

'ช่องว่างทักษะ'

โจทย์ใหญ่การสร้างคนของไทย

หน้าต่างความคิด



เกียรติคุณ ล้วนแก้ว

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศทุกด้าน

คนคุณภาพย่อมสร้างประเทศที่มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ นโยบายการศึกษาจึงเป็นนโยบายสำคัญสำหรับระดับตัวบุคคล การศึกษาเป็นกุญแจเปิดประตูไปสู่โอกาสด้านการงานซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยเหตุนี้ การศึกษากับตลาดแรงงานจึงเป็นคู่แฝดที่แยกจากกันไม่ได้เลย ประเทศไหนมีระบบการศึกษาที่สามารถผลิตคนออกมาตอบสนองตลาดแรงงานได้ดี ประเทศนั้นก็ไปไกลประเทศไหนทำไม่ได้ไม่ติ๊กจะติดกับดักรายได้ปานกลาง ดิ้นเท่าไรก็ไม่หลุด

เครื่องมือหนึ่งที่ใช้การประเมินว่าระบบการศึกษาผลิตคนออกมามีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่ คือ การประเมินด้วยช่องว่างทักษะหรือที่เรียกว่า Skill Gaps ซึ่งเป็นการประเมินผลการทำงานของแรงงานเมื่อเทียบกับที่นายจ้างคาดหวังไว้ หากแรงงานทำงานได้ต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวังอย่างน้อยสำคัญก็แสดงว่ามี Skill Gaps เกิดขึ้น

ในต่างประเทศการสำรวจเรื่องนี้เป็นงานที่ทำเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปใช้วางแผนกำลังคน และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน สำหรับประเทศในอาเซียน การศึกษาในลักษณะนี้ยังมีน้อยมาก ส่วนประเทศไทยงานต้นแบบเรื่องนี้เป็นการทำงานร่วมกันของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.) คณะทำงานในจังหวัดและมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยในระยะแรกเป็นการศึกษาเฉพาะบางจังหวัด

แม้ว่าจะเป็นการศึกษาในบางจังหวัด แต่ผลที่ได้ก็มีความน่าสนใจ โดยเฉพาะหากนำไป

ผลการศึกษาด้านช่องว่างทักษะ

ประเด็นที่มีปัญหา	ตราด	เชียงใหม่	สราษธานี	แคนาดา
การสื่อสารด้วยการพูด	17.2%	60.0%	34.0%	46%
การสื่อสารด้วยการเขียน	20.4%	50.0%	32.0%	41%
การใช้ภาษาอังกฤษ	47.8%	81.8%	-	-
การใช้ภาษาต่างประเทศอื่นๆ	52.2%	83.3%	14.0%	-
ความสามารถในการอ่าน	19.1%	50.0%	28.0%	41%
ความสามารถในการคำนวณ	13.2%	37.5%	24.0%	22%
การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	27.0%	45.5%	18.0%	28%
การจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย	10.5%	40.0%	-	-
ความสามารถในการเรียนรู้	9.0%	75.0%	-	27%
การทำงานเป็นทีม	9.2%	69.2%	31.0%	37%
ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งงานที่ทำ	8.7%	76.5%	66.0%	-
การวางแผนการทำงาน	12.5%	66.7%	37.0%	-
การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน	13.1%	68.8%	33.0%	71%

ที่มา : โครงการสำรวจความต้องการตลาดแรงงานภาคใต้จังหวัดสงขลา สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศูนย์คุณภาพเยาวชน (สสค.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันของสหราชอาณาจักรและแคนาดา ตามที่ได้แสดงไว้ในตารางตัวเลขร้อยละในตาราง คือ ร้อยละของสถานประกอบการที่ระบุว่า คุณสมบัติของแรงงานในด้านนั้นต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวังไว้ เช่น ในจังหวัดตราด 17.2% ของสถานประกอบการที่สำรวจระบุว่าแรงงานที่จ้างมาทำงานมีทักษะการสื่อสารด้วยการพูดต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ สำหรับจังหวัดเชียงใหม่ สถานประกอบการ 60% ระบุว่าแรงงานที่จ้างมาทำงานมีทักษะการสื่อสารด้วยการพูดต่ำกว่าที่คาดหวังไว้

