

นโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Public Policy in Developing Workforce Skill for Small and Medium-Sized
Enterprises (SMEs) in Bangkok Metropolitan Area

ธนดี หงษ์รัตนอุทัย^{1*} ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ², สติตย์ นียมญาติ³ และกมลพร กัลยาณมิตร⁴
(Thanadee Hongratanauthai^{1*}, Nattawat Siriphornwut², Satit Niyomyah³
and Kamonporn Kalayanamit⁴)

^{1*}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร
The Degree of Doctor of Public Administration, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

²⁻⁴คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร

²⁻⁴Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: mr.thanadee@gmail.com

Article history:

Received 14 April 2025

Revised 19 May 2025

Accepted 21 May 2025

SIMILARITY INDEX = 5.68 %

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 ท่าน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สมาคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานภาครัฐ และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายภาครัฐในปัจจุบันเป็นนโยบายที่ดี แต่ประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง สถานประกอบการยังไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ จึงไม่ให้ความสำคัญ หรือสนใจปฏิบัติตามนโยบาย 2) ทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่ต้องการพัฒนา คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง หรือ Hard Skills (ดิจิทัลพื้นฐาน และมีมือแรงงานหรือด้านอาชีวศึกษา/ สายอาชีพ) และทักษะที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กร หรือ Soft Skills (การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร) 3) แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐมีดังนี้ (1) กระทรวงแรงงานต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และแรงงาน และมีนโยบายหรือมาตรการกระตุ้นให้สถานประกอบการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาธุรกิจหรือทักษะแรงงาน (2) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องประชาสัมพันธ์นโยบายให้ทั่วถึง และสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบการ และ (3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม/ โครงการในระดับพื้นที่ และเพิ่มหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อาชีวศึกษา/ สายอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร รวมทั้งเน้นการจัดฝึกอบรมในช่วงวันหยุด หรือวันเสาร์-อาทิตย์ และสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และ (4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐที่สำคัญ คือ การขับเคลื่อนนโยบายต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และแรงงาน ต้องมีเป้าหมายชัดเจน การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณต้องทั่วถึงและเป็นธรรม การประชาสัมพันธ์ต้องสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ปัญหาสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ คือ การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ

คำสำคัญ: นโยบายภาครัฐ ทักษะแรงงาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ABSTRACT

The objectives of research were 1) to study government policies related to workforce skill development for small and medium enterprises (SMEs) in Bangkok Metropolis, 2) to investigate the skill development needs of SME entrepreneurs in Bangkok Metropolis, 3) to identify the problem, success factors and guidelines for use in driving government policies to enhance workforce skills in SMEs in Bangkok Metropolis. A qualitative research approach was employed. Data were collected from 20 key informants, categorized into four groups: SME entrepreneurs, relevant associations or organizations, government agencies, and academicians or experts in workforce skill development.

The research results revealed that 1) although the existing government policies were well-formulated, their dissemination remained insufficient, resulting in limited awareness among business establishments regarding their benefits, which in turn led to a lack of interest or commitment to policy implementation; 2) the primary workforce skill development needs of SME entrepreneurs in Bangkok Metropolis encompassed both job-specific skills or hard skills (digital literacy and vocational skills and interpersonal skills that influenced the organizational environment or soft skills teamwork and communication); 3) the key guidelines for use in driving government policies included (1) the Ministry of Labour must integrate collaborative efforts among the private sector, civil society, and the workforce while implementing policies or measures to facilitate SME access to funding for business or workforce skill development, (2) the Office of Small and Medium Enterprises Promotion (OSMEP) must promote widespread dissemination of government policies and fostering confidence among business establishments, and (3) the Department of Skill Development must support and promote regional-level activities or programs, expanding digital and vocational skills training, teamwork and communication skills training, as well as prioritizing training sessions on weekends and providing financial support for travel expenses; and (4) the key success factors for driving government policies included integrating collaboration among the public sector, private sector, civil society; and the workforce, setting clear goals, equitably and comprehensively allocating resources and budgets; ensuring consistent and continuous policy dissemination; and maintaining monitoring and evaluation of policy implementation. A major problem currently faced by SMEs in Thailand was the shortage of skilled labor.

