

บทที่ ๗  
การพัฒนาทักษะของแรงงาน  
ในประเทศไทย





ที่มา : <https://schoolflix.org/th/news/92254->



### ๗.๑ ความหมาย

ทักษะหรือ “Skill” หมายถึงความรู้ที่อาจได้มาจากประสบการณ์ทำงานหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา-การเรียนรู้เสริมทักษะระยะสั้นตลอดจนการค้นคว้าจากหนังสือตลอดจนเอกสารข้อมูลที่ได้จากแพลตฟอร์มดิจิทัล ในอีกนัยสำคัญการเรียนรู้ “Learning by Doing” ได้มาจากความชำนาญและ/หรือความสามารถในการกระทำหรือปฏิบัติซ้ำๆ ต่อเนื่องรวมถึงการฝึกฝนจนทำให้เกิดชุดทักษะ “Skill Sets” ส่งผลต่อสมรรถภาพที่เป็น “Skill Competency” ทักษะเหล่านี้จะสะสมออกมาในรูปผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพทำให้เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) <sup>(๕๘)</sup>

### ๗.๒ ทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคต

จากรายงานของ WEF : The World Economic Forum (2022) ระบุว่าแรงงานของไทยร้อยละ ๕๔ ยังขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคตโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ Upskill / Reskill และ Technical Skill นอกจากนี้การเตรียมพร้อมแรงงานใหม่ยังขาดการพัฒนาที่เหมาะสมโดยประเมินว่าร้อยละ ๖๕ ของผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาจะเป็นกลุ่มที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในอนาคตซึ่งแนวโน้มในห้าปีข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๗๐) ตลาดแรงงานต้องการผู้ทำงานที่มีทักษะ “Next Skill & Future Skill” ซึ่งแนวโน้มเอไอ-โรโบติกและเซพท์ที่เพิ่มขึ้นถึง ๓.๗ เท่า เป็นความท้าทายของการพัฒนาแรงงานวัยตอนต้นที่ไม่พอเพียงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งแรงงานในระบบยังมีทักษะไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนผ่าน นอกจากนี้เว็รดิโคโนมิกฟอร์มยังระบุว่าแรงงานไทยที่มีทักษะและเป็นแรงงานฝีมือมีเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๘ <sup>(๕๙)</sup>

จากข้อมูลข้างต้นจำเป็นที่ภาครัฐและเอกชนจะต้องประสานบูรณาการเพื่อพัฒนาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งการพัฒนาจะต้องยกระดับแรงงานเป็นทุนมนุษย์ไม่ใช่เป็นแค่ปัจจัยการผลิต ภาครัฐที่รับผิดชอบจะต้องเข้าใจกระแสการเปลี่ยนแปลงของการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าอาจทำให้เกิดบาดแผลทางเศรษฐกิจจากประชากรแรงงานกลุ่มเปราะบางที่มีความเสี่ยงในการปรับตัว แนวโน้มธุรกิจจะลดขนาดองค์กรที่เรียกว่า “Business Downsizing” ควบคู่ไปกับอัตราการเร่งตัวใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานมนุษย์ ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและลักษณะการจ้างงานครั้งใหญ่ ธุรกิจต่างๆ ในสำนักงานค้าส่ง-ค้าปลีก-บริการไปจนถึงธุรกิจรายย่อยจะอยู่ภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล รูปแบบงานประเภทฟรีแลนซ์และเอาร์ทเซอร์สจะเพิ่มมากขึ้นอีกทั้งทักษะและองค์ความรู้ของตลาดแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวได้ว่ายุคของเทคโนโลยีก้าวหน้าอยู่ในช่วงเริ่มต้นอย่างช้าไม่เกินทศวรรษหน้าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนของภูมิทัศน์ตลาดแรงงานที่จะเปลี่ยนไปซึ่งรูปแบบของกระบวนการผลิตและธุรกิจการค้าต่างๆ จะอยู่ภายใต้บริบทของนวัตกรรมและสมาร์ตเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบ

(๕๘) ที่มา : พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๕๒ และดร.ธนิศ โสรัตน์, ๒๕๖๖

(๕๙) ที่มา : สถาบันอนาคตไทยศึกษา, bangkokbiznews.com, ๒๕ ม.ค.๖๖

สนองความต้องการทั้งของผู้บริโภคและภาคธุรกิจยังมีต่อเนื่องจนไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าเทคโนโลยีในอนาคตจะเป็นรูปแบบใด จากรายงานของธนาคารโลกหรือ “World Bank” ระบุว่าประเทศไทยอยู่ในระดับต้นๆ ที่จะมีการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจหรือ “OECD” ในทศวรรษหน้าข้างหน้าร้อยละ ๑๔ ของแรงงานจะมีความเสี่ยงถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติและอีกร้อยละ ๓๐ จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ที่ใช้ในการทำงาน

คำถามว่าภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ภาคการศึกษาและตลาดแรงงานไทยจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคตเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงใด คำตอบอยู่ที่การพัฒนายกระดับทักษะแรงงานทั้งกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มเป้าหมายรองโดยเร่งให้ความรู้เฉพาะด้าน (Niche Skill) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขณะที่แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจจำเป็นต้องใส่ทักษะความรู้พื้นฐานเพื่อสอดคล้องกับความต้องการซึ่งไม่ตรงกับเนื้อหาหลักสูตรของสถาบันการศึกษา กรณีศึกษาของประเทศเยอรมนีและประเทศสิงคโปร์ได้ใช้แนวทางนี้ในการให้ทักษะใหม่ทั้งกับแรงงานใหม่และกลุ่มแรงงานเป้าหมายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอัตโนมัติ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอาชีพและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Job Security and Skill in the Age of Automation)

