บทที่ 4

สังเคราะห์ความเป็นไปได้ของการก้าวผ่านแรงงานของประเทศ

บทที่ 4
สังเคราะห์ความเป็นไปได้ของการก้าวผ่านแรงงานของประเทศ

4.1 ภูมิทัศน์โครงสร้างตลาดแรงงาน (11)

จากข้อมูลโครงสร้างตลาดแรงงานไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562) ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป อยู่ในกำลังแรงงานรวม 38.42 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.64 ล้านคน (ค่าเฉลี่ยประมาณ 37.6 ล้านคน) ผู้ว่างงานจำนวน 4.26 แสนคน คิดเป็นอัตราว่างงานร้อยละ 1.1 ตัวเลขดังกล่าวยังไม่รวมผู้ว่างงานรอฤดูกาลจำนวน 3.54 แสนคน ข้อมูลดังกล่าวเป็นการได้มาจากการสำรวจทำให้แต่ละเดือนตัวเลขกำลังแรงงานและผู้มีงานทำค่อนข้างผันผวน อีกทั้งมีกลุ่มแรงงานภาคเกษตรที่ตัวเลขจะผันแปรไปตามฤดูกาล เช่น ข้อมูลปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนเกษตรกร 11.27 ล้านคน เทียบกับปี พ.ศ. 2562 จำนวนลดลงเหลือ 10.38 ล้านคน เพียงแค่สองปีครึ่งลดลงถึง 8.9 แสนคน ตัวเลขเหล่านี้ควรจะมีความเป็นคณิตศาสตร์ในระดับหนึ่งเกี่ยวข้องกับการชี้วัดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างตลาดแรงงานไทยกลุ่มใหญ่อยู่ในภาคเกษตรจำนวนประมาณ 11.88 ล้านคน สำหรับแรงงานซึ่งทำงานในภาคเอกชน ได้แก่ ภาคขายส่ง ขายปลีก 6.43 ล้านคน ภาคการผลิต 6.31 ล้านคน ภาคท่องเที่ยว (ที่พักแรม บริการ ร้านอาหาร) 3.02 ล้านคน ภาคก่อสร้าง 2.42 ล้านคน ภาคการขนส่ง โลจิสติกส์ 1.38 ล้านคน ด้านสุขภาพ 0.63 ล้านคน สถาบันการเงิน 0.56 ล้านคน ด้านอสังหาริมทรัพย์ 0.24 ล้านคน ด้านการศึกษา 1.32 ล้านคน นอกจากนี้ยังมีแรงงานที่ทำงานในภาคราชการจำนวน 1.80 ล้านคน และพนักงานลูกจ้างภาครัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจประมาณ 9.2 แสนคน

โครงสร้างตลาดแรงงานไทยจำแนกตามประเภทงาน

ประเภทงาน	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ (%)
เกษตรกรรม	11.88	33.0
ขายส่ง-ขายปลีก	6.43	17.22
อุตสาหกรรมการผลิต	6.31	16.90
บริการท่องเที่ยว (ที่พัก โรงแรม ร้านอาหาร)	3.02	8.08
ก่อสร้าง	2.42	6.48
ภาคราชการ ป้องกันประเทศและรัฐวิสาหกิจ (สนง.สถิติแห่งชาติ 1.8 ล้านคน)	2.72	7.20
ขนส่งโลจิสติกส์	1.38	3.66

ประเภทงาน	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ (%)
การศึกษา	1.32	3.53
บริการอื่นๆ	1.00	2.67
โรงพยาบาล สุขภาพ	0.63	1.68
สถาบันการเงิน	0.56	1.49
อสังหาริมทรัพย์	0.24	0.64
ทำงานส่วนตัว อาชีพอิสระอื่นๆ	1.08	2.94

ที่มา : ปรับปรุงข้อมูลจากภาวะการทำงาน สนง.สถิติแห่งชาติ เมษายน 2562

(11) ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนเมษายน 2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นสัดส่วนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในตลาดแรงงานซึ่งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวผ่านไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัล แต่ละกลุ่มมีความหลากหลายและขีดความสามารถที่แตกต่างกัน การพัฒนาแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตไม่สามารถใช้สูตรสำเร็จในการเข้ามาแก้ปัญหาเพราะโครงสร้างตลาดแรงงานของไทยมีความแตกต่างกับประเทศที่พัฒนามาก่อนหน้านี้ เนื่องจากแรงงานในระบบมีความหลากหลาย กล่าวคือ แรงงานจำนวนประมาณ 16.203 ล้านคน มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 43 ของแรงงานทั้งระบบ สำหรับแรงงานซึ่งจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีประมาณ 6.521 ล้านคน มัธยมศึกษาตอนปลาย 6.407 ล้านคน โดยคนในกลุ่มนี้จะทำงานเป็นพนักงานกึ่งทักษะหรือพนักงานขายของตามห้างค้าปลีก ตลอดจนแรงงานในโรงงานที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรืองานซึ่งไม่ต้องการทักษะมาก

อีกทั้งการขับเคลื่อนพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่อนาคตเกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุซึ่ง (Elderly Worker) ตลาดแรงงานของไทยยังประกอบด้วยแรงงานสูงวัยซึ่งมีอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ 4.06 ล้านคนและแรงงานที่อายุ 55 - 59 ปี อีกประมาณ 3.5 ล้านคน หากไม่นับรวมข้าราชการตุลาการและเจ้าของธุรกิจพบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ แนวโน้มความก้าวหน้าด้านสาธารณสุขทำให้อายุโดยเฉลี่ยสูงขึ้นทำให้แรงงานกลุ่มนี้ในอนาคตจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทั้งจากความต้องการแรงงานและการขยายระยะเวลาเกษียณการทำงานโดยเฉพาะการเข้าถึงระบบสุขภาพที่ทั่วถึงของไทยทำให้สุขภาพของคนสูงวัยยังสามารถอยู่ในกำลังแรงงานของชาติ

4.2 คุณสมบัติของแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ตรงกับความต้องการ (Qualification Mismatch)

ปัญหาของประเทศในการก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างโดยเฉพาะประเด็นคุณสมบัติของผู้จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือ กำลังแรงงานส่วนใหญ่จบระดับอุดมศึกษามีประมาณ 8.323 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.0 ของแรงงานทั้งหมด โดยส่วนใหญ่ทำงานเป็นระดับผู้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้บริหาร แต่ก็มีแรงงานระดับอุดมศึกษาจำนวนมากที่ทำงานและได้รับรายได้ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา เหตุผลสำคัญเพราะสาขาที่เรียนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับจำนวนผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่ว่างงานมากที่สุดในปี พ.ศ.2561 มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 42.5 ของผู้ว่างงาน ตัวเลขการว่างงานในกลุ่มนี้มีแนวโน้มสูงขึ้น ส่วนใหญ่จบในสาขาสังคมศาสตร์ เช่น การบริหารการตลาด พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ ฝึกหัดครู ศึกษาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ ฯลฯ

