



รายงานการศึกษาวิเคราะห์

เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New Skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

จัดทำโดย
นางวรรณพร ชูอำนาจ

นำเสนอต่อ
คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

การศึกษาวเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่นี้ ผู้จัดทำได้รับการมอบหมายจากคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

การศึกษาวเคราะห์ฯ นี้มีสมมติฐานว่าบทบาทของเทคโนโลยีสมัยใหม่มีผลกระทบต่อสถานการณ์การจ้างงานและการขับเคลื่อนตลาดแรงงาน ภายใต้การพัฒนาอุตสาหกรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็น Productive Manpower ผลการศึกษาวเคราะห์ฯ พบข้อเท็จจริงตรงกับงานวิชาการหลายฉบับ โดยเฉพาะในรายงานของ World Economic Forum เรื่อง The Future of Job Report 2018 ซึ่งแสดงความจำเป็นในการพัฒนาระดับฝีมือ Reskill และ Upskill ให้แก่แรงงานไทยมากกว่าร้อยละ 54 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในปี พ.ศ. 2565

การศึกษาวเคราะห์ฯ นี้พบว่า นายจ้างยังคงมีความสามารถในการจ้างงานในช่วงปี 2563-2564 โดยเฉพาะในกิจการขนาดใหญ่ แต่ผลกระทบรุนแรงต่อรายย่อยและสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งเป็นผลกระทบจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19

ความสนใจของนายจ้างและลูกจ้างตรงกับในเรื่องของการพัฒนาระดับ Reskill/Upskill ผ่านระบบออนไลน์ทั้งในเรื่องวิชาชีพของอุตสาหกรรมต่าง ๆ และความสนใจในเรื่อง New Normal Skill

ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงคาดหวังที่จะทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่คนทำงานอยู่ แต่ถ้าหากเปลี่ยนงานส่วนใหญ่ก็พร้อมจะประกอบอาชีพอิสระ หรือเปลี่ยนงานไปสู่อาชีพนอกระบบ ความสนใจในการอบรมของลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบแล้วเหมือนกันในแง่ของการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสายการอาชีพ โดยเฉพาะที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่

จากวิกฤติเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 พบว่า มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เดินทางกลับภูมิลำเนา แม้ว่าในรายงานวิเคราะห์ฯ ฉบับนี้จะได้มีการสอบถามในเรื่องนี้ แต่จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ใช้สิทธิประกันการว่างงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26-35 ปี รองลงมาเป็น 36-45 ปี ซึ่งแสดงว่า ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ก็อาจจะเป็นกลุ่มที่เดินทางกลับภูมิลำเนา เพื่อรองานใหม่หรือหางานใหม่ได้แล้วแต่กรณี แต่ส่วนใหญ่มีความต้องการการยกระดับและพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาวเคราะห์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 19

นางวรรณพร ชูอำนาจ

ผู้จัดทำ

สิงหาคม 2564

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

หน้า

สารบัญภาพ

สารบัญแผนภูมิ

สารบัญตาราง

บทที่ 1	บทนำ	
	1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1.2	วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิเคราะห์
	1.3	ขอบเขตการดำเนินการศึกษาวิเคราะห์
	1.4	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
	1.5	นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง
บทที่ 2	แนวคิดและการทบทวนวรรณกรรม	
	2.1	นโยบายแห่งรัฐด้านแรงงาน
	2.2	ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	2.3	อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
	2.4	ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน
	2.5	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน
	2.6	แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	2.7	สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย
	2.8	การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศสิงคโปร์
	2.9	สถานการณ์การจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในการศึกษา
บทที่ 3	การรวบรวมผลการศึกษาและการอภิปรายผล	
	3.1	การรวบรวมผลการศึกษา (นายจ้าง)
	3.2	การรวบรวมผลการศึกษา (ลูกจ้าง)
บทที่ 4	สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ	
	4.1	สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์
	4.2	ข้อเสนอแนะ

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญ

หน้า

เอกสารอ้างอิง

- | | | |
|---------|----|--|
| ภาคผนวก | ก. | คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 19 |
| | ข. | คำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Resikl/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ |
| | ค. | คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินการโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Resikl/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ |
| | ง. | แบบสอบถาม |
| | จ. | โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Resikl/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ |

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 อุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC

26

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

15

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ประมาณการจำนวนแรงงานไทยใน EEC จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	27
ตารางที่ 2	โครงการ/ผลผลิต/เป้าหมายกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2564	30
ตารางที่ 3	อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยสูงอายุต่อประชากรวัยแรงงานในอาเซียน ปี ค.ศ. 2007 - 2011	40
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ใน 5 อุตสาหกรรม (ยานยนต์,อาหาร,สิ่ง ทอ,อิเล็กทรอนิกส์,การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า) จำแนกรายปี 2561-2563	59
ตารางที่ 1.1	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ	83
ตารางที่ 1.2	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มอายุ	83
ตารางที่ 1.3	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพการสมรส	84
ตารางที่ 1.4	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามวุฒิการศึกษา	84
ตารางที่ 2.1	ประเภทอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการของสถานประกอบการ	85
ตารางที่ 2.2	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งงานเดิม	87
ตารางที่ 2.3	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ	88
ตารางที่ 2.4	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความสามารถพิเศษ	90
ตารางที่ 3.1	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความสามารถพิเศษ ประกอบอาชีพหลังขึ้นทะเบียน กรณีว่างงาน	91
ตารางที่ 3.2	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทของอาชีพอิสระที่ต้องการ	92
ตารางที่ 3.3	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความพร้อมในการประกอบอาชีพอิสระ	93
ตารางที่ 3.4	จำแนกผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระตามความต้องการเพิ่มทักษะฝีมือ	93
ตารางที่ 3.5	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความต้องการ กรณีต้องการกลับไปเป็นลูกจ้าง เช่นเดิมในสถานประกอบการ	94
ตารางที่ 3.6	จำแนกผู้ต้องการลักษณะตำแหน่งเดิม และมีความต้องการทักษะเพิ่มเติม	95
ตารางที่ 3.7	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความต้องการทำงานในหน้าที่หรือลักษณะงานใหม่	96
ตารางที่ 3.8	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามทักษะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม กรณีที่ทำงาน ในตำแหน่งใหม่	97
ตารางที่ 3.9	จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามรูปแบบการพัฒนาทักษะ	98
ตารางที่ 3.10	การวิเคราะห์อายุกับประเภทอุตสาหกรรม	99
ตารางที่ 3.11	การวิเคราะห์ระดับการศึกษากับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	101
ตารางที่ 3.12	การวิเคราะห์อุตสาหกรรมกับความต้องการประกอบอาชีพ และการพัฒนาทักษะ	102

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.13	การวิเคราะห์อุตสาหกรรมกับรูปแบบการพัฒนาทักษะ
104	
ตารางที่ 3.14	แสดงผลข้อมูลความต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติม กรณีที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเช่นเดิม
106	
ตารางที่ 3.15	แสดงผลข้อมูลความต้องการลักษณะงานใหม่ ในกรณีเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ
107	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของโครงการ

การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มีวัตถุประสงค์สำคัญคือการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุถึงเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ภายใน 20 ปี จึงมีการกำหนด ขั้นตอน แผนงาน โครงการ ตลอดจนยุทธศาสตร์ของทุกหน่วยงานในอันที่จะร่วมมือและขับเคลื่อนภารกิจและกิจกรรมของทุกหน่วยงานให้บรรลุถึงการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนแม่บทแรงงานไทย โดยมีประเด็นรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคน ประกอบด้วย

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- การส่งเสริมสถานประกอบการสู่มาตรฐานโลก

ดังนั้นในภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว นั่นคือการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัล การเปลี่ยนผ่านของคนในแต่ละรุ่น (GENERATION) และการปรับตัวสู่สังคมผู้สูงอายุ

ประเทศไทยในช่วงปี 2560 – 2579 จะอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน เมื่อรวมกับผลกระทบของการปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตและการบริโภคสู่สังคมดิจิทัล หรือสู่ไทยแลนด์ 4.0 กลไกสำคัญประการหนึ่งคือการมีกำลังแรงงานที่เพียงพอและเป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพ ตลาดแรงงานไทยเคยมีจุดแข็งที่เป็นตลาดแรงงานของผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีทักษะฝีมือเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การพัฒนา กำลังแรงงานในสายอาชีพมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) กำหนดให้ทรัพยากรมนุษย์ของไทยได้รับการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุไปพร้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยแบ่งช่วงการพัฒนาเป็นระยะเวลาช่วง 5 ปี ดังนี้

ยุคที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ส่งเสริมทักษะให้แรงงานมีทักษะที่หลากหลาย (MULTI-SKILLED) เพิ่มทักษะใหม่ (RE-SKILLED) เพิ่มเติมทักษะด้าน (STEM) เป็นทักษะของแรงงานในยุค THAILAND 4.0

ยุคที่ 2 INNOVATIVE Workforce (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชากรของโลก เพื่อให้แรงงานนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานในยุคดิจิทัล

ยุคที่ 3 CREATIVE Workforce (พ.ศ. 2570- 2574) เป็นยุคที่ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานให้บรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนตามกรอบสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตและการมีงานที่มีคุณค่า”

ยุคที่ 4 BRAIN POWER (พ.ศ. 2575- 2579) เป็นยุคแห่งสังคมการใช้ปัญญา ในการทำงานที่มีมูลค่าสูง เพื่อให้มีรายได้สูง

ขณะเดียวกันกระทรวงอุตสาหกรรมมีแนวคิดที่จะยกระดับอุตสาหกรรมไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต (NEW S - CURVE) ที่เน้นอุตสาหกรรมศักยภาพ เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อากาศยานและอุตสาหกรรมการแพทย์ เป็นต้น จากเดิมที่เคยเป็นประเทศที่รับจ้างการผลิตสินค้าที่ถูกค้ำกำหนดเปลี่ยนไปเป็นผู้ผลิตเอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านอุตสาหกรรมได้ส่งผลต่อการผลิตทรัพยากรมนุษย์ในตลาดแรงงาน

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจใหม่และอาชีพใหม่ ดังนั้น คนในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะใหม่ที่สามารถทำงานกับหุ่นยนต์และอุปกรณ์อัจฉริยะทั้งหลาย หากยังต้องการทำงานในตลาดแรงงานต่อไป รายงานเรื่อง “THE FUTURE OF JOBS REPORT 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี พ.ศ. 2565 พบว่าแรงงานไทยร้อยละ 54 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดจะต้องได้รับการพัฒนาทั้ง RESKILL และ UPSKILL สำหรับของไทยนั้นในรายงานเสนอว่าควรจะได้การพัฒนาทักษะในวิธีวิเคราะห์และความคิดเชิงนวัตกรรม ทั้ง Technical และ Human skill อย่างไรก็ตามตลาดแรงงาน สถาบันการศึกษา และสถาบันฝึกทักษะฝีมือแรงงานของไทยมีความพร้อมที่จะรับมือกับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือไม่ โดยเฉพาะในแนวโน้มที่ระบบอัตโนมัติจะเข้าทำงานแทนที่กำลังแรงงานในสถานประกอบการหลายประเภท ความเปลี่ยนแปลงประการสำคัญคือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (Internet of Things – IOT) นั่นเอง

ตามรายงานของ World Economic Forum ที่สำรวจนั้น ชี้ให้เห็นว่ากำลังแรงงานเกินกว่าครึ่งหนึ่งของทั้งหมด ต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านศาสตร์ (Technical) และศิลป์ (Human Skill) จึงจะสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในโลกดิจิทัลได้ นอกเหนือจากความสามารถในทางวิธีวิทยาศาสตร์และเทคนิควิธีการในโลกดิจิทัลแล้วยังเป็นการเน้นย้ำว่ากำลังแรงงานไทยขาดความคิดเชิง

สร้างสรรค์และขาดความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับยุคสมัย เมื่อเกิดธุรกิจหรือวิทยาการใหม่ หรือเมื่อต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้กรอบแนวคิดใหม่ก็อาจจะไม่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลหรือสภาพแวดล้อมใหม่และไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การระบุชี้จุดอ่อนของกำลังแรงงานไทยนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของการผลิตบุคลากรระบบการเรียนการสอนของไทยและสะท้อนความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทาน การผลิตทรัพยากรมนุษย์ของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเปลี่ยนผ่านของคนในแต่ละรุ่น (Generation) และการก้าวข้ามเทคโนโลยีไปสู่ Thailand 4.0 หรืออีกนัยหนึ่งสถาบันการศึกษาทุกระดับ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรมต้องมีความร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะฝีมือของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีนโยบายเดียวกันทั้ง Thailand 4.0 , Industry 4.0 และ Innovative Workforce เพื่อให้กำลังแรงงานมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองต่อโลกดิจิทัล และให้หน่วยฝึกทักษะของไทยมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงทักษะภายใต้การทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้อย่างทันกาล

อย่างไรก็ตามในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน เศรษฐกิจโลกได้รับผลกระทบจากวิกฤตสาธารณสุข ถือว่าเป็นผลกระทบที่รุนแรงและเท่าเทียมกันในทุกประเทศทั่วโลกและส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการทำให้อุตสาหกรรมบางประเภทต้องปิดตัวเอง มีบางประเภทปรับลดพนักงาน บางประเภทเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ทดแทนเครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตประชาชน รัฐบาลจำเป็นต้องใช้มาตรการล็อกดาวน์ หลายประเทศล็อกดาวน์ทั้งประเทศ สถานประกอบการและห้างสรรพสินค้าลดจนอุตสาหกรรมหลายประเภทต้องพึ่งพาการค้าขายออนไลน์และพนักงานลูกจ้างต้องยอมรับที่จะปรับตัวเอง หรือออกจากงานไป วิกฤตการณ์ที่เสี่ยงต่อชีวิตของประชาชนได้ลุกลามไปในทุกสังคมและทุกครอบครัว

การแพร่ระบาดของไวรัสสายพันธุ์ใหม่หรือโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงทั้งต่อประเทศที่เป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจและประเทศที่กำลังพัฒนา ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2563 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นจุดหักเหที่ทำให้เศรษฐกิจโลกหดตัวต่ำสุด และต่อเนื่องไปจนถึงปัจจุบัน ในปี 2564 ปริมาณการค้าโลกลดลงไปถึง 1 ใน 3 เทียบกับในปีก่อนหน้า ประชาชนต้องเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตภายใต้วิถีใหม่ (New normal) รัฐบาลและเอกชนต้องร่วมมือกัน ด้านหนึ่งเพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมของระบบสาธารณสุข อีกด้านหนึ่งเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

คณะกรรมการสภาพัฒนาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19 ในการประชุมครั้งที่ 7 ประจำปี 2563 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ได้พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของอุตสาหกรรมซึ่งตามแนวทางนโยบายอุตสาหกรรม หรือ INDUSTRY 4.0 มีแนวคิดที่โลกกำลังจะเปลี่ยนเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 ภายใน 20 ปีข้างหน้า ด้วยระบบ CYBER – PHYSICAL SYSTEMS เชื่อมต่อ

อินเทอร์เน็ตกับสิ่งต่าง ๆ (Internet of Things - IOT) รวมทั้งข้อมูลและบริการ เชื่อมโยงข้อมูลจำนวนมากและเชื่อมโยงได้ทุกที่ในโลก ในการปรับตัวสู่ยุค INDUSTRY 4.0 สถานประกอบการทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ จะต้องเข้าใจในการพัฒนาทักษะของพนักงานลูกจ้างและความรวดเร็วของระบบสารสนเทศ จึงมีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ โดยมีนายปิ่น วรณพินิจ เป็นประธาน

นอกจากนั้น ที่ประชุมได้พิจารณาผลการดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) ได้กำหนดแนวทางนโยบายในการพัฒนาแรงงาน และประสานการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและกำหนดการจัดตั้งสถาบันเพื่อการเพิ่มหรือยกระดับทักษะฝีมือรวม 4 สถาบัน ดังนี้

- 1) AHRDA เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะในอุตสาหกรรมยานยนต์
- 2) MARA เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ
- 3) DIDA เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะในอุตสาหกรรมในด้านดิจิทัลและทักษะด้าน SMART FARM
- 4) MIDA เน้นการผลิตอุปกรณ์ทางการแพทย์

AHRDA และ MARA ได้จัดตั้งและดำเนินการแล้ว ส่วน DIDA และ MIDA อยู่ระหว่างการจัดตั้ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถาบันทั้ง 4 แห่ง นั้นเป็นส่วนที่เน้นเรื่องการยกระดับและเพิ่มทักษะโดยตรง คณะกรรมการฯ พิจารณาเห็นพ้องตามข้อเสนอของคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ ซึ่งให้ความเห็นว่าในการศึกษาวิเคราะห์ ควรจะมีการนำเสนอภาพรวมสถานะของการใช้เทคโนโลยีในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเพิ่มระดับของเทคโนโลยี และความต้องการทักษะฝีมือในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งเป็นปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐบาลควรคำนึงถึงในฐานะผู้กำกับนโยบาย

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ จึงมีมติมอบหมายให้คณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่จัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/ Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ ในกลุ่มอุตสาหกรรม 5 ประเภท ได้แก่

1. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์
2. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า
3. อุตสาหกรรมอาหารและอาหารแปรรูป
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ
5. งานขนส่งและสถานที่จัดเก็บสินค้า (โลจิสติกส์)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูล ปัญหา และผลกระทบจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานภาคอุตสาหกรรม การดูแลปัญหาการจ้างงานจากการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 และนำมาเป็นหนทางในการพัฒนาทักษะฝีมือ (RESKILL) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (UPSKILL) และการพัฒนาทักษะใหม่ (NEW SKILL) เพื่อให้กระทรวงแรงงานได้นำข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบาย และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากนั้น คณะกรรมการฯ ยังให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานขึ้น 1 คณะ คือ คณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New Skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ โดยมีนางนภสร หุ่นสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน เป็นประธาน มีคณะทำงานเป็นผู้แทนของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถาม ศึกษาวิธีการทดสอบแบบสอบถาม จัดประชุมกลุ่มหรือจัดสัมภาษณ์นายจ้าง และรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อให้สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดจ้างวิเคราะห์และรายงานผล เสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการฯ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการประกอบอาชีพ และความสามารถ ทักษะฝีมือของแรงงานว่างงาน ตกงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคธุรกิจ และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจ้างงาน ความสามารถและทักษะฝีมือแรงงานที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการต้องการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก และการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

1.2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการเร่งรัดพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill) ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Newskill) ที่เหมาะสมตรงกับความต้องการในการประกอบอาชีพและมีงานทำ ให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

1.3 ขอบเขตการดำเนินการศึกษาวิเคราะห์

1.3.1 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

(1) สัมภาษณ์แบบสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือผู้ที่ถูกเลิกจ้าง ว่างาน เรื่อง ความต้องการประกอบอาชีพ และความสามารถ ทักษะฝีมือของแรงงานที่ว่างงาน ตกงาน จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคธุรกิจ และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)

(2) สัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) นายจ้าง/ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ประเด็นความเร่งด่วนและการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

(3) ทบทวนวรรณกรรมและศึกษาเอกสารวิจัย เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

(4) การรวบรวมและวิเคราะห์แบบสอบถามให้ใช้วิธีการรวบรวมอย่างง่าย ไม่เกิน 1,000 ชุด และวิเคราะห์โดยใช้การวัดค่ากลาง ใช้ฐานนิยม (ข้อมูลที่มีความถี่สูงสุด) วิเคราะห์รายหัวข้ออันตรายภาค (INTERVAL SCALES) ใช้ค่าเฉลี่ย (MEAN) และบรรยายลักษณะของข้อมูล โดยวิธีพรรณนา

1.3.2 สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด จัดจ้างผู้รวบรวมวิเคราะห์ และเขียนรายงานในวงเงินงบประมาณ 65,000 บาท (หกหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

1.3.3 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ

1.3.4 สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

1.3.5 นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น ต่อคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

1.3.6 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ นำเสนอต่อคณะกรรมการสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 กระทรวงแรงงานได้รับข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์ในการวางแผนทางและนโยบายด้านการเร่งรัดพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับการทำงาน และการพัฒนาทักษะเพื่อประกอบอาชีพใหม่

1.4.2 กระทรวงแรงงานได้รับข้อเสนอเชิงนโยบายจากคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือ (Reskill/Upskill/Newskill) ของแรงงานไทย ตามความต้องการสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

1.5 นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทักษะ (RESKILLING หรือ RESKILL) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิม หรือหมายถึงกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ เพื่อการทำงานในประเภทที่แตกต่าง และโดยวิธีการส่งเสริม พัฒนาทักษะควบคู่ไปกับการทดลองทำงานจริง

การยกระดับทักษะ (UPSKILLING หรือ UPSKILL) หมายถึง กระบวนการยกระดับทักษะเดิมให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจากการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่

STEM (สะเต็ม) เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษของศาสตร์ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (SCIENCE) เทคโนโลยี (TECHNOLOGY) วิศวกรรมศาสตร์ (ENGINEERING) และคณิตศาสตร์ (MATHEMATICS) หมายถึง องค์ความรู้ วิชาการของศาสตร์ทั้ง 4 ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริง การเรียนรู้ศาสตร์ทั้ง 4 สาขา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดทักษะที่นำไปใช้ได้จริงในโลกปัจจุบัน STEM ยังช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานในหลากหลายสาขา

ไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง โมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

อุตสาหกรรม 4.0 หมายถึง การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 คือชื่อเรียกรูปแบบการจัดการอุตสาหกรรมที่กำลังนิยมในปัจจุบันโดยเป็นการนำสารสนเทศมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมโดยประกอบด้วย cyber-physical system, Internet of things และ cloud computing โดยอุตสาหกรรม 4.0 เป็นรูปแบบของการทำงานอย่างเฉลียวฉลาด (smart) โดยการนำข้อมูลที่หลากหลายมาผสมผสานเพื่อให้เกิดการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และทันเวลา ทั้งในรูปแบบการจัดการด้วยมนุษย์ และการจัดการด้วยระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ

อุตสาหกรรมเป้าหมาย หมายถึง อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพที่จะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engine) ของประเทศ หรือ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเหล่านี้เป็นที่สนใจของนักลงทุนทั่วโลก ได้แก่ อุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
2. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
3. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
4. การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
5. อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
6. อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม
7. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์
8. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
9. อุตสาหกรรมดิจิทัล
10. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

โลกดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดโดยความเป็นมาของการเปลี่ยนแปลงของสังคมเข้าสู่ความเป็นโลกดิจิทัล (Digital) โดยลำดับเริ่มจาก

- Digital 1.0 จุดเริ่มต้นของการทำกิจกรรมออนไลน์ เป็นยุคเริ่มต้นของ Internet การรับ - ส่ง Email และการเริ่มต้นของ Website เริ่มมีกิจกรรมการค้า การโฆษณาผ่านเครื่องมือออนไลน์

- Digital 2.0 ยุคของ Social Network เป็นยุคที่ผู้บริโภคสร้างเครือข่ายสื่อสาร เป็นยุคเริ่มพัฒนากิจกรรมเชิงธุรกิจ โดยการพัฒนา Brand และสร้างเครือข่ายในการต่อรองของผู้ค้า การตัดสินใจเลือกสินค้าและบริการของผู้บริโภค

- Digital 3.0 ยุคของ Application และกลุ่มข้อมูล (Data) พัฒนามาจากยุค Digital 2.0 ก่อให้เกิดยุคแห่งการใช้ข้อมูลจำนวนมาก ทุกแพลตฟอร์มของธุรกิจต่างๆ มีข้อมูลเข้า - ออก จำนวนมากเพื่อการประมวล วิเคราะห์ และให้บริการต่อลูกค้า ดังนั้น จึงเริ่มมีปรากฏการณ์ใหม่ เช่น การแบ่งปันข้อมูลจำนวนมาก มีความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปัน (Share) การตัดสินใจทุกด้าน โลกดิจิทัลได้เข้าครอบครองพื้นที่และสร้างโอกาสในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น

- Digital 4.0 เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาต่อยอด เปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานในเรื่องการแบ่งปัน (Share) การแลกเปลี่ยนความเห็น (Brainstorm) กระบวนการทำงานในหลายองค์กรที่ไม่จำเป็นต้องตั้งอยู่ในองค์กร ก่อให้เกิดยุคที่ลดการใช้กำลังแรงงานและเป็นยุคที่ใช้เทคโนโลยี เพื่อลดบทบาทของมนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด ข้ามขีดจำกัดสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เรียกว่าเป็นยุค Machine to machine

อาชีพที่เกี่ยวข้องในโลกดิจิทัล

- นักพัฒนาระบบแอปพลิเคชัน (Application Development)
- นักวางระบบความปลอดภัย (Cyber Security System integrator)
- นักเขียนออนไลน์ (Content writer)
- Model ที่เกิดขึ้นในหลายธุรกิจในยุคดิจิทัล ได้แก่
 - Smart Solution ธุรกิจอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน เช่น ธุรกิจดูหนังออนไลน์
 - ธุรกิจซื้อของออนไลน์ บริการส่งของออนไลน์ ธุรกิจกรรมการเงินผ่านมือถือ (Mobile Banking) ซื้อของโดยไม่ใช้เงินสด (QR Code)
 - Interactive Platform ธุรกิจการถ่ายทอดสดรายการโทรทัศน์ผ่าน Facebook Live การนั่งเรียนผ่านช่องทาง Youtube
 - Empathy Encounters ธุรกิจที่คำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภค Application ต่าง ๆ

รุ่น หรือ เจเนอเรชัน Generation

ปัจจุบันเจเนอเรชันหลักของโลกถูกจัดเป็น 4 กลุ่ม ตามช่วงปีเกิด ซิลেন্টเจเนอเรชัน (Silent Generation) เบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) เจเนอเรชันเอกซ์ (Generation X) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ตามหลักทฤษฎีเจเนอเรชัน คนรุ่นซิลেন্টเจเนอเรชัน มีลักษณะนิสัยชอบความเป็นแบบแผน ไม่ชอบเสี่ยง เบบี้บูมเมอร์เป็นคนสู้งาน ส่วนเจเนอเรชันเอกซ์และเจเนอเรชันวายชอบความเป็นอิสระในการทำงานและมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ลักษณะนิสัยต่างๆ ของคนแต่ละเจเนอเรชันเป็นผลพวงมาจากประสบการณ์ในแต่ละช่วงวัยของการเติบโตที่แตกต่างกัน รุ่นซิลেন্টเติบโตมาในช่วงสงครามโลกและภาวะที่เศรษฐกิจโลกตกต่ำ เบบี้บูมเมอร์เกิดในยุคหลังสงครามโลกและเป็นผู้ที่พึ่งพิงทางเศรษฐกิจ เจเนอเรชันเอกซ์เกิดมาในยุคที่เศรษฐกิจเฟื่องฟูแล้ว ส่วนเจเนอเรชันวายเติบโตมาในช่วงที่เทคโนโลยีพัฒนาอย่างก้าวกระโดด

การแบ่งกลุ่มประชากรตามแนวคิดนักเศรษฐศาสตร์ คือ กลุ่ม 1 Baby boomer หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งได้แก่กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 54 - 72 ปี กลุ่มที่ 2 คือ Gen X ซึ่งได้แก่กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 38 - 53 ปี กลุ่มที่ 3 คือ Gen Y อายุระหว่าง 21- 37 ปี กลุ่มที่ 4 คือ Gen Z อายุระหว่าง 8 - 20 ปี การทำความเข้าใจในแต่ละกลุ่มจะทำให้สามารถลดช่องว่างในการสื่อสารขณะเดียวกันโลกยุคนี้เป็นยุคที่ประกอบไปด้วยกลุ่มเจนวาย

ทฤษฎีเจเนอเรชันได้รับความสนใจอย่างมากในแวดวงการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มเจนวายที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ และจะกลายเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อธุรกิจในอนาคต ประเทศไทยในอีก 20 ปีต่อจากนี้ เกือบครึ่งของกำลังแรงงานจะเป็นประชากรรุ่นเจนวาย ธุรกิจหลายแห่งจึงเล็งเห็นความสำคัญ ต่อการสร้างความเข้าใจกับคนเจนวาย เพื่อดึงดูดและรักษาให้เป็นกำลังสำคัญขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนาน

บทที่ 2

แนวคิดและการทบทวนวรรณกรรม

2.1 นโยบายแห่งรัฐด้านแรงงาน

2.1.1 รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2559 มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมทรวงแรงงาน จำนวน 9 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 การป้องกันและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (1) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระบบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (2) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี (3) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (3) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากขึ้น (4) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุข และความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ 5 การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ 9 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (1) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (2) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (3) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จำนวน 6 ด้าน กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านความมั่นคง
- (2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (5) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ประเด็น ดังนี้

- (1) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- (2) ประเด็นความมั่นคง
- (3) ประเด็นการต่างประเทศ
- (4) ประเด็นอุตสาหกรรมและบริหารแห่งอนาคต
- (5) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (6) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (7) ประเด็นพลังทางสังคม
- (8) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพของรัฐ

ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2563 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย กรรมการเดิม และกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่หรือสับเปลี่ยนคณะ 13 ด้าน กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 9 ด้าน ดังนี้

- (1) นโยบายหลัก 12 ด้าน กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง 9 ด้าน ดังนี้
 - (1.1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
 - (1.2) การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
 - (1.3) การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
 - (1.4) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
 - (1.5) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
 - (1.6) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
 - (1.7) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย
 - (1.8) การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
 - (1.9) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- (2) นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง 5 เรื่อง ดังนี้
 - (2.1) การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
 - (2.2) มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
 - (2.3) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
 - (2.4) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
 - (2.5) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

2.1.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และกรอบยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังกล่าว โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 - 2564) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงาน ให้เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านำงานมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เติมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพิ่มให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0 ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) มีทักษะใหม่ (re-skill) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 – 2569) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงาน

มีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้วผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)

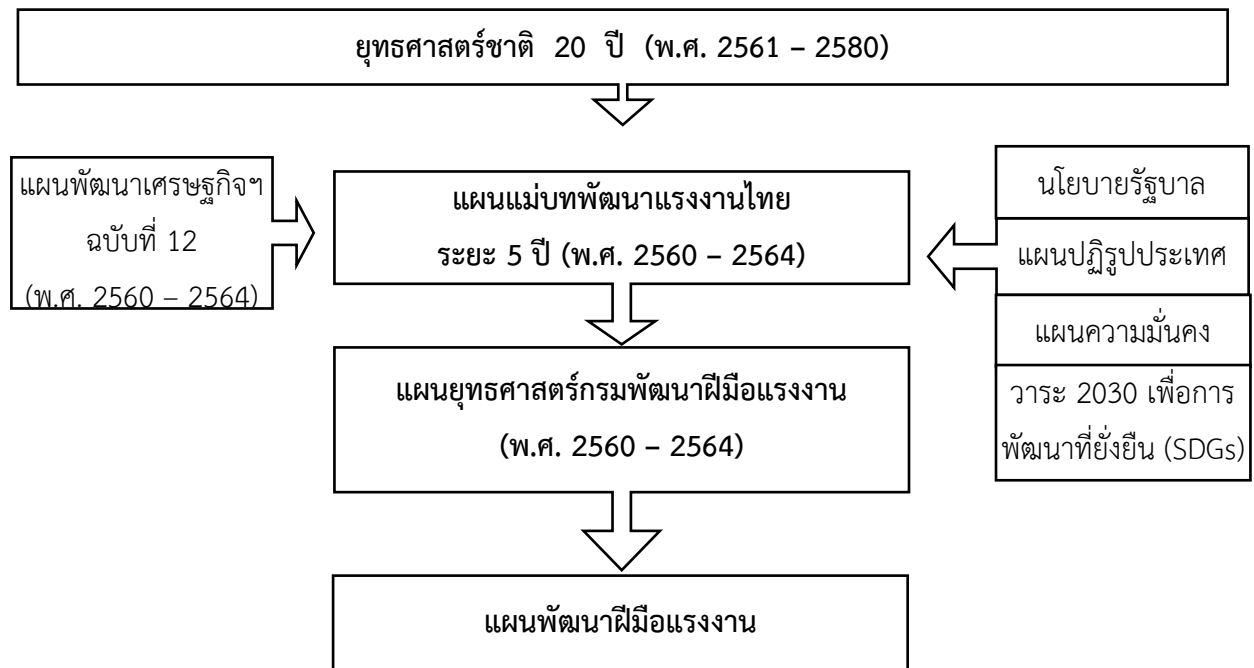
ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ 20 ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก 15 หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรกภายใต้กฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดี

2.2 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนภูมิที่ 1 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/แผนแม่บทแรงงาน/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 / ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



2.2.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

กำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้มีการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันทุกภาคส่วน จึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางของแผนงาน แผนปฏิบัติการ และแนวทางการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ภายในกรอบยุทธศาสตร์เดียวกันอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กรอบยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ด้านความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ยังกำหนดปัจจัยความสำเร็จอยู่ที่การกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน ระบบและกฎหมาย กลไกสู่การปฏิบัติ และการยอมรับของสังคม

ตามรัฐธรรมนูญ 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 กำหนดว่า "มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จากมาตรา 65 จึงก่อให้เกิด “พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560”

2.2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กำหนดแม่บทไว้ 23 ประเด็น โดยมีคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บท และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2562 ประกอบด้วย

- 1) ประเด็นความมั่นคง
- 2) ประเด็นการต่างประเทศ
- 3) ประเด็นการเกษตร
- 4) ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 5) ประเด็นการท่องเที่ยว
- 6) ประเด็นพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ
- 7) ประเด็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
- 8) ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
- 9) ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 10) ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- 11) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 12) ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้
- 13) ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- 14) ประเด็นศักยภาพการกีฬา
- 15) ประเด็นพลังทางสังคม
- 16) ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก
- 17) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- 18) ประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน
- 19) ประเด็นการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
- 20) ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ
- 21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 22) ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- 23) ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทฯ ทั้ง 23 ฉบับ เป็นกรอบที่ทุกกระทรวง หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ จะต้องทำแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะแผนด้านงบประมาณประจำปี โดยสรุปมีประเด็นเร่งด่วน 15 ประเด็น แยกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) การแก้ไขปัญหาพื้นฐานของประเทศเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้านต่าง ๆ
- 2) การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความพอเพียง และพึ่งตนเองได้
- 3) การรองรับการเจริญเติบโตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และพื้นที่เศรษฐกิจเป้าหมายอย่างเป็นระบบ
- 4) การสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ

2.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ยึดหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1. ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2. ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา 3. ยึดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 4. ยึดเป้าหมายอนาคตของประเทศไทย ปี 2579 5. ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญา และนวัตกรรม 6. ยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี ที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” มีทิศทางการพัฒนาตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงมีการกำหนดเป้าหมายระยะ 5 ปีแรก ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้ว แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดวิสัยทัศน์ใน 20 ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสู่ความยั่งยืน” ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 - 2569) ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชากรโลก

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574) ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 - 2579) สังคมการทำงานแห่งปัญญา

2.2.4 แผนแม่บทแรงงานไทย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ภายใต้แผนแม่บทแรงงานไทยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) มีประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประการ ได้แก่

- 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และการแข่งขันอย่างยั่งยืน ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลก และระดับภูมิภาค คือการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน และผู้ประกอบการในประเทศไทย ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้กำหนดแนวการดำเนินงาน 3 ประการ คือ
 - ก. ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล
 - ข. ดำเนินการเชิงรุก เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
 - ค. พัฒนาและสนับสนุนสถานประกอบการสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- 2) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) การบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ
- 4) พัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน
- 5) บริหารจัดการองค์กรและบุคลากร
- 6) พัฒนาทางเทคโนโลยี

2.2.5 วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGS)

ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย 169 เป้าประสงค์ และ 241 ตัวชี้วัด คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กำหนดนโยบาย กรอบทิศทาง และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศที่มีความสมดุล ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ ซึ่งในการประชุมเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2559 ที่ประชุมมีมติให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ซึ่งมีการจัดทำ Roadmap ในเป้าหมาย/เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัดที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง รวม 56 โครงการ และเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยสนับสนุน 8 เป้าหมาย รวมทั้งหมด 95 โครงการ

2.2.6 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) และกรอบแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ทั้งระบบเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล

1) เป้าประสงค์

1. เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล
2. เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
3. เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ
4. เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
5. เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

2) กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
2. รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
3. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
4. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
5. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุค Thailand 4.0

แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก 1.0 สู่ 2.0 สู่ 3.0 และสู่ 4.0 ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1) เป้าประสงค์

1. เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ
2. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

2) กลยุทธ์

1. พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
3. ยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มหาวิทยาลัย 4.0
4. พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป็นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ

1) เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

2. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

2) กลยุทธ์

1. พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มหาวิทยาลัย 4.0

2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
3. สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
4. ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรม เตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) เป้าประสงค์

1. สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง
2. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง
3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

2) กลยุทธ์

1. ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

2. บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรม
4. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน
5. สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
6. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง อย่างต่อเนื่อง

1) เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้อาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล
4. องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี
5. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

2) กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ
4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน
6. ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

2.2.7 โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EED) พ.ศ. 2561

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินการมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมการลงทุน

ซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายระเบียบเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุน และการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดระบบการสะสมเทคโนโลยี เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกทั้งหมด 8 แผน ซึ่งแต่ละแผนจะเชื่อมโยงกัน นำไปสู่การพัฒนาพื้นที่อีอีซีอย่างสมบูรณ์แบบเป็นรูปธรรมและยั่งยืนในทุกมิติ โดยแผนการพัฒนาพื้นที่อีอีซี ทั้ง 8 แผนประกอบด้วย