### ๗.๓ ภัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาประเทศเพื่อความยั่งยืน

ผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับราคาสินค้าหรือมูลค่าของผลิตภัณฑ์ หากผลิตภัณฑ์และสินค้ามีราคาสูงผลิตภาพแรงงานจะสูงตาม เนื่องจากค่าจ้างเมื่อเทียบกับราคาสินค้าจะมีสัดส่วนที่ต่ำ ในทางกลับกันหากมูลค่าราคาสินค้าหรือมูลค่าผลิตภัณฑ์ต่ำและใช้แรงงานเข้มข้นจะทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำ กรณีประเทศไทยติดกับดักไม่สามารถก้าวผ่านรอยต่อของเศรษฐกิจยุค ๓.๐ ซึ่งเป็นช่วงปลายของยุคอนุโลโก้ไปสู่เศรษฐกิจยุค ๔.๐ ผู้ประกอบการของไทยส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๙.๐๔ เป็นรายย่อยและเอสเอ็มอี (MSMEs) ซึ่งมีสัดส่วนรวมกันอยู่ใน GDP ประมาณร้อยละ ๓๔.๖

จากข้อมูลข้างต้นยังพบว่าคลัสเตอร์เศรษฐกิจซึ่งมีผลิตภาพแรงงานสูง ๕ อันดับแรก ได้แก่ คำส่ง-คำปลีก, การเงินและประกันภัย, ภาคโลจิสติกส์, ภาคการผลิตและด้านสุขภาพ มีการปรับใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่มากกว่าเซกเตอร์อื่นๆ เหตุผลสำคัญที่ค่าแรงของไทยต่ำกว่าศักยภาพที่ควรเป็นเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีขั้นสูงมีสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะเดียวกันการพัฒนาทักษะจำเป็นที่จะต้องทำคู่ขนานพร้อมกันไป ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าการพัฒนาทักษะอยู่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยแต่ข้อเท็จจริงการพัฒนาทักษะซึ่งคือการพัฒนาองค์ความรู้สามารถทำได้ในหลายมิติขึ้นอยู่กับตัวแรงงานจะต้องเห็นความสำคัญ

**รูปแบบการเพิ่มพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น**

๑) Education Skill ทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับสาขาที่เรียนรวมถึงมาตรฐานของสถาบันการศึกษา ปัญหาของไทยคือแรงงานใหม่ที้ออกจากระบบการศึกษาส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาใช้ประโยชน์ อีกทั้งหลายสาขาวิชาล้าสมัยไม่ตอบโจทย์ปัจจุบันรวมถึงทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชา ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานต่ำและค่าจ้างที่ต่ำกว่าศักยภาพ

๒) **Experience Skills** ทักษะจากการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทำงาน โดยระยะเวลาการทำงานที่นานมากเพียงพอทำให้มีการสั่งสมความชำนาญมีผลโดยตรงต่อทักษะและการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน สามารถใช้ได้กับแรงงานระดับล่างและ/หรือระดับบนและมีผลต่อรายได้ของแรงงานที่สูงขึ้น กรณีของภาคบริการท่องเที่ยวพบว่าการใช้เทคโนโลยีมีข้อจำกัด โดยกิจกรรมการทำงานร้อยละ ๘๐ ยังต้องใช้แรงงานมนุษย์ **ขณะที่ภาคการศึกษาส่วนหนึ่งติดกับดักโดยใช้อาจารย์เป็นศูนย์กลางแทนที่จะใช้ตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลาง** ทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีทักษะตรงกับลักษณะของงานที่มีความหลากหลายประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานจึงมีความสำคัญ (๖๐)

๓) **Training Skills** ทักษะจากการฝึกอบรม, สัมมนาที่จัดโดยสถานประกอบการ-หน่วยงานรัฐหรือลูกจ้างชวนขายเข้าอบรมด้วยตนเอง เป็นทักษะเสริมเติมส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ทักษะประเภท Upskill / Reskill / Next Skill เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้ ทักษะจากการฝึกอบรมยังมีการนำมาใช้กับแรงงานให้มีการกระปรี้กระเปร่าโดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่เป็นคนหมดไฟ

๔) **Documentation Skills** ทักษะเรียนรู้จากตำรา, รายงาน, เอกสารทั้งในรูปแบบ Hard Paper และดิจิทัล เป็นองค์ความรู้ที่แรงงานต้องใฝ่รู้ซึ่งปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้ง่ายโดยเฉพาะทางดิจิทัลแพลตฟอร์มในรูปแบบต่างๆ เช่น Website, Google, Facebook, Twitter, ChatGPT/openAI ฯลฯ แต่ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้ต้องใช้วิจารณญาณเพราะข้อมูลอาจไม่ถูกต้องเป็นความเห็นส่วนบุคคลของผู้ที่โพสต์ข้อความ

