



# ทักษะแรงงานในอนาคต ทำอย่างไรให้รอด



ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว จนเข้ามกระทบในทุกระบบทุกภาคส่วน แต่ “คน” ก็ยังเป็นเรื่องสำคัญ ยังคงเป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับผลิตภาพของประเทศ ดังนั้น การสร้าง ‘แรงงานแห่งอนาคต’ จึงเป็นแรงเสริมสำคัญในการเดินหน้าประเทศไทยสู่อนาคตอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน



**ดร.ไพรัตน์ ชูโชติถาวร** อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคมและอดีตประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กล่าวในปาฐกถาพิเศษในสัมมนาเชิงวิชาการ **International Forum on Transforming Productivity for Tomorrow Success** เนื่องในโอกาสครบรอบ 25 ปี สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งท่านได้นำเสนอมุมมองต่อการขับเคลื่อนผลิตภาพโดยมุ่งไปที่ **High Skilled Workforce**

“ เราต้องมองสิ่งที่เกิดขึ้นของประชากรไทย  
ทั้งในเชิง **ปริมาณ** และ **คุณภาพ** ”

### ในด้านปริมาณ



ผลผลิตเป็นผลลัพธ์ของปริมาณปัจจัยการผลิต และคุณภาพของปัจจัยการผลิต ในอดีตความสามารถในการผลิตขึ้นอยู่กับปริมาณเป็นหลัก แต่ปัจจุบันเรามีข้อจำกัดในการเพิ่มปริมาณแรงงาน เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรประเทศไทยที่ลดลง โดยครอบครัวไทยมีบุตรเฉลี่ย 1.6 คน ต่ำกว่าอัตราเจริญพันธุ์แทนที่ 2.1 คน จึงทำให้ปริมาณประชากรสะสมลดลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับอัตราการตายที่ลดลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ ดังนั้น กล่าวคือไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มีประชากรที่อายุมากกว่า 60 ปีเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ส่งผลให้ประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน (22 - 60 ปี) ต้องรับภาระเลี้ยงดูเป็นอัตราส่วนที่สูงขึ้นเรื่อยๆ โดยหลายประเทศชดเชยการขาดแคลนปริมาณแรงงานโดยการสนับสนุนให้ผู้หญิงทำงานมากขึ้น ขยายอายุการเกษียณออกไป รวมถึงการอนุญาตให้ต่างชาติสามารถทำงานในประเทศได้มากขึ้น

### ในด้านคุณภาพ



จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานตามช่วงวัย เราพบว่าคุณภาพการทำงานการคิดวิเคราะห์ (Process Capacity/ Fluid Intelligence) จะสูงที่สุดในช่วงอายุ 20 ปี แล้วค่อยๆ ลดลงขณะที่ความคิดจากการสังเคราะห์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (World Knowledge/ Crystallized Intelligence) จะค่อยๆ เพิ่มขึ้นตามวัย โดยรวมช่วงวัยที่ประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด คือ 40 - 50 ปี สอดคล้องกับระดับ IQ ที่จะสูงที่สุดในช่วง 32 - 53 ปี แต่เมื่อเข้าสู่ยุค Digital ความรู้ส่วนมากสามารถหาได้ในอินเทอร์เน็ต แต่สิ่งที่สำคัญนั้น คือ EQ ที่เกิดจากการสังสมและการทำงานเป็นทีม

## OECD ได้เสนอแนวทางสำหรับ “การเรียนรู้ในอนาคต” ดังนี้



ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand-led)  
แทนการให้การศึกษาแบบไม่คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน (Supply-led)



ให้ความสำคัญกับสมรรถนะเชิงพฤติกรรม (Competency-based)  
มากกว่าความรู้ (Knowledge-based) เพื่อให้สามารถทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัย  
พฤติกรรม หรือความถนัดของแต่ละบุคคล



ให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยี และทักษะต่างๆ  
(Disruptive Technology and Skill Sets)



เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) แทนการเรียนรู้เฉพาะในช่วงต้นของชีวิต  
และหยุดเรียนโดยสิ้นเชิง (Front-loaded) เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน



ให้ปริญญาตามชุดวิชา (Modular Degree) แทนการให้ตามหลักสูตรแบบเดิม



เน้น EQ มากกว่า IQ



แล้วระบบการศึกษาไทย  
จะต้องปรับเปลี่ยนอย่างไร

### ดร.ไพรินทร์กล่าวว่า

“ระบบการศึกษาในขณะนี้เริ่มเปลี่ยน โดยเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป แรงงาน  
รุ่นไหนจะไม่แบ่งชนชั้น เพศ อายุ อีกต่อไป เพราะทุกคนจะมีความรู้ด้านไอทีเท่ากันและจะไม่  
มานั่งคิดแล้วว่า AI คือคู่แข่ง เพราะคนกลุ่มนี้โตมากับ AI และมีความสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์  
ให้เป็นประโยชน์ได้มากกว่าคนรุ่นปัจจุบัน ภาคการศึกษาไทยต้องเน้นการพัฒนาในเชิง  
Competency หรือ สมรรถนะเชิงพฤติกรรม ที่ต้องเตรียมความพร้อมของคนใน  
วัยเรียนให้เหมาะสมกับการทำงานในอนาคต

“หากเราเปรียบเทียบ *Top 10 skills* ของ *World Economic Forum* ในปี 2015 และปี 2020 จะเห็นว่าแค่ 5 ปี หัวข้อของทักษะก็เปลี่ยนแล้ว อาจสื่อได้ว่า การศึกษาเป็น *Dynamic* ไม่ใช่ *Static* ซึ่งผูกโยงไปกับ อุตสาหกรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว *ถ้ามองเป็น Static การศึกษาที่จะปรับตัวไม่ทันตามอุตสาหกรรม* ”



ปัจจุบันบริษัทชั้นนำเริ่มมีการรับพนักงานที่มีความสามารถสูง หรือมีความสามารถตามที่บริษัทต้องการเข้ามาทำงานโดยไม่จำเป็นต้องจบปริญญาตรี เพื่อลดการแข่งขันเพื่อดึงตัวบุคลากรเหล่านั้นหลังเรียนจบมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้มีแนวโน้มว่าอายุในการเริ่มต้นทำงานในอนาคตอาจลดลง สอดคล้องกับแนวทางของ OECD ที่เสนอให้ลดการศึกษาช่วงแรกลง (Front-loaded) และทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

โดยในอนาคตอาจให้มีการเกษียณที่อายุ 45 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงและมีโอกาสในการประสบความสำเร็จมาก เพื่อให้ไปเริ่มต้นธุรกิจใหม่ด้วยตนเอง หรืออาจเลือกเข้าสู่ระบบการศึกษา (2ND Education) เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่สนใจเพื่อสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง (2ND-Employment) และสามารถทำงานต่อไปจนกระทั่งอายุ 80 ปี ซึ่งจะเกษียณอายุ

จำไว้ว่า

“*อย่างกลัว* ที่จะเป็นคนแก่  
แต่ให้กลัวว่าเราจะคิดอย่างคนแก่”

---

สามารถรับชมวิดีโอการบรรยายย้อนหลังได้ที่  
<https://www.ftpi.or.th/25th/speakers>

ที่มา : งานสัมมนา ครบรอบ 25 ปี สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ  
International Forum on Transforming Productivity for Tomorrow Success  
วันที่ 19-20 กุมภาพันธ์ 2563  
ณ ห้อง Grand Hall ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค

---