- 1) แผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 2) แผนปฏิบัติการการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 3) แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยีในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 4) แผนปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 5) แผนปฏิบัติการการพัฒนาเมืองใหม่และชุมชน
- 6) แผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางธุรกิจ และศูนย์กลางการเงินในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 7) แผนปฏิบัติการการประชาสัมพันธ์และการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการกับประชาชนในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 8) แผนปฏิบัติการการเกษตร ชลประทาน และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ได้มีการประกาศเขตส่งเสริมใน 5 พื้นที่ ประกอบด้วย

- 1) เขตส่งเสริมระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก : เมืองการบินภาคตะวันออก หรือ Special EEC Zone : Eastern Airport City บริเวณสนามบินนานาชาติอู่ตะเภา เพื่อยกระดับสนามบินอู่ตะเภาให้เป็นศูนย์กลางการบิน

2) เขตส่งเสริมนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor of Innovation: EECi) ตั้งอยู่ในบริเวณวังจันทร์วัลเลย์ จังหวัดระยอง ขนาด 3,000 ไร่ และบริเวณอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อยกระดับอุตสาหกรรม และชุมชน ด้วยการพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม

3) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Park Thailand : EECd) ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อขยายและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเป็น ศูนย์กลางข้อมูล (Data Hub) ของอาเซียน

4) นิคมอุตสาหกรรม Smart Park อยู่ที่จังหวัดระยอง

5) นิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด 4 อยู่ที่จังหวัดระยอง

2.3 อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม

2.3.1 อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม

ปัจจุบันมี 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพจะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New - Growth Engine) ของประเทศไทย และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น โดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่ม 5 อุตสาหกรรมเดิม ยกย่องขีดความสามารถในการแข่งขันของ 5 อุตสาหกรรมเดิม (First S-Curve) อันได้แก่

1) อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น เพื่อสนับสนุนการเติบโตในอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงมุ่งเน้นพัฒนาเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV) โดยเริ่มจากการประกอบร่วมกับผู้ผลิต (OEM) เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมแบตเตอรี่และระบบขับเคลื่อนรถไฟฟ้า ขยายธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์

2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์และวงจรรวม (Integrated Circuits) ซึ่งการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีเครื่องรับรู้ (Sensors) และวงจรรวม (Integrated Circuits) ที่มีขนาดเล็กลง และมีความซับซ้อนมากขึ้น และอุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีสูง เช่น อุปกรณ์โทรคมนาคม การออกแบบและผลิตระบบที่อยู่อาศัยอัจฉริยะ และเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Appliances) ซึ่งเชื่อมต่อกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ (Internet of Things) การออกแบบผลิตอุปกรณ์ระบบอิเล็กทรอนิกส์ประเภทสวมใส่ เช่น Fitbits การออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ การออกแบบวงจรอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็ก (Microelectronics) และการออกแบบระบบฝังตัว (Embedded Systems) รวมถึงการผลิตสารหรือแผ่นไมโครอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ มีสัดส่วนแรงงานสูงถึงร้อยละ 40 ส่งผลให้การเกษตรเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจไทย จึงมีการมุ่งเน้นส่งเสริมศักยภาพและยกระดับจากการนำเทคโนโลยีทางการเกษตรใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่เป็นเป้าหมาย ได้แก่ ธุรกิจเทคโนโลยีการเกษตรขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเครื่องรับรู้ (Sensors) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสูง (Advance Datalytics) และระบบอัตโนมัติ การลงทุนและการวิจัยทางเทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) เช่น การปรับปรุง พันธุ์พืชและสัตว์ อุตสาหกรรมการคัดคุณภาพบรรจุ เก็บรักษาพืชผัก ผลไม้ หรือดอกไม้ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเซ็นเซอร์ตรวจสอบเนื้อในผลไม้ และกิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ

4) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมาก มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาต่าง ๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิต การเพิ่มขึ้นของความต้องการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพและผลิตภัณฑ์อาหารเสริม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากแหล่งโปรตีน ซึ่งประเทศไทยสามารถใช้การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นโอกาสในการยกระดับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

5) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จากนโยบายที่เน้นเรื่องการเพิ่มคุณภาพของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ และไทยเที่ยวไทย และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก จึงมีการเพิ่มทิศทางการสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในอนาคต ดังนี้

- ยกระดับประสบการณ์และคุณค่าจากการท่องเที่ยว (Value Proposition)
- การจัดระเบียบและส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่หลากหลายตามสถานที่ท่องเที่ยว
- การสนับสนุนธุรกิจทางการแพทย์และศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพ (Wellness and Rehabilitation) โดยต่อยอดจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical tourism) ที่เข้มแข็ง
- รวมทั้งส่งเสริมประเทศไทยในการเป็นศูนย์กลางของการแสดงสินค้าและนิทรรศการระดับนานาชาติ (MICE)

- กลุ่ม 5 อุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนใหม่ให้กับเศรษฐกิจไทย ได้แก่

1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ปัจจุบันประเทศไทยมีอุตสาหกรรมที่มีฐานการผลิตขนาดใหญ่ที่มีแนวโน้มว่าจะมีการใช้วิทยาการหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในสายการผลิตมากขึ้น เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่ช่วยสนับสนุนอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่วนอุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะโตเร็วที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่

3) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร เป็นการสร้างอุตสาหกรรมใหม่ต่อยอดจากธุรกิจการรักษายาบาล และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่ประเทศไทยมีฐานเดิมที่แข็งแกร่ง โดยเพิ่มธุรกิจด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์จากพื้นฐานด้านอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และอุตสาหกรรมเวชภัณฑ์จากพื้นฐานด้านการเกษตรและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรม ซึ่งอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจรเป็นอุตสาหกรรมที่เติบโตค่อนข้างเร็วในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว

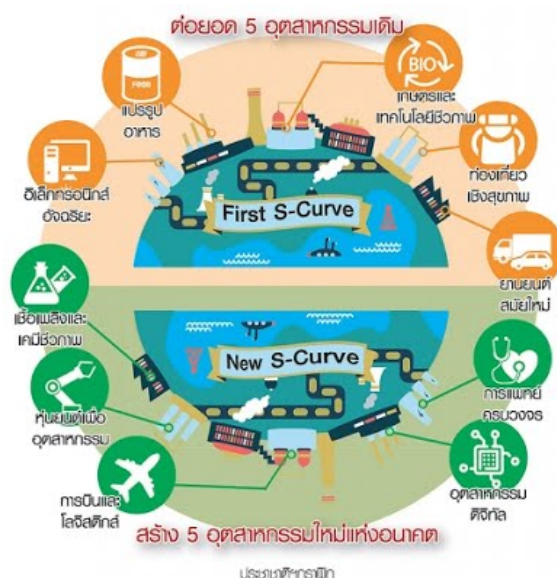
4) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะเติบโตเร็วในอนาคต และเป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพสูง เนื่องจากมีความพร้อมทางด้านวัตถุดิบทางการเกษตร และมีอุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงเอทานอลที่พัฒนาแล้ว

5) อุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นอุตสาหกรรมที่พัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ ทั้ง Embedded Software, Enterprise Software และ Digital Content และสามารถพัฒนาเป็นพื้นที่นิคม Software Park มารองรับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการยกระดับภาคการค้าปลีกของไทยสู่การใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเริ่มต้นธุรกิจ (Start Up) สำหรับผู้ประกอบการในประเทศ และดึงดูดผู้ประกอบการ E-commerce ต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ขณะเดียวกันยังให้บริการเกี่ยวกับหน่วยจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลออนไลน์ (Cloud Computing) และการป้องกันอันตรายในโลกออนไลน์ (Cyber Security) เพื่อให้ธุรกิจต่าง ๆ มีความคล่องตัวและเติบโตได้ด้วยการใช้ระบบดิจิทัล นอกจากนี้ ยังมีโครงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) โดยใช้เทคโนโลยีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตของ อุปกรณ์ต่าง ๆ (Internet of Things - Enabled Smart City) ซึ่งจะเป็นการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมโทรคมนาคมและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิต

2.3.2 พื้นที่อุตสาหกรรมที่น่าสนใจของไทย พื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก (Eastern Seaboard)

การเปลี่ยนแปลงของนโยบายการลงทุน การค้า การคมนาคม ระบบโลจิสติกส์ และข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะเขตการค้าเสรีอาเซียน หรือ AEC (Asean Economics Community) ตลอดจนข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ ส่งผลต่อประเทศในภูมิภาคเอเชีย และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับและขับเคลื่อนความสามารถในการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมและแหล่งส่งเสริมด้านโลจิสติกส์และการบริการด้านต่าง ๆ จึงเป็นแหล่งดึงดูดนักลงทุน ทั้งภายในและต่างประเทศในอุตสาหกรรมใหม่ ๆ รัฐบาลได้เลือกพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดเดิมในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในอุตสาหกรรมทุกประเภท จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับประเภทอุตสาหกรรม ต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน พร้อมกับวิเคราะห์ถึงลักษณะเฉพาะเบื้องต้นของอุตสาหกรรมทั้ง 10 ประเภท ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป (First S-curve) หรืออุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต (New S-curve)



ภาพที่ 1 อุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC

1) อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) หมายถึงอุตสาหกรรมเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยจะมีการลงทุนเพิ่ม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตที่จะมีผลต่อการเติบโตในระยะสั้นและระยะปานกลาง หรือเรียกได้ว่าอุตสาหกรรมการต่อยอด ประกอบด้วย

- 1.1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next – Generation Automotive)
- 1.2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- 1.3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- 1.4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
- 1.5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

2) อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) หมายถึงอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับใช้เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการ อุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสู่อนาคต ประกอบด้วย

- 2.1) หุ่นยนต์เพื่ออนาคต (Robotics)
- 2.2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)

2.3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)

2.4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)

2.5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

สรุปประมาณการแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 1 ประมาณการจำนวนแรงงานไทยใน EEC จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	พ.ศ. 2560	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2570
ยานยนต์สมัยใหม่	10,036	21,897	47,732
อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	4,494	5,227	7,397
การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	9,682	24,596	59,476
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	11,154	21,897	47,732
การแปรรูปอาหาร	4,388	9,428	21,404
หุ่นยนต์	15	-	-
การบินและโลจิสติกส์	7,121	13,309	28,308
เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	1,074	2,461	8,291
ดิจิทัล	2,485	4,104	8,291
การแพทย์ครบวงจร	9,449	12,525	20,977
รวม (คน)	59,898	115,444	249,608

ที่มา : รายงานการศึกษาวเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงาน โดย กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน. 2560. กรุงเทพฯ. บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

จากการประมาณการแรงงานของกระทรวงแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมตามตารางที่ 1 พบว่า ใน พ.ศ. 2565 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 24,596 คน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 21,897 คน และใน พ.ศ. 2570 พบว่า อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ต้องการแรงงานมากที่สุด

2.3.3 การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย

ในช่วงแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย เน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (import substitution) ในช่วงทศวรรษแรกที่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ (พ.ศ. 2504-2514) มีโครงการลงทุนเกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ทั้งจากการลงทุนของผู้ประกอบการภายในประเทศ และของ

ผู้ลงทุนจากต่างประเทศ ตลาดในประเทศของสินค้าอุตสาหกรรมขยายตัวในอัตราสูง ควบคู่กับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทย การเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในช่วงเวลานั้น จึงเป็นผลที่เกิดจากการขยายตัวของตลาดภายในประเทศเป็นสำคัญ ต่อมาตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515) เป็นต้นมา สินค้าอุตสาหกรรมมีการส่งออกไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศมากขึ้น โดยการส่งออกของสินค้าอุตสาหกรรมมีการขยายตัวในอัตราสูงมาก ทำให้ภาคอุตสาหกรรมกลายเป็นภาคเศรษฐกิจที่ทำรายได้จากการส่งออกของประเทศแทนภาคการเกษตร แม้ภาคอุตสาหกรรมไทยจะมีอัตราการเจริญเติบโตที่แตกต่างกันในแต่ละปี แต่โดยเฉลี่ยแล้วตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2530 ถึง ปี พ.ศ. 2540 ก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม มีอัตราการเจริญเติบโตที่สูงมาก โดยเฉลี่ยคิดเป็นกว่าร้อยละ 10 ต่อปี ตลอดระยะเวลากว่า 4 ทศวรรษ แต่ภาคอุตสาหกรรมมีการชะลอตัวลงไปมากหลังการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ โดยในปีพ.ศ. 2541 มีอัตราการเจริญเติบโตที่ติดลบกว่าร้อยละ 10

นอกจากการเจริญเติบโตในอัตราสูงแล้ว ภาคอุตสาหกรรมไทยยังมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยเศรษฐกิจไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจที่พึ่งพาภาคการเกษตรมาเป็นเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ต่อมาอุตสาหกรรมหลายประเภท เช่น ยานยนต์เครื่องใช้ไฟฟ้า สิ่งทอ และเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้กลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ หลังจากนั้นสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ แผงวงจรไฟฟ้าและเครื่องจักรกล ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ ก็กลายเป็นสินค้าที่มีความสำคัญ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตยังพิจารณาได้ในระดับสินค้าภายในแต่ละประเภท อุตสาหกรรม ซึ่งนับวันจะมีการผลิตสินค้าที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ในอุตสาหกรรมอาหารก็มีการผลิตอาหารกระป๋องนานาชนิด นมข้นหวาน บะหมี่สำเร็จรูป ในอุตสาหกรรมยานยนต์ก็มีการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หลากหลายชนิด การเปลี่ยนแปลงสินค้าในแต่ละอุตสาหกรรมนี้จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอีกระดับหนึ่ง

อุตสาหกรรมไทยในอนาคต จากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการผลิตและการบริโภคสินค้า การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมมีการใช้เทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและจำหน่ายสินค้าในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมทางด้านบริการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากขึ้น และผู้บริโภคสามารถรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ทำให้รูปแบบและลักษณะการบริโภคสินค้าอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนั้น แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญประกอบด้วย (1) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง (2) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนาสภาพแวดล้อม เมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และ (3) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของ

พื้นที่ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

2.3.4 การพัฒนาฝีมือของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน้าที่หลักคือการพัฒนาและยกระดับกำลังแรงงานไทย ทั้งในด้านเตรียมคนใหม่ และยกระดับฝีมือให้คนที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้ว จึงมีภารกิจ 3 ด้าน

- ด้านการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ เน้นการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยการลดขั้นตอนและต้นทุนในกระบวนการต่าง ๆ เน้นการฝึกแรงงานให้มี Multi-skill ทำงานที่หลากหลายซับซ้อนขึ้น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดการมากขึ้น โดยมีทีมที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญให้คำปรึกษาเชิงลึกแก่ SMEs จำนวน 260 แห่งทั่วประเทศ อบรมทักษะให้ลูกจ้าง 10,000 คน

- ด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมองค์กรวิชาชีพ ฯลฯ จัดทำมาตรฐานให้ตรงกับการจ้างงานซึ่งเน้นให้แรงงานมีทักษะความสามารถตามการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรม รองรับประชาคมอาเซียนจำนวน 96 สาขาอาชีพ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงาน ตามความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนตามลำดับความยากง่ายของงาน กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ ระดับ 1 (ระดับกึ่งฝีมือ) ระดับ 2 (ระดับฝีมือ) ระดับ 3 (ระดับเทคนิค) สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบภาคความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามฝีมือ ปัจจุบันมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้ว 35 สาขาอาชีพ แบ่งเป็น 6 กลุ่มสาขาอาชีพหลัก ได้แก่ 1. ช่างอุตสาหกรรม 2. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 3. ช่างก่อสร้าง 4. ช่างเครื่องกล 5. ภาควิชาการ 6. ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

- ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในการพัฒนาศักยภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม โดยเริ่มต้นที่อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รัฐบาลตั้งเป้าให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ของอาเซียนหรือเป็นแนวหน้าในระดับเอเชีย ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคือ กำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือ แต่ในขณะนี้ประเทศกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA) ขึ้นในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ เพื่อให้เป็นสถาบันหลักในการผลิตกำลังแรงงานในสาขานี้

ตารางที่ 2 โครงการ/ผลผลิต/เป้าหมายกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2564

โครงการ/ผลผลิต	หน่วย นับ	เป้าหมาย ทั้งปี	ผลงาน 10 เดือน	ร้อยละ % เทียบ แผน 12 เดือน
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	คน	800	763	95.38
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนาชาติ เพื่อพัฒนาความ ร่วมมือทางเศรษฐกิจ	คน	2,000	1,442	72.10
3. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	คน	10,300	8,779	85.29
4. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแห่งชาติ รองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	สาขา	10	9	90.00
5. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ	คน	6,320	4,513	71.41
6. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ	คน	12,000	11,628	96.90
7. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจ ขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน	300	323	100
8. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและ พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	คน สาขา	3,400 10	1,731 0	50.91 0
9. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	คน แห่ง	15,000 185	6,400 0	42.67 0
10. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	คน	6,500	5,442	83.72
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	9,100	10,457	100
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือ และสมรรถนะแรงงาน	คน	22,440	21,699	96.70
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขันระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะ	คน	30,720	30,126	98.00
14. ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	3,700,210	4,309,479	100
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสใน การประกอบอาชีพ	คน	8,200	7,128	86.93

2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมื่อเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในภาพใหญ่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาอุตสาหกรรม และแผนพัฒนากำลังคน อุตสาหกรรม 4.0 หรือการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 คือ ชื่อเรียกรูปแบบการจัดการอุตสาหกรรมที่กล่าวถึงครั้งแรกในประเทศเยอรมันในปี พ.ศ. 2533 เป็นแนวคิดปฏิวัติอุตสาหกรรมโดยการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยี 3 ประเภท ได้แก่ ระบบอัตโนมัติ (Automation) อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) หรืออีกนัยหนึ่งคือ การนำเอา Cyber – Physical System, Internet of things และ Cloud Computer ในประเทศไทยการก่อเกิดของอุตสาหกรรม 4.0 น่าจะเกิดจากวัตถุประสงค์ที่จะสร้างมูลค่าเพิ่ม และสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาให้เป็นธุรกิจ (Start-Ups) และต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมและเตรียมการเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ จึงมีการคาดการณ์ในหมู่นักวิชาการถึงความเป็นไปได้และแนวโน้มที่เทคโนโลยีสมัยใหม่จะเข้าทำงานกับหรือทำงานแทนมนุษย์ โดยที่ตลาดแรงงานอาจถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีและกำลังแรงงาน จำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงทักษะฝีมือ

กระทรวงแรงงานพบกับปัญหาสำคัญ คือความพร้อมของตลาดแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโลกดิจิทัล และทันต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรม 4.0 หรือ เพื่อเติมเต็มให้กับการพัฒนาของไทยแลนด์ 4.0 ทั้งนี้ ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่แบ่งช่วงการพัฒนากำลังคนออกเป็น 4 ช่วง ในระยะที่ 1 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นการวางรากฐานของกำลังคน (Productive Manpower) และในช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นช่วงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้ทันต่อการพัฒนาตามนโยบายของ Thailand 4.0 รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล

2.4.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564

ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ ในอีก 20 ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนแม่บท

ด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุค

Thailand 4.0

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย

ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูง อย่างต่อเนื่อง

2.4.2 ในรายงานการศึกษาวิเคราะห์แรงงานกับผลกระทบจากดิจิทัลเทคโนโลยีการเตรียมพร้อมเพื่อก้าวผ่าน กรณศึกษา : แรงงานในภาคการผลิตและบริการ ได้อ้างถึง ดร.ธนิต โสรัตน์ จากบทความเรื่องก้าวผ่านไทยแลนด์ 4.0 โอกาสหรือถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ซึ่งแบ่งกลุ่มทักษะแรงงานเพื่อพัฒนาออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มแรงงานไม่มีฝีมือ จำนวน 45% ของแรงงานทั้งหมด เป็นกลุ่มที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม 11.2 ล้านคน ส่วนอีก 6 ล้านคนกระจายอยู่ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ
- 2) กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนร้อยละ 16.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต้น
- 3) แรงงานปฏิบัติการ ซึ่งมีศักยภาพในการต่อยอดด้านทักษะ (Reskill, Upskill และ Change Skill) ส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนร้อยละ 16.30 ของแรงงานทั้งหมด ระดับของการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าช่าง และเป็นกลุ่มคนที่พร้อมจะเปลี่ยนทักษะฝีมือ
- 4) แรงงานที่มีการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ประมาณ 8.14 ล้านคน หรือร้อยละ 21.42 ส่วนใหญ่อยู่ในสายสังคมศาสตร์ มีพื้นฐานการศึกษาและพร้อมจะยกระดับ (Upskill) ส่วนแรงงานในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีอัตราการเติบโตน้อยมาก เพิ่มเฉลี่ยปีละแสนคน
- 5) แรงงานสูงอายุ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนร้อยละ 25.4 หรือเท่ากับ 1 ใน 4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด กลุ่มนี้มีความยุ่งยากในการปรับตัวหรือรับเทคโนโลยี หรือพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ กลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มักไปด้วยประสบการณ์ รูปแบบการพัฒนาต้องมีความแตกต่าง

ความท้าทายของเทคโนโลยี 4.0 ทั้งผู้ประกอบการและแรงงานที่ไม่มีการเตรียมความพร้อมหรือปรับเปลี่ยนก็จะมีปัญหาในการทำงานการผลิต และธุรกรรมทางการค้าต่าง ๆ หรือเรียกว่าเกิดการดิสรัปทีฟเทคโนโลยี (Disruptive Technology) เมื่อพิจารณาปัญหาต่อเนื่อง ประเทศไทยอาจขาดกำลังคนทักษะสูง โดยเฉพาะแรงงานดิจิทัล ขณะเดียวกันผู้ที่จบการศึกษาด้านเทคโนโลยีก็ไม่สามารถทำงานได้ หลักสูตรการสอนไม่ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยี ประเทศไทยจึงขาดการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร และมีผู้ที่ตก

ยุคหรือกลุ่มด้อยโอกาส หรือกลุ่มไม่มีฝีมือในภาคอุตสาหกรรมก็ต้องหลุดออกจากภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง แม้ว่าธนาคารโลกจะระบุว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการนำหุ่นยนต์และสมาร์ตเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการจนถึงอันดับ 1 ใน 10 ของโลก และแม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายชัดเจนในการเปลี่ยนผ่านด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมดิจิทัลหรืออุตสาหกรรม 4.0 เน้นการขับเคลื่อนโดยอาศัยเทคโนโลยีขั้นสูงภายใต้การขับเคลื่อนคลัสเตอร์ที่ใช้นวัตกรรมระดับสูง

ภัยคุกคามของเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงานไทยต้องพิจารณาโครงสร้างแรงงานไทย ซึ่งในภาคเอกชนนั้น แรงงานในระบบส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่การศึกษาน้อย แรงงานอายุมาก แรงงานไม่มีฝีมือ

มิติด้านแรงงานต่อดิสรัปทีฟเทคโนโลยี พบว่าเกิดจากความวิตกกังวลและความมั่นคงในอาชีพจากอนาคตที่ไม่มีความมั่นคง ไม่มีการเตรียมความพร้อมเพื่อการก้าวผ่านในช่วงที่ยังไม่มีการเลิกจ้างก็อาจจะมีการโยกย้ายหน้าที่ ไม่ค่อยเคยทำงานใหม่ ความกังวลต่ออนาคตของตลาดแรงงาน เมื่อตกงานก็จะหางานใหม่ยาก แนวโน้มการมีโครงการ “สมัครใจลาออก” ของสถานประกอบการภาคเอกชนจากเดิมกำหนดอายุขั้นต่ำที่ 45 ปี ก็ลดลงเหลือ 40 ปี นอกจากนั้น แรงงานบางส่วนยังกลัวที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับการอบรมเพื่อปรับใช้เทคโนโลยีใหม่

การพัฒนาทักษะ เพื่อรับมือดิสรัปทีฟเทคโนโลยีมีปัญหาที่กำลังแรงงานไร้ทักษะ การศึกษาต่ำ และอายุมาก การบริหารความเสี่ยงในเรื่องนี้คือการปรับเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้แรงงานสามารถประกอบอาชีพอิสระ พัฒนาทักษะของนักเรียน นักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การจัดตั้งศูนย์อบรมการเพิ่มทักษะและอาชีพ และเสนอให้มีคณะกรรมการเพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานของศตวรรษที่ 21

2.5 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน

2.5.1 สถานการณ์ในประเทศไทย

ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ประกอบกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้ประเทศไทยพัฒนาในช่วงปี 2525 – 2570 เป็น 4 ช่วงระยะเวลา กล่าวคือ

ช่วง 2525 - 2540 เป็นช่วงเน้นการผลิตทางเกษตร และผลผลิตทางเกษตรเป็นสาขาสำคัญ และเป็นรายได้หลักของประเทศ

ช่วง 2540 - 2555 เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรกรรมสู่อุตสาหกรรม มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องธุรกรรมและการพาณิชย์ ธนาคาร ตลอดจนความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร

รูปแบบของการโทรคมนาคมมีการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงเพื่ออำนวยความสะดวกในโลกธุรกิจและชีวิตประจำวัน เป็นช่วงที่มีการพัฒนาเสรีภาพในการสื่อสารและการค้าระหว่างประเทศ

ช่วง 2555 – 2570 เป็นช่วงของดิจิทัล และ E – commerce การใช้อินเทอร์เน็ต หรือ IoT (Internet of all things) การสร้างแพลตฟอร์ม และการแชร์บนโลกโซเชียล ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านการค้าและการลงทุน ตลอดจนการสร้างอาชีพใหม่ที่เรียกว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระ การทำงานที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้อาคารเดียวกัน การสื่อสาร และการเชื่อมโยงการค้าและธุรกรรมข้ามประเทศ เป็นกระแสสังคมที่เหมาะสมกับคนในเจนเนอเรชั่น Y และ Z และเป็นการพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการอยู่ร่วมกันบนแพลตฟอร์มเดียวกันรอบโลกเดียวกัน

ช่วงปี พ.ศ. 2570 เป็นต้นไป เป็นช่วงของ AI และ Digital 100% เป็นช่วงของการผสมผสานการทำงานระหว่างสมองกล มนุษย์ และการสื่อสารสาธารณะที่มีอิสระเสรี

สำหรับประเทศไทย ตามที่ได้กล่าวถึงเบื้องต้นว่าในช่วงปี 2555 – 2570 เป็นช่วงของโลกดิจิทัล และอีคอมเมิร์ซ เป็นระยะเวลาของ Thailand 4.0 นับเป็นช่วงเวลาทองของการค้าขายออนไลน์ การสื่อสารที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลายเป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวัน

เมื่อเทคโนโลยีเข้าเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายแล้ว รูปแบบของการค้าจึงเปลี่ยนแปลงจากเส้นแนวนอนธรรมดาเป็นเส้นโยงใยในห่วงโซ่อุปทาน กลายเป็นลักษณะเครือข่ายเชื่อมโยงและหน่วยย่อยแต่ละหน่วยกลายเป็นหน่วยที่มีความสำคัญในตัวของมันเอง การค้าขายในช่วงระยะเวลานี้มีลักษณะเป็นการติดต่อบนแพลตฟอร์ม ซื้อและขายออนไลน์ และทำความเข้าใจความตกลงโดยการชำระเงินผ่านธุรกิจพาณิชย์ออนไลน์ เมื่อเป็นดังนั้น นักธุรกิจทุกระดับตลอดจนพนักงานลูกจ้างต้องมีความตื่นตัวต่อกระบวนการดำเนินธุรกิจรูปแบบใหม่ โดยมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เที่ยงตรงทันเวลา นายจ้างและลูกจ้างในภาคธุรกิจตั้งแต่ขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ ต้องพัฒนาและเรียนรู้จะต้องปรับปรุงระบบวิธีการทำงานในสถานประกอบการ เจือนโซโลกรูทกรรม และการปรับทักษะพนักงานการค้า - ขายออนไลน์ ได้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ในโลกธุรกิจ และขณะเดียวกันก็กำหนดให้มีอาชีพและตำแหน่งงานเพื่ออนาคต ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่อาจจะไม่เคยปรากฏมาก่อน หรือไม่ได้พัฒนาการใช้แพลตฟอร์มเต็มกำลังมาก่อน

2.5.2 การปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมไทย

ปัญหาในการปรับตัวของธุรกิจโดยเฉพาะในขนาดเล็กนั้นเป็นปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและระบบเทคโนโลยีในประเทศที่ยังล้าหลัง นักธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางยังไม่พร้อมจะลงทุนเนื่องจากการค้าขายอีคอมเมิร์ซต้องลงทุนในระดับสูง และไม่อาจแข่งขันกับผู้ค้ารายใหญ่ได้ กลุ่มผู้ค้ารายย่อยบางรายโดยเฉพาะในกลุ่มกิจการขายเสื้อผ้า เครื่องสำอางอาจจะใช้ต้นทุนน้อยกว่ากลุ่มที่ทำงานด้านวัสดุก่อสร้าง ซึ่งต้องมีสถานที่จัดเก็บสินค้า

ที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 ปี พ.ศ.2504 ซึ่งนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

Thailand 1.0 ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม เน้นการเกษตร และส่งออกสินค้าเกษตรเป็นหลัก เช่น ข้าว ยางพารา น้ำตาล มันสำปะหลัง พืชไร่ พืชสวน และเลี้ยงสัตว์ ต่อมาเอาข้าวไปแลกของใช้ แลกเครื่องมือ เครื่องจักร สินค้าเกษตรมีผลผลิตที่ไม่แน่นอน ผลผลิตที่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเรื่องฤดูกาล และดิน ฟ้า อากาศ ซึ่งควบคุมไม่ได้ จึงเกิดยุคต่อมาเป็น Thailand 2.0

Thailand 2.0 เป็นช่วงที่เริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศ โดยจะเน้นไปที่อุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมที่เป็นพื้นฐานของประเทศ และอุตสาหกรรมที่เน้นใช้แรงงานคนเป็นหลัก ในช่วงแรกเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า หลังจากนั้นก็เริ่มมีการส่งออก เช่น การผลิตและขาย รองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ทำให้ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น

Thailand 3.0 (ยุคปัจจุบัน) เป็นยุคของอุตสาหกรรมหนัก เช่น การผลิตและขาย ส่งออก เหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก

ในช่วงแรก Thailand 3.0 มี GDP เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องใกล้เคียง 10% ในช่วงประมาณ ปี พ.ศ. 2530 – 2534 ซึ่งในช่วงปี พ.ศ.2539 กำลังจะกลายเป็นเสือตัวที่ 5 ของเอเชีย ทว่าโลกต่างจับตามองประเทศไทยว่ากำลังจะเป็นประเทศพัฒนาแล้วก่อนปี พ.ศ.2560

ในปี พ.ศ. 2540 ได้เกิดวิกฤตต้มยำกุ้ง

ในปี พ.ศ. 2541 – 2548 เศรษฐกิจกำลังฟื้นตัว อัตราการเจริญเติบโตประมาณ 4 - 8% เป็นยุคทองของ SMEs

ในปี พ.ศ. 2549 เกิดการปฏิวัติ มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ประเทศเข้าสู่ช่วงความขัดแย้งทางการเมืองที่ยาวนาน

หลังปี 2549 เศรษฐกิจไทยเริ่มชะลอตัว GDP ลดลงเหลือประมาณ 3 - 4 % ต่อปีเท่านั้น แต่หลังจากนั้นก็โตแค่ 1 - 2% เท่านั้น สุดท้ายก็ประสบปัญหารายได้ปานกลางมาเป็นเวลากว่า 20 ปี แล้ว และที่น่ากลัวที่สุดคือจะแก่ก่อนรวย (ประเทศมีเจอปัญหาสังคมสูงอายุ)

Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม “Value-Based Economy”

หลังจากเกิดวิกฤตจาก Thailand 3.0 พบว่าประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว และประเทศที่เป็นตลาดการส่งออกขนาดใหญ่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การบริโภคหดตัว ทำให้การส่งออกทั่วโลกหดตัว ประเทศไทยเป็นประเทศที่เน้นการส่งออก จึงได้รับผลกระทบตามไปด้วย อย่างไรก็ตามนับว่าประเทศไทยยัง

โชคที่มีจุดแข็งที่หลากหลาย และไม่ควรมองว่าการส่งออกเป็นหลักได้อีกต่อไป เพราะทั่วโลกกำลังอ่อนแอ ดังนั้นจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อลดผลกระทบจากภายนอกประเทศ

เมื่อภาคอุตสาหกรรมถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การเกษตรก็ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องปรับตัวขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ SMEs แบบเดิมเปลี่ยนไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูง และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง

2.5.3 วิฤติสาธารณสุขที่ส่งผลต่อวิกฤติเศรษฐกิจ

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่เริ่มในจีน และแพร่กระจายทั่วโลก ส่งผลต่อการระบาดของโรคติดเชื้อระบบทางเดินหายใจอย่างรุนแรง ในช่วงปี 2562 - 2563 แม้จีนจะมีมาตรการเชิงรุกโดยการปิดเมืองอยู่ัน และประกาศภาวะฉุกเฉินควบคุมการแพร่กระจายเชื้อไวรัสอย่างเข้มงวด สร้างโรงพยาบาลเพื่อรองรับผู้ป่วยในพื้นที่ขนาด 25,000 ตารางเมตร ภายในระยะเวลา 10 วัน แต่การแพร่ระบาดของไวรัสสายพันธุ์ใหม่ หรือโควิด-19 จนถึงปัจจุบัน กลายเป็นระเบิดเวลาสำหรับการพัฒนา หรือการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโลก เนื่องจากการแพร่ระบาดไปทั่วโลก (ข้อมูล ณ วันที่ 4 เมษายน 2564)

ผู้ติดเชื้อทั่วโลก	131,350,310	ราย
เสียชีวิตทั่วโลก	2,858,990	ราย
จำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่	+545,518	ราย
จำนวนผู้เสียชีวิตเพิ่ม	8,674	ราย
จำนวนผู้รักษาหาย	105,727,389	ราย

ผลของการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งทำให้มีผู้เสียชีวิตจำนวนมหาศาล เมื่อเปรียบเทียบกับโรคระบาดชนิดอื่น เช่น ซาร์ส เมอร์ส อีโบล่า หรือซิก้า ความร้ายแรงของโรคระบาดส่งผลต่อเศรษฐกิจของจีน และส่งผลต่อภาวะการนำเข้าสินค้าจากประเทศอื่น ซึ่งเป็นผลจากการลดการอุปโภคบริโภคของประชาชนในประเทศ และเนื่องจากในระยะแรกยังไม่มีประเทศใดผลิตวัคซีนได้ ประกอบกับเชื้อโรคที่แพร่ไปยังประเทศอื่นก็มีการกลายพันธุ์ไปอีกหลายสายพันธุ์ นับเป็นวิกฤติทางด้านการสาธารณสุขที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยตรงและรุนแรงไปทุกประเทศ

การปิดประเทศของจีนส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานการผลิตของโลก การลงทุนในสินทรัพย์เสี่ยงลดลง ตลาดหุ้นอยู่ในภาวะติดลบ ส่งผลทำให้ค่าตอบแทนของกองทุนต่าง ๆ ลดลง ความมั่งคั่งมั่นคงของบุคคลลดลง

2.5.4 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ (เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2564) ข้อมูลจาก THEBANGKOKINSIGHT.COM

ธนาคารแห่งประเทศไทยเผยตัวเลขของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ไตรมาส 1 ปี 2564 ติดลบแน่นอน ตัวเลขหดตัวลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ซึ่งจากเดิมคาดการณ์ไว้ 3.2 % จะหดตัวลงเหลือ 3.0 % ซึ่งเป็นผลจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 และการเปิดรับนักท่องเที่ยวจำนวนน้อย อัตราเงินเพื่อปรับตัวเองตามราคานี้เป็นที่เพิ่มขึ้นช่วงกลางปี 2564 ที่ระดับ 1-2 % อัตราเงินเพื่อที่ปรับตัวนี้ส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนจากมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของรัฐจากการช่วยเหลือค่าน้ำ - ค่าไฟ การส่งออกปีนี้จะหดตัวร้อยละ 10 จากการสนับสนุนการฟื้นตัวของอุปสงค์ภายในประเทศ ประเมินการทางเศรษฐกิจและอัตราเงินเฟ้อในระยะยาวข้างหน้ายังมีความไม่แน่นอนสูงเศรษฐกิจไทยยังคงขึ้นอยู่กับปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพของวัคซีน การกลายพันธุ์ของไวรัส และแนวโน้มจำนวนนักท่องเที่ยว

2.5.5 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดการณ์การปรับลดของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภายในปี 2564 ลดจาก 3.5 - 4.5% เป็น 2.5 - 3.5% หลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

การลงทุนภาครัฐลดลงเหลือ 5.7% ลดลงจากที่คาดการณ์ไว้เดิม 6.6% การลงทุนภาคเอกชนลดลงจาก 4.2% เป็น 3.8% การส่งออกกลายเป็นกุญแจสำคัญในการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ สภาพัฒนาเรียกร้องให้รัฐบาลควบคุมการแพร่ระบาดและจัดหาวัคซีนให้เพียงพอ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตในประเทศ

2.5.6 หน่วยพยากรณ์เศรษฐกิจของหน่วยงานภาคเอกชน

ทิศทางเศรษฐกิจไทยในปี 2564 นักเศรษฐศาสตร์คาดการณ์ว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวที่ 3.5 - 4.5% โดยเป็นผลมาจากการปรับตัวดีขึ้นของการบริโภคและการลงทุนในประเทศจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในช่วงครึ่งหลังปี 63 และความสามารถในการควบคุมการระบาดในระยะแรกของรัฐบาล

การขยายตัวของการส่งออก ตามภาวะเศรษฐกิจโลกและการขยายตัวในกลุ่มสินค้าประเภทยา เวชภัณฑ์เครื่องมือแพทย์ ถังมียาง และกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้ประโยชน์จากสถานการณ์โควิดและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไป work from home

การใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนและกระตุ้นเศรษฐกิจประเทศในปีหน้า ช่วงครึ่งปีหลังของปี 2564 การท่องเที่ยวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของทิศทาง

เศรษฐกิจไทยจะเริ่มฟื้นตัวและสามารถเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวได้มากขึ้นหลังจากที่คนในประเทศเริ่มได้วัคซีนเป็นวงกว้างมากขึ้น โดยคาดว่าตัวเลขนักท่องเที่ยวต่างชาติในปี 2564 จะอยู่ที่ประมาณ 5.5 ล้านคนและการท่องเที่ยวไทยจะกลับมาฟื้นตัวอย่างเต็มที่อีกครั้งในปี 2565 ซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาเที่ยวได้มากกว่า 23 ล้านคน

สำนักวิเคราะห์เศรษฐกิจหลายแห่งมีความเห็นตรงกันในเรื่องการพยากรณ์และการคาดการณ์การเศรษฐกิจของไทยในช่วงปลายปี 2564 ว่าแรงขับเคลื่อนหลักสำหรับเศรษฐกิจไทยปี 2564 ยังมาจาก “ภาคส่งออก” เป็นสำคัญ ขณะที่ปัจจัยในประเทศสิ่งที่จะต้องจับตา คือ “การบริโภค” แม้ว่าจะขยายตัวได้ แต่เป็นการขยายตัวแบบเปราะบาง เพราะไม่ได้ขยายตัวจากทุกกลุ่มรายได้ โดยคนที่มีรายได้สูงจะเติบโตเร็วกว่า และกลุ่มที่ได้ประโยชน์จะเป็นกลุ่มที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออก แต่ภาคบริการยังคงหนักและมีความเปราะบางสูง

ทั้งนี้ ภายใต้อาณัติสถานการณ์การระบาดรอบใหม่ หากมีการล็อกดาวน์รุนแรงและมีการหยุดกิจกรรมเศรษฐกิจจะกระทบผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะทำให้รายได้ถูกกระทบและมีความเสี่ยงที่ผู้ใช้งานจะมีรายได้ลดลงและสูญเสียการจ้างงาน ตลาดแรงงานยังเป็นสิ่งที่ต้องติดตามต่อเนื่องในปี 2564 รวมถึงมาตรการล็อกดาวน์จะขยายวงกว้างขนาดไหน อย่างไรก็ตามการชะลอเลิกจ้างงาน ประคองการจ้างงานเป็นนโยบายที่ควรจะต้องทำเพิ่มเติม หากมีการล็อกดาวน์กิจกรรม

ภาคธุรกิจยังต้องการสภาพคล่องเพื่อรักษาการประกอบธุรกิจในช่วงที่มีการปิดชั่วคราวหรือประคองตัวในช่วงที่รายได้ไม่เหมือนเดิม โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) อาจจะไม่จำเป็นต้องลดดอกเบี้ยนโยบาย แต่ทำให้ภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงสภาพคล่องได้ตรงจุด จะสำคัญมากกว่าการลดดอกเบี้ย

แม้ทิศทางทางเศรษฐกิจของปี 2564 และ ปี 2565 จะมีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้นแต่การขยายตัวทางเศรษฐกิจนี้เป็นแค่การฟื้นตัวเพื่อชดเชยเศรษฐกิจที่ติดลบไปในช่วงของการระบาดเท่านั้น ซึ่งประเทศไทยจะต้องใช้เวลาจนถึง 2 ปี เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจให้สามารถกลับมาเติบโตได้ในระดับเดียวกับช่วงก่อนที่จะเกิดการระบาดของโควิด-19

ดังนั้น ทิศทางเศรษฐกิจในปี 2564 จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์แพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 รอบใหม่ หากคุมกิจกรรมถูกต้อง เชื่อว่าเศรษฐกิจโดยรวมยังไปได้ แต่ถ้าล็อกดาวน์แบบกดสนิทแบบรอบที่แล้วจะได้ไม่คุ้มเสีย ซึ่งไม่ได้สนับสนุนให้ทำแบบนั้น

2.5.7 สถานการณ์สังคมสูงอายุในประเทศไทย

1) สถานการณ์สังคมสูงอายุ จากสถิติข้อมูลของ U.S. Department of Health and Human Services พบว่า โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Aging Society) โดยในปี ค.ศ. 2015 จำนวนประชากรโลกกว่า 620 ล้านคน มีอายุมากกว่า 65 ปี และจะกลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในอีก 35 ปีข้างหน้า จากที่หลายประเทศต้องเผชิญกับภาวะสังคมสูงอายุ โดยมีสาเหตุมาจาก

หลายประการ ได้แก่ (1) อัตราการเกิดต่ำลง (Fertility Rate) ส่วนใหญ่พบในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว สะท้อนจากอัตราการเกิดอยู่ที่ 1.7 คน ต่อผู้หญิง 1 คน ของกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งต่ำกว่าอัตราการเกิดเฉลี่ยของประชากรโลกอยู่ที่ 2.5 คน ต่อผู้หญิง 1 คน เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีมีการศึกษาสูงขึ้น และให้เวลากับการทำงานมากกว่าการมีครอบครัวหรือมีลูก (2) อายุเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (Life Expectancy) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพดีและอายุยืนขึ้น (3) ผลของยุค Baby boomer ซึ่งเป็นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่มีอัตราการเกิดของประชากรสูงและกลายเป็นผู้สูงอายุในปัจจุบัน ดังนั้นเมื่อทั้ง 3 ปัจจัยเกิดขึ้นอย่างสัมพันธ์กันโครงสร้างประชากรจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้ Dependency Ratio หรือสัดส่วนจำนวนผู้สูงอายุต่อจำนวนประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยในหลายประเทศเกิดขึ้นรวดเร็วกว่าในอดีต การรับมือกับภาวะสังคมสูงวัย จึงเป็นความท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายที่หลายประเทศให้ความสำคัญและบัญญัติไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม แนวทางการดำเนินนโยบายของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพัฒนาการของสังคมสูงวัยและโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้นิยามว่า “สังคมสูงวัย” คือประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป

สังคมผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society หรือ Aging society) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) และระดับ Super - Aged society โดยให้นิยามของระดับต่าง ๆ ซึ่งทั้งประเทศไทยและรวมทั้งประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกใช้ความหมายเดียวกันในนิยามของทุกระดับของสังคมสูงวัย ดังนี้

(1) สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society) การมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมทั้งเพศชายและเพศหญิง มากกว่า 10% ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี เกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ

(2) สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aged society) เมื่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็น 20 % หรือประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี เพิ่มขึ้นเป็น 14% ของประชากรโดยรวมทั้งหมดของทั้งประเทศ

(3) สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super - Aged society) สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 อายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% ของประชากรทั้งประเทศ

อัตราการพึ่งพิงของประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยแรงงาน

อัตราการพึ่งพิง หมายถึง อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยสูงอายุต่อประชากรวัยแรงงาน เป็นสัญญาณเตือนให้ผู้กำหนดนโยบายของประเทศต้องตระหนักถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ในการรองรับ

สังคมสูงอายุ เพื่อไม่ให้เป็นการชะลอการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งรัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อการที่จะดึงเอาประชากรกลุ่มนี้มาเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เคลื่อนตัวไปข้างหน้า

อัตราการพึ่งพิงในกลุ่มประชาคมอาเซียนมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยเฉพาะสิงคโปร์

ตารางที่ 3 อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยสูงอายุต่อประชากรวัยแรงงานในอาเซียน ปี ค.ศ. 2007 - 2001

ประเทศ	ปี 2007	ปี 2008	ปี 2009	ปี 2010	ปี 2011
ไทย	11.98	12.17	12.36	12.59	12.86
สิงคโปร์	11.85	11.85	11.96	12.25	12.72
เวียดนาม	8.65	8.59	8.55	8.53	8.52
อินโดนีเซีย	7.97	8.06	8.15	8.24	8.32
มาเลเซีย	6.97	7.07	7.19	7.35	7.55
พม่า	7.41	7.39	7.39	7.41	7.44
ลาว	6.41	6.40	6.33	6.28	6.25
กัมพูชา	5.56	5.67	5.79	5.92	6.06
ฟิลิปปินส์	5.77	5.83	5.90	5.97	6.04
ติมอร์เลสเต	5.47	5.59	5.70	5.77	5.81
บรูไน	4.81	4.88	4.97	5.09	5.23

ที่มา : กุศล สุนทรธาดา. ประชากรสูงอายุและการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการและการดูแลสุขภาพในภูมิภาคอาเซียน เอกสารในการนำเสนอในการสัมมนาวิชาการประจำปี 2555 เรื่องสุขภาพของประชาชนในประชาคมอาเซียน (มหาวิทยาลัยมหิดล : 2555)

ภูมิภาคอาเซียนมีประชากรทั้งหมดประมาณ 647 ล้านคน เป็นประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 63.9 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.9 แสดงว่า ภูมิภาคอาเซียนยังไม่แตะเส้นการเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” แต่หากพิจารณาเป็นรายประเทศ พบว่า สิงคโปร์เป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 โดยตอนนั้นมีผู้สูงอายุร้อยละ 10.5 แต่ปี พ.ศ. 2560 จำนวนผู้สูงอายุของสิงคโปร์พุ่งสูงขึ้นเป็นร้อยละ 19.5 และที่ตามมาติด ๆ คือประเทศไทย มีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.1 และเวียดนามร้อยละ 11.1 ในภูมิภาคอาเซียนประเทศที่มีประชากรสูงอายุจำนวนมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้ สิงคโปร์ (ร้อยละ 19.2) ไทย (ร้อยละ 17.1) เวียดนาม (ร้อยละ 11.1) มาเลเซีย (ร้อยละ 9.7) เมียนมาร์ (ร้อยละ 9.5) อินโดนีเซีย (ร้อยละ 8.6) บรูไน (ร้อยละ 8.0) ฟิลิปปินส์ (ร้อยละ 7.7) กัมพูชา (ร้อยละ 7.0) และลาว (ร้อยละ 6.3)

สำหรับวิสัยทัศน์ของอาเซียนในปี พ.ศ. 2568 คือการสร้างสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ที่เข้มแข็ง การรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมเกื้อหนุนของคนในสังคม นอกจากนี้ยังมีวิสัยทัศน์ ด้านสังคมและวัฒนธรรม คือการสร้างความยั่งยืนแก่ประชากรให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

ประเทศไทยกับการเป็นสังคมสูงอายุ

ไทยมีการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทยโดยรัฐบาลได้ออกมาตรการรับมือ ด้านต่าง ๆ เช่น การลดภาษีนิติบุคคลให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ การให้สินเชื่อ ที่อยู่อาศัยแก่ผู้สูงอายุ การให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ นอกจากนั้นยังได้บรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมสูงอายุ มิติด้านแรงงานนั้นได้รับผลกระทบในทันทีจากการลดลงของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน แต่ในบริบททางสังคมนั้นพบว่า ยังไม่มี แรงกระตุ้นเท่าที่ควร แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ทำลายโลก แต่บริบททางสังคมของไทยยังคงให้การรองรับ ภาระการพึ่งพิงของผู้สูงอายุแม้จะมีความตื่นตัวในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ ในภาครัฐ หน่วยงานสำคัญที่มี บทบาทต่อสังคมสูงอายุคือกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในบริบทด้านแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่เริ่มออกจากตลาดแรงงานเมื่ออายุ 45 ปี และ มีการเพิ่มขึ้นของแรงงานภาคนอกระบบ เนื่องจากคนในอายุ 45 -55 ปียังคงมีการรับผิดชอบต่อ ครอบครัว สังคมและชุมชน

ประเทศไทยเป็นสังคมสูงอายุสมบูรณ์แบบในปี ค.ศ.2017 (พ.ศ. 2560) ประมาณ 11.23 ล้านคน หรือร้อยละ 17.13(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : www.nationmultimedia.com) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นส่วนสำคัญในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ แต่การพัฒนายุทธศาสตร์ชาติควรที่จะต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม ที่มีความเปลี่ยนแปลง และการวางแผนการบริหารจัดการในระยะยาว ประชากรผู้สูงอายุในไทยมีจำนวนมาก พอ ๆ กับ จำนวนแรงงานที่จะสูญหายไปจากระบบ ความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรส่งผลต่อตลาดแรงงาน ในพื้นที่ แต่ในข้อเท็จจริงผู้สูงอายุยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของภาคเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกันภาครัฐก็ มองเห็นว่าจำเป็นต้องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเป็น “กลุ่มคน” ที่ควรได้รับตามความต้องการหรือความเหมาะสมของแต่ละคน และเริ่มมีแนวทางการสนับสนุนให้มีการ จ้างงานต่อเนื่องหรือจ้างงานใหม่ในกลุ่มผู้ที่เกษียณอายุจากงานประจำเดิม ซึ่งตามแนวทางนี้ก็เพื่อช่วยให้ ผู้สูงอายุที่พึ่งออกจากงานมีรายได้ และมีการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการหรือชุมชน ลดเวลาการพึ่งพิงทางสังคม

2.5.8 มิติด้านแรงงาน เมื่อพิจารณาผลกระทบจากสถานการณ์โควิด -19 ณ เดือนเมษายน 2563 ดังนี้

- สถานประกอบการขอใช้สิทธิหยุดงานชั่วคราว 9 หมื่นราย

- มีผู้ขอให้สิทธิว่างงาน 4.6 หมื่นราย
- มีการจ่ายเงินเยียวยา ตามมาตรา 33 และ 40
- มีการทำโครงการเราไม่ทิ้งกันสำหรับแรงงานนอกระบบ

การสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเร่งพัฒนาทักษะเป็นเรื่องที่จำเป็นเร่งด่วน นอกเหนือไปจากความร่วมมือในด้านสุขอนามัยแล้วแรงงานจำเป็นต้องยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศ ในช่วงล็อกดาวน์และในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ภาคธุรกิจส่วนใหญ่ไม่สามารถคาดการณ์ยอดขายและผลกำไรได้ บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กมีความเปราะบาง มีสินทรัพย์หมุนเวียนไม่เพียงพอ ในสถานการณ์ตึงเครียดทั้งจากด้านสาธารณสุขและการหดตัวของภาคเศรษฐกิจไม่มีผู้ใดคาดการณ์ว่าทั้งสองส่วนจะคลี่คลายไปในทิศทางใด การปิดสถานประกอบการส่งผลต่อการเลิกจ้างในทันที แรงงานส่วนใหญ่ปรับตัวโดยการกลับภูมิลำเนา และปรับตัวโดยการหางานใหม่หรือประกอบอาชีพเดิมของครอบครัว และส่วนใหญ่ยังคงคาดหวังต่อมาตรการเยียวยาจากภาครัฐ

การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานไทย โดยณัฐพล ปัญญาวิวัฒน์

โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2563 มีผู้ต้องการพัฒนาทักษะทั้งหมด 4,492,242 คน จากจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 56,745,715 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.9 เมื่อพิจารณาช่วงอายุของผู้ต้องการพัฒนาทักษะพบว่า ช่วงอายุ 45 - 54 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุด จำนวน 1,013,368 คน รองลงมาเป็นช่วงอายุ 25 - 34 ปี และ 35 - 40 ปี และเมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของผู้ต้องการพัฒนาทักษะพบว่า ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความต้องการสูงที่สุด จำนวน 1,942,681 คน รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษาและอุดมศึกษา จำนวน 1,147,733 คน และ 705,985 คน ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์เชื่อมโยงหลักสูตรที่มีความต้องการพัฒนาทักษะกับมาตรฐานอุตสาหกรรมที่แบ่งภาคเศรษฐกิจออกเป็น 3 ภาค และหมวดอุตสาหกรรม 21 หมวด พบว่า มีผู้ต้องการพัฒนาทักษะในหลักสูตรอุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมงมากที่สุด จำนวนสูงถึง 852,333 คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 697,182 คน อุตสาหกรรมการผลิต 546,760 คน วิเคราะห์เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงที่สุด 6 อุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง 2) การผลิต 3) การขายส่ง ขายปลีก และซ่อมยานยนต์ 4) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า 5) ที่พักแรมและบริการด้านอาหารและ 6) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย พบว่า มีผู้ต้องการพัฒนาทักษะในอุตสาหกรรมเหล่านี้ จำนวนทั้งสิ้น 2,581,530 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ของผู้ต้องการพัฒนาทักษะทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า ผู้ต้องการพัฒนาทักษะส่วนใหญ่ของประเทศมีความต้องการที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้สูงที่สุด จึงเป็นหลักฐานสำคัญที่บ่งชี้ว่าการออกแบบนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานควรให้ความสำคัญกับความต้องการในอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นหลัก

เมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาทักษะรายพื้นที่ที่แบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ พบว่า ผู้ต้องการพัฒนาทักษะส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2,107,575 คน รองลงมาเป็นภาคกลางและภาคเหนือ จำนวน 797,590 และ 700,000 คน ตามลำดับ โดยแต่ละภูมิภาคมีจำนวนผู้ต้องการพัฒนาทักษะในหลักสูตรของอุตสาหกรรมต่างๆ มากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 19-กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ 9-ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ 22-หลักสูตร soft skills
2. ภาคเหนือ ได้แก่ 1-เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง 19-กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ และ 3-การผลิต
3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1-เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง 19-กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ และ 9-ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
4. ภาคกลาง ได้แก่ 19-กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ 9-ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ 3-การผลิต
5. ภาคใต้ ได้แก่ 9-ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 1-เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง และ 19-กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ

2.5.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) การศึกษาของ ไพรพล ไทยทอง เรื่อง การพัฒนาศักยภาพแรงงานรุ่นใหม่ขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 มีแนวทางสนับสนุนแนวคิดที่ว่ายกระดับกำลังคนของไทย ตามยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 นั้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หรือไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการรับมอบนโยบายการพัฒนาเด็กเยาวชนและแรงงานรุ่นใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างผู้ประกอบการหน้าใหม่หรือเถ้าแก่น้อย

ผลการศึกษา พบว่า การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคนและสังคมในระยะยาวและประเด็นท้าทาย เป้าหมายการพัฒนาคนและสังคมในอีก 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) คือ “การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะคิดวิเคราะห์ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจิตสำนึกที่ดีงาม มีความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่งานและรายได้ที่สร้างความมั่นคงให้ชีวิต ครอบครัวมีความอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็ง รวมถึงสังคมมีความปรองดองสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศได้ต่อไป”

อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องเผชิญกับความท้าทายในหลายด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรที่ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในปี 2564 โดยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุถึงร้อยละ 20 และสัดส่วนดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลง โดยวัยเด็กมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 16 ขณะที่วัยแรงงานคิดเป็นร้อยละ 64 และในปี 2579

จะมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากถึงร้อยละ 30 ขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วน ลดลงเหลือร้อยละ 14 และร้อยละ 56 ตามลำดับ

สำหรับบทบาทของการพัฒนาศักยภาพแรงงานรุ่นใหม่ กระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการยกระดับแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย หรือเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานในภูมิภาคเพื่อพัฒนาและจัดตั้งศูนย์อบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยให้มีทักษะได้มาตรฐานสากล “Workforce with World-class Competency” ในปี 2558 นอกเหนือจากแผนงานปกติในการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้กับแรงงานใหม่ ฝึกยกระดับให้กับแรงงานที่ทำงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาที่มีความเห็นจากนักวิชาการหลายสถาบันที่ยังให้ความสำคัญต่อแนวทางและนโยบายการพัฒนากำลังคนในระดับเด็กและเยาวชน โดยกระทรวงศึกษาธิการควรจะสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาเยาวชนสู่โลก เพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาอาชีพและค้นพบความสนใจในด้านอาชีพของนักเรียน ทั้งนี้ ผลสำรวจดัชนีทุนมนุษย์ไทยสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย พบว่า ทุนมนุษย์ที่ประเทศไทยมียังไม่ได้ถูกนำไปใช้ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ดีเท่าประเทศมาเลเซีย จีน และสิงคโปร์ และเมื่อเทียบกับดัชนีทุนมนุษย์และรายได้ต่อหัว พบว่า ประเทศไทยยังติดอยู่ในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจยุค 2.0 - 3.0 ซึ่งจากผลสำรวจของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จัดอันดับดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยประจำปี 2559 และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 พบว่า ประเทศไทยติด ลำดับ 48 จาก 130 ประเทศ โดยในกลุ่มช่วงอายุ 25 - 54 ปี มีสัดส่วนการจ้างงานทักษะสูง ประเทศไทยติดอันดับ 92 จาก 130 ประเทศ ขณะที่ความหลากหลายทางทักษะ (Skill Diversity) ติดอันดับ 106 จาก 130 ประเทศ ซึ่งหากเทียบกับทักษะแรงงานจากประเทศมาเลเซีย ฮองกง ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และไต้หวัน พบว่า ทั้ง 5 ประเทศล้วนแล้วมีผลผลิตที่สูงกว่าแรงงานไทย ตั้งแต่ 1.6 - 3 เท่า

2) ผลการศึกษาของ ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อการพัฒนา พบว่า แนวคิด Industry 4.0 หรืออุตสาหกรรม 4.0 เป็นการบูรณาการโลกของการผลิตเข้ากับการเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบ IOT (อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง) รัฐบาลไทยซึ่งพึ่งพาอุตสาหกรรมการผลิตในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่ออุตสาหกรรม 4.0 การประกาศนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy) ก็เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกด้าน จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมสนับสนุนไทย อยู่ที่ร้อยละ 2.06 ซึ่งเท่ากับระดับสูงถึง 9 ด้าน จาก 16 ด้าน แต่สำหรับความสามารถของบุคลากรที่รองรับการพัฒนาระบบ แต่สำหรับความสามารถของบุคลากรที่รองรับการพัฒนาระบบ

อัตโนมัติได้รับการประเมินในระดับ ร้อยละ 51.2 เท่านั้น กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของแรงงานที่ต้องการยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพหรือ New S-curve ได้แก่

- 1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออนาคต
- 2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติก
- 3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
- 4) อุตสาหกรรมดิจิทัล
- 5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควรสำรวจความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ Learning Factory โดยมีหลักสูตรที่ชัดเจนว่ามีทิศทางไปที่กลุ่มอุตสาหกรรมใด และจำเป็น ต้องมีการต่อยอดยกระดับฝีมือแรงงาน นอกจากนั้นยังเสนอแนวทางการศึกษาแบบคู่ขนาน (Dual education) เช่นเดียวกับเยอรมันและญี่ปุ่นที่เรียนไปด้วยฝึกงานไปด้วย โดยรัฐบาลกับนายจ้างร่วมมือกัน

3) ผลการศึกษาของ ศุภชัย ศรีสุชาติ เรื่อง การศึกษาวิจัยทิศทางการจ้างงานของประเทศไทยในยุคอุตสาหกรรม 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระบบอุตสาหกรรมและการจ้างงานของประเทศไทย วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 และศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน พบว่า การปรับตัวของแรงงานเพื่อเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 มีรากฐานสำคัญ คือ การพัฒนาระบบการศึกษาตั้งแต่สามัญ อาชีวศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา ควรเน้นการศึกษาในลักษณะทักษะที่หลากหลาย อาทิเช่น การทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ทักษะเรื่องภาษา ปรับจากเดิมเน้นทฤษฎีไปปรับเป็นภาคปฏิบัติ ในลักษณะสหกิจศึกษา ในการพัฒนาแรงงานควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและกระบวนการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยนายจ้างควรจะมีมือในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตของสถานประกอบการด้วย

กระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องร่วมมือกับภาคเอกชนโดยคำนึงถึงแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 ด้วย

2.5.10 ความเห็นของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 19

1) คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 19 ในการประชุมครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2563 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 มีความเห็นและมติดังนี้

1.1) ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในภาพรวม และพบว่าผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้มีการปิดประเทศในหลายทวีป และยังคงส่งผลกระทบต่อต่อภาพรวมของการประกอบการในอุตสาหกรรมทุกประเภทในประเทศ สถานการณ์ดังกล่าว

ย่อมต้องส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมในกลุ่ม S-Curve ตลอดจนผู้ประกอบการ อาชีพอิสระและกลุ่มผู้ประกอบการ E-Commerce

1.2) วิวัฒนาการของเทคโนโลยีทำให้เกิดระบบการจัดเก็บข้อมูล เกิดการค้าเสรีที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดการ ดังนั้นแนวทางการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมจะต้องเร่งการพัฒนาทักษะแรงงาน UPSKILL, Reskill, Product Custom nation Automation Production ตลอดจนการเรียนรู้เรื่องอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (IOT)

1.3) การจัดตั้งสถาบันทั้ง 4 สถาบัน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย

- (1) AHRDA
- (2) Mara
- (3) Dida
- (4) MEDA

ซึ่ง (1) และ (2) เริ่มดำเนินการแล้ว ส่วนอีก 2 แห่งอยู่ระหว่างการก่อตั้ง ทั้ง 4 สถาบัน น่าจะช่วยงานการพัฒนาฝีมือและฝึกอาชีพ และช่วยบรรเทาภาระการออกจากงานก่อนวัยอันควร โดยไม่มีงานอื่นรองรับ

1.4) ที่ประชุมมีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์วิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และให้จัดการเสวนาเพื่อให้เกิดการยอมรับแนวความคิดว่าอุตสาหกรรมใดบ้างที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ปัญหาเศรษฐกิจโลกและปัญหาการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีประเด็นใดที่ภาคอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญ ดังนั้น จึงเห็นควรตั้งคณะอนุกรรมการขึ้น 1 คณะให้มีหน้าที่กำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ฯ โดยมีนายปิ่น วรณพินิจ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

2) ความเห็นของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 19

ในการประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 19 ครั้งที่ 1 ประจำปี 2564 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2564 มีความเห็นและมติดังนี้

2.1) ที่ประชุมรับทราบข้อเสนอของคณะอนุกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ จากการประชุมเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2564 โดยสรุปดังนี้

(1) คณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นว่าเป็นการศึกษาวิเคราะห์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการกิจของทุกคน จึงขอให้ทุกกรมเข้ามามีส่วนร่วมในการสำรวจ การจัด Focus Group ตลอดจนอำนวยความสะดวกเรื่องเอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

(2) อุตสาหกรรมที่ให้ความสนใจ มี 5 ประเภท

- ก. ยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์
- ข. ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ค. อาหารและการแปรรูปอาหาร

ง. สิ่งทอและเครื่องประดับ

จ. การขนส่งและโลจิสติกส์

ประเด็นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในช่วง ปี 2563 ที่ผ่านมานายจ้างและลูกจ้างต้องการความช่วยเหลือด้านใด ลูกจ้างต้องได้รับการ Reskill หรือ Upskill ด้านใด

(3) กำหนดจัดการประชุม Focus Group เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการกิจของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน

(4) งบประมาณมีจำกัดเพียง 117,000 บาท จึงต้องประสานร่วมมือกับสำนักงานประกันสังคม และกรมการจัดหางานในการออกแบบสอบถามให้แก่ผู้ประกันสังคมที่อยู่ในระบบมาตรา 33 ซึ่งยังคงทำงานอยู่ในระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี 2563 การออกแบบสอบถามนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จะเป็นหน่วยรับผิดชอบ

(5) ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการจัดประชุม Focus Group ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มตามข้อ 1.2 หรือกลุ่มรวม

(6) ขอให้ผู้แทนทุกกรมที่เข้าร่วมประชุมรับทราบและนำเสนอผู้บริหารระดับสูงของทุกกรม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และขอให้ผู้แทนทุกกรมซึ่งเป็นผู้อำนวยการกองวิชาการเป็นคณะทำงาน โดยมีผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นประธาน

(7) กำหนดตามตารางเวลา คือ ช่วงเดือนเมษายนเป็นช่วงการสำรวจ เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน จัดประชุม Focus Group โดยกำหนดให้แล้วเสร็จก่อนเดือนกันยายน 2564 เพื่อนำเสนอเป็นข้อเสนอของสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ต่อกระทรวงแรงงาน

2.2) ที่ประชุมรับทราบความเห็นและข้อสั่งการของปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งให้ความเห็นชอบกับความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ สำหรับกลุ่มที่จะจัดประชุม Focus Group จะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมใดก็ได้ เห็นควรมอบหมายให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาตามความเหมาะสม ภายใต้กรอบการดำเนินงานที่คณะกรรมการสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานฯ ได้ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ปลัดกระทรวงแรงงานจะได้มอบหมายและสั่งการให้ทุกกรมให้ความร่วมมือตามภารกิจและพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละกรม

3) ความเห็นของคณะอนุกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

ในการประชุมครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2564 ที่ประชุมมีความเห็นและมีมติ ดังนี้

3.1) กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิเคราะห์ โดยให้วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานของภาคอุตสาหกรรม บริการ เกษตรกรรมในระบบ รวมช่วงระยะ 1 -3 ปีข้างหน้า เพื่อคัดเลือกอุตสาหกรรม - บริการที่คาดว่าจะมีการปรับตัวมาก (3 - 5 กิจการ) เพื่อวิเคราะห์เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือ

แรงงาน (Reskill / upskill) ตลอดจนสอบถามความต้องการของแรงงาน โดยเฉพาะผู้ประกันตนในระบบ ประกันสังคมที่ต้องออกจากงานในช่วงปี 2564 เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Newskill)

3.2) วิธีการศึกษาวิเคราะห์ให้รวบรวมข้อมูลและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยให้ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ เป็นผู้ดำเนินการหลัก จากนั้นจึงจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง ก่อนสรุปเสนอแนะเบื้องต้น

3.3) การนำเสนอให้สรุปข้อคิดเห็นจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) ครั้งที่ 3 และการสัมมนาวิชาการ เรื่อง Transformation platform of skill รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.6 แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.6.1 การศึกษาต้นทุนมนุษย์

ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แบบดั้งเดิมนั้น การศึกษาเป็นเสมือนสินค้าบริโภค การตัดสินใจที่จะศึกษาในรูปแบบใดขึ้นอยู่กับโปรแกรมการศึกษา ซึ่งแต่ละคนจะเปรียบเทียบกับทางเลือกสินค้าอื่น ๆ โดยพิจารณาจากค่าใช้จ่ายของการศึกษากับราคาสินค้าต่าง ๆ

การศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือเพิ่มความชำนาญแก่ผู้ที่ได้รับ สิ่งก็ตามมาก็คือคนเราจะเลือกอาชีพตามผลตอบแทนที่มีต่ออาชีพนั้น ซึ่งมักมีผลโยนไปสู่การเลือกสาขา การศึกษา และทำให้เพิ่มอุปทานแรงงานในสาขานั้นๆ แต่ไม่มีผลกระทบต่อทุนมนุษย์ทั้งหมด ในกรณีดังกล่าวจะทำให้อุปทานแรงงานของแต่ละสาขาอาชีพเปลี่ยนไป อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของผู้บริโภคแต่ละคน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในแบบของการศึกษาด้วยและถือว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการเพิ่มทุนมนุษย์ และส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นต้องถือว่าเป็นสินค้าทุนด้วย

ข้อแตกต่างระหว่างทุนมนุษย์กับทุนกายภาพคือ ความชำนาญต่าง ๆ นั้น สามารถแสวงหาได้ หรือขยายให้มากขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มทุนกายภาพ การลงมือปฏิบัติและการสั่งสมประสบการณ์ ตลอดจนการเรียนรู้แบบ จึงเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานก็กลายเป็นตัวจักรกลที่ก่อให้เกิดความสามารถในการผลิตสูงขึ้น

อุปทานในระยะยาวของแรงงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งจะเพิ่มขึ้นไปตามค่าจ้างที่กำหนดให้ แล้วจะไปเพิ่มผลตอบแทนสุทธิหน่วยสุดท้ายอันเกิดจากการลงทุนในการศึกษาเพิ่มขึ้นด้วย และยังทำให้อุปทานแรงงานที่ต้องใช้เวลาสำหรับการเล่าเรียนที่ยาวที่สุดเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

โดยปกติแต่ละคนมักจะศึกษาเล่าเรียนตอนที่อายุน้อยๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการที่เรียนช้าเท่าใด ก็ยิ่งทำให้โอกาสหารายได้ที่สูงขึ้นมีน้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตามอาจมีข้อยกเว้น เช่น กรณีที่สตรีที่สมรสแล้ว อาจจะกลับสู่วัยเรียน และเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ โดยศึกษาอบรมเพิ่มเติมหลังจากที่บุตรโตแล้ว

ค่าจ้างในอาชีพซึ่งมีความต้องการมาก มักจะมีอัตราสูง ซึ่งจะจูงใจให้มีผู้สนใจฝึกอบรมในสาขาอาชีพนั้นมากขึ้น ค่าจ้างที่สูงขึ้นนั้นจะชดเชยค่าใช้จ่ายในการศึกษา ดังนั้น จะทำให้ผู้ที่ด้อยความสามารถกว่าสนใจเข้าศึกษาอบรมและเข้าสู่ตลาดแรงงานในสาขาดังกล่าว จนในที่สุดอุปทานแรงงานและอุปสงค์ต่อแรงงานจะเท่ากัน ทำให้ทุกคนในสาขาอาชีพเดียวกันนั้นมีค่าจ้างที่เท่ากัน แต่ผู้ที่มีความสามารถสูงกว่าจะมีสถานภาพดีกว่าในรูปของสวัสดิการต่างๆ ที่เขาพึงได้รับ ทั้งนี้ เพราะเขาได้ใช้จ่ายในการศึกษา การอบรม หรือการฝึกอาชีพที่ต่ำกว่า

2.6.2 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของไทย

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 11 ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ ได้แก่ เศรษฐกิจไทยมีขนาดใหญ่ขึ้น มีฐานการผลิตและบริหารที่มีความเข้มแข็งและโดดเด่นในหลายสาขา และความร่วมมือกับมิตรประเทศทั้งในรูปทวิภาคีและพหุภาคี รวมถึงความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคและอาเซียนมีความเข้มข้นและชัดเจนขึ้น ขยายโอกาสด้านการค้าและการลงทุนของไทยเพิ่มขึ้น ในขณะที่โครงสร้างพื้นฐานมีการพัฒนาครอบคลุมมากขึ้น และการบริการทางสังคมทุกด้านที่มีความครอบคลุมทั่วถึง ทำให้รายได้ประชาชนสูงขึ้น ปัญหาความยากจนลดลง และคุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทักษะและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย (1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ (2) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ (6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย (7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

2.6.3 การฝึกอาชีพของภาครัฐ

ตามทฤษฎีทุนมนุษย์รัฐบาลมักจัดการฝึกอบรมหรืออุปกรณ์การฝึกอบรมให้สำหรับผู้ใหญ่ที่ว่างงานหรือผู้ที่กำลังจะย้ายงาน เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์จากแบบจำลองทุนมนุษย์แล้วพบว่ารายได้ที่สูงสูญเสียของคนกลุ่มนี้คิดค่าต่ำหรือเกือบเท่ากับศูนย์ ผลผลิตเท่ากับศูนย์ แต่ถ้าเป็นผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานแล้วได้รับการบรรจุงานหรือปรับตำแหน่งงานแล้วจากที่ได้ผ่านการอบรมมาแล้วถือว่าบุคคลนั้นได้รับผลตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชำนาญเพิ่มขึ้นมาน้อยเพียงใด ใช้เวลาปรับระดับความชำนาญรวดเร็วเพียงใด ความสามารถที่เพิ่มขึ้นใหม่จะทำให้เขาได้ทำงานในตำแหน่งใหม่ได้นานเพียงใด

สำหรับการอบรมหรือฝึกอาชีพระหว่างการทำงานนั้น โดยทั่วไปแล้วหน่วยงานหรือสถานประกอบการจะจัดฝึกหรือจ่ายค่าจ้างในช่วงการฝึกอบรมและมาอาศัยการฝึกอบรมจากภาครัฐ ก็อาจจะใช้เวลาน้อยกว่าที่ฝึกอบรมโดยเอกชน /ฝึกอาชีพในระหว่างที่ยังทำงานอยู่คือการประเมินมูลค่าของนายจ้างต่อการลงทุนในเรื่องการฝึกอาชีพ การทำงานความจำเป็นและผลตอบแทนสุทธิหลังจากการฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพแล้วเสร็จ การลงทุนของนายจ้าง/ผู้ประกอบการจะมีการประเมินความคุ้มค่าและข้อจำกัดของการฝึกอบรมโดยหน่วยงานของตนเอง

2.7 สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2564) กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ป่วยยืนยันสะสม	=	31,658 ราย
ติดเชื้อในประเทศ	=	28,463 ราย
ผู้ป่วยรายใหม่	=	789 ราย
หายป่วยแล้ว	=	28,161 ราย
ยังรักษาตัวอยู่	=	3,400 ราย
เสียชีวิต	=	94 ราย

จากวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) รัฐบาลไทยได้ประกาศข้อกำหนดแห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 1) ใช้บังคับทั่วราชอาณาจักร มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 โดยผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ก็ได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการระบาด เช่น ปิดเมือง ระงับการเดินทางของประชาชน ให้ประชาชนอยู่กับบ้าน กิจกรรมการค้าที่มีประชาชนไปรวมตัวกัน หรือพบปะจำนวนมากต้องหยุดชั่วคราว อาทิ ปิดร้านค้า ร้านอาหาร ศูนย์การค้า สถานบันเทิง สนามกีฬา

