

คอลัมน์ “แจ่งสี่เปี้ย” ฉบับวันที่ 30 เมษายน 2567

มายกระดับแรงงานไทย ผ่านการสนับสนุนด้านการเรียนรู้กันเถอะ

ดร.พรเพ็ญ สดศรีชัย
ธนาคารแห่งประเทศไทย

พรุ่งนี้เป็นวันแรงงานแห่งชาติ เพื่อชวนกันตระหนักถึงความสำคัญของแรงงาน ที่เป็นแรงขับเคลื่อนหลักด้านเศรษฐกิจ แต่ท่านผู้อ่านคงเคยได้ยินเรื่องการขาดแคลนแรงงานคุณภาพ ซึ่งปัญหานี้ นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นเพราะไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยและโลกเปลี่ยนแปลงเร็ว ในวันนี้ ผู้เขียนจึงขอชวนมองปัญหาทักษะแรงงานไทย ผ่านงานวิจัยของธนาคารโลก พร้อมแนวทางการเพิ่มทักษะแรงงานกรณีต่างประเทศ ว่าทำกันอย่างไร เพื่อที่จะสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทักษะแรงงานไทย เพื่ออนาคตที่เข้มแข็งและยั่งยืน

1. ส่องปัญหาทักษะแรงงานไทย ผ่านงานวิจัยของธนาคารโลก

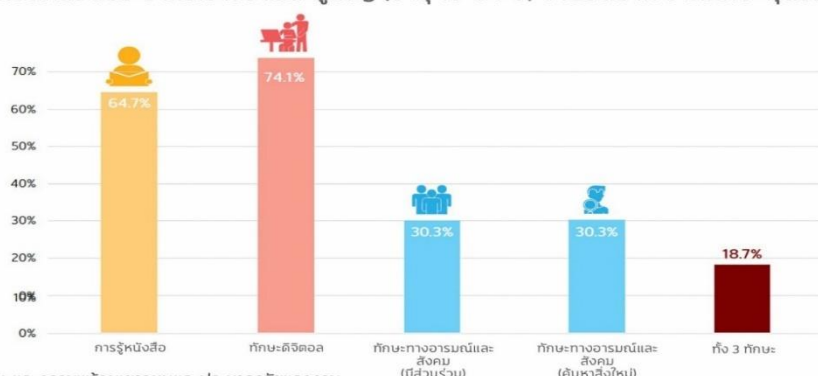
เมื่อเดือน ก.พ. 67 ธนาคารโลกได้ออก [รายงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของคนไทย](#) โดยร่วมมือกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) และภาคีที่เกี่ยวข้อง สสำรวจทักษะและความพร้อมเยาวชนและประชากรวัยแรงงาน (ASAT) ในไทย ในวัยแรงงาน อายุ 15-64 ปี ทั่วประเทศ เพื่อวัดทักษะพื้นฐานในชีวิต (ทักษะทุนชีวิต) 3 ด้าน คือ ทักษะการรู้หนังสือ ทักษะดิจิทัล และทักษะทางอารมณ์และสังคม

ผลการศึกษาของธนาคารโลก พบว่า คนไทยวัยแรงงาน มีทักษะต่ำกว่าเกณฑ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะการอ่าน เกือบสองในสามหรือ 65% ส่วนทักษะการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล ราว 74% และทักษะด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ราว 30% ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ นอกจากนี้ มีคนวัยทำงานเกือบ 20% หรือราว 1 ใน 5 ที่ขาดทักษะทั้ง 3 ด้านเลย โดยปัญหารุนแรงมากขึ้น ในบางวัย เช่น คนอายุมากกว่า 40 ปี และในบางพื้นที่ เช่น ชนบท



สถานะของทักษะทุนชีวิต ใน ประเทศไทย

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตทักษะทุนชีวิต
โดยสัดส่วนประชากรเยาวชนและผู้ใหญ่ (อายุ 15-64 ปี) จำนวนมาก ขาดทักษะทุนชีวิต



ที่มา: โครงการสำรวจทักษะและความพร้อมเยาวชนและประชากรวัยแรงงาน

2. ส่องแนวทางการเพิ่มทักษะแรงงานของต่างประเทศ

จากรายงานวิจัยของธนาคารโลก และ web site กสศ. ให้ข้อมูลนโยบายของต่างประเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ ที่สะท้อนการผนึกกำลังจากหลายภาคส่วนไว้อย่างน่าสนใจ

- **ภาคนโยบาย** เช่น ญี่ปุ่น มีการผนวกเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ากับนโยบายเศรษฐกิจ โดยญี่ปุ่นเผชิญปัญหาทักษะดิจิทัลมาก จึงทุ่มเทการลงทุน โดยมีระบบการเชื่อมโยงเรื่องทักษะ รายได้ และการจ้างงานไปด้วยกัน ส่วนกรณีออสเตรเลีย มีการจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะระดับชาติ (National Foundation Skills Strategy for Adults) เช่น จัดโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือสำหรับการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เพื่อการประกอบอาชีพ

- **ภาคการศึกษา** เช่น ฝรั่งเศส สิงคโปร์ มีการสร้างบัญชีการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning Accounts: ILAs) เป็นเครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในลักษณะให้แรงงานสามารถสะสมทักษะ ไว้ในบัญชีการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ต่อการสร้างอาชีพและรายได้

