

แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล
เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

โดย

นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี
ประธานกรรมการบริหาร
บริษัท ฟลีต โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 - 2563

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ ของ นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562-2563

พลโท

(พิสิทธิ์ ปฐมเอม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

ผู้วิจัย นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาการขาดทักษะและประสบการณ์แรงงานและแรงงานในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันและมีความซับซ้อนมากขึ้นซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่” ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสรุปที่สำคัญ และเป็นประโยชน์รวมทั้งข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุค

ดิจิทัล

3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ผลการศึกษารูปโดยย่อได้ดังนี้ การแก้ปัญหาในระยะยาว เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้าง การแก้ปัญหาข้างต้นเป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้น ในระยะยาวจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลผลิตของแรงงาน และการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพื่อแก้และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

มีการพัฒนาผู้นำที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรของตนเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในขณะเดียวกันการเปลี่ยนผ่านจากเทคโนโลยีทรัพยากรบุคคลที่เน้นการผลักดันประสิทธิภาพ และกระบวนการผลิตที่ทันสมัยไปสู่ยุคแห่งข้อมูล และความรู้ความสามารถที่จะทำให้สามารถคาดการณ์ และประเมินศักยภาพความเป็นผู้นำ และส่งมอบประสบการณ์ที่ดีกว่าให้แก่บุคลากรได้เพื่อที่จะก้าวสู่ยุคดิจิทัลและเป็นที่ต้องการขององค์กร สิ่งที่ต้องทำคือการปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถโดยยกระดับทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ

Abstract

Title : Model for the development of Thai industrial labor in the digital age for competitive advantage

Field : Economics

Name : Mr. Chaiyan Charoenchokethavee **Course** NDC Class 62

Most Thai workers still year, the problem of lack of skills and experience of labor. And the labor in each group is different and very complex as well. The advancement in technology leads to new businesses and careers. Future workers must therefore have "New Skill Set" that can work with robots and automation especially skills in technology and digital. Causing pressure to labor to develop new skills at all times if wanting to remain in the labor market. The results of this study made important conclusions and helpful Including suggestions for application and develop guidelines for the development of Thai industrial labor. In the digital age with the objective of

1. To study the structure of the labor system in the Thai industrial sector.
2. To analyze problems and impacts of Thai industrial labor development in the digital age.
3. To propose solutions to problems of industrial development of Thai industrial workers in the digital age for competitive advantage.

The study results can be summarized as follows long-term solution since the labor problem is a structural problem which takes time to adjust the structure. The above solutions are short-term solutions. In the long run, increasing labor productivity is necessary and the use of automation in industrial automation to solve and reduce labor shortage problems.

Developing suitable leaders to help your organization transition to the digital age and develop the personnel to have sufficient potential to work efficiently in the rapidly changing era. At the same time Transition from human resource technology that focuses on driving effectiveness and modern production processes to the age of information and knowledge that can make predictions. And assess leadership potential can deliver better experience to personnel in order to advance into the digital age and be needed by the organization. All that has to be done is to adapt to the knowledge and ability by upgrading the skills in using technology and new modern equipment.

คำนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่” ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป

แรงงานไทยต้องรับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มรวมถึง “Human Skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ ปัจจุบันกลไกและสถาบันการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของไทยมีอยู่ทั้งในภาครัฐและเอกชนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยภาครัฐมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแล ซึ่งพันธกิจสำคัญคือ “พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูงสู่การพัฒนาแรงงานในยุคดิจิทัล”

การศึกษาแบบทวิภาคีคือ การพัฒนาระดับทักษะแรงงานที่เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำเป็นต่ออาชีพในอนาคต ความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยแนวทางการศึกษาแบบทวิภาคี โดยภาคเอกชนต้องร่วมกันกับภาครัฐลงทุนด้านการพัฒนาแรงงาน โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่สนองตอบต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงทักษะแรงงานต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มควรมีกลไกไตรภาคีระหว่างรัฐ เอกชน และแรงงานร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทยเพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่

(นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการแนะนำและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจากท่าน พลโท สิทธิชัย เกียรติไพบูลย์ ที่ปรึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสมบุรณ์ ตริยศิลาพันธ์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะอย่างเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณ นายบัณฑิต เลี่ยมสุวรรณ ผู้ประกอบการ บริษัท อาร์แอนดีดี พรินซ์ชั่น จำกัด และ นางสาววรรณิ สนั่นวัฒนานนท์ ผู้ประกอบการ บริษัท เอเชีย ปีช คอนเนคท์ กรุ๊ป ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูล รวมทั้งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

และขอขอบคุณ นางเพียงพา เลี่ยมสุวรรณ ผู้ประสานงานด้านข้อมูล และอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

ในท้ายที่สุดนี้ ขอแสดงความขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก อาจารย์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศที่เคารพทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษา ผู้เป็นกัลปมิตรทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้านและให้กำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณงามความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

(นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
วิธีดำเนินการวิจัย	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	11
คำจำกัดความ	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน	13
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	13
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	19
การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านการจัดการแรงงาน	20
การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านสนับสนุนการลงทุน	22
ทฤษฎีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของของแรงงาน (Sense of Ownership)	26
ทฤษฎีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	26
ทฤษฎีนวัตกรรม Innovation	28
แนวคิด Digital Transformation Organization	31
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
กรอบแนวคิดของการวิจัย	44
สรุป	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 สถานการณ์แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย	47
การวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	48
ประเด็นสำคัญในการรวบรวมข้อมูล	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	51
การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนสำคัญซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน	51
การวิเคราะห์สัมภาษณ์	54
สรุป	60
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	61
สรุป	61
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ผนวก ก ภาพการสัมภาษณ์	71
ผนวก ข แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	73
ประวัติย่อผู้วิจัย	75

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-1	ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถผู้ที่ต้องการพัฒนา ขีดความสามารถจำแนกตามเพศตั้งแต่ พ.ศ. 2558-2562	4
2-1	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของภาครัฐ	22

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1-1	โครงสร้างประชากรไทยจำแนกตามช่วงอายุ ปี 2553-2583	3
1-2	จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการและไม่ต้องการพัฒนา ขีดความสามารถจำแนกตามเพศ พ.ศ. 2562	4
1-3	เทรนด์เทคโนโลยี ปฏิวัติธุรกิจและอุตสาหกรรม	6
1-4	อาชีพที่เสี่ยงถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ	7
1-5	คุณสมบัติของแรงงานยุคดิจิทัล	8
2-1	วิสัยทัศน์ประเทศไทย	14
2-2	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	19
2-3	กรอบแนวความคิดของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	21
2-4	ประมาณการเศรษฐกิจไทยปี 2562	23
2-5	10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	25
2-6	แสดงนวัตกรรม	28
2-7	ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	32
2-8	กรอบแนวคิดของการวิจัย	45
4-1	ข้อมูลจำนวนแรงงานที่เข้าฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2560	56
4-2	ข้อมูลจำนวนแรงงานที่เข้าฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2560	57

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีความสำคัญยิ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของประเทศ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในการพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2541 เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความตอนหนึ่งว่า “การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ไว้ใช้ประกอบการ และมีความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่างในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์” กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 21 ปี (พ.ศ. 2558-2577) ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ต้องให้ความสำคัญ “ประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มทักษะฝีมือสูงและกลุ่มทักษะฝีมือระดับล่างในขณะที่ผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำระบบเศรษฐกิจมีผลิตภาพการผลิตโดยรวมต่ำ และอาศัยการเพิ่มด้านปริมาณเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพของชีวิต เพื่อให้สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตของประเทศในอนาคต” (คณะอนุกรรมการการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป)

ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 21 ปี (พ.ศ. 2558-2577) นี้ได้ระบุถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคมจึงนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยยังจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเกิดการเปลี่ยนผ่านและขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ท่ามกลางกระแสการแข่งขันในโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ

แรงงานเป็นต้นทุนที่ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจคือ แรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ ในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้น

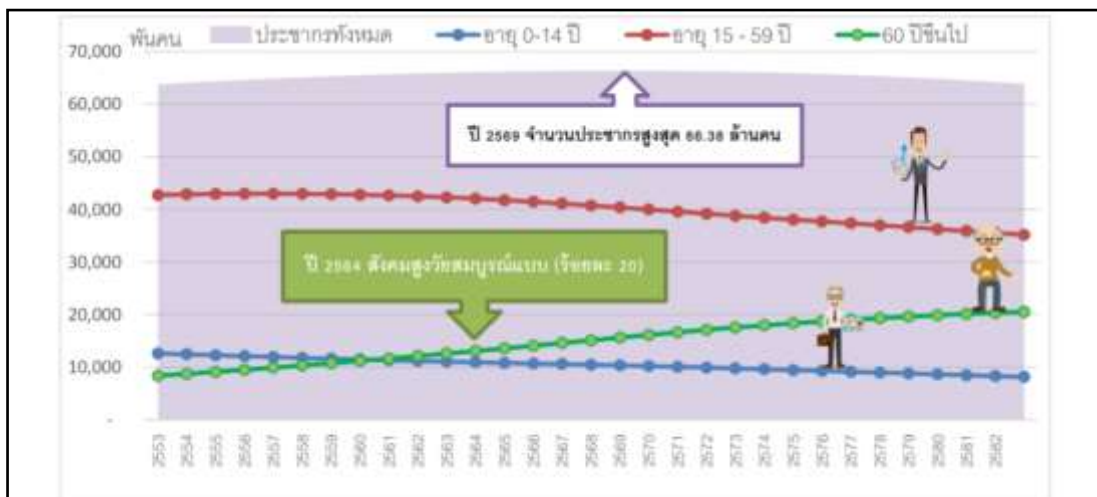
ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด ดังนั้น การสร้างกลไกให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับในประเทศได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรมเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศย่อมจะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้ประเทศชาติมีสมรรถนะขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” มุ่งให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐมีความมุ่งมั่นจะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 และมีเป้าหมายปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทยก้าวสู่ประเทศไทยในโลกที่หนึ่งซึ่งประเทศไทยจะต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน/การประกอบอาชีพของประชาชนและภาคีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้น กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2561-2564) ที่ได้ทบทวนและจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2561-2564) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558-2564 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติมีความ “มั่นคง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 21 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ปี พ.ศ. 2561-2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2561-2564) ให้ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) อันจะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงแรงงาน, 2559)

กรอบการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรไทยส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจไทย โดยสำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระหว่างปี 2533 - 2583 พบว่าสัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง และผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (แฉล้มวงษ์, 2561) ซึ่งร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมพบว่าความต้องการแรงงานโดยรวมในปี พ.ศ. 2565 จะมีความต้องการสูงถึง 45.9 ล้านคน แต่อุปทานแรงงานมีเพียง 41.8% หรืออีกนัยคือมีอุปสงค์ส่วนเกินถึงประมาณ 7.1 ล้านคน แสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิด “วิกฤติขาดแคลนแรงงาน” อีกทั้งมีแรงงานสาขาเทคนิคหรือแรงงานที่จัดอยู่ในกลุ่ม Productive Work Force ไม่ถึง 2 ล้านคนซึ่งมีความจำเป็นที่จะแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเชิงคุณภาพให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยที่สำคัญที่สุดคือ เตรียมคนคุณภาพจากระบบการศึกษา และยกระดับคนในตลาดแรงงานให้เป็นคนทำงานและแรงงาน 4.1 อย่างเป็นรูปธรรม (แฉล้มวงษ์, 2561)

ปี พ.ศ.2553–2583 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ พบว่า ประชากรวัยผู้สูงอายุช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สัดส่วนของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุมิแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 13.2 ใน พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 32.1 ใน พ.ศ.2583

แผนภาพที่ 1-1 : โครงสร้างประชากรไทยจำแนกตามช่วงอายุ ปี 2553-2583



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553

อีกทั้งการผลิตและการพัฒนาแรงงานมีความบทบาทสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กำลังแรงงานของประเทศไทย การเพิ่มขึ้นของความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ในช่วง 11 ปีที่ผ่านมาของไทยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลงสะท้อนให้เห็นว่าทั้งระบบ มุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุน และปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน (กรมการจัดหางาน, 2561) และกล่าวได้ว่าการพัฒนากำลังคนของประเทศจึงไม่ใช่ภาระหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐและผู้ใช้หรือสถานประกอบการ (ตลาดแรงงาน) ต้องร่วมมือ ในการสะท้อนความต้องการให้แก่ผู้ผลิตด้วย (อีเสน, ดิจิทัลเซชัน : ขับเคลื่อนดิจิทัลอีโคโนมีด้วยระบบ อัตโนมัติ และทักษะการทำงานแห่งอนาคต, 2561) ต้องสามารถกำหนดระบุลักษณะของกำลังคนที่ ต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือระบุมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องการในแต่ละอุตสาหกรรม หรือสาขาอาชีพ และจากการพิจารณาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร (สำนักงาน สถิติแห่งชาติ, 2561) ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2562 สามารถสรุปได้ดังนี้จากจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป มีประมาณ 56.47 ล้านคน เป็นผู้ต้องการ พัฒนาขีดความสามารถ 4.73 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.4 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองระหว่างชายกับหญิงพบว่าหญิง ต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าชาย โดยหญิงต้องการพัฒนาขีดความสามารถ 2.56 ล้านคน ส่วนชาย ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ 2.17 ล้านคน ดังแผนภาพที่ 1-2

แผนภาพที่ 1-2 : จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการและไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2562



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562

เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถจำแนกตามเพศ
ตั้งแต่ พ.ศ. 2558-2562 ดังแผนภาพที่ 1-3

ตารางที่ 1-1 : ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
จำแนกตามเพศตั้งแต่ พ.ศ. 2558-2562

พ.ศ.	ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป (พันคน)			ผู้ที่ต้องการพัฒนาขีด ความสามารถ (พันคน)			ร้อยละของผู้ที่ต้องการ พัฒนาขีดความสามารถ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
2558	55,090.3	26,640.9	28,449.4	4,492.9	2,117.0	2,375.8	8.2	7.9	8.4
2559	55,471.9	26,811.6	28,660.3	4,055.1	1,858.9	2,196.2	7.3	6.9	7.7
2560	55,828.5	26,970.9	28,857.6	5,030.9	2,391.2	2,639.8	9.0	8.9	9.1
2561	56,159.5	27,118.1	29,041.4	4,757.1	2,296.4	2,460.7	8.5	8.5	8.5
2562	56,465.2	27,252.9	29,212.2	4,728.4	2,166.5	2,561.9	8.4	7.9	8.8

$$\text{ร้อยละของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถตามเพศ} = \frac{\text{จำนวนผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ แต่ละเพศ} \times 100}{\text{จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ละเพศ}}$$

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ และรูปแบบการส่งออกของประเทศไทยคือ การเข้ามาอย่างรวดเร็วและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลในมิติต่าง ๆ และที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน และการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ AI (Artificial Intelligence) ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีสำคัญ คือ Sensors, Big Data, AI/Deep Learning และ Cloud Computing อีกทั้งเทคโนโลยีหุ่นยนต์ IoT และเทคโนโลยี 5G ซึ่งความสำคัญและประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านี้ที่สำคัญคือ สามารถทำงานแทนมนุษย์ทั้งในเรื่อง สมอง ตา หู ปาก และมือ (กรมการจัดหางาน, 2561) ด้วยการเข้ามาอย่างรวดเร็ว Disruptive Technology นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่สร้างตลาด และมูลค่าให้กับตัวผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยี และส่งผลกระทบอย่างรุนแรงส่งผลให้เกิดดิสรรับชั้นต่อตลาดของผลิตภัณฑ์เดิมรวมทั้งอาจจะทำให้ธุรกิจที่ไม่มีการปรับตัวยังคงใช้เทคโนโลยี วิธีการดำเนินธุรกิจแบบเดิม ๆ ล้มหายตายจากไป และประเทศไทยเป็นฐานการผลิตหลักในอุตสาหกรรมหลาย ๆ ประเภท และอาจตกอยู่ในความเสี่ยงในการตอบรับกับการรับมือกับเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ ๆ และเสี่ยงต่อพฤติกรรมมนุษย์ในยุคดิจิทัล การรู้เท่าทันและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองสู่สิ่งที่ดีกว่า (เสียรนุกูล, 2562) และหัวใจสำคัญและในการขับเคลื่อนอย่างยั่งยืนคือ Peopeware, Hardware และ Software คือการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะ การพัฒนาเครื่องจักรรวมถึงกระบวนการผลิต และการพัฒนาระบบภายในให้มีความทันสมัยมากขึ้น

เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยส่งผลให้ห่วงโซ่การผลิตสินค้าที่สั้นลง การแทนที่แรงงานด้วยปัญญาประดิษฐ์ AI ปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน และทักษะแรงงานที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ (กรมการจัดหางาน, 2561) อีกทั้ง ระบบทุนนิยมรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของระบบอินเทอร์เน็ตที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการผลิต การบริการ โดยเฉพาะห่วงโซ่อุปทานการผลิตทั้งระบบ ทำให้เกิดการทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องนำระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์ และสมองกลอัจฉริยะเข้ามาใช้ในระบบการทำงาน ระบบการผลิตจึงต้องทำให้มนุษย์ สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ และ สมองกลอัจฉริยะ และสามารถนำเทคโนโลยี M2M หรือ Machine to Machine เทคโนโลยีที่ทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สามารถส่งข้อมูลระหว่างกันเองได้เช่น อุณหภูมิระดับสินค้าคงคลัง โดยข้อมูลจะถูกส่งผ่านเครือข่าย โดยเครือข่ายอาจจะเป็นเครือข่ายไร้สาย หรือเครือข่ายมีสาย หรือผสมกันก็ได้ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยีได้อย่างกลมกลืนซึ่งการเพิ่มทักษะ ความรู้มีความจำเป็นเพื่อเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Base Economy)

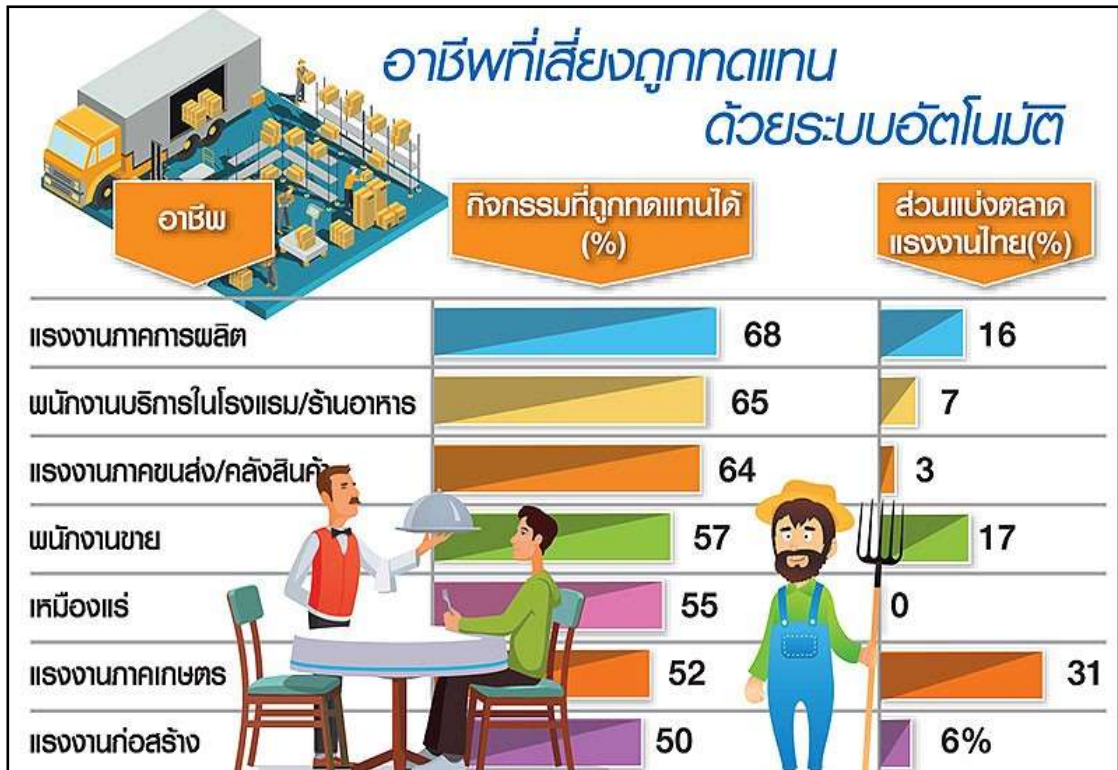
แผนภาพที่ 1-3 : เทรนด์เทคโนโลยี ปฏิวัติธุรกิจและอุตสาหกรรม