สถานศึกษา รวมทั้งมีการให้ทำงานที่บ้าน เพื่อลดการเดินทาง (Work from home) ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และภาคธุรกิจอย่างรุนแรง สถานประกอบการหลายแห่งต้องหยุดประกอบการ หลายแห่งเลิกกิจการ การประกอบกิจการประสบปัญหาไม่อาจเป็นไปตามปกติของธุรกิจได้เช่นเดิม เกิดภาวะการว่างงาน แรงงานคืนถิ่น รวมทั้งส่งผลกระทบต่อภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระทบโดยตรงตั้งแต่ กลุ่มอาชีพในชุมชนที่สนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ และกลุ่มประชาชนฐานราก โดยจากการคาดการณ์ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้รายงานไว้ในปี พ.ศ. 2563 พบว่ารายได้จากธุรกิจดังกล่าวจะลดลงจากเป้าหมายได้ 3.18 ล้านล้านบาท เหลือ 2.91 ล้านล้านบาท (ลดลง 3 แสนล้านบาท) และเป้าหมายปริมาณนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงจาก 40.8 ล้านคน เหลือ 36 ล้านคน (ลดลง 4.8 ล้านคน) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างรุนแรงและต่อเนื่องเกิดการเลิกจ้าง รายได้ลด เกิดภาวะหยุดงานลดเงินเดือน ฯลฯ (อ้างอิง : ข่าวประชาสัมพันธ์ธุรกิจ, 12 กุมภาพันธ์ 2563) นอกจากนี้จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ระบุว่า แรงงานในภาคการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องในปี 2562 มีจำนวนสูงถึง 7.66 ล้านคน ประกอบด้วย ธุรกิจโรงแรม 3.85 แสนคน, ขนส่งโดยสารทั้งสายการบิน รถทัวร์และอื่น ๆ 5 แสนคน, กิจกรรมท่องเที่ยวต่าง ๆ อาทิ บริษัททัวร์ ร้านอาหาร นวด 7.95 หมื่นคน, ธุรกิจภัตตาคาร/ของที่ระลึก, ร้านค้าขายสินค้าชุมชนต่าง ๆ โดยแรงงานเหล่านี้จะได้รับผลกระทบทางตรงจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งหากไม่นับรวมในส่วนค้าปลีก ก็จะเป็นแรงงานในภาคท่องเที่ยวโดยตรงเกือบ 4 ล้านคน

สถานการณ์ covid 19 ที่กระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ดังนี้

1) วิกฤตโควิด-19 สถานการณ์การแพร่ระบาดที่รุนแรง รวดเร็ว และอันตรายต่อชีวิต เนื่องจากเป็นไวรัสที่มีผลต่อร่างกายมนุษย์ที่คล้ายกับโรคซาร์ส และมีผลต่อระบบทางเดินหายใจ ทำให้ภูมิคุ้มกันของร่างกายเสื่อมสภาพ ประกอบกับในระยะแรกยังไม่สามารถผลิตวัคซีนที่มีผลต่อการระงับยับยั้งการระบาดได้ และต่อมาเชื้อโรคลงกลายพันธุ์ไปหลายสายพันธุ์ ส่งผลให้นักวิทยาศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขของทุกประเทศต้องระดมสรรพกำลังในการผลิตวัคซีน ผลกระทบในทันทีนอกจากการเสียชีวิตแล้ว ไวรัสนี้ยังกระจายจากมนุษย์สู่มนุษย์อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้รัฐบาลหลายประเทศต้องใช้มาตรการล็อกดาวน์ และหยุดกิจกรรมรวมพลในที่สาธารณะ เช่น สนามกีฬา เวทีคอนเสิร์ตและการรวมกิจกรรมในที่สาธารณะ กิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงักพร้อมกันในคราวเดียวกัน พร้อมทั้งรายได้และค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือนที่หยุดชะงักลงทันที

2) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ประเมินว่าเศรษฐกิจโลกในปี 2563 หดตัวลงร้อยละ 3 และต่ำสุดในไตรมาสที่ 2 ถือเป็นวิกฤตทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน นับเป็นครั้งแรกที่ประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจกับประเทศที่กำลังพัฒนาเผชิญวิกฤตทางเศรษฐกิจ IMFยังประเมินความเสียหายต่อ

เศรษฐกิจโลกในช่วงปี 2563 - 2564 ไว้สูงถึง 9 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ และปริมาณการค้าโลกหายไป 1 ใน 3 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า

3) World Economic Forum ชี้ว่าเงินที่รัฐบาลแต่ละประเทศใช้จะมีขนาดใหญ่กว่าในอดีต โดยในกลุ่มประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจจะอัดฉีดเงินเข้าระบบถึงร้อยละ 14 - 28 ของ GDP สำหรับประเทศไทยจะอยู่ที่ระดับร้อยละ 9-10 ของ GDP ในแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ ระดับการพึ่งพา โดยประเทศที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่การผลิตโลกหรือพึ่งพาการส่งออกและการท่องเที่ยวสูงจะได้รับผลกระทบสูงกว่า และนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับมาตรการล็อกดาวน์และความร่วมมือของประชาชน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรเทา ปัญหาเศรษฐกิจในแต่ละประเทศ

4) การคาดการณ์การฟื้นตัวของภาวะเศรษฐกิจในแต่ละประเทศยังไม่มีความแน่นอน ชัดเจน ดังนั้น การปรับตัวของประชาชนจะเป็นสิ่งสนับสนุนต่อการฟื้นตัวได้ โดยประชาชนจะต้องปรับตัวเข้าสู่วิถีวิถีใหม่ (New Normal) ภาคเอกชนจะให้ความร่วมมือต่อมาตรการของภาครัฐมากขึ้นน้อยเพียงใด นอกจากนั้นการปรับตัวทางเศรษฐกิจของประเทศยังขึ้นอยู่กับปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต และตลาดแรงงานในประเทศ

5) ในวิกฤตนี้ทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่า Systematic Risk คือความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อตลาดทั้งระบบ ทำให้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจทุกประเภททั้งในระบบและนอกระบบ สำคัญที่สุดคือผู้ประกอบการบริหารความเสี่ยงได้ดีเพียงใด สิ่งสำคัญคือความตระหนักรู้ การสื่อสารข้อมูลที่เป็นจริงและความเสี่ยงที่สำคัญคือหลังการปลดล็อกแล้วเศรษฐกิจอาจจะไม่เหมือนเดิม กำลังซื้อทั้งภายในและต่างประเทศอาจจะหายไป นักธุรกิจขนาดเล็กหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระอาจมองหาผลิตภัณฑ์หรือสินค้าใหม่เพื่อนำเสนอ แต่การช่วยเหลือหลังวิกฤตโควิด 19 นั้น รัฐบาลจะต้องช่วยเหลือโดยการกำหนดนโยบายเฉพาะของกลุ่มอุตสาหกรรมหรือกลุ่มอาชีพ

6) ในด้านเศรษฐกิจมหภาค มาตรการล็อกดาวน์มีผลต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ธนาคารแห่งประเทศไทยประเมินว่าความเสี่ยงในเศรษฐกิจจะมีการหดตัวลงมากกว่าร้อยละ 5.3 เนื่องจากมีอัตราการพึ่งพิงเศรษฐกิจต่างประเทศสูง ภาคส่งออกซึ่งมีขนาด 60% ของ GDP จะหดตัวถึงร้อยละ 1.6 ภาคการท่องเที่ยวที่มีขนาดร้อยละ 17 ของ GDP หดตัวลงร้อยละ 100 ณ เดือนเมษายน 2563

วิถีวิถีใหม่

ในยุคแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ โควิดไวรัส หรือยุคโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื้อต่อเศรษฐกิจ สังคม และปัจเจกบุคคลในทุกประเทศอย่างถาวร ส่งผลให้มีการปรับตัวเองเข้าสู่การใช้วิถีวิถีใหม่ หรือ New Normal ซึ่งในตลาดแรงงานผลกระทบดังกล่าวส่งผลต่อการสรรหา และกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่สถานประกอบการต่อแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งส่งผลให้ตลาดแรงงานมีการปรับตัวเองในทุกชั้นตอน ซึ่งยังเป็นพลวัตรไปยังภาพใหญ่ในทุกหมวดอุตสาหกรรม ทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนแนวคิดในการประกอบการและกระบวนการคัดสรรบุคลากร

กลยุทธ์ทางการบริหารงานบุคคลกลายเป็นนัยสำคัญต่อการประกอบการในยุค New Normal กลยุทธ์ดังกล่าวหมายถึงการทบทวนความจำเป็นและความสำคัญของทักษะและคุณลักษณะของพนักงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงระหว่างก่อนกับหลังยุคโควิด-19 และได้กลายเป็นกุญแจสำคัญในการปรับตัวของปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นกำลังแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความแตกต่างของแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นความสามารถหรือทักษะด้านวิชาชีพ (Hard Skill) หรือความเชี่ยวชาญที่วัดได้ และเหมาะสมกับตำแหน่งซึ่งเคยเป็นตัวกำหนดสุดท้ายที่จะเป็นพนักงานที่ดี และมุ่งเน้นให้กำลังแรงงานมีทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ (STEM) หรือ PROGRAMING CODING ก็กลับเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับทักษะเชิงสมรรถนะ (Soft Skill) มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมทักษะด้านวิชาชีพ หรืออีกนัยหนึ่ง Soft Skill จะส่งเสริมความสามารถทาง Hard Skill ในแง่ของการช่วยสื่อสารและทำงานกับผู้อื่นได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การเรียนรู้ในยุค AI และช่วงโควิด-19 คือการมุ่งเน้นให้พนักงานลูกจ้างมี Soft Skill เหมาะสมที่จะสนับสนุน Hard Skill ในตัวเอง ซึ่งหมายความว่าความเก่งกล้าสามารถของพนักงานลูกจ้างแต่ละคนสามารถสนับสนุนองค์กรและสร้างสรรค์แนวคิดที่ทำลายไปพร้อมกัน กับพนักงานลูกจ้างคนอื่น ๆ

10 Soft Skills ที่นายจ้างพอใจ ได้แก่

- (1) Communication ความสามารถในการสื่อสาร
- (2) Teamwork การทำงานเป็นทีม
- (3) Adaptability ความสามารถในการปรับตัว
- (4) Problem Solving การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- (5) Creativity ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (6) Work Ethic จรรยาบรรณในการทำงาน
- (7) Interpersonal Skills ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- (8) Time Management การบริหารเวลา
- (9) Leadership ความเป็นผู้นำ
- (10) Attention to Detail ความใส่ใจในรายละเอียด

สำหรับทักษะในชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal Skills เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคโควิด-19 ทุกคน ทุกองค์กรมีหน้าที่ต้องปรับตัว ปรับกลยุทธ์ เปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงโดยใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังแรงงาน ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญที่องค์กรต้องการคือผู้ที่มีทักษะ New Normal Skills ดังนี้

(1) Digital Skill ทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งควรจะต้องมีในบุคลากรขององค์กร นอกเหนือจากตำแหน่งพนักงาน IT หรือพนักงาน Digital และพนักงานคนอื่น ๆ ก็ควรจะมีทักษะด้านดิจิทัลด้วย

เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการวิเคราะห์หรือสามารถนำเสนอข้อมูลเป็นการรายงานเชิงสถิติหรือรายงานประกอบข้อมูลสำคัญ

(2) Resilience & Adaptability ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว องค์กรต้องการคนที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดหรือจมกับปัญหาเดิม คนที่ทำงานควรจะมีพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวสู่สิ่งใหม่ ๆ ได้ และควรต้องมองหาโอกาสจากวิกฤติที่มีอยู่ในมือ

(3) Creativity ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่จำเป็นในการหาแนวคิดใหม่ ๆ ความคิดที่นอกกรอบ แต่เป็นความคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่สามารถประยุกต์และพลิกแพลงสถานการณ์ และเพื่อนำข้อมูลหรือแนวคิดไปต่อยอดให้กับองค์กรได้

(4) Emotional Intelligence ความมั่นคงทางอารมณ์ คือคนที่สามารถบริหารจัดการอารมณ์ในภาวะที่ประสบ โดยไม่สร้างปัญหาใหม่ให้ใหญ่กว่าปัญหาเดิม แต่ทำให้ปัญหานั้นเล็กลง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนที่สำคัญในการทำความรู้จัดและเข้าใจผู้อื่น เพื่อจะมองภาพรวมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

(5) Learning Ability & Complex Problem Solving การเผชิญกับสิ่งใหม่ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ทำให้การวางแผนและการตัดสินใจกระทำได้อย่างยาก ดังนั้น คนทำงานจำเป็นต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ไม่หยุดการเรียนรู้ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนประเมินผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อประกอบการตัดสินใจ

2.8 การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในประเทศสิงคโปร์

การพัฒนาทักษะแรงงานเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์และประเทศที่ประสบความสำเร็จในเรื่องของการลงทุนในทุนมนุษย์คือสิงคโปร์ ในพื้นที่ประเทศจำกัดเพียง 581.5 ตารางกิโลเมตร ในปี ค.ศ. 1965 (พ.ศ. 2508) ประชาชนกว่าร้อยละ 60 เป็นผู้อพยพจากหลากหลายชาติ ซึ่งประสบปัญหาจากประเทศต้นทาง นายกรัฐมนตรี (นายลี กวนยู) ในขณะนั้น จึงมุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นโยบายแรกคือการให้ความสำคัญต่อการศึกษานั่นเน้นการให้คิดวิเคราะห์และส่งเสริมการศึกษาสายอาชีพ เน้นนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้ประเทศได้รับการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นที่ประจักษ์

สิงคโปร์เป็นประเทศที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของประชาชน โดยเฉพาะการสร้างรากฐานและพัฒนาระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังส่งเสริมด้านการคิดค้น การวิจัยและพัฒนา ทำให้ชาวสิงคโปร์มีการพัฒนาด้านทักษะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อน

ปัจจัยที่ทำให้สิงคโปร์ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) การมีผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นประเทศที่ประกาศเอกราช ในปี พ.ศ. 2508 มีประชากรที่มาจากหลายเชื้อชาติทั้งจีน มาเลย์ อินเดียและชาติตะวันตก ดังนั้นรากฐานของการพัฒนาประเทศจึงมุ่งเน้นที่การเป็นเอกภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่จะมุ่งพัฒนาประเทศและคิดค้นสร้างสรรค์เพื่อทดแทนทรัพยากรธรรมชาติที่จำกัด

2) ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อตลาดแรงงานอย่างแท้จริง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องกันเป็นอย่างดี โดยรัฐบาลสิงคโปร์มีความสามารถที่จะประสานนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ เพื่อให้บุคลากรของชาติมีทักษะที่สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจในแต่ละยุคสมัย

เมื่อสิงคโปร์ได้เปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเพิ่มมูลค่าสินค้าให้มีส่วนต่างมากขึ้น และใช้เทคโนโลยีระดับสูงมากขึ้น (พ.ศ. 2516- 2527) แรงงานของสิงคโปร์มีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และทักษะมาตรฐานและทักษะแรงงานที่พิเศษและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ในการรับการถ่ายโอนเทคโนโลยีระดับสูง ด้วยเหตุนี้ประเทศสิงคโปร์จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการการฝึกอบรมอาชีวและอุตสาหกรรม (Vocational and industrial Training Board) ในปีพ.ศ. 2522 เพื่อที่จะเป็นหน่วยงานกลางที่จะให้การศึกษาทั่วไปทั้งระดับเทคนิคและอาชีว และก่อตั้งคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ (EBD) เพื่อให้มีสร้างตัวแบบของการถ่ายโอนเทคโนโลยีที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3) มีโครงสร้างองค์กรที่เชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ สิงคโปร์มีการพัฒนาโครงสร้างการพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอโดยองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาศักยภาพคน ได้แก่ กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม (Ministry of Trade and Industry -MITI) มีความรับผิดชอบในส่วนของการกำหนดนโยบาย การพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยรวม และช่วงนี้ได้รับการสนับสนุนโดยองค์กรเอกชนหลายองค์กรที่ทำงานร่วม เช่น คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development Board -EDB) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ และประสานงานกับผู้ลงทุนจากต่างประเทศในเรื่องความต้องการและแรงงานที่จำเป็น นอกจากนี้ยังทำงานร่วมกับคณะกรรมการมาตรฐานผลผลิต (Productivity and Standards Board-PSB) สถาบันอาชีวศึกษา (The Institute Technological Education) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีกหลายหน่วยงาน เช่น สถาบัน Precision Engineering เพื่อที่จะทำให้ทักษะแรงงานของสิงคโปร์สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชนที่เข้ามาลงทุนในประเทศ

หน่วยงานที่สำคัญเป็นลำดับต่อมาในการพัฒนาทักษะแรงงานของสิงคโปร์ก็คือสภาวิชาชีพและอาชีว The Council for Professional and Technological Education (CPTe) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบด้านความต้องการของเอกชนเกี่ยวกับเครื่องจักร และทักษะที่จำเป็นของแรงงาน

หน่วยงานนี้ทำงานในหลาย ๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาของประเทศทั้งมหาวิทยาลัยโรงเรียน อาชีวและโรงเรียน และทำงานร่วมกับสถาบันพัฒนาทักษะแรงงาน เช่น คณะกรรมการมาตรฐาน ผลผลิตและสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อที่จะรับประกันว่าแรงงานในท้องตลาดมีจำนวนและมีทักษะที่เพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม งานหลักๆ ของหน่วยงานนี้เป็นงานด้านการประสานความร่วมมือ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะแรงงาน

หน่วยงานที่สำคัญเป็นลำดับ 3 คือ กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education) ซึ่งทำงานด้านการกำกับดูแลโรงเรียน มหาวิทยาลัยและสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพคนในระยะยาว

โดยรวมแล้วคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ (EDB) จะเน้นหนักไปในทางด้านการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเสาะหาความต้องการของผู้ลงทุน ในขณะที่สภาวิชาชีพและอาชีว (CPTE) เป็นผู้ทำงานด้านการประสานงาน ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวซึ่งทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะที่มีความจำเป็นในระยะสั้นและระยะกลาง ซึ่งโดยมากจะเน้นไปในทางด้านทักษะของคนทำงานในสายอาชีพ

จากการประสานงานของ 3 หน่วยงานนี้จึงได้เกิดหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานด้านการฝึกอบรมทักษะแรงงานระยะสั้นมากมาย เช่น The Institute for Technical Education และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกัน ในส่วนของคณะกรรมการมาตรฐานผลผลิต (PSB) จะเป็นหน่วยงานที่ทำงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของผลผลิตในบริษัทต่างๆ และอุตสาหกรรมและช่วยบริษัทต่าง ๆ ในการพัฒนาแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ภาพในการผลิต หรือกล่าวในอีกทางหนึ่ง PSB จะดูแลทักษะแรงงานซึ่งอยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วแต่พัฒนาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและความต้องการใหม่ๆ ของผู้ว่าจ้าง ในขณะที่สถาบันฯ ดูแลแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ระบบแรงงานออกมาจากระบบแล้วต้องการที่จะกลับเข้าไปอีกครั้ง

กุญแจสำคัญที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้สามารถทำงานด้านการพัฒนาทักษะแรงงานได้อย่างประสบความสำเร็จก็คือ การที่หน่วยงานเหล่านี้มีช่องทางในการสื่อสารระหว่างกันอยู่หลายระดับ ทั้งปฏิบัติการ ระดับผู้บริหารระดับกลาง และระดับผู้บริหารระดับสูง โดยกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรมจะทำงานอยู่ในคณะกรรมการและสภาหลายคณะในวงการการศึกษาระดับสูงเพื่อที่จะหาแนวทางที่จะทำให้แรงงานที่ออกมาจากภาคการศึกษามีทักษะที่เป็นที่ต้องการสำหรับภาคการผลิตซึ่งเป็นผู้ต้องการแรงงานต่าง ๆ เหล่านี้ โดยในภาคการศึกษาและองค์กรที่ให้การศึกษาระดับสูงและความช่วยเหลือรวมทั้งให้เงินทุน เพื่อให้บริษัทต่าง ๆ เหล่านี้ ขนาดแรงงานของประเทศสิงคโปร์ให้สอดคล้องกับการผลิตที่ต้องการ

นอกจากนี้ ประเทศสิงคโปร์ยังได้ปฏิรูประบบการศึกษา ที่เรียกว่าระบบการศึกษาใหม่ (New Education System) โดยระบบการศึกษานี้มีความใกล้เคียงกับระบบของเยอรมัน เพื่อที่จะสร้างนักเรียนที่เข้าไปในระบบอาชีวและระบบมหาวิทยาลัย การปฏิรูปการศึกษานี้เริ่มต้นขึ้นที่มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์และในระยะต่อมาที่เกิดขึ้นที่มหาวิทยาลัยนันทยางเทคโนโลยีและมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิค 14 แห่งทั่วประเทศ

สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันคือเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา สิงคโปร์ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตไปยังอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม การศึกษาในประเทศ จึงเน้นในด้านการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมในภาคที่ได้รับผลตอบแทนหรือมีส่วนต่างเพิ่มมากขึ้น

หัวใจของระบบการศึกษาของสิงคโปร์ก็คือ การศึกษาที่ปรับไปตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ทักษะของแรงงานในท้องตลาดกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานสอดคล้องกันอยู่เสมอ

ระบบกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะ (The Skill Development Fund System SDFs) เป็นระบบสนับสนุนให้บริษัทต่าง ๆ ลงทุนในการพัฒนาทักษะแรงงานของตนเอง โดยมีกฎหมายที่ออกมาในปี พ.ศ. 2524 ได้ระบุให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้เพื่อให้มีการพัฒนาทักษะแรงงานของตน โดยลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 800 ดอลลาร์ นายจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเดือนละ 2 เหรียญ และลูกจ้างที่มีรายได้ตั้งแต่ 801 – 4500 ดอลลาร์ ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนร้อยละ 0.25 ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 4500 เหรียญขึ้นไป ต้องมีเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละ 11.25 เหรียญดอลลาร์ บริษัทที่ต้องการให้แรงงานของตนเข้าไปอบรมแรงงานสามารถให้แรงงานของตนสมัครเข้าเรียนหลักสูตรต่าง ๆ โดยผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เรียกว่า Skillsnet และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบริษัทที่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างมารับการฝึกอบรมก็จะมีกรมมอบรางวัลให้กับบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะแรงงาน

4) นโยบายระยะยาว

ในขณะที่ EDB เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจแต่อีกหน่วยงานหนึ่งคือ CITE จะให้ความสำคัญกับการสร้างเป้าหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและระบบการฝึกอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัย วิทยาลัยอาชีวและโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2522 กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการทบทวนหลักสูตรต่าง ๆ ที่เสนอโดย NES การเรียนในช่วง 5 ปีแรกปีแรกซึ่งเน้นการศึกษาใน 3 วิชาคือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ หลังจากนั้นตั้งแต่ระดับ ม.1 - ม.4 นโยบายทางการศึกษาจะให้ความสำคัญกับอักษรศาสตร์ การพาณิชย์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี หลังจากนั้นก็จะเข้าสู่ระบบการศึกษาทั่วไปแบบอังกฤษ (Ordinary Level หรือ O-level) นักเรียนที่ต้องการจะเข้ามหาวิทยาลัยจะต้องผ่านระดับนี้เพื่อเข้าสู่ระดับสูง (Advanced Level หรือ A level) นักเรียนที่ไม่สามารถผ่านระบบนี้ได้ก็จะเข้าไปในระบบของโรงเรียนอาชีวซึ่งมีโรงเรียนรองรับอยู่หลายโรงเรียน

แต่นักเรียนที่ผ่านได้ก็จะเข้าไปเรียนในระดับมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมา นโยบายทางการศึกษาของประเทศไทยก็ได้เปลี่ยนแปลงไปอีกครั้ง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เพิ่มกระบวนการคิดแบบมีนวัตกรรมให้กับนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งได้ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงใน โครงสร้างของการศึกษา โดยเป็นระบบการขับเคลื่อนด้วยโครงการงานวิจัยรายงาน ซึ่งเป็นระบบต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้คิดนอกกรอบ ทักษะแบบใหม่นี้ ถูกประกาศโดยนายกรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2539 เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาที่จบมาเป็นนักศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ายั้งทั้งหลายที่จ้าง ชาวสิงคโปร์ได้เคยกล่าวไว้ว่าคนสิงคโปร์วิเคราะห์เก่งแต่ขาดความคิดสร้างสรรค์ สิงคโปร์จึงแก้ไขปัญหา ดังกล่าว และตั้งเป้าหมายให้เศรษฐกิจของประเทศเป็นเศรษฐกิจที่มีพื้นฐานอยู่บนความรู้ (Knowledge Economy)

5) นโยบายขยายอายุเกษียณ หลายประเทศใช้นโยบายนี้เพื่อเพิ่มจำนวนวัยทำงานซึ่งช่วยบรรเทา ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ โดยสิงคโปร์เพิ่มอายุเกษียณจาก 65 เป็น 67 ปี ให้ผู้สูงอายุได้ทำงานได้นานขึ้นจากอายุเกษียณ

6) นโยบายสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน ซึ่งคาดว่าจะ ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ รัฐบาลสิงคโปร์ให้เงินสนับสนุนแก่บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุให้ ทำงานต่อ (Special Employment Credit) โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund) เท่านั้น ทางกรสิงคโปร์ให้เงินสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานให้เอื้อต่อผู้สูงอายุและวัยแรงงานที่มีครอบครัวด้วย Workpro program

7) นโยบายเพิ่มทักษะ (Up-skilling) และเสริมทักษะใหม่ (Re-skilling) ให้แก่แรงงาน สิงคโปร์ เป็นตัวอย่างของประเทศที่ให้ความสำคัญกับนโยบายเหล่านี้เป็นอย่างมาก ประเทศสิงคโปร์ได้ออกแบบ นโยบายส่งเสริมทักษะทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน (Broad-based and fundamental program) และรูปแบบการเรียนรู้ที่เจาะจงทักษะเฉพาะด้าน (Targeted program) เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาต่าง ๆ ทั้งนี้ สิงคโปร์ได้จัดตั้ง Skills Future Program ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนา ทักษะเพิ่มเติมควบคู่กับการจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน โปรแกรมดังกล่าวเป็นระบบการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ โดยหนึ่งใน Skills Future Program คือ Skills Future Credit ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ต้องการสนับสนุนให้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป มีโอกาสเพิ่มทักษะรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยการให้เงินสมทบคนละ 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้าคอร์สอบรมสร้างอาชีพ และเสริมทักษะให้แก่ตนเอง นอกจากนี้รัฐบาลยังกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐบาล สถาบันการศึกษา และบริษัทเอกชน อย่างใกล้ชิดเพื่อให้นโยบายเพิ่มและเสริมทักษะต่าง ๆ สามารถตอบโจทย์ความต้องการ ของตลาดแรงงานได้อย่างตรงจุด มีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างองค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ นโยบายเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพ ของแรงงานในระยะยาวได้ด้วย

2.9 สถานการณ์การจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในการศึกษา

2.9.1 จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นตัวเลขที่แสดงจำนวนแรงงานที่ทำงานอยู่ในระบบ หรือเป็นผู้ที่ยังเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 การลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนหมายความว่า บุคคลนั้นขอรับสิทธิประโยชน์กรณีถูกเลิกจ้าง ขอลาออก หรือสิ้นสุดการจ้างงานนั้น ดังนั้นการเพิ่มหรือลดจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จึงอาจสะท้อนให้เห็นสภาพการจ้างงานหรือสภาพการประกอบกิจการของนายจ้างในองค์กรรวม จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายการศึกษาค้างนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ใน 5 อุตสาหกรรม (ยานยนต์,อาหาร,สิ่งทอ,อิเล็กทรอนิกส์,การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า) จำแนกรายปี 2561-2563

ประเภทกิจการ	ผู้ประกันตน			ผู้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ม.ค. – ธ.ค. 63		
	ณ ธ.ค. 61	ณ ธ.ค. 62	ณ ธ.ค. 63	เลิกจ้าง	ลาออก	สิ้นสุดสัญญาจ้าง
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	302,593	297,956 (1.53% ↓)	275,805 (8.85% ↓)	10,732	12,950	703
อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร	561,915	550,613 (2.01% ↓)	522,692 (6.98% ↓)	7,109	32,688	2,465
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ	201,853	195,698 (3.04% ↓)	160,166 (20.6% ↓)	10,371	16,416	186
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	303,294	296,534 (2.23% ↓)	292,644 (3.51% ↓)	10,800	15,367	551
อุตสาหกรรมขนส่งและศูนย์กระจายสินค้า (โลจิสติกส์)	410,487	437,927 (↑6.68%)	457,618 (↑11.48%)	33,307	22,026	614

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม, จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (รายใหม่) และจำนวนการจ้างงานจำแนกตามประเภทกิจการ (เอกสารโรเนียว)

จากตารางดังกล่าว แสดงให้เห็นจำนวนการเพิ่ม-ลดของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ดังนี้

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้ประกันตน ณ เดือน ธันวาคม 2561 จำนวน 302,593 คน พบว่า ในปี 2562 จำนวน 297,956 คน ลดลง 1.53% ของปี 2561 เมื่อเทียบกับในปี 2563 จำนวน 275,805 คน ลดลง 8.85% ของปี 2561 ในจำนวนนี้เป็นการเลิกจ้าง 10,732 คน ลาออก 12,950 คน และสิ้นสุดสัญญาจ้าง 703 คน

อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร ผู้ประกันตน ณ เดือน ธันวาคม 2561 จำนวน 561,915 คน มีจำนวนลดลงในปี 2562 เหลือจำนวน 550,613 คน หรือลดลง 2.01% จากปี 2561 และในปี 2563 มีการจ้างงาน 522,692 คน ลดลง 6.98% จากปี 2561 ในจำนวนนี้เป็นการเลิกจ้าง 7,109 คน ลาออก 32,688 คน และสิ้นสุดสัญญาจ้าง 2,465 คน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ ผู้ประกันตน ณ เดือน ธันวาคม 2561 จำนวน 201,853 คน ลดลงเหลือจำนวน 195,698 คน หรือลดลง 3.04% จากปี 2562 และลดลงเหลือ 166,166 คน หรือลดลง 20.6% ในปี 2563 เมื่อเทียบกับปี 2561 ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้าง 10,371 คน ลาออก 16,416 คน และสิ้นสุดสัญญาจ้าง 186 คน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้ประกันตน ณ เดือน ธันวาคม 2561 จำนวน 303,294 คน ลดลงเหลือจำนวน 296,534 คน ในปี 2562 หรือลดลง 2.23% ในปี 2563 ลดลงเหลือ 292,644 คน หรือลดลง 3.51% เมื่อเทียบกับปี 2561 ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้าง 10,800 คน ลาออก 15,367 คน และสิ้นสุดสัญญาจ้าง 551 คน

อุตสาหกรรมขนส่งและสถานที่จัดเก็บสินค้า (โลจิสติกส์) ผู้ประกันตน ณ เดือน ธันวาคม 2561 มีจำนวน 410,487 คน เพิ่มขึ้นในปี 2562 เป็นจำนวน 437,927 คน หรือเพิ่มขึ้น 6.68% และเพิ่มขึ้นในปี 2563 เป็นจำนวน 457,618 คน หรือเพิ่มขึ้น 11.48 เมื่อเทียบกับปี 2561 ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้าง 33,307 คน ลาออก 22,026 คน และสิ้นสุดสัญญาจ้าง 614 คน

2.9.2 สถานการณ์การลงทุนและการจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องจนกลายเป็นอุตสาหกรรมสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ มีมูลค่าการส่งออกเคลื่อนที่ 8 แสนล้านบาท ต่อปี ยกกระดับประเทศไทยจากประเทศผู้บริโภคเป็นประเทศฐานการผลิต เพื่อทดแทนการนำเข้ารายแรกและพัฒนาสู่การเป็นประเทศผู้ส่งออกสำคัญในอาเซียน ทั้งนี้ ยังต่อเนื่องไปถึงอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จนถึงปัจจุบันจากเดิมเน้นการผลิตรถยนต์ทดแทนการนำเข้า สู่การส่งเสริมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และเทคโนโลยีการผลิตระดับสูงขึ้นในปี พ.ศ. 2558 คณะรัฐมนตรีมีมติกำหนดแนวทางส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางยานยนต์ไฟฟ้าในอาเซียน (FAQ108 คำถามกับงานส่งเสริมการลงทุน www.FAQ108.co.th)

ในช่วงปี 2558-2562 ยอดการผลิตรถยนต์ทั้งปีประมาณ 1.9-2 ล้านคัน อย่างไรก็ตาม เริ่มชะลอตัวลงในช่วงปี 2562 (เสาวณี จันทะพงษ์ และชฎาธาร โอษฐ์ : ผลักวิฤตยานยนต์ไทย ในการยกระดับทักษะแรงงาน www.BOT.or.th สืบค้นเมื่อ 22 ก.ค. 2564) ยอดการผลิตรถยนต์ในช่วงปี 2563 ลดลงประมาณ 40% ประกอบกับช่วงสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้คำสั่งซื้อและยอดการผลิตลดลงอย่างต่อเนื่องในปี 2563 ลดลง 18% ในเดือนกุมภาพันธ์ 25-30% ในเดือนมีนาคมและลดลง 50% ในเดือนเมษายน 2563 สถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลให้มีการลดจำนวนแรงงานทั้งกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำ ตลอดจนเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงาน ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไม่มีการจ้างงานแรงงานใหม่ แต่เตรียมคนเพื่อรองรับเทคโนโลยีในยุคสังคมดิจิทัล ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้รับการสัมภาษณ์ แล้วเห็นว่ามีผลสอดคล้องกับสถานการณ์ในภาพรวมของธุรกิจยานยนต์ คือ การชะลอการจ้างงานคนใหม่ เลิกจ้างแรงงานเป็นผู้สูงอายุ และพัฒนาคนในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องจักร หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ ในขณะที่สถานประกอบการบางแห่งอาจจะมีการรับพนักงานเพิ่มก็เป็นระดับกลาง-สูง เช่น ช่างกล ช่างกลึง และวิศวกร แต่ความต้องการจ้างมีจำนวนน้อย

อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร

ประเทศไทยมีพื้นฐานการผลิตทางการเกษตรที่มั่นคง ทำให้มีผลผลิตที่สามารถนำไปใช้เป็นวัตถุดิบในการแปรรูปได้อย่างหลากหลาย นอกจากจะมีพื้นฐานการพัฒนาประเทศจากการเกษตรกรรม และมีกำลังแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งเติบโตมาเป็นเกษตรกร ก่อนที่จะเป็นสู่การเรื่องการศึกษาและเปลี่ยนสายการงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม งานบริการและงานขนส่งกระจายไปในภูมิภาคต่าง ๆ ในเมืองอุตสาหกรรมของประเทศและกระจายไปในตลาดแรงงานต่างประเทศ อย่างไรก็ตามจากพื้นฐานการผลิตทางการเกษตรของไทย ก็ยังมีการพัฒนาต่อเนื่องไปสู่การผลิตเพื่อส่งออก การผลิตเพื่อแปรรูป และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องต่อความต้องการของผู้บริโภค ในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยส่งออกสินค้าภาคเกษตร เป็นอันดับ 11 ของโลก มูลค่าการส่งออกประมาณ 675,136.03 ล้านบาท ส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมเกษตรหรืออาหาร (มูลค่า 579,089.37 ล้านบาท) (กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 14 เมษายน 2563 : <http://TRADEREPORT.MOC.go.th/Report/Default.ASPX>) เมื่อมีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ผลกระทบต่อการส่งออกของตลาดต่างประเทศยังมีผลกระทบในระดับปานกลางยังมีการส่งออกได้ในสินค้าประเภทที่สามารถกักตุนได้ เช่น ข้าวสารหรือเนื้อสัตว์ เป็นต้น แต่สินค้าที่มีอายุการเก็บรักษาสั้นหรือจำเป็นต้องการบริโภคคนน้อยกว่า เช่น ผักและผลไม้ อาหารแช่แข็ง หรือส่งลดลง ขณะเดียวกัน อาหารแปรรูป อาหารแช่แข็ง หรืออาหารสำเร็จรูป มีการคาดการณ์ว่าจะขยายตัวสูงขึ้น

ดัชนีผลผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเฉลี่ย 8 เดือนแรกของปี 2562 หดตัวลง - 1.59% และการส่งออกผลิตภัณฑ์อาหาร 8 เดือนแรกของปี 2562 หดตัวลง -1.95% เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน www.gsbresearch.or.th) ผลกระทบจากไวรัสโควิด-19 ส่งผลต่อการ

จ้างงานและการประกอบในสถานประกอบการที่ยังต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ ทำให้ต้องชะลอการผลิต มีการพักงานและเลิกจ้าง ตลอดจนเพิ่มมาตรการความปลอดภัยและการป้องกันสุขอนามัยของแรงงาน คาดว่า 35% ของผู้ผลิตในปัจจุบันใช้เครื่องมืออัจฉริยะเพื่อยกระดับการทำงาน

การพัฒนาทางการเกษตรต่ออุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร อาจจะสร้างแนวการผลิตใหม่และแนวโน้มการผลิตสินค้าสุขภาพ ตลอดจนอาหารและผลิตภัณฑ์เกษตรเพื่อต่อต้านไวรัสโควิด-19 ซึ่งต้องดำเนินการโดยเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของผลผลิตเป็นสำคัญ และอาจจะยกระดับภาคเกษตรกรรมของไทย ซึ่งต้องพึ่งพาเทคโนโลยีทางการเกษตร ด้านอาหารและความท้าทายต่อสุขภาพในช่วงวิกฤติ

ในอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหารนั้น เมื่อพิจารณาถึงแรงงานที่เกี่ยวข้องในบางส่วนอาจมี การลดกำลังการผลิต บางส่วนอาจมีการใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังแรงงาน การคาดการณ์พยากรณ์ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ ยังมีปัจจัยแวดล้อมอีกหลากหลาย ทั้งในเรื่องดินฟ้าอากาศ ระเบียบข้อบังคับในการค้าโลก เพื่อพิจารณาด้านโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงระหว่างภาคเศรษฐกิจและโครงสร้างภาคอุตสาหกรรม เศรษฐกิจไทยเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจแบบพึ่งพาเกษตรกรรม มาเป็นอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร มีการเปลี่ยนแปลงหลายทั้งในด้านการผลิต การบรรจุภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการประกอบกิจการ อาจกล่าวได้ว่าการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเข้ามายกระดับในอุตสาหกรรมประเภทนี้ ตลอดจนกระทรวงอุตสาหกรรมได้มีการต่อยอดการพัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการผลิต การบริหารจัดการและนวัตกรรม กระทรวงแรงงานก็มีการเร่งพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารยกระดับฝีมือแรงงาน จาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มือแรงงาน 4.0

3. อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับของไทยต้องเผชิญกับวิกฤติการย้ายฐานไปในกลุ่มประเทศ CLMV และการเผชิญกับคู่แข่งทางการค้า ในปี 2563 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีมูลค่า 522.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐปรับตัวลดลงร้อยละ 4.0 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (สถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเดือนธันวาคม 2563 www.thaitextile.org) อัญมณีและเครื่องประดับเป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของสินค้าส่งออกของไทย มูลค่าการส่งออกรวม 578,941.7 ล้านบาท ในปี 253 เป็นอันดับ3 รองจากยานยนต์และเครื่องคอมพิวเตอร์ (อัญมณีและเครื่องประดับไทยส่งออกไปให้ใคร www.mrlikestock.com)

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในปี 2563 มีแนวโน้มหดตัวเมื่อเทียบกับปี 2562 โดยมีสถานการณ์ทั้งเรื่องการลดจำนวนยอดสั่งซื้อ และสถานการณ์โควิด-19 ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ คือ ปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน การย้ายฐานการผลิตเนื่องมาจากค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น ความสามารถ

ในการแข่งขันในตลาดโลกเป็นของเวียดนาม ซึ่งครองตลาดเครื่องนุ่งห่มในยุโรปและเกาหลีใต้ ผู้ประกอบการหลายรายย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ เช่น ลิเบอร์ตีกรุ๊ป ฮงเส็งกรุ๊ป ทองไทยกรุ๊ป เป็นต้น (การส่งเสริมอุตสาหกรรม www.bsc.dip.go.th) การส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีมูลค่าลดลงในปี 2563 เมื่อเทียบกับช่วง ม.ค - เม.ย 2562 ลดลงถึงร้อยละ 10.7

4. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นกลุ่มที่สร้างรายได้และการจ้างงานในประเทศมานาน และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจไทย จากเดิมที่เป็นการผลิตเพื่อใช้ในประเทศ พัฒนามีฐานการผลิตและการลงทุนในชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำการส่งออกของเอเชีย ในช่วงปี 2562 มูลค่าส่งออกเป็นดังนี้

- เครื่องใช้ไฟฟ้า มูลค่าการส่งออก 576,005 ล้านบาท
- อิเล็กทรอนิกส์ มูลค่าการส่งออก 822,068 ล้านบาท

(แนวโน้มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 2020 www.mreport.co.th)

แรงงานในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้มีประมาณ 7.5 แสนล้านบาทในปี 2562 (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน (2562), อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ <http://www.gsb.or.th/getattachment/b75c710fd14a-456b-8556>)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในช่วงอิ่มตัว และส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีในตลาดโลก โดยเฉพาะการที่ไทยยังคงเป็นฐานการผลิตของผลิตภัณฑ์ เช่น รถยนต์และเครื่องใช้ไฟฟ้าซึ่งอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีสู่รถยนต์ไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้า IOT ที่ต้องใช้ส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น (อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย www.kasikornresearch.com)

5. งานขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า

งานขนส่งและโลจิสติกส์มีอัตราการเติบโตสูงสุด เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาอยู่ร้อยละ 4.83 ในช่วงปี 2563 ต่อเนื่องปี 2564 มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการทำงานในระบบและการจ้างงานในตลาดแรงงานประเภทนี้ยังมีอยู่ทั้งในระบบและผู้ทำงานเสริมหารายได้ และมีบางคนที่เชื่อมโยงทักษะอาชีพในอาชีพอื่นๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ โลจิสติกส์เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตของไทย เมื่อการค้าขายออนไลน์มีการเจริญเติบโตสูงขึ้นก็ดึงงานด้านโลจิสติกส์ให้ขยายตัว มีความต้องการแรงงานมากกว่า 30% เนื่องจากแรงงานในงานขนส่งและโลจิสติกส์ มีความหลากหลายและมีการยกระดับนายจ้างจึงให้ความสำคัญต่อ

ลูกจ้างที่มีทักษะหลากหลาย (Multi Skills) โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสาร ความยืดหยุ่น การใช้ภาษา การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ดังนั้น โดยทั่วไปจึงเป็นธุรกิจที่ขยายตัวสูง และเมื่อผนวกกับการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่ม AEC ก็ยังเชื่อมโยงกับธุรกิจคลังสินค้าอีกด้วย

(โลจิสติกส์ 1 ใน 5 งานตลาดแรงงาน www.bangkokbiznews.com) ในปี 2563 ธุรกิจโลจิสติกส์มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นถึง 23% (www.positioningimag.com)

บทที่ 3

การรวบรวมผลการศึกษาและการอภิปรายผล

3.1 การรวบรวมผลการศึกษา (นายจ้าง)

3.1.1 บทสัมภาษณ์นายจ้าง

คณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New Skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ ได้ประชุมพิจารณาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ (สำหรับนายจ้าง) และ แบบสอบถาม (สำหรับลูกจ้าง)

สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสานนายจ้าง/ผู้แทนนายจ้างในสถานประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ และอุตสาหกรรมขนส่งและสถานที่จัดเก็บสินค้า ให้ดำเนินการรวบรวมระหว่างวันที่ 17 พฤษภาคม – 11 มิถุนายน 2564

นอกจากนั้น ได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความร่วมมือจากนายจ้าง/ผู้แทนนายจ้างในพื้นที่ด้วย

การรวบรวมผลการศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับผลการสำรavnายจ้าง/ผู้แทนนายจ้างจากสถานประกอบการ จำนวน 68 แห่ง เป็นนายจ้างในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	จำนวน	16	แห่ง
2) อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร	จำนวน	13	แห่ง
3) อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ	จำนวน	7	แห่ง
4) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	จำนวน	9	แห่ง
5) อุตสาหกรรมขนส่งและศูนย์กระจายสินค้า (โลจิสติกส์)	จำนวน	10	แห่ง
6) อุตสาหกรรมการผลิต	จำนวน	5	แห่ง
7) พาณิชยกรรม	จำนวน	3	แห่ง
8) งานก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์	จำนวน	2	แห่ง
9) งานบริการและสถานพยาบาล	จำนวน	3	แห่ง

1) นายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 16 ราย

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 5 ราย ผู้ที่ไม่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 11 ราย

ผู้ที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ ระบุว่า ต้องการจ้างงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง ดังนี้

- วิศวกรฝ่ายผลิต พนักงานฝ่ายผลิต พนักงาน QC จำนวน 45 คน จำแนกเป็น

วิศวกร 5 คน พนักงานฝ่ายผลิต 30 คน QC 10 คน ในแต่ละปี

- ช่างกลโรงงาน ช่างกลึง (ไม่ระบุจำนวน)

- การเงิน บัญชี เจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่ธุรการ ปีละ 4 - 10 คน

- วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และฝ่ายขาย จำนวน ปีละ 10 คน/ตำแหน่ง

- พนักงานปฏิบัติการ ปีละ 50 คน

ผู้แทนนายจ้าง จำนวน 4 ราย ระบุว่า ต้องการให้จัดอบรมแบบห้องอบรมออนไลน์ จำนวน 4 ราย ระบุว่าต้องการให้อบรมในห้องเรียน จำนวน 7 ราย ระบุว่าต้องการให้อบรมออนไลน์ และจำนวน 1 ราย ระบุว่าอบรมทั้งแบบห้องอบรมออนไลน์และอบรมออนไลน์

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

(1) พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

(2) พัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงาน ทักษะด้านความปลอดภัย ทักษะด้านความคิด และทัศนคติเชิงบวก ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะความรู้ขั้นพื้นฐานและแนวคิดการทำ Kaizen, TTS, LEAN

(3) 5s

(4) เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ

(5) พนักงานไทยเน้นทักษะด้านช่าง เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ พนักงานต่างด้าว เน้นทักษะภาษาไทย

(6) ความเข้าใจในเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน และการประยุกต์ใช้สำหรับการทำงาน

(7) Technology Digital Platform ให้ลูกจ้างสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีในรูปแบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(8) ทักษะด้าน Soft Skill (Leadership, Communication) ทักษะการใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การเขียน Coding การใช้ Software ในการทำงานแทนการทำงานในลักษณะเดิม

(9) การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งบริษัทได้จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะ เช่น การใช้เครื่องจักร เป็นต้น

(10) พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ Soft Skill 5 ด้าน

(11) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเปลี่ยนแปลง

- (12) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และต้องการผู้ที่มีความรู้รอบด้านทำงานได้หลากหลาย
- (13) ช่างซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร การมีจิตสำนึกและความรู้เรื่องความปลอดภัย
- (14) พนักงานตรวจสอบคุณภาพ (QC)

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

- (1) ด้านเทคโนโลยี ดิจิตอล นวัตกรรม
- (2) พนักงานควรมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน เช่น 5ส., Kaizen, Safety เนื่องจากปัจจุบันเวลารับพนักงานใหม่มาต้องมาให้ความรู้พื้นฐานเหล่านี้ โดยเป็นสิ่งที่พนักงานควรมีติดตัวเพื่อที่จะไม่เป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการ และสามารถช่วยลดเวลาการฝึกอบรมให้น้อยลงได้ ในส่วนของความรู้ในเชิงระบบเทคโนโลยีนั้นหากสามารถเติมให้พนักงานมีความรู้ก็จะดี แต่ต้องการให้นั้นความรู้พื้นฐานเสียก่อน
- (3) พัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านบรรจุภัณฑ์ แพคเกจจิ้ง และใช้เวลาน้อยลง
- (4) Brand Marketing
- (5) จิตสำนึกกับบริษัท
- (6) พนักงานควรมีทักษะหลายด้าน เพื่รองรับการปรับตัวในยุคปัจจุบัน เช่น งานด้านเอกสาร การจัดซื้อ ด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น
- (7) การออกแบบเทคโนโลยี (Technology Design and Programing)
- (8) ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้ ดูแล ควบคุม หรือการซ่อมแซม ซ่อมบำรุง อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี
- (9) การใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงาน หรือเรียนรู้ที่ไหน เมื่อไรก็ได้
- (10) ทักษะในการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล
- (11) ทักษะในการจัดการปัญหาในเชิงซับซ้อนมากขึ้น
- (12) การคิดเชิงนวัตกรรม
- (13) ทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ
- (14) เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงาน
- (15) การคิดวิเคราะห์ ไม่ทำงานแบบรอรับคำสั่งอย่างเดียว แต่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทพร้อมลงทุนในด้านนี้ แต่การหาบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นเรื่องที่ยากที่สุด
- (16) ทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิตอล (Tech & Digital Skill) ทักษะด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ (Innovation & Creative Skill) ทักษะการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development Skill)

(17) ทักษะด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับตัวในยุคดิจิทัล เครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ในงาน การโน้มน้าวทีมงานรุ่นเก่า ให้ปรับตัวตามสถานการณ์ปัจจุบัน การยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นของวัยทำงานยุคดิจิทัล

(18) ทักษะในการเขียน Coding ทักษะการใช้ Software ในการทำงานแทนรูปแบบการทำงานแบบเดิม

(19) ทักษะด้านช่าง ทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัด

(20) ทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยี ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์

(21) ทักษะการบริหารจัดการบุคคล ทักษะการทำงานร่วมกับทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการประเมินและตัดสินใจ

(22) ทักษะความยืดหยุ่นทางความคิด และพัฒนาต่อยอดในเรื่องต่าง ๆ ได้

(23) พนักงานควรรู้ในระบบ AI ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และตำแหน่งที่หายากมาก คือ Engineer Marketing

(24) วิศวกรฝ่ายผลิต (Engineer)

2) นายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 13 ราย

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 8 ราย ผู้ที่ไม่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 5 ราย

ผู้ที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ ระบุว่า ต้องการจ้างงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานฝ่ายผลิต (QC , ซ่อมบำรุง) จำนวน 6 คน
- หัวหน้าฝ่ายผลิต (QC , ซ่อมบำรุง) จำนวน 6 คน
- เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม QC จำนวน 6 คน
- เจ้าหน้าที่อบรมฝ่ายผลิต จำนวน 6 คน
- หัวหน้างาน (ผลิต, QC, ซ่อมบำรุง) จำนวน 6 คน
- ผู้จัดการฝ่ายผลิต จำนวน 6 คน
- งานสายการผลิต รายวัน - รายเดือน ปีละ 2,000 คน
- R&D 30 - 40 คนต่อปี
- การตลาด 30 - 40 คนต่อปี
- พนักงานทั่วไปสายการผลิต 20 - 30 คน ต่อปี

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

(1) ความรู้ในสายงาน

(2) ทักษะในสายงาน

- (3) ความเป็นผู้นำ
- (4) ทักษะการสื่อสาร
- (5) มาตรฐานทางจริยธรรม
- (6) ทักษะด้านเทคโนโลยี
- (7) ทักษะด้านภาษา
- (8) การปรับตัวและยอมรับเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในระหว่างที่ต้องทำงานออนไลน์
- (9) บริการความเปลี่ยนแปลงทั้ง Hard Skill และ Soft Skill
- (10) การจัดการ
- (11) ความคิดสร้างสรรค์การออกแบบ
- (12) รูปลักษณะพื้นฐาน
- (13) มาตรฐาน GMP
- (14) การวิเคราะห์ข้อมูล การแก้ไขปัญหาซับซ้อน
- (15) การตลาดออนไลน์
- (16) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (17) การแพ็คเกจ การแกะใส่ปลา
- (18) การควบคุมเครื่องจักร และช่างซ่อมเครื่องจักร
- (19) อบรมงานในหน้าที่ให้มีทักษะมากยิ่งขึ้น
- (20) การทำอาหาร
- (21) งานบริการ งานหน้าร้าน
- (22) งานด้าน IT

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของ

ตลาดแรงงาน

- (1) ความรู้ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ควรจะพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี แอปพลิเคชันต่าง ๆ
- (2) เน้นทักษะเรียนรู้งานใหม่ ๆ
- (3) ขอให้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรม
- (4) การตื่นตัว เรียนรู้ และพัฒนางานตนเองให้รู้จักเทคโนโลยี และใช้งานได้หลากหลาย
- (5) นักศึกษาจบใหม่ควรมีทักษะด้านภาษาเป็นหลัก และมี Mindset ที่ดี
- (6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (7) ภาวะผู้นำ
- (8) การบริหารเวลา

(9) ความคิดสร้างสรรค์

(10) บริษัทยู่ระหว่างการเปลี่ยนไลน์การผลิต เตรียมติดตั้งเครื่องจักรทดแทนการใช้แรงงานคน โดยอาจปรับให้เหลือเฉพาะพนักงานควบคุมเครื่องจักร จำเป็นต้องจัดให้มีการอบรมช่างควบคุมเครื่องจักรและช่างซ่อมบำรุง

(11) ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ช่องทางออนไลน์ในลักษณะคลิปสอนอาหาร การให้บริการลูกค้า และดำเนินการตามมาตรฐานสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร (GDP)

(12) ความรู้ด้านหุ่นยนต์ ฝ่ายผลิต และช่างฝีมือ

(13) Mechatronic

(14) เกี่ยวกับการผลิตช่างฝีมือ

3) นายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 7 ราย

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 1 ราย ผู้ที่ไม่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 6 ราย

ผู้ที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ ระบุว่า ต้องการจ้างงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง ดังนี้

- ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 200 - 300 คน

ผู้แทนนายจ้าง จำนวน 7 ราย ระบุว่าต้องการให้จัดอบรมแบบ ห้องอบรมออนไลน์ จำนวน 1 ราย ต้องการให้อบรมในห้องเรียน จำนวน 2 ราย และต้องการอบรมออนไลน์ จำนวน 4 ราย

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

(1) พัฒนาฝีมือช่าง

(2) On – The -Job Training อบรมและสอนงาน

(3) ความเข้าใจในการประยุกต์เทคโนโลยีในอุตสาหกรรม เพื่อให้การใช้แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(4) อบรมพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้ทั่วไปด้านไฟฟ้า และอุปกรณ์

(5) ไม่ต้องการให้อบรมซ้ำซ้อนกับของบริษัท

(6) หลักสูตรด้านช่าง

(7) การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน

(8) การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการควบคุมงาน เพื่อยกระดับให้เป็นหัวหน้างานถึงระดับผู้บริหารระดับกลาง

(9) พนักงานช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกระดับ ปวช. ปวส.

(10) การอบรม (Retraining) การใช้เครื่องจักรในการผลิต

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(1) การพัฒนาทางทักษะฝีมือในเรื่องเทคโนโลยีและมาตรฐานฝีมือช่าง ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรช่างทำอัญมณี

(2) เน้นคนที่ตรงกับความต้องการของบริษัท ชำนาญด้าน IT

(3) ควรมีความเข้าใจว่าเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานอย่างไร

(4) การใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิผล

(5) ควรเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

(6) ทำงานตามหน้าที่ได้

(7) ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ไม่ต้องการพัฒนาทักษะ

(8) กรมการจัดหางานควรหาคนได้ตามจำนวนที่สถานประกอบการต้องการ

(9) การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน

(10) การทำงานกับเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

(11) ทักษะที่เหมาะสมกับแรงงานคนนั้น

4) นายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผู้รับการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน เป็นนายจ้างที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ จำนวน

4 ราย ผู้ที่ไม่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 5 ราย

ผู้ที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ 4 ราย ระบุว่า ต้องการจ้างงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง ดังนี้

- ฝ่ายผลิต จำนวน 50 – 100 คนต่อปี

- พนักงานฝ่ายผลิต (วุฒิ ม.6) จำนวน 80 คนต่อปี

- พนักงานรายวัน/วิศวกร/ผู้ช่วยวิศวกร (AE Engineer) ปีละ 200 คน

- วิศวกรโทรคมนาคมเทคโนโลยีขั้นสูง 240 คนต่อปี

ความสนใจจัดฝึกอบรมมีทั้งแบบห้องเรียนและแบบออนไลน์ตามหลักสูตร

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

(1) โลจิสติกส์

(2) ผลิตภาพแรงงานและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

(3) It/IoT

(4) การใช้ Robot และการซ่อมดูแลเครื่องจักร

(5) ระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยี

(6) ภาษาอังกฤษ

- (7) คอมพิวเตอร์
- (8) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (9) โครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคม การผลิตโทรคมนาคม
- (10) ควรมีการฝึกปฏิบัติด้วย
- (11) งานบริการ งานหน้าร้าน
- (12) งานด้าน IT

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

- (1) ทักษะการปรับตัว
- (2) ทักษะด้าน Robotic
- (3) คอมพิวเตอร์ และระบบอัตโนมัติ
- (4) ยกระดับความรู้เรื่องเทคโนโลยี
- (5) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ และสอดคล้อง

กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

5) นายจ้างในกลุ่มงานขนส่งและสถานที่จัดเก็บสินค้า (โลจิสติกส์)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 ราย

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 5 ราย ผู้ที่ไม่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 5 ราย

ผู้ที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ 5 ราย ระบุว่า ต้องการจ้างงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูแลคลังสินค้า ปีละ 20 คน
- ตำแหน่งพนักงานรับส่งพัสดุ ปีละ 2,000 – 3,000 คน (เนื่องจากกการเข้า - ออกงาน

สูงปีละ 2,000 – 3,000 คน)

- ตำแหน่งคนขับรถบรรทุกใหญ่ รถเทเลเลอร์ รถบรรทุกถยนต์ ปีละ 150 – 200 คน
- ตำแหน่งเซลล์ คนขับรถ ปีละ 2 – 5 คน
- ตำแหน่งพนักงานเอกสารนำเข้า - ส่งออก งานกระจายสินค้าในประเทศ ด้านบัญชี

และวิศวกรที่เกี่ยวข้องกับงานโลจิสติกส์

ผู้แทนนายจ้าง 4 ราย ระบุว่าต้องการให้จัดห้องอบรมออนไลน์ มี 1 ราย ระบุว่า

จัดแบบห้องเรียนผสมผสานการอบรมออนไลน์

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

- (1) ความรู้เฉพาะตำแหน่ง
- (2) ทักษะด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ
- (3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต

- (4) ทักษะการขับรถอย่างปลอดภัย
- (5) พื้นฐานการขับรถไฟคลิฟท์
- (6) ทักษะเรื่องพิธีการศุลกากร และการขนส่งข้ามแดน
- (7) ทักษะหลังช่วงโควิด เป็นทักษะ Next Normal Skill
- (8) Reskill/Upskill ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน
- (9) การพัฒนาทักษะในการปรับตัวให้ลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญในยุคโควิด เพื่อช่วยลด

ผลกระทบ

- (10) อบรมเรื่องกฎจราจร และการสอนจิตสำนึกการบริการ
- (11) อบรมเรื่องการรู้จักเส้นทาง
- (12) ลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

- (1) ทักษะในหน้าที่ของตนเอง
- (2) มี Mindset ที่ดีเป็นมืออาชีพ
- (3) มี Multi Skill ทำงานได้หลายหน้าที่ เช่น พนักงานส่งของสามารถขับรถได้
- (4) กรมการจัดหางาน โดย Smart Job Center ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ทางช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ได้จำนวนคน และตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ
- (5) ทักษะเกี่ยวกับสมาร์ตเทคโนโลยี
- (6) ทักษะ Next Normal Skill การเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการผลิต การส่งมอบสินค้าบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ผลิตภัณฑ์แรงงาน ต้องพัฒนาแบบผสมผสานทั้งออนไลน์และออฟไลน์
- (7) การพัฒนาต้องตอบโจทย์อนาคต ไม่ใช่ตามหลังอนาคต
- (8) การพัฒนาต้องแยกตามกลุ่มคลัสเตอร์ โดยแบ่งเป็นระดับก้าวหน้า ระดับหัวหน้างาน ผู้ฝึกงาน ระดับเด็กใหม่ หรือกลุ่มคนรุ่นใหม่ และกลุ่มที่พัฒนาแทบไม่ได้
- (9) ยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลไปสู่การบริหารทุนมนุษย์ต้องมี Roadmap ที่ชัดเจน
- (10) มีการทำงานเป็นทีม มี Mindset
- (11) การพัฒนาฝีมือแรงงานต้องให้สามารถใช้ทั้งระบบออนไลน์ และทักษะเพื่อการพัฒนา นอกเหนือไปจากการอบรมเรื่องงานในหน้าที่อย่างเดียว

6) นายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ราย เป็นการผลิตกล่องกระดาษ เพอร์นิเจอร์ โลหะ พลาสติก และเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 3 ราย เป็นนายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตโลหะ การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป และการผลิตกล่องกระดาษ

นายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตโลหะ มีความประสงค์จะรับลูกจ้างเพิ่มปีละ 5 คน ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง วิศวกร พนักงานการผลิต หัวหน้างาน และผู้จัดการ ลูกจ้างที่มีอยู่ยังขาดทักษะในด้านเทคโนโลยี และ Soft Skill

สนใจที่จะให้มีการอบรมออนไลน์

นายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีความประสงค์จะขยายกิจการ โดยมีการจ้างงานฝ่ายการผลิต จำนวน ปีละ 100 – 150 คน ความรู้และทักษะที่ต้องการคือการตัดเย็บเสื้อผ้านามียสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลูกจ้างควรปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีและสถานการณ์ปัจจุบัน

สนใจอบรมทั้งในห้องเรียนและอบรมออนไลน์

นายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตกล่องกระดาษมีความประสงค์จะขยายกิจการและต้องการจ้างเพิ่มในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุก

ไม่สนใจที่จะจัดการอบรมในพนักงานลูกจ้าง

ต้องการให้ลูกจ้างมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ชยัน อดทน มีความคิดในเชิงบวกกับทางบริษัท และตั้งใจทำงาน

นายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตอีก 2 ราย ไม่ประสงค์จะขยายกิจการ ได้แก่ นายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตเพอร์นิเจอร์และการผลิตพลาสติก

สนใจการอบรมแบบห้องเรียน และการอบรมห้องเรียนออนไลน์ ทักษะที่ต้องการ คือ เทคโนโลยีการผลิต

7) นายจ้างในกลุ่มพาณิชยกรรมจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ราย

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 1 ราย ผู้ที่ไม่ต้องการขยายกิจการ จำนวน 2 ราย

ผู้ที่ตอบว่าต้องการขยายกิจการ ระบุว่า ต้องการจ้างงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานฝ่ายขาย/การตลาด/พนักงานจัดเรียงสินค้า 1 – 3 คนต่อปี

ผู้แทนนายจ้าง จำนวน 3 ราย ระบุว่าต้องการให้อบรมออนไลน์ 1 ราย ต้องการให้อบรมในห้องอบรมออนไลน์ 2 ราย

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

(1) การปรับตัวและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานในระหว่างที่ต้องทำงานแบบออนไลน์

- (2) เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร
- (3) ด้านการขายออนไลน์
- (4) การตลาดออนไลน์
- (5) ด้านการใช้ภาษา
- (6) ทักษะการใช้เทคโนโลยี

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(1) ด้านการใช้เทคโนโลยีให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับสถานการณ์โควิด-19

- (2) การถ่ายทอดสอนงาน
- (3) การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- (4) การตื่นตัวในการทำงาน เรียนรู้สิ่งเดิมที่มีอยู่ และฝึกคิดพัฒนางานของตนเองได้เอง รู้จักเทคโนโลยีและใช้งานเทคโนโลยี สามารถทำงานได้หลากหลาย

8) นายจ้างในกลุ่มงานก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ราย เป็นนายจ้างในงานก่อสร้าง 1 คน นายจ้างในกิจการอสังหาริมทรัพย์ 1 คน

ในงานก่อสร้างนั้นแจ้งว่ามีการขยายงานโดยมีอัตราการจ้างเพิ่มปีละ 5 คน ในตำแหน่งวิศวกรควบคุมโครงการ การตลาด และการขับรถและเครื่องจักรหนัก มีความต้องการให้มีการพัฒนาทักษะ ตามมาตรฐานและความปลอดภัยตามหลักเกณฑ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สนใจที่จะจัดการฝึกอบรมในรูปแบบห้องเรียน สำหรับทักษะของแรงงานนั้นควรจะมีการเร่งรัดการพัฒนาด้านอินเทอร์เน็ตและมาตรฐานที่จำเป็นในงานหรือธุรกิจที่ทำอยู่

นายจ้างในกิจการอสังหาริมทรัพย์ แจ้งว่าไม่มีการขยายธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ ส่วนความสามารถของพนักงานลูกจ้างควรจะมีการพัฒนาเรื่องเทคโนโลยีที่ใช้งานในช่วงทำงานที่บ้าน (Work From Home) เพิ่มความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปรับตัวได้ตลอดเวลา

9) นายจ้างในกลุ่มงานบริการและสถานพยาบาล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ราย เป็นนายจ้างในสถานพยาบาล 2 คน และ สโมสรกอล์ฟ 1 คน

งานสถานพยาบาล ทั้ง 2 ราย ไม่ประสงค์จะขยายกิจการ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากเทคโนโลยีและสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หากมีการพัฒนาทักษะของพนักงานลูกจ้างแล้วควรเน้นทักษะการดูแลผู้ป่วยและการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ

สนใจฝึกอบรมออนไลน์

ควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และวิชาการความรู้ใหม่ ๆ

งานบริการสโมสรกอล์ฟ ไม่ต้องการขยายกิจการ

สนใจการฝึกอบรมออนไลน์

ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ยังขาดทัศนคติ ศักยภาพและทักษะต่าง ๆ

3.1.2 การอภิปรายผล (นายจ้าง)

กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ (16 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (11 ราย) ไม่ต้องการขยายกิจการหรือจ้างงานเพิ่ม แต่ผู้รับการสัมภาษณ์ ส่วนน้อย (5 ราย) มีความต้องการขยายกิจการ โดยตำแหน่งที่ต้องการจ้างเพิ่มเป็นตำแหน่งระดับทักษะฝีมือ เช่น วิศวกร งานวิจัยและพัฒนา การเงินและบัญชี อย่างไรก็ตาม มีบางรายที่ต้องการจ้างงานเพิ่มในตำแหน่งปฏิบัติการ และพนักงานฝ่ายผลิต นอกจากนั้น ยังมีผู้ที่ระบุว่าต้องการจ้างสายงานวิชาชีพในตำแหน่งช่างกลโรงงาน ช่างกลึง และพนักงาน QC

สำหรับการจัดอบรมให้ลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดอบรมออนไลน์ (อบรมได้ทุกที่) รองลงมาเป็นผู้ที่ต้องการจัดให้มีการอบรมในห้องเรียน และมี 1 ราย ที่ต้องการให้อบรมผสมผสาน โดยจัดในห้องอบรมออนไลน์และอบรมออนไลน์

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่เน้นเรื่องการอบรมงานในหน้าที่ ต้องการให้อบรมทั้งในด้าน Hard Skill และ Soft Skill ตามความเห็นของผู้รับการสัมภาษณ์ คือ การอบรมงานในหน้าที่ แต่ก็มุ่งเน้นจิตสำนึกในการพัฒนางาน และจิตสำนึกความปลอดภัย

ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ กล่าวคือ

ระดับงานในหน้าที่ เป็นการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่สถานประกอบการต้องการ เน้นเรื่อง Hard Skill ทักษะด้านช่าง เกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในสถานประกอบการ และในวิชาชีพที่ใช้ในการทำงาน จิตสำนึกด้านความปลอดภัย จิตสำนึกกับบริษัท จนถึงขั้นการออกแบบเทคโนโลยี

ระดับการยกระดับพัฒนาด้าน Soft Skill ในส่วนนี้ สถานประกอบการต้องการความเชี่ยวชาญด้านการจัดการปัญหาในเชิงซับซ้อนมากขึ้น การวิเคราะห์โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เครื่องมือทางดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอยู่ ซึ่งในเรื่องของการพัฒนาลูกจ้างพนักงานเดิมที่มีอาจจะไม่เท่ากับการหาคนใหม่ที่มีคุณภาพ ความสามารถในการด้าน Soft Skill จึงเป็นความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ คือทักษะในการเขียน Coding เพื่อพัฒนางานเดิม

ระดับก้าวหน้า เป็นระดับสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในระดับนี้อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานได้หลากหลาย เช่น ในตำแหน่ง Engineer Marketing ซึ่งเป็นทั้งวิศวกรและบริหารจัดการงานด้านการตลาดได้ด้วย

กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร (13 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (8 ราย) ต้องการขยายกิจการ และส่วนน้อย (5 ราย) ไม่ต้องการขยายกิจการ

การขยายกิจการโดยรับลูกจ้างพนักงานเพิ่มขึ้นนั้นมีตำแหน่งทั้งในระดับสายการผลิตทั่วไป การตลาด และพนักงานซ่อมบำรุง มีบางส่วนต้องการรับพนักงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาและพนักงานการตลาด

สำหรับการจัดอบรมให้แก่ลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้ฝึกอบรมในห้องอบรมออนไลน์ (5 ราย) ผู้ที่เห็นว่าการอบรมในห้องเรียนมีความเหมาะสม (4 ราย) มีจำนวนเท่ากับผู้ที่เห็นว่าการอบรมออนไลน์มีความเหมาะสม (4 ราย)

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้อบรมงานในหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย การประกอบอาหาร การควบคุมเครื่องมือเครื่องจักร สุขลักษณะพื้นฐาน มาตรฐาน GMP การบรรจุภัณฑ์ (Packing) และมีบางส่วนต้องการให้อบรมเรื่องการปรับตัวให้ใช้เทคโนโลยีสื่อสาร เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ และใช้ข้อมูลมาพัฒนางานในหน้าที่ ตลอดจนเพิ่มทักษะด้านภาษา

ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

ระดับงานในหน้าที่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ควรมีความรู้ทั้งด้าน Hard Skill ควบคู่ไปกับ Soft Skill เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองให้รู้จักเทคโนโลยี และทำงานได้หลากหลาย เมื่อมีความรู้แล้ว

จะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นประโยชน์ มีการบริหารเวลาและรู้จักริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจน ขวนขวายหาความรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่

นักศึกษาที่จบใหม่ยังไม่มีทักษะด้านภาษาและไม่มีจิตสำนึกของการทำงาน

ระดับก้าวหน้า สถานประกอบการบางแห่งอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต โดยการติดตั้งเครื่องจักรทดแทนแรงงาน จึงจำเป็นต้องคัดสรรพนักงานใหม่ และลดคนที่ทำงานอยู่ ออก โดยพนักงานใหม่จะต้องทำงานควบคุมเครื่องจักร และอีกส่วนหนึ่งต้องเป็นช่างซ่อมบำรุง

นอกจากนั้น ในการประชาสัมพันธ์บางรายใช้ช่องทางออนไลน์และการให้บริการลูกค้าเพื่อ เพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า ดังนั้น นอกจากการผลิตสินค้าแล้ว การให้บริการในรูปแบบอื่นก็มีความสำคัญ เป็นทั้งการพาณิชย์ และเป็นทั้งการประชาสัมพันธ์กิจการที่ดำเนินการ

ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคตน่าจะเป็นความรู้เกี่ยวกับการทำงานกับหุ่นยนต์ในฝ่ายผลิต และงานที่เกี่ยวข้องกับช่างฝีมือ

นอกจากนั้น มีผู้ที่แสดงความต้องการบุคคลในตำแหน่ง Mechatronic Engineer ซึ่งเป็นการใช้ ผู้ที่มีความรู้ด้านวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์เชิงประยุกต์ โดยนำวิศวกรเครื่องกล วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรควบคุมอัตโนมัติ วิศวกรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสาร เป็นลักษณะการเรียนการสอนแบบ ผสมผสาน เพื่อการผลิตสินค้าคุณภาพภายใต้ระบบอัจฉริยะ (Intelligent System) ซึ่งเป็นกลไกที่ ทำงานและควบคุมและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากเครื่องจักรได้

กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ (7 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ไม่ต้องการขยายกิจการ (6 ราย) ส่วนผู้ที่ต้องการขยาย กิจการ (1 ราย) ระบุว่าต้องการลูกจ้างเพิ่มในตำแหน่งช่างตัดเย็บเสื้อผ้า 200 – 300 คน นอกจากนั้น เป็นช่างเทคนิค ช่างซ่อมจักรเย็บผ้า

สำหรับการจัดอบรมให้แก่ลูกจ้าง ส่วนใหญ่สนใจให้จัดอบรมออนไลน์ (4 ราย) รองลงมา เป็นผู้ที่ต้องการให้จัดการอบรมในห้องเรียน (2 ราย) และอบรมในห้องอบรมออนไลน์ (1 ราย)

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาลูกจ้าง ส่วนใหญ่นำเสนอเรื่องการอบรมในงาน (On – The – Job Training) ทักษะฝีมือที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการอบรมเรื่องเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ โดยเฉพาะ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรเพื่อการผลิต ซึ่งเท่ากับว่าองค์กรมีการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่องภายในลักษณะงานเดิมและต่อเนื่องไปจนถึงการนำเครื่องจักรเข้ามาทำงาน ร่วมกับคน

นอกจากนั้น มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับ เป็นหัวหน้างานจนถึงผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง ความเห็นส่วนนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการ รักษาคนในองค์กร โดยวิธีการเพิ่มพูนสมรรถภาพให้แก่พนักงานหรือบุคคลที่มีความรู้พื้นฐานในงานเดิม หรือเป็น “คนเก่า” เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ในส่วนของการอบรมยกระดับนี้แสดงให้เห็น

เห็นความต่อเนื่องของการให้ความสำคัญกับวิชาชีพและกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมทักษะเสริมให้แก่คนในองค์กร

ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งด้านงานฝีมือที่มีคนเป็นผู้ควบคุมงาน ในสถานประกอบการบางแห่งจึงใช้เครื่องจักรอัตโนมัติและใช้คนคุมงานเพียงจำนวนน้อย ดังนั้น การพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ จึงเน้นการยกระดับเรื่องการบริหารจัดการ คนที่ทำงานต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน และต้องทำงานกับเครื่องจักรที่ติดตั้งโปรแกรมทำงานโดยคอมพิวเตอร์อยู่แล้ว

ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานว่าต้องการให้จัดหาคนให้มากเพียงพอที่ต้องการ

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า (9 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (5 ราย) ไม่ขยายกิจการหรือเพิ่มแรงงาน (ผู้รับการสัมภาษณ์ที่เหลือ (4 ราย) ต้องการขยายกิจการในตำแหน่งระดับฝ่ายผลิต และพนักงานรายวันจำนวนมากต่อปี นอกจากนั้นเป็นระดับทักษะพิเศษ เช่น ผู้ช่วยวิศวกรและวิศวกร

สำหรับการอบรมนั้นในใจจะให้จัดอบรมทั้งแบบห้องเรียน (1 ราย) และแบบออนไลน์ (5 ราย) แบบห้องเรียนร่วมกับอบรมออนไลน์ (1 ราย) แบบห้องอบรมออนไลน์ร่วมกับการฝึกปฏิบัติ (1 ราย) และแบบห้องอบรมออนไลน์ร่วมกับห้องเรียน (1 ราย)

ความสนใจในการพัฒนาลูกจ้าง เป็นเรื่องระบบอัตโนมัติ และเทคโนโลยี และการพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีการสื่อสาร แนวคิดการพัฒนาเป็นการยกระดับความรู้ในด้าน Hard Skill คือ ความเชี่ยวชาญทางวิทยาศาสตร์ และการฝึกปฏิบัติ การใช้หุ่นยนต์ การซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องจักร คอมพิวเตอร์ ตลอดจนการผลิตอุปกรณ์ด้านโทรคมนาคม นอกจากนั้น ยังมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษด้วย

ในส่วนความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดนั้น ผู้รับการสัมภาษณ์ให้ความสนใจกับด้าน Hard Skill ซึ่งได้แก่ความรู้ด้านหุ่นยนต์ เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ คอมพิวเตอร์ และโดยเฉพาะการนำทักษะความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ข้อเสนอการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ แสดงให้เห็นพื้นฐานของลูกจ้างพนักงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว ซึ่งทำงานกับอุปกรณ์และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ และเป็นลูกจ้างที่มีทักษะฝีมือระดับสูงอยู่แล้ว ดังนั้น จึงแสดงความเห็นว่าพัฒนาทักษะลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นการยกระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและอยู่ในขั้นก้าวหน้า (Advanced Technology) โดยเน้นที่