## ๗.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะของไทย

### ๗.๔.๑ นายจ้างไม่ให้ความสำคัญ

สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็กประเภท SMEs ขาดศักยภาพและไม่ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะให้กับลูกจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในกลุ่มธุรกิจระดับ Micro Enterprise และ SMEs (MSME) รวมกันมีจำนวน ๗๕๖,๗๓๐ ราย สัดส่วนร้อยละ ๘๙.๐ ของสถานประกอบการรวมกัน โดยในจำนวนนี้เป็นธุรกิจขนาดเล็กทุนจดทะเบียนไม่เกินหนึ่งล้านบาทมีจำนวน ๔๘๙,๖๘๙ ราย สัดส่วนมากถึงร้อยละ ๖๖ ของกลุ่ม MSME ทั้งหมด (รายละเอียดดูได้จากตารางข้อ ๓.๒) การที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ของไทยมีขนาดเล็กขาดศักยภาพหรือเจ้าของธุรกิจไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้และ/หรือทักษะให้กับพนักงาน **ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญยังมีสถานประกอบการจำนวนมากส่วนใหญ่เป็น SMEs ที่ลักษณะการทำงานไม่ซับซ้อนมีการใช้เทคโนโลยีต่ำ เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นต้องการให้ค่าแรงต่ำเพื่อใช้เป็นจุดแข็งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน** ส่งผลให้แรงงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจเหล่านี้จึงเป็นกลุ่มเปราะบางขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

“มีการกล่าวว่าหากนายจ้างไม่ปรับตัวธุรกิจก็ไปไม่รอดแรงงานที่ทำงานก็ไม่รอดเช่นกัน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นธุรกิจ SMEs สหภาพแรงงานและพนักงานที่ทำงานต้องการให้นายจ้างมีการ Upskill/Reskill แต่นายจ้างยังคงไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ”

(๖๐) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย.๖๖

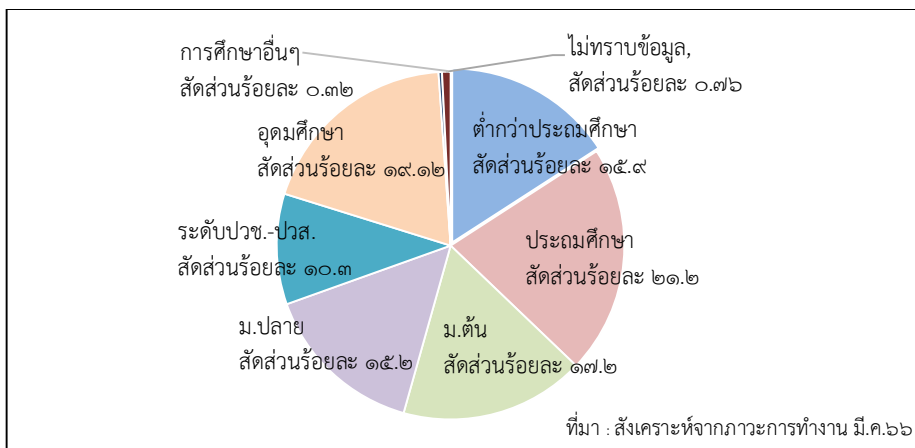
### ๗.๔.๒ ลูกจ้างไม่ชอบพัฒนาทักษะให้กับตนเอง

ปัญหาการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานของไทยคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างเป็นนัยสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ กล่าวคือกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ ๓๗.๑ ของผู้มีงานทำและส่วนใหญ่เป็นแรงงานสูงวัย ขณะที่แรงงานระดับกึ่งมีทักษะ (Semi Skilled Labor) ซึ่งเป็นระดับหัวหน้างานขั้นต้นในไลน์การผลิตการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลายมีสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๔ เป็นกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ปัจจัยอาจมาจากปัญหาการดูแลครอบครัว การทำงานขาดแรงจูงใจ ต้องการความมั่นคงในการทำงานเน้นค่าจ้างและการทำงานล่วงเวลา แรงงานไทยโดยเฉพาะระดับภาคส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้นส่วนใหญ่มีหนี้สินและหนี้ครัวเรือนสูงตลอดจนการใช้ชีวิตส่วนตัวที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะให้กับตนเอง<sup>(๖๑)</sup>

#### ระดับการศึกษาของแรงงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะ

(สัดส่วนจำนวนแรงงานจำแนกตามการศึกษา)

หน่วย : ร้อยละ



### ๗.๔.๓ แรงงานสูงวัยช่องว่างการพัฒนาทักษะ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (High Aging Society) ภาคส่วนแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของประชากร ทำให้กำลังแรงงานเข้าสู่แรงงานสูงวัยเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะโดยปัจจัยอายุและวัยมีความสัมพันธ์สวนทางกับการพัฒนาทักษะ จากโครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามอายุโดยข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ปี พ.ศ.๒๕๖๕) จากโครงสร้างตลาดแรงงานพบว่าแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปมีจำนวนประมาณ ๑๓.๔๘๑ ล้านคน สัดส่วนร้อยละ ๓๔.๑ ของแรงงานที่มีงานทำส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรมและปศุสัตว์ประมาณ ๙ ล้านคน

จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กล่าวว่าแรงงานสูงวัยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมามีแนวโน้มสูงขึ้นส่วนใหญ่เป็นประเทศที่พัฒนาและประเทศเกิดใหม่ซึ่งรวมถึงไทย แรงงานสูงวัยเป็นช่องว่างของการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะทักษะประเภท Next Skill / Future Skill ที่เปลี่ยนไปจากอดีตเป็นอุปสรรคสำคัญในการก้าวผ่าน เช่น อายุที่มากขึ้นมีผลต่อสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง, การปรับทักษะดิจิทัลไม่ได้, รายได้สูงกว่าแรงงานตอนต้นแต่ประสิทธิภาพน้อยกว่า, ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพไม่สามารถทำงานบางประเภท เช่น งานที่ต้องทำล่วงเวลา, งานที่ต้องทำเป็นกะ (Shift) ไม่สามารถทำงานร่วมกับคน

(๖๑) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากความคิดเห็นของตัวแทนแรงงานในการสัมมนานำเสนอรายงานการศึกษาฯ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กทม.

