

การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทย*

Thailand's Labor Skills Development for Increased Competency

¹ประสงค์ ศิริมณฑล, สุพัตรา ยอดสุรางค์, วรสิทธิ์ เจริญพุด และ ชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์

¹Pongsakorn Vongkaew, Supatra Yodsurang, Vorasit Chareonputch and Chawarit Chaosaengrat

¹สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์โกสุมพิสัย วิทยาเขตวังไกลกังวล

¹Faculty of Innovative Management at Innovation Management Collage

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand.

¹Corresponding Author's E-mail: presong.sir@rmutr.ac.th



บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของบทความ มุ่งจะสำรวจสาเหตุหลักของการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย ที่สัมพันธ์กับความสามารถการแข่งขันของประเทศไทย และนำเสนอแนวทางการจัดการปัญหาแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและฉับพลัน จากกระแสระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่มีผลมาจากการแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส-19 ทำให้เกิดการดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่

การศึกษาครั้งนี้ใช้การทบทวนวรรณกรรม จากแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์เนื้อหา สารของงานดังกล่าว เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการปัญหา

แนวทางการจัดการปัญหา ประกอบด้วย ควรมีการจัดการระบบการศึกษาในภาพรวมของประเทศให้ตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม การจัดการระบบการเรียนอาชีวศึกษาที่ควรใช้ระบบทวิภาคี เพื่อให้สามารถผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ควรสร้างค่านิยมในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รัฐบาลต้องกำหนดกระบวนการทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ตอบสนองความต้องการของแรงงาน ควรจัดการให้มีการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยการเน้นทักษะที่เทคโนโลยีจะแทนที่ได้ยาก รวมทั้ง ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การคิดอย่างมีเหตุผล และ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคธุรกิจและของประเทศ

คำสำคัญ: การพัฒนาฝีมือแรงงาน; ขีดความสามารถการแข่งขัน; ประเทศไทย

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to investigate the underlying causes of labor shortages and the guidelines for developing Thailand's labor skills in connection to the country's competitiveness; and 2) to provide guidelines for managing labor problems and increasing labor skills in order to increase Thailand's competitiveness in

the face of rapid and sudden changes coming from the new economic trend caused by the Coronavirus 19 outbreak, which has resulted in a new way of life.

The study used a review of the literature on concepts, theories, and related research works. The collected data were analyzed in order to present guidelines for problem resolution.

From the study, it has been found that the guidelines for problem resolution are as follows: The educational system should be managed in response to the needs of business and industrial sectors; Dual vocational education should be used in vocational education to generate workers who meet the demands of the business and industrial sectors; Work-related social values should be encouraged; The government should establish the procedures of labor work and social welfare in response to labor needs; The promotion of integrated collaboration in the development of labor skills in response to the real demands of business and industrial sectors by emphasizing skills that cannot be replaced by technologies, such as teamwork, communication, rational thinking, and creative thinking, in order to increase the business sector's and the country's competitiveness.

Keywords: Development of Labor Skills; Competitiveness; Thailand

บทนำ

แรงงาน เป็นปัจจัยการผลิตและทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับของระบบเศรษฐกิจ แรงงานมีอยู่ทุกภาคส่วนของภาคการผลิต ทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการของประเทศ ดังนั้น ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตและประสิทธิผลต่อการผลิตให้สูงขึ้น มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพอย่างมากและทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาทางโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศในระยะยาว เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันในหลายมิติ ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และกลุ่มสถาบันทางสังคมที่หลากหลายทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงาน ดังนั้นทุกภาคส่วนของสังคม ต้องมีความเข้าใจในสาเหตุอย่างถ่องแท้ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างของสภาพปัญหา เพื่อสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของ แรงงานไทยในอนาคตและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานของประเทศโดยรวม (Chanthaphong, 2011)

การขาดแคลนแรงงาน หมายถึง ภาวะที่อุปสงค์แรงงานมีมากกว่าอุปทานแรงงานภายใต้ค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงาน ณ ช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือ การขยายตัวของอุปสงค์ในตลาดแรงงานสูงกว่าการขยายตัวของอุปทาน นอกจากการขาดแคลนในเชิงปริมาณแล้วยังมีการขาดแคลนในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ ภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานหนึ่งๆ (Veneri, 1999)

ขณะที่ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้ง แรงงานมีฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างประเทศ เป็นอุปสรรคที่ขัดขวาง การก้าวข้ามความเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่

ความเป็นประเทศที่มีรายได้สูงเนื่องจากการที่ไม่มีขีดความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะในภาคธุรกิจ เป็นผลมาจากการจัดการแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์จะสำรวจสาเหตุหลักของการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย ที่สัมพันธ์กับความสามารถการแข่งขันของประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม และวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการปัญหาแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

สาเหตุหลักของการขาดแคลนแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2562 ต่อเนื่อง พ.ศ. 2563 จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2564 ประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลต้องสั่งให้มีการปิดประเทศ ห้ามการเดินทางเข้าและออกราชอาณาจักร ส่งผลต่ออุตสาหกรรมหลักที่เป็นอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมส่งออก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น อุตสาหกรรมอาหารทะเลส่งออกที่ต้องจ้างแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน และแรงงานฝีมือจากภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงอุตสาหกรรมที่เน้นนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี แต่ที่ส่งผลกระทบร้ายแรงที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีอุตสาหกรรมประกอบขนาดใหญ่ได้แก่ โรงแรมและที่พัก อุตสาหกรรม ของฝาก และภัตตาคาร ตลอดจนผู้ประกอบการรายย่อยในด้านอาหารและกายาบำบัด ทำให้ตลาดแรงงานล่มสลายต่อมาเมื่อภาครัฐสามารถจัดการระบบงานสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแม้ว่าจะต้องเผชิญปัญหาการเมืองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เริ่มฟื้นตัวอย่างช้าๆ ขณะที่ตลาดแรงงานไทยที่ยังคงมีสถานะเปราะบาง เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องเร่งปรับลดรายจ่ายลง เพื่อประคองธุรกิจให้อยู่รอดตามสถานะของตลาด

