

Upskill & Reskill: วัคซีนสร้างภูมิคุ้มกันให้“แรงงานชนะ”ในโลกทำงานยุคดิจิทัล (1)

ดร.เสาวณี จันทะพงษ์

ธนาคารแห่งประเทศไทย

นางสาวชนาภา ตันติปุระ

London School of Economics, U.K.

นางสาวธันว์ธิดา วงศ์ประสงค์

นางสาวรินรดา แต่งตั้ง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในเดือน มี.ค. 2563 คอลัมน์แรงเสียดทานมีบทความเรื่อง “ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก: This Time is Different”^[1] มาถึงวันนี้ครบ 1 ปีจากการเริ่มลือคตาวนในไทยเพื่อควบคุมโรคระบาด COVID-19 ซึ่งล่าสุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ประเมินว่าวิกฤต COVID-19 ทำให้ชั่วโมงทำงานของแรงงานทั่วโลกในปี 2020 หายไปเทียบเท่ากับคนตกงานทั่วโลกถึง 255 ล้านคน หรือประมาณ 4 เท่าของการสูญเสียชั่วโมงทำงานไปในช่วงวิกฤตการเงินโลกปี 2009^[2] บทความนี้จะชวนผู้อ่านย้อนดูศักยภาพของทุนมนุษย์แรงงานไทยปัจจุบันและที่ได้ผลกระทบจาก COVID-19 และความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อให้รอดจากวิกฤตนี้และสร้างโอกาส Building Back Better^[3] ได้ในระยะข้างหน้า

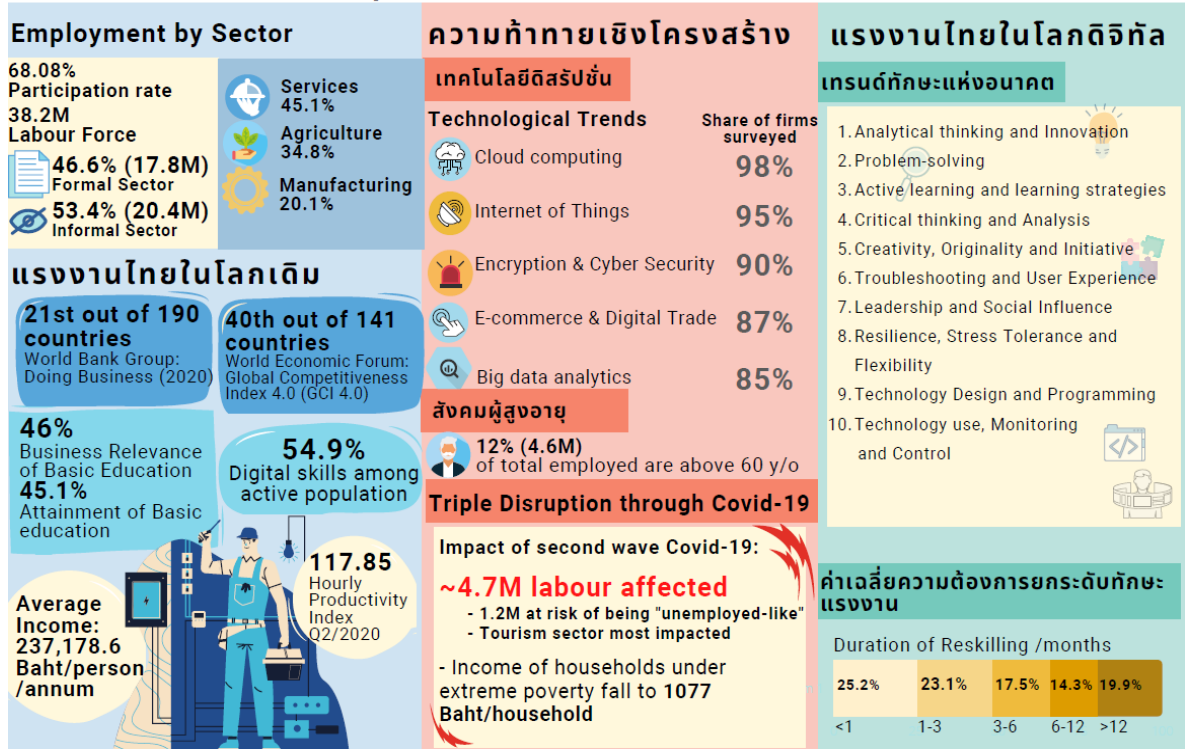
ศักยภาพทุนมนุษย์ของไทยเผชิญกับ “Triple-disruption” คือ การเข้าสู่สังคมสูงวัย เทคโนโลยี ดิสรัปชัน และผลกระทบจากวิกฤต COVID-19