อย่างไรก็ดี จากการสังเคราะห์ระดับการศึกษาของแรงงานในกลุ่มว่างงานในเดือนพฤษภาคม 2562 มีจำนวนประมาณ 4.26 แสนคน พบว่าเป็นผู้จบระดับอุดมศึกษาที่ว่างงานสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 39.5 (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 43)[12] เป็นกลุ่มที่มีการว่างงานมากที่สุด รองลงมาจะเป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยระดับอาชีวศึกษาเป็นกลุ่มที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากที่สุด ขณะเดียวกันแรงงานไร้ทักษะถึงกึ่งไร้ทักษะ (มัธยมศึกษาตอนต้น ประถมศึกษา) มีสัดส่วนการว่างงานต่ำสุดเป็นกลุ่มที่มีการขาดแคลนต้องทดแทนด้วยการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีอยู่ในตลาดแรงงานประมาณ 3.1 – 4.0 ล้านคน ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าประเทศไทยมีทั้งปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มช่างวิชาชีพและแรงงานไร้ทักษะ ขณะที่ผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการว่างงานมากที่สุด

(12) ที่มา : ภาวะการทำงานของประชากร เดือนพฤษภาคม 2562, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับระดับการศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคตยังคงเป็นระดับอาชีวศึกษาซึ่งเน้นด้านทักษะสามารถทำงานกับเทคโนโลยีก้าวหน้าโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับหุ่นยนต์และระบบออโตเมชั่นไทย ข้อมูลเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องมีการสังเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวข้องกับการก้าวผ่านของแรงงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล กรณีของประเทศไทยมีความโดดเด่นในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับต้นของอาเซียนและของภูมิภาค แต่โจทย์ด้านการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำของแรงงานส่วนใหญ่ในระบบรวมถึงแรงงานใหม่ส่วนใหญ่จบในระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาซึ่งไม่สามารถตอบโจทย์อนาคตจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทศวรรษหน้า

โครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วย : ล้านคน

ระดับการศึกษาของแรงงานในระบบ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ (%)	ระดับการศึกษาของแรงงานในระบบ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ (%)
ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา	7.831	20.7	อุดมศึกษา	8.323	22.02
ประถมศึกษา	8.372	22.15	สายวิชาการ 5.377 ล้านคน		
ประถมศึกษาตอนต้น	6.521	17.26	สายวิชาชีพ 2.146 ล้านคน		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6.407	16.95	สายการศึกษา 0.80 ล้านคน		

ที่มา : สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประจำเดือนมีนาคม 2562

4.3 ผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (13)

การพัฒนายกระดับแรงงานไทยเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตจำเป็นที่จะต้องเจาะลึกให้เห็นเนื้อในของโครงสร้างตลาดแรงงานโดยจำแนกกลุ่มระดับการศึกษาซึ่งส่วนใหญ่จบระดับประถมศึกษาไปจนถึงไม่มีการศึกษา การวิเคราะห์จากภาพรวมของตลาดแรงงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 37.6 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการของภาคเอกชนจำนวนประมาณ 21.14 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 60 ของตลาดแรงงานทั้งหมด ในจำนวนนี้ไม่นับแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถาบันการศึกษาและด้านสุขภาพ จากจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ช่วงปลายปี 2561 มีจำนวนประมาณ 11.586 ล้านคน และเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40 จำนวน 4.242 ล้านคน ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่าแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศเป็นแรงงานนอกระบบ จากการศึกษาของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 21.2 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 58 ของแรงงานทั้งหมด ส่วนใหญ่อยู่ภาคเกษตรและแรงงานอิสระอื่น ๆ เช่น พ่อค้า แม่ค้าแผงลอย คนงานก่อสร้าง ช่างอิสระ ประเภทต่าง ๆ

อีกทั้งแรงงานของไทยเกือบครึ่งเป็นแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าซึ่งมีทักษะอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานหรือ “Labor Productivity” ในรูปแบบของผลลัพธ์การทำงานกับค่าจ้างที่ได้รับซึ่งผลลัพท์ที่ออกมาทำให้ผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำเพราะที่ผ่านมาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ภาครัฐจะถูกแทรกแซงจากการเมืองทำให้อัตราค่าจ้างสูงเกินความเป็นจริงที่ผ่านมาผลิตภาพแรงงานของไทยหากไม่นับรวมแรงงานต่างชาติจะทำให้ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนลดลงถึงติดลบร้อยละ 4.1 อีกทั้งการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการทำให้มีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะต่ำโดยเฉพาะจากภาคเกษตรซึ่งจะทำให้ผลิตภาพแรงงานแท้จริงของไทยต่ำกว่าอัตราที่เป็นอยู่

(13) ที่มา : พนันดร อรุณีนิรมาน, นักเศรษฐศาสตร์อาวุโส ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน, ผู้จัดการออนไลน์ 2 พ.ค.62

ภาคเศรษฐกิจของไทยมีแรงงานที่มีผลิตภาพสูงเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ แรงงานส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ที่ระดับผลิตภาพค่อนข้างต่ำจนถึงต่ำมาก ประเด็นที่เป็นข้อกังวลคือแรงงานไร้ทักษะเหล่านี้อาจปรับตัวช้าและหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเศรษฐกิจใหม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานในอนาคต ขณะเดียวกันการผลิตวัยแรงงานตอนต้นเรียนในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานกับกลายเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เป็นวาระแห่งชาติในลักษณะทักษะที่เรียนไม่ตรงกับความต้องการ (Skill Mismatch) สะท้อนจากผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2561 มีแรงงานใหม่ที่จบการศึกษาหรือต้องการทำงานมีจำนวน 634,205 คน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 63.17 รองลงมาเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีสัดส่วนร้อยละ 15.07 มัธยมศึกษาปีที่ 3 สัดส่วนร้อยละ 10.98 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สัดส่วนร้อยละ 7.55 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 สัดส่วนร้อยละ 3.23