ในปี พ.ศ. 2564 แม้ว่า ตลาดแรงงานของไทยคงอยู่ในภาวะเปราะบางตามทิศทางเศรษฐกิจที่จะเริ่มฟื้นตัวและยังมีปัจจัยที่ไม่แน่นอนสูง เนื่องจากโรคระบาดโควิด-19 ยังคงมีการแพร่ระบาดอยู่ ส่งผลให้แรงงานไทย 3 รูปแบบหลัก คือ 1. แรงงานในตลาดแรงงานปัจจุบัน ได้แก่ (ก) แรงงานอายุ 45-50 ปีมีแนวโน้มที่จะถูกให้เข้าโครงการสมัครใจลาออก (Early Retire) เพิ่มมากขึ้น ขณะที่แรงงานที่อายุงาน 1 ปีเป็นเป้าหมายในการลดจำนวนคนของนายจ้าง เนื่องจากมองว่ามีประสบการณ์น้อยและจ่ายชดเชยต่ำ (ข) แรงงานที่ตกงานอาจกลายเป็นแรงงานที่ตกงานถาวร ในกรณีที่รัฐบาลไม่มีมาตรการใดๆ ในการบริหารจัดการ (ค) แรงงานใหม่ที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง โดยเฉพาะ นักเรียน นักศึกษา ที่จบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในระยะเวลาช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ราว 5 แสนคน เมื่อรวมกับปี พ.ศ. 2563 ที่ยังไม่มียานพาหนะประมาณ 4 แสนคน รวมสะสมประมาณ 9 แสนคน ในกรณีดังกล่าว บางส่วนอาจมีการจ้างเพิ่มในอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมดิจิทัล โดยอาจ เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2565 – 2566 แต่ปัญหายังมีนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ระหว่างกำลังเรียนส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นสาขาที่ไม่ตรงความต้องการของตลาด ดังนั้น แรงงานปัจจุบันต้องเร่งแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม โดยเฉพาะผู้ที่อายุ 40 ปีขึ้นไปต้องเร่งเพิ่มทักษะ หรือ มองหาอาชีพเสริมไว้สำรองในอนาคตส่วนการศึกษาก็ต้องเร่งปรับให้สอดคล้องกับโลกที่จะเปลี่ยนไป เพื่อให้แรงงานตรงต่อความต้องการตลาดในอนาคตเช่นกัน (Sorat, 2021)

จากการที่ภาวะการณ์การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลต่อตลาดแรงงานไทยในปี พ.ศ. 2564 ที่ภาคธุรกิจเริ่มปรับเข้าสู่โหมดดิจิทัลเพื่อเตรียมรับมืออาชีพที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นไปสู่การใช้นวัตกรรมทางปัญญาประดิษฐ์ทดแทนแรงงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับ

การที่เศรษฐกิจไทยใน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ได้รับผลกระทบอย่างหนักมาจากการแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส-19 ที่แพร่ระบาดเป็นวงกว้าง ทั่วโลกและส่งผลกระทบต่อมายังภาคแรงงานอย่าง ชัดเจน โดยจากตัวเลขในไตรมาส 2 ของปี พ.ศ. 2564 มีแรงงานตกงานถึง 750,000 คน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงาน 1.95% ต่อกำลังแรงงานรวม ถือเป็นอัตราที่สูงที่สุดในรอบ 11 ปี และยังมีแรงงานที่ต้องหยุดงานชั่วคราวสูงถึง 2.5 ล้านคน สูงสุดเป็นประวัติการณ์เช่นกัน ขณะที่ข้อมูลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ระบุว่า แรงงานที่เคยมีงานทำกลับไม่มีงานทำอยู่ที่ 2.52 ล้านคน ช่วงไตรมาส 2 เพิ่มขึ้นถึง 4 เท่า และทั้งปีแรงงานไม่มีงานทำคาดว่าจะอยู่ราว 2-3 ล้านคน ส่วนปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมา คาดว่าผลกระทบต่อแรงงานจะใกล้เคียงกับปี พ.ศ. 2563 เนื่องจากเศรษฐกิจยังคงมีความไม่แน่นอนสูงเหตุจากวัคซิ่นและยาที่เป็นความหวังในการป้องกันและรักษาโรคโคโรนาไวรัส-19 แม้จะมีข่าวดีเป็นระยะแต่ก็ยังไม่ชัดเจนนักและการที่จะกระจายไปยังประเทศต่างๆ ยังต้องอาศัยเวลา ภาพรวมเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2564 ที่ผู้เชี่ยวชาญหลายฝ่ายคาดการณ์ว่า จะมีทิศทางที่พลิกกลับมาเป็นบวกได้จากภาพรวมเศรษฐกิจใน ปี พ.ศ. 2563 ยังคงไม่แน่นอน ส่งผลให้ตลาดแรงงานของไทยยังคงเปราะบาง เนื่องจากเศรษฐกิจไทยยังคงพึ่งพิงการท่องเที่ยว โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวจากต่างชาติที่โอกาสจะเข้ามาในไทยยังคงจะมีต่ำอยู่เพราะปัญหาจากการระงับการเดินทางระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับการส่งออกยังคงมีปัจจัยเสี่ยงอีกมากในอนาคต รวมไปถึงธุรกิจขนาดกลางและย่อม (เอสเอ็มอี) ที่พบว่า มีบางส่วนไม่อาจเข้าถึงแหล่งเงินทุนทำให้เอสเอ็มอีเหล่านี้ จะไม่สามารถประกอบตัวเองไปได้จนผ่านพ้นปี พ.ศ 2564 แม้ว่าประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา 2 ทศวรรษไม่มีปัญหาการว่างงานเลย จนกระทั่งไตรมาส 2-3 ของปี พ.ศ. 2563 ผลกระทบชัดเจนขึ้นจากโรคโคโรนาไวรัส-19 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเปราะบางในตลาดแรงงานที่จะมีต่อเนื่องอย่างน้อยไป ตลอดปี พ.ศ. 2564 ปัญหาแรงงานเป็นโจทย์ใหญ่ที่หากไม่เร่งแก้ไขจะเป็นตัวบั่นทอนลดขีดความสามารถทางการแข่งขันของไทยในอนาคต (Sorat, 2021)

