

การพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพกำลังคน (Reskill – Upskill – New Skills) :  
ค่านึงสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ



ดร.บัณฑิต ออกแมน

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ความต้องการทักษะของแรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะในสามมิติ ได้แก่ Reskill, Upskill และ New Skills รวมถึงศึกษาบทเรียนจากต่างประเทศและสถานการณ์ในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์พบว่า ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะกำลังคน เช่น เยอรมนี สิงคโปร์ ฟินแลนด์ และญี่ปุ่น มีปัจจัยร่วมคือการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา มีระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่แม่นยำ และมีมาตรการสนับสนุนทางการเงินที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับประเทศไทย แม้จะมีระบบอาชีวศึกษาและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญ แต่ยังคงขาดความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของประชาชน บทความเสนอให้พัฒนาระบบเครดิตการฝึกอบรมส่วนบุคคล ปรับหลักสูตรให้ทันต่ออุตสาหกรรมอนาคต และส่งเสริมการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้กำลังคนไทยสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคการเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

#### Abstract

The rapid transformation of technology, economy, and society in the 21st century has profoundly changed the skills demanded in the labor market. Developing workforce skills and competencies has therefore become a crucial factor in enhancing national competitiveness. This article aims to analyze the conceptual framework of workforce development in three dimensions—Reskill, Upskill, and New Skills—as well as to examine international best practices and Thailand's current situation. The analysis reveals that countries such as Germany, Singapore, Finland, and Japan have achieved success through strong collaboration among government, private sector, and educational institutions, supported by accurate labor market information systems and financial mechanisms that promote lifelong learning. In Thailand, although the vocational education system and skill development funds serve as key mechanisms, there remains a lack of connection between education and labor market needs, as well as limited motivation for continuous learning among workers. The article recommends the implementation of personal training credit systems, curriculum reform

to align with future industries, and the promotion of flexible digital learning platforms. These strategies will enable the Thai workforce to adapt and thrive sustainably amid economic and technological transitions.

## บทนำ

การพัฒนาทักษะ (skills) ของกำลังแรงงานเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อความสามารถในการแข่งขันและความเจริญก้าวหน้าของประเทศในโลกยุคใหม่ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประเทศที่ประชาชนได้รับการเสริมสร้างทักษะอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพได้เต็มที่ ย่อมมีผลิตภาพ นวัตกรรม และคุณภาพชีวิตสูงขึ้น [1] การลงทุนในทุนมนุษย์ผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการลงทุนทางกายภาพอื่น ๆ สำหรับประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) [1] และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ต่างเน้น “การพัฒนาทุนมนุษย์” และ “การสร้างกำลังคนเพื่อรองรับยุคโลกใหม่” เป็นวาระสำคัญ เพื่อให้แรงงานไทยมีขีดความสามารถสูง เรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ [1]

บทความนี้มีเนื้อหาานิยามและความหมายของการ Reskill (การฝึกทักษะใหม่), Upskill (การยกระดับทักษะเดิม) และ New Skills (การสร้างทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง) พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสำคัญของแนวคิดเหล่านี้ต่อการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับโลกการทำงานยุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นยุคอุตสาหกรรม 4.0 การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวและดิจิทัล สังคมผู้สูงอายุ หรือโมเดลเศรษฐกิจใหม่ BCG (Bio-Circular-Green Economy) นอกจากนี้จะเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และยุทธศาสตร์ประเทศที่เกี่ยวข้อง สุดท้าย บทความจะสรุปด้วยข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็น “คานงัด” สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอาชีวศึกษาของไทยต่อไป

## นิยามและความหมายของ Reskill, Upskill และทักษะใหม่

**Reskill (รีสกิล)** หมายถึง การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะชุดใหม่ทั้งหมดให้แก่บุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมให้เขาสามารถเปลี่ยนไปทำงานในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากเดิมอย่างสิ้นเชิง มักเกิดขึ้นเมื่อทักษะหรือหน้าที่การงานเดิมเริ่มล้าสมัยหรือไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป (เช่น ถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีหรือระบบอัตโนมัติ) [2] ตัวอย่างเช่น บริษัท Amazon ได้ริเริ่มโครงการฝึกอบรมพนักงานจำนวนกว่าแสนคนให้มีทักษะในสายงานใหม่ ๆ เพื่อโยกย้ายจากงานคลังสินค้าและงานเขียนโค้ดขั้นพื้นฐานไปสู่บทบาทที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นอย่างช่างเทคนิคไอทีหรือวิทยาศาสตร์ข้อมูล ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเก็บรักษาพนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจไว้ได้ ในขณะที่เดียวกันก็อัปเดตทักษะของพวกเขาให้เข้ากับเทคโนโลยีและระบบงานใหม่ ๆ การ Reskill จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวและก้าวสู่สายอาชีพใหม่ได้โดยไม่ต้องสูญเสียโอกาสทางอาชีพ

**Upskill (อัปสกิล)** หมายถึง การยกระดับหรือเพิ่มเติมทักษะของบุคคลในสายงานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญลึกซึ้งยิ่งขึ้นและขยายความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือเพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานที่ยากขึ้น/ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพนั้นๆ โดยทั่วไป Upskill จะเป็นการต่อยอด “ชุดสกี” ในสาขาความรู้เดิมของตนเอง ต่างจาก Reskill ที่เปรียบเสมือนการ “เปลี่ยนเลน” ไปสู่งานอีกสาขาหนึ่ง ตัวอย่างเช่น นักการตลาดดั้งเดิมอาจต้องเรียนรู้เครื่องมือการตลาดดิจิทัลสมัยใหม่เพิ่มเติม (เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภคบนสื่อสังคมออนไลน์) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงและสร้างปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าบนแพลตฟอร์มใหม่ ๆ หากทำได้สำเร็จก็จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กร (ช่วยเพิ่มยอดขายหรือประสิทธิภาพของแผนการตลาด) และต่อผู้ปฏิบัติงานเองที่มีโอกาสเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต [2] การ Upskill จึงช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและยกระดับขีดความสามารถของแรงงานในบทบาทปัจจุบันไปพร้อม ๆ กัน

