

## ยกระดับ ปรับทักษะคนไทย กลไกพัฒนาชาติ

ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ

ดร.อภิชาติ ทองอยู่

ดร.ชลจิต วรวิงส์ วีรกุล

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ดร.จิตเกษม พรประพันธ์

กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล

ธนาคารแห่งประเทศไทย

การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเป็นกระบวนการสำคัญที่จะนำพาให้ประเทศไทยอยู่รอดได้ในโลกปกติใหม่ ภายใต้สถานการณ์ที่ศักยภาพการขยายตัวของประเทศมีความเสี่ยงที่จะอยู่ในระดับต่ำ ทั้งจากการหดตัวของการค้าโลกหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 และการลงทุนที่ขยายตัวในระดับไม่สูงนักมาระยะหนึ่งแล้ว นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญอีกด้าน คือ ศักยภาพของแรงงานไทยที่ต่ำลง โดยมาตรการหลักที่จะพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย จะต้องมุ่งยกระดับ (Upskill) และปรับทักษะ (Reskill) ให้คนไทย มีความสามารถในการปรับตัวรับมือกับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ซึ่งนับเป็นมาตรการที่ตรงจุดเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เศรษฐกิจยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่และยังมีศักยภาพส่วนเกินในตลาดแรงงานอยู่มาก แก้ไขปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ครบวงจรเพื่อให้คนไทยพึ่งพาตัวเองได้ และยืดหยุ่นให้เกิดการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการทักษะที่ไม่เคยหยุดนิ่งตามการเปลี่ยนผ่านรูปแบบธุรกิจ โดยหัวใจสำคัญที่จะทำให้การยกระดับและปรับทักษะแรงงานสามารถขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาชาติได้ คือ ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งนายจ้าง แรงงาน ผู้ให้บริการพัฒนาทักษะ และหน่วยงานดำเนินนโยบาย

แม้ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง แต่สถานการณ์มีพัฒนาการดีขึ้นตามลำดับและต้องการมาตรการดูแลที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ตามที่บทความในกรอบ “แนวทางการฟื้นฟูตลาดแรงงานไทยจากผลกระทบของ COVID-19” ของรายงานนโยบายการเงิน เดือน มิถุนายน 2563 ได้ประเมินไว้ว่า ในระยะแรกของการระบาด การล็อกดาวน์กิจกรรมในไตรมาสที่สองทำให้ภาครัฐต้องดำเนินมาตรการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ได้แก่ (1) ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้ได้รับเงินชดเชยในกรณีว่างงาน หรือถูกให้หยุดงานจากเหตุสุดวิสัย รวมถึง ถูกให้หยุดงานชั่วคราวตามมาตรา 75 ที่ไม่จัดเป็นเหตุสุดวิสัยรวมประมาณ 2 ล้านรายในไตรมาสที่สอง (2) ผู้ประกอบอาชีพอิสระลงทะเบียนโครงการเราไม่ทิ้งกัน 15 ล้านราย และ (3) เกษตรกร 8 ล้านราย ซึ่งหลังจากที่รัฐสามารถควบคุมการแพร่ระบาดจนกระทั่งผ่อนปรนมาตรการล็อก

ดาว์นแล้วในไตรมาสสามเป็นต้นมานั้น มาตรการภาครัฐได้เปลี่ยนผ่านจากการมุ่งเยียวยาเป็นการกระตุ้น การบริโภคและท่องเที่ยวภายในประเทศเพื่อฟื้นฟูกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งหลายมาตรการก็ได้รับผลตอบรับเป็น อย่างดี และช่วยสร้างรายได้เพิ่มเติมให้กับผู้ประกอบการรายย่อย

นอกจากมาตรการในการกระตุ้นเศรษฐกิจแล้ว มาตรการด้านแรงงานมีความสำคัญในการช่วยให้ แรงงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีปัญหาเชิงโครงสร้าง อาทิ กลุ่มธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยี ทดแทนแรงงาน แรงงานสูงอายุ แรงงานจบใหม่ และแรงงานทักษะน้อย ซึ่งในช่วงที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานเป็น เจ้าภาพหลักจัดทำเว็บไซต์ [www.ไทยมีงานทำ.com](http://www.ไทยมีงานทำ.com) เป็นแพลตฟอร์มกลางจับคู่งานให้แรงงานกลับเข้าสู่ ตลาดแรงงาน โดยได้รวบรวมงานภาคเอกชนและงานชั่วคราวภาครัฐรวมกว่าห้าแสนตำแหน่งและได้สร้างงานไป แล้วกว่า 1.6 แสนตำแหน่ง จึงมีส่วนช่วยบรรเทาผลกระทบได้บางส่วน อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้สมัครงานอีกหนึ่งแสนคน และมีตำแหน่งงานว่างอีกจำนวนมากที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ จึงสะท้อนปัญหาสำคัญในตลาดแรงงานไทยที่มี อยู่ก่อนการแพร่ระบาดของ COVID-19 คือ ความไม่สอดคล้องของทักษะที่แรงงานมีและที่ตลาดแรงงาน ต้องการ ดังนั้น มาตรการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ทั้งในส่วนของยกระดับให้แรงงานมีทักษะสูงขึ้นและปรับ ทักษะแรงงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถย้ายงานไปสู่ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ได้