ในทางกลับกันการว่างงานของผู้จบการศึกษาระดับปริญญามีสัดส่วนสูงประมาณร้อยละ 60 ของแรงงานซึ่งว่างงานและไม่เคยทำงานมาก่อน แต่หากเปรียบเทียบกับผู้ว่างงานทั้งหมดมีสัดส่วนร้อยละ 40 ส่วนใหญ่จบในสาขาที่ตลาดไม่ต้องการ ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำนอกจากปัจจัยมาจากค่าจ้างสูงเกินกว่าผลลัพธ์หรือผลงานเป็นปัญหาจากการมีทักษะต่ำจากการที่แรงงานไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ ขณะเดียวกันแรงงานวัยตอนต้นที่จบระดับอุดมศึกษาแต่ขาดความรู้หรือเรียนในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการ ทำให้ขาดทักษะส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ (Skill Mismatch) ซึ่งเป็นโจทย์ยากของการขับเคลื่อนยกระดับทักษะแรงงานสู่อนาคต

ตารางเปรียบเทียบระดับการศึกษาของแรงงานที่มีงานทำ (SKILL MISMATCH)

หน่วย : 1,000 คน

ระดับการศึกษา	เมษายน 2561	เมษายน 2562	ลด/เพิ่ม (คน)	ร้อยละ
ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา	7,960.10	7,482.20	-477.90	-6.00
ประถมศึกษา	8,153.30	8,005.80	-147.50	-1.81
มัธยมศึกษาตอนต้น	6,358.80	6,051.00	-307.80	-4.84
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6,162.70	6,475.50	312.80	5.08
อุดมศึกษา	8,408.60	8,904.80	496.20	5.90
การศึกษาอื่น ๆ	87.10	139.20	52.10	59.82

(ที่มา : ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนเมษายน 2562 สนง.สถิติแห่งชาติ)

4.4 ปัจจัยการทำงานของคนต่างด้าวในทศวรรษหน้า

โครงสร้างตลาดแรงงานและกำลังแรงงานของไทยนอกเหนือจากแรงงานที่เป็นคนไทยประมาณ 37.6 ล้านคน ยังประกอบไปด้วยการทำงานของคนต่างด้าว จากข้อมูลของกรมการจัดหางาน เดือนพฤษภาคม 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,240,988 คน เป็นแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วยแรงงานประเภททั่วไปที่มีหนังสือเดินทางทั้งพิสูจน์สัญชาติและ MOU รวมกัน 1.784 ล้านคน แรงงานที่ได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม.จำนวน 1.187 ล้านคน แรงงานประเภทฝีมือ ผู้ชำนาญการและส่งเสริม

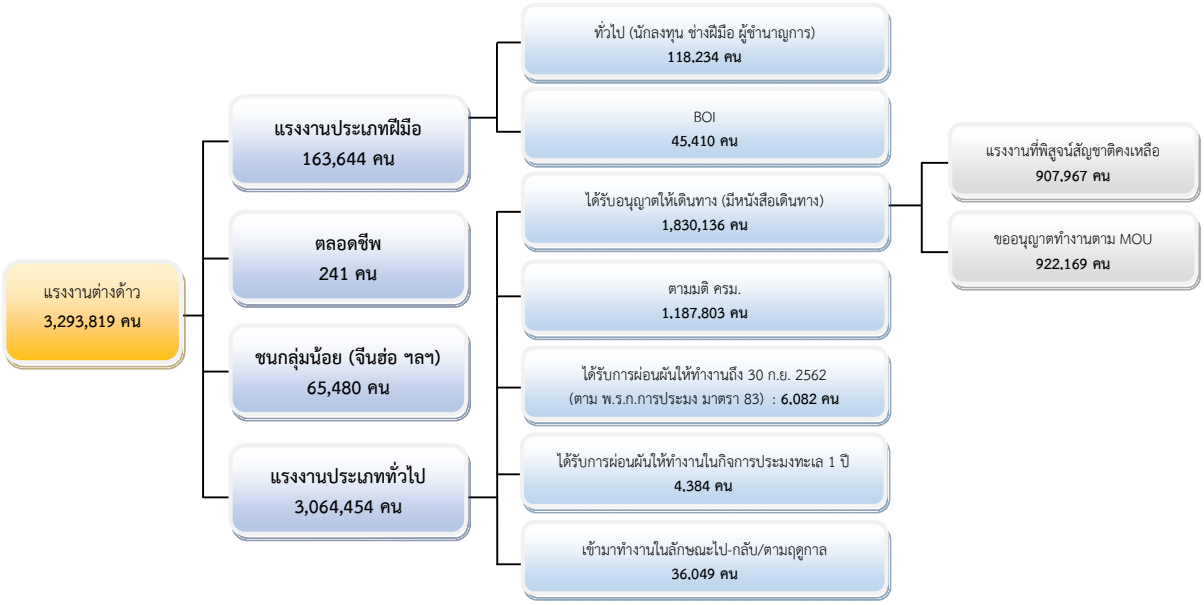
การลงทุนรวมกันประมาณ 0.323 ล้านคน ที่เหลือเป็นประเภทอื่น ๆ นอกจากนี้ประเมินว่ายังมีแรงงานที่ไม่ถูกกฎหมายที่ยังแฝงทำงานอีกประมาณ 0.76 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร แรงงานต่างด้าวเหล่านี้กระจายตัวอยู่ในทุกภาคส่วนทั้งภาคอุตสาหกรรม บริการ และภาคเกษตร รวมถึงประมงและปศุสัตว์

ต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคเทคโนโลยีก้าวหน้าที่ใช้หุ่นยนต์อัจฉริยะและสมาร์ทออโตเมชั่นในระยะ 10 ปีข้างหน้า คงไม่สามารถเปลี่ยนผ่านได้ทั้งหมด เพราะประเทศไทยยังเป็นสังคมกึ่งเกษตรกรรม ประชากรมากกว่า 1 ใน 3 อยู่ในภาคเกษตรทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากเกษตร ปศุสัตว์และประมง ซึ่งประเทศไทยมีศักยภาพและเป็นจุดแข็งของประเทศ ภาคส่วนเหล่านี้ยังคงต้องการใช้แรงงานเข้มข้นเนื่องจากลักษณะงานบางประเภทเป็นงานสกปรก งานหนักหรือมีความเสี่ยงซึ่งคนไทยไม่ทำจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ขณะเดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในทศวรรษหน้ายังคงมีอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร ประมง ปศุสัตว์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