หากมองโดยภาพรวมแล้ว สัดส่วนของสถานประกอบการในตราดที่ระบุว่า มีปัญหาจะน้อยกว่าเชียงใหม่ แต่จะตีความด้วยการเทียบตัวเลขของตราดกับเชียงใหม่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ เราต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าทั้งจังหวัดเชียงใหม่มีระดับการพัฒนาของเศรษฐกิจก้าวหน้ากว่าตราด โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวและภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การที่ตัวเลขของตราดต่ำกว่าเชียงใหม่จึงไม่ใช่เรื่องที่น่ายินดี กลับเป็น

เรื่องต้องระวังเสียด้วยซ้ำ เพราะหากตราดพัฒนามากขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่มีการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาคนในพื้นที่ให้ดีพอ สุดท้ายแล้วปัญหาช่องว่างทักษะของตราดอาจจะเหมือนกับเชียงใหม่ อีกประเด็นที่เป็นข้อสรุปจากการเปรียบเทียบผลการศึกษานี้ในต่างประเทศ

คือ ต่อให้ระบบการศึกษาก้าวหน้าแค่ไหน ช่องว่างของทักษะก็ยังคงอยู่ เพราะสถานประกอบการแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ในเนื้อหาที่ทำ แนวทางการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น การจะกำหนดแนวทางพัฒนาคนจะต้องทำให้ช่องว่างทักษะหายไปจึงเป็นเรื่องที่แทบจะเป็นไปไม่ได้เลย สิ่งที่ได้เพื่อลดปัญหานี้ต้องเริ่มด้วยการแบ่งแรงงานออกเป็นสองกลุ่ม คือ แรงงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาที่ทำงานที่ทำงานอยู่แล้ว สำหรับแรงงานใหม่ที่ก้าวเข้าไปสู่โลกของการทำงานเป็นครั้งแรก ความพร้อมมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในระบบการศึกษา การแก้ปัญหาแรงงานใหม่จึงเชื่อมโยงกับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระบบให้แรงงานใหม่ทำงานได้ ทำงานเป็น และความสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว ซึ่งหมายความว่า การเรียนจะต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงควบคู่กันไปด้วย

สำหรับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ช่องว่างทักษะเกิดจากสองสาเหตุด้วยกัน **สาเหตุแรก** คือ การที่แรงงานปรับตัวกับลักษณะของงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาไม่ได้ หรือไม่มีโอกาสได้ยกระดับทักษะของตนเอง การแก้ปัญหาเรื่องนี้จึงเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความพร้อมของแต่ละคน ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง แต่จะไม่ทำก็ไม่ได้

สาเหตุประการที่สอง คือแรงงานไม่สามารถจะพัฒนาทักษะได้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ไม่ต้องการพัฒนาเอง หรือมีข้อจำกัดในการพัฒนา เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะคนดี แรงงานกลุ่มนี้ควรได้รับโอกาสเช่นกัน เพียงแต่แนวทางที่ใช้ต้องครอบคลุมกว่าแค่การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ในบางกรณี อาจจะหมายถึงการย้ายงาน เพื่อให้เหมาะสมกับทักษะที่มีอยู่ หรือเหมาะสมกับทิศทางที่แรงงานต้องการจะพัฒนาตนเอง

บทเรียนจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการลดช่องว่างทักษะชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหานี้ต้องแก้ในระดับพื้นที่ เพราะแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน การจัดการศึกษาจึงควรเป็นการจัดการศึกษาในเชิงพื้นที่มากกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง นอกจากนี้แล้ว เวลาพูดถึงการจัดการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ใช่แค่กระทรวงศึกษาธิการ แต่หมายถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้ประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถผลิตคนได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะได้ไม่ต้องมานั่งก่ายหน้าผากกันทีหลังว่าเรียนจบได้ใบประกาศนียบัตรมาเต็มท่งทำงานไม่เป็น