ในภาพรวมของประเทศแล้ว กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือ อว. ได้ พัฒนาแพลตฟอร์ม [futureskill-newcareer.in.th](http://futureskill-newcareer.in.th) ซึ่งไม่เพียงแต่จะมุ่งยกระดับและปรับทักษะ แต่จะเน้นสร้าง ทักษะใหม่หรือ New Skill เช่น ทักษะสำหรับเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) ทักษะการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ (Care Giver) ทักษะการจัดการข้อมูลดิจิทัล และทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur) เป็นต้น เพื่อเตรียมคนไทยทุกช่วงวัยให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้ แนวคิด “เสริมทักษะ สร้างคน เพิ่มโอกาส สร้างงาน” โดยมุ่งเปิดพื้นที่เชื่อมความต้องการทักษะของนายจ้างและ โยงการพัฒนาทักษะโดยมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ โดยเฉพาะในส่วนของหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อสร้างทักษะใหม่ให้เท่า ทันความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีหลักสูตรมากกว่า 800 หลักสูตร พัฒนาและออกแบบ โดยศูนย์ฝึกอบรมกว่า 100 แห่งจากมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนทั่วประเทศทั้งในรูปแบบ online และการ เรียนรู้ในห้องเรียน อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในภาพรวมยังไม่ชัดเจนนัก

ตัวอย่างมาตรการสำคัญที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในการยกระดับปรับทักษะบนพื้นฐานความ ร่วมมือระหว่างเอกชนและรัฐ คือ มาตรการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ที่มุ่งพัฒนาทักษะ แรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการในรูปแบบ demand-driven ผ่าน ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาผู้พัฒนาทักษะ สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ เอกชน โดยมีเป้าหมายหลักคือพัฒนาให้แรงงานในพื้นที่มีงานทำและมีรายได้ที่ดี โดยออกแบบการพัฒนาทักษะ ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ EEC type A การเรียนแบบมีวุฒิการศึกษาปริญญา หรือ degree ที่สถานประกอบการ ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทั้งค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายรายเดือนซึ่งเป็นรูปแบบที่สถาบันศึกษากับเอกชนร่วมกัน

ออกแบบหลักสูตรอย่างใกล้ชิด ขณะที่ EEC type B เป็นแนวทางที่เร่งตอบโจทย์การขาดแคลนแรงงานในระยะเร่งด่วน เป็นการอบรมระยะสั้น หรือ short course โดยรัฐและเอกชนร่วมจ่ายแบบคนละครึ่งและสามารถนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษี ทั้งนี้ หลักสูตรที่ใช้งานผ่านการรับรองจากคณะทำงานพิจารณาหลักสูตร และมีเงื่อนไขให้เอกชนต้องจ้างงานแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งปีอีกด้วย โจทย์สำคัญ คือ จะทำอย่างไรให้แนวทางการพัฒนาที่ยังจำกัดอยู่ สามารถขยายจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนามากขึ้นทั้งในพื้นที่ EEC และในพื้นที่อื่นทั่วประเทศ

กุญแจสำคัญของความสำเร็จ คือ การบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีแพลตฟอร์มในวงกว้าง ซึ่งการดำเนินการในปัจจุบัน ได้มีความร่วมมือในการเชื่อมโยงการทำงานแล้วในบางส่วน แต่ยังคงพัฒนาให้มีความครบถ้วนของทั้งตำแหน่งงาน หลักสูตรที่พัฒนาในลักษณะ demand-driven อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในทุกขั้นตอนจากภาคเอกชนด้วย