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย และการก้าวพ้นประเทศรายได้ ปานกลางไปเป็นประเทศรายได้สูง ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตของดัชนีมวลรวมรายได้ประชาชาติเฉลี่ยรายปี ในประเทศ (GDP) อยู่ที่ ที่ร้อยละ 3 และรายได้ประชาชาติต่อหัวอยู่ที่ 6,264.34 US dollar ประเทศไทยจึงได้รับการจัดอันดับอยู่ในประเทศรายได้ปานกลางตอนบน และเป็นหนึ่งในหลายประเทศที่ติดอยู่กับระดับประเทศรายได้ปานกลางมายาวนานถึง 20 ปีแล้ว รัฐบาลไทยในยุค พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความประสงค์จะนำประเทศไทยหลุดออกจากกับดัประเทศรายได้ปานกลางไปเป็นประเทศรายได้สูงในปี พ.ศ. 2569 มีความคิดเห็นว่าประเทศไทยต้องใช้เวลาน้อยกว่า 15 ปี ในการก้าวสู่การเป็นประเทศรายได้สูง และการจะหลุดออกจากกับดัประเทศรายได้ปานกลางได้นั้น จำเป็นต้องมีขีดความสามารถการแข่งขันที่สูงขึ้นในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้น การยกระดับฝีมือแรงงานไทยเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อภาคธุรกิจ ดังที่กล่าวมาแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาแรงงานไทยให้มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นก็จะสามารถสร้างผลิตผลที่มีมูลค่าเพิ่มสูง รวมถึงได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น เมื่อรายได้เฉลี่ยของคนในประเทศเพิ่มสูงขึ้น ประเทศไทยก็จะสามารถก้าวข้ามกับดัประเทศรายได้ปานกลางได้ในที่สุด มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการยกระดับฝีมือแรงงานไทยดังต่อไปนี้ 1. แก้ไขและพัฒนาระบบอาชีวศึกษาในประเทศไทย 2. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 3. การพัฒนาทักษะในภาคบริการ (Piampongsan, 2021)

ปัญหาการที่แรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย มีลักษณะ เป็นการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จึงเป็นเหตุให้แรงงานที่เข้ามามีในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม มีคุณสมบัติไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ทำให้ต้นทุนประสิทธิภาพการผลิต และความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ นอกจากนั้น

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพยังบั่นทอน ประสิทธิภาพของระบบการศึกษาในภาพรวมอีกทอดหนึ่ง (Pholphirul, 2012) ปัญหาดังกล่าว ทวีความสำคัญอย่างมากสำหรับภาคอุตสาหกรรมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคอุตสาหกรรม ยังคงเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศอย่างน้อยในระยะสั้น และระยะปานกลาง นอกจากนี้ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาตลาดแรงงานตึงตัวและการเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งเป็นปัจจัยหลักอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้กำลังคนที่เข้าสู่ภาคการผลิตมีจำนวนลดลง (Jitsuchon, 2012) ดังนั้น การจัดการปัญหาคุณภาพแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมจะมีส่วนช่วย บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานสูงขึ้น แนวทางที่จะ แก้ปัญหาดังกล่าวเริ่มจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถการแข่งขันให้กับ แรงงานที่จะส่งผลต่อ ขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศด้วย

การวิเคราะห์การขาดแคลนแรงงาน และแรงงานฝีมือ ของประเทศไทย

ประการแรก ปัญหาในระบบของการศึกษาไทย จากการที่หลักสูตรการศึกษาที่ไม่มีมาตรฐาน ไม่สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานได้ เนื่องจากระบบการศึกษาของไทยไม่สามารถสร้างความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนได้ จึงมิได้ช่วยการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม (Wongpiromsan, 2020) ขณะที่ภาคธุรกิจ ไม่สามารถจ้างแรงงานที่ต้องการกับความเหมาะสมของการผลิต เพราะการขาดความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจกับภาครัฐส่งผลเชิงลบต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ (Amornvivat, 2019)

ประการที่สอง ค่านิยมของสังคมไทย ที่มีค่านิยมว่า ผู้ที่เรียนสายอาชีพเป็นบุคลากรคนละระดับ กับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสายวิชาการ ทำให้การเรียนในสายอาชีพไม่เป็นที่นิยมทำให้ ตลาดแรงงานขาดแคลนบุคลากรในสายอาชีพ ในขณะที่บัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา สาขาสังคมศาสตร์ กลับมีแนวโน้มว่างงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (Srinond, 2021)

ประการที่สาม ค่านิยมนับการหางาน ที่ต้องการทำงานสบายและรายได้ดี ให้สมกับที่ตัวเองเรียนจบ มา ถ้าหากไม่สามารถหางานที่ต้องการได้ ก็เลือกที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ทั้งที่ยังไม่มีประสบการณ์ใน การทำงาน โดยหวังแต่เพียงว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะทำให้หางานได้ง่ายขึ้น (Kraisith, 2016)