ที่มา : Thairobotic Club, ออนไลน์, 2561

การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาด้านการวิจัยและการพัฒนา ด้านข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสารโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์มีความจำเป็นด้วยตลาดแรงงานในอนาคต Future Skills ที่ต้องการแรงงานที่มีความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น งานของแรงงานทักษะต่ำหรือไร้ทักษะจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและหุ่นยนต์ (กรมการจัดหางาน, 2561) อีกทั้งแรงงานที่มีค่าตอบแทนสูงหรือค่าจ้างสูงกว่าต้นทุนของการนำเครื่องจักรเทคโนโลยีอัตโนมัติ หรือหุ่นยนต์จะมีความเสี่ยงในการสูญเสียตำแหน่งงานมากกว่าแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ แมคคินซี ดิจิทัล เอเชียได้ทำการศึกษา 2,111 กิจกรรมธุรกิจที่มีบุคลากรใน 811 อาชีพทั่วโลก พบว่ากว่า 51% ของกิจกรรมทั้งหมดสามารถใช้เทคโนโลยีแทนที่ได้คิดเป็นจำนวนบุคลากรที่จะได้รับผลกระทบ 75-135 ล้านราย โดยส่วนใหญ่เป็นงานลักษณะที่ต้องทำซ้ำ ๆ แบบเดิมทุกวันอาทิ แรงงานทั่วไป, พนักงานธุรการประจำสำนักงาน เป็นต้น แต่คาดว่าจะยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนในอัตราส่วนไม่มากนัก และประเมินว่า ในอีก 11 ปีข้างหน้า จะอยู่ที่ราว 15% ขณะที่ในประเทศไทยมีการประเมินว่า มีราว 55% ของกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมดที่ใช้เทคโนโลยีทดแทนได้ และในอีก 11 ปีข้างหน้าจะเริ่มนำมาทดแทนจริง ๆ ราว 17% หรือ 6 ล้านตำแหน่ง เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา อาทิ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี, อัตราค่าแรง และปัจจัยด้านกฎระเบียบและสังคม (อีเสน, ดิจิทัลเอชซี : ขับเคลื่อนดิจิทัลอีโคโนมีด้วยระบบอัตโนมัติ และทักษะการทำงานแห่งอนาคต, 2561)

แผนภาพที่ 1-4 : อาชีพที่เสี่ยงถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ



ที่มา : แมคแคนส์ ดิจิทัล เอเชีย, 2561

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดการคุณสมบัติของแรงงานยุคใหม่ ในภาวะการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล Digital Labour Market Transformation (กรมการจัดหางาน, 2561) ที่จะต้องมีคือ เข้าใจตนเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต ทำงานเป็นทีม การเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อความเชื่อของตนเอง สร้างวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน การมองภาพรวมทั้งระบบ ทักษะดิจิทัล ลองผิดลองถูกอย่างรวดเร็ว การคิดวิเคราะห์รอบด้าน การคิดแบบเจ้าของ และการคิดต่อยอดไปสู่สิ่งใหม่ และในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพัฒนางานที่เทคโนโลยีทดแทนยากได้แก่ งานที่ใช้ความละเอียดใช้ประสาทสัมผัสและมือ งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และงานที่ใช้ความฉลาดทางสังคม เป็นต้น

แผนภาพที่ 1-5 : คุณสมบัติของแรงงานยุคดิจิทัล



ที่มา : กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, 2561

ในอดีตผู้ประกอบการผลิตอุตสาหกรรมส่วนมากตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป Evolutionary Changes หรือนวัตกรรมแบบต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว Revolutionary หรือนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด Disruptive Innovation (Overdorf, 2561) นวัตกรรมจะช่วยให้ธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เหนือคู่แข่ง (อาศิรา ราชเวียง, 2561) อีกทั้งการนำการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้โอกาสในการสร้างธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ (สมใจ ศรีเนตร, 2561) เป็นการสร้างโอกาสทางการตลาดให้สูงขึ้นและสร้างความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

โดยผู้วิจัยขอสรุปปัจจัยภายนอกองค์กร และปัจจัยภายในองค์กรที่มีส่วนสำคัญดังต่อไปนี้ปัจจัยภายนอกองค์กร 1. ทักษะความสามารถของตลาดแรงงานไทยที่ขาดทักษะสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล (การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ, 2561) 2. การเข้าถึงโลกแห่งการขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เทคโนโลยีการเชื่อมต่อข้อมูลตลอดการเข้าถึงลูกค้าวันนี้จะมีบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้น (สุรางค์รัตน์ แสงศรี, 2561)

ปัจจัยภายในองค์กร 1. ความยากลำบากในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเคลื่อนเข้าสู่องค์กรดิจิทัล Transformation Organization สำหรับองค์กรที่มีอายุการดำเนินงานมากกว่า 11-31 ปี ประสบปัญหาในการปรับตัวสู่ความสำเร็จที่เคยใช้ในการดำเนินธุรกิจจากช่วงผู้ก่อตั้งมาสู่ยุคปัจจุบันไม่อาจจะใช้ในการแข่งขันในปัจจุบัน หรือในอนาคตได้อีกต่อไปผู้บริหารรุ่นบุกเบิกจะปรับเปลี่ยนเพิ่มพื้นที่ต่อรูปแบบใหม่ และโอกาสในการสู่ตลาดใหม่ (Scott D. Anthony, 2561) โดยเฉพาะผู้นำหัวเก่าที่มีความคิดล้าหลัง (Tapscott, 2558) หรือหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาจัดระบบการดำเนินธุรกิจใหม่ หรือผู้บริหารรุ่นใหม่จะสามารถสื่อสารให้ผู้บุกเบิกหรือผู้ที่ร่วมก่อตั้งอยู่กับองค์กรมาตั้งแต่เริ่มแรกให้เปลี่ยนเข้าใจถึงการจะต้องปรับ เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ยุคดิจิทัลเพื่อรักษาความสามารถทางการแข่งขัน 2. บทบาทผู้นำเป็นประเด็นที่ส่งผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง

ก้าวกระโดด สิ่งที่น่าในองค์กรที่เกิดการเปลี่ยนนี้คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล Digital Leadership ซึ่งยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ (เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์, 2560) 3. การจัดโครงสร้างการพัฒนาบุคลากร จัดหาบุคลากรให้มีความพร้อม ความเข้าใจ มีทักษะด้านดิจิทัลในการขับเคลื่อนธุรกิจในยุคดิจิทัลมีความจำเป็น การสื่อสารและมองภาพอนาคตเดียวกันทั้งองค์กรจึงมีความสำคัญรายงาน การปฏิรูปบุคลากรในยุคของกระแสน้ำวนดิจิทัล (Workforce Transformation in the Digital Vortex) จากศูนย์การปฏิรูปธุรกิจดิจิทัล (Center for Digital Business Transformation หรือ DBT Center) ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือของ IMD (International Institute for Management Development) ระบุว่า 4 ใน 11 ของบริษัทชั้นนำในปัจจุบันจะสูญเสียตำแหน่งในตลาด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เป็นผลมาจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ใน 5 ปีข้างหน้า ความพยายามที่จะต่อสู้กับองค์กรที่ปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบหลายๆ บริษัทมุ่งเน้นการลงทุนปฏิรูปในส่วนของบริษัทไอที และระบบงานธุรกิจเป็นหลัก สิ่งที่ต้องพบคือการละเลยสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดนั่นคือ “บุคลากร”

จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การดำเนินชีวิต หากผู้บริหาร ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะธุรกิจ SMEs เป็นหัวใจหลักเศรษฐกิจของประเทศยังดำเนินการใช้แรงงานทดแทนด้วยการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังผลให้เกิดการสูญเสียด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น ธุรกิจ SMEs ไม่ทำการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่นี้ หรือปรับเปลี่ยนวิธีคิด Mindset ก็ไม่อาจเป็นปัจจัยที่จะผลักดันแผนยุทธศาสตร์ 21 ปี ประเทศไทย 4.1 ได้ เนื่องจากแนวทางในการใช้ระบบดิจิทัลเป็นตัวกระตุ้นการเติบโตในหลายอุตสาหกรรมจนทำให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานและชนิดของงาน ความสามารถในการนำวิกฤติที่เกิดขึ้นมาเป็นความท้าทาย และโอกาสของผู้ประกอบ เพื่อนำมาใช้ในการปกป้องธุรกิจของตนเองไม่ให้หยุดชะงักภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจโดยตรงเพราะหากใครไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและยังใช้วิธีเก่าๆ ในการดำเนินธุรกิจ อาจไม่สามารถอยู่รอดได้

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัยศึกษาในหัวข้อ “แนวทางการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัลเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน” เพื่อให้ได้มาถึงแนวทางปัจจัยสำคัญที่นักอุตสาหกรรมไทย สถาบันการศึกษาจะได้นำไปใช้ ประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของแต่ละองค์กร เพื่อก้าวให้ทันโอกาสทางธุรกิจและรักษาไว้ซึ่งฐานธุรกิจเดิม และสามารถหยิบฉวยโอกาสในการต่อยอดสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร และสามารถสร้างการแข่งขันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

แนวทางในการปรับรูปแบบในการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย เพื่อก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อต่อยอดธุรกิจ สร้างโครงสร้างและพัฒนาแรงงานให้ สามารถสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร และความได้เปรียบการแข่งขันอย่างยั่งยืน จากประเด็นความสำคัญและเป้าหมายดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัลเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันไว้จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ขอบเขตของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถนำมากำหนดเป็นขอบเขตการวิจัยที่สำคัญ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ภายใต้ข้อกำหนด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาจะทำการวิจัยโดยศึกษาข้อมูล หลักการ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านประชากรจะทำการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นผู้ประกอบการจากภาคอุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง
3. ขอบเขตของเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Inductive Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