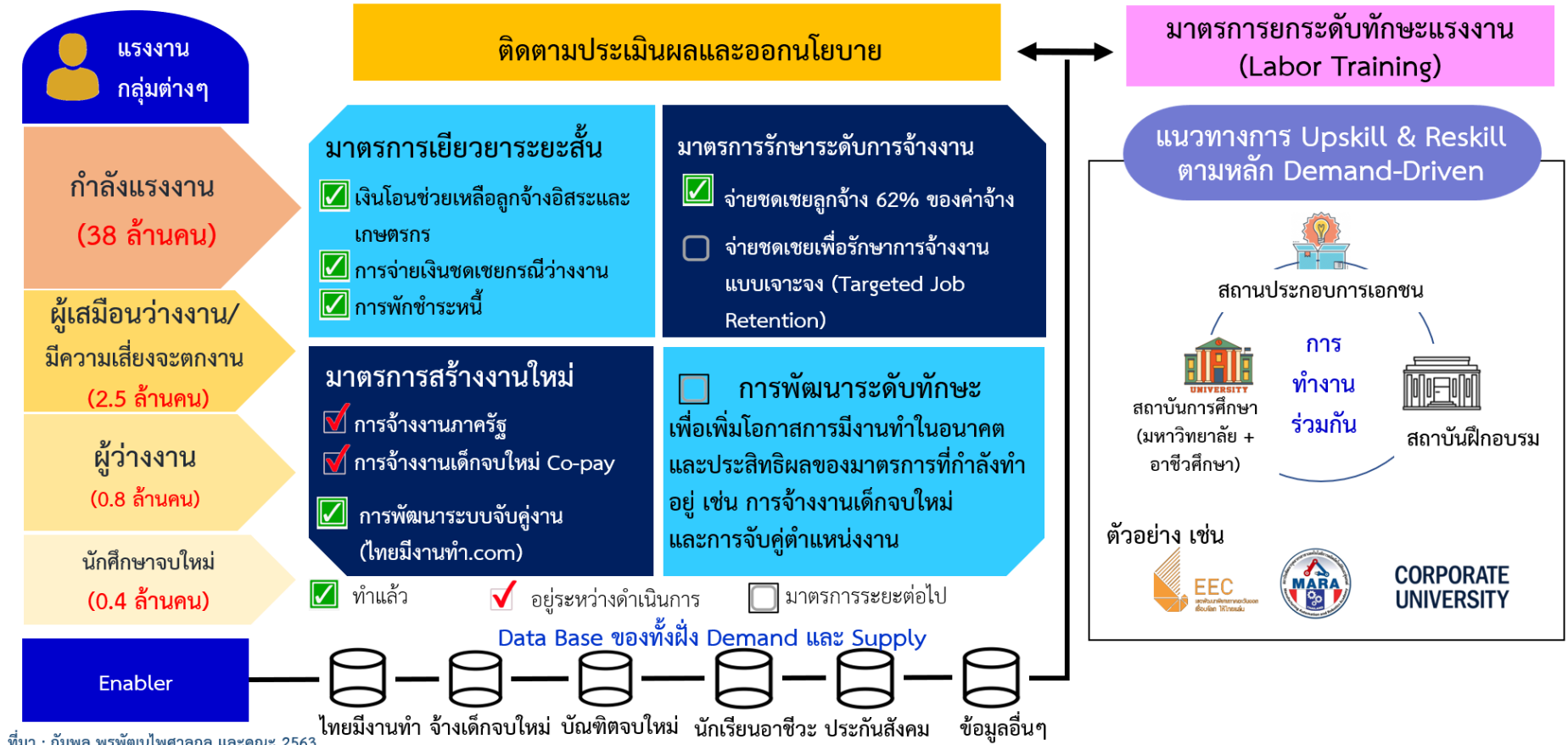
ตัวอย่างความพยายามในปัจจุบัน คือ แพลตฟอร์มด้านการพัฒนาทักษะของ กระทรวง อว. ได้เชื่อมโยงเข้ากับแพลตฟอร์มจับคู่งานของกระทรวงแรงงานแล้ว เพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยที่มีความประสงค์จะทำงานแต่ยังหางานไม่ได้เพราะมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ได้เข้ารับการอบรมทักษะที่นายจ้างต้องการ ให้สามารถเข้าถึงงานที่ต้องการได้ในที่สุด นอกจากนี้ แรงงานที่มีความต้องการเพิ่มรายได้หรือพัฒนาขีดความสามารถของตนเองก็อาจพิจารณาใช้งานทั้งสองแพลตฟอร์มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายได้เช่นกัน จึงเป็นตัวอย่างการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานกำกับดูแลตลาดแรงงานและหน่วยงานกำกับดูแลสถานศึกษา ผ่านการใช้งานเทคโนโลยีแพลตฟอร์มทำให้การจับคู่งานและทักษะเกิดขึ้นได้จริงในทางปฏิบัติในวงกว้าง

ดั่งที่บทความ “*Labor Market Digital Transformation: ทนทางด้านวิกฤต*” FOCUSED AND QUICK (FAQ) ฉบับที่ 171 ของธนาคารแห่งประเทศไทย โดย กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล ได้เสนอทางออกของการดำเนินการพัฒนาทักษะที่มีลักษณะไม่เป็นเอกภาพของไทยไว้ว่า การยกระดับการจัดการแรงงานบนพื้นฐานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากด้านแรงงาน โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานและสถานศึกษาเพื่อจับคู่ตำแหน่งงานและทักษะระหว่างแรงงานกับความต้องการของตลาด อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อเอื้อให้การยกระดับคุณภาพแรงงานมีความเพียงพอที่จะรับมือกับความไม่แน่นอนที่อาจจะเป็นส่วนหนึ่งของโลกปกติใหม่ที่เรากำลังเผชิญกันต่อไป

---

บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย

ในช่วงที่มาตรการเยียวยาระยะสั้นทยอยสิ้นสุดลง ระยะเวลาต่อไปควรให้ความสำคัญกับมาตรการรักษาการจ้างงานและสร้างงานใหม่ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะแรงงานที่เน้นการ Upskill และ Reskill ตามหลัก Demand-Driven



ที่มา : กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล และคณะ 2563