**New Skills (ทักษะใหม่)** ในบริบทนี้หมายถึง “การสร้างทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง” หรือที่บางครั้งเรียกว่า *New Skilling* ซึ่งครอบคลุมการเรียนรู้พัฒนาทักษะในทุกรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการสูงในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการ Upskill เพิ่มพูนความสามารถเดิมหรือการ Reskill เพื่อสร้างความสามารถชุดใหม่ให้แก่แรงงาน แนวคิดนี้เกิดขึ้นจากโลกของการทำงานยุคใหม่ที่เทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนทำงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา

(*continuous learning*) เพื่อรักษาความสามารถในการจ้างงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ การสร้างทักษะใหม่อย่างต่อเนื่องนี้ ยังหมายรวมถึงการที่องค์กรมี “ยุทธศาสตร์ทักษะ” ที่วางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องการทักษะใดบ้างในอนาคต และประเมินว่าพนักงานของตนมีทักษะเหล่านั้นแล้วหรือไม่ เพื่อนำไปออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เติมเต็มช่องว่างทักษะเหล่านั้นได้ทันการณ์ [2]

แนวทาง Reskill และ Upskill สร้างประโยชน์รวมทั้งต่อแรงงานและองค์กร สำหรับแรงงาน การได้รับโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ หมายความว่าความก้าวหน้าในอาชีพ คุณค่าในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานจากการได้เรียนรู้ต่อเนือง ขณะเดียวกันองค์กรที่ลงทุนใน Reskill/Upskill จะสามารถลดช่องว่างทักษะ (*skills gaps*) เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นาน ลดต้นทุนการจ้างและฝึกอบรมใหม่ องค์กรยุคใหม่จึงควรมียุทธศาสตร์ด้านทักษะที่ต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นตามความต้องการรายบุคคล ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าส่งผลดีต่อการปรับตัวและการเติบโตของพนักงานทั้งในมิติส่วนตัวและวิชาชีพ [2]

### ความจำเป็นของการพัฒนาทักษะแรงงานในโลกยุคใหม่

**แรงขับเคลื่อนจากเมกะเทรนด์โลก:** การเร่งพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพของกำลังคนมีความสำคัญมากขึ้นภายใต้แรงขับเคลื่อนของเมกะเทรนด์และการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจโลก ปัจจัยแรกคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย ซึ่งทำให้หลายประเทศรวมทั้งไทยต้องเผชิญภาวะประชากรวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง อัตราส่วนผู้สูงอายุของไทย (old-age dependency ratio – สัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรอายุ 16–64 ปี) คาดว่าจะเพิ่มจากร้อยละ 21 ในปี 2023 เป็นเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรวัยทำงานในปี 2053 [1] ภาระทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นนี้ทำให้ประเทศจำเป็นต้องยกระดับ “ผลิตภาพแรงงานต่อหัว” ผ่านการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของคนทำงานทุกช่วงวัย

อีกปัจจัยสำคัญคือ การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวและความยั่งยืน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (*climate change*) หลายประเทศรวมถึงไทยได้ตั้งเป้าหมายลดการปล่อยคาร์บอนสุทธิให้เป็นศูนย์ ภายในปี 2065 [1] การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสร้างความต้องการ “ทักษะสีเขียว” (*green skills*) ในสาขาเทคโนโลยีสะอาด พลังงานทดแทน และการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับอาชีพใหม่ (*green jobs*) ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการเข้าถึงโอกาสพัฒนาทักษะด้านดังกล่าวจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อสนับสนุนทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนในระยะยาวของประเทศนั้น ๆ

นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งทำให้รูปแบบงานและทักษะที่จำเป็นเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การแพร่ขยายของระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทำให้แรงงานยุคใหม่ต้องมี “ชุดทักษะผสมผสาน” (*hybrid skills*) ครอบคลุมทั้งทักษะเทคนิค ดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์ รวมถึงทักษะสังคม-อารมณ์และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง [1] การสำรวจของ OECD ระบุว่า การก้าวทันคลื่นเทคโนโลยีเหล่านี้จะเปิดโอกาสมหาศาลต่อทั้งตัวแรงงานและเศรษฐกิจโดยรวม แต่การจะใช้โอกาสดังกล่าวได้เต็มที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะของคนทำงานอย่างรอบด้าน ทั้งทักษะทางปัญญา (*cognitive skills*) เช่น การอ่านเขียนและคิดเชิงข้อมูล ทักษะสังคม-อารมณ์ (*socio-emotional skills*) เช่น ภาวะผู้นำและการแก้ปัญหาพร้อมกัน และทักษะในการบริหารจัดการตนเอง (*metacognitive skills*) เช่น การรู้วิธีเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยตนเอง เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ในโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่คนเราถูกถาโถมด้วยข้อมูลมหาศาลอยู่ตลอดเวลา “ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์” (*critical thinking*) ก็ยิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้แรงงานสามารถคัดกรองและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางข้อมูลที่ท่วมท้นจากช่องทางดิจิทัล [1]

ท้ายที่สุด การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดความเสี่ยงของ ความเหลื่อมล้ำทางทักษะ (*skill inequality*) โดยแรงงานที่มีทักษะสูงจะได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยี ในขณะที่แรงงานทักษะต่ำมีแนวโน้มถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ [1] ดังนั้น การยกระดับและสร้างทักษะใหม่ให้กับแรงงานจึงเป็น “ความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์” ที่ภาครัฐและภาคธุรกิจต้องร่วมกันผลักดัน เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและไม่มีใครไว้ข้างหลังในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านนี้