ถึงแม้แนวโน้มผู้ประกอบการจะเริ่มมีการปรับใช้เทคโนโลยีและบางส่วนจะทยอยไปลงทุนในประเทศต่าง ๆ แต่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่โดยเฉพาะเอสเอ็มอียังคงใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต ทำให้ความต้องการแรงงานในอนาคตยังคงมีแต่อาจลดน้อยถอยลง กรณีศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วอุตสาหกรรมเหล่านี้ครึ่งหนึ่งยังคงอยู่ในประเทศทั้งการผลิตเพื่อใช้ภายในและผลิตสินค้าคุณภาพเพื่อการส่งออก ในการพัฒนาแรงงานของประเทศในอนาคตจำเป็นที่จะต้องนำปัจจัยแรงงานข้ามชาติมาบูรณาการทั้งด้านนโยบายและการปรับตัวของภาคเอกชนในการนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน ซึ่งอาจทยอยกลับไปทำงานในประเทศของตนเอง กอปรทั้งแนวโน้มค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคตจะมีอัตราสูงขึ้นความจำเป็นที่ภาครัฐโดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติควรมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านให้มีศักยภาพมีผลิตภาพแรงงานเมื่อเทียบกับค่าจ้างด้วยการพัฒนามาตรฐานรวมถึงทักษะเบื้องต้นที่จำเป็น เพื่อให้สามารถทำงานในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นที่คนไทยไม่ทำซึ่งจะทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานจำนวน 3,293,819 คน

(ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2562)



(ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ก.พ. 2562)

4.5 ภาวะความต้องการของตลาดแรงงาน

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการว่างงานอยู่ในระดับต่ำของโลก ตัวเลขการว่างงานเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 0.9 ถึงร้อยละ 1.0 เป็นจำนวนตัวเลขผู้ว่างงานประมาณ 3.5 - 4 แสนคน ตัวเลขการว่างงานของไทยค่อนข้างขึ้นลงไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจจริงอาจเกิดจากการสำรวจหรือการเก็บข้อมูล อีกทั้งยังมีตัวแปรของแรงงานรอฤดูกาลประมาณสองแสนกว่าคน แต่โดยทั่วไปมีแนวโน้มว่า ประเทศไทยจะมีอัตราการว่างงานต่ำ จากการจำแนกระดับการศึกษาพบว่าผู้จบระดับอุดมศึกษาบางสาขาเป็นกลุ่มที่หางานยากไปจนถึงว่างงานมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 42 - 46 ของจำนวนผู้ว่างงาน

ตลาดแรงงานของไทยหากไม่นับรวมภาคเกษตรและประมงจะเป็นแรงงานระดับปฏิบัติการในโรงงานประมาณ 3.92 ล้านคน อีกทั้งแรงงานกึ่งทักษะในสาขาช่างหรืองานฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างซ่อม ช่างโลหะ ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า งานก่อสร้าง พนักงานขับรถประเภทต่าง ๆ รวมกันประมาณ 4.74 ล้านคน แต่งานส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการ ทั้งค้าปลีก ค้าส่ง ภาคโลจิสติกส์ ภาคบริการท่องเที่ยว สถาบันการเงิน งานด้านสุขภาพ ฯลฯ รวมกันประมาณ 7.91 ล้านคน สำหรับงานเสมียนหรืองานนั่งโต๊ะทำงานตามสำนักงานในระดับต่าง ๆ รวมกันประมาณ 3 ล้านคน

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติความต้องการแรงงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ พบว่าความต้องการแรงงานในระดับ ปวช. และระดับ ปวส. มีความต้องการมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.0 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 32.05 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 15.81 และระดับอุดมศึกษามีความต้องการน้อยสุดสัดส่วนร้อยละ 13.17 โดยความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ต้องการผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิค ช่างฝีมือเฉพาะด้าน แรงงานพื้นฐานด้านการผลิต พนักงานขายสินค้า งานเสมียนประจำสำนักงาน ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้บ่งชี้ให้เห็นถึงความไม่สัมพันธ์ของความต้องการแรงงาน (Mismatch Demand) กับการสนองตอบของอุปทานตัวแรงงานทั้งด้านการศึกษาและทักษะที่ไม่สอดคล้องความต้องการของนายจ้าง สอดคล้องกับรายงานของบริษัทไอบีเอ็มที่ระบุว่าการจ้างงานของคนทำงานในอนาคตมีแนวโน้มว่าไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จากการสำรวจของบริษัท แมนเพาเวอร์กรุ๊ป กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120,837 คน พบว่าอันดับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

ลำดับ	ประเภทงาน	สัดส่วนร้อยละ
1	งานขายและการตลาด	22.57 %
2	งานวิศวกรและช่างเทคนิค	13.42 %
3	งานธุรการ-พนักงานในสำนักงาน	11.48 %
4	งานทรัพยากรบุคคล	8.66 %
5	งานบัญชีและการเงิน	8.57 %
6	งานบริการลูกค้า	8.26 %
7	งานโลจิสติกส์	6.42 %
8	งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.73 %
9	งานระดับผู้บริหาร	4.18 %
10	งานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม	4.14 %

(ที่มา : แมนเพาเวอร์กรุ๊ป พ.ศ.2561)

หากจำแนกกลุ่มธุรกิจหรือคลัสเตอร์ที่ยังมีความต้องการแรงงานสูงสุดอยู่ในภาคบริการประกอบด้วยธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ ค้าส่ง ค้าปลีก บริการเฉพาะกิจ อาชีพ รปภ. และอาชีพแม่บ้าน พนักงานในร้านอาหาร โรงแรม แรงงานแบกหามต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วน

ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ ด้านปิโตรเคมีคอล ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ วิศวกรด้านเอไอ ช่างประกอบและซ่อมโรบอท และเครื่องจักรอัตโนมัติ โปรแกรมเมอร์ วิศวกรด้านรถไฟฟ้าและการซ่อมบำรุง วิศวกรด้านธุรกิจ อุตสาหกรรมการบินหรือ (Aviation Industry) กลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ที่ตลาดมีความต้องการมาก เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร กลุ่มดิจิทัล งานบัญชี นักวิเคราะห์ข้อมูลบิ๊กดาต้ารวมถึงงานบริการเฉพาะด้านในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพซุปเปอร์คลัสเตอร์ซึ่งเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายการรับ การลงทุนของรัฐบาล

ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาโดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการและแรงงานกึ่งทักษะซึ่งไม่ต้องการความรู้ที่สูงมาก ขณะเดียวกันตลาดแรงงานยังมีแรงงาน 3 - 4 แสนคน ใช้เวลาหางานนานหรือได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือกลายเป็นผู้ว่างงาน แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่ไม่มีความทันสมัยหรือไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ปัจจัยเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องนำมาสังเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนของความต้องการตลาดแรงงานในอนาคตเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตั้งแต่ระดับการศึกษาไปจนการพัฒนาปรับเปลี่ยนทักษะของแรงงานในระบบ

4.6 ความท้าทายของภาคแรงงานต่อการก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล

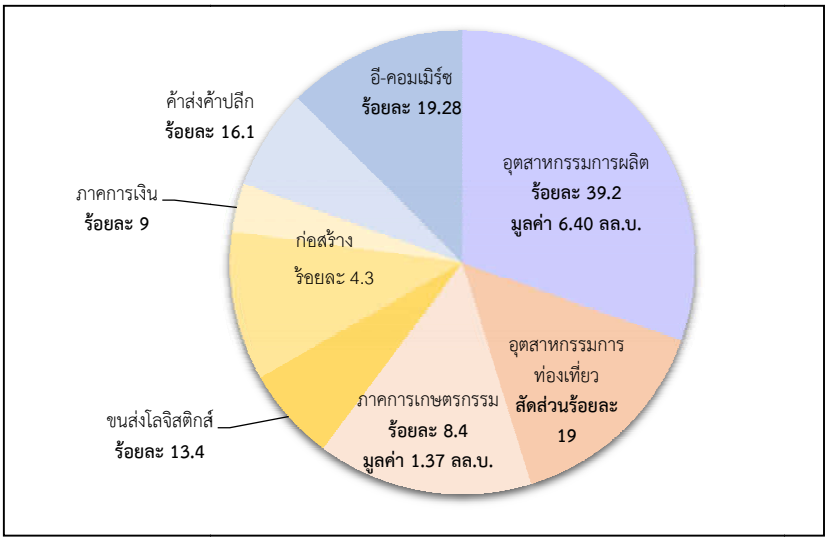
เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) คือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้กลไกของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจของประเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านการแข่งขัน เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการที่เคยใช้ทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของแรงงานเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ซึ่งที่ผ่านมาผลิตภาพแรงงานของไทยเมื่อเทียบกับค่าจ้างอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว การยกระดับประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องใช้กลไกของสมาร์ทเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจกรรมทั้งของภาครัฐที่จะต้องยกระดับเป็นรัฐบาลดิจิทัล สถาบันการศึกษาจะต้องเปลี่ยนไปสู่รูปแบบใหม่และเนื้อหาหลักสูตรใหม่ เอกชนทั้งภาคการผลิตและบริการจะต้องใช้เทคโนโลยีเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันตลอดจนเกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมงไปจนถึงภาคประชาสังคม

เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นทางเดินของประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยซึ่งปัจจุบันมูลค่าเศรษฐกิจประมาณ 490,120 เหรียญสหรัฐหรือประมาณ 16.330 ล้านล้านบาท อยู่ในอันดับที่ 26 ของโลกรายได้ต่อหัวในปี พ.ศ. 2561 (GNI Per Capita) ประมาณ 6,590 เหรียญสหรัฐอยู่ในอันดับที่ 40 ของโลก การที่จะก้าวพ้นกับดักจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูงไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงจะต้องมีรายได้ต่อหัวมากกว่า 12,235 เหรียญสหรัฐต่อคน โดยยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดว่าในปี พ.ศ.2579 จะไปถึงเป้าหมายดังกล่าวซึ่งเป็นความท้าทาย เพราะที่ผ่านมาเศรษฐกิจของไทยขยายตัวในอัตราต่ำสุดของอาเซียนจำเป็นที่จะต้องยกระดับเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งขับเคลื่อนด้วยสมาร์ทเทคโนโลยีก้าวหน้า ปัจจัยที่จะประสบความสำเร็จด้วยการยกระดับทักษะทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไปสู่ “Smart Labour” ประเด็นคือองค์ประกอบของโครงสร้างเศรษฐกิจไทยประกอบด้วยภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ค้าส่ง ค้าปลีก ภาคการผลิตอี-คอมเมิร์ซ ภาคเกษตรกรรม ภาคบริการต่าง ๆ ซึ่งแรงงานในแต่ละภาคส่วนมีศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง สะท้อนจากสัดส่วนของมูลค่าภาคอุตสาหกรรมในจีดีพีสูงถึงร้อยละ 39.2 มีแรงงานประมาณ 6.31 ล้านคน

ขณะที่ภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนอยู่ในจีดีพีเพียงร้อยละ 8.4 แต่มีแรงงานสูงถึง 11.8 ล้านคน แสดงถึงความเหลื่อมล้ำด้านการพัฒนาและการทรานส์ฟอร์มสู่เศรษฐกิจดิจิทัล

สัดส่วนมูลค่าของภาคส่วนที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย

มูลค่าจีดีพี ปี พ.ศ.2561 จำนวน 16.330 ล้านล้านบาท (490,120 ล้านเหรียญสหรัฐ)



(ที่มา : https//th.wikipidia.org)

แนวทางการขับเคลื่อนแรงงานแห่งอนาคต (Smart Labour) [14]

1) การเห็นภูมิทัศน์รูปแบบของเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคต เพื่อนำมาวางกรอบนโยบายซึ่งต้องเป็นวาระแห่งชาติทั้งด้านเชิงรุกเกี่ยวกับอาชีพใหม่ที่จะมาพร้อมกับเทคโนโลยีก้าวหน้ารวมถึงนโยบายเชิงรับสำหรับแรงงานกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบและสูญเสียตำแหน่งงาน

2) แนวทางการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนกลุ่มเสี่ยง โดยเฉพาะเอสเอ็มอีที่ได้รับผลกระทบจาก “Product Disruptive” จะมีวิธีการอย่างไรทั้งด้านการเพิ่มทักษะและการเปลี่ยนทักษะของแรงงานรวมถึงการเยียวยาแรงงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ

3) ความท้าทายภายใต้โจทย์เศรษฐกิจดิจิทัล กำลังแรงงานร่วม 37.6 ล้านคนจะมีจำนวนมากน้อยเพียงใดที่จะสามารถก้าวผ่าน จำเป็นที่จะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนรวมถึงยุทธศาสตร์และแผนงานที่มีรูปธรรมและความเป็นไปได้ที่จะตอบโจทย์อนาคต

4) นโยบายของกระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จะมีการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมได้อย่างไร เช่น การพัฒนาเพิ่มทักษะแรงงานกลุ่มเสี่ยง ทั้งแรงงานด้อยโอกาส การศึกษาต่ำ ทักษะต่ำ แรงงานในภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ กลุ่มคนเหล่านี้มีจำนวนมากและมีข้อจำกัดของการปรับตัวจะมีวิธีการอย่างไร

