

ส่วนที่สอง: บทความเรื่อง “การเตรียมศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ”

ประเทศไทยอยู่ในห้วงของการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน โดยภายใต้ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลตามโมเดล 4.0 เพื่อก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางโดยมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าและการสร้างนวัตกรรม ประกอบกับสถานการณ์ทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด มีการนำ Digital Technology เข้ามาใช้กับทุกส่วนของธุรกิจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกขั้นตอนการผลิตตั้งแต่การนำเข้าวัตถุดิบ/การผลิตไปจนถึงการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า รวมถึงกระบวนการทำงาน/วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนโยบายและทิศทางของประเทศและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อ “แรงงาน” ความต้องการแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของแรงงาน ซึ่งเป็นความท้าทายต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และรวมถึงตัวแรงงานเอง ที่จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมแรงงานให้สามารถรองรับการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

- **กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง** การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2560 มีผู้อายุ 15 ปีขึ้นไป 55.96 ล้านคน อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 38.08 ล้านคน ลดลงจาก 38.64 ล้านคน ในปี 2553 ซึ่งเป็นปีสำมะโนประชากร มีอัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ 68.0 ลดลงจากร้อยละ 70.2 ในปี 2553 จากการเข้าสู่สังคมสูงวัยทำให้จำนวนแรงงานวัยต้น (15-24 ปี) ลดลง ด้านการจ้างงานผู้มีงานทำมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจากร้อยละ 92.7 ในปี 2541 เป็นร้อยละ 98.8 ในปี 2554 และชะลอตัวลงเป็นร้อยละ 98.3 ในปี 2560 ขณะที่อัตราการว่างงานกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1-1.2 หลังจากลดลงไปถึงร้อยละ 0.68 ในช่วงเวลาเดียวกัน สะท้อนว่าภาวะการดึงตัวของตลาดแรงงานเริ่มผ่อนคลายลง อย่างไรก็ตาม การลดลงของกำลังแรงงานอาจจะส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

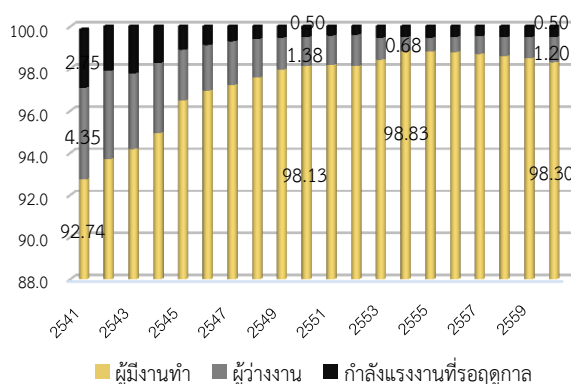
- **กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการ** โดยพบว่าแรงงานที่ขาดแคลนยังมีการว่างงานในปี 2560 ผู้จบวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีอัตราว่างงานสูงที่สุดคือร้อยละ 2.3 รองลงมาเป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 2.1 และอาชีวศึกษา (ปวช.) ร้อยละ 2.0 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายร้อยละ 1.4 เท่ากัน ขณะเดียวกันจากการประมาณความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ของกระทรวงแรงงาน พบว่า มีการขาดแคลนแรงงาน สะท้อนความไม่สมดุลของแรงงานกับอาชีพ (Mismatch) จากการผลิตในสาขาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ และการผลิตกำลังคนยังมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2554 อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มมีการศึกษาระดับสูงเพิ่มมากกว่าระดับการศึกษาพื้นฐาน สะท้อนการปรับตัวของตลาดแรงงานที่อาจมีการปรับตัวโดยนำเทคโนโลยีมาทดแทน โดยเฉพาะแรงงานระดับกลาง