ต่างเจนเนอร์เรชัน ส่วนใหญ่เป็นผู้หมดไฟหรือเบื่อการทำงานขาดจิตสำนึกการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับตนเองหากอยู่นอกภาคเกษตรต้องการกลับไปภูมิลำเนาเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ<sup>(๖๒)</sup>

การปิดช่องว่างการพัฒนาทักษะของแรงงานสูงวัยซึ่งในรายงานฉบับนี้หมายถึงผู้ที่มีอายุ ๕๐ ปีหรือมากกว่าซึ่งมีจำนวนคิดเป็นสัดส่วน ๑ ใน ๓ ของกำลังแรงงานที่มีงานทำทั้งหมด ในแต่ละปี แรงงานสูงวัยจะมีการเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งตัวสอดคล้องกับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทย แรงงานกลุ่มนี้มีความเปราะบางทั้งด้านเสถียรภาพในการทำงานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงจากการถูกเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน นอกจากนี้แรงงานกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งหมดไฟ (Burnout Person) เริ่มเบื่อหน่ายการทำงานไม่ต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เทคโนโลยีที่จะเข้ามาใช้แทนคนมาแน่นอน ภาครัฐหรือภาคนโยบายจึงต้องมีมาตรการที่จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทให้เป็นวาระแห่งชาติมีโรดแมปการทำงานที่ชัดเจน มิฉะนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นคนตกงานถาวรดำรงชีวิตอยู่ได้กับการช่วยเหลือของรัฐ เช่น เบี้ยคนชรา, บัตรสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งแต่ละปีจำนวนคนที่มากขึ้นเป็นภาระทั้งของสังคม-การเงินและการคลังของประเทศ (โปรดดูนิยามแรงงานสูงวัยข้อ ๓.๑ วงเล็บ ๑๑)

### ประชากรแรงงานสูงวัยซึ่งอยู่ในตลาดแรงงาน

| สัดส่วนแบ่งตาม<br>กลุ่มอายุ                | แรงงานสูงวัย<br>แบ่งตามช่วงอายุ |            |
|--|---------------------------------|------------|
|  | อายุ (ปี)                       | จำนวน (คน) |
| แรงงานสูงวัย-<br>วัยชราและเกษียณ<br>๓๔.๑ % | ๕๐ - ๕๔                         | ๔,๕๗๕,๑๗๕  |
|  | ๕๕ - ๕๙                         | ๔,๑๖๑,๙๐๗  |
|  | ๖๐ ขึ้นไป                       | ๔,๗๔๔,๐๖๓  |
|  | รวม                             | ๑๓,๔๘๑,๑๔๕ |

ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๕

อุปนิสัยแรงงานสูงวัยส่วนใหญ่ไม่ชอบการพัฒนาทักษะ ประเด็นที่ต้องยอมรับความจริงคนไทยกลุ่มใหญ่ไม่ชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะการอบรมทักษะในลักษณะที่เป็น “Classroom” กอปรทั้งแรงงานส่วนใหญ่ นอกเหนือจากมีอายุมากและยังมีการศึกษาค่อนข้างต่ำเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา เคยมีการสำรวจพบว่าแรงงานอายุมากส่วนใหญ่เป็นประเภทหมดไฟ (Burnout Person Effect) หรือประเภทรอวันเกษียณ ปัจจัยด้านแรงงานสูงวัยและแรงงานมีการศึกษาต่ำเป็นปัญหาสำคัญของการพัฒนาประเทศภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล แนวโน้มสถานประกอบการต่างๆ หลังพ้นวิกฤตการระบาดโควิด-๑๙ และวิกฤตเศรษฐกิจจะมีการเร่งตัวปรับใช้เทคโนโลยี แรงงานกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มเสี่ยงมากที่สุดจากการให้ออกจากงานและการเลิกจ้างอย่างที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศที่พัฒนาแล้ว

ประเด็นคือแรงงานสูงวัยเหล่านี้ยังมีภาระหาเลี้ยงครอบครัวอีกทั้งประเทศไทยมีหนี้ครัวเรือนในระดับสูงพวกเขาจะดำรงชีวิตได้อย่างไร ในที่สุดกลายเป็นภาระสังคมกลายเป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อยที่รัฐจะต้องรับภาระเงินสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งปัจจุบันมีมากกว่า ๑๓.๕-๑๔ ล้านคน แนวทางการเปลี่ยนอาชีพใหม่ทักษะประเภท “Upskil/ Reskil/ Next skill” ที่เป็นรูปธรรมที่ต้องพัฒนามีอะไรบ้างที่จะยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกลุ่มประชากรเปราะบางเหล่านี้ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

(๖๒) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖

#### ๗.๔.๔ หลักสูตรการเรียนการสอนและการผลิตครู-อาจารย์ไม่สอดคล้องกับทักษะใหม่

จากการศึกษาพบว่าสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะอาชีวศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสอน **ปัจจัยสำคัญครูและอาจารย์ในสถานศึกษาประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่มีความรู้หรือทักษะใหม่โดยมุ่งเน้นแต่การสอนมีแต่ทฤษฎี** ไม่เน้นการปฏิบัติหรือการฝึกงานร่วมกับภาคเอกชน ทำให้คุณภาพของนักเรียนหรือนักศึกษาอาชีวศึกษาต่ำ ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ไม่ได้เพราะผู้สอนก็ไม่มีความรู้สอนไม่ได้ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเน้นการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีรวมถึงการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีประสบการณ์จริงในการทำงานเพื่อให้ครูสามารถกลับมาแก้ปัญหาในการเป็นที่เลี้ยงและโค้ช และควรลดระยะเวลาการศึกษาในห้องเรียนให้มีการฝึกงานจริงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวนักศึกษาและสถานประกอบการ <sup>(๖๓)</sup>