5) ความขัดแย้งของนโยบายกับปรากฏการณ์ที่เป็นจริง เกี่ยวข้องกับนโยบายส่งเสริมงานประเภทซุปเปอร์คลัสเตอร์ในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ขณะที่ประเทศไทยยังมีอุตสาหกรรมดั้งเดิมซึ่งใช้แรงงานเข้มข้น ธุรกิจรายย่อยและรายเล็กซึ่งมีสัดส่วนถึงร้อยละ 88 ของสถานประกอบการทั้งหมดรวมถึงแรงงานในภาคเกษตรที่อาจก้าวผ่านไม่ได้จะทำอย่างไร

(14) ที่มา : การประชุมระดมความคิดเห็นสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน อีอีซี (EEC) โรงแรมแกรนด์พาลาซโซ จังหวัดชลบุรี, วันที่ 31 พ.ค. 62

บริบทของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ซึ่งส่วนใหญ่จบระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง อีกทั้งแนวโน้มความต้องการแรงงานที่จบปริญญาตรีจะลดลง ภาคเอกชนจะให้ความสำคัญทักษะเฉพาะด้านมากกว่าปริญญา แนวทางการนำกลุ่มแรงงานวัยตอนต้นเพื่อเปลี่ยนทักษะความรู้ในลักษณะที่เป็น “Short Course” จะมีวิธีการอย่างไรที่เป็นรูปธรรม (จากการศึกษาทราบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้าใจปัญหามีการเชื่อมโยงเด็กในระดับมัธยมกับสถานศึกษาทั้งระดับอาชีวะและอุดมศึกษา)

6) การปรับบทบาทของภาคการศึกษา เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจใหม่และตลาดแรงงานในอนาคต ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังเน้นเชิงปริมาณและผลิตบัณฑิตในสาขาและหลักสูตรซึ่งไม่ทันสมัย ไม่สามารถตอบสนองโจทย์อุปสงค์ความต้องการในอนาคต อาจารย์และครูโดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษายังเป็นครูที่มาจากระบบการศึกษาแบบเดิม การก้าวผ่านต้องให้อาจารย์และครูก้าวผ่านก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

7) สภาวะของภาคแรงงานขาดการเตรียมพร้อมในการก้าวผ่าน แรงงานส่วนใหญ่ไม่รับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ต้องการเรียนรู้อะไรใหม่ ผู้ที่ยังมีงานให้ความสำคัญกับการทำล่วงเวลาเพื่อเลี้ยงครอบครัว ขณะเดียวกันกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ที่มีความเสี่ยงจากเทคโนโลยีต้องการเงินชดเชยที่ต้องออกจากงานและกลับไปอยู่ในภาคเกษตร ซึ่งแนวโน้มในทศวรรษหน้าพื้นที่เกษตรของไทยจะหดตัวลงจากการเข้ามาของเทคโนโลยีโดยผลผลิตยังเท่าเดิมหรือมากกว่าแต่การใช้แรงงานจะลดลง

4.7 สังเคราะห์สถานะการพัฒนาทักษะแรงงานของชาติ

4.7.1 โครงสร้างการศึกษาของไทยเป็นอนุรักษ์นิยม

ปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนแรงงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะคนหรือบุคลากรของสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เป็นลักษณะอนุรักษ์นิยมให้ความสำคัญต่อตำราเรียนมากกว่าให้เด็กมีความคิดเห็นเป็นจุดอ่อนของประเทศไทย กล่าวคือ การพัฒนาทักษะในลักษณะ “Skill 4.0” เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลในทศวรรษข้างหน้าต้องเริ่มต้นตั้งแต่สถาบันการศึกษาที่ยังคงใช้รูปแบบพื้นฐานทั่วไป (General Education) เน้นทฤษฎีแบบท่องจำมากกว่าการปฏิบัติหรือฝึกงานจริงทำให้บุคลากรที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการ รูปแบบของอุตสาหกรรมและธุรกรรมของภาคธุรกิจในอนาคตจะปรับเปลี่ยนไปสู่เทคโนโลยีอัจฉริยะที่มีการเชื่อมต่อแบบอัตโนมัติโดยอาศัยเทคโนโลยีอินเตอร์ออฟติง การฝึกทักษะจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นเฉพาะด้านในลักษณะที่เป็น “NICHE Short Course” เชื่อมโยงให้ตรงกับลักษณะงานและเทคโนโลยีของแต่ละธุรกิจ

ประเด็นการพัฒนาทักษะของไทยตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันให้ความสำคัญที่เป็น “Hard Skill” ในขณะที่หลักสูตรการเรียนการสอนยังไม่ค่อยได้รับการพัฒนา เน้นการพัฒนาอาคารและอุปกรณ์มากกว่าเนื้อหาของการพัฒนาทักษะและขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ อีกทั้งทัศนคติของสังคมเชิงอนุรักษ์ให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรมากกว่าองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพสอดรับกับระบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีลักษณะของธุรกิจมากกว่าด้านคุณภาพ ปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนแรงงานสู่อนาคตจำเป็นที่จะต้องมีการยกเครื่องเริ่มต้นตั้งแต่วิสัยทัศน์องค์กร ผู้บริหาร เนื้อหาของหลักสูตร อาจารย์ มีระบบปฏิบัติการเพื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Education Transformation Platform) และสามารถผลิตนักศึกษาที่เป็นแรงงานวัยตอนต้นเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลโดยเฉพาะการผลิต

แรงงานวัยตอนต้นในด้านอาชีวศึกษาซึ่งมีความต้องการในตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ต้องเน้นการผลิตแรงงานช่างฝีมือและช่างเทคนิคเฉพาะด้านที่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความซับซ้อน ประเด็นคือการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนในลักษณะการศึกษาแบบทวิภาคีหรือ “Bilateral Education” ที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติซึ่งต้องมีการฝึกงานกับสถานประกอบการเป็นระบบการศึกษาอาชีวะใหม่ที่จะสร้างแรงงานในอนาคต

4.7.2 โจทย์การพัฒนาทักษะแรงงานรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล [15]

กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของไทยที่นอกเหนือจากสถาบันการศึกษาซึ่งผลิตแรงงานวัยตอนต้นเข้าสู่ตลาดแรงงานปีละประมาณ 640,667 คน สำหรับแรงงานซึ่งมีงานทำการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานมีอยู่ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งต้องมีการฝึกอบรมแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบโดยตรงคือกระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก แต่ละปีมีผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 1.39 แสนคน ส่วนใหญ่ร้อยละ 39 เป็นการฝึกแรงงานในภาคการผลิต รองลงมาร้อยละ 17 เป็นภาคท่องเที่ยว และร้อยละ 7.0 เป็นการขายส่งและขายปลีก