ทุนเดิมด้านศักยภาพทุนมนุษย์ของไทยอยู่ที่ไหน? ข้อมูลจาก WEF (Future of Jobs Report 2020) และ Global Competitiveness Index 4.0 (CGI)^[4] ชี้ให้เห็นว่าทุนมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการผลักดันให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง โดยดัชนีด้านทุนมนุษย์ของไทยอยู่ในระดับกลางค่อนข้างต่ำ มีสัดส่วนแรงงานทักษะสูงเพียงร้อยละ 14 และมีสัดส่วนประชากรผู้ใหญ่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพียงร้อยละ 45.1 ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ต่อยอดเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่ใช้ประกอบอาชีพในอนาคต เทียบกับประเทศที่มีระดับพัฒนาสูงจะมีดัชนีชี้วัดนี้สูงไปด้วย คือมีสัดส่วนสูงเกือบเต็มร้อยคือ อังกฤษ (99.7%) สวิตเซอร์แลนด์ (97.1%) เยอรมนี (96.3%) และสหรัฐอเมริกา (96.0%) นอกจากนี้ ไทยยังขาดทักษะสายวิชาชีพ มีดัชนี Vocational and technical skill-GTCI อยู่ในอันดับท้ายๆ คือ 89 จาก 119 ประเทศ^[5] รวมถึงขาดแคลนอาชีพที่ต้องการทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม แต่ไทยเรายังมีจุดดีคือ มีสัดส่วนของประชากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลโดยเปรียบเทียบอยู่ในระดับที่น่าพอใจคือ 54.9% ใกล้เคียงกับญี่ปุ่น (50.8%) อังกฤษ (61%) และสูงสุดคือ เนเธอร์แลนด์ (77.4%) และสิงคโปร์ (77%)

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 เป็นตัวเร่งให้เกิดกระบวนการ “Double Disruption”^[4] ส่งผลให้ผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนวิถีชีวิต รูปแบบการทำงาน WFH และพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาซื้อสินค้าผ่านออนไลน์มากขึ้น ทำให้ธุรกิจ e-Commerce, Digital Service และ Food Delivery เติบโตอย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเข้าสู่โลกดิจิทัล (Digital Transformation) ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เร็วขึ้น ในรายงาน WEF (2020) ระบุว่าภายในปี 2025

คาดการณ์ว่าแรงงาน 85 ล้านตำแหน่งจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร ขณะเดียวกันก็จะมีตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะใหม่ๆ ทำงานร่วมกับเครื่องจักร หุ่นยนต์ และอัลกอริทึมเกิดขึ้น 97 ล้านตำแหน่ง

ตลาดแรงงานไทยปัจจุบัน



Source: WEF: Future of Jobs 2020, NSO, EEF,BOT Article































ในกรณีของไทย ยังมีดีสรัปชันจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุอีกด้านหนึ่งนับเป็น “Triple Disruption” ปัจจุบันไทยมีแรงงานอายุมากกว่า 60 ปี 4.6 ล้านคน หรือ 12% ของแรงงานทั้งหมด และเมื่อถึงปี 2583 ไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” คือจะมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปถึง 31% ย่อมสร้างคลื่นลูกใหญ่ต่อตลาดแรงงานไทยทำให้ (1) ไทยต้องเร่งปรับยกระดับทักษะแรงงานเพื่อตอบสนองต่อจำนวนคนทำงานที่จะน้อยลงในอนาคตให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (2) การสร้างโอกาสทำอาชีพใหม่ๆ สำหรับแรงงานที่เสี่ยงได้รับผลกระทบจาก COVID-19 กว่า 4.7 ล้านคน^[6] และ (3) เร่งพัฒนาและต่อยอดทักษะอาชีพและนวัตกรรมที่ใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับกลุ่มแรงงานที่ย้ายกลับภูมิลำเนาโดยเฉพาะที่เป็นผู้ปกครองของนักเรียนยากจนมากที่สุดในประเทศกว่า 3 แสนคน^[7] ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้ได้อีกทางด้วย

