

จะพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อย่างไรให้ยั่งยืน ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

กิติวรรณ สุตะนนท์

นักวิชาการอุตสาหกรรมชำนาญการ

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

บทนำ

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) ที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ นั้น ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของแต่ละประเทศรวมทั้งตัวแปรสำคัญได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) การลงทุนและการค้า รูปแบบการดำเนินธุรกิจ การจ้างงาน และอื่น ๆ ดังนั้นแต่ละประเทศจึงมีการปรับเปลี่ยนและกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตทางเศรษฐกิจ ให้ความสำคัญของประชากรในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังเช่นประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้มีการปรับเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 อาทิเช่น A Nation of Makers ของสหรัฐอเมริกา, Design in Innovation ของอังกฤษ, Society 5.0 ของญี่ปุ่น, Creative Economy ของเกาหลีใต้, Made in China 2025 ของจีน, Make in India ของอินเดีย และ Smart Nation ของสิงคโปร์ ส่วนประเทศไทยเองรัฐบาลได้ตระหนักถึงเรื่องนี้เช่นเดียวกัน จึงได้ประกาศนโยบาย **ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)** เพื่อที่จะใช้เป็นโมเดลเศรษฐกิจนำพาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้บริบทของ

การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4 อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ได้วางไว้ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Competitiveness) ควบคู่กันไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connectivity)

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา ระบบอุตสาหกรรมในประเทศส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับ 2.0 -2.5 ที่เน้นการรับจ้างผลิต (Original Equipment Manufacturer: OEM) มีการผลิตสินค้าที่ละมาก ๆ (Mass Production) และมีการใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) ส่วนอุตสาหกรรมไทยที่อยู่ในระดับ 3.0-4.0 จะเป็นบริษัทรายใหญ่ของไทยเพียงไม่กี่ราย นอกนั้นจะเป็นบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย จากข้อมูลปี 2559 อุตสาหกรรมไทยประกอบด้วยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวนมากถึง 3,004,679 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.70 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมดทั่วประเทศ มีสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) คิดเป็นร้อยละ 42.20 (มูลค่า 6,061,143 ล้านบาท) ของ GDP รวมทั้งประเทศ และมีสัดส่วนการจ้างงานในอุตสาหกรรม SMEs คิดเป็นร้อยละ 78.42 (จำนวน 11,747,093 คน) ของการจ้างงานรวมทั้งหมด และปัจจุบัน SMEs ไทยยังประสบหลายปัญหา ได้แก่ ปัญหาด้านการขาดแคลนองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการผลิตและนวัตกรรม ไม่มีการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และพึ่งพาแรงงานต่ำจากต่างประเทศ

การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้แรงงานที่ป้อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมลดลง มีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยี การตลาด การเข้าถึงแหล่งเงินลงทุน แม้อุตสาหกรรม SMEs ส่วนใหญ่ของไทย ยังพัฒนาไปไม่ถึงระยะต่าง ๆ ของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 แต่ถึงอย่างนั้นประเทศกำลังพัฒนาอย่างไทยย่อมได้รับผลกระทบจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ผลกระทบที่แน่ชัดของการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้นยังไม่มีใครรู้แน่นอน แต่ก็ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น เพราะหากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้วย้ายฐานที่ตั้งการผลิตกลับไปอย่างมีนัยสำคัญ ย่อมส่งผลให้ประเทศไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น ประเทศกำลังพัฒนาที่เป็นฐานการผลิตของไทย ต้องคิดรูปแบบธุรกิจและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจใหม่ และจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจ รวมถึงกำหนดนโยบายรองรับเชิงรุกและปรับมาตรการต่าง ๆ ตามความจำเป็น เนื่องการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 นี้ จะมีความเร็วแบบทวีคูณ มากกว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรมในครั้งที่ 1-3 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิวัติดิจิทัลผนวกกับเทคโนโลยีที่หลากหลาย อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน และจะพลิกโฉมบริบททางเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจ สังคม วัฒนธรรม มนุษย์ รวมถึงเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต

ดังนั้น ผู้นำองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน สังคม การเมือง อุตสาหกรรม ภาควิชาการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด คนทำงานในทุกสาขาอาชีพ และปัจเจกบุคคล ล้วนมีหน้าที่ร่วมมือกันที่จะต้องก้าวให้ทันโลก ตระหนักถึงแนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้น ส่วนรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ต้องทำหน้าที่ในส่วนของตนในฐานะเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริม

อุตสาหกรรมเอง ก็จะต้องศึกษาทำความเข้าใจและวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา SMEs เพื่อให้ยังคงรักษาขีดความสามารถการแข่งขันกับนานาประเทศได้

ความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากนโยบาย Smart Nation สาธารณรัฐสิงคโปร์

จากการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) รุ่นที่ 13 ประจำปี 2561 ณ Nanyang Technological University (NTU) สาธารณรัฐสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ 12-16 มีนาคม 2561 ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนานโยบาย Smart Nation ของสิงคโปร์ ซึ่งประกาศในช่วงปลายปี 2557 มีจุดมุ่งหมายให้สิงคโปร์ เป็นเมืองที่มีขีดความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลก โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างอนาคต ส่งเสริมประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคประชาสังคมและสร้างโอกาส รองรับการเป็นสังคมเมืองที่มีประชากรหนาแน่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวมีการบูรณาการความร่วมมือในลักษณะการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐที่ไม่ได้ขึ้นตรงต่อกัน เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกันเป็นเครือข่ายที่ทำงานบนแพลตฟอร์มเดียวกัน ซึ่งถือเป็นความท้าทายที่รัฐบาลสิงคโปร์สามารถได้ทำประสบความสำเร็จมาแล้ว นอกจากนี้ในการแก้ปัญหา รัฐบาลสิงคโปร์ใช้การวิเคราะห์ถึงความต้องการหรือปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นหลัก จากนั้นกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหาความต้องการนั้น โดยทดลองนำร่องโครงการก่อน ซึ่งเป็นการทดสอบระบบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาระบบ

บริการประชาชน เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง กระบวนการดำเนินการดังกล่าวทำให้เกิดการใช้งบประมาณแผ่นดินให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่และทรัพยากรที่มีจำกัด ดังนั้น ในการบริหารจัดการโครงการนำร่องต่าง ๆ จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีความรอบคอบระมัดระวัง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะมีการดำเนินแก้ไขทันที ปัจจัยสำคัญอีกประการที่ทำให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขัน คือการมีประชากรที่มีคุณภาพ และมี การ ศี ก ษ า การดำเนินโครงการส่วนใหญ่ของภาครัฐเป็นไปในรูปแบบการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) ทำให้ระบบการให้บริการแก่ประชาชนที่ถูกพัฒนาขึ้นมา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบขนส่งมวลชนที่มีโครงข่ายทั่วถึงและครอบคลุม ระบบการจัดการจราจร การบริหารจัดการน้ำเพื่อหมุนเวียนมาใช้ใหม่ การวางผังเมืองเชิงยุทธศาสตร์เพื่อใช้ประโยชน์จากพื้นที่ซึ่งมีจำกัดอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม ระบบบริการจัดการสุขภาพและสวัสดิการที่ดี และใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมสูงอายุ

นอกจากความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมครั้งนี้แล้ว สิงคโปร์ยังมีนโยบายสำคัญที่น่าสนใจ ซึ่งไทยสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาและประยุกต์ใช้กับงานราชการได้ ในการพัฒนา SMEs และการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ให้ทันกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตได้ดังนี้

การส่งเสริม SME

ในปี 2560 สิงคโปร์มีผู้ประกอบการ SMEs ราว 217,899 ราย นับเป็นร้อยละ 99 ของวิสาหกิจ

ทั้งหมด ก่อให้เกิดการจ้างงานร้อยละ 65 (จำนวน 2,210,000 คน) ของการจ้างงานทั้งหมดในประเทศ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในภาคอุตสาหกรรม การผลิตมีสัดส่วนร้อยละ 24.8 ดังนั้น SMEs ของสิงคโปร์จึงมีส่วนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศเช่นกัน เดิมการให้ความช่วยเหลือ SMEs เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานผลิตภาพและนวัตกรรมแห่งประเทศสิงคโปร์ (Standards, Productivity and Innovation Board of Singapore : SPRING Singapore) ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งเพื่อส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของเหล่าธุรกิจเพื่อความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ ภายใต้กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม (Ministry of Trade and Industry: MTI) โดย SPRING Singapore จะให้ความช่วยเหลือ SMEs ในหลายด้าน ตั้งแต่สนับสนุนการวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ การประสานงานเพื่อความสะดวกทางการค้าระหว่างประเทศ กำกับดูแลสินค้าและบริการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และเป็นไปตามหลักการรักษาสິงแวดล้อม ตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน

แต่ด้วยสิงคโปร์มองเห็นว่า โลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วและ เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพลิกผันต่อวิสาหกิจอุตสาหกรรม และวิธีการดำเนินธุรกิจ แม้สิงคโปร์จะยังครองความเป็นเลิศและเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียที่เต็มไปด้วยโอกาส แต่ขณะเดียวกันสิงคโปร์ก็ได้ตระหนักถึงการแข่งขันที่ยิ่งทวีความรุนแรงมากกว่าที่เคยเป็นมา ดังนั้น วิสาหกิจของสิงคโปร์จึงต้องมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขีดความสามารถ นวัตกรรมและพร้อมขยายไปสู่ตลาดต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของธุรกิจในอนาคต ด้วยเหตุนี้ SPRING Singapore และหน่วยงาน International Enterprise Singapore จึงถูกควบรวมเป็นหน่วยงานเดียวในชื่อ Enterprise Singapore

เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2561 ที่ผ่านมา เพื่อเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ทำงานร่วมกับวิสาหกิจ ตั้งแต่ระดับวิสาหกิจเริ่มต้น (Startups) จนถึงระดับ SMEs และร่วมกับบริษัทที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว (High-Growth Companies) ซึ่ง Enterprise Singapore จะให้การสนับสนุนโดยเน้นที่วิสาหกิจเป็นจุดศูนย์กลาง ด้วยการจัดหาโปรแกรมและมาตรการสนับสนุนรองรับทุกระดับขั้นการเติบโตของวิสาหกิจ สอดคล้องกับประเภทอุตสาหกรรมของวิสาหกิจนั้น และตามความต้องการขยายสู่ตลาดต่างประเทศที่วิสาหกิจนั้นให้ความสนใจ

การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระบบการศึกษาและการพัฒนาแรงงานสิงคโปร์ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือก่อนทำงาน (Pre-employment Education and Training: PET) และหลังจากเข้าทำงานแล้ว (Continuing Education and Training: CET) โดย PET ดูแลเรื่องการพัฒนาการศึกษาตั้งแต่วัยก่อนเข้าเรียนจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานภายใต้การกำกับดูแลกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education : MOE)

ในขณะที่ CET เป็นการพัฒนาแรงงานด้วยระบบการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง เพื่อตอบสนองความต้องการที่ต่อเนื่องของอุตสาหกรรมต่าง ๆ และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการ ทำให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน สามารถหางานได้ภาคอุตสาหกรรมเองต่างได้รับประโยชน์จากสมรรถนะของแรงงานฝีมือ ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด โดยมีระบบ Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) ซึ่งเป็นระบบสำคัญในการฝึกเพิ่มทักษะและความรู้ให้แก่แรงงาน โดยมีสำนักงาน Singapore

Workforce Development Agency (SWDA) เป็นผู้บริหารระบบ และทำงานร่วมกับกระทรวงกำลังคน (Ministry of Manpower : MOM)

รัฐบาลสิงคโปร์ได้เริ่มรวมโปรแกรมการฝึกทักษะของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงาน The Singapore Workforce Development Agency (WDA) เพื่อเชื่อมโยงและสามารถตอบสนองให้แผน CET สามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบ WSQ ถูกพัฒนาเพื่อให้แรงงานทุกระดับสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มีระบบการรับรองสมรรถนะแรงงานระดับชาติ (National Credentialing System) ที่ยึดสมรรถนะแรงงาน (Competency-based) เป็นหลัก ออกแบบมาให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย ปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่น และมีรูปแบบที่ส่งเสริมให้แรงงานแต่ละคนสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตามแต่ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เมื่อทำการฝึกสำเร็จในแต่ละหลักสูตรจะได้รับ Statement of Attainment (SOA) และเมื่อทำการฝึกจนได้รับ SOA ครบตามที่กำหนดจะเทียบเท่ากับคุณสมบัติของ WSQ ในแต่ละระดับที่กำหนดไว้ และจะได้รับใบรับรองความสามารถ (Certificate) ใบรับรองผลการศึกษา และตรารับรองจาก WSQ เมื่อได้รับใบรับรองในระบบ WSQ ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนเข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ สามารถเพิ่มทักษะการทำงานและสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองได้นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญของนายจ้างหรือสถานประกอบการเพื่อรักษาระดับทักษะของแรงงานและสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจให้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอการประยุกต์ใช้กับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