การพัฒนาทักษะแรงงานของไทยเป็นโจทย์สำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต เพราะถึงแม้จะมีหุ่นยนต์หรือเทคโนโลยีที่ชาญฉลาดแต่คนยังคงเป็นปัจจัยหลักในการผลิตทั้งด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D) การควบคุม การใช้งานรวมถึงการซ่อมบำรุง แรงงานในอนาคตจึงต้องมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อน แต่ปัญหาของไทยคือความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาภาคบังคับ สายอาชีพและระดับอุดมศึกษา (Education Crisis) ที่ยังใช้รูปแบบเดิมประเภท “Chalk & Talk” อีกทั้งเนื้อหารายวิชาและหลักสูตรที่ไม่ตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะต้องมีการเร่งปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองเศรษฐกิจของทศวรรษหน้าที่เป็นดิจิทัล โดยการเรียนการสอนจะต้องเป็นลักษณะ “Digital For Education and Learning” ถึงแม้จะมี พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 แต่ก็ยังไม่สามารถตอบโจทย์การสร้างทักษะให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลในอนาคต[16]

จากที่กล่าวข้างต้นความก้าวหน้าของสมาร์ทเทคโนโลยีจะทำให้รูปแบบของธุรกรรมการค้าและกระบวนการผลิตแตกต่างไปจากอดีต แรงงานซึ่งทำงานในตลาดแรงงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่”หรือ New Skill ซึ่งสามารถทำงานร่วมกับเอไอ หุ่นยนต์อัจฉริยะ และระบบสมาร์ทออโตเมชั่น ทำให้เกิดแรงกดดันทั้งแรงงานซึ่งอยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันและแรงงานวัยตอนต้นซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานในอนาคต รายงานของสถาบันจัดอันดับการแข่งขัน “World Economic Forum” ได้มีการสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกโดยพบว่าในปี พ.ศ.2565 แรงงานเกินกว่าครึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่

ดังนั้น การก้าวผ่านขึ้นอยู่กับแรงงานใหม่ที่จะผลิตออกจากสถาบันการศึกษาจะต้องมีศักยภาพทั้งด้านทฤษฎีและทักษะสามารถทำงานภายใต้การเปลี่ยนผ่านซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้า การพัฒนาจะต้องปรับเปลี่ยนใหม่หมดตั้งแต่ระดับประถมจนถึงอุดมศึกษา การปฏิรูปไม่ใช่เรื่องง่ายแต่จำเป็นที่จะต้องก้าวผ่านเพราะระบบการศึกษาของไทยมีการปรับเปลี่ยนโดยรูปแบบอย่างต่อเนื่อง แต่เนื้อหายังคงอนุรักษ์นิยม ผลพวงของบุคลากรซึ่งอยู่ในภาคการศึกษาเกือบครึ่งหนึ่งมาจากยุค 2.0 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

(15) ที่มา : การประชุมแก้ไขการว่างงาน กระทรวงแรงงาน, วันที่ 18 มิ.ย. 61

(16) ที่มา : เพชร เหมือนพันธุ์, หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน, วันที่ 7 มิ.ย. 62, หน้า 15

4.7.3 การพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานแห่งอนาคต [17]

กล่าวได้ว่ายุคของเทคโนโลยีก้าวหน้าอยู่ในช่วงเริ่มต้นอย่างช้าไม่เกินทศวรรษหน้าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนของตลาดแรงงานที่จะเปลี่ยนไป ซึ่งรูปแบบของกระบวนการผลิตและธุรกรรมการค้าต่าง ๆ จะอยู่ภายใต้บริบทของนวัตกรรมและสมาร์ทเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งของผู้บริโภคและภาคธุรกิจยังมีต่อเนื่องจนไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าเทคโนโลยีในอนาคตจะเป็นรูปแบบใด จากรายงานของธนาคารโลกหรือ “World Bank” ระบุว่าประเทศไทยอยู่ในระดับต้น ๆ ที่จะมีการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจหรือ OECD (ปี ค.ศ.2018) ระบุว่าในอีก 15 ปีข้างหน้า ร้อยละ 14 ของแรงงานจะมีความเสี่ยงถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติและอีกร้อยละ 30 จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ที่ใช้ในการทำงาน

เป็นคำถามว่าภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ภาคการศึกษาและตลาดแรงงานไทยจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอนาคตเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงใด คำตอบอยู่ที่การพัฒนายกระดับทักษะแรงงานทั้งกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มเป้าหมายรองโดยเร่งให้ความรู้เฉพาะด้าน (Niche Skill) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานจำเป็นต้องเพิ่มทักษะความรู้พื้นฐานเพื่อสอดคล้องกับความต้องการซึ่งไม่ตรงกับเนื้อหาหลักสูตรของสถาบันการศึกษา กรณีศึกษาของประเทศเยอรมนีและประเทศสิงคโปร์ได้ใช้แนวทางนี้ในการให้ทักษะใหม่ทั้งกับแรงงานใหม่และกลุ่มแรงงานเป้าหมายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอัตโนมัติ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Job Security and Skill In the Age of Automation)

การพัฒนาความมั่นคงทางอาชีพและทักษะที่จำเป็นภายใต้ยุคเทคโนโลยีอัตโนมัติ

1) กำลังแรงงานในระบบประมาณร้อยละ 43 เป็นแรงงานไร้ทักษะ การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า อีกทั้งในจำนวนที่ใกล้เคียงกันเป็นแรงงานที่มีอายุเกินวัยกลางคนขึ้นไป กลุ่มคนเหล่านี้ขาดทักษะและขาดศักยภาพที่จะพัฒนาเพื่อเข้าถึงการเปลี่ยนผ่าน

2) แรงงานของไทยร้อยละ 70 ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่เป็นเอสเอ็มอี ซึ่งทั้งผู้ประกอบการภาคธุรกิจและสินค้ากำลังถูกคุกคามจากเทคโนโลยี (Disruptive Technology) สถานประกอบการเหล่านี้ส่วนใหญ่ขาดศักยภาพในการแข่งขันและเข้าถึงเทคโนโลยีชั้นสูง ไม่มีการพัฒนาทักษะแรงงานทำให้แรงงานที่อยู่ในกลุ่มสถานประกอบการเหล่านี้เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกขอบการพัฒนา

3) ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ไม่ตรงกับความต้องการในลักษณะ “Qualification Mismatch” ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประเด็นนี้รวมถึงนักศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริงเพราะขาดครูอาจารย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือรวมถึงขาดการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในลักษณะทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาอย่างจริงจัง

4) ปัญหาของกลุ่มแรงงานวัยตอนต้นซึ่งรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อการทำงาน กลุ่มคนเหล่านี้ใช้เวลา 1 - 3 ปี จึงเข้าสู่ตลาดแรงงาน กอปรกับการเรียนในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานขาดทักษะและความรู้พื้นฐานในการทำงาน