Keywords: Government Policy, Workforce Skills, Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)

1. บทนำ

การส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นสิ่งที่รัฐบาลในหลาย ๆ ประเทศ รวมถึงประเทศไทย ที่เน้นว่าจำเป็นต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ รัฐบาลไทยเริ่มดำเนินนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน SMEs อย่างจริงจังภายหลังจากวิกฤตทางการเงินในปี พ.ศ. 2540 โดยรัฐคาดหวังให้ SMEs เป็นช่องทางในการสร้างรายได้และสร้างงานเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ และเชื่อว่า SMEs จะเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างความยั่งยืนในระบบเศรษฐกิจฐานราก ทั้งนี้ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมครั้งแรกในปี พ.ศ. 2543 โดยมีนิยาม SMEs ตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรมเรื่องการกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 และการจัดขนาดให้ถือตามจำนวนการจ้างงาน หรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) ที่น้อยกว่า ดังนั้น ธุรกิจที่มีคนงานน้อยแม้จะมีสินทรัพย์ถาวรเกิน 200 ล้านบาท ก็จะถูกจัดเป็น SMEs หรือธุรกิจที่มีคนงานเกิน 200 คน หากไม่มีสินทรัพย์ถาวรมากนักก็ถูกจัดเป็น SMEs ได้เช่นเดียวกัน (นงา วะสี, บุญธิดา เสงี่ยมเนตร และชมพูท มนต์ชัยตระกูล, 2562)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จึงถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาและสนับสนุนการเติบโตในมิติต่าง ๆ ที่สำคัญ โดยเฉพาะบทบาทด้านเศรษฐกิจของประเทศ หากพิจารณาจำนวนวิสาหกิจและปริมาณการจ้างงานในปี 2566 พบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีจำนวนมากถึงร้อยละ 99.5 ของวิสาหกิจโดยรวม และจ้างงานถึงร้อยละ 71.7 ของการจ้างงานทั้งระบบ มีส่วนสนับสนุน GDP ถึง 5.38 ล้านบาท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566) รูปแบบการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่นอกเขตเมืองมักจะเป็นการดำเนินกิจการในเชิงเศรษฐกิจฐานราก การจ้างงานโดยส่วนมากมาจากบุคคลในครอบครัว รวมถึงเป็นธุรกิจที่เน้นการใช้ทรัพยากรและวัตถุดิบในพื้นที่เป็นหลัก และเป็นลักษณะกิจการที่ให้ความสำคัญต่อการใช้ปัจจัยแรงงานมากกว่าปัจจัยทุน ดังนั้นผลกระทบในเชิงมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจจึงเป็นไปเพื่อการยังชีพ และการสร้างงานในพื้นที่เพื่อสร้างรายได้ หากพิจารณาบริบททางสังคมของ SMEs จะพบว่ายังคงมีความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ ดังจะเห็นได้จากระดับความสามารถในการสร้างรายได้ธุรกิจโดยรวมที่แม้จะมีจำนวนวิสาหกิจอยู่มาก แต่ความสามารถในการสร้างรายได้กลับเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามอันเป็นผลมาจากอุปสรรคและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการเข้าถึงแหล่งทุนและทรัพยากร การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม โอกาสทางการตลาด และการขาดแรงงานที่มีทักษะฝีมือ (Skilled Worker) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ถือเป็นแหล่งการจ้างงานที่สำคัญ และต้องการการพัฒนาทักษะความสามารถ เพราะยังมีปัญหาในเรื่องการสร้างงานที่มีคุณภาพ (Quality Job) ให้กับแรงงาน เพราะในปัจจุบันการจ้างงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ยังเป็นการจ้างงานที่มุ่งการจ้างแรงงานราคาถูก ขาดการพัฒนาให้แรงงานมีทักษะความสามารถยกระดับสู่การทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้นเพื่อรองรับการทำธุรกิจในยุคใหม่ โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษา พบว่า ปี 2566 มีจำนวนการจ้างงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 6,366,815 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.67 ของการจ้างงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทั้งหมดในประเทศ ซึ่งกำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญในการพัฒนาด้านทักษะแรงงาน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566)

จากความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จึงเล็งไม่ได้ที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหลักของรัฐ คือ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ สสว. ซึ่งจัดตั้งขึ้น

ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริม SMEs ปัจจุบันดำเนินการอยู่ภายใต้แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566-2570) ได้ให้ความสำคัญกับการเร่งสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในมิติต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาศักยภาพและการสร้างรายได้ของธุรกิจ SMEs โดยรวมอย่างครอบคลุมทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้า ภาคการบริการ รวมไปถึงภาคธุรกิจเกษตรด้วยแนวทางการส่งเสริมให้ SMEs มีการพัฒนาเชิงผลิตภาพ การพัฒนาทักษะความชำนาญของแรงงาน การเข้าถึงนวัตกรรมและองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการเติบโตทางธุรกิจของวิสาหกิจรายย่อย วิสาหกิจขนาดย่อม และวิสาหกิจขนาดกลางผ่านการสนับสนุนปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจโดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ สถิติ ผลการวิจัยและพัฒนา ทรัพย์สินทางปัญญา การตลาด การส่งเสริมการวิจัยเชิงนวัตกรรมให้เป็นระบบที่เป็นปัจจุบัน รวมถึงการมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม และยืดหยุ่นต่อการพัฒนาและการสนับสนุนให้ SMEs สามารถเข้าถึงระบบห่วงโซ่มูลค่าของโลก การเข้าถึงโอกาสด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ และการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าที่มีอยู่ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567)

การวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควรสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศระยะ 20 ปีและตามกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพราะถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าภาครัฐจะมีนโยบาย และมาตรการสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังขาดการศึกษาวิจัยเชิงลึกถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ที่มีความหลากหลาย และมีความซับซ้อนทางเศรษฐกิจสูง เพราะเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย “นโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร” เนื่องจากเห็นว่ามีคามสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจถึงนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ อันจะนำไปสู่การปรับตัว และการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่สามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาวภายใต้บริบทใหม่ ดังนั้น สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากคือ การพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 นโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน

2.2.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ

2.2.2 นโยบายรัฐบาล

1. เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย
2. ยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน
3. เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม
4. ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น
5. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานต่างด้าว
6. เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

2.2.3 นโยบายไทยแลนด์ 4.0

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน และเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล

2.2.4 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 – 2564) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงาน พัฒนามาตรฐานแรงงานให้เป็นสากล ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled)

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 – 2569) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen) พัฒนาแรงงานให้สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตภาพ พร้อมในการทำงานภายใต้สังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ.2570 – 2574) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน สร้างกำลังคนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ.2575 – 2579) เป็นช่วงของการเข้าสู่สังคมการทำงานแห่งปัญญา พัฒนากำลังคนให้มีทักษะและความคิดสร้างสรรค์ สามารถวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็น มหартันสกุล (2564) ได้ศึกษานโยบายการพัฒนาทักษะแรงงาน พบว่า การดำเนินนโยบายที่ผ่านมาทั้งความสำเร็จและข้อจำกัด โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงโครงการและมาตรการสนับสนุนของ SMEs ขนาดเล็ก ที่ยังมีข้อจำกัดด้านการรับรู้ และความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากนโยบายต่าง ๆ