การปรับตัวของลูกจ้าง หรืออีกนัยหนึ่งคือความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาการของตนเอง

กลุ่มอุตสาหกรรมระบบขนส่งและสถานที่จัดเก็บสินค้า (โลจิสติกส์) (10 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ แบ่งเป็นผู้ต้องการขยายกิจการ (5 ราย) เท่ากับผู้ที่ไม่ต้องการขยาย กิจการ (5 ราย)

ผู้ที่ต้องการขยายกิจการนั้นระบุความต้องการจ้างงานในตำแหน่งพนักงานรับส่งพัสดุ ปีละ 2,000 – 3,000 คน โดยระบุว่าการเข้าออกงานมีอัตราสูง รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุก ขนาดใหญ่ รถบรรทุกถยนต์ และรถแทรกเตอร์ นอกจากนั้น ในการขยายกิจการยังต้องการพนักงาน นำเข้า - ส่งออก หรือในงานคลังสินค้า

สำหรับการจัดอบรมให้ลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่ระบุเหตุผลว่าต้องการให้จัดห้องอบรม ออนไลน์ นอกจากนั้นมีผู้ระบุว่าต้องการให้จัดอบรมแบบห้องเรียนผสมผสานกับการอบรมออนไลน์

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ควรจะมีการอบรมในความรู้เฉพาะตำแหน่ง ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ ตลอดจนทักษะด้านพิธีการศุลกากร ในระดับสูงขึ้นเสนอแนะให้มีการอบรม จิตสำนึกการบริการ จิตสำนึกความปลอดภัย ทั้งนี้ มีข้อเสนอของงานในหน้าที่ ส่วนในช่วงหลังโควิด-19 ควรจะพัฒนาระดับในเรื่อง Next Normal Skill

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถจำแนกได้ ดังนี้

- การบริหารงานของกรมการจัดหางานในเรื่อง Smart Job Centre ควรจัดหาคนได้ตามจำนวนที่สถานประกอบการต้องการ

- การพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจัดฝึกอบรมทั้งระบบออนไลน์ และยกระดับการพัฒนาทักษะ นอกเหนือจากการอบรมเฉพาะตำแหน่งที่ดำเนินการอยู่ โดยเน้นการอบรมในภาพรวมของแต่ละอุตสาหกรรม แบ่งเป็นอบรมในงานและอบรมในระดับที่ก้าวหน้า เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาต่าง ๆ ต้องมองภาพอนาคตของแต่ละอุตสาหกรรมและรองรับความต้องการในอนาคต

- การอบรมทักษะฝีมือในอาชีพ ควรจะต้องสร้างจิตสำนึกที่จำเป็นของแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมืออาชีพได้ การพัฒนาคนต้องแบ่งกลุ่มคนออกเป็นกลุ่มระดับ เด็กใหม่ ผู้ฝึกงาน กลุ่มระดับความก้าวหน้า กลุ่มคนรุ่นใหม่และกลุ่มคนที่พัฒนาแทบไม่ได้เลย

- คนในตลาดแรงงานในอนาคต เป็นคนที่มีความชำนาญหลากหลายในคนเดียว

- การอบรมนอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้ว ควรจัดให้มีการยกระดับใน Next Normal Skill เนื่องจากอุตสาหกรรมหลายประเภทต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการผลิต การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เครื่องมือเครื่องจักร และต้องให้คนได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีให้ยกระดับงานในหน้าที่ เช่น การยกระดับการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร ดังนั้น คนในองค์กรก็ต้องพยายามพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลได้อย่างเต็มที่

กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต (5 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (3 ราย) ต้องการขยายกิจการ โดยเน้นอุตสาหกรรมผลิตโลหะ ต้องการพนักงานในตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง วิศวกร พนักงานการผลิต และหัวหน้างานและผู้จัดการ ผู้รับการสัมภาษณ์จากอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ต้องการช่างเย็บผ้าจำนวนมาก ส่วนผู้รับการสัมภาษณ์จากอุตสาหกรรมผลิตกล่องกระดาษต้องการลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุก

ผู้รับการสัมภาษณ์ทั้ง 5 ราย ต้องการให้จัดการอบรมออนไลน์

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาลูกจ้างนั้น ผู้รับการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่าควรจะได้รับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ชยัน อดทน และทัศนคติเชิงบวก ส่วนผู้รับการสัมภาษณ์จากอุตสาหกรรมผลิตโลหะ สนใจที่จะพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี และ Soft Skill ให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับการพัฒนาทักษะของลูกจ้างตามความต้องการของตลาดแรงงาน คือ ลูกจ้างควรจะปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อสถานประกอบการ

กลุ่มพาณิชย์กรรมจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค (3 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์ จำนวน 1 ราย ไม่ต้องการขยายกิจการ ส่วนอีก 2 ราย ต้องการขยายกิจการโดยมีความต้องการรับตำแหน่งพนักงานจัดเรียงสินค้า พนักงานฝ่ายขาย และพนักงานการตลาด

สำหรับความต้องการในการจัดการอบรมนั้น 1 ราย ระบุว่าต้องการให้อบรมออนไลน์ ส่วนอีก 2 คน อบรมในห้องอบรมออนไลน์

ความเห็นในการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง ความเห็นตรงกัน คือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีการสื่อสาร

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานนั้น ีระบุความสำคัญของเทคโนโลยีและการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 นอกจากนั้น เป็นการเพิ่มพูนทักษะด้านการปรับตัวเองให้คิดและพัฒนางานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

กลุ่มงานก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ (2 ราย)

ผู้รับการสัมภาษณ์จากงานก่อสร้าง มีความประสงค์จะขยายกิจการโดยต้องการรับพนักงานในตำแหน่งทักษะพิเศษ เช่น วิศวกรฝ่ายการตลาด และพนักงานขับรถและเครื่องจักรหนัก ส่วนผู้รับการสัมภาษณ์จากกิจการอสังหาริมทรัพย์ไม่มีการขยายกิจการ

ความเห็นต่อการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง สนใจให้จัดอบรมแบบห้องเรียน และสนใจให้จัดหลักสูตรด้านอินเทอร์เน็ต สำหรับกลุ่มกิจการอสังหาริมทรัพย์จำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานที่บ้าน (Work from Home) จึงสนใจที่จะจัดอบรมในเรื่องเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการทำงานระยะไกล

กลุ่มงานบริการและสถานพยาบาล (3 ราย)

ทั้ง 3 รายไม่ประสงค์จะขยายกิจการ

ด้านงานบริการสนามกอล์ฟนั้นมีความเห็นว่าลูกจ้างยังขาดทัศนคติศักยภาพและทักษะในการทำงาน

งานสถานพยาบาลผู้รับการสัมภาษณ์ไม่มีความประสงค์จะขยายกิจการ สนใจการอบรมออนไลน์ ทั้งนี้ จากสถานการณ์โควิด - 19 และการพัฒนาทางเทคโนโลยีจึงมีความเห็นว่าควรเพิ่มทักษะในด้านการดูแลผู้ป่วย และการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ นอกเหนือไปจากทักษะด้านเทคโนโลยี และเครื่องมือดิจิทัลที่ใช้ในสถานประกอบการ

3.2 การรวบรวมผลการศึกษา (ลูกจ้าง)

3.2.1 ผลการรวบรวมแบบสอบถาม (ลูกจ้าง)

คณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) ได้พิจารณาปรับปรุงแบบสอบถาม และมอบหมายให้สำนักงานประกันสังคมทอดแบบสอบถามให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในเขตพื้นที่

- เขตพื้นที่ในกรุงเทพฯ 12 เขต
- ปริมาณ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ
- ภาคเหนือ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ นครสวรรค์ พิษณุโลก และลำพูน
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น นครราชสีมา มหาสารคาม และอุดรธานี
- ภาคใต้ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัตตานี และสุราษฎร์ธานี

- ภาคตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี และระยอง

นอกจากนี้ มอบหมายให้กรมการจัดหางาน นำแบบสอบถามไว้บนระบบออนไลน์ www.EMPUI.go.th ทั้งนี้ ให้ทั้ง 2 หน่วยงานดำเนินการ ระหว่างวันที่ 7 พฤษภาคม – 11 มิถุนายน 2564

สรุปผลการรวบรวม ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2564 ได้รับแบบสอบถามรวม 1,425 ชุด ผลการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามของลูกจ้าง มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1.1 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	607	42.60
หญิง	818	57.40
รวม	1,425	100

จากตารางที่ 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม 1,425 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 818 คน (ร้อยละ 57.40) และเพศชาย 607 คน (ร้อยละ 42.60)

ตารางที่ 1.2 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15-25 ปี	250	17.54%
26-35 ปี	549	38.53%
36-45 ปี	377	26.46%
46-55 ปี	171	12.00%
56 ปีขึ้นไป	8	0.56%
ไม่ตอบ	70	4.91%
รวม	1425	100.00%

จากตารางที่ 1.2 แบ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 กลุ่ม และผู้ที่ไม่ตอบข้อนี้อีก 1 กลุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถาม 549 คน (ร้อยละ 38.53) เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี รองลงมา 377 คน (ร้อยละ 26.46) เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 250 คน (ร้อยละ 17.54) เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 15-25 ปี ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน (ร้อยละ 12.00) มีอายุระหว่าง 46-55 ปี และผู้ที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 0.56)

ตารางที่ 1.3 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	830	58.25%
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	77	5.40%
สมรส	508	35.65%
ไม่ตอบ	10	0.70%
รวม	1425	100.00%

จากตารางที่ 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 830 คน (ร้อยละ 58.25) เป็นโสด รองลงมาเป็นผู้ที่สมรสแล้ว 508 คน (ร้อยละ 35.65) ผู้ตอบแบบสอบถาม 77 คน (ร้อยละ 5.40) เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และมีผู้ที่ไม่ตอบข้อนี้ 10 คน (ร้อยละ 0.70)

ตารางที่ 1.4 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	156	10.95%
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	257	18.04%
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	329	23.09%
อนุปริญญา/ปวส.	167	11.72%
ปริญญาตรี	461	32.35%
สูงกว่าปริญญาตรี	41	2.88%
ไม่ตอบ	14	0.98%
รวม	1425	100.00%

จากตารางที่ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 461 คน (ร้อยละ 32.35) จบปริญญาตรี รองลงมาเป็นผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า 329 คน (ร้อยละ 23.09) รองลงมาเป็นผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า 257 คน (ร้อยละ 18.04) ผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 156 คน (ร้อยละ 10.95) ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา 167 คน (ร้อยละ 11.72) ผู้ที่จบปริญญาตรี 41 คน (ร้อยละ 2.88) และผู้ที่ไม่ตอบคำถามนี้ 14 คน (ร้อยละ 0.98)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานภาพการทำงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือที่เป็นอยู่
ก่อนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ตารางที่ 2.1 ประเภทอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการของสถานประกอบการ

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาหารและอาหารแปรรูป	173	18.48%
อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า	126	13.46%
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	116	12.39%
อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์	107	11.43%
สิ่งทอและเครื่องประดับ	39	4.17%
อื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การโรงแรม ห้างสรรพสินค้า สื่อโทรทัศน์ เป็นต้น	375	40.06%
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การโรงแรม	50	5.34%
ห้างสรรพสินค้า/ร้านค้า	48	5.13%
สื่อโทรทัศน์/สิ่งพิมพ์	46	4.91%
การก่อสร้าง	42	4.49%
สถานพยาบาล	33	3.53%
ธนาคาร/ประกันภัย/การเงิน/บัญชี	28	2.99%
รักษาความปลอดภัย	19	2.03%
หน่วยงานภาครัฐ	18	1.92%
สถานศึกษา/โรงเรียน	15	1.60%
เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	12	1.28%
อุตสาหกรรมโรงงาน	10	1.07%
อุตสาหกรรมเหล็ก/โลหะ/เคมี	10	1.07%
อุตสาหกรรมด้านพลังงาน	9	0.96%
โทรคมนาคม	9	0.96%
ออกแบบ/ตกแต่งภายใน	8	0.85%
การทำความสะอาด	7	0.75%
ผลิตเครื่องสำอาง	6	0.64%
อสังหาริมทรัพย์	5	0.53%

รวม 23 กิจการ	936 คน	(65.68%)
ไม่ตอบ	489 คน	(34.32%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 2.1 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 1,425 คน จำแนกเป็นผู้ที่ตอบหัวข้อนี้ 936 คน (ร้อยละ 65.68) และไม่ตอบ 489 คน (ร้อยละ 34.32)

ในจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม 936 คน ทำงานในอุตสาหกรรมกิจการต่าง ๆ 23 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร จำนวน 173 คน (ร้อยละ 18.48) รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 126 คน (ร้อยละ 13.46) รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 116 คน (ร้อยละ 12.39) รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานในงานขนส่งและสถานที่จัดเก็บสินค้า จำนวน 107 คน (ร้อยละ 11.43) ลำดับถัดไปเป็นผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ จำนวน 39 คน (ร้อยละ 4.17)

ผู้ที่อยู่ในธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 50 คน (ร้อยละ 5.34) รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า/ร้านค้า จำนวน 48 คน (ร้อยละ 5.13) ผู้ที่ทำงานในสื่อโทรทัศน์/สิ่งพิมพ์ มีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 4.91) ผู้ที่ทำงานในงานก่อสร้างมีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 4.49) ผู้ที่ทำงานในสถานพยาบาล มีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 3.53) ผู้ที่ทำงานในงานธนาคาร/ประกันภัย/บัญชีการเงิน มีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 2.99) ผู้ที่ทำงานในงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 2.03) ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 1.92) ผู้ที่ทำงานในสถานศึกษา/โรงเรียน มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 1.60) ผู้ที่ทำงานในงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 1.28) ผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 1.07) ผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็ก/โลหะ/เคมี มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 1.07) ผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมด้านพลังงาน มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 0.96) ผู้ที่ทำงานในงานโทรคมนาคม มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 0.96) ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการออกแบบ/ตกแต่งภายใน มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 0.85) ผู้ที่ทำงานทำความสะอาด มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 0.75) ผู้ที่ทำงานในงานผลิตเครื่องสำอาง มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.64) และผู้ที่ทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.53)

ตารางที่ 2.2 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งงานเดิม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	200	15.69%
ผู้จัดการร้าน/ผู้จัดการสาขา	194	15.22%
พนักงานธุรการ/เอกสาร/การเงิน	175	13.73%
พนักงานขาย/การตลาด/ประชาสัมพันธ์	156	12.24%
พนักงานฝ่ายผลิต/QC	110	8.63%
ช่างไฟฟ้า/ช่างซ่อม/ช่างควบคุม	104	8.16%
พนักงานบริการ	78	0.00%
พนักงานขับรถ	55	6.12%
ผู้ประกอบอาหาร/ผู้ซิงกาแฟ/งานครัว	40	4.31%
พนักงานทำความสะอาด/แม่บ้าน	39	0.00%
พนักงานส่งของ/อาหาร/พัสดุ	37	3.14%
พนักงานรักษาความปลอดภัย	32	3.06%
วิศวกร	17	2.90%
ออกแบบ/สื่อโฆษณา	11	2.51%
นักวิเคราะห์	6	1.33%
ที่ปรึกษา	5	0.86%
งานด้านบุคลากร	5	0.47%
เภสัชกร/ด้านการแพทย์	5	0.39%
พนักงานด้านเทคโนโลยี	5	0.39%
หน่วยงานภาครัฐ	1	0.39%
รวมผู้ตอบข้อนี้	1,275 คน	(89.47%)
ไม่ตอบ	150 คน	(10.63%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 2.2 จากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,425 คน ผู้ตอบคำถามข้อนี้ 1,275 คน (ร้อยละ 89.47) ไม่ตอบ 150 คน (ร้อยละ 10.63)

ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 1,275 คน ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเดิมเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 200 คน (ร้อยละ 15.69) รองลงมา มีตำแหน่งผู้จัดการร้าน/ผู้จัดการสาขา จำนวน 194 คน (ร้อยละ 15.22) มีตำแหน่งพนักงานธุรการ/เอกสาร/การเงิน จำนวน 175 คน (ร้อยละ 13.73) มี

ตำแหน่งพนักงานขาย/การตลาด/ประชาสัมพันธ์ จำนวน 156 คน (ร้อยละ 12.24) มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต/QC จำนวน 110 คน (ร้อยละ 8.63) มีตำแหน่งช่างไฟฟ้า/ช่างซ่อม/ช่างควบคุม จำนวน 104 คน (ร้อยละ 8.16) มีตำแหน่งพนักงานบริการ จำนวน 78 คน (ร้อยละ 6.12) มีตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 4.13) มีตำแหน่งผู้ประกอบอาหาร/ผู้ซิงกาแฟ/งานครัว จำนวน 40 คน (ร้อยละ 3.14) มีตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด/แม่บ้าน จำนวน 39 คน (ร้อยละ 3.06) มีตำแหน่งพนักงานส่งของ/อาหาร/พัสดุ จำนวน 37 คน (ร้อยละ 2.90) มีตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 32 คน (ร้อยละ 2.51) มีตำแหน่งวิศวกร จำนวน 17 คน (ร้อยละ 1.33) มีตำแหน่งออกแบบสื่อโฆษณา จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.86) มีตำแหน่งนักวิเคราะห์ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.47) มีตำแหน่งที่ปรึกษา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.39) มีตำแหน่งงานด้านบุคลากร จำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.39) มีตำแหน่งเภสัชกร/ด้านการแพทย์ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.39) มีตำแหน่งพนักงานด้านเทคโนโลยี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.39) มีตำแหน่งในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.08)

ตารางที่ 2.3 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ

หน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายผลิต/QC	169	14.54%
พนักงานขาย	163	14.03%
งานธุรการ/เอกสาร/การเงิน	159	13.68%
บริการ	99	8.52%
ช่างไฟฟ้า/ช่างซ่อม/ช่างควบคุม	70	6.02%
ผู้ประกอบอาหาร/ผู้ซิงกาแฟ/งานครัว	68	5.85%
งานทำความสะอาด/แม่บ้าน	55	4.73%
ส่งของ/อาหาร/พัสดุ	51	4.39%
พนักงานขับรถ	49	4.22%
พนักงานทั่วไป	43	3.70%
ผู้ดูแลร้าน/กิจการ	35	3.01%
ออกแบบ/สื่อโฆษณา	30	2.58%
ประสานงานทั่วไป	28	2.41%
รักษาความปลอดภัย	23	1.98%
งานบริการทางการแพทย์	20	1.72%
ฝ่ายบุคคล	19	1.64%

หน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิเคราะห์/วิจัย/วิศวกร	19	1.64%
งานก่อสร้าง	16	1.38%
พนักงานด้านคอมพิวเตอร์	13	1.12%
งานจัดซื้อ/จัดจ้าง	11	0.95%
งานควบคุมการผลิต	10	0.86%
งานเลี้ยงสัตว์	8	0.69%
งานสวน	4	0.34%

รวมผู้ตอบข้อนี้	1,162 คน	(81.54%)
ไม่ตอบ	263 คน	(18.46%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 2.3 จากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,425 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามข้อนี้ 1,162 คน (ร้อยละ 81.54) ไม่ตอบ 263 คน (ร้อยละ 18.46) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,162 คน ตอบว่ามีหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ ส่วนใหญ่มีหน้าที่ พนักงานฝ่ายผลิต/QC จำนวน 169 คน (ร้อยละ 14.54) รองลงมา มีหน้าที่ พนักงานขาย จำนวน 163 คน (ร้อยละ 13.03%) มีหน้าที่งานธุรการ/เอกสาร/การเงิน จำนวน 159 คน (ร้อยละ 13.68) มีหน้าที่บริการ จำนวน 99 คน (ร้อยละ 8.52) มีหน้าที่ช่างไฟฟ้า/ช่างซ่อม/ช่างควบคุม จำนวน 70 คน (ร้อยละ 6.02) มีหน้าที่ ผู้ประกอบอาหาร/ผู้ซิงกาแพ/งานครัว จำนวน 68 คน (ร้อยละ 5.85) มีหน้าที่ งานทำความสะอาด/แม่บ้าน จำนวน 55 คน (ร้อยละ 4.73) มีหน้าที่ส่งของ/อาหาร/พัสดุ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 4.39) มีหน้าที่พนักงานขับรถ จำนวน 49 คน (ร้อยละ 4.22) มีหน้าที่ พนักงานทั่วไป จำนวน 43 คน (ร้อยละ 3.70) มีหน้าที่ ผู้ดูแลร้าน/กิจการ จำนวน 35 คน (ร้อยละ 3.01) มีหน้าที่ออกแบบ/สื่อโฆษณา จำนวน 30 คน (ร้อยละ 2.58) มีหน้าที่ประสานงานทั่วไป จำนวน 28 คน (ร้อยละ 2.41) มีหน้าที่ รักษาความปลอดภัย จำนวน 23 คน (ร้อยละ 1.98) มีหน้าที่งานบริการทางการแพทย์ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 1.72) มีหน้าที่ฝ่ายบุคคล จำนวน 19 คน (ร้อยละ 1.64) มีหน้าที่ นักวิเคราะห์/วิจัย/วิศวกร จำนวน 9 คน (ร้อยละ 1.64) มีหน้าที่งานก่อสร้าง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 1.38) มีหน้าที่พนักงานด้านคอมพิวเตอร์จำนวน 13 คน (ร้อยละ 1.12) มีหน้าที่งานจัดซื้อ/จัดจ้าง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.95) มีหน้าที่งานควบคุมการผลิต จำนวน 10 คน (ร้อยละ 0.86) มีหน้าที่ งานเลี้ยงสัตว์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 0.69) และมีหน้าที่งานสวน จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.34)

ตารางที่ 2.4 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความสามารถพิเศษ

ความสามารถพิเศษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คอมพิวเตอร์/โปรแกรมคอมพิวเตอร์	133	31.44%
ขับรถยนต์/รถบรรทุก	66	15.60%
ช่างไฟฟ้า/ช่างซ่อม/ช่างยนต์	32	7.57%
ภาษา	32	7.57%
ชยัน อดทน พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	31	7.33%
ทำอาหาร	28	6.62%
กีฬา	18	4.26%
ด้านการขาย	15	3.55%
ด้านดนตรี	13	3.07%
การสื่อสาร/เจรจาต่อรอง	10	2.36%
การสอน/การเป็นวิทยากร	9	2.13%
งานออกแบบ	8	1.89%
บัญชี การเงิน	7	1.65%
ศิลปะ	7	1.65%
เกษตร	6	1.42%
งานบริการ	5	1.18%
ทำความสะอาด/แม่บ้าน	3	0.71%
รวมผู้ตอบข้อนี้	423 คน	(29.68%)
ไม่มีความสามารถ/ไม่ตอบ	1,002 คน	(70.32%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 2.4 แสดงความสามารถพิเศษของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในจำนวน 1,425 คน ตอบข้อนี้ จำนวน 423 คน (ร้อยละ 29.68) และไม่ตอบ จำนวน 1,002 คน (ร้อยละ 70.32)

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 423 คน ส่วนใหญ่แล้วตอบว่า มีความสามารถพิเศษด้านคอมพิวเตอร์/โปรแกรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 133 คน (ร้อยละ 31.44) ความสามารถขับรถยนต์/รถบรรทุก จำนวน 66 คน (ร้อยละ 15.60) ความสามารถช่างไฟฟ้า/ช่างซ่อม/ช่างยนต์ จำนวน 32 คน (ร้อยละ 7.57) ความสามารถด้านภาษา จำนวน 32 คน (ร้อยละ 7.57) ความสามารถด้านความชยัน อดทน พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จำนวน 31 คน (ร้อยละ 7.33) ความสามารถทำอาหาร จำนวน 28 คน

(ร้อยละ 6.62) ความสามารถกีฬา จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.26) ความสามารถด้านการขาย จำนวน 15 คน (ร้อยละ 3.55) ความสามารถด้านดนตรี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.07) ความสามารถการสื่อสาร/เจรจาต่อรอง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.36) ความสามารถการสอน/การเป็นวิทยากร จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.13) ความสามารถงานออกแบบ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.89) ความสามารถบัญชี การเงิน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.65) ความสามารถศิลปะ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.65) ความสามารถเกษตร จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.42) ความสามารถงานบริการ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.18) และความสามารถทำความสะอาด/แม่บ้าน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.71)

ส่วนที่ 3 ความต้องการประกอบอาชีพ ความต้องการพัฒนา

ทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนา
สู่อาชีพใหม่

ตารางที่ 3.1 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความสามารถพิเศษ ประกอบอาชีพ
หลังขึ้นทะเบียนกรณีว่างงาน

ความต้องการประกอบอาชีพ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต้องการประกอบอาชีพอิสระ		805	58.29%
ต้องการทำงานในสถานประกอบการ เป็นลูกจ้างเช่นเดิม		576	41.71%
รวมผู้ตอบข้อนี้	1,381 คน	(29.68%)	
ไม่ตอบ	44 คน	(3.09%)	
รวม	1,425 คน	(100.00%)	

จากตารางที่ 3.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,425 คน จำแนกเป็นผู้ตอบข้อนี้ จำนวน 138 คน (ร้อยละ 96.91) ผู้ที่ไม่ตอบ จำนวน 44 คน (ร้อยละ 3.09) ในจำนวน 138 คน นั้น มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 805 คน (ร้อยละ 58.30) ตอบว่าต้องการประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนั้น จำนวน 576 คน (ร้อยละ 41.70) ต้องการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเช่นเดิม

ตารางที่ 3.2 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทของอาชีพอิสระที่ต้องการ

อาชีพอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เกษตรกร (Smart Farmer)	212	24.74%
เจ้าของร้านขายอาหาร/ร้านกาแฟ	212	24.74%
ขายของออนไลน์	195	22.75%
พนักงานขับรถส่งของเดลิเวอรี่	108	12.60%
ค้าขาย	26	3.03%
ออกแบบกราฟฟิก	21	2.45%
พนักงานทั่วไป	19	2.22%
ช่าง/ไฟฟ้า/แอร์/ซ่อม	16	1.87%
ธุรกิจส่วนตัว	15	1.75%
โปรแกรมเมอร์	13	1.52%
นักดนตรี	7	0.82%
งานธุรการ/การเงิน/บัญชี	5	0.58%
แม่บ้าน/งานสวน	3	0.35%
พยาบาล/ผู้ช่วยแพทย์	2	0.23%
รับราชการทหาร	2	0.23%
เล่นหุ้น	1	0.12%

รวมผู้ตอบข้อนี้	857 คน	(60.14%)
ไม่ตอบ	568 คน	(39.86%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,425 คน ที่ตอบคำถามในหัวข้อของอาชีพอิสระที่ต้องการมีจำนวน 857 คน (ร้อยละ 60.14) และไม่ตอบ จำนวน 568 คน (ร้อยละ 39.86) ผู้ที่ตอบคำถามในการเลือกประเภทอาชีพอิสระ ส่วนใหญ่ จำนวน 212 คน (ร้อยละ 24.74) เลือกอาชีพเกษตรกร (SMART FARM) เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เลือกอาชีพเจ้าของร้านอาหาร/รับกาแฟ มีจำนวน 212 คน (ร้อยละ 24.74) ผู้ที่เลือกอาชีพขายของออนไลน์ มีจำนวน 195 คน (ร้อยละ 22.75) ผู้ที่เลือกอาชีพพนักงานขับรถส่งของเดลิเวอรี่ มีจำนวน 108 คน (ร้อยละ 12.60) ผู้ที่เลือกอาชีพค้าขาย มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 3.03) ผู้ที่เลือกอาชีพออกแบบกราฟฟิก มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 2.45) ผู้ที่เลือกอาชีพพนักงานทั่วไป มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 2.22) ผู้ที่เลือกอาชีพช่าง/ไฟฟ้า/แอร์/ซ่อม มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 1.87) ผู้ที่เลือกอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 1.75) ผู้ที่เลือก

อาชีพโปรแกรมเมอร์ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 1.52) ผู้ที่เลือกอาชีพนักดนตรี มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 0.82) ผู้ที่เลือกอาชีพงานธุรการ/การเงิน/บัญชี มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 0.58) ผู้ที่เลือกอาชีพแม่บ้าน/งานสวน มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.35) ผู้ที่เลือกอาชีพพยาบาล/ผู้ช่วยแพทย์ มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.23) เท่ากับผู้เลือกอาชีพรับราชการทหาร มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.23) และผู้ที่เลือกอาชีพเล่นหุ้น มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.12)

ตารางที่ 3.3 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความพร้อมในการประกอบอาชีพอิสระ

ความพร้อมในการประกอบอาชีพอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พร้อม	729	77.14%
ไม่พร้อม	216	22.86%

รวมผู้ตอบข้อนี้ 945 คน (66.32%)
 ไม่ตอบ 480 คน (33.68%)
 รวม 1,425 คน (100.00%)

จากตารางที่ 3.3 ความพร้อมในการประกอบอาชีพอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถาม 1,425 คน มีผู้ที่ตอบข้อนี้ จำนวน 945 คน (ร้อยละ 66.32) ไม่ตอบ จำนวน 480 คน (ร้อยละ 33.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามข้อนี้ส่วนใหญ่ตอบว่า พร้อม จำนวน 729 คน (ร้อยละ 77.14) และผู้ที่ไม่ตอบว่า ไม่พร้อม จำนวน 216 คน (ร้อยละ 22.86)

ตารางที่ 3.4 จำแนกผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระตามความต้องการเพิ่มทักษะฝีมือ

ความต้องการรับการฝึกอบรม/สนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ต้องการ	453	48.45%
ต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติม	228	24.39%
ต้องการฝึกอาชีพทักษะเพิ่มเติมและรับการสนับสนุนเพิ่มเติม	154	16.47%
ต้องการรับการสนับสนุนเพิ่มเติม	100	10.69%

รวมผู้ตอบข้อนี้ 935 คน (65.61%)
 ไม่ตอบ 490 คน (34.39%)
 รวม 1,425 คน (100.00%)

จากตารางที่ 3.4 ผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระต้องการเพิ่มทักษะฝีมือหรือไม่ มีผู้ตอบคำถามข้อนี้ 935 คน (ร้อยละ 65.61) ไม่ตอบ 490 คน (ร้อยละ 34.39) ผู้ที่ตอบคำถามข้อนี้ จำแนกได้ดังนี้

- (1) ต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติม จำนวน 228 คน (ร้อยละ 24.39)
- (2) ต้องการฝึกอาชีพทักษะเพิ่มเติมและรับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาครัฐ จำนวน 154 คน (ร้อยละ 16.47)
- (3) ต้องการรับการสนับสนุนจากภาครัฐ จำนวน 100 คน (ร้อยละ 10.69)
- (4) ผู้ที่ไม่ต้องการฝึกทักษะ จำนวน 453 คน (ร้อยละ 48.45)

ตารางที่ 3.5 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความต้องการ กรณีต้องการกลับไปเป็นลูกจ้างเช่นเดิมในสถานประกอบการ

ความต้องการกลับไปทำงานเป็นลูกจ้าง ในสถานประกอบการเดิม/ใหม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานประกอบการเดิม และต้องการพัฒนาทักษะ	456	58.02
สถานประกอบการใหม่ และลักษณะงานใหม่	330	41.98

รวมผู้ตอบข้อนี้	786 คน	(55.16%)
ไม่ตอบ	639 คน	(44.84%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 3.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบว่าต้องการกลับไปเป็นลูกจ้างเช่นเดิม ต้องการทำงานในลักษณะฝึกจากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,425 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 786 คน (ร้อยละ 55.16) และไม่ตอบ 639 คน (ร้อยละ 44.84)

- (1) ผู้ที่ต้องการกลับไปทำงานในสถานประกอบการเดิม และต้องการพัฒนาทักษะ มีจำนวน 456 คน (ร้อยละ 58.02)
- (2) ผู้ที่ต้องการไปทำงานในสถานประกอบการใหม่และลักษณะใหม่ จำนวน 330 คน (ร้อยละ 41.98)

ตารางที่ 3.6 จำแนกผู้ต้องการลักษณะตำแหน่งเดิม และมีความต้องการทักษะเพิ่มเติม

ทักษะที่ต้องการเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทักษะด้านการบริหาร/ธุรกิจ/การตลาด	41	13.10%
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	40	12.78%
ทักษะด้านภาษา	31	9.90%
ทักษะด้านการขายสินค้า/ออนไลน์	31	9.90%
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์/โปรแกรม	29	9.27%
การควบคุมยานพาหนะ	24	7.67%
ทักษะด้านงานช่าง	22	7.03%
ทักษะด้านการทำอาหาร	17	5.43%
ทักษะวิชาชีพเฉพาะ	14	4.47%
ทักษะด้านเทคโนโลยี/อิเล็กทรอนิกส์	10	3.19%
ทักษะด้านการผลิต/การควบคุมอุปกรณ์	9	2.88%
ทักษะด้านการให้บริการ	6	1.92%
การบริหารสำนักงาน	5	1.60%
ทักษะด้านงานเอกสาร/ธุรการ	4	1.28%
ทักษะด้านเกษตรกร	2	0.64%
การตัดเย็บเสื้อผ้า	2	0.64%
การประกันภัยและการซื้อขายหุ้น	2	0.64%
การออกแบบ	1	0.32%
ไม่ต้องการฝึกทักษะ	23	7.35%

รวมผู้ตอบข้อนี้ 313 คน (21.96%)

ไม่ตอบ 1,112 คน (78.04%)

รวม 1,425 คน (100.00%)

จากตารางที่ 3.6 ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการทำงานในลักษณะตำแหน่งเดิมและต้องการพัฒนาทักษะใดบ้าง มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 1,112 คน (ร้อยละ 78.04) ผู้ที่ตอบข้อนี้มีจำนวน 313 คน (ร้อยละ 21.96) ส่วนใหญ่แล้วต้องการทักษะด้านการบริหาร/ธุรกิจ/การตลาด จำนวน 41 คน (ร้อยละ 13.10) รองลงมา เป็นด้านภาษากับการขายสินค้าออนไลน์ เท่ากัน จำนวน 31 คน (ร้อยละ 9.90)

ตารางที่ 3.7 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามความต้องการทำงานในหน้าที่หรือลักษณะงานใหม่

หน้าที่/ลักษณะงานใหม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรการ งานประสาน	30	11.07%
งานผลิต/คลังสินค้า/งานโรงงาน	30	11.07%
พนักงานทั่วไป	29	10.70%
งานบริการ	20	7.38%
ค้าขาย	19	7.01%
การบริหารธุรกิจ การตลาด	17	6.27%
เจ้าของร้านขายอาหาร/ร้านกาแฟ	12	4.43%
บัญชี/การเงิน	11	4.06%
เกษตรกร (Smart Farmer)	10	3.69%
ช่าง/ไฟฟ้า/แอร์/ซ่อม	10	3.69%
โปรแกรมคอมพิวเตอร์	9	3.32%
ขายของออนไลน์	8	2.95%
งานราชการ	8	2.95%
พนักงานขาย	8	2.95%
ไม่ต้องการงานใหม่	8	2.95%
การใช้ภาษาและการสื่อสาร	7	2.58%
ออกแบบกราฟฟิก	6	2.21%
พนักงานขับรถ	6	2.21%
พนักงานขับรถเดลิเวอรี่	5	1.85%
เจ้าของกิจการ	5	1.85%
งานด้านการรักษาความปลอดภัย	4	1.48%
วิศวกร	3	1.11%
ขนส่ง/โลจิสติกส์	3	1.11%
ธุรกิจส่วนตัว	2	0.74%
แม่บ้าน	1	0.37%

รวมผู้ตอบข้อนี้ 271 คน (19.02%)

ไม่ตอบ 1,154 คน (80.98%)

รวม 1,425 คน (100.00%)

จากตารางที่ 3.7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการทำงานในตำแหน่งใหม่ มีความต้องการทำงานในด้านใดบ้าง ผู้ตอบคำถามข้อนี้ จำนวน 1,425 คน ส่วนใหญ่ไม่ตอบคำถามนี้ จำนวน 1,154 คน (ร้อยละ 80.98) และตอบคำถามข้อนี้ จำนวน 271 คน (ร้อยละ 19.02)

ส่วนใหญ่ตอบว่าต้องการทำงานด้านงานธุรการ/ประสานงาน จำนวน 30 คน (ร้อยละ 11.07) เท่ากับงานผลิต/คลังสินค้า/งานโรงงาน รองลงมาเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 29 คน (ร้อยละ 10.70)

ตารางที่ 3.8 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามทักษะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม กรณีที่ทำงานในตำแหน่งใหม่

ทักษะใหม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	41	21.93%
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์/โปรแกรม	24	12.83%
ทักษะด้านการบริหาร/ธุรกิจ/การตลาด	23	12.30%
ทักษะด้านภาษา	21	11.23%
ทักษะด้านการให้บริการ	11	5.88%
ทักษะด้านการผลิต/การควบคุมอุปกรณ์	10	5.35%
ทักษะด้านการทำอาหาร	9	4.81%
ทักษะด้านงานช่าง	9	4.81%
ทักษะด้านงานเอกสาร/ธุรการ	9	4.81%
การควบคุมพาหนะ	8	4.28%
ทักษะด้านการขายสินค้า/ออนไลน์	6	3.21%
ทักษะด้านเกษตรกร	4	2.14%
ทักษะด้านเทคโนโลยี/อิเล็กทรอนิกส์	4	2.14%
การบริหารสำนักงาน	3	1.60%
ทักษะวิชาชีพเฉพาะ	2	1.07%
การตัดเย็บเสื้อผ้า	2	1.07%
การออกแบบ	1	0.53%

รวมผู้ตอบข้อนี้	187 คน	(13.12%)
ไม่ตอบ	1,238 คน	(86.88%)
รวม	1,425 คน	(100.00%)

จากตารางที่ 3.8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการทำงานในหน้าที่ใหม่ ต้องการเพิ่มทักษะด้านใดบ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,425 คน ส่วนใหญ่ ไม่ตอบคำถามนี้ มีจำนวน 1,238 คน (ร้อยละ 86.88) ส่วนผู้ที่ตอบคำถามนี้ มีจำนวน 187 คน (ร้อยละ 13.12) ส่วนใหญ่แล้วต้องการพัฒนาทักษะการพัฒนาตนเอง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 21.93) รองลงมาเป็นด้านคอมพิวเตอร์/โปรแกรม จำนวน 24 คน (ร้อยละ 12.83)