#### ๗.๕ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะแรงงาน

##### ๗.๕.๑ ปัญหาเชิงโครงสร้างของไทยคือแรงงานสูงวัยมีสัดส่วนสูง

เป็นผลจากที่เข้าสู่สังคมสูงวัย (High Aging Society) ประชากรสูงวัยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๑๘.๒ ของประชากรทั้งประเทศรวมกัน (พ.ศ.๒๕๖๖) โดยมีอัตราขยายตัวแบบก้าวกระโดดเป็นผลจากอัตราการเกิดที่น้อยลง ข้อมูลจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (ปี ๒๕๖๕) จำนวนประชากรเสียชีวิต ๕๓๙,๙๖๕ คน ขณะที่ประชากรเกิดใหม่จำนวน ๕๐๒,๑๐๗ คน ทำให้คนตายมากกว่าคนเกิดจำนวน ๙๓,๘๕๘ คน สัดส่วนคนเกิดต่อคนตาย ๑ : ๑.๐๗๕ ในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมาอัตราคนเสียชีวิตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๘.๔๗ ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (high aging society)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้คำนิยามแรงงานสูงวัยไว้แบบกว้างๆ ในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น ขณะที่องค์กรอนามัยโลกและหลายสถาบันมีการนิยามเกณฑ์อายุที่แตกต่างกัน รายงานการศึกษาฉบับนี้ได้กำหนดเกณฑ์อายุแรงงานสูงวัยอายุมากกว่า ๕๐ ปี ปัจจุบันมีจำนวน ๑๓.๔๘๑ ล้านคน สัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๓๔.๑ หรือ ๑ ใน ๓ ของผู้มีงานทำรวมกัน แรงงานสูงวัยเป็นกลุ่มเปราะบางเริ่มมีความเสี่ยงด้านเสถียรภาพการทำงานและด้านรายได้หากอายุยิ่งมากขึ้นก็ยิ่งมีความเสี่ยงสูงอาจกลายเป็นคนว่างงานถาวร

##### ๗.๕.๒ กำลังแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานการศึกษาต่ำ

จากการศึกษาพบว่ากำลังแรงงานส่วนใหญ่ของไทยอยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนมากที่สุดประมาณร้อยละ ๓๗.๑ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ในช่วงที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑๕ ปีไม่มีแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานกลุ่มนี้ใช้สรีระร่างกายเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง ด้วยอายุและขาดการศึกษาทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ขาดทักษะและขาดศักยภาพในทุกมิติเพื่อเข้าถึงการเปลี่ยนผ่าน โดยเฉพาะหากเป็นแรงงานที่หมดไฟหรือปัญหาสุขภาพจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยากที่จะเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาทักษะ อย่างไรก็ตามไทยเป็นประเทศที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตในสัดส่วนที่สูงอีกทั้งในช่วงโควิด-๑๙ รัฐบาลช่วยเหลือเยียวยาด้านการเงินผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ผ่าน “Digital Wallet” ทำให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมดิจิทัลแบบสังคมประชานิยม

(๖๓) ที่มา : จากแบบสอบถามความคิดเห็นวิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก, ๒๔ เม.ย.๖๖



### ๗.๕.๓ สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น SMEs

แรงงานของไทยร้อยละ ๗๐ ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่เป็น SMEs ผลกระทบจะเริ่มจากเจ้าของตัวธุรกิจและตัวสินค้าอาจถูกคุกคามจากเทคโนโลยี (Disruptive Technology) และที่สุดจะลามกระทบไปสู่ลูกจ้าง สถานประกอบการเหล่านี้ส่วนใหญ่ขาดศักยภาพในการแข่งขันและเข้าถึงเทคโนโลยีขั้นสูงแทบไม่มีการพัฒนาทักษะแรงงานทำให้แรงงานที่อยู่ในกลุ่มสถานประกอบการเหล่านี้เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกขอบการพัฒนา

### ๗.๕.๔ แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจบในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการ

ในลักษณะ “Qualification Mismatch” ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ประเด็นนี้รวมถึงนักศึกษาอาชีวะส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริงเพราะขาดครูอาจารย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือรวมถึงขาดการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในลักษณะทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาอย่างเป็นระบบ

### ๗.๕.๕ ทักษะคนวัยชราบางส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มแรงงานวัยตอนต้นซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อการทำงานเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระโดยขาดประสบการณ์จากการทำงานในสถานประกอบการซึ่งจะเป็น “Experience Skill” กลุ่มคนเหล่านี้ใช้เวลา ๑-๓ ปีจึงเข้าสู่ตลาดแรงงาน จากการศึกษาขององค์การยูนิเซฟ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุว่าเยาวชนไทยอายุ ๑๕-๒๔ ปีจำนวน ๑.๔ ล้านคนไม่ชอบทำงานไม่ชอบใฝ่รู้ทักษะเพิ่มเติมโดยใช้ชีวิตแบบสโลไลฟ์อยู่กับครอบครัว<sup>(๖๔)</sup> เส้นทางของธุรกิจ “Startup” มีเพียงร้อยละ ๐.๘ ถึงร้อยละ ๑.๐ เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จเมื่อต้องกลับไปหางานตลาดแรงงานอาจมีปัญหาดังกล่าวตามยุคสมัยไม่ทันหรือกลายเป็นคนว่างงานแฝง