สมาลี สันติพลวุฒิ (2565) ได้วิเคราะห์นโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานของประเทศไทย พบว่า มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะแรงงานใน SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2565) ได้ดำเนินนโยบายและมาตรการสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานหลายประการ โดยเฉพาะการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานที่ครอบคลุมทั้งทักษะพื้นฐาน ทักษะดิจิทัล และทักษะเฉพาะทาง นอกจากนี้ ยังมีมาตรการสนับสนุนทางการเงิน เช่น การให้เงินอุดหนุนการฝึกอบรม และการลดหย่อนภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2560) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้กลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจประเทศไทย และมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นระบบเศรษฐกิจโดยรวมภายในประเทศไทยให้เติบโต กิจกรรมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่เป็นภาคเศรษฐกิจที่แท้จริง การดำเนินงานของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) รายใหม่ต้องฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ มีผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยต้องพบอุปสรรคจนบางส่วนไม่สามารถแก้ไขได้ หรือไม่สามารถขอกู้เงินสนับสนุนจากสถาบันการเงินได้ และในที่สุดต้องล้มเลิกกิจการไปเพราะไม่สามารถแบกกับภาระต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของการเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจได้ บริษัทชั้นนำหลายแห่งก็ถูกนักลงทุนต่างชาติเข้ามาซื้อกิจการราคาถูก ธุรกิจส่วนใหญ่สามารถประกอบตัวอยู่ได้จนถึงปัจจุบัน คือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ฐิตา เอกานนท์ (2562) ประเทศไทย SMEs ถือเป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่ที่มีสัดส่วนการจ้างงานสูงถึงร้อยละ 82 ของการจ้างงานทั้งหมด ดังนั้น การเติบโตและความเข้มแข็งของ SMEs จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของประชาชนจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในระยะที่ผ่านมา การเติบโตของ SMEs เป็นไปอย่างเชื่องช้า สะท้อนจากสัดส่วนมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อ GDP ที่ทรงตัวเฉลี่ยร้อยละ 40 ขณะที่ จำนวน SMEs

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ขยายตัวสูงถึงร้อยละ 30 โดยสาเหตุหนึ่งเกิดจากโครงสร้างของหน่วยธุรกิจในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจขนาดเล็ก (SEs) และส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในภาคการค้า นอกจากนี้ SMEs ยังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากการดำเนินธุรกิจในโลกยุคใหม่ที่มีการแข่งขันรุนแรงจากรอบด้าน ไม่ว่าจะเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีที่ทำให้พฤติกรรมลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป หรือการแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่ที่ขยายสาขาไปในทุกพื้นที่ด้วยเหตุนี้ SMEs ที่ปรับตัวไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จึงประสบกับความยากลำบากในการดำเนินธุรกิจ

2.3 ปัญหาสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย

สมคิด บางโม (2564) ได้วิเคราะห์ว่า SMEs มีข้อได้เปรียบในด้านความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว และมีความใกล้ชิดกับลูกค้า อย่างไรก็ตาม SMEs ก็มีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะด้านเงินทุน การเข้าถึงเทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากร World Bank (2023) ได้ศึกษาเพิ่มเติมและพบว่า ข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของ SMEs โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ

ฐิตา เกษานนท์ (2562) จากผลการสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ที่ได้สำรวจ SMEs กว่า 2,400 รายทั่วประเทศ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และการปรับตัวในการนำไปสู่การแก้ปัญหาและช่วยเหลือ SMEs ให้ตรงจุด แม้ว่า SMEs จะมีจุดแข็งในการดำเนินธุรกิจหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความคล่องตัวและความยืดหยุ่นของระบบบริหาร หรือ ด้านความใกล้ชิดกับฐานลูกค้าในท้องถิ่น แต่คงปฏิเสธไม่ได้ว่า SMEs ต้องเผชิญกับความท้าทายจากข้อจำกัดของขนาดกิจการในหลายมิติเช่นกัน โดยผลสำรวจพบว่า 2 ปัญหาสำคัญที่ SMEs ในประเทศไทยเผชิญ คือ ภาระต้นทุนสูง และการแข่งขันที่รุนแรงจากรอบด้าน

1. ภาระต้นทุนสูง ผลสำรวจพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความกังวลต่อต้นทุนธุรกิจที่สูงและผันผวน โดยเฉพาะจากค่าจ้างแรงงานและราคาวัตถุดิบ รวมถึงต้นทุนทางการเงินจากภาระดอกเบี้ย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความสามารถในการควบคุมต้นทุนของ SMEs ลดลงมาจาก 3 สาเหตุ ได้แก่

- 1.1 ปัญหาจากกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการภายในองค์กร
- 1.2 ปัญหาการต่อรองกับซัพพลายเออร์ (Supplier)
- 1.3 ปัญหาจากความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงินและการวางแผนธุรกิจ

2. การแข่งขันที่รุนแรงจากรอบด้าน ปัญหาสำคัญที่ SMEs ไทยเผชิญ คือ การแข่งขันที่รุนแรงจากรอบด้านโดยผลการวิเคราะห์แบบสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึกโดย ธปท. ชี้ให้เห็นว่า 3 คู่แข่งสำคัญที่ทำให้ส่วนแบ่งทางการตลาดของ SMEs ลดลง ได้แก่

- 2.1 การแข่งขันระหว่าง SMEs ด้วยกันเอง
- 2.2 การแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่
- 2.3 การแข่งขันกับธุรกิจ E-commerce

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และแบบสะดวก โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ท่าน (บริษัท สุนทร เมทัล อินดัสทรีส์ จำกัด, บริษัท นาโก จำกัด, บริษัท นที ออดิท จำกัด, บริษัท

อินพีเดีย อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด, บริษัท ชิปปเปอร์แบค จำกัด, บริษัท 998 โฮลดิ้งส์ จำกัด, บริษัท รวมกิจการบัญชี จำกัด, บริษัท บีเอ็นบี โฮลดิ้ง จำกัด, บริษัท ไทย โมลด์ แอนด์ ดาย จำกัด, บริษัท เอสเอ็ม แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด, บริษัท เอส.ที.ทริสเลียน.ทราสสปอร์ต จำกัด, ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีเทพ ฟาวตี้ แอนด์ แมชชีนเนอร์รี่)

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนจากสมาคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) และสมาคมสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะแรงงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, อาจารย์อรอนงค์ นิธิภาควัย และนางสาวธนพร วิจิตร

3.2 ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษานโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาปัญหาอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

3.3 เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ท่าน แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 สถานการณ์ และความต้องการด้านการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ส่วนที่ 3 การรับรู้และการเข้าถึงนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ฉบับที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ผู้แทนจากสมาคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 2 ท่าน และสัมภาษณ์ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 3 ท่าน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 สถานการณ์แรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ฉบับที่ 3 ใช้สัมภาษณ์นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะแรงงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 3 ท่าน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informant) แบบตัวต่อตัวด้วยตนเอง โดยก่อนทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการบันทึกเสียง เพื่อความครบถ้วนและสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษา

2. การสังเกตการณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อเป็นการไม่รบกวน และเก็บรายละเอียดของข้อมูลด้วยการจดบันทึกโดยปราศจากอคติและไม่ตีความหมาย

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลให้ครบถ้วนตามกรอบแนวคิด และตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมทั้งจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อนำไปสังเคราะห์และวิเคราะห์ผลการศึกษานำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการในส่วนที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ นำมาวิเคราะห์โดยเนื้อหา (Content analysis) และวิเคราะห์เชิงอุปนัย (Inductive Analysis)

3.6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1

2. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2

3. วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ จากแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2
4. นำผลการสังเคราะห์เสนอผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 4
4. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 4 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3
5. ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และวิเคราะห์เชิงอุปนัย
6. นำเสนอผลการวิจัย

4. ผลการวิจัย

1. นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง หรือ Hard Skills เป็นอันดับแรก เช่น งานด้านการช่าง การทำบัญชี การทำการตลาด การใช้โปรแกรม เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) บางแห่ง ได้ให้ความสำคัญกับทักษะที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กร หรือ Soft Skills เช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการสร้างความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการสื่อสารประสานงาน และทักษะการปรับตัว แต่สถานประกอบการ SMEs ทุกแห่งที่ได้สัมภาษณ์ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาทักษะแรงงาน มีเพียงบางแห่งเท่านั้นที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่/บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อศึกษาความรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยต้องไม่กระทบกับวัน-เวลาการทำงาน ส่วนใหญ่ทราบว่าภาครัฐมีนโยบายด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน เพราะเคยได้รับการส่งต่อข้อมูลผ่านทาง e-mail ข่าวทางโทรทัศน์ และเคยเห็นผ่านทาง Social Media ต่าง ๆ เช่น Website และ Facebook Page แต่ไม่ศึกษาในรายละเอียด เพราะกิจกรรม/โครงการไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของสถานประกอบการ SMEs ตนเอง การเข้าถึงนโยบายหรือมาตรการฯ ไม่ยาก แต่หลักสูตร หรือโครงการส่วนใหญ่ที่ภาครัฐจัดขึ้น การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง และไม่มีความเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ SMEs โดยตรง อีกทั้งยังจำกัดจำนวนคนที่เข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จึงทำให้แรงงานบางคนที่ต้องการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองต้องขาดโอกาสไป นโยบายหรือมาตรการฯ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่เคยได้รับการสนับสนุนจากนโยบายหรือมาตรการด้านการพัฒนาทักษะแรงงานจากภาครัฐ มีเพียง 1 แห่งที่เคยขอรับขอรับการสนับสนุนวิทยากร และอีก 1 แห่ง ได้รับประโยชน์จากนโยบาย หรือมาตรการฯ ภาครัฐ คือ มีพนักงานหรือแรงงานที่มีทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่รัฐจัดขึ้น

2. ความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้แทนจากสมาคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้ให้มุมมองว่า การพัฒนาทักษะแรงงานของ SMEs ในยุคสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมาใหม่มากมายนั้น ทักษะที่มีความจำเป็น และเป็นความต้องการของผู้ประกอบการ SMEs คือ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทักษะดิจิทัล ทักษะการผลิตและการบริการ ทักษะการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร ดังนั้น การพัฒนาทักษะดังกล่าว เป็นเรื่องท้าทายสำคัญที่แรงงาน SMEs ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจ เพราะสามารถเพิ่มผลผลิตและมีความสามารถในการแข่งขัน ส่วนกลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้ให้มุมมองว่า ทักษะแรงงาน SMEs ที่มีความจำเป็น และเป็นความต้องการของผู้ประกอบการ SMEs คือ ทักษะทางเทคนิคเฉพาะในสายงาน (Hard Skill) โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Soft Skill) ดังนั้น แรงงานจึงควรได้รับการพัฒนาและเพิ่มทักษะความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าว และ Soft Skill ที่สำคัญ คือ การพัฒนาทักษะทางด้านภาษา เพื่อใช้สำหรับการติดต่อสื่อสาร และสร้างความได้เปรียบในการทำงานให้กับแรงงานภายใต้นโยบาย “ทักษะดี มีงานทำ ประกันสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” นโยบายภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบันถือเป็นนโยบายที่ดี แต่การประชาสัมพันธ์นโยบายฯ ยังไม่ทั่วถึง และสถานประกอบการ SMEs ยังไม่ได้รับข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้ไม่ได้ให้ความสำคัญ หรือสนใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามนโยบายของภาครัฐ ดังนั้น ภาครัฐควรจัดเวทีประชุมแลกเปลี่ยน โดยเชิญผู้แทนธุรกิจ SMEs ตั้งแต่ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายเพื่อประโยชน์ในภาพรวมของธุรกิจ SMEs และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแรงงานทักษะฝีมือแรงงานด้านอาชีวศึกษาหรือสายอาชีพ เพราะเป็นกลุ่มอาชีพที่ขาดแคลนในตลาดแรงงาน และทักษะด้านดิจิทัล เพราะหลายสิ่งหลายอย่างถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และพฤติกรรมของผู้บริโภคก็เปลี่ยนแปลงไป

3. ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐต่อการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ทำให้หลักสูตรการพัฒนาทักษะแรงงานของภาครัฐตามไม่ค่อยทัน ไม่มีความทันสมัย และไม่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน หรือสถานประกอบการ เพราะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการโดยตรง

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนับสนุนแรงงานเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน เพราะทับซ้อนกับเวลาในการทำงาน

3. แรงงานไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ หรือทักษะแรงงาน เพราะมองว่าเป็นเรื่องยาก เกินความสามารถ ไม่จำเป็น หรืออาจทำให้ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จึงทำให้มองไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับในเวลาอันใกล้ แต่ต้องใช้เวลานานกว่าจะเห็นผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ ประกอบกับเวลาในการทำงานไม่สอดคล้องกับเวลาในการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน ทับซ้อนกับเวลาการทำงานของแรงงาน ทำให้ต้องลางาน และขาดรายได้ เพราะถูกหักค่าจ้าง อีกทั้งแรงงานบางคนต้องการใช้สำหรับการพักผ่อนอยู่กับครอบครัว