Reskill & Upskill เพื่อปิดช่องว่างทักษะและให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคดิจิทัล

จากผลการสำรวจภาคธุรกิจของไทย (WEF, 2020) พบว่าเทรนด์เทคโนโลยีดีสรัปชันที่มาแรงสุด 5 อันดับแรก คือ Cloud computing (98% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) Internet of Things (95%) Encryption & cyber security (90%) E-commerce and digital trade (87%) และ Big data analytics (85%) ซึ่งให้เห็นถึงทักษะที่นายจ้างต้องการในปัจจุบันและคาดว่าจะยิ่งเพิ่มขึ้นในอนาคต จะเน้นทักษะทางด้านเทคนิคดิจิทัล เช่น การเขียนและออกแบบ/พัฒนาโปรแกรม การควบคุมการใช้งานเทคโนโลยี

ต่าง ๆ และทักษะสำคัญต่อการทำงานในอนาคต คือ ทักษะคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดเชิงวิพากษ์ และทักษะความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ

ตลาดแรงงานไทยในอนาคต อาชีพ TOP 10...

World Economic Forum: Future of Jobs 2020	JobsDB (2020)	*JobsDB, Jobbkk, Jobthai (2020)
1. งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 	1. งานด้านไอที 	1. งานด้านการขาย 
2. งานด้านการตลาดดิจิทัล 	2. งานด้านการขาย/บริการลูกค้า/ พัฒนาธุรกิจ 	2. งานด้านขนส่ง 
3. งานด้าน Big Data 	3. งานด้านวิศวกรรม 	3. งานด้านไอที 
4. งานด้าน Artificial Intelligence (AI) /Machine Learning 	4. งานด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ 	4. งานด้านวิศวกรรม 
5. งานด้านการพัฒนาและ ประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์ 	5. งานด้านบัญชี 	5. งานด้านการบริการเฉพาะทาง 
6. งานด้านขนส่ง และ Supply Chain 	6. งานด้านธุรการและทรัพยากรบุคคล 	6. งานด้านบัญชี 
7. งานด้านยุทธศาสตร์ 	7. งานด้านธนาคาร 	7. งานด้านการเงิน 
8. งานด้านฐานข้อมูลและการเชื่อมต่อ 	8. งานด้านการผลิต 	8. งานด้านเจ้าหน้าที่ธุรการ/งานจัดซื้อ 
9. งานด้านCommercial and Industrial Designs 	9. งานด้านขนส่ง 	9. งานด้านบริการลูกค้า/งานต้อนรับ 
10. งานด้านการพัฒนาธุรกิจ 	10. งานด้านการบริการเฉพาะทาง 	10. งานด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ 

Future IT Related Jobs
Emerging High Skilled Jobs
High Skilled Jobs
Semi Skilled Jobs

Source: WEF: Future of Jobs 2020, Thansettakij: 10 อาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการมากที่สุด, BrandAge Online: 10 สายงานที่ตลาดงานต้องการคนมากที่สุด 02564

ผลสำรวจยังชี้ว่าแรงงานไทยทั้งหมดต้อง Reskill โดยประมาณครึ่งหนึ่งต้องพัฒนาทักษะน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 เดือน และอีกครึ่งหนึ่งต้องพัฒนาทักษะตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ในส่วนนี้ร้อยละ 20 ต้องเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 1 ปีขึ้นไป และหากมาดูด้านสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากหลังสถานการณ์ COVID-19 คลี่คลาย จากทั้ง WEF (2020) และบริษัทจัดหางานเอกชน JobsDB JobBKK Jobthai^[8] คือ งานด้านไอที งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล งานด้าน Big Data งานด้านวิศวกรรม งานด้านการขนส่ง และงานด้านการขาย สอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจ e-Commerce, Digital Service และ Food Delivery ที่กล่าวแล้วข้างต้น