จากการเรียนรู้นโยบายต่าง ๆ ของสิงคโปร์ และประสบการณ์การฝึกอบรมดังกล่าว จึงมีข้อเสนอ

การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีการเตรียมพร้อมรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ดังนี้

1. การพัฒนาต้องริเริ่มจากตนเองก่อน ข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ ต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับพลวัตการเปลี่ยนแปลงภายนอก ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต ชยันและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ยึดประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางการพัฒนามีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถทำงานเชิงรุก โดยไขว่คว้าหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในเชิงวิชาชีพและทักษะอื่นที่จำเป็น พร้อมทั้งศึกษาบริบทของการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่ถือเป็นความรับผิดชอบต่อที่ต้องทำเพื่อประโยชน์สาธารณะ และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพ SMEs ต้องมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยต้องมีการประเมินศักยภาพธุรกิจเพื่อให้ทราบวาระระดับความสามารถด้านการผลิตนั้นอยู่ในการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคใด และมีการระบุวิเคราะห์ถึงปัญหาจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการแก้ไข เพื่อให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือได้ถูกจุดและทันท่วงที ทั้งนี้การพัฒนาไม่ได้มุ่งเน้นให้อุตสาหกรรม SMEs ต้องปรับเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสู่อุตสาหกรรม 4.0 แต่การพัฒนานั้น มุ่งเน้นให้ SMEs รู้จักประเมินความสามารถของตนเองว่าอยู่จุดไหน และต้องพัฒนาขีดความสามารถทางธุรกิจหรือรูปแบบธุรกิจไปในรูปแบบใด รวมทั้งการตระหนักถึงการเปลี่ยนจากการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐจะต้องให้ความช่วยเหลือไปสู่การเป็น Smart

Enterprises ที่มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ขณะเดียวกันภาครัฐเองจะต้องมีรูปแบบการพัฒนาในมาตรการที่แตกต่างและโครงการที่หลากหลาย สอดคล้องกับขึ้นการเจริญเติบโตแต่ละระดับของ SMEs โดยแต่ละโครงการต้องมีตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถวัดผลลัพธ์ได้เป็นรูปธรรม ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ มีการคำนวณความคุ้มค่าการลงทุนทุกโครงการ ก่อนผลักดันโครงการให้ทดลองนำร่องการปฏิบัติ การขับเคลื่อนต้องเกิดจากการลงมือทดลองปฏิบัติจริง เรียนรู้จากข้อผิดพลาด แก้ไขทันที และปรับปรุงพัฒนาจนกว่าจะสามารถนำไปใช้ได้เกิดประสิทธิภาพจริง เพื่อเป็นการใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายแผ่นดินให้เกิดความคุ้มค่า

3. การขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาอุตสาหกรรมของ SMEs เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม อาจจะต้องพิจารณาการดำเนินโครงการหรือส่งเสริมมาตรการที่อาศัยความร่วมมือและการเป็นหุ้นส่วนกันของภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านผลิตภาพ (Productivity) หรือตามความต้องการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพด้วยระบบอัตโนมัติในการลดต้นทุนการผลิต การบริหารจัดการคุณภาพ การควบคุมระยะเวลาในกระบวนการผลิตให้สั้นลง การลดของเสียจากกระบวนการผลิต ลดการใช้พลังงาน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) เพื่อให้เอื้อต่อการประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ต้องอาศัยการประสานงานและการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานภาคเอกชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงแรงงาน กระทรวง

ศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
หอการค้าและสภาหอการค้าไทย เป็นต้น
โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการร่วมกันในประเด็น
การบริหารจัดการระบบการศึกษาเพื่อพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทักษะแรงงาน
เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นต้นทุนในการ
แข่งขันและการเติบโตได้ไม่ต่างจากการมีเงินทุน ยิ่ง
การมีทุนมนุษย์ที่มีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญ ที่
สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถเรียนรู้
ทักษะฝีมือและวิธีการใหม่ ๆ ภายใต้บริบทที่
หลากหลายได้ด้วยแล้ว ยิ่งถือเป็นข้อได้เปรียบใน
การผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และ
ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือใน
อนาคต

ที่มา

www.sme.go.th

<https://www.smartnation.sg/about/Smart-Nation>

<https://www.enterprisesg.gov.sg/about-us/overview>

<https://www.singstat.gov.sg/statistics/visualising-data/infographics/economy>

<http://tpqi-net.tpqi.go.th/>