โครงสร้างกำลังแรงงาน

ผู้สูงอายุ 15 ปี ขึ้นไป ปี 2553 55.02 ล้านคน ปี 2560 55.96 ล้านคน	
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ปี 2553 38.64 ล้านคน ปี 2560 38.08 ล้านคน	ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน ปี 2553 14.82 ล้านคน ปี 2560 17.80 ล้านคน
ผู้มีงานทำ ปี 2553 38.04 ล้านคน ปี 2560 37.45 ล้านคน	ทำงานบ้าน ปี 2553 4.72 ล้านคน ปี 2560 5.23 ล้านคน
ผู้ว่างงาน ปี 2553 0.4 ล้านคน ปี 2560 0.5 ล้านคน	เรียนหนังสือ ปี 2553 4.23 ล้านคน ปี 2560 4.41 ล้านคน
ผู้รอฤดูกาล ปี 2553 0.2 ล้านคน ปี 2560 0.2 ล้านคน	อื่นๆ (เด็ก คนชรา ฯลฯ) ปี 2553 5.83 ล้านคน ปี 2560 8.16 ล้านคน

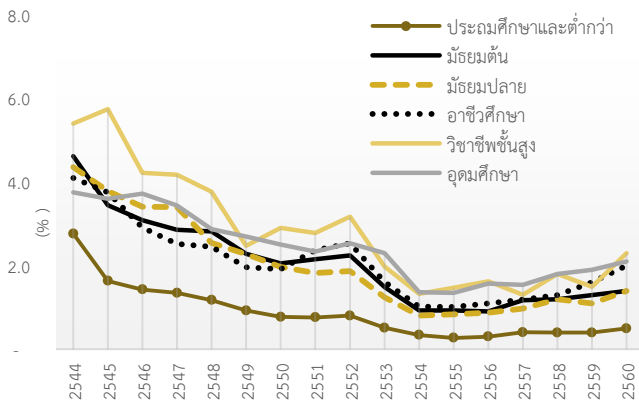
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สัดส่วนผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล ปี 2541-2560



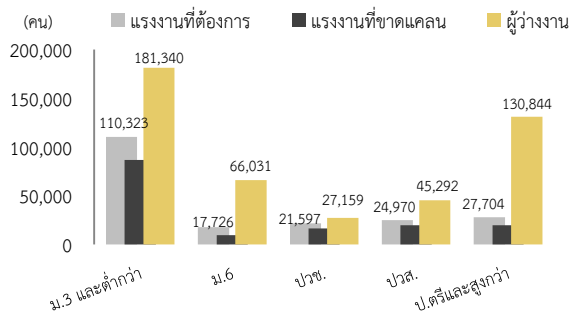
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

อัตราการว่างงานตามระดับการศึกษา



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและผู้ว่างงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2560



ที่มา: กระทรวงแรงงานและสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สัดส่วน GDP แรงงานและอัตราเพิ่มเฉลี่ยผลิตภาพแรงงานจำแนกประเภท
อุตสาหกรรม ปี 2545-2560

	สัดส่วน GDP		สัดส่วนแรงงาน		อัตราเพิ่มเฉลี่ย ผลิตภาพแรงงาน 2545-2560
	2545	2560	2545	2560	
1. ภาคเกษตร	8.7	6.3	42.5	31.2	1.5
2. ภาคอุตสาหกรรม	37.1	36.0	21.1	22.6	3.2
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2.4	2.3	0.1	0.2	2.5
การผลิต	28.7	27.7	15.3	16.3	3.7
การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา	3.1	3.2	0.3	0.3	4.0
การก่อสร้าง	2.9	2.8	5.4	5.8	2.0
3. ภาคบริการ	54.2	57.7	36.4	45.9	2.7
การค้าส่ง ค้าปลีก ขนส่ง ยานพาหนะและของใช้	16.1	15.2	15.0	16.9	1.8
โรงแรม และภัตตาคาร	3.8	5.8	6.2	7.4	4.8
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม	8.4	10.3	3.1	3.3	5.7
การเงินการธนาคาร	4.8	7.2	0.8	1.4	4.8
บริการอื่นๆ	21.1	19.2	11.4	17.0	3.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	3.1

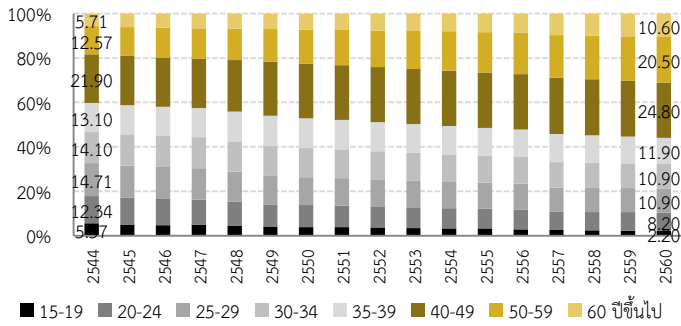
ที่มา: สศช. และ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

