



หมุนตามโลก

✓ เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว

ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายงานวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธำมาศ

และนักวิชาการสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้

และคุณภาพเยาวชน (สสค.)

ช่องว่างทักษะ
โจทย์ใหญ่ไทยแลนด์ 4.0

มิติที่สำคัญที่สุดด้านหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 คือ การยกระดับคุณภาพของแรงงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ติดหล่มมาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี

ปัญหาแรงงานมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการเกิดจากช่องว่างทักษะ (Skill Gaps) ที่วัดจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่แรงงานทำได้จริงกับสิ่งที่นายจ้างคาดหวังไว้ หากแรงงานทำงานได้ต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวังจนส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ก็แสดงว่าเกิดปัญหาช่องว่างทักษะขึ้นแล้ว ปัญหานี้เกิดได้กับทั้งแรงงานใหม่และแรงงานที่มีอยู่แล้วในตลาดแรงงาน

สำหรับแรงงานใหม่ที่ก้าวเข้าไปสู่โลกของการทำงานเป็นครั้งแรก ระดับทักษะในการทำงานที่มีจะเพียงพอหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ในระบบการศึกษา การพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้จึงเน้นไปที่การสร้างระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แรงงานที่จบไปทำงานเป็น และความสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว ซึ่งหมายความว่าต้องมีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงควบคู่กัน

สำหรับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ช่องว่างทักษะเกิดจากสองสาเหตุด้วยกัน สาเหตุแรก คือ แรงงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกของงานที่เปลี่ยนไปได้ หรือไม่มีโอกาสได้ยกระดับทักษะของตนเอง การแก้ปัญหาเรื่องนี้จึงเชื่อมโยงกับการสร้างระบบสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความพร้อมของแต่ละคน

สาเหตุประการที่สอง คือ แรงงานไม่สามารถจะพัฒนาทักษะได้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ไม่ต้องการพัฒนาเอง หรือมีข้อจำกัดในการพัฒนา เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะเดิม เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้ควรได้รับโอกาสเช่นกัน เพียงแต่แนวทาง

ที่ใช้ต้องครอบคลุมกว่าแค่การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ ในบางกรณีอาจจะหมายถึงการย้ายงาน เพื่อให้เหมาะสมกับทักษะที่มีอยู่หรือเหมาะสมกับทิศทางที่แรงงานต้องการจะพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาร่วมกันของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.) คณะทำงานในจังหวัด มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่าประเทศที่จริงจังกับการก้าวไปสู่ยุค 4.0 ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ผลจากการศึกษาแนวทางของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร อินเดีย และฟิลิปปินส์ พบว่าประเทศเหล่านี้มีแนวทางในการลดปัญหาช่องว่างทักษะที่เหมือนกัน คือ การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน (Skill Development Ecosystem)

บทเรียนจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการลดช่องว่างทักษะยังชี้ให้เห็นด้วยว่า การแก้ปัญหาต้องแก้ในระดับพื้นที่ เพราะแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน การจัดการศึกษาจึงควรเป็นการจัดการศึกษาในเชิงพื้นที่มากกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง โดยผู้เกี่ยวข้องไม่ได้มีแค่กระทรวงศึกษาธิการ แต่หมายถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้ประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถผลิตคนได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

หัวใจสำคัญของระบบนิเวศนี้ คือ โมเดล 3 ประสานที่เกิดจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลประชารัฐของรัฐบาล โดยมีภาครัฐเป็นแม่ข่ายทำหน้าที่ประสานงานดึงเอาภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามาร่วมกันคิดว่าต้องยกระดับหรือเพิ่มทักษะใดบ้าง โดยแต่ละอุตสาหกรรมจะมีคณะที่ปรึกษาซึ่งมาจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้น เพื่อช่วยกันประเมินว่า แรงงานในแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งงานของอุตสาหกรรมนั้นต้องพัฒนาทักษะอะไรบ้าง และแนวทางไหนถึงจะเหมาะสมที่สุด โดยต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะในเชิงพื้นที่ควบคู่กันไป

การลดช่องว่างทักษะนอกจากจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพิ่มขึ้นแล้ว ยังช่วยแก้ปัญหาเรื่องการติดหล่มกับดักรายได้ปานกลางได้อีกด้วย สิ่งเหล่านี้คือเหตุผลว่าทำไมช่องว่างทักษะจึงเป็นโจทย์สำคัญของไทยแลนด์ 4.0 และเป็นโจทย์ที่หลีกเลี่ยงหรือใช้ทางลัดใดๆ ชำมไปได้ ■