### เหตุผลที่ทำให้เยาวชนวัยตอนต้นเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

(๑) แนวโน้มทัศนคติใหม่ของกลุ่ม GEN-Z ที่ชอบงานอิสระและงานฟรีแลนซ์ ไม่ต้องการมีนายจ้าง ชอบทำงานประเภทพาร์ทไทม์หรือลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและ Work From Home จำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเร่งกำหนดรูปแบบการทำงานรายชั่วโมงซึ่งเหมาะสมกับรูปแบบการจ้างงานในอนาคต

(๒) มีการศึกษาที่น่าเชื่อถือระบุว่าเยาวชนรุ่นใหม่เมื่อจบการศึกษาส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่ระบบการทำงานทันที จะใช้เวลาในการค้นหาตัวเองดำเนินชีวิตแบบที่ตัวเองต้องการประมาณ ๑-๓ ปีหลังจากนั้นจึงจะเริ่มหางานโดยเลือกงานที่ตรงตามอุปนิสัยของตนเอง ชอบงานที่มีความยืดหยุ่นทั้งด้านสถานที่และเวลาทำงาน

(๓) เยาวชนรุ่นใหม่เลือกงานหรือทำงานก็มีการเปลี่ยนงานบ่อย “High Turnover Ratio” หรือสัดส่วนการเปลี่ยนงานของการทำงานในปีแรกของเยาวชนประมาณร้อยละ ๑๐-๑๕ จะมีแนวโน้มการเปลี่ยนงานทั้งที่เป็นงานในอนาคตได้รับค่าจ้างสูง

(๔) เยาวชนรุ่นใหม่บางกลุ่มไม่ชอบศึกษาเพิ่มเติม เลือกที่จะไม่ทำงานหรือทำงานแบบไม่เต็มศักยภาพ เช่น งานพาร์ทไทม์ประเภทต่างๆ ชอบใช้ชีวิตอยู่ในภูมิลำเนาหรืออยู่กับครอบครัวอาจเกิดจากเหตุผลว่าไม่เห็นอนาคตว่าการเพิ่มทักษะหรือการทำงานมีประโยชน์อะไรกับตนเอง

(๖๔) ที่มา : ThaiPBS ๒๘ มี.ค. ๖๖ และ Prachathai.com ๒ เม.ย.๖๖

(๕) ช่วงวิกฤตโควิด-๑๙ ระบาดรูปแบบการเรียนเปลี่ยนไปใช้แบบออนไลน์ หลังผ่านพ้นวิกฤตเยาวชนบางส่วนไม่กลับเข้าห้องเรียนโดยเฉพาะระดับปริญญาตรีทำให้จำนวนคนที่ออกมาลดน้อยลง

(๖) ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวไม่เอื้อ เนื่องจากเศรษฐกิจฟื้นตัวไม่เต็มที่ทำให้เยาวชนกลุ่มหนึ่งยังไม่สามารถกลับเข้าไปสู่ระบบการศึกษาส่งผลให้ผู้จบการศึกษาปีพ.ศ.๒๕๖๕ไม่มากเท่าที่ควรจะเป็น

### ๗.๕.๖ การปฏิรูปหลักสูตรและทักษะในสถานศึกษา

การปฏิรูปหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงานซึ่งบางส่วนจะหมดความต้องการ มีงานวิจัยกล่าวว่าครึ่งหนึ่งของทักษะที่เรียนหรือใช้อยู่ในปัจจุบันในอนาคตอันใกล้อาจล้าสมัย ทั้งทักษะในการทำงานและทักษะในการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เป็นผลจากพลวัตการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิด “Future Skill” คือทักษะอนาคตที่ปัจจุบันยังไม่รู้ว่าจะเป็นอย่างไร หลายอาชีพทักษะและประสบการณ์อาจหายไปหรือไม่เป็นประโยชน์แม้แต่ “Upskill/Reskill” อาจเป็นทักษะชั่วคราวเพราะในอนาคตจะมีทักษะใหม่ซึ่งมาพร้อมกับอาชีพใหม่ซึ่งไม่สามารถถามหรือตอบได้ว่าอาชีพไหนจะยังอยู่หรือตกยุคหมดสมัย <sup>(๖๕)</sup>

### ๗.๖ ตัวอย่าง : “Next Skill” ทักษะใหม่ที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต

๑) AI-Robotics / ChatGPT อนาคตอันใกล้สมาร์ทเทคโนโลยีจะมีความเป็นอัจฉริยะมากขึ้นและมีราคาถูกลง นอกจากมีการเร่งตัวในการนำเข้ามาใช้ในธุรกิจประเภท SMEs ทั้งภาคการผลิตและบริการ รวมถึงภาคเกษตรจนถึงครัวเรือนทำให้รูปแบบการจ้างงานและทักษะมีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งแนวโน้มเทคโนโลยี “ChatGPT” กำลังอยู่ในช่วงการก่อตัวและเริ่มต้นมีความพยายามในการนำแชทจีพีทีมาเชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์และเซิร์ฟเวอร์ร่วมกัน IIoT ทำให้รูปแบบการทำงานในอนาคตและทักษะจะต่างไปจากในอดีต ในอนาคตเทคโนโลยีนี้เมื่อนำมาใช้กับเอไอและระบบอัตโนมัติจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่อาชีพสอนหนังสือในโรงเรียน-มหาวิทยาลัย, นักกฎหมาย, นักบัญชี, ที่ปรึกษาทางการแพทย์ ฯลฯ จนถึงขณะนี้ยังไม่รู้ว่าแชทจีพีทีในอนาคตจะมีบทบาทต่อรูปแบบการทำงานและทักษะอะไรบ้างที่มีความจำเป็น