● **ตลาดแรงงานมีแนวโน้มต้องการแรงงานในภาคบริการเพิ่มขึ้น** การจ้างงานภาคบริการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากจากร้อยละ 36.4 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 45.9 ในปี 2560 ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 21.1 เป็น 22.6 ขณะที่ภาคเกษตรมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 42.5 เป็นร้อยละ 31.2 ในช่วงเวลาเดียวกัน ภาคบริการที่มีสัดส่วนการจ้างงานที่สำคัญคือ การค้าส่ง ค้าปลีก โรงแรมและภัตตาคาร การเงินการธนาคาร บริการอื่นๆ เช่น การบริหารราชการแผ่นดินและการบริการสุขภาพฯ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสัดส่วนต่อ GDP ภาคบริการมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 54.2 เป็นร้อยละ 57.7 ในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของภาคบริการที่มีต่อการจ้างงาน และการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ

● **แรงงานไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพ** ในปี 2560 แม้ว่าแรงงานมีการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่แรงงานร้อยละ 62.0 ยังมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า ขณะที่สัดส่วนกำลังแรงงานอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนร้อยละ 31.1 ซึ่งจะเพิ่มข้อจำกัดต่อการปรับตัวของแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคตที่มีทิศทางไปสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้ โดยในช่วงกว่า 15 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2545-2560) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยร้อยละ 3.1 โดยภาคเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 1.5 ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 3.2 และภาคบริการร้อยละ 2.7 ส่งผลต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ และเมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานไทยกับต่างประเทศปี 2560 ของ IMD พบว่าประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ 57 จากทั้งหมด 63 ประเทศ ขณะที่ผลการสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการโดยกระทรวงแรงงานในปี 2560 พบว่า แรงงานไทยไร้ฝีมือทักษะภาษาต่างประเทศ และความใฝ่รู้ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ แรงงานกึ่งฝีมือมีทักษะภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านกฎหมายต่ำกว่าความคาดหวัง และแรงงานฝีมือมีทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ แรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ กฎหมายที่มีความแตกต่างเกือบถึง 1 (โดยค่าที่มีความต่าง 1 ขึ้นไปถือว่ามีความสำคัญ)

นอกจากนี้ เด็กวัยเรียนซึ่งจะเป็นแรงงานในอนาคตยังจำเป็นต้องเร่งพัฒนาในหลายด้าน ได้แก่ เด็กวัยเรียนที่ออกกลางคัน รวมถึงไม่ได้ศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษา/ปวช. โดยปีการศึกษา 2558 มีอัตราการคงอยู่ของนักเรียนที่เข้าเรียน ป.1 จนจบมัธยมศึกษา ร้อยละ 66.4 หรือประมาณ 3 แสนคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นแรงงานทักษะต่ำในอนาคต ขณะเดียวกันคุณภาพของเด็ก

สัดส่วนกำลังแรงงานตามกลุ่มอายุ



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

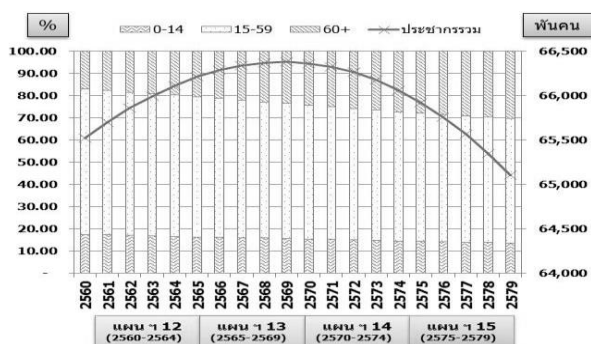
วัยเรียนยังน่าเป็นห่วง จากผลสอบ PISA และ O-NET ยังมีคะแนนในระดับต่ำทั้งวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นพื้นฐานต่อการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาต่อยอดเป็นแรงงานที่มีทักษะและความสามารถ จึงเป็นความท้าทายต่อทุกภาคส่วนในการให้ความสำคัญกับการเตรียมพัฒนาคนตั้งแต่เด็กปฐมวัยให้มีศักยภาพและเติบโตเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือ คุณลักษณะที่เหมาะสม ตลอดจนการผลิตแรงงานในสาขาขาดแคลนให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต

แนวโน้ม เงื่อนไขและผลกระทบที่มีต่อตลาดแรงงานในอนาคต

- โครงสร้างประชากร** จากการคาดประมาณการประชากรประเทศไทย ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประชากรจะเพิ่มจาก 65.5 ล้านคน เป็น 66.1 ล้านคน โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 17.1 เป็น 19.8 ขณะที่สัดส่วนวัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลงจากร้อยละ 17.5 และ 65.3 เหลือร้อยละ 16.6 และ 64.1 ตามลำดับ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13-15 (พ.ศ. 2565-2579) ประชากรไทยจะเพิ่มสูงสุดเป็น 66.4 ล้านคน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ในปี พ.ศ. 2569 และจะลดลงเหลือ 65.1 ล้านคน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 15 ในปี พ.ศ. 2579 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจากร้อยละ 20.6 ในปีพ.ศ. 2565 เป็น 30.2 ในปี พ.ศ. 2579 ขณะที่วัยแรงงานจะลดลงในอัตราที่เร่งขึ้นจากร้อยละ 63.1 เหลือเพียง 56.3 ในช่วงเวลาเดียวกัน แสดงถึงข้อจำกัดด้านปริมาณแรงงานในอนาคตซึ่งต้องปรับตัวโดยยกระดับศักยภาพแรงงานในการเป็นกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

- ทิศทางการพัฒนาประเทศ** จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีที่มุ่งให้ประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนา โดยเน้นการสร้างมูลค่าและขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม และมีการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนามาสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยเน้นการเพิ่มผลิตภาพการผลิต (Productivity) โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมในทุกสาขาของภาคการผลิตและบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม รวมทั้งที่สามารถนำมาต่อยอดเป็นฐานรายได้ใหม่ อาทิ การยกระดับภาคการเกษตรโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยเฉพาะเทคโนโลยีชีวภาพมาประยุกต์ใช้ การนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์มาใช้ในภาคอุตสาหกรรม การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Value Creation) จากทิศทางการพัฒนาดังกล่าว แรงงานจำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมการทำงานในอนาคต ได้แก่ ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Abilities) ทักษะเชิงระบบ (Systems Skills) ทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) ทักษะด้านเนื้อหาสาระ (Content Skills) และ ทักษะเชิงกระบวนการ (Process Skills) เป็นต้น

โครงสร้างประชากรในระยะ 20 ปี



ที่มา: การคาดประมาณประชากรประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583

ขณะเดียวกันการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มุ่งเน้นสนับสนุนการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ภายใต้แนวคิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ S-Curve ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 5 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (First S-Curve)¹⁷ และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve)¹⁸ รวมทั้งการพัฒนาเชิงพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ อาทิ โครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Economic Corridor (EEC) ฯลฯ ที่จะดำเนินงานโดยลงทุนโครงสร้างพื้นฐานในช่วง 5 ปี กว่าล้านล้านบาท เพื่อเป็นรากฐานสำคัญ

¹⁷ First S-Curve ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และการแปรรูปอาหาร

¹⁸ New S-Curve ได้แก่ หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร

Thailand 4.0 : Transformation

New Industry

StartUps

• Food, Agriculture & Bio Technology

• Agri Tech
• Food Tech

• Health, Wellness & Biomedical Technology

• Health Tech

• Smart Devices, Robotics and Mechatronics

• Robot Tech

• Digital, IOT and Embedded Technology

• Fin Tech
• Ed Tech
• E Marketplace
• E Commerce
• Service Enhancement

• Creative, Culture and High-Value Service

• Design Tech
• Lifestyle Business
• Travel Tech

Fall within Scope of

Digital Manufacturing Platform

and

Smart City Platform

ที่มา: สวทช.

ของการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ที่จะก้าวสู่การเป็น Thailand 4.0 ได้อย่างยั่งยืน โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ สนามบินอู่ตะเภา ท่าเรือแหลมฉบังและมาบตาพุด รถไฟความเร็วสูงและรถไฟรางคู่ ฯลฯ ทำให้มีความต้องการแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น อาทิ โลจิสติกส์ แมคคาทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ที่จะส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในสาขาเฉพาะ

● ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด

- การใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน ทั้ง ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent: AI) ที่สามารถเลียนแบบกระบวนการคิดและมีพฤติกรรมใกล้เคียงกับมนุษย์ เทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ที่หลอมรวมผ่านการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ ทำให้มีการผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ๆ ในทุกสถานที่ ซึ่งทำให้เกิดการจ้างงานรูปแบบใหม่ ขณะเดียวกันก็จะทำงานรูปแบบเดิม จากรายงาน “The Future of Jobs” ของ

World Economic Forum (WEF 2016) คาดว่าจะมีตำแหน่งงานถูกทดแทนโดยเทคโนโลยี 7.1 ล้านตำแหน่ง และสร้างงานใหม่ 2.1 ล้านตำแหน่ง และกรณีศึกษาในต่างประเทศ พบว่า เมื่อมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตและบริการมากขึ้น จะทำให้ตลาดแรงงานเกิดปรากฏการณ์ “ตลาดแรงงานสองชั้น” (Job Polarization)¹⁹ คือ งานที่มีลักษณะประจำคาดเดาได้ ใช้ทักษะระดับกลางที่ทั้งใช้แรงและไม่ใช้แรง ย่อต่อการทดแทนด้วยเครื่องจักร เช่น เกษตรกร งานก่อสร้าง งานขาย งานกลุ่มบริษัท งานขนส่ง และการผลิต จะมีแนวโน้มลดลง งานที่ใช้ทักษะสูง ลักษณะไม่ประจำ เช่น งานบริหาร งานวิชาชีพเฉพาะ ฯลฯ จะมีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากงานทดแทนด้วยเทคโนโลยีได้ยากกว่า และงานที่ใช้ทักษะพื้นฐาน เช่น งานบริการทำความสะอาด พนักงานซักผ้า ฯลฯ จะมีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นงานต้องการปฏิสัมพันธ์ ประกอบกับค่าแรงถูกไม่จูงใจให้ลงทุนใช้เทคโนโลยีทดแทน

สำหรับประเทศไทย งานศึกษาวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าแม้ว่าการใช้เทคโนโลยี AI และหุ่นยนต์จะยังไม่แพร่หลายไปในทุกภาคการผลิต แต่เริ่มเห็นปรากฏการณ์ตลาดแรงงานสองชั้นนี้บ้าง โดยการจ้างในกลุ่มทักษะเฉพาะและกลุ่มทักษะพื้นฐานยังเติบโตได้ ขณะที่การจ้างงานกลุ่มทักษะระดับกลางหดตัว²⁰ ตลอดทั้งปี 2560 ที่ผ่านมามีบริษัทขนาดใหญ่ของไทยและของนานาชาติหลายแห่งประกาศลดการจ้างงาน ขณะที่การขยายตัวของเศรษฐกิจยังต่อเนื่อง เช่น ธุรกิจธนาคารพาณิชย์ อุตสาหกรรมการผลิตการก่อสร้าง เป็นต้น โดยมีมีการปรับลดตำแหน่งงานและการปิดสาขาของธนาคาร ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากการที่มีระบบดิจิทัลในการทำธุรกรรมแทนการใช้พนักงาน หรือในสาขาการผลิตเครื่องดื่มได้มีการใช้เทคโนโลยี Automation โดยมีการใช้เทคโนโลยีสูงถึงร้อยละ 70-90 ของกระบวนการผลิต ส่งผลให้ใช้แรงงานลดลงประมาณ 10 เท่า

- การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการทำงานแบบชั่วคราวทำงานเป็นชิ้น ทำงานได้หลายอาชีพ หลายสถานที่ รวมถึงการรับจ้างผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น รับจ้างส่งของ Lineman การให้เช่าที่พักผ่านแอปพลิเคชัน Airbnb เป็นต้น หรือที่เรียกว่า Gig economy มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น งานวิจัยจากสถาบัน McKinsey Global (2016) เผยว่าตัวเลขประชากร Gig worker ในสหรัฐฯ มีประมาณ 54-68 ล้านคน หรือร้อยละ 40 ของจำนวนแรงงานทั้งประเทศ สาเหตุที่งานรูปแบบนี้เติบโตสูงเนื่องจากสังคมออนไลน์ทำให้อุปทานและอุปสงค์มาเจอกันง่ายขึ้น รวมถึงวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการความเป็นอิสระสูง และในอนาคตคนรุ่นใหม่จะเป็นแรงงานหลัก สำหรับประเทศไทยมีแนวโน้มการทำงานรูปแบบดังกล่าวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังขาดการเก็บข้อมูลการทำงานในลักษณะนี้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจำนวนมากอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อปริมาณแรงงานที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการได้

¹⁹ เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร สิริพัฒน์ไพบูลย์ “เทคโนโลยีแห่งอนาคต Gig Economy และโลกการทำงานที่ไม่เหมือนเดิม” บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย, 6 มิถุนายน 2017

²⁰ เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร สิริพัฒน์ไพบูลย์, อ้างแล้ว

การดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมแรงงาน

จากสถานการณ์ตลาดแรงงาน เงื่อนไขและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการได้เห็นถึงความสำคัญที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน เพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาในอนาคต และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีการเตรียมความพร้อมกำลังคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพิ่มศักยภาพผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญในช่วงที่ผ่านมา ดังนี้

- **การเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน** โดยการเพาะบ่มคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้ตั้งแต่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่การศึกษาในระดับสูงขึ้นมาทั้งอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น โดยมีการดำเนินงานสำคัญ ได้แก่

- 1) การจัดการเรียนการสอนในระดับพื้นฐานเพื่อบ่มเพาะคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในยุคใหม่ โดยพัฒนารูปแบบการจัดการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระวิชา การพัฒนากิจกรรมที่เน้นเป้าหมาย 4H (Head Heart Hand Health) และการเรียนรู้แบบ Active Learning การยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยแก้ไขปัญหาการอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนท้องถิ่นโดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นพี่เลี้ยง (U-School Mentoring) ตลอดจนการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการอุดหนุนให้กับเด็กยากจนในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น

- 2) การผลิตกำลังคนในสาขาที่สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษามีการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผนระยะ 5 ปี และจัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งศูนย์ระดับภาค และศูนย์ระดับจังหวัด และจะขยายให้ครบทั้ง 6 ภาคต่อไป การร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคส่วนต่างๆ ในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา อาทิ โครงการสัทธิโมเดล โครงการสถานศึกษาต้นแบบทวิภาคี Excellent Model School (EMS) และร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาครูช่างในสาขาที่ตอบสนองต่ออุตสาหกรรมใหม่ (First S-Curve และ New S-Curve) ตลอดจนพัฒนาและจัดทำข้อมูล โดยทำ Web-based Survey และอยู่ระหว่างนำไปสำรวจความต้องการและการผลิตในระดับจังหวัด โดยเริ่มนำร่องการสำรวจการผลิตและความต้องการกำลังคนตามแผน EEC

- 3) การผลิตและสร้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เช่น Biotech Foodtech Meditech Healthtech และ Automation & Robotic โดยส่งเสริมและพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดกิจกรรมพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ คัดเลือกนักเรียนให้ทุนการศึกษาและทุนผลิตอาจารย์ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัยที่มีความสามารถสูงเพื่อพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ

- **การพัฒนาศักยภาพผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน** นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยยกระดับฝีมือแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ รวมถึงการสร้างผู้ประกอบการอิสระ และการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศและโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

- 1) การพัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วทั้งสิ้น 67 สาขาอาชีพ กระทรวงแรงงานได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น โลจิสติกส์และซัพพลายเชน การท่องเที่ยว และการขนส่งทางราง เป็นต้น จัดทำแผนกำลังคนในอุตสาหกรรมศักยภาพ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด 76 จังหวัด

- 2) การเตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล (Productive Manpower) โดยยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ และแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ (1) Super Cluster²¹ (2) กลุ่ม Cluster อื่นๆ²² และ (3) อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engine of Growth) ฝึกอบรม

²¹ Supper Cluster ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub

²² Cluter อื่นๆ ได้แก่ เกษตรแปรรูป สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

