



International
Labour
Organization

► โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานและ การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ การเปลี่ยนผ่าน



Supported by



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme

► บทสรุปผู้บริหาร

การเปลี่ยนผ่านสู่ความเปลี่ยนแปลง: การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและภาพรวมการจ้างงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ในประเทศไทย

อุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ของประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้าและยานยนต์ประเภทอื่น ๆ ที่ปล่อยคาร์บอนต่ำซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รายงานฉบับนี้ซึ่งจัดทำขึ้นโดยบริษัท Rapid Asia ด้วยเงินทุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศและคำแนะนำทางวิชาการโดยผู้เชี่ยวชาญขององค์การฯ นำไปสู่การสำรวจภูมิทัศน์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานภายในอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ของประเทศไทยด้วยตระหนักว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นรากฐานสำคัญของอุปทานแรงงาน รายงานฉบับนี้จึงมุ่งอธิบายความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นให้แก่กำลังแรงงานกับการรักษาหลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน ความสอดคล้องระหว่างสองสิ่งนี้คือปัจจัยสำคัญเมื่ออุตสาหกรรมผลิตยานยนต์เริ่มนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้มากขึ้นและต้องการรักษามาตรฐานการผลิตที่เข้มแข็งและยั่งยืน ในอีกด้านหนึ่ง รายงานฉบับนี้มุ่งศึกษาบทบาทของมาตรการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรม โดยประเมินว่าโครงการที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อการพัฒนาทักษะฝีมือของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตของอุตสาหกรรมหรือไม่ พร้อมระบุคำแนะนำในการปรับปรุงโครงการเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดมากขึ้น



รายงานฉบับนี้อาศัยแนวทางการศึกษาแบบผสมโดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ครอบคลุมวิธีการตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลภายในอุตสาหกรรมและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปจนถึงการใช้แบบสำรวจข้อมูลจากทั้งนายจ้างและแรงงานเพื่อทำความเข้าใจอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ของประเทศไทยซึ่งมีความซับซ้อน ข้อมูลเชิงลึกจากหน่วยงานภาครัฐ บริษัทผู้ผลิตและองค์กรด้านห่วงโซ่อุปทานนำมาซึ่งภาพรวมของพลวัตภายในภาคส่วนของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น กระบวนการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเกิดขึ้นในช่วงเดือนกันยายนถึงธันวาคม ปีพ.ศ. 2566 หลังจากนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดการประชุมปรึกษาหารือเชิงปฏิบัติการขึ้นในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เพื่อนำเสนอข้อค้นพบเบื้องต้นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม พร้อมขอให้ตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงมีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อจัดทำข้อสรุปและข้อเสนอเบื้องต้น รายงานที่ปรากฏด้านล่างประกอบด้วยบทวิเคราะห์ช่องว่างทักษะฝีมือแรงงานและการออกแบบโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



รูปแบบและวัตถุประสงค์การวิจัย: งานวิจัยแบ่งเป็นหลายขั้นตอน เช่น การทบทวนวรรณกรรม การพัฒนากระบวนการวิจัย และการระบุตัวผู้เข้าร่วมในการสัมภาษณ์



การรวบรวมข้อมูล: มีการรวบรวมข้อมูลจากกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลายระดับของอุตสาหกรรมยานยนต์ ตั้งแต่หน่วยงานของรัฐไปจนถึงบริษัทเอกชน การสัมภาษณ์เหล่านี้นำมาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระบบนิเวศด้านทักษะฝีมือแรงงานภายในภาคส่วนของอุตสาหกรรม



บทวิเคราะห์: ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแหล่งต่าง ๆ ถูกนำมาวิเคราะห์อย่างละเอียด มีการระบุข้อค้นพบด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า รวมถึงมีการจัดทำทบทวนสรุปเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานภายในอุตสาหกรรม ในขั้นตอนนี้มีการนำข้อมูลเชิงลึกที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงปริมาณที่รวบรวมมาจากระบบสำรวจและการทบทวนวรรณกรรมด้วย