ประการที่สี่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการที่ผู้คนรุ่นใหม่ในสังคมไทยไม่นิยมการแต่งงานเพื่อมีบุตร สืบสกุล ทำให้อัตราส่วนระหว่างผู้ที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป กับอายุ 15 ปี อยู่ที่ระดับ 0.14 และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ภายใน 20 ปีข้างหน้า มีการพยากรณ์ว่า คนทำงานทุก 10 คน จะแบกภาระผู้เกษียณอายุ 3 คน การลดลงถึง การลดลงของแรงงานจากปัจจัยอายุ (Amornvivat, 2013)

ประการที่ห้า กระบวนการนโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลต่อแรงงานไทย ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เนื่องจาก รัฐบาลได้ใช้นโยบายการคลังเป็นหลักเพื่อช่วยเหลือแรงงานในสภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจในลักษณะ ประชาานิยมตามหลักการของเคนส์ (Waranyuwatana, 2008)

ประการที่หก จากการเกิดการแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส-19 การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ยืดเยื้อสร้างผลกระทบต่อแรงงานอย่างรุนแรง ข้อมูลล่าสุด ณ ไตรมาส 2 ปี 64 มี 1) ผู้ว่างงาน/เสมือน ว่างงานที่ทำไม่ถึง 4 ชม. ต่อวัน รวม 3 ล้านคน 2) ผู้ว่างงานระยะยาวเกิน 1 ปี 1.7 แสนคน มากกว่าช่วงก่อน โควิด 3 เท่าตัว และ 3) แรงงานที่ต้องกลับสู่ภูมิภาคมีมากถึง 1.6 ล้านคน สูงกว่าค่าเฉลี่ยในช่วงก่อนโควิด ที่ 5 แสนคนมาก นอกจากนี้คาดว่าในปี 63-65 รายได้จากการจ้างงานจะหายไปกว่า 2.6 ล้านล้านบาท นับเป็น “วิกฤตหุ้มนรายได้” ในระบบเศรษฐกิจ (Kapilkan, 2021)

ประการที่เจ็ด ปัญหาขีดความสามารถการแข่งขันระหว่างประเทศ ที่ไม่พัฒนาตามเป้าหมายอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยมีอันดับที่ดีขึ้น 1 อันดับจากปี พ.ศ. 2563 มาอยู่ในอันดับที่ 28 จากจากอันดับที่ 29 แม้ว่าผลลัพธ์ของการประเมินจะออกมาค่อนข้างดี แต่พบว่าปัญหาหลักของประเทศไทยอยู่ที่ด้านการค้าระหว่างประเทศที่มีอันดับลดลงจากอันดับที่ 5 เป็นอันดับที่ 21 ซึ่งเป็นผลมาจากการส่งออกขณะที่ภาคบริการที่พึ่งพาการท่องเที่ยวเป็นหลัก ประเด็นน่าสนใจที่ซ่อนอยู่ ได้แก่ การที่ไม่สามารถสร้างเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (Amnuaykanchanasith, 2021) และขีดความสามารถการแข่งขันเป็นตัวชี้วัดประการสำคัญในการที่จะเข้ามาลงทุนประกอบกิจการสถานะเศรษฐกิจภายในประเทศมีผลต่อการขาดความสามารถในการดึงดูดทุนจากต่างประเทศ รวมทั้งแนวโน้มปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระยะยาว (Srihong, 2017)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา (Nadler, 1989) กล่าวถึงขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้
2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่
3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา (Tianputh, 2004)

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ

คำว่า “Competency” มีการนิยามจำกัดความไว้มากมายตาม ความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสถาบัน ตั้งแต่แปลว่า ความสามารถ ขีดความสามารถ สมรรถนะ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เข้าทำการบรรจุได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Akaravorn, 2006) และเป็นคุณลักษณะส่วนลึกอยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และ/หรือผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในการทำงานหรือในสถานการณ์หนึ่ง และได้รับรู้ว่า สมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐานได้ให้ หมายถึง ความรู้หรือ ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็น

ต้องมีการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน ความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น และ 2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ดังนั้น Competency หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ ที่จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน นอกจากนี้ ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะสมรรถนะที่ส่งผลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพ และได้ผลของการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะพื้นฐาน คือ แรงจูงใจ อุปนิสัย เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ ค่านิยม ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น สำหรับบทบาททางสังคม หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง ความรู้และหมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการ แนวคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพ และทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ (Spencer, 1993) การพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องทำการพัฒนาทักษะในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

แนวทางแก้ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดการปัญหาด้านแรงงานและการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ควรจะเริ่มจากการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการยกระดับฝีมือแรงงาน ในลักษณะ Reskilled and Up Skilled (Lieopairoj, 2020) เพื่อเพิ่มสมรรถนะของแรงงานฝีมือและนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนการจัดการการศึกษาของชาติในปัญหาหลักที่ไม่ตอบสนอง ความต้องการของภาคธุรกิจโดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาที่ด้อยทั้งคุณภาพและปริมาณ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ของสถาบันอาชีวศึกษา และการพัฒนาดังกล่าวต้องสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตาม หลักวิชาการ (2) ทักษะ (Skills) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ (3) เจตคติ (Attitude) จะต้องมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วยจริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการลงทุน เพื่อที่จะให้สินค้ามีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในตลาด ปัจจุบันประเทศส่วนใหญ่ในอาเซียนเห็นความสำคัญที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของแรงงานต่อภาระงานใหม่ที่เกิดขึ้น การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นแนวทางที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ในการยกระดับจากประเทศที่รายได้ปานกลางให้มีรายได้ที่สูงขึ้น จากการที่เศรษฐกิจในประเทศอาเซียนมีการพลวัตสูงมากที่สุดในโลก เนื่องมาจากการเติบโตที่รวดเร็ว ทำให้หลายประเทศโดยเฉพาะประเทศไทย ขาดแคลนแรงงานฝีมือที่สามารถรองรับต่อภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ ขณะที่หน่วยงานที่ให้การอบรม เช่น วิทยาลัย อาชีวศึกษา หรือสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีปริมาณและคุณภาพ ไม่เพียงพอที่จะผลิตแรงงานฝีมือออกสู่ ตลาดแรงงานได้ (Watthanasuksin, 2019)