ฝีมือแรงงานใหม่ นักศึกษาปีสุดท้าย หรือกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน ในสาขารองรับภาคบริการ และเกี่ยวกับระบบโลจิสติกส์ ให้สามารถปฏิบัติงานในสายการผลิตของสถานประกอบการกิจการเป้าหมายให้มีฝีมือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ เทคโนโลยี ทักษะด้าน STEM Workforce ทักษะ Multi-Skills ธุรกิจ Startup การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและสนับสนุนสังคมผู้ประกอบการ โดยฝึกทักษะ พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับแรงงานนอกระบบ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ธุรกิจเกิดใหม่ (Startup) วิชาทักษะชุมชน และกลุ่ม SMEs อาทิ การจัดทำหลักสูตรและฝึกทักษะเพื่อ re-skill และเพิ่มรายได้ เช่น Digital Marketing, Creative & Innovative Economy การจัดทำโครงการเกษตรนวัตกรรมใหม่ โครงการเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้ เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การยกระดับแรงงานของไทยเพื่อรองรับการพัฒนาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ขณะที่ยังขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางสาขาต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบที่จะเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนากำลังเพื่อให้ปรับตัวและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้ โดย

- พัฒนาคูณภาพการศึกษา โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบ Competency-based เพื่อให้เรียนรู้ได้ตามความถนัดและความสนใจ และพัฒนาให้เด็กเป็นผู้ใฝ่รู้ เชื่อมโยงการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม และที่สำคัญควรต้องเร่งพัฒนากำลังคนอาชีพศึกษา ทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ ความสามารถและสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่สามารถสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ โดยที่จะต้องมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนากำลังคนและการถ่ายทอดและส่งต่อองค์ความรู้ สร้างเครือข่ายจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง และเรียนรู้โลกการทำงาน นอกจากนี้ จะต้องส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางอาชีพเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจศึกษาต่ออาชีพ การแสดงให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ การปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสมรรถนะอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจและจูงใจในการเรียนอาชีพศึกษา
- พัฒนายกระดับทักษะแรงงาน *กลุ่มทักษะแรงงานใหม่* มุ่งการพัฒนาแนวทางเรียนรู้ในระบบการศึกษากับการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้จริง โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือของภาครัฐ เอกชน และสถานศึกษามีส่วนร่วมออกแบบหลักสูตร พัฒนาเทคนิค จัดการเรียนการสอน และฝึกอบรม พัฒนาการออกแบบหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละคลัสเตอร์อุตสาหกรรม เพิ่มทักษะบางด้าน อาทิ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้าน Digital Skill และความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ เช่น การจัดการ Big Data ฯลฯ *กลุ่มแรงงานเดิม* โดยอบรมให้มีทักษะใหม่ๆ (Reskilling) เพิ่มทักษะ (Up skilling) และพัฒนาให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi skilling) ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นการพัฒนาแรงงานให้สามารถปรับตัว และเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับพัฒนาคุณลักษณะด้านการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การผสมผสานระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการลงพื้นที่จริงอย่างเหมาะสม การคิดสร้างสรรค์ มีทักษะความสามารถหลากหลาย ยืดหยุ่น รู้จักการปรับตัว และพัฒนาทักษะการสร้างทีม
- ควรมีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยศึกษาความต้องการเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนในภาพรวมของประเทศ ให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศในระยะยาว รวมถึงพัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บข้อมูลแรงงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของงานและรูปแบบการทำงานซึ่งมีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้สะท้อนสถานการณ์แรงงาน สามารถนำไปวิเคราะห์ วางแผนและบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนปัจจัยอื่นๆ อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้โดยเฉพาะกลุ่ม SMEs การจับคู่/สร้างความร่วมมือระหว่างผู้คิดนวัตกรรม (startup) กับผู้ประกอบการธุรกิจ เพื่อให้เกิดการผลิตสินค้าบริการใหม่ๆ เป็นต้น ตลอดจนการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในทุกองค์กร/สถาบัน โดยเริ่มต้นจากครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน ชุมชน ฯลฯ เพื่อสร้างคนคุณภาพ โดยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น บ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะที่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์