+ **ฝรั่งเศส** จัดให้ช่วยแรงงาน มีบัญชีการเรียนรู้ส่วนบุคคล ที่เรียกชื่อว่า Compte Personnel de Formation หรือ CPF โดยมีเงินสนับสนุนโอนเข้าบัญชีเป็นรายปี เพื่อใช้ในหลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมาก ที่จะช่วยเพิ่มพูนทักษะเดิมที่มีอยู่แล้ว (upskill) และสร้างทักษะใหม่ (reskill)

+ **สิงคโปร์** มีบัญชีการเรียนรู้ส่วนบุคคล ที่เรียกชื่อว่า Skills Future Credit โดยคนสิงคโปร์ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป จะได้รับเครดิตครั้งเดียว มูลค่า 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ และต่อมา จะได้รับเครดิตเพิ่มยอดให้ เป็นครั้งคราว และมีเครดิตเพิ่มเติมสำหรับกลุ่มเป้าหมายบางกลุ่ม เช่น อายุ 40-60 ปี เพื่อนำไปใช้ฝึกอบรม

ส่วนกรณีสโลวาเกีย มีการแก้ไขกฎหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเพิ่มเติมประเด็นการลงทุนภาครัฐด้านการศึกษาของแรงงานวัยผู้ใหญ่ ทางด้านประเทศอินเดีย ฝรั่งเศส กรีซ อิสราเอล เม็กซิโก สวีเดน และเบลเยียม เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมแก่ครู โดยกำหนดให้ครูทุกคนเข้าเรียนหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะดิจิทัล ทักษะสังคมและอารมณ์อย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 50 ชั่วโมง

- **ภาคท้องถิ่น** เช่น กรุงโซล เกาหลีใต้ มีการตั้งเป้าหมาย Smart Seoul 2030 Initiative และมีการทำศูนย์ Digital Education Center รมรงค์การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับทุกคน (Digital Inclusion) โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา

กรณีประเทศไทย มีการส่งเสริมทักษะแรงงานด้วยการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่บ้าง ตามที่ผู้เขียนเคยเล่าสู่กันฟังเรื่อง Lifelong learning เมื่อเดือน พ.ย. ปีก่อน โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีการสร้างแพลตฟอร์ม [EWE \(E-Workforce Ecosystem\) Platform](#) ซึ่งเป็นระบบที่จะช่วยในการสร้างโปรไฟล์เพื่อรองรับการเพิ่มทักษะ การมีงานทำ การศึกษาต่อ โดยมีระบบสนับสนุนและส่งเสริมการรับรองการเรียนรู้ตลอดช่วงวัยผ่านการสะสมรายวิชาหน่วยย่อยเพื่อรวบรวมออกไปประกาศหรือเทียบวุฒิการศึกษาได้

แต่ไทยจำเป็นต้องมีแนวทางเพิ่มเติม ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรับมือปัญหาทักษะแรงงานที่ทวีความรุนแรงขึ้น ทั้งจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย และกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก

มีมุมมองที่น่าสนใจจาก ดร.ประสาร ไตรรัตน์วรกุล ประธานกรรมการ กสศ. ในงานประชุมเวที นโยบายระดับสูง เมื่อเดือน ก.พ. ที่ผ่านมา ว่า ไทยควรเร่งสร้างทักษะ ทั้ง 1. พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในทุก ระดับการศึกษา และฝึกอบรมพัฒนาวัยแรงงานอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง 2. สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ ให้ทุกภาคส่วนในสังคมไทยร่วมกันสนับสนุนพัฒนาทักษะทุนชีวิตของวัยแรงงานทุกๆ คน และ 3. เร่งลงทุนในทุนมนุษย์ รวมทั้งการลงทุนในมาตรการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่น และพาประเทศออกจากกับดักรายได้ปานกลางที่ตรงจุดและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและสังคมสูงสุด

ทางมูลนิธิ 50 ปี ธปท. เอง ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงงานทักษะ ซึ่งเป็นที่ต้องการของ ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการให้โอกาสแก่กลุ่มรายได้น้อย จึงร่วมเป็นส่วนหนึ่งของพลังเครือข่าย All for Education กับ กสศ. โดยปีนี้มูลนิธิ 50 ปี ธปท. เน้นการให้ทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูงผ่าน กสศ. ค่ะ

ทั้งหมดนี้ สะท้อนว่า การลงทุนพัฒนาคน เป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องเร่งทำกรณีประเทศไทย โดย จากตัวอย่างหลายประเทศ พบว่าสามารถดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ ที่อาศัยความร่วมมือจากทุกภาค ส่วน ทั้งภาคนโยบาย ภาคการศึกษา และภาคท้องถิ่น ตลอดจนภาคเอกชนช่วยกันเพิ่มทักษะแก่แรงงานใน ทุกช่วงวัย และที่สำคัญ คือ แรงงานเอง ที่ควรเปิดรับการเรียนรู้ในทุกช่วงวัย

มาร่วมกันสนับสนุนการเพิ่มทักษะแรงงานไทยผ่านการเรียนรู้ รัววันแรงงานแห่งชาติกันค่ะ

** บทความนี้เป็นความคิดเห็นส่วนบุคคล จึงไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด
**