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกระบวนการพัฒนาระดับทักษะฝีมือแรงงานด้านศักยภาพและสมรรถนะการทำงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีตลอดจนเทคนิคการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ หรือการประกอบธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถกระทำได้ โดยตรง คือ การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ ให้เกิดทักษะความชำนาญ การดำเนินการดังกล่าว

(Upayokin, 2011) การพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานท่ามกลางความไม่แน่นอนที่สูงขึ้น ทำให้หลายภาคส่วนเริ่มตระหนักถึงการพัฒนาทักษะเป็นวงกว้าง และผลักดันให้แรงงานต้องยกระดับ (Upskill) และปรับทักษะ (Reskill)

เพื่อรองรับผลกระทบจากการที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน อาทิ โครงสร้างประชากรสูงอายุที่มากขึ้น (Aging Society) กระบวนการผลิตที่หันไปใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน (Automation) ประกอบกับความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจและสังคมในระยะข้างหน้าที่มีแนวโน้มสูงขึ้น อาทิ สงครามการค้าระหว่างสหรัฐฯ-จีน และวิกฤตโรคระบาด COVID-19 ที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้ แรงงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทัน เช่น การยกระดับทักษะเดิม (Upskill) และเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะของงานประจำให้มากขึ้น (Sapana, 2020) ช่วยให้แรงงานสามารถทำงานได้ภายใต้บริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เผชิญกับความไม่แน่นอนสูงได้ และช่วยยกระดับค่าจ้างผ่านกลไกของผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น (Dearden, Jozef and Stijn, 2010)

ปัจจุบันการพัฒนาทักษะแรงงานถูกขับเคลื่อนจากทั้งรัฐและเอกชน โดยข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานพบว่า ในปี 2561 แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะทั้งสิ้น 4.78 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 18 ของกำลังแรงงานนอกภาคเกษตร โดยแบ่งเป็นการพัฒนาทักษะผ่านการจัดอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเฉลี่ยปีละ 2-3 แสนคน และเป็นการพัฒนาทักษะผ่านภาคเอกชน เฉลี่ยปีละ 4.3 ล้านคน

หน่วยงานที่รับผิดชอบสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย

ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานที่มีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานกระจายอยู่ตามภาคต่างๆ ของประเทศไทย มีพันธกิจในการให้ความรู้และยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานไทย เพื่อช่วยให้แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเดียวกันทั่วประเทศ สามารถเปลี่ยนถ่ายและโยกย้ายไปยังภาค อุตสาหกรรมและภาคบริการได้อย่างราบรื่น รัฐบาลจึงมอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบหลักในจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมและจัดหลักสูตรอบรมและยกระดับฝีมือแรงงานไทย ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในด้านจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ จัดทำวิธีการตรวจประเมิน จัดตั้งองค์กรรับรอง และทำการทดสอบสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ พร้อมทั้งให้เอกสารรับรองยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานไทย นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังได้ร่วมกับองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษาทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ หลายหน่วยงานในลักษณะการทำความตกลงร่วมมือ เช่น การทำความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีการเชื่อมอัตโนมัติในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) และบริษัท ซิโนเปก อินเตอร์เนชันแนล ปิโตรเลียม เซอร์วิส คอร์ปอเรชั่น เพื่อจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีการเชื่อมอัตโนมัติให้แก่แรงงานไทย 4 หลักสูตร ด้วยความร่วมมือจากบริษัท ซิโนเปก อินเตอร์เนชันแนล ปิโตรเลียม เซอร์วิส คอร์ปอเรชั่น ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำของโลกในเครือ Sinopec Group สาธารณรัฐประชาชนจีนดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมปิโตรเลียมเดินท่อส่งก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ร่วมกับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทย ด้วยการเปลี่ยนถ่ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปยังภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้อย่างราบรื่น รวมถึงการยกระดับฝีมือแรงงานในแต่ละภาคส่วนนั้น

จำเป็นต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ดังนั้น รัฐจึงควรสนับสนุนความหลากหลายทางอาชีพโดยเริ่มต้นจากการเปิดหลักสูตรอบรมที่หลากหลาย การมีแหล่งฝึกที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ หลักสูตรที่เปิดอบรมนั้นจะต้องมีความทันสมัย มีการเรียนรู้ทั้งในด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างเข้มข้น พร้อมนำไปใช้งานได้จริง

2) สนับสนุนการศึกษา การศึกษาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาต่อยอดทั้งทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ดังนั้น การศึกษาที่มีคุณภาพดีจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น และ GDP ของประเทศสูงขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ประเทศไทยควรส่งเสริมให้มีการผลิตบุคลากรสายวิศวกรรมและสายอาชีพสายช่างให้มีปริมาณมากขึ้นและมีคุณภาพสูง ขึ้นผ่านการลงทุนในเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมแก่การเรียนรู้และลงมือภาคปฏิบัติ เพื่อเพิ่มผลิตภาพหรือมูลค่าเพิ่มในภาคอุตสาหกรรม

3) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การส่งเสริมและให้เงินอุดหนุนด้านการวิจัยและพัฒนาเป็นรากฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดความคิด นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ ขึ้นสูง ส่งผลให้สินค้าและบริการในประเทศมีมูลค่าสูงขึ้น และเป็นที่ต้องการของต่างประเทศ ตอบรับความต้องการของยุคสมัยในปัจจุบัน ทำให้รายได้ของประชาชนและ GDP ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ จะสามารถนำมาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป และแก้ปัญหาในระยะยาวเรื่องการขาดแคลนแรงงานของประเทศได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ปรับปรุงหลักสูตรและคุณภาพของการศึกษาหลักสูตรอาชีวศึกษาในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้จากตารางที่ 1 ซึ่งระบุถึงระยะเวลาในการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จากแผนภาพพบว่า ระยะเวลาการเรียนภาคทฤษฎีมี สูงถึง 83.37% แต่การฝึกในภาคปฏิบัตินั้นมีอยู่เพียง 16.67% ซึ่งหากเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วพบว่า ประเทศเหล่านั้นให้ความสำคัญกับการฝึกภาคปฏิบัติมากกว่าหรือเทียบเท่ากับการฝึกภาคทฤษฎี เนื่องจากการเรียนการสอนในสายอาชีวศึกษา จะเน้นแบบการนำไปปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นักเรียนมีความสามารถและพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจบการศึกษา

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบสัดส่วนการเรียนภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติในประเทศต่างๆ

ประเทศ	Classroom/Theory	On-The-Job Training
เยอรมนี	20-30 %	70-80%
ฟินแลนด์	20-30 %	70-80%
สิงคโปร์	50%	50%
มาเลเซีย	20-30 %	70-80%
ไทยแลนด์	83.37%	16.67%

แนวคิดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามแบบ Reskilling and Upskilling

Reskilling หมายถึง พนักงานที่เรียนรู้ทักษะชุดใหม่เพื่อทำงานอื่น ในขณะที่ Upskilling หมายถึง พนักงานที่เรียนรู้ทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้งานมีความพร้อมในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น นี่คือการแตกต่างที่สำคัญระหว่างการพัฒนาทักษะใหม่และการยกระดับทักษะ กลยุทธ์ทั้งสองนี้ช่วยให้บริษัทต่างๆ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการรักษาความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรม (Talent Guard, 2021)

การพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยเพื่อการก้าวทันเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ผลจากรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะ

ทั้งการ Reskill และ Upskill และ ในส่วนของประเทศไทยรายงานระบุว่า ผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้

กระบวนการ นโยบายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของไทยและตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ผ่าน มาตรการต่างๆ มีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า รัฐบาลควรดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้อุตสาหกรรม หรือ Learning Factory โดยภายในศูนย์จะมีการพัฒนาทางด้าน Lean Automation System Integrator หรือ LASI ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาภายในศูนย์การเรียนรู้อุตสาหกรรมจะมีการนำแนวทางของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่นมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของอุตสาหกรรมการผลิตไทย รวมทั้งยังมีการเสนอแนวทางการรวมกลุ่มของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาโดยจัดตั้ง Center of Robotic Excellence (CoRE) เป็นเครือข่ายความร่วมมือนาร่อง มีเป้าหมายภายใน 5 ปี จะพัฒนาระบบอัตโนมัติต้นแบบอย่างน้อย 150 ผลิตภัณฑ์ ถ่ายทอดเทคโนโลยีหุ่นยนต์ขั้นสูงให้แก่ผู้ประกอบการจำนวน 200 ราย และฝึกอบรมบุคลากรไม่น้อยกว่า 25,000 คน เพื่อการยกระดับอุตสาหกรรมอื่นๆ ของประเทศในภาพรวมโดยใช้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของไทยตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ทั้งนี้ ภาคอุตสาหกรรมควรใช้กลไกการพัฒนาดังกล่าวฯ ยกระดับแรงงานให้มีทักษะที่สูงขึ้น (Retain/Reskill) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ให้มีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด (Triyangkulsri, 2019)

การวิเคราะห์ การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย

การพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดเป็นวาระสำคัญของประเทศกำลังพัฒนาที่ต้องการให้มีความเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลายด้าน ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านการค้า การลงทุน การบริการ และเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนกฎระเบียบการบริหารจัดการใหม่ การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน การบริการการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น (Tantiwong, 2011)

การวิเคราะห์การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

จากงานวิจัยพบว่า ประเทศไทยประสบอุปสรรคสำคัญใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม (2) การพัฒนาบุคลากร (3) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน (4) การพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรม (Cluster) และ (5) กฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรค ผลกระทบจากปัญหาด้านแรงงานมีผลกระทบต่อขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศเนื่องจากการวัดขีดความสามารถการแข่งขัน นั้นประกอบด้วยสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพของภาครัฐ ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ โครงสร้างพื้นฐาน สมรรถนะแรงงานเป็นตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ เพื่อจัดการกับปัญหาแรงงานขาดแคลนทั้งแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ (Jarukornsakul, 2021)