### บทเรียนจากต่างประเทศ : นโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อการ Reskill/Upskill

การศึกษาแนวทางนโยบายและโครงการด้านการพัฒนาทักษะแรงงานจากต่างประเทศจะช่วยให้เห็นภาพความสำเร็จและบทเรียนที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในส่วนนี้จะนำเสนอกรณีศึกษาจากประเทศที่มีความโดดเด่นในด้านการพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพและการส่งเสริมการ Reskill/Upskill อย่างเป็นระบบ ได้แก่ **เยอรมนี** (ผู้นำด้านระบบฝึกอาชีวศึกษาและการฝึกทักษะในสถานประกอบการ), **สิงคโปร์** (ประเทศเล็กที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกช่วงวัย), **ฟินแลนด์** (ประเทศที่ปฏิรูปการศึกษารองรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง), **ออสเตรเลีย** (มีระบบ VET ที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมชั้นนำ), และ **ญี่ปุ่น** (ประเทศที่รับมือกับสังคมสูงวัยด้วยการพัฒนาทักษะแรงงานสูงวัย) ตลอดจนข้อเสนอแนวปฏิบัติจาก OECD และองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

#### กรณีศึกษาเยอรมนี : ระบบทวิภาคีและการฝึกทักษะตลอดอาชีพ

เยอรมนีมีระบบอาชีวศึกษาทวิภาคี (Dual Vocational Training System) ที่มีประสิทธิภาพสูงและเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานอย่างใกล้ชิด โดยผู้เรียนจะได้รับทั้งการเรียนทฤษฎีในสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกงานจริงในสถานประกอบการ ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมและพร้อมทำงานได้ทันที ส่งผลให้อัตราการว่างงานของเยาวชนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมอื่น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและพลังงานสะอาดทำให้เยอรมนีเผชิญ “ช่องว่างทักษะ” (skills gap) ในสาขาใหม่ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล โลจิสติกส์ และพลังงานหมุนเวียน ภาคธุรกิจจึงร่วมกันจัดโครงการ Reskill พนักงานในระดับอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มทักษะด้านโปรแกรมมิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการซัพพลายเชน ตัวอย่างเช่น บริษัทผู้ผลิตยานยนต์ได้จับมือกับภาคขนส่งและโลจิสติกส์ในการฝึกแรงงานจากสายการผลิตเครื่องยนต์ให้สามารถย้ายไปทำงานในภาคขนส่งได้ โดยไม่ต้องถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจะถูกแบ่งปันระหว่างบริษัทที่ลดคนและบริษัทที่รับคนใหม่ สะท้อนหลักเศรษฐกิจสังคมตลาดของเยอรมนีที่เน้นความเป็นธรรมและการรักษาการจ้างงานอย่างยั่งยืน [3]

#### กรณีศึกษาสิงคโปร์ : การเรียนรู้ตลอดชีวิตและยุทธศาสตร์ทักษะแห่งอนาคต

สิงคโปร์เป็นตัวอย่างของประเทศเล็กที่ไม่มีทรัพยากรธรรมชาติ แต่สามารถก้าวขึ้นเป็นประเทศที่มีรายได้ต่อหัวสูงที่สุดแห่งหนึ่งของโลก โดยอาศัยการลงทุนอย่างหนักแน่นใน “ทุนมนุษย์” และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ในหมู่ประชาชนทุกช่วงวัย นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 สิงคโปร์ได้เปิดตัวโครงการ SkillsFuture ซึ่งเป็นความเคลื่อนไหวระดับชาติที่มุ่งส่งเสริมให้พลเมืองสิงคโปร์พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเส้นทางอาชีพ ผ่านมาตรการสนับสนุนทั้งด้านการเงิน โครงสร้างพื้นฐาน และความร่วมมือระหว่างรัฐกับเอกชนอย่างเป็นระบบ

สิงคโปร์เป็นตัวอย่างของประเทศที่มีการวางแผนพัฒนาทักษะแรงงานอย่าง “เชิงรุก” ล่วงหน้า ก่อนที่เทคโนโลยีจะเข้ามาแทนที่งานเดิม ตัวอย่างเด่นคือ ธนาคาร DBS ที่คาดการณ์ได้ว่าตำแหน่งงานบางประเภท เช่น เจ้าหน้าที่เคาน์เตอร์และพนักงานตรวจสอบเช็ค จะถูกระบบดิจิทัลแทนที่ในอนาคต ธนาคารจึงเริ่มโครงการ Reskill พนักงานกว่า 1,600 คน ล่วงหน้า 3 ปี โดยฝึกอบรมให้มีทักษะใหม่ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การบริการลูกค้า และการขายผลิตภัณฑ์ทางการเงิน ผลลัพธ์คือพนักงานกว่า 1,200 คนสามารถย้ายไปทำงานในตำแหน่งใหม่ภายในองค์กร และอีก 400 คนได้งานในสถาบันการเงินอื่น แทนที่จะถูกเลิกจ้าง กรณีนี้สะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนพัฒนาทักษะเชิงรุกช่วยให้องค์กรและแรงงานสามารถปรับตัวและเติบโตไปด้วยกันได้ได้อย่างยั่งยืน [4] ในระดับนโยบายมหภาค รัฐบาลสิงคโปร์ผนวกยุทธศาสตร์พัฒนาทักษะแรงงานเข้ากับยุทธศาสตร์เศรษฐกิจผ่านแผนแม่บทอุตสาหกรรม (Industry Transformation Maps) ซึ่งกำหนดทิศทางการธุรกิจและความต้องการทักษะใน 5-10 ปีข้างหน้า โดยมี “สภาเศรษฐกิจอนาคต” (Future Economy Council) ประสานภาครัฐและเอกชนเพื่อวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องเมื่อกำหนดความต้องการทักษะแล้ว ระบบการศึกษาของรัฐจะปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการอุตสาหกรรม ทำให้ช่องว่างระหว่าง “การศึกษา” กับ “การทำงาน” แคบลงอย่างมาก [4] สิงคโปร์จึงเป็นตัวอย่างของประเทศที่ดำเนินนโยบาย Skills-Driven Economy อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนและภาคธุรกิจลงทุนในการพัฒนาทักษะ สิงคโปร์ได้จัดตั้ง กองทุน SkillsFuture ที่ให้สิทธิ “เครดิตเพื่อการฝึกอบรม” แก่ประชาชนทุกคน คนละ S\$500 (500 ดอลลาร์สิงคโปร์) เมื่ออายุครบ 25 ปี และรัฐจะเติมเครดิตให้อีกเป็นระยะเมื่อถึงช่วงวัยที่เหมาะสม (เช่น ผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไปจะได้ top-up เพิ่ม) เครดิตนี้สามารถนำไปใช้เป็นค่าเล่าเรียนในหลักสูตรอบรมหรือวิชาชีพที่ตนเองสนใจ (จากรายชื่อหลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพ) โดยไม่จำกัดว่าจะจะเป็นทักษะในสายงานเดิมหรือทักษะใหม่ ส่งผลให้ประชาชนมี “อำนาจเลือก” ในการพัฒนาตนเอง และภาคธุรกิจก็สามารถสนับสนุนพนักงานให้ใช้เครดิตนี้เรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ นับเป็นการสร้างความยืดหยุ่นและปลูกฝัง “ความรับผิดชอบร่วม” ระหว่างรัฐ นายจ้าง และตัวพนักงาน ในการปรับตัวพัฒนาทักษะให้ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงานอยู่เสมอ [4]