- 1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำรา และเอกสารต่างๆ
- 1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากประชากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ จำนวน 2 ท่าน และกลุ่มภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 ท่าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่างๆ

3. การนำเสนอข้อมูล

แบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่จากการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิจัย (Research Contributions) และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงการประยุกต์ใช้ในการจัดการ (Managerial Contributions) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพื่อรับรู้ และความเข้าใจระบบโครงสร้างแรงงานไทยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการ
2. เพื่อทราบปัญหา และผลกระทบการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน
3. เพื่อทราบแนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

คำจำกัดความ

ยุทธศาสตร์	หมายถึง วิธีการ (Ways) ที่จะนำเครื่องมือ (Means) ที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้อย่างดีที่สุดให้บรรลุมุ่งหมาย (Ends) ที่ตั้งไว้
ยุทธศาสตร์ชาติ	หมายถึง ศิลป์และศาสตร์ในการพัฒนา และการใช้การเมือง การเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหารของชาติ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งในยามปกติและยามสงคราม เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ และอีกความหมายหนึ่งก็คือศิลป์และศาสตร์ในการพัฒนาและการใช้อำนาจของชาติ ทั้งในยามสงบและยามสงครามทำการสนับสนุนนโยบายของชาติ ให้ได้ผลดีที่สุด เพื่อเพิ่มพูนโอกาสและความได้เปรียบที่ได้มา ซึ่งชัยชนะและลดโอกาสที่ประสบความพ่ายแพ้ให้น้อยลง
เทคโนโลยีดิจิทัล	หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
Disruptive Technology	หมายถึง นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่สร้างตลาด และมูลค่าให้กับตัวผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยี และส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง เกิดดิสรรับชั้นต่อตลาดของผลิตภัณฑ์เดิมๆ ล้มหายตายจากไป ซึ่งต่างจากนวัตกรรมทั่วไปที่อาจจะเพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพของสินค้า หรือลดต้นทุนกระบวนการผลิตภัณฑ์เดิม ๆ

Evolution	หมายถึง วิวัฒนาการ,ความก้าวหน้า,ความเจริญ,การพัฒนาที่ค่อย ๆ ปรากฏขึ้น
Revolution	หมายถึง การปฏิวัติ,การเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง (และมีกรวดเร็ว)
Transformation	หมายถึง การเปลี่ยนรูป,การแปรรูป,การปฏิรูป,การเปลี่ยนสภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
3. การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านการจัดการแรงงาน
4. การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านสนับสนุนการลงทุน
5. ทฤษฎีความรู้สึกเป็นเจ้าของของแรงงาน (Sense of Ownership)
6. ทฤษฎีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. ทฤษฎีนวัตกรรม Innovation
8. แนวคิด Digital Transformation Organization
9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดของการวิจัย
12. สรุป

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

Posted on August 20, 2019 by Boonlert Aroonpiboon โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไป ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 โดยกำหนดให้มี การแต่งตั้ง คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติในการติดตาม การตรวจสอบและ การประเมินผล รวมทั้ง กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนวิสัยทัศน์ประเทศไทย ... “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

แผนภาพที่ 2-1 : วิสัยทัศน์ประเทศไทย



ที่มา : ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, ออนไลน์, 2563

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และ มีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง เช่น ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศไทยมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะ ต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมี ความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม อย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและ ปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติ มั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะข อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถ รับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไข ปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึง ประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทาง และเป้าหมายที่กำหนด

1.1 การรักษาความสงบภายในประเทศ

1.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

1.3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

1.4 การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กร ภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

1.5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ 1. “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ 2. “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ 3. “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้า และการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

2.1 การเกษตรสร้างมูลค่า

2.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

2.3 สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

2.4 โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

2.5 พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

3.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

3.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

3.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3.4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

3.5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

3.6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3.7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

4.2 การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม

4.4 การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

5.1 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

5.2 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

5.3 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

5.4 พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

5.5 พัฒนาความมั่นคง พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

5.6 ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน

มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

6.1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

6.2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

6.3 ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

6.4 ภาครัฐมีความทันสมัย

6.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

6.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

6.7 กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

6.8 กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

สรุป แผนยุทธศาสตร์ชาติได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประชาชนที่ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านต่างๆ เป็นหลัก ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จึงต้องบุคลากรในกำลังหลักในการเคลื่อนไปพร้อมกับการเข้ามาของเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564

แผนภาพที่ 2-2 : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12



ที่มา : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564, ออนไลน์, 2563

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-11 โดยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

จากที่ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จะเป็นแผนแรกที่ถูกใช้ให้เป็นกลไกเชื่อมโยงสู่การขับเคลื่อนการพัฒนา ซึ่งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่จะต้องบรรลุผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาในรายละเอียดที่ต้องเชื่อมต่อถึงการปฏิบัติที่ ต้องดำเนินการในช่วง 5 ปี โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Program) และประเด็นพัฒนาเชิงบูรณาการที่สำคัญ ในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ จะทำให้ระบบการจตุสรอง บประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณแผ่นดิน แผนสำหรับบริหารราชการแผ่นดิน กฎ ระเบียบวินัยทาง การเงินและการคลังภาครัฐ และระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตลอดจนระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านการจัดการแรงงาน

1. กรอบการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้มีความสอดคล้อง และบูรณาการกันผลักดันสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อใช้กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันของทุกภาคส่วน ในรูปแบบประชารัฐจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการภารกิจโดยเชื่อมโยงแนวทางการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนให้ “แรงงานไทยมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดของประเทศโดยมีกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

แผนภาพที่ 2-3 : กรอบแนวความคิดของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558

2. โครงการ/กิจกรรมสำคัญของภาครัฐ

- 2.1 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (กพร.) เป้าหมาย 6,400 คน
- 2.2 โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0 (กพร.) เป้าหมาย 14,100 คน
- 2.3 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ (กพร.) เป้าหมาย 16,000 คน
- 2.4 โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0 (STEM Workforce Towards SME 4.0) (กพร.) เป้าหมาย 15,000 คน
- 2.5 พัฒนาขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) เป้าหมาย 3.7 ล้านคน

3. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ตารางที่ 2-1 : ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน / ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนฯ 12	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ / ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม / ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์จัดสรรฯ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ / ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
แผนพัฒนาแรงงานไทย	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างที่ยั่งยืนให้ภาคแรงงาน / ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
นโยบายเน้นหนัก 62	A1(1) ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker)/A1(2) พัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC/A1(8) ส่งเสริมการจ้างงานยูวแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขัง

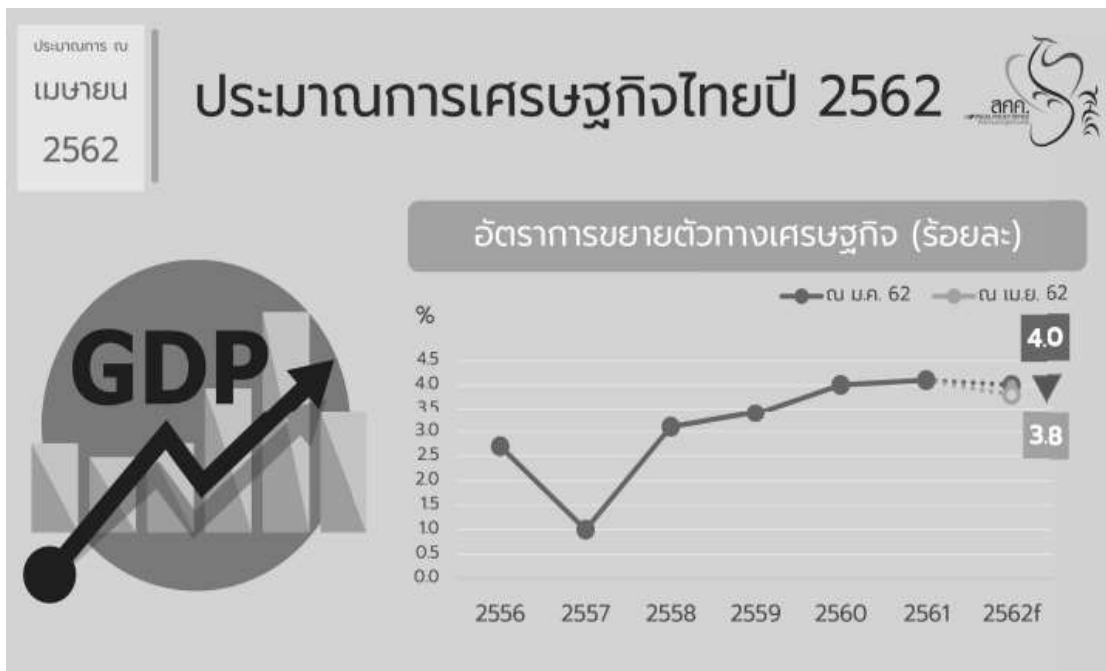
สรุป จะเห็นได้ว่านโยบายภาครัฐด้านการจัดการแรงงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี จะมุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดทักษะ และศักยภาพให้เกิดความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาด้านต่างๆ เป็นสำคัญ

การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านสนับสนุนการลงทุน

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับการสนับสนุนการลงทุน นายกรัฐมนตรีและมาตรการ BOI ดึงดูดการลงทุนต่างประเทศสร้างความเข้มแข็ง SMEs ไทย กระตุ้นนักลงทุนไทยเพิ่มการลงทุนในประเทศที่ประชุมได้พิจารณาเห็นชอบมาตรการเร่งรัดการลงทุน เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ กระตุ้นการลงทุนขนาดใหญ่ โดยกิจการในกลุ่มเป้าหมายที่เข้าเงื่อนไขจะได้สิทธิประโยชน์พื้นฐาน ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 5-8 ปี ที่ตั้งนอกกรุงเทพมหานครได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ร้อยละ 50 เป็นเวลา 5 ปี ด้วย โดยต้องยื่นขอรับการส่งเสริมภายในปี 2563 และจะต้องมีการลงทุนจริงไม่น้อยกว่า 1,000 ล้านบาทในปี 2564 นอกจากนี้ ยังเห็นชอบมาตรการเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย มาตรการสนับสนุนการฝึกอบรม และมาตรการสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรทักษะสูงโดยภาคเอกชน เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการจัดตั้งสถานฝึกฝนวิชาชีพ หรือร่วมกับสถาบันการศึกษาในการเสริมทักษะทั้งในสาขาวิทยาศาสตร์