การยืนยันความถูกต้องของข้อมูล: ข้อค้นพบเบื้องต้นถูกนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นตามมา ซึ่งไม่เพียงมุ่งยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลเท่านั้น แต่เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของตัวแทนจากแต่ละภาคส่วนภายในอุตสาหกรรมในกระบวนการระบุยุทธศาสตร์และทางออกที่เป็นไปได้อีกด้วย

รายงานฉบับนี้นำเสนอภาพรวมของอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ของประเทศไทยที่เต็มไปด้วยรายละเอียด ครอบคลุมทั้งแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ในภาพรวม ข้อค้นพบชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการประเมินกรอบแนวคิดด้านยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรับมือปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตสำหรับภาคส่วนการผลิตยานยนต์ ซึ่งหมายถึงความจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนอุตสาหกรรมสถาบันการศึกษาและภาครัฐในการรับประกันว่ากำลังแรงงานจะสามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่กระบวนการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้อุตสาหกรรมสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้แผนกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ของประเทศไทยกำลังเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อตอบสนองต่อกระแสความกังวลด้านสิ่งแวดล้อมในระดับโลกและความนิยมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค โดยประเทศไทยตั้งเป้าที่จะเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของภูมิภาคอาเซียน การเปลี่ยนผ่านนี้มีปัจจัยหนุนเสริมคือยอดการส่งออกยานยนต์ไฟฟ้าที่เติบโตขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ปริมาณการผลิตภายในประเทศที่เติบโตขึ้น และนโยบายส่งเสริมจากภาครัฐที่มุ่งเพิ่มจำนวนสถานีอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้าและการใช้งานยานยนต์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แนวโน้มเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงทิศทางการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ นำมาซึ่งโอกาสและความท้าทายแก่ทุกฝ่าย ดังนั้น หัวใจสำคัญจึงอยู่ที่การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานเพื่อขจัดช่องว่างระหว่างระดับฝีมือแรงงานในปัจจุบันกับระดับฝีมือที่ตลาดต้องการ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่กระบวนการผลิตที่ยั่งยืนและใช้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมากขึ้น

แนวโน้มการจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพ

ข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงภูมิทัศน์ด้านการจ้างงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในภาคการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย อันเป็นผลจากความนิยมของผู้บริโภคที่หันไปใช้งานยานยนต์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยียุค 4.0 มากขึ้น การเกิดขึ้นของตำแหน่งงานใหม่และความต้องการทักษะที่หลากหลายจึงปรากฏให้เห็นเด่นชัด โดยเฉพาะความต้องการทักษะด้านดิจิทัล และทักษะงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า เช่น การผลิตแบตเตอรี่และซอฟต์แวร์สำหรับระบบอัตโนมัติของยานยนต์ เป็นต้น ดังนั้น จึงไม่อาจมองข้ามความจำเป็นในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบการผลิตที่มีการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติมากขึ้น

การผนวกหลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นส่วนหนึ่งของธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจ

รายงานฉบับนี้เน้นย้ำถึงบทบาทที่สำคัญยิ่งของการนำหลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้เป็นฐานในการปรับปรุงธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยให้มีความทันสมัย โดยกล่าวถึงถึงความจำเป็นในการผนวกกรอบแนวทางการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและหลักการดำเนินงานที่มีคุณค่า เข้ามาเป็นองค์ประกอบหลักของแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่กำลังทวีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ ในตลาดที่เชื่อมต่อกันทั่วโลก ความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างแนบแน่นและสะท้อนถึงความจำเป็นในการยกระดับฝีมือแรงงานทั้งหมด รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่มีสัดส่วนร้อยละ 10 ให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยบนมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบที่กีดกันแรงงานข้ามชาติออกจากโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานต่าง ๆ จึงนำมาซึ่งความท้าทายครั้งใหญ่เพราะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการคุ้มครองสิทธิและการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า กลายเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายด้านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น โครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมจึงต้องผนวกหลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นส่วนหนึ่งของหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำเนินงาน พร้อมตรวจสอบให้แน่ใจว่ากำลังแรงงานในทุกระดับมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามหลักเหล่านี้ได้โดยไม่มีปัจจัยด้านพื้นเพทางสังคมเข้ามาเป็นอุปสรรค รายงานฉบับนี้ยังอธิบายถึงประโยชน์ของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการส่งเสริมความยั่งยืนและความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัท โดยชี้ว่าบริษัทที่นำกรอบแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปใช้อย่างแข็งขัน ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติด้วยความเท่าเทียม ย่อมมีโอกาสดึงดูดการลงทุนและองค์กรคู่ความร่วมมือได้มากกว่า ไม่เพียงเท่านั้น การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากบริษัทมีการทำงานเชิงรุกในการระบุและรับมือการกระทำที่อาจละเมิดหลักจริยธรรมตั้งแต่นั้น ๆ





โครงสร้างของกำลังแรงงานและผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

งานวิจัยเจาะลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านลักษณะประชากรที่เกิดขึ้นภายในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย และวิเคราะห์ว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความต้องการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร โดยเน้นย้ำให้เห็นว่าแรงงานในช่วงอายุสูงกว่าอาจมีประสบการณ์ใช้งานอุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลน้อยกว่าแรงงานในช่วงอายุต่ำกว่า นั่นหมายความว่าพวกเขาต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านนี้ ในขณะที่เดียวกันข้อดีก็คือพวกเขามีทักษะความเชี่ยวชาญอันล้ำค่าที่สั่งสมมาหลายปี ปัจจัยด้านช่องว่างระหว่างวัยเช่นนี้นำไปสู่ความท้าทายที่มีความจำเพาะเจาะจงต่อสถานการณ์ โดยเฉพาะเมื่อต้องยกระดับทักษะฝีมือและหลอมรวมแรงงานเหล่านี้เข้าสู่สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ ข้อค้นพบยังสะท้อนถึงความสำคัญของการออกแบบโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความเร็วและรูปแบบในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแรงงานในกลุ่มอายุต่าง ๆ โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ธุรกิจทั้งหลายจะต้องเลือกใช้แนวทางการฝึกอบรมที่สร้างสรรค์ ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อเงื่อนไขเหล่านี้คือการรับประกันว่าแรงงานทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาผลิตภาพไว้ได้เมื่อภูมิทัศน์โดยรวมของอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป

มีการประเมินว่าระบบพี่เลี้ยงซึ่งอาศัยการถ่ายทอดความรู้จากพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และความเข้าใจงานมากกว่าไปสู่แรงงานที่มีประสบการณ์และความเข้าใจงานน้อยกว่าถือเป็นหนึ่งในทางออกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย เพราะไม่เพียงส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และความร่วมมือระหว่างคนต่างวัย แต่ยังส่งเสริมการหลอมรวมทางสังคมและทางอาชีพสำหรับแรงงานในกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า ทำให้พวกเขายังคงมีส่วนร่วมและรู้สึกมีคุณค่าต่อสถานประกอบการ นอกเหนือจากแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ได้มีการสำรวจโอกาสต่าง ๆ ที่กำลังแรงงานที่มีความหลากหลายนำมาสู่สถานประกอบการ เช่น ประสบการณ์และความรู้อันหนาแน่นจากกลุ่มแรงงานที่มีอายุสูงกว่า เป็นต้น การนำประสบการณ์และความรู้เหล่านี้มาต่อยอดผ่านยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เหมาะสมจะช่วยนำไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและมีศักยภาพในการแข่งขัน

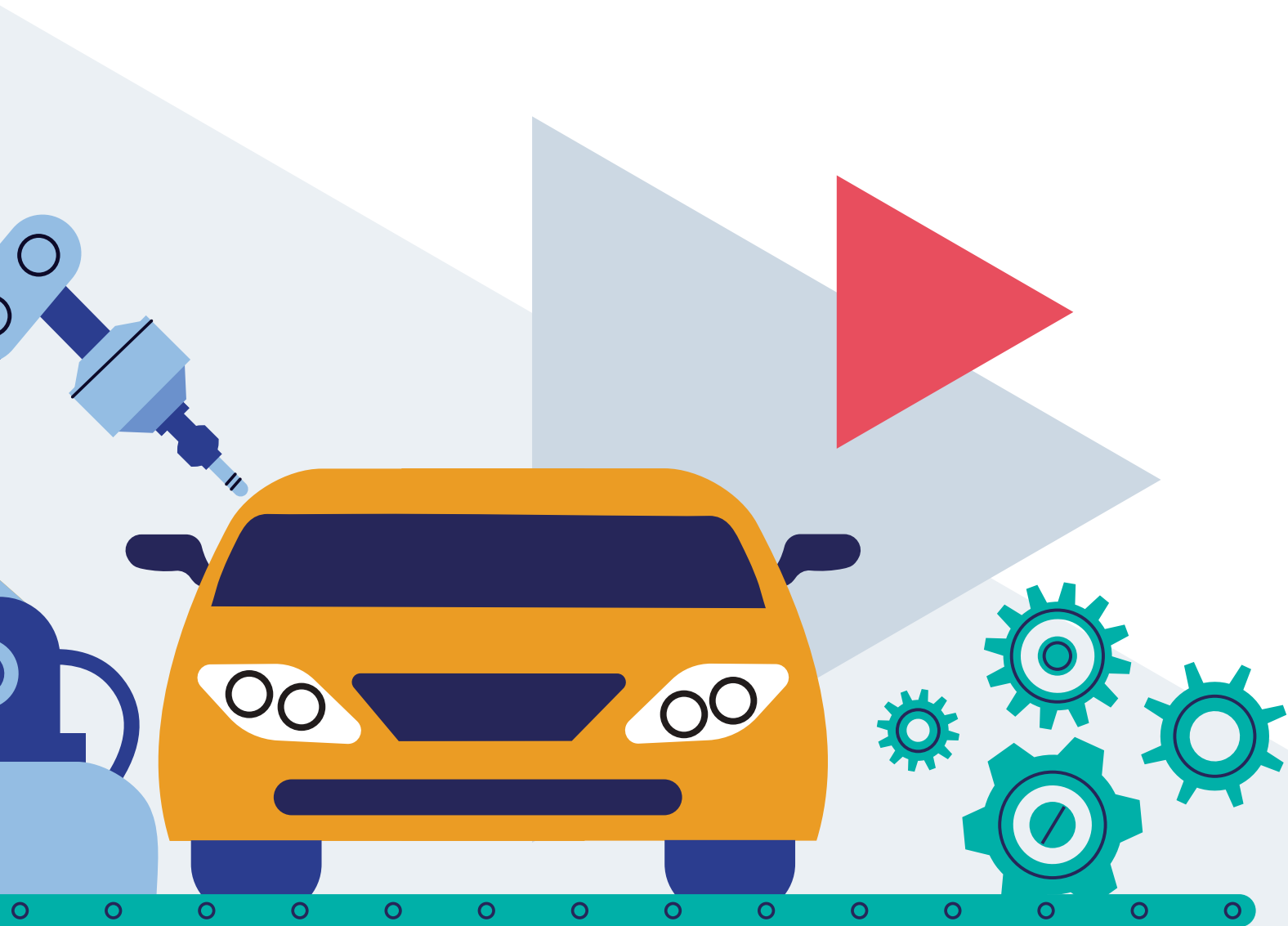
ในด้านการรับประกันการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมแก่แรงงานสูงอายุที่ไร้ทักษะ สิ่งสำคัญคือการเลือกกลยุทธ์ที่มองเห็นถึงความเปราะบางของพวกเขาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งหมายรวมถึงการออกแบบเส้นทางการเปลี่ยนผ่านที่มอบโอกาสในการปรับปรุงทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ของตลาด พร้อมไปกับการจัดให้มีระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง เช่น บริการคำแนะนำด้านอาชีพและการจัดหางานแก่แรงงานสูงอายุโดยเฉพาะ เป็นต้น นอกจากนี้ การส่งเสริมการเข้าถึงทางเลือกในการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อช่วงวัยที่แตกต่างกันก็จะช่วยแบ่งเบาภาระในช่วงของการเปลี่ยนผ่านให้แก่แรงงาน เพื่อให้พวกเขาไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลังเมื่อภูมิทัศน์ของอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป ในด้านนโยบายก็จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงของการเปลี่ยนผ่านและให้การสนับสนุนที่จำเป็น เช่น เงินชดเชยค่าจ้างหรือเงินชดเชยรายได้ชั่วคราวในช่วงของการฝึกอบรม เป็นต้น

