

คอลัมน์ “ร่วมด้วยช่วยคิด” นสพ.ประชาชาติธุรกิจ ฉบับวันที่ 5 – 8 มิถุนายน 2568

ยกระดับศักยภาพคนไทย ด้วยการใช้ข้อมูลเชิงลึก

สิริวัน ร่มฉัตรทอง เลขาธิการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ดร. นครินทร์ อมเรศ รองผู้อำนวยการ ธนาคารแห่งประเทศไทย

ท่ามกลางความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจการเงินโลก โดยเฉพาะจากนโยบายการค้าของประเทศเศรษฐกิจหลักที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจและการค้าโลกในระยะสั้นและระยะยาว^[1] ไทยในฐานะประเทศที่มีเศรษฐกิจขนาดเล็กและเปิดกว้างซึ่งต้องพึ่งพาการค้าระหว่างประเทศมาก จึงมีความเสี่ยงที่ผลลบในภาพมหภาคจะส่งต่อไปที่การจ้างงานของคนไทย ซึ่งจะเป็นการซ้ำเติมปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยที่มีอยู่เดิม ทั้งการก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัย การขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนปัญหาทักษะของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด บทความนี้จะขอร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อยกระดับศักยภาพของคนไทยในการรับมือกับแรงกระเพื่อมของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเงินโลก ภายใต้กรอบคิด 3 ประการของกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย (โครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยด้านสถาบัน และนโยบายสร้างแรงจูงใจ^[2] ดังนี้

โครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลเชิงลึก: พัฒนาการทางเทคโนโลยีด้านข้อมูลและกฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้องของไทยมีความก้าวหน้าไปมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เริ่มจากการที่ระบบการชำระเงินผ่านช่องทางดิจิทัลมีการใช้งานเป็นการแพร่หลายในวงกว้าง ควบคู่ไปกับการที่ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้เต็มรูปแบบในเดือน มิ.ย. 2565 ได้สร้างบรรทัดฐานและกำหนดแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างครอบคลุม ความพร้อมด้านกฎหมายดังกล่าวมีส่วนสนับสนุนให้การจัดเก็บและการใช้งานข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ภาครัฐประสบความสำเร็จในการขึ้นทะเบียนข้อมูลขอรับสวัสดิการและการรับสิทธิประโยชน์ผ่านโครงการสนับสนุนในช่วงโควิด-19 ที่จ่ายตรงไปยังผู้รับทั้งประชาชนและผู้ประกอบการ

ฐานข้อมูลทะเบียนต่าง ๆ ที่หน่วยงานภาครัฐได้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับและจัดเก็บไว้จึงสามารถนำมาใช้ประโยชน์สนับสนุนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐในการส่งผ่านเม็ดเงิน ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ต่อยอดให้เกิดการใช้ประโยชน์ ดังตัวอย่างการทำงานด้านข้อมูลของ CU-CollAr (หน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)^[3] ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและกระทรวงแรงงานในฐานะกลไกกลางในการเสริมสร้างความร่วมมือเชิงวิชาการในการพัฒนาการวิจัยด้านแรงงานของภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทย ซึ่งผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมของ CU-CollAr คือ การจัดตั้งห้องปฏิบัติการด้านข้อมูลร่วมกับกระทรวงแรงงาน เพื่อเปิดโอกาสให้นักวิจัยไทยเข้าถึงข้อมูลตลาดแรงงานสำหรับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย โดยสามารถใช้งานข้อมูลเชิงลึกที่เหมาะสมกับการตอบโจทย์วิจัยแต่ละเรื่องจากฐานข้อมูลของกระทรวง

แรงงานที่มีความครอบคลุมทั้งในมิติการจัดหางาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจน การติดตามสถานการณ์แรงงานในระบบและนอกระบบประกันสังคม

ปัจจัยด้านสถาบันในการสร้างความร่วมมือ: โครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลที่มีการพัฒนาอย่างแยกส่วน ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานแต่ละแห่งอาจก่อให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการข้อมูลแบบองค์รวม จึงต้อง สร้างปัจจัยด้านสถาบันที่จะเอื้อให้ผู้ดำเนินนโยบายมีกลไกความร่วมมือ ผ่านการมีเป้าหมายร่วม มีการแบ่งบทบาท หน้าที่ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ดังตัวอย่างความร่วมมือระหว่างหลาย หน่วยงานในแพลตฟอร์ม E-Workforce Ecosystem (EWE)^[4] ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งได้ สร้างความร่วมมือด้านวิชาการและข้อมูลกับกรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เพื่อติดตามสถานการณ์การมีงานทำของ ผู้ใช้บริการแพลตฟอร์ม EWE กว่าสองแสนรายในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งนำไปใช้ออกแบบ มาตรการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงจุด อาทิ การแบ่งกลุ่มคนที่ยังมีการทำงานแต่อยู่ในกลุ่มงานที่มีความเสี่ยง กลุ่ม ที่ไม่มีงานทำแต่มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือ กลุ่มที่ไม่มีงานทำและมีทักษะไม่ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการจัดแบ่งกลุ่มดังกล่าวทำให้ผู้ดำเนินนโยบายได้เห็นถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะ สามารถดำเนินการช่วยเหลือเชิงรุกให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละคน

หากคิดต่อยอดจากกรณีศึกษาดังกล่าวแล้ว การจัดสรรให้คนไทยมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทักษะที่ เหมาะสมกับพื้นฐานของตนเองโดยได้รับทราบถึงสถานะของประสบการณ์และทักษะความสามารถของตน เทียบเคียงกับข้อมูลในตลาดแรงงาน ในขณะที่เปิดให้ผู้ให้บริการพัฒนาทักษะทั้งในภาคการศึกษาของรัฐและ เอกชน ตลอดจนการที่ผู้พัฒนาหลักสูตรมีอาชีพทั้งในและต่างประเทศได้เข้าถึงข้อมูลและสถานการณ์ของ ตลาดแรงงานไทย จะเป็นการเชื่อมโยงให้ “ตลาดการพัฒนาทักษะแรงงาน” เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็กลไกขับเคลื่อน แรงงานไทยให้มีศักยภาพและความสามารถที่ตรงความต้องการของตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงาน เปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ ที่สามารถรับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม สำหรับเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและยกระดับ คุณภาพชีวิต

นโยบายสร้างแรงจูงใจแบบมุ่งผลสำเร็จ: การใช้งานข้อมูลเชิงลึกภายใต้ความร่วมมือของแต่ละภาคส่วน ยังไม่เพียงพอที่จะยกระดับศักยภาพคนไทย เนื่องจากประเทศยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การจัดลำดับ ความสำคัญของกลุ่มเป้าหมายเพื่อจัดสรรทรัพยากรได้ตรงจุดและคุ้มค่าจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวด “การสร้าง แรงจูงใจ” ให้กับแรงงาน ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาครัฐจะต้องคำนึงถึงการมุ่งความสำเร็จและมีการกำหนด แผนปฏิบัติการรองรับในแต่ละขั้นตอนเป็นลำดับ ต้องอาศัยทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลและการร่วมมือภายใต้ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และยังคงคำนึงถึงโครงสร้างของตลาดที่จะรองรับและขับเคลื่อน กระบวนการในทางปฏิบัติ

การเปิดให้แต่ละภาคส่วนเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกภายใต้กรอบธรรมาภิบาลด้านข้อมูลที่รัดกุมจึงเป็นกุญแจดอก สำคัญในการไขไปสู่การยกระดับการพัฒนาศักยภาพคนไทย ผ่านนโยบายสร้างแรงจูงใจที่ไม่ต้องใช้เม็ดเงิน

งบประมาณภาครัฐ แต่เปิดให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งภาคเอกชนและภาควิชาการสามารถใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลเชิงลึกเพื่อตอบโจทย์ในการพัฒนาประเทศร่วมกัน ซึ่งการใช้ข้อมูลเหล่านี้ไม่เพียงจะทำให้แต่ละภาคส่วนเกิดความเข้าใจต่อบริบทของตลาดแรงงานไทย แต่จะทำให้สังคมสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละราย ซึ่งจะนำไปสู่การทบทวนแรงจูงใจและการสนับสนุนที่เหมาะสมได้

สถานการณ์ความไม่แน่นอนทางการค้าและการเงินโลกจะทำให้เศรษฐกิจโลกชะลอตัว และก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านลบต่อเศรษฐกิจไทยที่ต้องพึ่งพาภาคการต่างประเทศมาก การใช้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อยกระดับศักยภาพคนไทยจึงเป็นทั้ง “ทางออก” ที่จะช่วยแก้ปัญหาตลาดแรงงานในยามเศรษฐกิจไม่สดใส และเป็นทั้ง “โอกาส” ให้ประเทศไทยเดินหน้านายกระดับผลิตภาพแรงงาน อันจะเป็นการขับเคลื่อนผลิตภาพทางเศรษฐกิจ ตลอดจน สร้างการเติบโตให้กับประเทศได้อย่างยั่งยืนในที่สุด

บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

- [1] ดูเพิ่มเติมได้จาก [รายงานแนวโน้มเศรษฐกิจโลก \(World Economic Outlook\) ของ IMF เดือนเมษายน 2025](#)
- [2] ดูเพิ่มเติมได้จาก [white paper แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย 2021](#)
- [3] ดูเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ www.cu-collar.org
- [4] ดูเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ www.tpqi.go.th/document-sharing/document/ewe-platform/