เทคโนโลยี และวิศวกรรม (STEM) และ NON STEM โดยสามารถนำเงินลงทุนหรือค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรในวงเงินไปยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ได้กำหนดไว้ (ข่าวรัฐบาลไทย, 2562)

แผนภาพที่ 2-4 : ประมาณการเศรษฐกิจไทยปี 2562



ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2562

รัฐบาลเดินหน้าพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง, กับดักความไม่เท่าเทียม และกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยล่าสุดรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม มอบนโยบายสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) เร่งขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ควบคู่การยกระดับทักษะแรงงานให้ได้มาตรฐานผ่านแพลตฟอร์มพัฒนาทักษะบุคลากรแห่งชาติ (National Re-Skill Platform) และผลักดันใช้ระบบ i-Industry เพื่อรองรับบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการผ่านระบบดิจิทัล พร้อมเร่งดึงดูดการลงทุนและเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตจากต่างประเทศ

นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม เปิดเผยภายหลังตรวจเยี่ยมและมอบนโยบายให้แก่สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ว่า ได้ให้ สศอ. ดำเนินการขับเคลื่อน 4 อุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ต่อยอดนโยบายในส่วนที่ดำเนินการไปแล้ว พร้อมกับเสนอนโยบายอุตสาหกรรมใหม่เพื่อขยายผลการพัฒนา และผลักดันมาตรการใหม่เพื่อดึงดูดการลงทุน โดยในอุตสาหกรรมยานยนต์ จะทบทวนมาตรการสนับสนุนการผลิตรถยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าภายในประเทศเพื่อเร่งสร้างฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในประเทศ พร้อมยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ A-C-E-S (Autonomous-Connected-Electric-Shared&Services)

ในขณะที่อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ ได้นำเสนอบริการของแพลตฟอร์ม ITP (Industry Transformation Platform) พร้อมขยายผลการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในอุตสาหกรรมสู่ผู้ประกอบการเอสเอ็มอีทั่วประเทศให้มากขึ้น รวมถึงเตรียมขยายความร่วมมือทางด้านเทคโนโลยีกับต่างประเทศ อาทิ เยอรมัน, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้ และไต้หวัน

ส่วนด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ กระทรวงอุตสาหกรรมได้ร่วมกับกระทรวงการคลังออกมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมบรรจุก๊าซพลาสติกที่ย่อยสลายได้ทางชีวภาพ และเตรียมประชาสัมพันธ์ให้จังหวัดฉะเชิงเทรา, อุบลราชธานี และลพบุรี เป็นพื้นที่ลงทุน Bio Hub เพิ่มเติม ขณะที่อุตสาหกรรมอาหาร จะเสนอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พิจารณาก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีในการยกระดับผู้ประกอบการให้เป็นนักรบพันธุ์ใหม่ (Food Warrior) ในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบอัตโนมัติ, นวัตกรรม, การตลาด และดิจิทัล พร้อมเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันด้วยการวิจัยพัฒนา และนวัตกรรม โดยเชื่อมกับเมืองนวัตกรรมอาหาร (Food Annapolis)

นอกจากนี้ ยังมอบหมายให้ สศอ. ศึกษาข้อมูลเชิงลึกถึงแนวทางการจูงใจการลงทุนรายประเทศและผลิตภัณฑ์เป้าหมาย ปรับมาตรการพัฒนาอุตสาหกรรม S-Curve เดิม และผลักดันมาตรการใหม่เพื่อดึงดูดการลงทุน เร่งแก้ไขปัญหา Non-Tariff Barrier (NTB) เพื่อป้องกันการย้ายฐานการผลิต รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตกับผู้ประกอบการประเทศเป้าหมาย และยกระดับการสร้างความสัมพันธ์ภาครัฐผ่าน MOU กับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศจีน และเกาหลีใต้ ที่ กระทรวงอุตสาหกรรมอยู่ระหว่างผลักดันการจัดตั้งสำนักงานอุตสาหกรรมด้วย

ด้าน นายณัฐพล รังสิตพล ผู้อำนวยการ สศอ. กล่าวว่า นอกจากเรื่องการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม S-Curve แล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ได้มอบหมายให้ สศอ. ผลักดันการพัฒนากรอบโครงสร้างทักษะบุคลากรแห่งชาติ (National Re-skill Platform) ที่จะยกระดับทักษะแรงงานให้ได้มาตรฐาน พร้อมเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานด้วยระบบ Big Data โดยให้สิทธิประโยชน์ เช่น การลดราคาเช่าพื้นที่ หรือการกำหนดให้ประกาศนียบัตร/หนังสือรับรองฯ ของแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งสามารถใช้เป็นเงื่อนไขเพิ่มเติมในการพิจารณาให้สินเชื่อผู้ประกอบการด้วย และเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานภาครัฐ 4.0 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมยังได้ผลักดันการใช้ระบบ i-Industry เพื่อให้เกิดการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ อำนวยความสะดวกในการให้บริการกับผู้ประกอบการผ่านระบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการ และลดความซ้ำซ้อนจากการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยจะเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละภาคส่วน ยกระดับการทำงานเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล ตั้งเป้าเชื่อมโยงกับหน่วยงานพันธมิตรและเปิดใช้งานระบบได้อย่างครอบคลุมทุกแพลตฟอร์มภายในปลายปี 2562 กระทรวงอุตสาหกรรมและ BOI จะเดินสายชักจูงการลงทุนที่ประเทศจีนและประเทศอื่น ๆ ให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย พร้อมกับพิจารณามาตรการส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เวียดนามให้กับนักลงทุน เพื่อจัดทำมาตรการให้เทียบเท่าเวียดนามและสามารถดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ซึ่งต้องดูว่า จะสามารถเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้แก่นักลงทุน

แผนภาพที่ 2-5 : 10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมาย



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2563

สรุป ด้วยนโยบายการสนับสนุนการลงทุนของภาครัฐที่เน้นสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ในการชักจูงให้เกิดการลงทุนในประเทศ เพื่อให้เป็นฐานการผลิตโดยเฉพาะกลุ่ม 12 อุตสาหกรรม โดยมีการกำหนดการพัฒนากรอบช่วยทักษะบุคลากรแห่งชาติ (National Re-skill Platform) ที่จะยกระดับทักษะแรงงานให้ได้มาตรฐานจึงเห็นได้ว่าภาครัฐให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลที่เป็นแรงงาน

ทฤษฎีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของแรงงาน (Sense of Ownership)

ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของแรงงาน (Sense of Ownership) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Ownership) เป็นความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือกลุ่ม เช่น รู้สึกเป็นเจ้าของแผนกที่ตนสังกัด งาน เครื่องมืออุปกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเชื่อมโยงกับทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับตนเอง ผูกพันกับองค์กรเหมือนเป็นบ้านของตนเอง และ ความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร เมื่อพนักงานเริ่มรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมีส่วนในการครอบครอง หรือมีความรับผิดชอบต่อองค์กรแล้วนั้น พนักงานจะมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความทุ่มเท มีความรับผิดชอบสูง อาจทำงานเกินหน้าที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร หรือ เต็มใจช่วยแก้ไขปัญหาขององค์กร มีความร่วมมือกันที่จะให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของแรงงานจะเกิดขึ้นหากบรรยากาศการทำงานให้แรงงานได้มีปฏิสัมพันธ์ มีการติดต่อกัน ปราศจากความขัดแย้งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรซึ่งความรู้สึกทั้งหมดนั้นต้องสร้างขึ้นจากนโยบายของผู้บริหารให้แรงงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ความรัก ความเอาใจใส่ และความต่อเนื่องในการดูแล พนักงานต้องรับรู้ว่ามีผู้บริหารสนใจพวกเขาอนาคตการทำงานของพวกเขาให้การสนับสนุนในการพัฒนาพร้อมทั้งต้องให้พนักงานรู้เป้าหมายในการดำเนินงานของบริษัท เทียบกับเป้าหมายให้พนักงานทราบเป็นระยะๆ โดยสื่อสารให้ชัดเจนว่าผลงานที่เกิดขึ้นในองค์กร มาจากงานใดที่พนักงานทำเพื่อเชื่อมโยงตัวพนักงานกับความสำเร็จขององค์กรเพราะหากแรงงานไม่ได้รับรู้ความเป็นไปของบริษัทก็จะไม่รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม มีงานวิจัยพบว่าการสร้างความมีส่วนร่วม นั้นต้องเริ่มตั้งแต่ก้าวแรกในการเข้ามาทำงาน โดยองค์กรต้องเชิญชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในรูปแบบที่เป็นสมาชิกในครอบครัวระหว่างการทำงานจะต้องรักษาสมดุลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้อยู่ในระดับดี มีการกล่าวชมเชยเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู และสร้างความเข้าใจว่าความขัดแย้งในการทำงานไม่ใช่ การสร้างความแตกต่างจากกลุ่มเพื่อให้งานดำเนินไปได้

สรุป การพัฒนาองค์กรจะให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วจะต้องสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรหรือแรงงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมถึงความเป็นเจ้าของเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และลดความขัดแย้งหรือต่อต้านในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร

ทฤษฎีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเชื่อมต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาคมในประเทศและประชาคมโลก การเชื่อมต่อดังกล่าวนำไปสู่การแบ่งปันทรัพยากร แนวคิดใหม่และผลประโยชน์ร่วมกันอย่างไร้พรมแดน โดยที่ประชาชนในประเทศสามารถมีบทบาทและมีส่วนร่วมได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งนวัตกรรมดิจิทัลสร้างคุณค่า (Value Creation) และขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับ "คุณภาพชีวิต" ของประชาชนในประเทศและใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อมูลที่มีการบันทึกโดยบุคคลเช่น ข้อมูลการเงิน ข้อมูลลูกค้า ข้อมูล Social Media และข้อมูลที่มีการจัดเก็บโดยอุปกรณ์