สิงคโปร์เป็นตัวอย่างการบูรณาการนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานเข้ากับยุทธศาสตร์เศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ รัฐบาลกำหนดแผนแม่บทการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (Industry Transformation Maps) สำหรับทุกอุตสาหกรรมหลัก เพื่อระบุทิศทางธุรกิจและทักษะแรงงานที่จำเป็นใน 5-10 ปีข้างหน้า โดยมี “สภาเศรษฐกิจอนาคต” ประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน ระบบการศึกษาของรัฐจึงปรับหลักสูตรให้ทันสมัย ลดช่องว่างระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน

นอกจากนั้น สิงคโปร์ยังคำนึงถึงมิติสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยจัดตั้ง “สภาทักษะสีเขียว” (Green Skills Council) สนับสนุน Singapore Green Plan 2030 กำหนดทักษะแรงงานที่จำเป็นต่อการลดคาร์บอน ขณะเดียวกัน รัฐบาลส่งเสริม “Job Redesign” ปรับงานและสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับพนักงานสูงวัย ช่วยรักษาทุนมนุษย์อาวุโสให้สร้างคุณค่าและมีความสุขในการทำงานต่อไป [4] โดยรวมนโยบายของสิงคโปร์เชื่อมโยงเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ทำให้กำลังคนพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม และสนับสนุนความยั่งยืนและการใช้ทุนมนุษย์อย่างเต็มศักยภาพ

### กรณีศึกษาฟินแลนด์ : การปฏิรูปเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ฟินแลนด์เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพการศึกษาและการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับการ Upskill/Reskill รัฐบาลฟินแลนด์ได้ริเริ่มแนวคิด “การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” (Continuous Learning) ตั้งแต่ปี 2020 เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาทักษะและสมรรถนะตลอดช่วงชีวิตการทำงาน แตกต่างจากแนวคิดเดิมที่มักเน้นการกลับมาเรียนรู้นาน ๆ ครั้ง [5] โลกการทำงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คนวัยทำงานจำเป็นต้อง “เรียนรู้-ฝึกฝน-เพิ่มพูน” ระบบการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้รองรับการเรียนรู้ตลอดอาชีพได้ทันที

รัฐบาลได้ตั้งคณะทำงานรัฐสภาศึกษาและวาง “วิสัยทัศน์ 2030” โดยยืนยันว่า “ทุกคนต้องสามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเองตลอดช่วงชีวิตการทำงาน” [5] พร้อมตั้งเป้าเพิ่มอัตราการมีงานทำ เพิ่มสัดส่วนแรงงานที่มีการศึกษาระดับสูง ลดผู้ใหญ่ที่ไม่มีคุณวุฒิหลังมัธยม และเน้นถึงความเสมอภาค (equity) ในการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ สำหรับทุกกลุ่มประชากร ตลอดจนส่งเสริม “วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ในสังคมโดยรวม

ในการปฏิรูปโครงสร้างเพื่อรองรับวิสัยทัศน์นี้ รัฐบาลฟินแลนด์ได้ดำเนินมาตรการหลายด้าน ได้แก่ (1) การปรับระบบการศึกษาของประเทศให้มีความ “ยืดหยุ่น” มากขึ้น เปิดกว้างให้คนวัยทำงานสามารถกลับเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมระยะสั้นได้ง่ายในระหว่างชีวิตการทำงาน (เช่น เปิดหลักสูตรนอกเวลาสำหรับผู้ใหญ่ หลักสูตรออนไลน์ หรือให้โอกาสเรียนแบบสะสมหน่วยกิต), (2) การส่งเสริมและพัฒนาาระบบ Micro-Credentials หรือ “หน่วยทักษะขนาดย่อม” ที่ออกใบรับรองการจบหลักสูตรระยะสั้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งนายจ้างยอมรับในตลาดแรงงาน เพื่อให้แรงงานสามารถค่อยๆ สะสมความรู้ความสามารถเพิ่มได้ทีละน้อยโดยไม่ต้องหยุดงานยาวไปเรียนทั้งปีก็มีคุณวุฒิรับรอง, (3) ความร่วมมือกับภาคธุรกิจในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและคุณวุฒิวิชาชีพใหม่ๆ ที่ตรงกับทักษะที่เป็นที่ต้องการสูง (ฟินแลนด์เน้นย้ำว่าการออกแบบหลักสูตร ต้อง ทำร่วมกับผู้จ้างงานจริง เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่ฝึกมีงานรองรับ), (4) การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลและศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เพื่อให้แรงงานสามารถค้นหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับตนได้สะดวก และ (5) การสนับสนุนกลุ่มแรงงานเปราะบาง เช่น ผู้ว่างงานยาวนาน ผู้พิการ หรือผู้ขาดทักษะพื้นฐาน (อ่านออกเขียนได้) ให้เข้าถึงการฝึกทักษะอาชีพและการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยบูรณาการการสอนภาษาสำหรับผู้อพยพเข้ากับหลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าทำงาน เป็นต้น [5]