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ประกอบด้วย (1) การศึกษาขั้นสูง และการฝึกอบรม (2) นวัตกรรม (3) โครงสร้างพื้นฐาน (4) ระดับการพัฒนาของธุรกิจ (5) สถาบัน (6) ประสิทธิภาพของตลาด (7) ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน และ (8) การพัฒนาตลาดเงินและในด้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน จากการที่ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับต่ำมาโดยตลอด จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานต่อค่าจ้างซึ่งประเทศไทยได้อันดับที่ต่ำ คือได้อันดับที่ 47 แสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐาน จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงปัจจัยการจัดการอย่างมืออาชีพ ซึ่งไทยได้อันดับที่ต่ำอย่างมาก โดยการว่าจ้างบุคลากรมืออาชีพมาเป็นผู้บริหารเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของบริษัท อีกปัจจัยที่ต้องปรับปรุงคือการรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประเทศที่มีอันดับขีดความสามารถการแข่งขันสูงกว่าประเทศไทย มีบุคลากรที่เก่งในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ประเทศไทยยังขาดบุคลากรเหล่านี้ที่จะช่วยถ่ายทอดประสบการณ์ความชำนาญและความรู้ให้แก่บุคลากรของไทย ในการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของ (Jarukornsakul, 2021)

สรุป

การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือจะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ทั้งในการผลิตแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วโดยการยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น มี Multi-Skills มีสมรรถนะสูงปรับตัวรองรับเทคโนโลยีได้ ทั้งนี้ รัฐต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการอบรมลูกจ้างของตนเอง โดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี สถานประกอบการที่นำหลักสูตรฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปฝึกอบรม และนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่าหรือ 200% ซึ่งส่งผลให้มีการอบรมแรงงานในระบบ การจ้างงานปีละประมาณ 4,000,000 คน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม แม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้ดำเนินการแนะแนวและให้ความรู้ด้านความต้องการทักษะแรงงานของตลาดแรงงานในปัจจุบัน มีการดำเนินการทดสอบความสนใจในอาชีพ และการทดสอบความถนัดทางอาชีพ แต่ว่าการสมัครเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่จะสมัครเข้าฝึกอาชีพในสาขาที่นิยมในกลุ่มวัยรุ่น และสาขาที่อยู่ในกระแสนิยมมากกว่า อาทิเช่น สาขาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ สาขาช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ เป็นต้น โดยผู้เข้ารับการฝึกไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็นในการนำไปใช้สำหรับ ประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่ชีวิตเท่าที่ควร ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการการจ้างในสาขาอื่นๆ อาทิ สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้า ซึ่งตลาดมีความต้องการในอัตราสูงมาก ทำให้เกิดปัญหาว่า ภายหลังจากการจบหลักสูตรการฝึกอาชีพแล้ว ผู้เคยเข้ารับการฝึกบางส่วนยังไม่มีงานทำและเมื่อไปสมัครทางบริษัท และองค์กรเอกชนหลายแห่งไม่รับเข้าทำงาน ด้วยเพราะผ่านการฝึกอาชีพไม่ตรงกับทักษะที่ตลาดต้องการ ดังนั้น รัฐบาลจะต้องกำหนดอาชีพที่จะรับเข้าทำการฝึกอบรมเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพในสาขาที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ควรมีการบูรณาการการทำงาน กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ลดรอบระยะเวลาการทำงาน ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน และใช้กลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) การประกันคุณภาพ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นแนวทางในการดำเนินงานและขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือ

พื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จะช่วยใน 3 เรื่องสำคัญคือ (1) การกระจายโครงสร้างพื้นฐานให้เกิด การสะสมทุน ในพื้นที่ สร้างพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ เพื่อเป็นแหล่งรองรับการเติบโตของประเทศเพื่อนบ้าน ในอนาคต (2) การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ ให้สามารถ ควบคุมและบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น (3) การสร้างงานและโอกาสให้ SME ไทยในการขยายตลาดและการลงทุน ไปยัง ประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ทางด้านการปรับตัวของแรงงานและสถานประกอบการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฉับพลันทางด้าน เทคโนโลยีและวิถีชีวิตแนวใหม่ สำหรับกลุ่มนักเรียน นักศึกษาที่จะเข้ามาเป็นแรงงานในอนาคต ภาครัฐ จำเป็นต้องทำให้หลักสูตรมีการปรับให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากความรู้พื้นฐาน ด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีที่แรงงานจำเป็นต้องมีแล้ว การเน้นทักษะที่เทคโนโลยีจะแทนที่ได้ยาก รวมทั้ง ทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) การคิดอย่างมีเหตุมีผล (Critical Thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) นอกจากนี้ หลักสูตรควรสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง เช่น ควรสอนโปรแกรมที่จะต้องใช้ในการทำงาน หรือการเน้นประสบการณ์ในการทำงานจริง โดยมีความ ร่วมมือกับเอกชนเพื่อผลักดันการสร้างแรงงานจากความต้องการที่แท้จริง (Demand-driven) เช่น ระบบ การเรียนอาชีวศึกษาที่ควรเอาอย่างระบบทวิภาคี (Dual System of Education) ในเยอรมนี ที่มีการเรียนรู้ควบคู่ กับการทำงานจริง โดยเน้นสัดส่วนการเรียนรู้จากการทำงานจริงมากกว่าการเรียนรู้แต่ภาคทฤษฎี โดยมีการ ฝึกงานในโรงงานจริงด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัย อย่างไรก็ตามที่ไทยไม่สามารถใช้รูปแบบอาชีวศึกษาแบบ ประเทศจีนหรือเกาหลีได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเงินทุนในการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรให้สอดคล้องกับ ภาคเอกชน ดังนั้น นโยบายดังกล่าวจึงต้องเน้นการขับเคลื่อนจากผู้ประกอบการ