และไหลผ่านเครือข่าย (Internet of Things) มาวิเคราะห์ผ่านระบบประมวลผลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานในการผลิตและบริการ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในยุคดิจิทัลของประเทศรวมถึงการให้บริการประชาชน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่แพร่กระจายแทรกซึมไปทุกภาคส่วน เพื่อสร้างโอกาสให้คนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการสร้างและนำพาประเทศไทยไปสู่สังคมที่ทุกคนสามารถกลายเป็นผู้ผลิตและสร้างมูลค่า

1. ความหมาย Digital Literacy (หมอสอน, 2559) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy หมายถึง ความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ Understand ประเมิน Evaluate การจัดการ Manage และใช้ Use สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อสร้าง Create สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสาร Communicate ไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ Interact ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม Ethic ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัล 8 ทักษะ ประกอบไปด้วย

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) : ความสามารถในการสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้อย่างดีทั้งในโลกออนไลน์และโลกความจริง
2. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) : ความสามารถในการบริหารเวลาที่ใช้อุปกรณ์ดิจิทัล และสามารถการทำงานที่หลากหลายในเวลาเดียวกันได้
3. ทักษะในการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ (Cyberbullying Management) : ความสามารถในการรับรู้ และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกออนไลน์ได้อย่างชาญฉลาด
4. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management) : ความสามารถในการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และป้องกันการโจรกรรมข้อมูลหรือการโจมตีออนไลน์ได้
5. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) : มีดุลพินิจในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนตัว โดยเฉพาะการแชร์ข้อมูลออนไลน์เพื่อป้องกันความเป็นส่วนตัวทั้งของตนเองและผู้อื่น
6. ทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) : ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาดีและข้อมูลที่เข้าข่ายอันตราย ข้อมูลติดต่อบนโลกออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือได้
7. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลที่ใช้ชีวิตในโลกออนไลน์ (Digital Footprints) : ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่องรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึงเข้าใจผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการดูแลสิ่งเหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ
8. ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) : ความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นบนโลกออนไลน์

2. ทฤษฎีนวัตกรรม Innovation (จตุพร สังขวรรณ, 2557) คำว่า “นวัตกรรม (Innovation) มาจากคำว่า Nova เป็นรากศัพท์ในภาษาลาติน ซึ่งหมายถึง “ใหม่”

Peter F. Ducker (1985) ได้ให้ความหมายว่า “วิธีการที่ผู้ประกอบการใช้ผลิตทรัพยากรใหม่ เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กิจการ หรือปรับปรุงทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มเติม ในการสร้างความมั่งคั่ง)

(สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547) ได้ให้ความหมายคือ “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม”

นวัตกรรม (Innovation) = ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) + สิ่งประดิษฐ์หรือต้นแบบ (Invention) + สามารถสร้างมูลค่าได้ (Commercialization)

แผนภาพที่ 2-6 : แสดงถึงนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) = ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) + สิ่งประดิษฐ์หรือต้นแบบ (Invention) + สามารถสร้างมูลค่าได้ (Commercialization)

ที่มา : จตุพร สังขวรรณ, 2557

ในบริบทของการบริหารการเปลี่ยนแปลงแล้ว นวัตกรรมมีความหมายถึง “สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา หรือเกิดจากการคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ซึ่ง “สิ่งใหม่” ในที่นี้มีความหมายใน 2 แนวทางคือ ความคิดใหม่ และการกระทำใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความคิดใหม่ และการทำใหม่นั้นจะประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลง 2 ประเภท คือการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป และการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม

สรุป เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่เข้ามาบีบบทบาทต่อการดำเนินการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และเทคโนโลยีก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน จึงส่งผลกระทบต่อประโยชน์ และความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญในการเรียนรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจังเพราะเทคโนโลยีจะก่อให้เกิดนวัตกรรม

ทฤษฎีนวัตกรรม Innovation

1. “นวัตกรรมทางธุรกิจ” หมายถึง การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ การสร้างสรรค์ การพัฒนา ต่อยอด การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การจัดการ การผลิต กระบวนการ ระบบ โครงสร้างองค์กร รูปแบบธุรกิจ เพื่อที่จะสร้างมูลค่าใหม่ๆ สำหรับลูกค้า และผลตอบแทนทางการเงินให้กับธุรกิจ โดยเป็นที่ยอมรับต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ทั้งนี้ก็มีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล และในหลายสาขาซึ่งการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด

และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะเศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐในเชิงเศรษฐศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต โดยนวัตกรรมแบ่งจำแนกตามประเภทกว้างๆ ได้ 3 แบบ คือ

- 1.1 ศิลป์ (Artistic) เช่น การวาดภาพ การเต้นรำ การแสดง
- 1.2 ธุรกิจ (Business) เช่น เงินหุ้นสินค้า แลกเปลี่ยนสินการเจรจา องค์กร
- 1.3 สังคม (Social) เช่น รัฐบาลแบบระบอบประชาธิปไตย ทฤษฎีสันส่วนตัว ศาสนา การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

2. Schumpeter ได้กล่าวว่าผู้ประกอบการต่างก็หาทางใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตสินค้าบริการหรือนวัตกรรมที่เป็นสินค้าใหม่ เพื่อสร้างประโยชน์เชิงธุรกิจให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนวัตกรรมนั้นสามารถทำให้องค์กรมีกำไรจากการเป็นผู้ผูกขาดได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ก็ยังมีนักลงทุนบางคนที่ยพยายามจะลอกเลียนแบบเทคโนโลยีของผู้อื่นหรือดัดแปลงพัฒนาต่อยอดก็ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดเวลาเช่นกัน เกิดเป็นวงจรเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งถึงจุดที่ความสามารถในการผูกขาดหมดไป ณ จุดนี้สิ่งต่างๆ จะวนกลับมาเป็นวัฏจักรเพื่อหนีการลอกเลียนแบบผู้ประกอบการเดิมหรือคนที่มองหานวัตกรรมใหม่ ๆ จะทำให้เกิดรูปแบบการแข่งขันใหม่ๆ จากการคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ Schumpeter เรียกว่าเป็น การทำลายที่สร้างสรรค์ (Creative Destruction) เมื่อมีการคิดสิ่งใหม่ๆ ทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างกำไรเพิ่มขึ้นให้กับองค์กร

3. Chasm Theory Moore's Chasm Theory ทฤษฎีหุบเหวของการดับแห่งนวัตกรรม เป็นทฤษฎีของ Roger และเกิดเป็นทฤษฎีต่อยอดโดย G.A. Moor โดย มัวร์ ได้ให้ความสำคัญต่อการยอมรับนวัตกรรมในกลุ่ม Early Adopters อย่างมากที่สุด และกลุ่มนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งว่านวัตกรรมนั้นจะมีอยู่หรือดับไปในสังคม มัวร์จึงเปรียบว่าในคนกลุ่มนี้จะมี “หุบเหว” ซึ่งคอยดักนวัตกรรมใดๆ ที่จะอยู่หรือดับไป และนวัตกรรมใดๆ จะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง Early Adopter กับผู้ผลิตจนกว่านวัตกรรมนั้นๆ จะตรงกับอุปสงค์ในสังคมจนเกิดการยอมรับในที่สุดหากนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใดก็ตามผ่านหุบเหวนี้ไปได้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีนั้นๆ จะเกิดการยอมรับ และเกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์ในสังคมอย่างท่วมท้นเรียกว่าเป็นช่วง Take Off ทะยานขึ้นสู่ฟ้าของธุรกิจ ซึ่งจะทำได้สูงสุด นักลงทุนธุรกิจเทคโนโลยีใดก็ตามก็คงมองหาโอกาสในการลงทุนธุรกิจเทคโนโลยีในสังคม ณ ช่วงเวลานี้ เพราะในการลงทุนด้านธุรกิจเทคโนโลยีใดก็ตาม ในช่วงเวลาที่เทคโนโลยีเข้าสู่กลุ่ม Innovators เป็นช่วงที่เกิดของธุรกิจ นอกจากต้องลงทุนวิจัยพัฒนาสูงแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องมีผู้ซื้ออยู่น้อยอยู่ ดังนั้น Economy of Scale ยังทำให้ราคาต่อหน่วยแพงอยู่ ถึงแม้หากการลงทุนธุรกิจในช่วงเวลาที่เทคโนโลยีเข้าสู่กลุ่ม Early Adaptors นั้น เป็นช่วงเวลาที่ธุรกิจมีความเสี่ยงมากที่สุดว่าจะมีอยู่หรือดับไป และต้องลงทุนทำตลาดสูงที่สุด ดังนั้น นักลงทุนที่หัวธุรกิจจริงๆ มักเข้ามาลงทุนธุรกิจเทคโนโลยีที่ข้ามหุบเหวการยอมรับของกลุ่ม Early Adaptors แล้วเพราะตลาดเกิดความต้องการมหาศาล Demand Growth โดยทฤษฎีที่จะทำให้สำเร็จได้นั้นจำเป็นจะต้องต่อยอดจากทฤษฎีทั้ง 7 ดังนี้

3.1 The Engineering Theory of Innovation ทฤษฎีนวัตกรรมแนววิศวกรรม ก่อนปี ค.ศ.1960 (The Engineering Theory of Innovation) เป็นยุคแรกมีรากฐานมาจากแนวทางการแก้ปัญหาทางวิศวกรรม รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ และขบวนการผลิต ทฤษฎีนวัตกรรมนี้ หัวใจของการสร้างนวัตกรรม ขึ้นอยู่กับความสามารถในทางวิศวกรรมของนักวิจัย อาศัยความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ของนักวิจัย,วิศวกร,นักวิทยาศาสตร์ เป็นการสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ขึ้นมาแทนสิ่งเก่า ตัวแปรที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมล้วนเป็นสิ่งที่จับต้องได้ ได้แก่ ทุนทางการเงิน (Financial Capital) ทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนที่มีการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทุนทางกายภาพ (Physical Capital) ได้แก่ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2 The Market Theory of Innovation ทฤษฎีนวัตกรรมแนวการตลาด (The Market Theory of Innovation) Schmoockler 1966, Myers and Marquis 1969 แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดจากข้อมูล การตลาดมากกว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า นวัตกรรมจะดีอย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีกลยุทธ์การตลาดนำ ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