4. การขาดแคลนทรัพยากร เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ และบุคลากร ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะแรงงาน เป็นต้น และปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพราะมีจำนวนน้อย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. นโยบายภาครัฐต้องกระตุ้นให้คนเรียนอาชีวศึกษาหรือสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น และสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือสายอาชีพ เช่น การมีนโยบายทุนการศึกษา ค่าเล่าเรียน ค่าครองชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนสนใจมาเรียนมากยิ่งขึ้น และก้าวเข้าสู่ระบบการเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

2. ภาครัฐต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่มีคุณภาพ และทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ พร้อมทั้งสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้แก่แรงงานที่เข้าร่วมการอบรม
3. สถานประกอบการต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยวิเคราะห์ ถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการมีแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจ
4. แรงงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงาน มีความกระตือรือร้น ตั้งใจ และต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้และทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความมั่นคงให้กับชีวิตด้านการงานอาชีพ มีความก้าวหน้า หรือได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น
5. การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จะช่วยทำให้การพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสรรค์หลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ ทั้งผู้ประกอบการ SMEs และแรงงานผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งนโยบายภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบันถือเป็นนโยบายที่ดี แต่การประชาสัมพันธ์นโยบายฯ ยังไม่ทั่วถึง และสถานประกอบการ SMEs ยังไม่ได้รับข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้ไม่ได้ให้ความสำคัญ หรือสนใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามนโยบายของภาครัฐ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า นโยบายภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเน้นการจัดฝึกอบรมในช่วงวันหยุด หรือวันเสาร์-อาทิตย์ เพื่อไม่ให้กระทบกับวันทำงานของแรงงาน (ลูกจ้าง) และควรสนับสนุนเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อลดภาระให้แก่แรงงานที่ต้องเดินทางมาเข้าร่วมการฝึกอบรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปุญญวิชญ์ เศรษฐ์สมบูรณ์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “นัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง: มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค” พบว่า แรงงานมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าอบรมพัฒนาทักษะ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะแรงงานไม่เพียงเฉพาะกลุ่มแรงงานในระบบเท่านั้น แต่กลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานนอกระบบก็เป็นกลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะเช่นเดียวกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มผู้แทนจากสมาคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อยู่ในระดับน้อยตามมาตรวัดของลิเคิร์ต

ทักษะแรงงานที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้านการสื่อสาร ทักษะที่มีความจำเป็นและเป็นความต้องการของผู้ประกอบการ SMEs เป็นทักษะที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง หรือ Hard Skills โดยเฉพาะทักษะฝีมือแรงงานด้านอาชีวศึกษา หรือสายอาชีพที่ค่อนข้างขาดแคลนมาก เช่น งานด้านการช่าง การใช้เทคโนโลยี (โปรแกรมซอฟต์แวร์พื้นฐาน) เป็นต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนากรพัฒน์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย และสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2566) ที่ได้

ทำการศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการ SMEs ต่อเศรษฐกิจและธุรกิจในไตรมาสที่ 3/2566 และ คาดการณ์อนาคต พบว่า ทักษะที่ต้องการเสริมให้แรงงานได้เรียนรู้เพิ่มเติมมากที่สุด คือ ทักษะเฉพาะทางตาม สาขาอาชีพร้อยละ 54.77 นอกจากนี้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะอุปนิสัย หรือ Soft Skills ก็เป็นอีกทักษะที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ SMEs เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศภายในองค์กร และทำให้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปุญญวิชัย เศรษฐ์สมบูรณ์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “นัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง: มุมมองจาก ตลาดแรงงานภูมิภาค” พบว่า ผู้ประกอบการมีมุมมองด้านการพัฒนาทักษะแรงงานที่สำคัญ คือ การพัฒนา ด้าน Soft Skills ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ (Hard Skills) เพื่อให้ได้ทักษะแรงงานที่มี ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของธุรกิจ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน และทำ ให้แรงงานสามารถอยู่รอด และเติบโตได้ในโลกยุคใหม่ที่มีความไม่แน่นอนสูง