ความต้องการทักษะด้านดิจิทัลและทักษะทางสังคมที่สูงขึ้น

บทอภิปรายพลเน้นย้ำถึงความต้องการอย่างยั่งยืนต่อทักษะการรู้ดิจิทัลและทักษะทางสังคมที่สูงขึ้นเมื่ออุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยเคลื่อนตัวเข้าสู่กระบวนการทำงานที่ซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเรื่อย ๆ พร้อมเน้นย้ำถึงความจำเป็นของการมีทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหา โดยอธิบายว่าสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานและการแก้ไขปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ต้องใช้เทคโนโลยีทันสมัยซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างไร

นายจ้างต่างตระหนักดีว่าเมื่อเครื่องจักรและระบบอัตโนมัติเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ในส่วนที่เป็นงานประจำ แรงงานมนุษย์ก็จำเป็นต้องพัฒนาด้านในด้านทักษะการตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารระหว่างบุคคลให้มากขึ้น รายงานฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมว่าปัจจัยด้านทักษะการรู้ดิจิทัลส่งผลกระทบต่ออย่างไรในช่วงของการเปลี่ยนผ่านนี้ด้วย เพราะเมื่ออุตสาหกรรมจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น ปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์ แรงงานมนุษย์ก็จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้งานเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ มากขึ้นเช่นกัน ซึ่งมีได้หมายถึงแค่ความสามารถในการใช้งานเท่านั้น แต่ต้องสามารถเข้าใจถึงนัยยะของการใช้งานเทคโนโลยีต่อกระบวนการและผลลัพธ์ของการทำงานเพื่อยกระดับสมรรถนะในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรได้

เมื่อคำนึงถึงความต้องการเหล่านี้ ข้อค้นพบของงานวิจัยชิ้นนี้จึงแนะนำให้ทำการหลอมรวมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะทางสังคมที่สำคัญเข้ากับกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งหมดในทุกระดับของบริษัท โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ควรออกแบบมาโดยไม่เพียงมุ่งส่งเสริมสมรรถนะเชิงวิชาการเท่านั้น แต่จะต้องมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ บทอภิปรายพลยังอธิบายถึงความสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ของทักษะเหล่านี้ต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้เทคโนโลยีอย่างเข้มข้น หากพนักงานประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลและทักษะทางสังคม พวกเขาจะสามารถทำงานสอดประสานกับทีมอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเป็นผู้นำโครงการหรือจัดการโครงการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนงาน และสามารถส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมได้



การรับมือปัญหาขาดแคลนทักษะ: การรับสมัครงาน การฝึกอบรมภายในและการทำงานร่วมกับสถาบันฝึกอบรม