(17) ที่มา : ดร.เสาวณี จันทะพงษ์ และนายกัมพล พรพัฒนไพศาลกุล ธนาคารแห่งประเทศไทย www.bot.or.th

5) ควรตั้งคณะกรรมการร่วมในลักษณะไตรภาคี ภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เป็นหน่วยงานถาวรในการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล ภาครัฐควรร่วมกับภาคเอกชนลงทุนด้านการพัฒนาทักษะแรงงานใหม่เพื่อขยายบทบาทการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและให้มีกลไกการเชื่อมโยงทักษะแรงงานในอนาคตกับสถาบันการศึกษา

6) ต้องมีการกำหนดทิศทางใหม่ของภาคการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงานซึ่งบางส่วนจะหมดความต้องการ บางส่วนอาจต้องมีการปรับเนื้อหาหลักสูตรและตำแหน่งงานใหม่ในอนาคตซึ่งต้องมีการจัดทำหลักสูตรใหม่เพื่อให้สถาบันการศึกษามีการปรับตัวก้าวเข้าสู่ยุคเครื่องจักรอัตโนมัติ ซึ่งบางสาขาวิชาในอนาคตอาจไม่มีอีกต่อไป

7) ระบบการศึกษาต้องสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สถาบันการศึกษาของชาติตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องก้าวให้ทันไม่เน้นเพียงความเป็นเลิศด้านวิชาการแต่ต้องยกระดับการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ซับซ้อนในการปรับตัวของสถาบันการศึกษา ความสามารถของอาจารย์ผู้สอนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และการปรับตัวและปรับหลักสูตรรวมถึงวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคโรโบติก

4.7.4 กรณีศึกษา : การพัฒนาทักษะของภาคเอกชนสำหรับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง

1) สถาบันไทย-เยอรมัน (TGI : Thai-German Institute) สถาบันตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อยุธยาและกรุงเทพฯ จัดตั้งโดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี (ปีพ.ศ. 2538) เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม การบริหารงานเป็นอิสระในลักษณะมูลนิธิ ปัจจุบันยกระดับเป็นศูนย์ไฮเทคด้านการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotic Center) ให้การฝึกอบรมสถานประกอบการในลักษณะหลักสูตรระยะสั้น เช่น การซ่อมบำรุงหุ่นยนต์ การออกแบบเครื่องจักรระบบทดสอบ ระบบออโตเมชั่น รวมถึงให้คำปรึกษางานบริการอุตสาหกรรมและการจัดสัมมนาทักษะให้กับบุคลากรที่สถานประกอบการส่งเข้ามาฝึกอบรม

2) สถาบันเทคโนโลยีการผลิตสุมิพล[18] (SIMTech : Sumipol Institute of Manufacturing Technology) ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เป็นสถาบันในลักษณะศูนย์ฝึกอบรมอัจฉริยะตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2562 โดยเน้นการฝึกอบรมทักษะเทคโนโลยีชั้นสูงในลักษณะฝึกงานกับเครื่องจักรจริง (Practical Learning Rooms) โดยเน้นสาขาหุ่นยนต์อัจฉริยะ เครื่องจักรอัจฉริยะ มีห้องฝึกอบรมที่ทันสมัยแบ่งเป็นห้องเรียนและห้องสัมมนาขนาดใหญ่ กรณีศึกษาสถาบันซิมเทค (SIMTech) เป็นความร่วมมือของภาคเอกชนไทยและญี่ปุ่นในการพัฒนาทักษะแรงงานในพื้นที่อีอีซีโดยไม่รอพึ่งพิงภาครัฐ ใช้เงินลงทุน 300 ล้านบาท และเครื่องจักร หุ่นยนต์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมากกว่า 120 ล้านบาท เพื่อผลิตบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ยังขาดความพร้อมในการผลิตแรงงานวัยตอนต้นเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(18) ที่มา : การดูงานและประชุมร่วมซิมเทค (SIMTech) ณ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จ.ระยอง วันที่ 30 พ.ค.62 และหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ หน้า 6 วันที่ 21 มิ.ย. 62

3) สถาบันวิทยสิริเมธีและโรงเรียนกำเนิดวิทย์ จัดตั้งและบริหารโดยกลุ่ม ปตท. เมื่อปี พ.ศ. 2558 โดยมูลนิธีพลังสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวอย่างของภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะแรงงาน มุ่งเน้นที่จะเป็นสถาบันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัย เทียบเท่าสถาบันชั้นนำของโลกโดยโรงเรียนกำเนิดวิทย์ทำหน้าที่เป็น “Science Academy” เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมปีที่ 4 เป็นศูนย์บ่มเพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับเยาวชนโดยกลุ่ม ปตท. สนับสนุนทุนการศึกษาทั้งหมด

ขณะที่สถาบันวิทยสิริเมธี (VISTECH) มุ่งเน้นสอนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกสอนเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด มีเป้าหมายผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับโลก มีศูนย์ฝึกงานให้กับนักศึกษาเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่ง ปตท. มีศักยภาพเพราะมีหลากหลายธุรกิจซึ่งอยู่ในซุปเปอร์คลัสเตอร์ โดยมุ่งเน้นให้เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านความสำเร็จไม่ใช่จำนวนผู้จบการศึกษาแต่เป็นผลงานทางวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายใน 15 ปีข้างหน้าจะเป็น “World Research University” (ที่ตั้ง อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง)

4) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ก่อตั้งโดยกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ เมื่อปี พ.ศ. 2550 เดิมจัดตั้งขึ้นมาเพื่อผลิตแรงงานด้านค้าส่งและค้าปลีกให้กับกลุ่มธุรกิจของตนเองแต่ต่อมามีการขยายไปในหลายสาขา โดยเน้นด้านธุรกิจสมัยใหม่ เช่น วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมหุ่นยนต์ วิศวกรรมระบบอัตโนมัติ นักพัฒนาซอฟต์แวร์และระบบหุ่นยนต์ รวมไปถึงสาขาการบิน ตลอดจนด้านนวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ ทั้งเศรษฐศาสตร์ จัดการเกษตรและโลจิสติกส์ เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของภาคเอกชนที่ไม่รอภาครัฐโดยการผลิตบุคลากรของตนเอง ขณะเดียวกันสามารถผลิตบุคลากรให้กับภาคส่วนต่าง ๆ โดยเน้นด้านทักษะให้ตรงกับความต้องการ

สถาบันเทคโนโลยีการผลิตสุมิพล จังหวัดระยอง