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. กระทรวงแรงงานต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ แรงงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายด้านการพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถสร้างความเข้มแข็งให้แก่ธุรกิจ SMEs จนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายเชิงเศรษฐกิจของประเทศ

2. กระทรวงแรงงานต้องมีนโยบายหรือมาตรการกระตุ้น และเปิดโอกาสให้สถานประกอบการ SMEs สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาธุรกิจ หรือพัฒนาทักษะแรงงานได้ง่ายมากขึ้น เช่น การ ลดหย่อนภาษีในอัตราที่เพิ่มมากขึ้น การลดอัตราเงินนำส่งเข้าประกันสังคม เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนข้อมูลที่มี ความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ SMEs เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

3. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักที่ทำ หน้าที่ในการจัดทำนโยบาย และแผนปฏิบัติการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แล้ว ต้องทำการ ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบการ SMEs ว่านโยบายภาครัฐนั้นมีความ โปร่งใส และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม/ โครงการในระดับพื้นที่ เพื่อลดปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางของแรงงานที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากการสำรวจความ ต้องการของผู้ประกอบการ และแรงงาน SMEs ในแต่ละพื้นที่เป็นหลัก

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องเพิ่มหลักสูตรการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง หรือ Hard Skills ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอาชีพ และทักษะที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กร หรือ Soft Skills ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสื่อสาร รวมทั้งเน้น การจัดฝึกอบรมในช่วงวันหยุด หรือวันเสาร์-อาทิตย์ และสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เป็นช่องว่างทำให้เกิดปัญหาการขับเคลื่อน นโยบายภาครัฐด้านพัฒนาทักษะแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อนำไปใช้ในการ ปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ให้มีความ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) ควรมีการศึกษาเพื่อประเมินผลการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะแรงงานต่าง ๆ และวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment: SROI) ให้สามารถวัดผลประโยชน์ของหลักสูตรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ โดยสามารถเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากลได้

3) ควรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้แทนจากกลุ่มแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถในการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน และความต้องการที่แท้จริง อันนำไปสู่การได้ข้อเสนอแนะที่หลากหลายและมีความครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่ผู้ประกอบการ SMEs สมาคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องธุรกิจ SMEs หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงาน SMEs นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน SMEs และแรงงาน SMEs

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2565). แผนการพัฒนาทักษะแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2565-2570. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- ฐิตา เภกานนท์, (2562). **ปลดล็อก SMEs ไทย ปรับตัวอย่างไรให้เติบโต**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.prachachat.net/columns/news-276203>
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย และสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2566). **ความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการ SMEs ต่อเศรษฐกิจและธุรกิจในไตรมาสที่ 3/2566 และคาดการณ์อนาคต**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567 จาก https://smeone.info/storage/app/public/uploads/files/2566/230929_SME_Sentiment%20Q3_2566.pdf
- นภา วะสี บุญธิดา เสงี่ยมเนตร และชมพูนุท มนต์ชัยตระกูล, (2562). **นโยบายส่งเสริม SMEs: เราไปถึงสิ่งที่คาดหวังหรือยัง**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2019/05/>
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2564). **การประเมินผลนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- บุญญวิชัย เศรษฐ์สมบูรณ์ และคณะ. (2564). **นัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง: มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค**. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- สมคิด บางโม. (2564). **การบริหารจัดการ SMEs**. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ. (2565). **การวิเคราะห์นโยบายแรงงานของประเทศไทย**. วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์, 16(1), 1-20.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). **SMEs ไทยในปัจจุบัน**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567 จาก <http://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=224>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). **จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2566**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567 จาก https://opendata.sme.go.th/dataset/msme/resource/6e6ab89a-5347-458c-b975-ed220aca4?view_id=7441b606-9f67-496e-9601-74b0a444007f
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2567). **แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570)**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.sme.go.th/uploads/file/download-20230412083828.pdf>