เนื้อหาในส่วนนี้อธิบายรายละเอียดของปัญหาการขาดแคลนทักษะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ของประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวและการเติบโตของอุตสาหกรรมไทยในตลาดโลกที่มีการแข่งขันสูง โดยอธิบายถึงภาพรวมว่าบริษัทต่าง ๆ กำลังรับมือปัญหาช่องว่างทักษะเหล่านี้ผ่านกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่สร้างสรรค์ โครงการฝึกอบรมทักษะภายในบริษัทที่เข้มแข็งและการทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมทั้งหลาย อย่างไรก็ตาม ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการมีกระบวนการสรรหาที่สามารถดึงดูดคนทำงานที่เหมาะสมกับงานและกระบวนการจัดสรรบทบาทให้สอดคล้องกับทักษะและเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ โดยความสอดคล้องนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจสูงสุดของพนักงาน

รายงานฉบับนี้อธิบายเพิ่มเติมว่ากระบวนการรับสมัครงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเพียงขั้นตอนแรกในการแก้ไขปัญหาคาดแคลนทักษะเท่านั้น เพราะขั้นตอนการรักษาระดับและยกระดับทักษะเหล่านี้ผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในระยะยาวก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน การฝึกอบรมภายในบริษัทจึงถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ด้วยเปิดโอกาสให้บริษัทสามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานที่มีความจำเพาะเจาะจง รวมถึงสามารถใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้ ความสำคัญของโครงการฝึกอบรมเหล่านี้จึงเกี่ยวพันกับความสามารถในการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการและนำไปใช้งานได้จริง ซึ่งจะช่วยยกระดับผลิตภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างได้โดยตรง ข้อสรุปในส่วนนี้สนับสนุนให้โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ จะต้องมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อันเป็นลักษณะสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมถูกประเมินว่าเป็นกลไกสำคัญในการขยายโอกาสการเรียนรู้ออกไปนอกเหนือขอบเขตของบริษัท เพราะโครงการความร่วมมือเหล่านี้สามารถนำไปสู่ทรัพยากร ความเชี่ยวชาญและมุมมองใหม่ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างกำลังแรงงานที่มีทักษะและความสามารถรอบด้าน ความร่วมมือในลักษณะนี้ยังอาจช่วยรับประกันว่าโครงการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและความต้องการของตลาดในอนาคต รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานสำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบันและความก้าวหน้าทางอาชีพในอนาคตด้วย

หนึ่งในตัวอย่างที่เห็นภาพชัดเจนคือความร่วมมือระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) ซึ่งอยู่ภายใต้กำกับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย โดยสถาบัน AHRDA ได้มีการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมของสถาบันเพื่อยกระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในภาคส่วนนี้ขึ้นอย่างมหาศาลด้วยความมุ่งหมายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมอยู่เสมอจึงมีการประเมินผลลัพธ์ของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรมกันเพื่อระบุความต้องการหลักสูตรใหม่ การทำงานเชิงรุกเช่นนี้ทำให้การฝึกอบรมสามารถรักษาระดับความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ทำให้สถาบัน AHRDA กลายเป็นพันธมิตรที่สำคัญในการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะสูงเมื่อประเทศไทยหันไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและเทคโนโลยียานยนต์ที่ล้ำสมัยมากขึ้น ความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศทำให้สถาบัน AHRDA สามารถยกระดับสมรรถนะในการประเมินความต้องการทักษะฝีมือที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้อย่างแม่นยำ นอกเหนือไปจากประโยชน์ด้านการส่งเสริมการเติบโตที่ครอบคลุมแล้ว วัตถุประสงค์ของความร่วมมือเช่นนี้คือการลงทุนในเครื่องมือและโครงการฝึกอบรมที่มุ่งเป้ากลุ่มแรงงานที่เปราะบางที่สุดเพื่อยกระดับความยืดหยุ่นในการจ้างงาน โดยความพยายามเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมยุทธศาสตร์ในระดับที่สูงขึ้นไปซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงนโยบายจากภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

United Nations Building
Rajadamnern Nok Avenue Bangkok 10200, Thailand

T: +662 288 1234

F: +662 280 1735

E: rskills@ilo.org

W: ilo.org/asiapacific