ฟินแลนด์ยังเผชิญความท้าทายจาก “สังคมสูงวัย” และจำนวนแรงงานต่างชาติที่ยังจำกัด รัฐบาลจึงเน้นย้ำว่า “ทุกคนต้องรักษาทักษะของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ” ในขณะเดียวกันก็พยายามใช้ประโยชน์จากทักษะที่ “มีอยู่แล้วในสังคมแต่ซ่อนเร้นอยู่” ให้มากขึ้น เช่น ผู้อพยพที่มีการศึกษาและแรงงานแฝงที่ว่างงานอยู่ [5] ในภาพรวมจะเห็นว่าแนวทางของฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้คน “เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” ได้อย่างเป็นรูปธรรมและทั่วถึงสร้างกำลังคนที่ยืดหยุ่น รองรับ การเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

### กรณีศึกษาออสเตรเลีย : ปฏิรูป VET ด้วยแผนทักษะแห่งชาติ

ออสเตรเลียนีมีระบบการศึกษาและฝึกอบรมสายอาชีพ (Vocational Education and Training – VET) ที่พัฒนาแล้วและเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานอย่างใกล้ชิด ตระหนักถึงความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงจัดทำ “แผนทักษะแห่งชาติ” (National Skills Plan – NSP) ซึ่งเป็นโรดแมป ระดับชาติในการปฏิรูประบบ VET ในช่วง 5 ปีตั้งแต่ปี 2024 เป็นต้นไป แผนนี้มุ่งสร้างระบบการศึกษาอาชีพที่แข็งแกร่งและยืดหยุ่น เพื่อให้แรงงานออสเตรเลียนมีทักษะที่พร้อมรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานอย่างต่อเนื่อง [6]

National Skills Plan ของออสเตรเลียนี้ถูกพัฒนาขึ้นบนความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐ/ดินแดน (ผ่านสภารัฐมนตรีด้านทักษะแรงงาน) สะท้อนให้เห็นการบูรณาการนโยบายแบบ “ทั้งรัฐบาล” (whole-of-government) เพื่อแก้ปัญหาความต้องการทักษะอย่างเป็นเอกภาพ เป้าหมายหลักของแผนฉบับนี้ ได้แก่ (1) การจัดหาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ยุทธศาสตร์ ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจอนาคต เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital), พลังงานสะอาด (Renewable Energy), การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ซึ่งล้วนเป็นสาขาที่เติบโตสูงและกำลังขาดแคลนแรงงานฝีมือ (2) การส่งเสริมให้กลุ่มประชากรที่เผชิญอุปสรรคในการเข้าถึงการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะชุมชนชนพื้นเมือง (First Nations), สตรีที่ต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน, และผู้คนในพื้นที่ชนบทห่างไกล ซึ่งผ่านมามีโอกาสน้อยกว่าในการเข้ารับการอบรมวิชาชีพ (3) การสนับสนุนการ Upskill/Reskill แรงงานที่อยู่ในงานแล้วให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เช่น เทคโนโลยีอัตโนมัติ การปฏิวัติ AI เป็นต้น โดยเปิดโอกาสให้แรงงานได้เพิ่มพูนทักษะใหม่ขณะทำงาน เพื่อย้ายไปสู่ตำแหน่งงานที่มีคุณค่ามากขึ้นแทนที่จะสูญเสียงานไป และ (4) การปรับหลักสูตรและระบบการฝึกอบรมให้มี “ความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม” อย่างแท้จริง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม VET จะมีทักษะตรงกับงานที่มีในตลาด ลดปัญหาการมีวุฒิแต่ทำงานต่ำระดับ (over-qualification) หรือนายจ้างไม่ยอมรับทักษะที่เรียนมา

ออสเตรเลียนีมีระบบการศึกษาและฝึกอบรมสายอาชีพ (VET) ที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงานอย่างใกล้ชิด รัฐบาลจึงจัดทำ “แผนทักษะแห่งชาติ” (NSP) สำหรับ 5 ปีตั้งแต่ 2024 เป็นต้นไป เพื่อสร้างระบบการศึกษาอาชีพที่แข็งแกร่งและยืดหยุ่นรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

แผนนี้เน้นยกระดับสถาบัน TAFE ให้เป็นแกนกลางของระบบ VET และส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรสร้าง “ระบบนิเวศทักษะ” ที่สอดคล้องกับความต้องการนายจ้าง โดยฝึกทักษะที่ให้ผลลัพธ์ชัดเจน เช่น จบหลักสูตรแล้วสามารถได้งานทำ เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสายอาชีพได้จริง พร้อมติดตามและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง [6]

โดยรวม แนวทางของออสเตรเลียนีสะท้อนความสำคัญของ “การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการลงทุนระดับชาติ” เพื่อเตรียมกำลังคนในสาขายุทธศาสตร์ สร้างโอกาสฝึกทักษะสำหรับทุกกลุ่ม และให้ระบบการศึกษาอาชีพผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการตลาดจริง

### กรณีศึกษาญี่ปุ่น: การ Reskill แรงงานสูงวัยในสังคมอายุยืน

ญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยเต็มตัว โดยประชากรวัยทำงานคาดว่าจะลดลงกว่า 20% ภายในปี 2050 [7] เพื่อชดเชยแรงงานหนุ่มสาว รัฐบาลได้ออกกฎหมายและมาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น แก้ไข กฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (Revised Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons) กำหนดให้นายจ้างจัดทางเลือกให้พนักงาน

ทำงานต่อเนื่องจนถึงอายุ 65 ปี และสร้างระบบรองรับถึง 70 ปี [8] พร้อมเงินอุดหนุน สำหรับบริษัทที่ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจ้างงานผู้สูงอายุ [7] แนวทางนี้กระตุ้นให้นายจ้างจำนวนมากปรับนโยบายภายในเพื่อรักษาคนสูงอายุให้อยู่ทำงานต่อหลังอายุเกษียณ

บริษัทหลายแห่ง เช่น Daikin และ FANCL ได้นำนโยบาย “โครงการจ้างงานต่อหลังเกษียณ” ไปปฏิบัติจริง โดยรับพนักงานที่เกษียณอายุแล้วกลับเข้าทำงานใหม่กว่า 100 คนต่อปี และขยายอายุเกษียณจาก 60 เป็น 65 ปีสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานต่อ ปรับโครงสร้างค่าจ้าง และจัดสถานะพนักงานเฉพาะกลุ่ม การรักษาผู้เชี่ยวชาญวัยเกษียณไว้จึงคุ้มค่ากว่าการปล่อยให้ออกจากงาน และ บริษัทเครื่องสำอาง FANCL ก็ได้จัดตั้งสถานะพนักงานประเภท “Active Senior” สำหรับพนักงานอายุ 65 ปีขึ้นไปตั้งแต่ปี 2017 เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สั่งสมมายาวนานให้พนักงานรุ่นใหม่ได้อย่างต่อเนื่องในองค์กร [8]

ขณะเดียวกัน การรักษาผู้สูงอายุไว้ในงานจะได้ผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ต่อเมื่อผู้สูงอายุมี “ทักษะที่ทันสมัย” และรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำต่อไปด้วย รัฐบาลและบริษัทเน้นการ Reskill และ Career Coaching ให้ผู้สูงอายุมีทักษะทันสมัยและเห็นคุณค่าในงาน เช่น บริษัทเทคโนโลยีชั้นนำอย่าง Konica Minolta และ Canon ได้ดำเนินโครงการ “ฝึกอบรมการออกแบบอาชีพ” (Career Design Training) สำหรับพนักงานในวัย 50 ปี เพื่อช่วยให้พนักงานกลุ่มนี้ได้ทบทวนตนเอง ค้นหาในอีก 10-15 ปีข้างหน้าเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณตนอยากทำอะไร เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงานต่อหรือปรับสายงานในอนาคต [8]

ในระดับนโยบายมหภาค นายกรัฐมนตรีฟูมิโอะ คิชิดะ ของญี่ปุ่น ประกาศเมื่อปี 2022 ว่าจะจัดสรรงบประมาณ 1 ล้านล้าน เยนภายใน 5 ปี เพื่อสนับสนุนการ Reskill แรงงานทั่วประเทศ โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลผ่านเงินช่วยเหลือแก่บริษัท คุ้มครองฝึกอบรม และศูนย์ฝึกอบรมฟรีสำหรับผู้สูงอายุ [8] แนวทางนี้สะท้อนการปรับ “วัฒนธรรมองค์กร” ให้เห็นคุณค่าในแรงงานสูงอายุมากขึ้น โดยมองว่าผู้สูงอายุไม่ใช่ ภาระ แรงงานสูงอายุและใช้ทักษะพวกเขาเป็นกำลังสำคัญในการลดปัญหาขาดแคลนแรงงานและรักษา การเติบโตทางเศรษฐกิจ

### บริบทของไทย : ระบบอาชีวศึกษาและการพัฒนาทักษะกำลังคน

ประเทศไทยมีระบบอาชีวศึกษาที่เป็นกลไกหลักในการผลิตกำลังคนฝีมือป้อนตลาดแรงงาน ภาครัฐพยายามยกระดับบทบาทอาชีวศึกษาในการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวะ ปรับหลักสูตรและฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการอุตสาหกรรม รวมถึงสนับสนุนโครงการ Reskill และ Upskill ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน เช่น แผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศ (ด้านอุดมศึกษา อาชีวศึกษา และการฝึกอบรม) พ.ศ. 2564-2570 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เพื่อให้แรงงานสามารถพัฒนาทักษะต่อเนื่องระหว่างทำงาน [1] มาตรการนี้สะท้อนนโยบาย ภาครัฐไทยที่เริ่มให้ความสำคัญกับการปรับตัวของกำลังแรงงานอย่างเป็นระบบ ไม่ต่างจากกรณีประเทศที่พัฒนาแล้วข้างต้น

ด้านกฎหมายและกลไกสนับสนุน ประเทศไทยมี พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำแก่นายจ้างและแรงงาน นอกจากนี้ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มุ่งสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และ ปรับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการศึกษาและฝึกอบรมผู้ใหญ่

อย่างไรก็ดี การมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่ไทยยังต่ำมาก ไม่ถึง 10% ของวัย 25-54 ปีเข้ารับการศึกษ/อบรม และแรงงาน นอกกระบบซึ่งมีสัดส่วนสูงถึง 65% เข้าถึงการฝึกอบรมได้น้อย [1] ปัญหานี้สะท้อนว่าหลักวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยังไม่หยั่งรากลึก นอกจากนี้คุณภาพหลักสูตรอาชีวะและทักษะผู้สำเร็จการศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการนายจ้าง ทำให้ค่าจ้างต่ำและภาพลักษณ์ไม่ดึงดูดผู้เรียนใหม่