๒) Digital Money เทคโนโลยีฟินเทคที่เข้ามาใช้ในสถาบันการเงินเป็นเทคโนโลยีแรกๆ ที่ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งทักษะและรูปแบบการจ้างงาน ช่วงระหว่างปีพ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ลดลง ๑,๑๙๓ แห่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ตำแหน่งงานหายไปไม่น้อยกว่า ๑.๕ หมื่นตำแหน่ง แนวคิดการนำ Virtual Banking โดยให้ธุรกรรมทางการเงินสามารถผ่านแอปพลิเคชันไม่จำเป็นที่จะต้องไปติดต่อกับธนาคาร อีกทั้ง Digital Money ในรูปแบบต่างๆ ทำให้มีการลดลงของเงินที่เป็นธนบัตรหรือเหรียญซึ่งจะส่งผลต่อรูปแบบการใช้สอยซึ่งจะทำให้สถาบันการเงินจะใช้จำนวนแรงงานลดลงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สอดคล้องกับการศึกษาพบว่าสถาบันการเงินมีแนวโน้มที่จะใช้เอไอเข้ามาใช้ในการให้บริการโดยจะเปลี่ยนรูปแบบเป็น “Digital Banking” โดยงานในส่วน “Service” จะลดน้อยลงมีผลต่อการลดสาขาและการลดกำลังคนโดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้วยการจัดตั้ง “สถาบันธนาคารไทย” เป็นหน่วยงานสังกัดสมาคมธนาคารไทยทำหน้าที่ในการพัฒนาทักษะออกแบบการเรียนรู้เพื่อยกทักษะของแรงงานให้สามารถก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล <sup>(๖๖)</sup>

(๖๕) ที่มา : คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย. ๖๖

(๖๖) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากการประชุมร่วมกับสมาคมธนาคารไทย, ๑๙ เม.ย. ๖๖

๓) **ทักษะรถยนต์ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้าและอนาคตเป็นไฮโดรเจน** ปัจจุบันพลังงานที่ใช้ขับเคลื่อนยานยนต์เกือบทั้งหมดมาจากฟอสซิลซึ่งกำลังไปสู่รถที่ขับเคลื่อนด้วยการอัดประจุพลังงานไฟฟ้าที่เรียกว่า “FEV : Fully Electric Vehicles” ที่อนาคตสามารถชาร์จไฟครั้งเดียววิ่งได้กว่า ๘๐๐ กิโลเมตรในอนาคตอาจเป็นนวัตกรรมที่ล้ำสมัยเนื่องจากจะถูกแทนที่รถยนต์ที่ใช้พลังงานไฮโดรเจนที่ขับเคลื่อนด้วยเซลล์ไฮโดรเจนและออกซิเจนทำให้เกิดปฏิกิริยาเคมีทำให้ประหยัดไฟฟ้ามากกว่าและสะดวกกว่า ผลคือทักษะของผู้อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ตั้งแต่โรงงานจนถึงอู่ซ่อมรถจะเปลี่ยนแปลงทักษะที่มีจะกลายเป็นความรู้ที่ล้ำสมัยเกี่ยวข้องกับผู้คนเป็นจำนวนประมาณ ๗ แสนคน <sup>(๖๗)</sup>

๔) **Quantum Computing** เป็นทักษะในอนาคตที่ระบบคอมพิวเตอร์จะเปลี่ยนจากดิจิทัล “ฐาน ๐ และฐาน ๑ ด้วยการใช้ชิปควอนตัม” มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลเปลี่ยนจากดิจิทัลเป็น “QUBIT” ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๑๐๐ เท่า Quantum Computing เป็นการปฏิวัติเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ควบคุมคุณสมบัติโดยรวมของสถานะควอนตัม เช่น การซ้อนทับ การรบกวน และการพัวพัน เพื่อสร้างวิธีการคำนวณแบบใหม่จากเดิมคอมพิวเตอร์แบบคลาสสิกที่ถูกจำกัดให้เข้ารหัสข้อมูลเป็น Bit ที่มีค่า ๑ หรือ ๐ เท่านั้น แต่คอมพิวเตอร์ควอนตัมใช้ Qubit ซึ่งควบคุมความสามารถพิเศษของอนุภาคย่อยจึงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความเร็วสูงกว่าคอมพิวเตอร์ทั่วไปแบบทวีคูณแต่ใช้พลังงานน้อยกว่ามาก <sup>(๖๘)</sup>

ตัวอย่างข้างต้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคตมีผลต่อทักษะและประสบการณ์ทำงาน เทคโนโลยีควอนตัมจะทดแทนทักษะดิจิทัลรวมถึงอุตสาหกรรมและตำแหน่งงานจำนวนมากจะหายไป ทักษะที่มีอยู่ของคณาจารย์จะเป็นทักษะที่ล้ำสมัย อีกทั้งกระแสการเข้ามาของรถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้า (FEV) ในห้าปีข้างหน้าอาจจะทำให้อุตสาหกรรมและตำแหน่งงานทั่วโลกหายไปอีกมากมาย เฉพาะในประเทศไทยจำนวนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ๘๗๐ กิจการ จาก ๒,๕๐๐ รายจะหายไปทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในอนาคตยานยนต์ที่ขับเคลื่อนที่พลังงานไฮโดรเจนจะมาแทนที่รถที่ใช้พลังงานไฟฟ้าซึ่งแน่นอนย่อมกระทบทักษะและตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น หุ่นยนต์เอไอ, ระบบอัตโนมัติรวมถึง ChatGPT ซึ่งล้วนเป็นเทคโนโลยีแห่งอนาคตมีความซับซ้อนไม่สามารถคาดเดาได้ ประเด็นคือประเทศไทยมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด <sup>(๖๙)</sup>