ตารางที่ 3.9 จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามรูปแบบการพัฒนาทักษะ

รูปแบบการพัฒนาทักษะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ห้องอบรมออนไลน์ (ตามเวลาที่หลักสูตรระบุ)	240	21.18%
อบรมในห้องเรียน (Classroom)	188	16.59%
อบรมออนไลน์ (ทุกที่ ทุกเวลา)	705	62.22%

รวมผู้ตอบข้อนี้ 1,133 คน (79.51%)

ไม่ตอบ 292 คน (20.49%)

รวม 1,425 คน (100.00%)

จากตารางที่ 3.9 รูปแบบของการพัฒนาทักษะ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,425 คน มีผู้ตอบคำถามนี้ จำนวน 1,133 คน (ร้อยละ 79.51) และไม่ตอบ จำนวน 292 คน (ร้อยละ 20.49)

ส่วนใหญ่อยกต้องการพัฒนาทักษะในรูปแบบออนไลน์ จำนวน 705 คน (ร้อยละ 62.23) รองลงมาเป็น อบรมในห้องเรียนออนไลน์ จำนวน 240 คน (ร้อยละ 21.18) และอบรมในห้องเรียน จำนวน 188 คน (ร้อยละ 16.59)

3.2.2 การอภิปรายผล (ลูกจ้าง)

เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของการออกแบบสอบถาม ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์เป็นรายกลุ่มหรือความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมได้อย่างเที่ยงตรง จึงใช้การวิเคราะห์รายข้อ ทั้งนี้ บางข้อคำถามไม่ได้รับคำตอบในปริมาณที่เหมาะสม ในการวิเคราะห์ผลออกแบบสอบถาม จึงใช้ค่าร้อยละและวัดค่าคะแนนสูงสุดของแต่ละข้อคำถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่พอประมาณ นำไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่กระทรวงแรงงานได้ ดังนี้

(1) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่างช่วงอายุ 26-35 ปี (549 คน) ซึ่งเป็นช่วงอายุของเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) เมื่อรวมกับผู้ที่มีช่วงอายุ 15-25 ปี

(250 คน) ซึ่งเป็นคนในเจนเนอเรชันซี (Gen Z) เป็นกลุ่มคนที่รวมกันแล้วมีจำนวนมากที่สุด และเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่รวม 799 คน มีความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ไม่ชอบการถูกผูกมัด ไม่ชอบกฎเกณฑ์ มีอิสระ คนทั้ง 2 รุ่นนี้ มีความพร้อมที่จะได้รับข้อมูลหรือความรู้ใหม่ๆ และไม่ยึดติดกับองค์กร ขณะเดียวกันมีคนกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Gen X) อายุ 36-45 ปี จำนวน 377 คน ซึ่งชอบชีวิตเรียบง่ายที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นกับองค์กร เมื่อรวมกับคนในกลุ่มอายุ 46 ปี ขึ้นไปจนถึงและผู้ที่มียุมากกว่า 56 ปี อีก 179 คน 2 กลุ่มนี้จึงมีจำนวน 556 คน รวมกันแล้วเป็นอันดับสองรองจากกลุ่มแรก คนกลุ่มนี้มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจจะถูกเลิกจ้าง ออกจากงาน เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตโดยการนำเทคโนโลยีมาทำงานร่วมกับคน

เมื่อพิจารณาคนทั้ง 2 กลุ่มใหญ่นี้ แม้จะไม่อาจคาดได้ว่าการถูกเลิกจ้าง ออกจากงานของทั้ง 2 กลุ่ม เกิดจากสาเหตุของการเลิกจ้างเนื่องจากอายุ หรือเลิกจ้างเนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาทดแทนกำลังแรงงาน หรือเป็นการเลิกจ้างจากความไม่เหมาะสมของลูกจ้าง หรือการลดกำลังผลิตแล้วแต่กรณี แต่ในเรื่องอายุ สามารถทำให้คาดการณ์วิธีการในการยกระดับ พัฒนาทักษะของคนทั้ง 2 กลุ่ม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในอนาคตได้

ตารางที่ 3.10 การวิเคราะห์อายุกับประเภทอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม/ อายุ	15-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปีขึ้นไป	รวม
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	19	45	30	7		101
อุตสาหกรรมด้านพลังงาน	1	5		2		8
อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์	15	45	25	17	1	103
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การโรงแรม	2	19	16	11		48
อุตสาหกรรมโรงงาน	2	2	4	2		10
อุตสาหกรรมเหล็ก/โลหะ/เคมี	2	4	4			10
อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า	29	52	36	7		124
อาหารและอาหารแปรรูป	38	69	48	11		166
ออกแบบ/ตกแต่งภายใน		3	2	3		8
อสังหาริมทรัพย์	1	1	3			5
ห้างสรรพสินค้า/ร้านค้า	14	16	7	7		44
หน่วยงานภาครัฐ	4	8	4	2		18
สื่อโทรทัศน์/สิ่งพิมพ์	5	16	15	9		45
สิ่งทอและเครื่องประดับ	7	12	9	3		31

อุตสาหกรรม/ อายุ	15-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปีขึ้นไป	รวม
สถานศึกษา/โรงเรียน	3	5	5	2		15
สถานพยาบาล	12	13	7	1		33
รักษาความปลอดภัย	3	3	6	5	2	19
ผลิตเครื่องสำอาง		4		2		6
ธนาคาร/ประกันภัย/การเงิน/บัญชี	4	13	9	2		28
การทำความสะอาด	1	1	1	2	1	6
การก่อสร้าง	2	19	14	4	1	40
โทรคมนาคม	2	5	1	1		9
เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์		7	5			12
รวม	166	367	251	100	5	889

ตามตารางที่ 3.10 เมื่อเปรียบเทียบอายุกับกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารแปรรูป (166 คน) มีคนในช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงอายุ 15-25 ปี	จำนวน 38 คน
ช่วงอายุ 26-35 ปี	จำนวน 69 คน
ช่วงอายุ 36-45 ปี	จำนวน 48 คน
ช่วงอายุ 46-55 ปี	จำนวน 11 คน
ช่วงอายุ 56 ปี-ขึ้นไป	จำนวน - คน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า (124 คน) มีคนในช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงอายุ 15-25 ปี	จำนวน 29 คน
ช่วงอายุ 26-35 ปี	จำนวน 52 คน
ช่วงอายุ 36-45 ปี	จำนวน 36 คน
ช่วงอายุ 46-55 ปี	จำนวน 7 คน
ช่วงอายุ 56 ปี-ขึ้นไป	จำนวน - คน

อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ (103 คน) มีคนในช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงอายุ 15-25 ปี	จำนวน 15 คน
ช่วงอายุ 26-35 ปี	จำนวน 45 คน
ช่วงอายุ 36-45 ปี	จำนวน 25 คน
ช่วงอายุ 46-55 ปี	จำนวน 17 คน
ช่วงอายุ 56 ปี-ขึ้นไป	จำนวน 1 คน

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ (101 คน) มีคนในช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงอายุ 15-25 ปี	จำนวน 19 คน
ช่วงอายุ 26-35 ปี	จำนวน 45 คน
ช่วงอายุ 36-45 ปี	จำนวน 30 คน
ช่วงอายุ 46-55 ปี	จำนวน 7 คน
ช่วงอายุ 56 ปี-ขึ้นไป	จำนวน - คน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ (31 คน) มีคนในช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงอายุ 15-25 ปี	จำนวน 7 คน
ช่วงอายุ 26-35 ปี	จำนวน 12 คน
ช่วงอายุ 36-45 ปี	จำนวน 9 คน
ช่วงอายุ 46-55 ปี	จำนวน 3 คน
ช่วงอายุ 56 ปี-ขึ้นไป	จำนวน - คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่กระจายอยู่ใน 5 อุตสาหกรรมนี้ ส่วนใหญ่ทุกอุตสาหกรรมพบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุ 26-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละอุตสาหกรรม

ตารางที่ 3.11 การวิเคราะห์ระดับการศึกษากับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา/ อายุ	15-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปีขึ้นไป	ไม่ตอบ	รวม
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	14	34	44	58	2	4	156
ปริญญาตรี	78	226	101	40	2	14	461
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	47	92	79	15	2	22	257
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	71	117	89	38	1	13	329
สูงกว่าปริญญาตรี	2	11	19	9	-	-	41
อนุปริญญา/ปวส.	36	65	43	9	1	13	167
ไม่ตอบ	2	4	2	2	-	4	14
รวม	250	549	377	171	8	70	1,425

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อวุฒิการศึกษากับอายุ รวม 1,345 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรี 461 คน รองลงมาเป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า 329 คน รองลงมาเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น 257 คน ผู้ที่จบปริญญาตรีส่วนใหญ่แล้วมีอายุ 26-35 ปี (226 คน) เช่นเดียวกับผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่าส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี (117 คน) ผู้ที่จบประถมศึกษาหรือต่ำกว่า พบว่า มีทุกช่วงอายุ คือ 15-25 ปี (14 คน) อายุ 26-35 ปี (34 คน) อายุ

36-45 ปี (44 คน) อายุ 46-55ปี (158 คน) และ 56 ปีขึ้นไป 2 คน นอกจากนี้ พบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับ
อนุปริญญาหรือปวส. 154 คน มีจำนวนคนในทุกช่วงอายุเช่นกัน คือ อายุ 15-25 ปี (36 คน) อายุ 26-35 ปี
(65 ปี) อายุ 36-45 ปี (43 คน) อายุ 46-55 ปี (3 คน) และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 3.12 การวิเคราะห์อุตสาหกรรมกับความต้องการประกอบอาชีพ และ
การพัฒนาทักษะ

อุตสาหกรรม x ความต้องการประกอบอาชีพเพิ่มเติม	ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและ ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม	ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ใหม่/ลักษณะงานใหม่	รวม
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์	36	17	53
อุตสาหกรรมด้านพลังงาน	1	3	4
อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์	29	31	60
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การโรงแรม	24	12	36
อุตสาหกรรมโรงงาน	5	1	6
อุตสาหกรรมเหล็ก/โลหะ/เคมี	3	4	7
อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า	42	40	82
อาหารและอาหารแปรรูป	60	39	99
ออกแบบ/ตกแต่งภายใน	5		5
อสังหาริมทรัพย์	5		5
ห้างสรรพสินค้า/ร้านค้า	14	19	33
หน่วยงานภาครัฐ	4	2	6
สื่อโทรทัศน์/สิ่งพิมพ์	20	6	26
สิ่งทอและเครื่องประดับ	13	5	18
สถานศึกษา/โรงเรียน	4	7	11
สถานพยาบาล	12	6	18
รักษาความปลอดภัย	6	5	11
ผลิตเครื่องสำอาง	3	2	5
ธนาคาร/ประกันภัย/การเงิน/บัญชี	10	10	20
การทำความสะอาด	2	2	4
การก่อสร้าง	8	8	16
โทรคมนาคม	2	2	4
เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	7	5	12
รวม	315	226	541

ตามตารางที่ 3.12 เมื่อวิเคราะห์กลุ่มอุตสาหกรรมกับความต้องการประกอบอาชีพ และการพัฒนาทักษะ พบว่า

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารแปรรูป มีผู้ตอบคำถามนี้ 99 คน เป็นความต้องการทำงานลักษณะเดิมและต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 60 คน เป็นผู้ที่ต้องการทำงานในลักษณะงานใหม่และต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 39 คน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า มีผู้ตอบคำถามนี้ 82 คน เป็นความต้องการทำงานลักษณะเดิมและต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 42 คน เป็นผู้ที่ต้องการทำงานในลักษณะงานใหม่และต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 40 คน

อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ มีผู้ตอบคำถามนี้ 60 คน เป็นความต้องการทำงานลักษณะเดิมและต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 29 คน เป็นผู้ที่ต้องการทำงานในลักษณะงานใหม่และต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 31 คน

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ มีผู้ตอบคำถามนี้ 53 คน เป็นความต้องการทำงานลักษณะเดิมและต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 36 คน เป็นผู้ที่ต้องการทำงานในลักษณะงานใหม่และต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 17 คน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ มีผู้ตอบคำถามนี้ 18 คน เป็นความต้องการทำงานลักษณะเดิมและต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 13 คน เป็นผู้ที่ต้องการทำงานในลักษณะงานใหม่และต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีจำนวน 5 คน

ตารางที่ 3.13 การวิเคราะห์อุตสาหกรรมกับรูปแบบการพัฒนาทักษะ

อุตสาหกรรม x รูปแบบการพัฒนาทักษะ	ห้องอบรมออนไลน์ (ตามเวลาที่หลักสูตรระบุ)	อบรมในห้องเรียน (Classroom)	อบรมออนไลน์ (ทุกที่ ทุกเวลา)	รวม
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ยานยนต์	22	24	49	95
อุตสาหกรรมด้านพลังงาน	1		4	5
อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์	21	9	63	93
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การโรงแรม	14	7	27	48
อุตสาหกรรมโรงงาน	2		5	7
อุตสาหกรรมเหล็ก/โลหะ/เคมี	1	1	8	10
อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า	28	16	70	114
อาหารและอาหารแปรรูป	27	25	86	138
ออกแบบ/ตกแต่งภายใน	3	1	4	8
อสังหาริมทรัพย์			5	5
ห้างสรรพสินค้า/ร้านค้า	5	9	34	48
หน่วยงานภาครัฐ	2	3	12	17
สื่อโทรทัศน์/สิ่งพิมพ์	10	8	27	45
สิ่งทอและเครื่องประดับ	9	8	18	35
สถานศึกษา/โรงเรียน	4	5	5	14
สถานพยาบาล	3	6	21	30
รักษาความปลอดภัย	2	4	9	15
ผลิตเครื่องสำอาง	2		4	6
ธนาคาร/ประกันภัย/การเงิน/บัญชี	6	2	17	25
การทำความสะอาด	3	2	2	7
การก่อสร้าง	7	5	25	37
โทรคมนาคม	5	2	1	8
เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	3	2	7	12
รวม	180	139	503	822

คน จำแนกได้ดังนี้

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารแปรรูปอาหาร มีผู้ตอบคำถามนี้ จำนวน 138

ต้องการอบรมแบบห้องอบรมออนไลน์	จำนวน 27 คน
ต้องการอบรมออนไลน์	จำนวน 86 คน
ต้องการอบรมในห้องเรียน	จำนวน 25 คน

จำแนกได้ดังนี้

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า มีผู้ตอบคำถามนี้ จำนวน 114 คน

ต้องการอบรมแบบห้องอบรมออนไลน์	จำนวน 28 คน
ต้องการอบรมออนไลน์	จำนวน 70 คน
ต้องการอบรมในห้องเรียน	จำนวน 16 คน

จำแนกได้ดังนี้

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ มีผู้ตอบคำถามนี้ จำนวน 95 คน

ต้องการอบรมแบบห้องอบรมออนไลน์	จำนวน 22 คน
ต้องการอบรมออนไลน์	จำนวน 49 คน
ต้องการอบรมในห้องเรียน	จำนวน 24 คน

อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ มีผู้ตอบคำถามนี้ จำนวน 93 คน จำแนกได้ดังนี้

ต้องการอบรมแบบห้องอบรมออนไลน์	จำนวน 21 คน
ต้องการอบรมออนไลน์	จำนวน 63 คน
ต้องการอบรมในห้องเรียน	จำนวน 9 คน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องประดับ มีผู้ตอบคำถามนี้ จำนวน 35 คน จำแนกได้ดังนี้

ต้องการอบรมแบบห้องอบรมออนไลน์	จำนวน 9 คน
ต้องการอบรมออนไลน์	จำนวน 18 คน
ต้องการอบรมในห้องเรียน	จำนวน 8 คน

ตารางที่ 3.14 แสดงผลข้อมูลความต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติม กรณีที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเช่นเดิม

ความต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติม	ทำงานหน้าที่เดิม/ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม	ร้อยละ
ไม่ต้องการฝึกทักษะ	18	7.06%
การควบคุมยานพาหนะ	17	6.67%
การตัดเย็บเสื้อผ้า	2	0.78%
การบริหารสำนักงาน	4	1.57%
การประกันภัยและการซื้อขายหุ้น	2	0.78%
การออกแบบ	1	0.39%
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	36	14.12%
ทักษะด้านเกษตรกร	1	0.39%
ทักษะด้านเทคโนโลยี/อิเล็กทรอนิกส์	10	3.92%
ทักษะด้านการให้บริการ	3	1.18%
ทักษะด้านการขายสินค้า/ออนไลน์	20	7.84%
ทักษะด้านการทำอาหาร	14	5.49%
ทักษะด้านการบริหาร/ธุรกิจ/การตลาด	37	14.51%
ทักษะด้านการผลิต/การควบคุมอุปกรณ์	6	2.35%
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์/โปรแกรม	26	10.20%
ทักษะด้านงานเอกสาร/ธุรการ	3	1.18%
ทักษะด้านงานช่าง	17	6.67%
ทักษะด้านภาษา	26	10.20%
ทักษะวิชาชีพเฉพาะ	12	4.71%
Grand Total	255	100%

จากตารางที่ 3.14 มีผู้ตอบแบบสอบถามข้อนี้ 255 คน ในจำนวนนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (37 คน) ต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร/ธุรกิจ/การตลาด รองลงมา (37 คน) ทักษะในการพัฒนาตนเอง และรองลงมา มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน ได้แก่ ทักษะด้านการคอมพิวเตอร์/โปรแกรม และทักษะด้านภาษา

ตารางที่ 3.15 แสดงผลข้อมูลความต้องการลักษณะงานใหม่ ในกรณีเป็นลูกจ้างใน
สถานประกอบการ

ความต้องการลักษณะงานใหม่	ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ใหม่/ลักษณะงานใหม่	ร้อยละ
เกษตรกร (Smart Farmer)	8	3.67%
เจ้าของกิจการ	2	0.92%
เจ้าของร้านขายอาหาร/ร้านกาแฟ	10	4.59%
แม่บ้าน	1	0.46%
โปรแกรมคอมพิวเตอร์	7	3.21%
การใช้ภาษาและการสื่อสาร	5	2.29%
การบริหารธุรกิจ การตลาด	12	5.50%
ขนส่ง/โลจิสติกส์	3	1.38%
ขายของออนไลน์	7	3.21%
ค้าขาย	16	7.34%
งานด้านการรักษาความปลอดภัย	1	0.46%
งานบริการ	17	7.80%
งานผลิต/คลังสินค้า/งานโรงงาน	27	12.39%
งานราชการ	8	3.67%
ช่าง/ไฟฟ้า/แอร์/ซ่อม	9	4.13%
ธุรการ งานประสาน	27	12.39%
ธุรกิจส่วนตัว	2	0.92%
บัญชี/การเงิน	11	5.05%
พนักงานขับรถ	4	1.83%
พนักงานขับรถเดลิเวอรี่	5	2.29%
พนักงานขาย	8	3.67%
พนักงานทั่วไป	23	10.55%
วิศวกร	3	1.38%
ออกแบบกราฟฟิก	2	0.92%
รวม	218	100%

จากตารางที่ 3.18 มีผู้ตอบแบบสอบถามข้อนี้ 218 คน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ (27 คน) ต้องการลักษณะงานผลิต/คลังสินค้า/งานโรงงานเท่ากับผู้ที่ต้องการทำงานด้านธุรการ/ประสานงาน รองลงมาเป็นพนักงานทั่วไป (23 คน)

บทที่ 4

สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์

การศึกษานี้มีสมมติฐานในการศึกษาคือบทบาทของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในโลกดิจิทัลมีผลกระทบต่อสถานการณ์ การจ้างแรงงานและการขับเคลื่อนตลาดแรงงานภายใต้กรอบการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่ THAILAND 4.0 แรงงานไทยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ยกระดับฝีมือ Reskill/Upskill ให้มีความสามารถเพียงพอในโลกดิจิทัล โดยมีข้อสรุปการศึกษานี้ ดังนี้

(1) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า นโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นนโยบายที่ตามหลังแผนพัฒนาอุตสาหกรรม เป็นความเหลื่อมล้ำในแผนการพัฒนาที่ไม่เทียมกัน การพัฒนากำลังคนตามอุตสาหกรรม 4.0 แม้ทางหนึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางนวัตกรรม การต่อยอดอุตสาหกรรม ทำให้มีการสร้างพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเพื่ออุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ แต่ความท้าทายทั้งหลายนั้น ผู้ประกอบการบางรายและลูกจ้างบางรายไม่มีการเตรียมที่จะปรับเปลี่ยน กำลังแรงงานที่มีทักษะสูง เช่น แรงงานดิจิทัล ยังมีจำนวนและคุณภาพไม่เพียงพอ และปัญหาดังกล่าวมิได้เป็นปัญหาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น แต่เป็นปัญหาในการผลิตกำลังคนและนโยบายการศึกษาของประเทศ

จากข้อมูล สำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2563 สำรวจผู้ที่พัฒนาทักษะ มีจำนวน 4,492,242 คน จากประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 56,745,715 คน ในจำนวนนี้มีผู้มีอายุ 45 – 54 ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุด (1,013,368 คน) และผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุด (1,942,681 คน) ซึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นภาพของคนวัยทำงานในช่วงปลาย (อายุ 45 – 54 ปี) ว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต หรือต้องการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ถูกเลิกจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง

จากรายงานเรื่อง “THE FUTURE OF JOBS REPORT 2018” ของ WORLD ECONOMIC FORUM พบว่าแรงงานไทยร้อยละ 54 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดจะต้องได้รับทั้ง RESKILL และ UPSKILL ทั้งในด้าน TECHNICAL และ HUMAN SKILL เพื่อให้อยู่ร่วมกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ในโลกดิจิทัล โดยแรงงานไทยนั้นขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ขาดความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และขาดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวิทยาการ แนวคิดใหม่ ตลอดจนบุคคลหรือสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งเป็นจุดอ่อนในการผลิตศักยภาพของบุคลากรในระบบการเรียนการสอนของไทย และสะท้อนให้เห็นความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของไทย ทั้งนี้ หากพิจารณาแนวทางการผลิตกำลังคน

ของระบบการศึกษาไทยแล้ว พบว่า ทุกสาขาวิชา ไม่ว่าจะเป็นวิชาชีพ หรือวิชาในระดับอุดมศึกษา ไม่ได้มุ่งเน้นให้นักเรียน - นักศึกษา สำเร็จการศึกษาออกมาเป็นพนักงานในตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้ต้องมีการอบรม ฝึกอาชีพ หรือการสอนงาน มากเกินความจำเป็น และทำให้เกิดความสูญเสียในสถานประกอบการ หรือการเข้า - ออกงานในหลายกิจการ อันเนื่องมาจากคนทำงานไม่มีคุณภาพตามวุฒิการศึกษาที่มี

การผลิตกำลังคนในประเทศไทยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อการผลิตทรัพยากรมนุษย์ในสิงคโปร์ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะขนาดของพื้นที่ประเทศหรือจำนวนประชากร แต่ในเชิงนโยบายนั้นสิงคโปร์มีโครงสร้างในการพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว มีการวางแผนสำหรับบุคคลในแต่ละชั้นเรียน สิงคโปร์เป็นประเทศที่จัดทำระบบการพัฒนาทักษะแรงงาน (SKILL DEVELOPMENT SYSTEM - SSDS) ที่ประสบความสำเร็จ สร้างมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การเรียนรู้ในระดับโรงเรียนและวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย โดยนโยบายดังกล่าวจะพัฒนาคนตามอุตสาหกรรมต่างๆ หลังจากเรียนจบและเข้าทำงานแล้วก็ยังมีหน่วยงานพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพและอาชีวศึกษา (THE COUNCIL FOR PROFESSIONAL AND TECHNOLOGICAL EDUCATION - CPTe) ซึ่งรับผิดชอบด้านความต้องการของเอกชนเกี่ยวกับเครื่องจักรและทักษะที่จำเป็น เพื่อประสานงานกับภาคเอกชนและสถานศึกษา ดังนั้น สิงคโปร์จึงมีการสร้างวิถีทางอาชีพ (CAREER PATH) ให้แก่ “คน” ในประเทศและประสบความสำเร็จในการควบคุมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในอนาคต

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการมีงานทำ การมีหลักประกันในการดำรงชีพ และเป็นการสนับสนุนให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง กำลังแรงงานในประเทศขึ้นอยู่กับกระบวนการ “สร้าง” คนให้เป็นกำลังแรงงานของประเทศ การพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเป็นส่วน “เสริม” ให้มีการเพิ่มพูนทักษะในกำลังแรงงานเหล่านั้นและสะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาจจะไม่ประสบความสำเร็จในโลกดิจิทัลหรือโลกสมัยใหม่ เนื่องจากหลักสูตรและเครื่องมือที่มีอยู่ไม่ตรงตามเป้าประสงค์หรือไม่สนองต่อตลาดแรงงานหรือกำลังคนที่เรียนจบแล้วมีความสามารถไม่เพียงพอ แม้จะเข้ารับการฝึกอาชีพแล้ว ก็ยังขาดทัศนคติต่อการทำงานหรืออีกนัยหนึ่งมีวุฒิภาวะไม่เพียงพอต่อการปรับตัวเข้าทำงานในสถานประกอบการ

ดังนั้น นโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งควรจะพัฒนาคู่ขนานไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศเพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

จากข้อมูลที่มีอยู่พบความไม่เท่าเทียมกันของการพัฒนา เนื่องจากการพัฒนาทางอุตสาหกรรมเริ่มต้นในช่วง ปี พ.ศ.2504 - 2514 มีโครงการลงทุนทางอุตสาหกรรมและการขยายตัวของตลาดในประเทศ และเริ่มส่งออกในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515) มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอุตสาหกรรมกลายเป็นจักรกล

ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยเฉพาะในภาคการส่งออกสินค้า อิเล็กทรอนิกส์ แผงวงจรไฟฟ้า ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร แม้จะเคยชะลอตัวในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2541 แต่การเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมโดยรวมยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาการเมืองและเพื่อให้เศรษฐกิจเจริญเติบโต ช่วงปี พ.ศ.2540 - 2555 เป็นช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงธุรกรรม และการพาณิชย์ โดยมีเทคโนโลยีเข้าปรับปรุงจำนวนความสะดวก

ในขณะที่อุตสาหกรรมมีความก้าวหน้าด้านภาคแรงงานกลับเป็นส่วนที่แตกต่างความสามารถของแรงงานไทยเป็นที่ประจักษ์ในประเด็นของแรงงานไม่มีฝีมือจำนวนมาก และเป็นสิ่งที่ดึงดูดนักลงทุน เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมาก ค่าจ้างแรงงานราคาถูก แต่ยังเห็นความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาเทคโนโลยี ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ ซึ่งพบมีการปรับค่างานขึ้นต่ำก็เห็นปรากฏการณ์ การย้ายฐานการผลิต และเกิดภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ และแรงงานข้ามชาติข้ามเข้ามารับค่าจ้างขั้นต่ำในไทย ในขณะเดียวกันเทคโนโลยีที่ทันสมัยก็ได้รับการพัฒนาไปในกิจการธุรกิจ การขนส่ง บริการและการค้ารายย่อย จากประเด็นความเห็นในรายงานเรื่อง “THE FUTURE OF JOB REPORT 2018” ของ WORLD ECONOMIC FORUM จึงระบุว่าแรงงานไทยเกินกว่าครึ่งหนึ่งต้องได้รับการพัฒนาทั้งศาสตร์ (TECHNICAL) และศิลป์ (HUMAN SKILL) ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นศักยภาพในการผลิตกำลังคนของภาครัฐ ซึ่งสะท้อนความไม่สอดคล้องของอุปสงค์และอุปทาน และเป็นภาระหนักของกระทรวงแรงงานที่ต้องเร่งยกระดับ และพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงาน ทั้งกลุ่มที่มีความสามารถกับกลุ่มที่ไม่สามารถฝึกอะไรได้

(2) ความคาดหวังของผู้ประกอบการ

ภัยคุกคามจากเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงานหรือมิติด้านแรงงานต่อดิสรรัที่ฟเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความวิตก ความไม่มั่นคงในอาชีพและอนาคต คนทำงานที่มีอายุช่วง 25-35ปี อาจจะเป็นช่วงอายุที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เนื่องจากเกิดและเติบโตในยุคที่พึ่งพาสมองกลอัจฉริยะ และเทคโนโลยีทันสมัย และยังเป็นกลุ่มคนที่พร้อมจะเปลี่ยนงาน เปลี่ยนแปลง และยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ง่าย ขณะเดียวกันคนที่ไม่สามารถทำงานร่วม หรือเปลี่ยนแปลงรวมไปกับผู้...ย่อมจะต้องถูกโยกย้าย หรือสมัครใจลาออก ความคาดหวังของผู้ประกอบการส่วนใหญ่แล้วต้องการคนที่พร้อมจะเริ่มงานได้ทันที คนที่สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถในตนเอง และคนที่ควบคุมและแก้ไขเครื่องยนต์ กลไก ในสถานประกอบการได้เมื่อจำเป็น ซึ่งถึงแม้คนรุ่นใหม่ในเจนวาย หรือ เจนซี จะเติบโตกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ แต่แนวคิดและทัศนคติยังเป็นนักเรียน-นักศึกษา ไม่ได้ถูกฝึกให้คิดและปฏิบัติงานขับเคลื่อนจักร เครื่องกล หรือวิธีการทำงานเช่นเดียวกับในสถานประกอบการ จึงอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในตัวบุคคล ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์

เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้ประกอบการบางรายจึงมุ่งพัฒนาหรือยกระดับให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่เดิม หรือพัฒนาคนเก่า เพื่อให้ง่ายต่อการปรับตัวตามกลยุทธ์ของนายจ้าง ความคาดหวังนั้นจึงนำไปสู่แนวคิดในการยกระดับ UPSKILL หรือ RESKILL “ลูกจ้างเก่า” และในขณะเดียวกันก็ต้องการคนใหม่ที่มาพร้อมเทคโนโลยีใหม่ หรือการรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานเข้าไปทำงาน

กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงปี พ.ศ. 2560-2564 คือการวางรากฐานด้านแรงงานให้มีทักษะหลากหลาย MULTI SKILL โดยการ RESKILL หรือเติมทักษะในด้าน STEM สามารถทำงานในยุคของ THAILAND 4.0 ได้ ดังนั้นกรอบการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานจึงมีการกำหนดกรอบคุณวุฒิที่เชื่อมโยงตามอาชีพในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และมาตรฐานที่เป็นสากล ทั้งนี้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พ.ศ.2560-2564) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุค THAILAND 4.0 มีกลยุทธ์ในการยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มือแรงงาน 4.0 ซึ่งอาจจะล่าช้าเกินกว่าภาคการพัฒนาทางอุตสาหกรรม

นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้มองลูกจ้างของตนเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ทำให้เห็นลูกจ้างเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในกระบวนการผลิต ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบใดก็ได้ และสะท้อนให้เห็นความไม่มั่นคงต่องานในหน้าที่ ขณะเดียวกันนายจ้างก็คาดหวังให้ลูกจ้างมีความคิดสร้างสรรค์ และช่วยพัฒนางานในความรับผิดชอบ ในความคิดของลูกจ้าง เมื่อขาดความผูกพันนี้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็พร้อมจะหาที่อยู่ใหม่ให้กับตนเองและองค์กร

จากผลการศึกษาวิเคราะห์นี้ พบว่า นายจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความประสงค์จะขยายกิจการเพราะจ้างคนเพิ่ม แม้จะอยู่ในวิกฤตของสถานการณ์โควิด -19 ก็ตาม ขณะเดียวกันก็ระบุความต้องการคนที่สามารถบริหารจัดการทั้งทางเทคนิคและการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ถ่ายทอดและมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนนายจ้างที่ไม่ต้องการขยายกิจการหรือเพิ่มคนก็มุ่งที่จะพัฒนาคนเดิม ปรับปรุงคนที่มีอยู่ทั้งในด้านการทำงานรูปแบบเดิม และพร้อมจะพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นกว่าเดิม จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบแนวโน้มการจ้างงานเพิ่มจนเป็นบุคคลที่มีทักษะหลากหลาย (MULTI SKILL) ซึ่งหมายถึงว่ามีความรู้ด้านเทคนิค (HARD SKILL เช่น STEM) เป็นอย่างดีอยู่แล้ว และยังมีความสามารถด้านบริหาร (SOFT SKILL) เพื่อให้สามารถทำงานทั้งกับคนและเครื่องจักรและถ่ายโอนความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้

ผลการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาควรปรับเปลี่ยนให้เป็นสหวิชาการและต้องหล่อหลอมให้คนเหล่านั้นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ ไม่ใช่ขอย้ายงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต จากผลการวิเคราะห์พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ต้องการกลับไปทำงานในสถานประกอบการในตำแหน่งเดิม ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต/QC (169คน) พนักงานขาย (163คน) งานบูรณาการ/เอกสาร/การเงิน (159คน) ส่วนผู้ที่ต้องการไปทำงาน

ในสถานประกอบการใหม่ ส่วนใหญ่แล้วต้องการทำงานในตำแหน่ง ช่าง/ประสานงาน (30 คน) งานผลิต/งานโรงงาน/คลังสินค้า(30 คน) พนักงานทั่วไป (29คน) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบของนายจ้างแล้วพบว่า

- อุตสาหกรรมยานยนต์ฯ ต้องการลูกจ้างเพิ่มในระดับทักษะ เช่น วิศวกร งานวิจัยและพัฒนา การเงินและการบัญชี และยังต้องการคนในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะสายช่าง
 - อุตสาหกรรมอาหารฯ ต้องการคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถทำงานก่อสร้างและซ่อมอุปกรณ์ และเครื่องจักรเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ได้
 - อุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ยังคงมุ่งเน้นที่การอบรมในงาน (ON THE JOB Training) และการอบรมในเครื่องจักรอุปกรณ์ในสถานประกอบการ
 - อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ สนใจในการยกระดับ ความรู้ด้าน HARD SKILL การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการผลิตอุปกรณ์ทางโทรคมนาคม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และเทคโนโลยีชิ้นกาวหน้า
 - งานขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า มีความเห็นเกี่ยวกับการ RESKILL และ UPSKILL ทักษะพื้นฐานของงานในหน้าที่ และควรพัฒนา NEXT NORMAL SKILL ช่วงหลังโควิด-19 ควรเป็นจำแนกการพัฒนาในแต่ละอุตสาหกรรม
- เมื่อพิจารณาแล้วโดยรวมมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหรือยกระดับฝีมือของคนในองค์กร อยู่ใน 3 ระดับ คือ
- (ก.) การพัฒนางานในหน้าที่
 - (ข.) การยกระดับทักษะระดับ SOFT SKILL เพื่อเสริมความเข้มแข็งของทักษะด้านวิชาการทางเทคนิคของแต่ละอุตสาหกรรม
 - (ค.) การพัฒนาแบบก้าวหน้า มุ่งสู่เทคโนโลยีในอนาคตให้คนมีความสามารถหลากหลายในการใช้-สร้าง-ซ่อม อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้ในโลกดิจิทัลในอนาคต

(3) ความท้าทายของเทคโนโลยี 4.0

ความท้าทายของเทคโนโลยี 4.0 คือทั้งผู้ประกอบการและแรงงานที่ไม่มีการเตรียมความพร้อมหรือเตรียมที่จะปรับเปลี่ยนก็จะพบปัญหาในกระบวนการทำงาน

จากการศึกษาของ ดร.ธนต์ โสวัตน์ อ้างถึงในรายงานการศึกษาวิเคราะห์แรงงานกับผลกระทบจากดิจิทัลเทคโนโลยีการเตรียมพร้อมเพื่อก้าวผ่าน กรณีสึกษาแรงงานในภาคการผลิตและการบริการ พบว่าแรงงานที่พร้อมจะเปลี่ยนทักษะฝีมือมีจำนวน ร้อยละ 16.30 ของแรงงานที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลายและเป็นแรงงานระดับปฏิบัติการที่มีศักยภาพที่จะต่อยอดหรือยกระดับ พัฒนาทักษะ (RESKILL, UPSKILL หรือ NEW SKILL) และทำงานอยู่แล้วในสายการผลิต ระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่หัวหน้างาน หัวหน้าช่าง

ความท้าทายของเทคโนโลยี 4.0 มีภัยคุกคามของเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงานคือในโครงสร้างของตลาดแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาน้อย เป็นแรงงานอายุมาก และเป็นแรงงานไม่มีฝีมือ

เมื่อภาคอุตสาหกรรมถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ในภาคการเกษตรก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจากเกษตรดั้งเดิมสู่เกษตรกรรมสมัยใหม่ เน้นเทคโนโลยี เปลี่ยนเกษตรกรเป็นผู้ประกอบการ และเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานที่เป็นระบบบริหารงานธุรกิจสมัยใหม่ ซึ่งต่างจากกิจการในครัวเรือนในอดีต

ในงานศึกษาเรื่องการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานไทยของ ฌัฐพล ปัญญาภิวัฒน์ พบว่า ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุดอยู่ในหลักสูตรเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง รองลงมา เป็น อุตสาหกรรมที่פקและบริการด้านอาหาร รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการศึกษาวิเคราะห์นี้ แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีอายุช่วง 26 – 35 ปี ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,425 คน มีผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระถึง 805 คน และจำนวนนี้จำแนกตามอาชีพ ได้แก่

เกษตรกร (Smart Farmer)	212 คน
เจ้าของร้านอาหาร/ร้านขายกาแฟ	212 คน
ขายของออนไลน์	195 คน

สำหรับผู้ที่ต้องบอกว่าต้องการทำงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะ คือ ด้านบริหาร/ธุรกิจ/การตลาดและการพัฒนาทักษะ การพัฒนาตนเอง ซึ่งในส่วนนี้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง จากผลการสัมภาษณ์พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้มีการอบรมด้าน SOFT SKILL ควบคู่ไปกับการ RESKILL ด้าน HARD SKILL