อนึ่ง ในด้านคุณภาพของระบบอาชีวศึกษา รายงานของ OECD ชี้ว่าถึงแม้ประเทศไทยจะมีอัตราการลงทะเบียนเรียน สายอาชีวศึกษาที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาค แต่ “คุณภาพ” ของหลักสูตรและผู้สำเร็จการศึกษายังเป็นประเด็น ที่ต้องปรับปรุงให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงานมากขึ้น ปัจจุบันมี ภาวะไม่สอดคล้องระหว่างทักษะผู้จบการศึกษาอาชีวะกับความต้องการของนายจ้าง อยู่พอสมควร หลายกรณีนายจ้างมองว่าทักษะของบัณฑิตอาชีวะยังไม่ตรงตามที่ต้องการ ทำให้ค่าจ้าง

แรงงานอาชีวศึกษายังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับบัณฑิตปริญญาตรี และส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ทำให้ผู้เรียนบางส่วนไม่นิยมเลือกเรียนสายอาชีวศึกษาเท่าที่ควร [1] ข้อนี้ถือเป็น “สัญญาณเตือน” ว่าระบบอาชีวศึกษาของไทยต้องเร่งยกระดับทั้งมาตรฐานหลักสูตร การฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และการประกันคุณภาพต่างๆ เพื่อให้ผู้จบอาชีวศึกษามีทักษะที่เป็นที่ยอมรับ และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม อันจะช่วยดึงดูดเด็กไทยสู่สายอาชีพเพิ่มขึ้นและแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างฝีมือในระยะยาว

### ความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และยุทธศาสตร์ประเทศ

การพัฒนาและยกระดับทักษะของกำลังคนผ่านการ Reskill/Upskill สอดคล้องโดยตรงกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) โดยเฉพาะ SDG เป้าหมายที่ 4: การศึกษาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพ ซึ่งในเป้าหมายย่อย 4.4 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “ภายในปี 2030 จะต้องเพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่เกี่ยวข้อง (รวมถึงทักษะด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา) สำหรับกรจ้างงาน งานที่มีคุณค่า และการประกอบการ ให้ได้อย่างมีนัยสำคัญ” [9] แนวคิดนี้สะท้อนหัวใจของการพัฒนาทักษะอาชีพที่มุ่งให้แรงงานมีทักษะตรงกับตลาดและเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลัก “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะแรงงานยังเชื่อมโยงกับ SDG เป้าหมายที่ 8: งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth) ซึ่งมุ่งส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการ “เพิ่มผลิตภาพแรงงาน” และการใช้เทคโนโลยี [10] โดย OECD และธนาคารโลกต่างชี้ว่า ระบบพัฒนาทักษะที่เข้มแข็งเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้าง “การเติบโตอย่างครอบคลุมและยั่งยืน” ของประเทศ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ [1]

ในระดับยุทธศาสตร์ชาติ ไทยได้กำหนดการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามโมเดล BCG (Bio-Circular-Green Economy) โดยเน้นอุตสาหกรรมอนาคต เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ พลังงานสะอาด และการแพทย์สมัยใหม่ รัฐบาลยังผลักดัน ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการลงทุนเพื่อเศรษฐกิจใหม่ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อดึงดูดการลงทุนในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง [1] ควบคู่กับการสร้างระบบทักษะแห่งชาติที่แข็งแกร่งผ่านกฎหมายและโครงการต่าง ๆ เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 เพื่อปูพื้นฐาน “ระบบทักษะแห่งชาติ” ที่เข้มแข็งรองรับการพัฒนาประเทศตามเป้าหมาย SDGs และยุทธศาสตร์ชาติอย่างบูรณาการ

โดยสรุป การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของแรงงานไทย โดยเฉพาะสายอาชีพและเทคนิค เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย SDGs และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความเสมอภาคทางสังคม และความยั่งยืนในระยะยาว

### ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอาชีวศึกษา

1. จัดสร้างกลไกการสนับสนุนทางการเงินสำหรับการยกระดับและพัฒนาทักษะแรงงาน (Financial Support Mechanisms) โครงการจัดตั้งกองทุนหรือระบบเครดิตการฝึกอบรม (Training Credit) สำหรับแรงงานในลักษณะเดียวกับ Skills Future ของสิงคโปร์ เพื่อให้ทุกคนสามารถเลือกพัฒนาทักษะที่ต้องการได้อย่างเสรี [4] ลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี แก่สถานประกอบการที่ลงทุนพัฒนา ทักษะพนักงาน และขยายขอบเขตตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมการ Up-skill ที่หลากหลายมากขึ้น (อาจพิจารณาขยายสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมการ Up-skill ที่หลากหลายยิ่งขึ้น) เพื่อจูงใจให้ภาคธุรกิจลงทุนในทุนมนุษย์มากขึ้น
2. สร้างพันธมิตรระหว่างรัฐและภาคเอกชนในการยกระดับอาชีวศึกษา (Public-Private Partnership) การส่งเสริม “โมเดลประชารัฐ” คือการร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและจัดโปรแกรมฝึกงานที่มีคุณภาพ ผู้เรียนทุกคนควรได้รับประสบการณ์ทำงานจริงระหว่างเรียนเพื่อลดปัญหาทักษะไม่ตรงงาน รวมถึงพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบริษัทในการ Reskill และโยกย้ายแรงงานข้ามอุตสาหกรรมตามแบบอย่างเยอรมนี เพื่อรักษาระดับการจ้าง

งานและสร้างตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น [3] แนวทางนี้จะช่วยรักษาระดับการจ้างงาน และสร้างความยืดหยุ่น แก่ตลาดแรงงานไทยในระยะยาว