### ๗.๗ กรณีศึกษาที่ได้จากสถาบันการศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง <sup>(๗๐)</sup>

- ๑) การเปลี่ยนชุดความคิดหรือ Mindset ของอาจารย์ผู้สอน ด้วยการเน้นแบบโค้ชชิ่ง (Coaching) มากกว่าเน้นที่เนื้อหาสาระ ให้ความสนใจแนวทางการปฏิบัติ การดูงานในสถานประกอบการ เพื่อสร้างสมรรถนะของนักศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน
- ๒) การปรับเปลี่ยนเนื้อหา-หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วยการสำรวจจากบัณฑิตที่ออกไปทำงานรวมถึงการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ประกอบการ

(๖๗) ที่มา : Techhub.in.>hydr

(๖๘) ที่มา : <https://blog.pttexpresso.com/>

(๖๙) ที่มา : ข้อมูลบางส่วนจากบริษัทเดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด, ๓๑ มี.ค. ๖๖

(๗๐) ที่มา : คณะบริหารธุรกิจ ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๕ เม.ย. ๖๖

- ๓) การปรับเนื้อหาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ทักษะสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ผู้จบจากสถานศึกษาสามารถทำงานได้
- ๔) ระบบการศึกษาจะต้องมีความยืดหยุ่นทั้งด้านเนื้อหาหลักสูตร รวมถึงให้มีการโอนเปลี่ยนคณะฯ หรือสาขาที่เรียนโดยมีการ “Credit Bank” หรือธนาคารหน่วยกิตแบบเป็นระบบหรือเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเลือกช่วงเวลาหรือ “Drop” ไปทำงานเมื่อถึงระยะหนึ่งสามารถนำหน่วยกิตไปเรียนต่อต่างสถาบันหรือต่างสาขาวิชา
- ๕) การส่งเสริมควรมีการเรียนในคลาสรูมร่วมไปกับการฝึกงานจริงในลักษณะ “On Job Training” หรือจะใช้แบบสหกิจศึกษาโดยรูปแบบระบบ E-Learning ออนไลน์ระหว่างเรียนควบคู่ไปกับการทำงาน
- ๖) ให้ความสำคัญทักษะด้านภาษาและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ควรให้นักศึกษาเลือกเรียนได้อย่างน้อย ๒ ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน ฯลฯ รวมถึงการเรียนการสอนแบบทวิภาคีด้วยการร่วมมือกับเอกชน การสร้างห้องแล็บในสถาบันการศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมในสถานประกอบการ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือโรงงานเป็นวิทยากรซึ่งจะทำให้ นักศึกษามีประสบการณ์จริง
- ๗) ทักษะคิดของบัณฑิตในปัจจุบันเปลี่ยนไป ส่วนหนึ่งต้องการทำงานตรงสายงานที่เรียนและต้องการหารายได้ระหว่างการเรียน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นชั่วโมงโดยไม่อ้างอิงค่าจ้าง ๘ ชั่วโมงเพื่อให้สถานประกอบการสามารถรับนักศึกษาเข้ามาทำงานบางประเภทในลักษณะพาร์ทไทม์และส่งเสริมการทำงานโดยไม่ต้องเข้าสำนักงาน (Work from Anywhere) ซึ่งจะมีผลทำให้คน ๑ คนสามารถทำงานได้มากกว่า ๑ แห่งเป็นการเพิ่มรายได้ แนวโน้มเยาวชนรุ่นใหม่ต้องการเป็นผู้ประกอบการมากกว่าในอดีต และต้องการไปทำงานในต่างประเทศในลักษณะ “Work & Travel Visa” เป็นแนวโน้มของเยาวชนซึ่งรัฐต้องเข้ามาดูแล
- ๘) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาใช้เทคโนโลยีในการศึกษา โดยให้มีอุปกรณ์ด้านไอทีและแอปพลิเคชันให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน รัฐควรส่งเสริมให้มีกองทุนด้านเทคโนโลยีให้กับสถานประกอบการหรือมีโครงการร่วมกับภาคเอกชนร่วมกับภาคเอกชนไปฝึกหัดเรียนรู้การทำงานร่วมกับเครื่องจักรหรือระบบการผลิตที่เป็นอัตโนมัติ
- ๙) สถาบันการศึกษาจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะ Next Skill ด้วยการปรับรูปแบบหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการทั้งด้านทักษะเฉพาะทางและเชิงปริมาณโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกงาน
- ๑๐) การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล (Big Data) ระหว่างสถาบันการศึกษาและนายจ้าง กระทรวงแรงงานรวมถึงสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมมหาชน) ผ่านแอปพลิเคชันและแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนสร้างกลุ่มนำร่อง “Sandbox Data Lab” เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในวงกว้าง <sup>(๗๑)</sup>

(๗๑) ที่มา : TDRI / Nakharin Ammarase, ๒๑ มี.ค. ๖๖