การให้ความคุ้มครองทางสังคม ใช้บรรเทาผลกระทบให้กับแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเท่านั้น การให้ความ คุ้มครองทางสังคมเป็นเครื่องมือขั้นสุดท้าย เพื่อช่วยเหลือระยะสั้นให้กับแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน เช่น Government Jobs Guarantee โดยให้รัฐเป็นนายจ้างลำดับสุดท้าย ทำหน้าที่จ้างงานผู้ตกงาน โดยเฉพาะ การสร้างงานในอาชีพที่มีแรงงานไม่เพียงพอ เช่น การดูแลผู้สูงอายุหรือศิลปะ โดยจ่ายค่าจ้างให้สูงพอที่จะมี ชีวิตอยู่ได้ แต่ไม่สูงเกินไปที่จะเกิดการแย่งคนจากภาคเอกชน ซึ่งไทยยังไม่เคยมีมาตรการลักษณะนี้ จะมีเพียง มาตรการจ้างแรงงานทั่วไปที่ไม่ได้ระบุว่าจะต้องเป็นแรงงานที่ตกงาน หรือ Job-sharing schemes ใน เยอรมนีที่แรงงานสามารถต่อรอง กับผู้ประกอบการเพื่อให้ยังมียานทำต่อ แต่ยอมลดชั่วโมงการทำงานลง ชั่วโมงในช่วงเศรษฐกิจขาลง เนื่องจากมีสภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง จึงสามารถต่อรองได้มาตรการพัฒนา ทักษะให้แก่ผู้ที่ตกงานเพื่อให้ สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็ว

References

- Akaravorn, J. (2006). *Creating People to Create Works*. Bangkok: Tao Publishing House.
- Amornvivat, S. (2013). *Thailand's Labor Shortages Underline Deeper Problems*. Retrieved Jan 2, 2022, from: <https://www.scbeic.com/th/detail/product/753>>
- Amornvivat, S. (2019). *Firm Struggle for Mismatched Society*. Retrieved Jan 2, 2022, from: <https://shorturl/auYqz>
- Veneri, C. (1999). Can Occupational Labor Shortages Be Identified Using Available Data? *Monthly Labor Review*, 122(3), 15-21.
- Chanthaphong, S., & Angsriprasert, C. (2011). Thai Labor Shortage: Problems Cause and Solutions Integration. *Focused and Quick (FAQ)*, 57(3), 1-7.
- Danai, T. (1994). *Human Development Strategy: Challenges for Business Success*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Dearden, L., Reed, H., & Reenen, J. V. (2006). The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 68(4), 397-421.
- Education Council Secretariat National Education. (2017). *The National Scheme of Education B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Bangkok: Prigwhan.
- Jozef, K., & Stijn, V. (2015). The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence. *The Review of Economics and Statistics*, 97(2), 485-497.
- Kapilkan, M. (2021). *Column "Thinking Together"*, *Prachachat Business*. Retrieved March 4, 2022, from: <https://shorturl.asia/mk3n1>
- Kraisith, P. (2016). *Working Culture of Thai People*. Postdoctoral Study Thesis. Education Service Field. (Doctoral Dissertation). Graduate School Srinakharinwirot University Prasarnmit, Bangkok.
- Leepipatpaiboon, P., & Thongsri, N. (2018). *Industrial Robots and Its Impacts on Labor Market*. Retrieved March 16, 2020, from: <https://shorturl.asia/eFLU4>>
- Lieopairoj, S. (2020). *Reskilling, Upskilling: Challenges that Are Increasingly Necessary for the Human Race of the Future*. Bangkok: Siam Chapmanite Family.
- Lyle, M., Spencer, Jr., & Signe, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- National Economic and Social Development Board. (2015). Thai Economic Performance in Q3 and Outlook for 2015-2016. Retrieved Jan 2, 2022, from: <https://shorturl.asia/vl7Mx>>
- Pholphirul, P. (2017). Educational Mismatches and Labor Market Outcomes: Evidence from both Vertical and Horizontal Mismatches in Thailand. *Emerald Publishing Limited*, 59(5), 534-546.
- Pholphirul, P. (2012). Labour Migration and the Economic Sustainability in Thailand. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 31(3), 59-83.



- Piampongsan, T. et al. (2018). *Upgrading Skill, Upgrading Thailand*. Bangkok: Future Innovative Thailand Institute: FIT.
- Prapatthong, U., & Phimphisut, C. (2015). The Study of Labor Demand and Skill Development in the Mekong Sub-Region. *MFU Connexion Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2), 43.
- Sapana, A., Aaron De, S., Sébastien, L., & Angelika, R. (2020). *To Emerge Stronger from the COVID-19 Crisis, Companies Should Start Reskilling their Workforces Now*. Retrieved March 19, 2020, from: <https://shorturl.asia/kGXbE>>
- Srinond, M. (2006). *The Development of Indicators: Concepts and Theories*. Retrieved March 3, 2020, from: <https://shorturl.asia/uELWS>>
- Somchai, J. (2012). Thailand in Middle Income Trap. *TDRI Quarterly Review*. 27(2), 13-20.
- Sorat, T. (2021). A Labor Market in 2022. Retrieved Jan 2, 2022, from: <https://shorturl.asia/4Q6lR>>
- Sorat, T. (2021). *Labor Market Trends in 2021 When Thailand Remains with COVID-19*. Labor Market. Retrieved Jan 2, 2022, from: <https://shorturl.asia/Me5x6>>
- Talent Guard. (2021). *Reskilling and Upskilling: A Strategic Response to Changing Skill Demands*. Retrieved March 27, 2020, from: <https://shorturl.asia/IQJip>>
- Triyangkulsri, P. (2019). *Guidelines for the Development of Labor Competency for Industry 4.0 Policy*. Retrieved March 27, 2020, from: <https://shorturl.asia/gS3oH>>
- Varanyuwatana, S. (2008). *Economics Policy*. Retrieved March 13, 2020, from: <https://shorturl.asia/DSwGq>>
- Wuthiphan, T. (2011). *Projection of Future Labor Force Trends Classified by Range Age*. Bangkok: Labor Market Research Division.