ดังนั้น เมื่อพิจารณาภาพรวมของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและงานบริการแล้ว จึงพบว่าการพัฒนาทักษะแรงงานที่แท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการในการประกอบอาชีพของแรงงานผู้นั้น มากยิ่งกว่าการทำงานตามคุณวุฒิหรือการศึกษา และการทำงานภายใต้ความท้าทายเทคโนโลยีสมัยใหม่ ก็คือการปรับเปลี่ยนหรือการยกระดับให้ตรงกับความต้องการของเทคโนโลยีนั้น ซึ่งหมายความว่าแรงงานอาจเปลี่ยนข้ามจากอุตสาหกรรมหนึ่งไปอี้อุตสาหกรรมหนึ่ง หรือจากอุตสาหกรรมไปยังภาคเกษตรกรรม หรืองานบริการ หรือประกอบอาชีพอิสระ ได้ตามความต้องการ

(4) การปรับตัวต่อสถานการณ์ด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานด้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงาน ดังนั้น ก่อนที่สถานการณ์แรงงานมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง กระทรวงแรงงานควรจะเป็นหน่วยพยากรณ์หรือคาดการณ์อนาคต และปรับตัวในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้ทันต่อการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต ไม่ใช่การเฝ้าติดตามสถานการณ์ในปัจจุบัน หน่วยงานของกระทรวงแรงงานต้องใช้ข้อมูลงาน

วิชาการ ผลงานวิจัยที่มีอยู่ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนกำหนด ยุทธศาสตร์นอกเหนือจากสถานการณ์ปกติแล้ว การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา หรือ โควิด -19 เป็นโอกาสสำคัญในการปิดล็อก เปิดโอกาสให้ภาครัฐได้ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ให้ประชาชนใช้ประโยชน์ในการเข้าถึง บริการของภาครัฐ หน่วยงาน ธนาคาร และภาคธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งกลายเป็นการใช้ชีวิตวิถีใหม่ และจะเป็น คุณลักษณะการใช้ชีวิตต่อไปในอนาคต กระทรวงแรงงานจึงควรปรับตัว โดยใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านี้ ในการพยากรณ์หรือคาดการณ์ และนำข้อมูลมาใช้ในการสนับสนุนภาคเอกชน นายจ้าง และลูกจ้าง ในส่วนของการฝึกทักษะหรือการยกระดับฝีมือแรงงานนั้นการปรับตัวในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร เป็นเรื่องที่เร่งด่วนและควรที่จะกระจายการบริหารจัดการการฝึกอาชีพหรือฝึกอบรมทางไกลไปในทุกจังหวัด หรือภาคเพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติ และโดยการประสานงานกับองค์กรส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงาน สถาบันการศึกษา โดยให้หน่วยงานส่วนกลางสร้างหลักสูตรและสนับสนุนค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงสถิติ ข้อมูลการลาออก เลิกจ้าง และการเดินทางกลับถิ่นที่อยู่ในต่างจังหวัด และสถานการณ์การจ้างงานในแต่ละจังหวัด

นอกจากนั้นการปรับตัวต่อสถานการณ์แรงงานควรจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์สังคมสูงอายุและ คุ่มครองสตรี เด็กและผู้พิการ ซึ่งก็ต้องได้รับผลกระทบตามไปด้วย

ในปีงบประมาณ 2564 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอสร้าง TRAINING PLATFORM ทำหลักสูตร ออนไลน์ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยกำหนดจะพัฒนาแรงงานจำนวน 4.13 ล้านคน เน้นเรื่องภาษาและ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC ซึ่งในเรื่องการอบรมนี้ยังคงอยู่ในภาพรวมของการฝึกอบรมกลุ่มที่ทำงานอยู่ โดยเน้นอบรมเรื่องภาษา และยังไม่มีการพิจารณาไปถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ตกงาน ทั้งนี้ หากจะอิง ตามลักษณะการทำงานด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งใช้ระบบกองทุนเพื่อพัฒนา ทักษะ (SKILL DEVELOPMENT FUND SYSTEM - SDFS) ก็อาจจะใช้ระบบกองทุนเช่นเดียวกัน โดยเน้นการระดมการสนับสนุนจากสถานประกอบการ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องในจังหวัด โดยกระทรวงแรงงานใช้ช่องทางติดต่อทางอิเล็กทรอนิกส์ เรียกว่า ช่องทาง SKILLNET เพื่อเก็บฐานข้อมูล การฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ชื่อผู้ผ่านการฝึก และช่องทางการหาคนทำงาน หลังจากผ่านการฝึกอบรมดังกล่าว การจัดทำข้อมูลและการค้นหาข้อมูลเหมือนสมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) สำหรับผู้ผ่านการฝึกสามารถดำเนินการได้โดยการสมัครเข้ารับบริการ ซึ่งจะขยายเครือข่าย ไปจนถึงการจัดหางานให้คนกลุ่มนี้

ในปัจจุบัน คนไทยได้รับความรู้ความเข้าใจการใช้เครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อันสืบเนื่องมาจาก สถานการณ์โควิด-19 จึงถือเป็นโอกาสที่ดี ที่จะพัฒนาระบบและเครือข่ายการให้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการทำงานโดยเครื่องมืออัตโนมัติ และจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เกิดการทำงานประเภททำงาน ที่ไหนก็ได้ (WORK FROM ANYWHERE) ไม่จำเป็นต้องทำงานในห้องหรือในโรงงาน การใช้โอกาสนี้

ในการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม และความต้องการแรงงานของจังหวัด หรือ การสร้างงานในพื้นที่จึงเป็นเรื่องที่เหมาะสม

(5) การยกระดับฝีมือแรงงาน

เนื่องจากความเลื่อมล้ำในการพัฒนา อุตสาหกรรมที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาและที่สร้างรายได้ มหาศาล เพิ่มเติมความเจริญเติบโตให้กับเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะธุรกิจที่เกิดจากการส่งออก และธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมและการค้ารายย่อยที่มีความสามารถน้อย และมีขีดจำกัดในการดำเนินธุรกิจ ทั้งสองกลุ่มนี้มีการเจริญเติบโตที่แตกต่างกัน เปรียบได้กับผู้ที่มีรายได้สูง และมีโอกาสในการขยายทุน และปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี กับผู้ที่ทำเป็นกิจการเล็กๆ เมื่อเกิดสถานการณ์โควิด-19 แพ้ระบอบมีผลกระทบต่อธุรกิจและการค้าทั้งโลก แต่ขณะเดียวกัน เนื่องมาจากความเลื่อมล้ำในการพัฒนา ที่แตกต่าง จึงทำให้ผู้ประกอบการใหญ่อาจจะฟื้นตัวหรือพลิกสถานการณ์ได้ ในขณะที่ผู้ประกอบการรายย่อยและ ธุรกิจบางชนิดต้องปิดกิจการ ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้มีคนตกงานมากขึ้น และ ธนาคารโลกคาดการณ์ว่าคนจนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 1-5 ล้านคน จากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้คนจำนวนมากต้องเดินทางกลับถิ่นที่อยู่เดิม ละทิ้งเมืองใหญ่ เพื่อสร้างโอกาสในการฟื้นตัวหรือหางาน ใหม่แล้วแต่กรณี การเคลื่อนย้ายของคนกลับภูมิลำเนาเป็นทั้งวิกฤตและโอกาส เนื่องจากกำลังซื้อส่วนหนึ่ง เคลื่อนย้ายสู่จังหวัดเล็ก ทุกจังหวัดต้องเตรียมแผนการรองรับความสามารถในการรับผู้ที่อาจติดเชื่อ และผู้ที่เจ็บป่วยกลับภูมิลำเนา ตลอดจนการหางานหรือการสร้างธุรกิจใหม่ในจังหวัดด้วย

สถานประกอบการขนาดเล็ก เช่น โรงแรมได้เปลี่ยนนโยบายและการทำงานเป็นสถานพยาบาล (HOSPITEL) ร้านอาหารหรือห้างสรรพสินค้าต้องปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่มีผู้ใดคาดว่าจะสิ้นสุดลง เมื่อใด อย่างไร

ภาครัฐ โดยกระทรวงแรงงาน ควรจะใช้โอกาสนี้ในการยกระดับฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัด สร้างโอกาสและสร้างงานในท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาต่อยอดไปยังอาชีพอนาคต ในการวางแผนการยกระดับ ฝีมือแรงงานนี้ กระทรวงแรงงานควรร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ประเภทและความต้องการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จึงควรแบ่งออกเป็น กลุ่มคนที่ไม่มีทักษะ และกลุ่ม คนที่มีทักษะ ในการอบรมออนไลน์หรือแบบห้องเรียนออนไลน์ เป็นจัดอบรมที่ง่ายและเข้าได้ทุกโอกาส ส่วนที่สำคัญคือ น่าจะมีการฝึกปฏิบัติในทางหลักสูตร และเมื่ออบรมแล้วควรจัดทำประกาศนียบัตร และลงทะเบียนเพื่อการจัดหางานหรือติดตามต่อแล้วแต่กรณี ทั้งนี้การฝึกอบรม หรือยกระดับฝีมือ หรือการอบรมทักษะใหม่ ควรสร้างกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มความสนใจ เพื่อจัดคนเหล่านี้ให้อยู่บนแพลตฟอร์ม เดียวกัน

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ควรมีกองโกลไตรภาคีระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ร่วมกันเป็นคณะกรรมการพัฒนาทักษะของไทย โดยควรจะมีกรรมการจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอาชีวศึกษา และผู้แทนหน่วยงานภาคเอกชนจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ และผู้แทนสถานประกอบการขนาดเล็ก หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ร่วมกับผู้แทนลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ร่วมกันพิจารณานโยบายการพัฒนาทักษะฝีมือ เน้นการวางรากฐานตั้งแต่ระดับนักเรียน - นักศึกษา และกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมตามแนวทาง Thailand 4.0 และอุตสาหกรรม 4.0

ทั้งนี้ การวางแผนดำเนินงานของคณะกรรมการไตรภาคีชุดนี้ ควรจะนำวิธีการจัดตั้งคณะกรรมการของประเทศสิงคโปร์ซึ่งมีการจัดตั้งคณะกรรมการฝึกอบรมอาชีวและอุตสาหกรรม (Vocational and industrial training board) เพื่อสร้างตัวแบบของการถ่ายโอนเทคโนโลยีที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4.2.2 การพัฒนาประเทศโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรยึดหลักการ มั่งคั่ง มั่นคง ยั่งยืน การพัฒนาทักษะควรแบ่งช่วงอายุของคนที่จะเข้ารับการฝึกอบรม และฝึกทักษะเป็นช่วงอายุตั้งแต่วัยเรียน และช่วงวัยทำงาน 3 ช่วง ได้แก่

อายุ 25 – 35 ปี

อายุ 35 – 45 ปี

อายุ 46 ปีขึ้นไป

เนื่องจากการเข้ามาของเทคโนโลยีและโลกดิจิทัลนั้นไม่ใช่ปรากฏการณ์ที่แปลกใหม่ แต่เป็นวิวัฒนาการของกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบ ซึ่งเข้ามาในวิถีชีวิตของประชาชนมายาวนาน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้รับทราบและปรับปรุงพัฒนาระบบปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอยู่แล้ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยจึงคำนึงถึงความเหมาะสมของคนในวัยต่าง ๆ กับเทคโนโลยีที่เข้ามาในประเทศ โดยควรจะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่ายการพัฒนาอุตสาหกรรมกับการพัฒนากำลังแรงงานภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน

4.2.3 การพัฒนาหรือยกระดับทักษะฝีมือในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 เป็นการพัฒนาคุณภาพของชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal การปรับตัวดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานแบบยืดหยุ่น สถานประกอบการบางแห่งอาจมีการปรับลด ปลดพนักงาน ลดค่าจ้าง ลดเวลาทำงาน อย่างไรก็ตาม การโน้มน้าวให้นายจ้างพัฒนาหรือยกระดับทักษะของพนักงานก็จะเป็นประโยชน์มากกว่า ทั้งนี้ ก็ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานเหล่านั้น การพัฒนาหรือยกระดับทักษะของพนักงานในยุคโควิด-19 ซึ่งผ่านไปจนถึงเดือนเมษายน 2564 ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่แล้วจากความไม่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์การใช้ชีวิตและการทำงานภายใต้ภาวะโรคระบาดครั้งใหญ่

ดังนั้น นอกจากการชักจูงนายจ้างให้เลือกที่จะพัฒนาทักษะพนักงานทดแทนการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ อีกทางหนึ่งก็ต้องชักจูงลูกจ้างให้สามารถอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปได้

การสร้างนโยบายส่งเสริมการจ้างงานในภาวะวิกฤติเป็นเรื่องเร่งด่วน ซึ่งกระทรวงแรงงาน ควรจะพิจารณาดำเนินการทั้งในด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมการจ้างงาน การพัฒนาและยกระดับทักษะ ฝีมือ และการประกันสังคม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องรองรับการพัฒนาและส่งเสริมกฎหมายคุ้มครอง แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือการหลีกเลี่ยงการจ่ายเงิน ค่าตอบแทน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจะต้องกำหนดมาตรการด้านการคุ้มครองแรงงานใน ระยะยาว ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนกระบวนการจ้างงานในอนาคต โดยต้องประสานนโยบายด้านการ คุ้มครองและการส่งเสริมการมีงานทำในโลกดิจิทัล และในภาวะการแพร่ระบาดของโควิด-19 ด้วย

กรมการจัดหางาน ในการดูแลตลาดแรงงานเป็นสถานการณ์ที่ยากลำบากในช่วงวิกฤติโควิด-19 นี้ การจ้างงานในภาคบริหาร ซึ่งลดทันทีเกือบ 100% ธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ล้วน ได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ดีตามแม้ภาคบริการจะได้รับผลกระทบจากการระบาดในรอบที่ 1 แล้ว แต่ก็ยังเป็นภาค ที่ยังมีโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริม รวมตลอดไปจนถึงภาคการผลิตและอุตสาหกรรมพื้นบ้าน กรมการจัดหางาน ควรเร่งวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายการดึงดูดแรงงานในภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งส่วน ความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเสริมสร้างในด้านการ พัฒนายกระดับและฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ในส่วนนี้ควรจะมีมือกับภาคการศึกษาและ ภาคเอกชน การพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดกลุ่มอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนการพัฒนอาชีพนั้น ควรส่งเสริมทั้งด้านการยกระดับภายในสถานประกอบการขนาดใหญ่ หรือความร่วมมือในด้านการพัฒนา ยกระดับทักษะฝีมือในวัยเรียน รวมตลอดจนถึงการฝึกอบรมทางไกลในสถานประกอบการ โดยยึดหลักการ Social Distancing

สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจสำคัญด้านการสนับสนุนประชาชน โดยเฉพาะ ผู้ประกันตน ในช่วงวิกฤติโควิด-19 ซึ่งสถานการณ์ความไม่แน่นอนของการควบคุมโรคหรือการจัดสรรวัคซีน ของภาครัฐ ตลอดจนการหยุดยั้งการแพร่กระจายของวิกฤติดังกล่าว สถานการณ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิด ทั้งข้อพิพาท การเลิกจ้าง และการว่างงานก่อนวัยอันควร การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานนอกระบบ และ สังคมสูงอายุ จึงเพิ่มมากขึ้น การประกันสังคมจึงจำเป็นต้องพิจารณาหาแนวทางการให้หลักประกันแก่แรงงาน เหล่านี้ เช่น การขยายความคุ้มครองตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ซึ่งกำหนดเรื่องอายุและเวลา ในการประกันการว่างงาน เป็นต้น

4.2.4 จากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ซึ่งยังไม่สามารถยุติหรือบรรเทาได้ การให้ความสำคัญต่องานบริการและงานด้านสุขภาพอนามัยเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ควรสนับสนุนธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ สถานประกอบการในลักษณะ Hospitel หรือโรงแรมที่เป็นสถานพยาบาล รวมทั้งอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจหาเชื้อและการรักษาพยาบาลผู้ติดเชื้อ นอกจากนี้ ควรจัดการเรียนการสอนพัฒนานักเรียนระดับผู้ช่วยพยาบาล หรือผู้ที่เป็นพยาบาลหรือบุคลากรทางการแพทย์อยู่เดิมให้มีความรู้ และสามารถช่วยเหลือกรณีการตรวจหาเชื้อ การวิเคราะห์ผลการติดเชื้อ การแพทย์เพื่อการช่วยเหลือควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทั้งนี้ การยกระดับหรือการพัฒนาทักษะด้านนี้ กระทรวงแรงงานอาจร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม ดำเนินการเป็นการเร่งด่วน

4.2.5 ควรจะมีการศึกษาวิจัยทิศทางการจ้างงานของประเทศไทยในอุตสาหกรรม S CURVE และ NEW S CURVE เพื่อทราบทิศทางการพัฒนาทางธุรกิจของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในอนาคต

4.2.6 วิกฤตโควิด-19 ทำให้เห็นประโยชน์จากการใช้และการพัฒนาเทคโนโลยี การสื่อสาร ดังนั้น การเรียนรู้แบบ E-LEARNING และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อการพัฒนาทักษะ และการยกระดับฝีมือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น เพื่อรักษาสภาพคล่องให้แก่ผู้ประกอบการ ภาครัฐได้ส่งเสริมการจ้างงานในระบบ SMART JOB CENTER ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการเรียนรู้ RESKILL, UPSKILL หรือ NEW SKILL ให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่ หรือทักษะในโลกดิจิทัลตามวิถีชีวิตใหม่ (NEW NORMAL SKILL)

เอกสารอ้างอิง

อรดา รัชตานนท์ กชพรรณ สัลเลขนันท์ โชติพันธ์ กลิ่นสุคนธ์ จิรวัดน์ ภู่งาม และ มณฑล ศิริธนะ.

ผลกระทบจากธุรกิจ E-commerce ต่อผู้ประกอบการท้องถิ่น.

www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/ECommerce_paper.pdf (สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564)

สุพริศร์ สุวรรณิก . ไวรัสโคโรนา : ฝันร้ายของเศรษฐกิจโลก.

www.thairath.co.th/news/business/1778183 (สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564)

ธนาคารไทยพาณิชย์. ประเทศไทยหลังโควิด-19 ตอนที่ 1 ผลกระทบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานไทย.

www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/thailand-after-covid-ep1.html (สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564)

ธนาคารแห่งประเทศไทย. เศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจไทย หลังโควิด-19.

www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256303_CoverStory.aspx (สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564)

สมประวิณ มันประเสริฐ. ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย.

www.krungsri.com/th/plearn-plearn/economic-covid-impact (สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564)

พัฒนาการของไทยแลนด์ 4.0 - ระบบไทยแลนด์ 4.0 กับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย.

<https://sites.google.com/site/adecmju4608/home/watthu-pra-sngkh> (สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564)

ธนาคารไทยพาณิชย์. 5 Soft Skill ที่คุณต้องมีถ้าอยากเติบโตในองค์กร.

<https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/a-much-soft-skill.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2564)

World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020 (October 2020). (เอกสารโรเนียว)

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. รายงานการประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 7/2563 วันที่ 18 ธันวาคม 2563 (เอกสารโรเนียว)

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. รายงานการประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 23 มีนาคม 2564 (เอกสารโรเนียว)

ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 (เอกสารในหลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 6 ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 – 2561. www.nlrc.mol.go.th/reseach/nlfobe4/08nlfobe4.pdf (สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2564)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2561. (เอกสารโรเนียว)

ณัฐพล นันทวิวัฒน์. การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะ (DSD Analysis ฉบับที่ 15 ตุลาคม 2563) เอกสารโรเนียว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน. นโยบายกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (00000619 pdf-adobe.acrobat pro) (สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2564)

คณิศ แสงสุพรรณ. 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย กลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ. www.thaipublica.org/2015/kanis-boi (สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2564)

NESDC REVISES DOWN 2021 growth outlook, Bangkokpost.com/business/2068871/nescd-tevises-down2021 (สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2564)

จันทร์ภา พิมพ์ชัยกุล. แนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสิงคโปร์ ปี พ.ศ. 2557 – 2558. www.HRD.NIDA.ac.th/SHRD_JOURNAL/IMAGE/2 (สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2564)

Lillian Suwanrumpaha. เศรษฐกิจไทย ปี 64 ผันผวนหนัก วิกฤตเล็กจ้ำจลามไม่หยุด. www.prachachart.net/finance/news (สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2564)

วรรณพร ชูอำนาจ. การศึกษาวิเคราะห์เรื่องสังคมสูงอายุ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองแรงงานนอกระบบ สูงอายุ และแรงงานพิการ. พ.ศ. 2562

วรรณพร ชูอำนาจ. การศึกษาวิเคราะห์การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองแรงงานนอกระบบ สูงอายุ และแรงงานพิการ. พ.ศ. 2562

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดเชิงทฤษฎี (กรุงเทพ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรกฎาคม 2537)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. รายงานประจำปีและสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2561 (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงานและสารสนเทศ, สิงหาคม 2562)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ศักยภาพทิศทางการจ้างงานของประเทศไทยในยุคอุตสาหกรรม 4.0 (เอกสารโรเนียว) (กรุงเทพ : สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2561)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. รายงานการศึกษาวเคราะห์แรงงานกับผลกระทบจาก
ดีสรัปทีฟเทคโนโลยีเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวผ่าน กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิตและบริการ
(กรุงเทพ : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2561)

Top 10 Soft Skills Employers Love, <https://Resumegenius.com> (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564)

New Normal Skills : 5 ทักษะจำเป็นที่คนทำงานควรมี. www.adecco.co.th (สืบค้นเมื่อ 20
กรกฎาคม 2564)

ภาคผนวก



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๒๓๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙

ด้วยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ทั้งนี้ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีก ๕ คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น มีวาระการดำรงตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี และกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๘ ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ ประกอบด้วย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ผู้แทนกระทรวงการคลัง
๓. ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์
๔. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)
๖. นายเกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว
๗. นายถาวร ชลัษเฐียร
๘. นายบัน วรรณพินิจ
๙. นางสาวเสาวณี จันทะพงษ์
๑๐. นายอภิมุข สุขประสิทธิ์

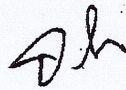
กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นายพลพัฒน์ กรรณสูต
๒. นายสมชัย วรรณรายวงศ์
๓. นายสุรชัย โฆษิตบรรชัย
๔. นายนันทพล วงศ์เรืองวิศาล
๕. นายกานต์ สุมาลี

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๑. นายอาทิตย์ มีปากดี
 ๒. นายณัฏฐพัฒน์ ปิตตายุโก
 ๓. นายเชาว์ คล้ายเจริญ
 ๔. นายประสิทธิ์ วรรณภาส
 ๕. นายไพฑูรย์ ตูลาพงษ์
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ ๕ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

เพื่อให้การดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ และด้วยความเห็นของที่ประชุม คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง การพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. หม่อมหลวงปทุมทริก สมิติ | ที่ปรึกษา |
| ๒. นายถาวร ชลัษเฐียร | ที่ปรึกษา |
| ๓. นายปิ่น วรรณพินิจ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๔. ดร.สุรชัย โฆษิตบวรชัย | อนุกรรมการ |
| ๕. ดร.เสาวณี จันทะพงษ์ | อนุกรรมการ |
| ๖. นายอาทิตย์ มีปากดี | อนุกรรมการ |
| ๗. รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ | อนุกรรมการ |
| ๘. นายบุญเลิศ ชดช้อย | อนุกรรมการ |
| ๙. นางนภสร พุ่งสุกใส | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

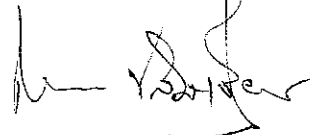
๑. กำหนดขอบเขต รูปแบบการศึกษวิเคราะห์ แผนการดำเนินการของโครงการศึกษาวิเคราะห์
๒. สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

๓. เชิญบุคลากรหรือผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือเอกสาร
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ตามความจำเป็น

๔. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายถาวร ชลัษเฐียร)

ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๒๒๘/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการโครงการศึกษาวิเคราะห์
เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill)
เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่ง ที่ ๒๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ซึ่งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ จะจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ โดยขอความร่วมมือให้กระทรวงแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ฯ ดังกล่าว โดยบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการรวบรวมข้อมูลความต้องการจากผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| ๑. นางนภสร ท่งสุกใส | ประธานคณะกรรมการ |
| ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน | |
| ๒. นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร | รองประธาน |
| ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๓. นางรัชิกา ชาญณรงค์ | คณะทำงาน |
| แรงงานจังหวัดยะลา รักษาการในตำแหน่ง | |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ | |
| ๔. นางสาวนพพรรัตน์ จรจรรย์ | คณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | |
| กรมการจัดหางาน | |
| ๕. ว่าที่ร้อยตรีสมศักดิ์ พรหมดำ | คณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| ๖. นางนิตยา โพธิ์สุข | คณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน | |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |

- | | |
|---|---------------------|
| ๗. นางกนกนันท์ วรรณันท์ | คณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการจ่ายประโยชน์ทดแทน | |
| สำนักสิทธิประโยชน์ | |
| สำนักงานประกันสังคม | |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | และเลขานุการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๙. เจ้าหน้าที่สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ประสาน อำนวยความสะดวกให้โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน
 - (๒) จัดทำแบบสอบถามความต้องการมีงานทำ มีอาชีพ และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่
 - (๓) กำหนดแนวทางสนับสนุนการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
 - (๔) รายงานผลการดำเนินการตาม (๑) (๒) และ (๓) ต่อกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๔
 - (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

May 19

(นายสุทธิ สุกโศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



แบบสัมภาษณ์นายจ้าง

โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill)
เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

ชื่อบริษัท.....

ประเภทกิจการ/ประเภทอุตสาหกรรม

- | | |
|---|--|
| ☐ ๑) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ | ☐ ๒) อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า |
| ☐ ๓) อาหารและอาหารแปรรูป | ☐ ๔) สิ่งทอและเครื่องประดับ |
| ☐ ๕) อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ | ☐ ๖) อื่น ๆ..... |

๑. บริษัทของท่านต้องการขยายกิจการเพิ่มขึ้นหรือไม่

- ☐ ไม่ขยาย
☐ ขยาย

๒. หากท่านต้องการขยายกิจการ กรุณาระบุรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ลักษณะงานที่ต้องการจ้างเพิ่ม.....

๒.๒ มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นปีละ.....คน/ตำแหน่ง

๒.๓ แนวโน้มการจ้างงานของบริษัทปีละคน

๒.๔ แนวโน้มการจ้างของกลุ่มอุตสาหกรรมของท่านปีละคน

๓. ท่านคิดว่าลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) หรือไม่

- ☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสม

๔. ท่านคิดว่าจะต้องมีการพัฒนาทักษะ/ความรู้ของผู้ใช้แรงงานในด้านใดเป็นสำคัญเพื่อให้เหมาะสม

.....
.....

๕. ท่านคิดว่าควรพัฒนาทักษะในรูปแบบใดมากที่สุด (ตอบได้เพียง ๑ ข้อ)

- ☐ อบรมในห้องเรียน (Classroom)
☐ อบรมออนไลน์ (ทุกที่ ทุกเวลา)
☐ ห้องอบรมออนไลน์ (ตามเวลาที่หลักสูตรระบุ)

๖. ท่านคิดว่าตลาดแรงงานในยุคของดิจิทัลที่เทคโนโลยี แรงงานควรมีทักษะในด้านใดและมีข้อเสนอแนะที่จะเร่งรัดพัฒนาฝีมือให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานอย่างไร

.....
.....
.....

* กรุณาส่งแบบสอบถามกลับที่ Email : nldac.mol19@gmail.com

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

๐๒-๒๓๒๑๐๑๓ , ๐๒-๒๓๒๑๐๑๐



คำชี้แจง คณะสำรวจขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อผลประโยชน์ในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม ถือว่าเป็นความลับทางราชการ ไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในทางธุรกิจ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

ฉบับลูกจ้าง

แบบสอบถาม

โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill)
เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่
สำหรับผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ ที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (ทุกกรณี)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑.๑ เพศ

☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง

๑.๒ อายุ (ระบุ)..... ปี

๑.๓ เลขบัตรประชาชน ☐-☐☐☐☐-☐☐☐☐☐-☐☐☐-☐☐☐ ใช้เพื่อการอ้างอิงกับฐานข้อมูลผู้ประกันตน
ของระบบประกันสังคมเท่านั้นถือเป็นความลับทางราชการ ไม่ถูกนำไปใช้ในทางธุรกิจไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

๑.๔ สถานภาพ ☐ ๑) โสด ☐ ๒) สมรส ☐ ๓) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

๑.๕ วุฒิการศึกษาสูงสุด (ที่สำเร็จการศึกษา)

☐ ๑) ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ☐ ๒) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
☐ ๓) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า ☐ ๔) อนุปริญญา/ปวส.
☐ ๕) ปริญญาตรี ☐ ๖) สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๖ สาขาที่จบการศึกษา ระบุ.....

ส่วนที่ ๒ สถานภาพการทำงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นอยู่ก่อนมาขึ้นทะเบียน ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

๒.๑ ชื่อบริษัท.....

๒.๒ ประเภทกิจการ/ประเภทอุตสาหกรรม

☐ ๑) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ☐ ๒) อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า
☐ ๓) อาหารและอาหารแปรรูป ☐ ๔) สิ่งทอและเครื่องประดับ
☐ ๕) อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ ☐ ๖) อื่นๆ (ระบุ).....

๒.๓ ตำแหน่ง

๒.๔ หน้าที่ / ลักษณะงานที่ทำ

๒.๕ อายุการทำงาน.....ปี

๒.๖ ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

๒.๗ ความสามารถพิเศษ.....

ส่วนที่ ๓ ความต้องการประกอบอาชีพ ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

๓.๑ เมื่อท่านขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแล้ว ท่านต้องการประกอบอาชีพประเภทใด

- ☐ ต้องการประกอบอาชีพอิสระ (ตอบข้อ ๓.๒ - ๓.๔)
☐ ต้องการทำงานในสถานประกอบการเป็นลูกจ้างเช่นเดิม (ตอบข้อ ๓.๕)

๓.๒ หากท่านต้องการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพที่ท่านต้องการทำคือ

- | | |
|---|---|
| ☐ เกษตรกร (Smart Farmer) | ☐ พนักงานขับรถส่งของเดลิเวอรี่ |
| ☐ เจ้าของร้านขายอาหาร/ร้านกาแฟ | ☐ นักดนตรี |
| ☐ ขายของออนไลน์ | ☐ โปรแกรมเมอร์ |
| ☐ ออกแบบกราฟฟิก | ☐ อื่น ๆ (ระบุ)..... |

๓.๓ ท่านมีความพร้อมในการประกอบอาชีพอิสระที่ท่านต้องการทำ ตามข้อ ๓.๒ หรือไม่

- ☐ มี
☐ ไม่มี

๓.๔ หากท่านต้องการประกอบอาชีพอิสระ ท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือ หรือรับการสนับสนุนหรือไม่ (เลือกได้ ๑ ข้อ)

- ☐ ไม่ต้องการ
☐ ต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติม
☐ ต้องการรับการสนับสนุนเพิ่มเติม
☐ ต้องการฝึกทักษะเพิ่มเติมและรับการสนับสนุนเพิ่มเติม

*ท่านต้องการเพิ่มเติมในด้านใด (ระบุ).....

๓.๕ หากท่านต้องการทำงานในสถานประกอบการเป็นลูกจ้างเช่นเดิม ท่านต้องการทำงานลักษณะใด

- ☐ ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตอบข้อ ๓.๖)
☐ ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่/ลักษณะงานใหม่ (ตอบข้อ ๓.๗ และ ๓.๘)

๓.๖ หากท่านต้องการทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม กรุณาระบุทักษะที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม

.....

๓.๗ หากท่านต้องการทำงานตำแหน่งหน้าที่ใหม่ กรุณาระบุลักษณะงานที่ต้องการทำ

.....

๓.๘ หากท่านต้องการทำงานตำแหน่งหน้าที่ใหม่ กรุณาระบุทักษะใหม่ที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม

.....

๓.๙ ท่านต้องการพัฒนาทักษะในรูปแบบใดมากที่สุด (ตอบได้เพียง ๑ ข้อ)

- ☐ อบรมในห้องเรียน (Classroom)
☐ อบรมออนไลน์ (ทุกที่ ทุกเวลา)
☐ ห้องอบรมออนไลน์ (ตามเวลาที่หลักสูตรระบุ)

โครงการศึกษาวิเคราะห์
เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill)
เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

.....

๑. ชื่อโครงการ โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่
๒. หน่วยงานเจ้าของเรื่อง สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
๓. ที่ปรึกษาโครงการ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙

๔. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจทำให้ภาคการผลิตต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัว บางส่วนมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ (AI) มาใช้ในการทำงาน บางบริษัทขนาดใหญ่มีนโยบาย Early Retirement คนที่อายุ ๔๕-๕๐ ปี (เพราะคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ จะไม่สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ได้) ขณะเดียวกัน การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้คนงานลูกจ้างจำนวนมากต้องตกงาน เปลี่ยนงาน (รวมทั้งเปลี่ยนอาชีพ) ซึ่งเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงให้ต้องพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) ของคนงานลูกจ้างเร็วขึ้นกว่าเดิม

อนึ่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้รับงบประมาณสำหรับใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ พิจารณารายการงบประมาณดังกล่าวแล้วมีมติให้ปรับปรุงประมาณดังกล่าวมาดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ ซึ่งจะเป็นการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูล ปัญหาและผลกระทบจากการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการทำงานภาคอุตสาหกรรม การดูแลปัญหาการว่างงานจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) และนำเสนอแนวทาง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงาน ในการผลิตและการพัฒนาทักษะเพื่อประกอบอาชีพใหม่หรือเป็นเจ้าของกิจการเองได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการขยายผล กำหนดเป็นนโยบายส่งเสริม เพิ่มโอกาสให้แรงงานได้รับประโยชน์และลดผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการให้สามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป และลูกจ้างสามารถดำรงชีพหรือประกอบอาชีพต่อไปได้

๕. วัตถุประสงค์

๕.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการประกอบอาชีพ และความสามารถ ทักษะฝีมือของแรงงานที่ว่างงาน ตกงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคธุรกิจ และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)

๕.๒ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจ้างงาน ความสามารถและทักษะฝีมือแรงงานที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการต้องการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก และการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)

๕.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการเร่งรัดพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill) ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Newskill) ที่เหมาะสมตรงกับความต้องการในการประกอบอาชีพและมีงานทำ ให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

๖. วิธีดำเนินการ...

๖. วิธีการดำเนินการ

๖.๑ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

(๑) สํารวจด้วยแบบสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของแรงงานที่ว่างงาน เรื่อง ความต้องการประกอบอาชีพ และความสามารถ ทักษะฝีมือของแรงงานที่ว่างงาน ตกงาน จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคธุรกิจ และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)

(๒) สัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) นายจ้าง/ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ประเด็นความเร่งด่วนและการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

(๓) ทบทวนวรรณกรรมและศึกษาเอกสารวิจัย เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

๖.๒ จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ รวมทั้งผลการรับฟังความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

๖.๔ สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

๖.๕ ประชุมคณะอนุกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้นและสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๖.๖ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙

๗. กลุ่มเป้าหมาย

๗.๑ ลูกจ้างผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม มาตรา ๓๓ ที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการ

๗.๒ นายจ้าง/ผู้ประกอบการใน ๕ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ (๑) ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ (๒) อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า (๓) อาหารและอาหารแปรรูป (๔) สิ่งทอและเครื่องประดับ (๕) อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์

๘. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน)				
	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔
๘.๑ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้ (๑) สํารวจด้วยแบบสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของแรงงานที่ว่างงาน (๒) สัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) นายจ้าง/ผู้ประกอบการ (๓) ทบทวนวรรณกรรมและศึกษาเอกสารวิจัย เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ			→		
๘.๒ จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง			→		

กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน)				
	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔
๘.๓ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและ ทุติยภูมิ รวมทั้งผลการรับฟังความคิดเห็นจากการ สนทนากลุ่ม (Focus Group)			→		
๘.๔ สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงาน			→		
๘.๕ ประชุมคณะอนุกรรมการจัดทำโครงการศึกษา วิเคราะห์ฯ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผล การศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้นและสรุปข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย				→	
๘.๖ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ และนำเสนอต่อ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน แห่งชาติ ชุดที่ ๑๙					→

๙. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนเมษายน – สิงหาคม ๒๕๖๔

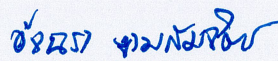
๑๐. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงาน : พื้นฐานด้านการพัฒนาและ
เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิต : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน กิจกรรมหลัก : ยุทธศาสตร์ แผน
ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน กิจกรรมรอง : ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้านแรงงาน กิจกรรม
ย่อย : ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจแรงงานและสังคม รายการงบประมาณ : โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การ
พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ จำนวน
๑๑๗,๓๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันสามร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

๑๑. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ ภาครัฐสามารถใช้ข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์ในการวางแผนทางและนโยบายด้านการเร่งรัดพัฒนา
ทักษะฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับการทำงาน และการพัฒนาทักษะเพื่อประกอบอาชีพใหม่

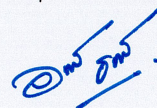
๑๑.๒ แรงงานไทยได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ (Reskill/Upskill/Newskill) ตามความต้องการ
สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)



ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน



ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวอำพันธ์ ชูวิทย์)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอขอบคุณ

นายปั่น วรรณพินิจ	ประธานคณะกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่
นางนภสร หุ่นสุกใส	ประธานคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการศึกษาวิเคราะห์ฯ
นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
นายสิบทมิษฐ์ โพธิ์สินธุ์	จัดหางานจังหวัดชลบุรี
นายพนพร มานะ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรปราการ
นางสาวโสภิตา อินทรีย์วงศ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี
นายวีรจิตต์ สิทธิชัย	สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



Reskill

Upskill

New Skill