3. ปรับปรุงหลักสูตรและมาตรฐานอาชีวศึกษาให้สัมพันธ์กับความต้องการของอุตสาหกรรม (Curriculum & Quality Standards) ควบคู่กับการ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” เช่น ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์ และ “ทักษะสีเขียว” ในทุกหลักสูตร พร้อมพัฒนาทักษะ “อ่อน” soft skills ที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญ การปรับหลักสูตรต้องอาศัยความร่วมมือของภาคอุตสาหกรรมและคณะกรรมการวิชาชีพสายอาชีพ เพื่อให้เนื้อหาทันต่อเทคโนโลยีและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4. พัฒนาระบบข้อมูลและการพยากรณ์ความต้องการทักษะด้านแรงงาน (Labor Market Intelligence) การตั้งฐานข้อมูลตลาดแรงงานแบบบูรณาการ (Integrated Labour Market Information System) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงานในแต่ละสาขาอย่างเป็นระบบ ข้อมูลนี้จะช่วยวางแผนผลิตกำลังคนให้ตรงกับตลาด ลดปัญหาการผลิตบัณฑิตไม่ตรงกับงาน (skills mismatch) และใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบนโยบายฝึกอบรมผู้ใหญ่และ โดยเฉพาะ ตามคำแนะนำของ OECD ที่ให้ “มุ่งนำการฝึกอบรมไปยังสาขาที่ขาดแคลนทักษะ” และสนับสนุนผู้เรียนให้เลือกฝึกทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด [1]

5. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานสูงวัยและกลุ่มแรงงานเปราะบาง (Vulnerable Group Support) เมื่อไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัย จึงควรมีมาตรการส่งเสริมให้นายจ้างจ้างผู้สูงอายุมากขึ้น พร้อมจัดโปรแกรม Reskill เช่น ทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน และงานพาร์ทไทม์ที่เหมาะสม รวมถึงรณรงค์ “เปลี่ยนทัศนคติ” ต่อผู้สูงวัยว่าเป็นสินทรัพย์ขององค์กร [8] สำหรับแรงงานกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้พิการหรือแรงงานนอกระบบ รัฐควรจัดหลักสูตรเฉพาะและหาช่องทางจ้างงานที่เหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

6. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Ecosystem) การสนับสนุนให้มีโครงการรณรงค์ระดับชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดแรงจูงใจ เช่น “วันลาไปอบรม” (training leave) หรือ “บัญชีเวลาเรียนรู้” (time savings account) [1] เพื่อให้ประชาชนทุกวัย

เข้าถึงโอกาสพัฒนาทักษะ ควบคู่กับการเชิดชูองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มาตรการเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างหันมาลงทุนกับการเพิ่มพูนทักษะอย่างจริงจัง



7. ยกระดับระบบการรับรองคุณวุฒิอาชีวศึกษาให้เป็นมาตรฐานสากล (International Quality Assurance) เพื่อสร้าง “คุณค่า” ไทยควรพัฒนาและเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (TPQI) ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ การฝึกทักษะทุกประเภทควรนำไปสู่รับรองที่ใช้ได้จริงในตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมการเทียบโอนหน่วยกิตจากการเรียนรู้นอกระบบเข้าสู่ระบบการศึกษา การที่แรงงานรู้ว่าการไปเรียนรู้เพิ่มเติมจะได้รับ “หลักฐานรับรอง” ช่วยพัฒนาสายอาชีพตนเอง จะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้เกิดการเข้าร่วมฝึกอบรมมากขึ้นอย่างแน่นอน

### สรุปเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพของกำลังคนผ่านแนวทาง Reskill และ Upskill คือยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาทุนมนุษย์ของไทย ในการเตรียมความพร้อมสู่อนาคต ทักษะของคนไทยคือ “ความงัด” ที่จะยกระดับความสามารถในการแข่งขันของชาติ และขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ กรณีศึกษาจากต่างประเทศชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นได้เมื่อภาครัฐมีวิสัยทัศน์และลงทุนอย่างเพียงพอ ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน และประชาชนมีทัศนคติใฝ่รู้พร้อมปรับตัว ประเทศไทยควรนำบทเรียนเหล่านี้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ภายใต้อำนาจร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เข้มแข็งสำหรับคนไทยทุกคน เมื่อแรงงานไทยมีทักษะพร้อม เราก็จะสามารถพลิกโฉมเศรษฐกิจไปสู่ยุคใหม่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สมดังเป้าหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคศาสตร์ชาติที่ได้วางไว้

### เอกสารอ้างอิง

- [1] OECD, *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*. Paris: OECD Publishing, 2019. [Online]. <https://www.oecd.org>
- [2] Cornerstone OnDemand, *Understanding the Difference Between Reskilling, Upskilling and New Skilling*. 2025. [Online]. <https://www.cornerstoneondemand.com>
- [3] V. Waldersee, “Here’s how Germany is bridging its growing skills gap,” *World Economic Forum/Reuters*, Apr. 25, 2022. [Online]. Available: <https://www.weforum.org>
- [4] World Economic Forum, “6 lessons from Singapore on upskilling work for the future,” *WEF Blog*, May 2, 2023. [Online]. <https://www.weforum.org>
- [5] Ministry of Education and Culture, Finland, *Continuous Learning Reform*. Helsinki: OKM, 2023. [Online]. <https://www.okm.fi>
- [6] Cloud Assess, “Understanding Australia’s National Skills Plan | 2025 Update,” *Cloudassess.com Blog*, Mar. 18, 2025. [Online]. <https://www.cloudassess.com>
- [7] Ritu Bhandari, “Bridging the skills gap: Fuelling careers and the economy in Japan”, *Economist Impact*, [Online]. <https://impact.economist.com>.
- [8] N. Tochibayashi and M. Ota, “How companies are addressing workforce shortages and employee satisfaction with senior employment in Japan,” *World Economic Forum*, Aug. 15, 2024. [Online]. <https://www.weforum.org>
- [9] Council of Europe, “4.4 Relevant skills for decent work – SDG4,” *CoE Education Department*, 2018. [Online]. <https://www.coe.int>
- [10] UN Women, “Women And The Sustainable Development Goals (SDGs)”, *unwomen*, [Online]. <https://www.unwomen.org>.