การสำรวจวัดทักษะแรงงานผู้ใหญ่ (PIAAC)^[9] เป็นมาตรฐานสากล ช่วยชี้เป้าและพัฒนาทักษะแรงงานให้ถูกฝาถูกตัว


กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้ร่วมกับ World Bank ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายร่วมกันสำรวจภายใต้โครงการวิจัยทักษะและความพร้อมของกลุ่มประชากรวัยแรงงานของไทย (Adult skills assessment in Thailand) เพื่อช่วยชี้เป้าในการวางนโยบายส่งเสริมเติมเต็มทักษะที่

จำเป็นช่วยแก้ปัญหาช่องว่างทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบัน และตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในอนาคตให้แก่แรงงานทุกช่วงวัย และยังเป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชนในการวางแผนอบรมพนักงาน/ลูกจ้าง และยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกข้อที่ 4 (UN SDG 4) เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งและยั่งยืนต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

แบบทดสอบ Adult Skill Assessment


เป็นการสำรวจทักษะและความพร้อมของแรงงานผู้ใหญ่ของประเทศไทย


ขอบเขตการสำรวจ



- การสำรวจครอบคลุม 45 จังหวัดในทุกภูมิภาค
- เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตะวันออก (EEC)
- Target Group:**
 - แรงงานอายุระหว่าง 15-64 ปี
 - 9,000 คน
 - การสำรวจรายครัวเรือน (Household Survey) และสุ่มกลุ่มหลังของประชากร

เครื่องมือในโครงการวิจัย

เครื่องมือวัดทักษะการอ่านและการเขียน (Literacy and numeracy)  LIFE SKILLS


การวัดทักษะทางอารมณ์และสังคม (Socio-emotional Skill)  SOFT SKILLS

จุดประสงค์ของ Adult Skill Assessment


- 1) ช่วยเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่แข็งแกร่งและยั่งยืนต่อการพัฒนา สนับสนุนให้เศรษฐกิจก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ภายใน 20 ปี ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) นำเสนอแนวนโยบาย (Policy recommendations) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการศึกษาและการฝึกอบรบพัฒนาทักษะแรงงานผู้ใหญ่
- 3) เปรียบเทียบระดับทักษะแรงงานไทย-เทศ แบ่งตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา
- 4) เปรียบเทียบระดับทักษะแรงงานระหว่างภูมิภาค เพื่อการกำหนดนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ

เครื่องมือในการวิเคราะห์และประเมินทักษะแรงงาน: (Program for the International Assessment of Competencies: PIAAC)


4 นโยบายด้าน:




Initial Education
การเตรียมเยาวชนไทยให้มีความรู้หรือทักษะขั้นต้นที่จำเป็นในทศวรรษ 21



Adult Education
สำรวจแรงงานผู้ใหญ่ว่ามีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตหรือไม่



Labour Market
สำรวจแนวโน้มความต้องการตลาดแรงงานในอนาคต เพื่อดูว่าทักษะใดจำเป็นและไม่จำเป็นอีกต่อไป



Innovation
สำรวจทักษะด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมแห่งอนาคต



จากประสบการณ์ในประเทศพัฒนาแล้ว ผลสำรวจฯ นี้จะถูกนำไปใช้พัฒนาทุนมนุษย์ให้พร้อมสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 เช่น ในอังกฤษ ผลสำรวจฯ ที่ได้นำไปสู่การพัฒนาจัดทำหลักสูตรออนไลน์ในการทำงานและชุมชนให้แรงงานสามารถศึกษาในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับอาชีพและทักษะของตนเอง และในญี่ปุ่น สถาบันวิจัยนโยบายด้านการศึกษาแห่งชาติ (NIER) นำผลสำรวจมาพัฒนาทักษะด้าน ICT ในกลุ่มแรงงานผู้ใหญ่ และพัฒนาระบบเชื่อมโยงทักษะแรงงาน รายได้และการจ้างงาน

ชุดทดสอบวัดทักษะแรงงานผู้ใหญ่จะวัดทักษะการอ่าน และการวัดทักษะทางอารมณ์และสังคมแก่แรงงานอายุ 15-64 ปี 9,000 คน 45 จังหวัด กระจายทุกภูมิภาค รวมถึงเขต EEC โดยจะเป็นการสำรวจรายครัวเรือน และรวมทั้งได้ข้อมูลลักษณะภูมิหลังของประชากรด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้จะทำให้สามารถนำผลมาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ และเปรียบเทียบในระดับภาค เพื่อใช้ในการวางนโยบายทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานอย่าง “ตรงเป้า แบบถูกฝา ถูกตัว” และที่สำคัญการสำรวจนี้ยังศึกษาถึงแนวโน้มความต้องการตลาดแรงงานในอนาคตจากมุมมองด้านทักษะแรงงาน เพื่อดูว่าทักษะใดที่จำเป็นและทักษะใดไม่จำเป็นอีกต่อไป คาดว่าจะจัดทำผลการสำรวจลงพื้นที่ในปี 2021 นี้

ในโลกใหม่ที่อะไรๆ รอบตัวเราเต็มไปด้วยดิจิทัล แรงงานเกือบทุกคนในยุคหน้าต้องพัฒนาตัวเองให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอาชีพและเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นวัคซีนสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้รอดจากวิกฤตนี้และสร้างโอกาส Building Back Better ได้ในชีวิตการทำงาน

ข้างหน้าได้ และภาครัฐควรเร่งพิจารณาการเปิดให้มีการนำเข้าแรงงาน/พนักงาน/ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงและวิชาชีพด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขา STEM ในระยะข้างหน้า ฉบับหน้าเราจะนำเสนอแพลตฟอร์มการเรียนรู้พัฒนาทักษะในช่องทางต่างๆ ของทางภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อแรงงานและสาธารณสุขต่อไปค่ะ/ครับ

บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย
กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อ้างอิง:

- [1] เสาวณี จันทะพงษ์ และทศพล ต้องหุ้ย (2020), ผลกระทบวิกฤต COVID-19 ต่อเศรษฐกิจโลก: This Time is Different, บทความวิชาการ สายนโยบายการเงิน, 18 มี.ค.
- [2] ILO (2021), ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh Edition (Updated Estimates and Analysis), 25 Jan
- [3] Building Back Better (BBB) is a strategy aimed at reducing the risk to the people of nations and communities in the wake of future disasters and shocks. (Building Back Better in Post-Disaster Recovery, WB/GFDRR.
- [4] World Economic Forum (WEF), (2020), The Future of Jobs Report 2020 and Global Competitiveness Report 2020 (CGI)
- [5] Bruno Lanvin, & Paul Evans, (2018), The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2018: Diversity for Competitiveness (Fontainebleu: INSEAD, the Adecco Group, and Tata Communications
- [6] Media Briefing ผลกระทบของโควิด 19ระลอกใหม่ต่อเศรษฐกิจไทย 15 ม.ค. 64, ธนาคารแห่งประเทศไทย
- [7] ข้อมูลกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ที่ผู้ปกครองของนักเรียนยากจนสุดของประเทศ 3 แสนกว่าคนย้ายกลับภูมิลำเนา และผลกระทบจากโรคระบาดทำให้รายได้ต่อครัวเรือนลดลงจาก 1,205 บาท/ครัวเรือนในภาคการศึกษาที่ 2 ปี 2018 เหลือ 1,077 บาท/ครัวเรือนในภาคการศึกษาที่ 1 ปี 2019
- [8] เปิดโผ 10 อาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการมากที่สุดหลังสถานการณ์โควิดคลี่คลาย , TNEWS Online, 7 Aug 2020
- [9] การสำรวจวัดทักษะแรงงานผู้ใหญ่ (PIAAC Programme for the International Assessment of Adult Competencies) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ในกลุ่ม OECD สำรวจมากกว่า 40 ประเทศทั่วโลก ผู้เขียน ดร. เสาวณี จันทะพงษ์ รพท. และ Research Fellow และ Head, Workforce and Competency Development Programme ในช่วง Secondment ที่ กสศ. (2018-2019) และคุณธันธิธิดา วงศ์ประสงค์ ผอ. สำนักนวัตกรรมการศึกษา กสศ. ร่วมกันศึกษา/พัฒนาและวางโครงการโครงการสำรวจนี้ร่วมกับ OECD World Bank และทำงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย ตั้งแต่ปี 2019 ถึงปัจจุ