3.3 The Chain Link Theories of Innovation ทฤษฎีนวัตกรรมห่วงโซ่ความสัมพันธ์ (The Chain Link Theories of Innovation) แนวคิดทฤษฎีนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของตลาดและความรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้มีลักษณะตรงไปตรงมา แต่มีกลไกซับซ้อนตั้งแต่การออกแบบทางวิศวกรรม การผลิต การพัฒนาเทคโนโลยี การจัดซื้อวัตถุดิบ การขาย ตลอดจนไปถึงการส่งมอบลูกค้า และการบริการส่งผ่านข้อมูลความต้องการของตลาดจากลูกค้าผ่านผู้ผลิตไปสู่ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ ดังนั้นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยข้อมูลนวัตกรรม ไม่ใช่ข้อมูลทางการตลาดเพียงอย่างเดียว

3.4 The Technology Network Theory of Innovation ทฤษฎีนวัตกรรมแนวเครือข่ายเทคโนโลยี (The Technology Network Theory of Innovation) ภายใต้ชื่อ “ระบบสังคม” ทฤษฎีนี้ อธิบายว่า องค์กร สถาบันมีบทบาทในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรจะมีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความเข้มแข็งเกิดจากการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันภายนอก มีการถ่ายทอดข้อมูลทางนวัตกรรม มีการเชื่อมโยงทางเทคนิค เชื่อมโยงทางการตลาด และเครือข่ายข้อมูลนวัตกรรม นวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานระหว่างทุนที่จับต้องได้กับทุนที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งช่วยให้องค์กรมีขีดความสามารถในการดูดซับข้อมูลทางนวัตกรรมเพิ่มสูงขึ้น

3.5 The Social Network Theory of Innovation ทฤษฎีนวัตกรรมแนวเครือข่ายทางสังคม (The Social Network Theory of Innovation) ทฤษฎีนี้เชื่อว่านวัตกรรมจะสร้างสรรค์ขึ้นได้ต้องอาศัยความรู้จากทั้งภายในและภายนอก การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่จะทำให้เกิดการแพร่กระจายนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็วและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแนวคิดนี้ทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยวัดความสามารถขององค์กรจากปริมาณความหนาแน่นของความสัมพันธ์ ความร่วมมือของบุคลากรทั้งระบบ ผู้สนับสนุนเงินทุน สถาบันวิจัย สถาบัน

การศึกษา หน่วยงานพัฒนาในระดับภูมิภาค และอื่นๆ ผ่านระบบเครือข่าย และหน่วยงานย่อย นวัตกรรมนี้จึงเป็นนวัตกรรมที่ผสมผสานของทุนที่จับต้องได้ และทุนที่จับต้องไม่ได้

3.6 S-Technology S – Curve (ทฤษฎีเทคโนโลยีเส้นโค้ง) เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ที่ใช้อธิบายว่าประสิทธิภาพและความประหยัดต้นทุนของเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อเวลาผ่านไปและมีการลงทุนอย่างต่อเนื่อง หากจะอธิบายโดยย่อให้เชื่อมโยงกับ นวัตกรรมทั้งในรูปแบบนวัตกรรมส่วนเพิ่ม และนวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลง โดยสิ้นเชิงสามารถอธิบายได้ว่า ธุรกิจจะเริ่มจากการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบนวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิงที่สร้างผลตอบแทนในลักษณะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภค และมีการสร้างนวัตกรรมส่วนเพิ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองต่อความต้องการมากยิ่งขึ้น ต่อเมื่อในช่วงระยะเวลาต่อมา มีการสร้างนวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิงขึ้นมาใหม่แทนที่นวัตกรรมเดิม ในช่วงแรกนวัตกรรมนี้จะยังไม่สามารถสู้กับนวัตกรรมเดิมได้ เมื่อมาถึงจุดที่เส้นโค้งตัดกัน ซึ่งเป็นจุดที่นวัตกรรมใหม่ตามทันนวัตกรรมเดิม ทั้งในด้านประสิทธิภาพหรือความประหยัดต้นทุน แต่นวัตกรรมใหม่ต่างจากนวัตกรรมเก่าตรงที่มันยังมีโอกาสอีกมากมายที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อีก

3.7 Dominant Design (ทฤษฎีการออกแบบที่โดดเด่น) เป็นการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมที่ก้าวผ่านเทคโนโลยีแบบเดิมๆ โดย Schumpeter ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เป็น “Creative Destruction” เป็นการทำลายที่สร้างสรรค์ เป็นการปรับปรุงสินค้า บริการ หรือวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นที่ละเล็กทีละน้อยจนถึงจุดที่เรียกว่า “Dominant Design” เป็นต้นแบบที่พร้อมออกสู่ตลาด จุดเริ่มต้นของรูปแบบการแข่งขัน ซึ่งอาจจะมีการลอกเลียนแบบหรือเพิ่มเติมปรับปรุงบางส่วนให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการบริหารองค์กรที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวข้ามวิธีการปฏิบัติแบบเดิม ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Leapfrog Theory)

สรุป นวัตกรรมคือสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาจนเกิดมูลค่าจนทำให้ได้เปรียบการแข่งขันด้านธุรกิจเช่นเดียวกับการพัฒนาแรงงานที่ต้องใช้รูปแบบใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

แนวคิด Digital Transformation Organization (Cognizant, 2557)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุน (Enabling Technology) การพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยมุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานด้านไอซีที โดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Broadband Internet) กระจายอย่างทั่วถึงเสมือนบริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทั่วไป ประชาชนมีความรอบรู้ เข้าถึง สามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศได้อย่างรู้เท่าทันอุตสาหกรรมไอซีทีที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนมีโอกาสในการสร้างรายได้และคุณภาพชีวิตดีขึ้น

แผนภาพที่ 2-7 : ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายในการพัฒนากำลังคนดิจิทัล หมายถึง การสร้างและพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่ประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงและทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูงรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ที่ 5 นี้ มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตามการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล
2. เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 20,000 งาน
3. บุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

แผนงาน

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรวัยทำงาน และวัยเกษียณ ให้มีความสามารถสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้รูปแบบใหม่ นำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์

1.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ และองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ที่สุดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือระบบเศรษฐกิจ ด้วยการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการเรียนรู้ในระบบเปิดสำหรับมหาชน ตามความต้องการที่หลากหลายทั้งบุคลากรวัยทำงาน สถานประกอบการ หรือผู้ที่สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์

1.2 พัฒนาทักษะในลักษณะของสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ (Computational Thinking) ทักษะด้านการออกแบบกระบวนการทางธุรกิจ (Design Process Thinking) ทักษะทางด้านนวัตกรรมบริการ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Entrepreneurship) นำไปสู่การสร้างธุรกิจใหม่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างการจ้างงานที่มีคุณค่าสูง

1.3 จัดให้มีศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเรียนรู้และปฏิบัติเพื่อเพิ่มทักษะรูปแบบใหม่ในลักษณะบูรณาการการเรียนการสอนร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคการศึกษา อาทิ การส่งเสริมให้มีการฝึกงาน (On the Job Training) ที่เป็นการปฏิบัติงานจริงกับภาคธุรกิจเอกชนในหลักสูตรการศึกษาที่เป็นที่ต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลแห่งอนาคต

1.4 พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้มีความรอบรู้ และเท่าทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น บุคลากรวิชาชีพด้านนิติศาสตร์มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการยุติธรรม

1.5 พัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรภาครัฐให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน

2.1 อำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานของบุคลากรจากต่างประเทศที่มีทักษะเป็นที่ต้องการตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและผ่อนปรนกฎระเบียบเรื่องการอนุญาตทำงานให้กับบุคลากรต่างชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และใช้ประโยชน์จากการเปิดเสรี

ทางการค้าการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญระดับสูง จากประเทศในกลุ่มอาเซียนและกลุ่มประเทศพันธมิตรทั่วโลก

2.2 เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล (Digital Specialists) ในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้มข้น (High-Tech Sector) ให้มีความรู้และทักษะในระดับมาตรฐานสากล โดยสนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้เพิ่มหลักสูตรในสาขาที่ขาดแคลน เช่น ด้านการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านระบบอัตโนมัติ ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมซอฟต์แวร์ขั้นสูงและวิทยาการบริการด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ตลอดจนปรับปรุงระบบการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกระดับการศึกษา ให้มุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับทฤษฎี

2.3 สร้างเครือข่ายความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและทักษะใหม่ๆ ระหว่างองค์กรและบุคลากรทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ กระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ รวมถึงการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน

2.4 จัดทำแผนพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลที่รองรับการปรับโครงสร้างการพัฒนา กำลังคนทางด้านดิจิทัลของประเทศในทุกระดับทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐและภาคธุรกิจ ที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงความต้องการการจ้างงาน ลักษณะการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง และค่านิยมของการทำงานทางด้านดิจิทัลในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคการศึกษาให้ครอบคลุมถึงแนวคิดการให้การศึกษาด้านทักษะการคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กไทยในระยะยาวไปสู่อนาคต

3. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 พัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ (CEO) ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กร ที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

3.2 สร้างเครือข่ายผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารด้านข้อมูลดิจิทัลระดับสูงของรัฐเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงแนวคิดในการบริหารจัดการสารสนเทศยุคใหม่ เพื่อนำไปสู่การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน พัฒนาการให้ทันสมัย สร้างสรรค์บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดงบประมาณ

3.3 แนวคิด Digital Transformation Organization (Cognizant, 2557) Cognizant คือ องค์กรชั้นนำของโลกที่ให้บริการการพัฒนาปรับองค์กรเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้ทำการสำรวจการปรับตัวขององค์กร Digital Transformation Organization ชำนาญในการรับมือต่อการเข้ามาของเทคโนโลยีพลิกโลก Disruptive Innovation ในรายงานของ Cognizant ได้กล่าวไว้ว่าไม่อาจปฏิเสธได้ว่า แนวทางการปรับตัวขององค์กรเพื่อรับมือกับการเข้ามาของเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก Disruptive

Innovation นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้น ๆ ที่องค์กรปัจจุบัน โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารระดับถูกกระตุ้นหรือตระหนักไม่ว่าจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เศรษฐกิจ สังคม ลูกค้า หรือผู้ที่มีส่วนได้เสีย ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวหรือแตกดับ Transform or Perish ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องยอมรับ และตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัว เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนอย่างมาก

3.4 Wikipedia ได้ให้ความหมายคำว่า Digital Transformation คือการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกส่วนของของสังคมมนุษย์ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงคือการใช้งานดิจิทัลโดยจะทำให้เกิดรูปแบบใหม่ของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

3.5 (Cognizant , 2557) ได้ให้คำนิยามทั่วไปของ Digital Transformation (DT) หมายถึงการนำ Digital Technology มาปรับใช้กับทุกกระบวนการ ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับรากฐาน กระบวนการทำงาน วิถีคิด Mindset จนถึงกระบวนการส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า และอาจถึงขั้นเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้สามารถท้าทายกับสิ่งเดิมๆ กล้าลองผิดลองถูกมากขึ้น และไม่กลัวความล้มเหลวนำไปสู่ความแข็งแกร่ง และสร้างความแตกต่างจนเป็นความได้เปรียบด้านการแข่งขัน

3.6 การขับเคลื่อนเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง“คน” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญหรือเป็นหัวใจเป็นอันดับแรก เนื่องจากตลอดเส้นทางของการดำเนิน Digital Transformation นั้นหากไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนในองค์กร หรือคนในองค์กร ตลอดถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย Stakeholder ไม่เข้าใจ และให้ความร่วมมือโดยเริ่มจากการสื่อสาร และมองเห็นภาพองค์กรในอนาคต Vision เป็นภาพเดียวแล้วนั้น ถึงแม้องค์กรจะลงทุนด้านปัจจัยพื้นฐานหรือโครงสร้างด้านเทคโนโลยีก็คงไม่สามารถให้การปรับเข้าสู่ Digital Transformation ได้สำเร็จ

3.7 Digital Organization Transformation หมายถึงการปรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าจนถึงการส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า โดยใช้ Digital + Human ทำงานร่วมกันตลอดทั้งเส้นทางเพื่อลดเวลา ต้นทุน เช่น กระบวนการเก็บข้อมูล จากเดิมเป็นการลงข้อมูลในสมุดบันทึกแทนการลงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมต่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนสามารถเข้าถึงได้ทุกเมื่อ ทุกเวลา และทุกสถานที่เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันถ่วงที เป็นต้น

3.8 จุดเริ่มต้นที่สำคัญคือ ผู้นำระดับสูงสุด ผู้ประกอบการ เจ้าของธุรกิจ ผู้ลงทุน (CEO, President, Entrepreneur, Investor) ขององค์กรจำเป็นต้องเกิด Digital Awareness และมองเห็นถึงความสำคัญในระยะสั้นและระยะยาว จำเป็นต้องมีบทบาท Commitment อย่างชัดเจน ลงแรง ลงเวลา และกำหนดว่าการทำ Digital Organization Transformation คือ Priority สำคัญขององค์กร และทางรอดนำไปสู่อนาคต ความมุ่งมั่น พร้อมทั้งมีการตั้งคณะทำงานขึ้นอย่างชัดเจน สร้างสำนึกของความเร่งด่วน Sense of Emergency

สรุป การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงเป็นขบวนการที่ต้องให้ความสำคัญ จึงต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุน (Enabling Technology) เพื่อให้การพัฒนาองค์กร หรือบุคลากรโดยเฉพาะด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโต ขยายตัวมากขึ้นกรอบแนวคิดด้านบุคคลจึงจำเป็นต้องขยาย และพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้นในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กรหรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการออกแบบระบบการทำงานขององค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Mathis and Jackson (2000 : 4) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ Gilley and England (1989 : 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเริ่มจากการรับสมัครการเลือกสรรการดำรงรักษา การพัฒนารวมไปถึงการใช้ประโยชน์และการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

1. ภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 งานหาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่ของการจัดหาบุคลากร (Procurement) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์กรต้องการอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงลงไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการจัดหาพนักงานให้ได้ตามที่ต้องการ จะต้องอาศัยการออกแบบงาน (Job Design) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวางแผนกำลังคน (Manpower Plan) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

1.2 งานใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือหน้าที่ของการใช้บุคลากร (Directing) เพื่อให้พนักงานที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อตนเองหมู่คณะและขององค์กร ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้คนให้ทำงานตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (Placement) การปฐมนิเทศ (Orientation) และการทดลองงาน (Probation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างทีมงาน (Teamwork Building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

1.3 งานดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์คือ หน้าที่การทำนุบำรุงรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยทั้งหลายมาเบียดเบียนให้ต้องเจ็บป่วย แนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงให้รอดพ้นจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งปวง ตลอดจนยาเสพติดให้โทษ อุบัติภัย อบายมุขและภัยที่จะบั่นทอนชีวิตของพนักงาน เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาพนักงาน ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ (Promotion) การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (Health Care and Safety) การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ

(Disciplinary and Punishment) กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ภารกิจหลักทั้ง 3 ประการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจในสาระสำคัญของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็คือ "หาให้ได้ ใช้ให้เป็น และเก็บรักษาซ้ำๆ ไว้นาน ๆ" นับว่าเป็นคำกล่าวสั้นๆ แต่ได้ความหมายและเข้าใจได้ชัดเจนที่สุด

2. หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1 การออกแบบงาน คือการนำภารกิจขององค์กรมาแยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของงานเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และง่ายต่อการจัดหาคคนมาทำงานตามตำแหน่งเหล่านั้น

2.2 การวิเคราะห์งาน คือ การศึกษาค้นคว้าหารายละเอียดของตำแหน่งงานที่ออกแบบไว้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนคุณสมบัติเช่นไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

2.3 การวางแผนกำลังคน เป็นการคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

2.4 การสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่จะหาคนที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะ เฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลาที่ต้องการ

2.5 การบรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศ และทดลองงาน เป็นกระบวนการรับพนักงานใหม่ ขององค์กร ที่จะต้องทำสัญญาว่าจ้างให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง พร้อมกับให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร และทดลองทำงานชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้แน่ใจว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่จะทำหรือไม่ ก่อนบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำขององค์กรต่อไป

2.6 การสร้างแรงจูงใจ คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มใจเต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับพนักงาน ให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

2.7 มนุษย์สัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการติดต่อสื่อสารของบุคคลมาอบรมพนักงาน เพื่อให้มีความชำนาญในการติดต่อกับบุคคลและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.8 การสร้างทีมงาน คือ ความพยายามของผู้บริหารที่จะทำให้พนักงานทุกคนได้มีความเข้าใจรักใคร่ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และช่วยกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานร่วมกัน

2.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.10 การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการให้พนักงานเข้าฝึกอบรม ในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2.11 การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายและการให้พ้นจากงานเป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสม ความจำเป็นของหน่วยงาน และการให้พ้นจากงานเป็นไปตามระเบียบการพ้นจากงานขององค์กร

2.12 การจ่ายค่าตอบแทน เป็นกระบวนการติดอัตราค่าจ้างตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเกิดประสิทธิภาพในการจูงใจบุคคลภายนอกให้ยินดีจะเข้ามาร่วมงานและกระตุ้นให้พนักงานภายในเต็มใจที่จะทำงาน

2.13 การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เป็นการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของพนักงานให้มีความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเป็นสาเหตุของการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

2.14 การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ เป็นการฝึกฝนให้พนักงานมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร หากผู้ใดฝ่าฝืนก็ดำเนินการลงโทษตามความเหมาะสม

2.15 กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นการให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายกองทุนเงินทดแทน กฎหมายกองทุนประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ได้ประยุกต์แนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการคนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่

3.1 การยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งเป็นทั้งโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ต่อกองการ เช่น กฎหมายสถานะทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น ในการกำหนดกลยุทธ์ของกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์แต่ละด้าน โดยจะใช้มาตรการเชิงรุกกับโอกาสที่จะเกิดขึ้น ขณะเดียวกันพยายามหาวิธีการแก้ไขข้ออุปสรรคให้หมดไป

3.2 การยอมรับอิทธิพลของการแข่งขันและความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและความเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน เช่น การจูงใจค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อัตราการว่างงาน สภาพการทำงานและชื่อเสียงของคู่แข่ง เป็นต้น องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อถึงการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์และขณะเดียวกันก็จะได้รับผลกระทบ ด้วยเช่นกัน

3.3 การเน้นแผนระยะยาวแนวคิดของการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรจะมุ่งเน้นเป้าหมายในอนาคต และทิศทางการปฏิบัติงานในระยะยาว จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจนต่อจากนั้นจะกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันให้มีการปฏิบัติการกิจต่างๆ ได้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ เป็นการแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

สรุป บุคคล คือ ทรัพยากรที่สำคัญของทุกองค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนา และดูแลด้วยกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการให้การศึกษาและความรู้เพื่อให้องค์กรเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (Digital LabourMarket Transformation) (กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, ออนไลน์, 2560)

ตามการประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระหว่างปี 2553 – 2583 พบว่า จำนวนประชากรไทยจะมีมากที่สุดในปี 2569 มีจำนวนทั้งสิ้น 66.38 ล้านคน และในช่วงปี 2564 จำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีสัดส่วนร้อยละ 20 ของจำนวนประชากร ทั้งหมด อันหมายถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ กำลังแรงงานอายุ 15 -59 ปี นั้นมีจำนวนลดลงตลอดตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้น นั้นหมายถึงหาก การผลิตสินค้า และบริการมีการใช้แรงงานในสัดส่วนเท่าเดิม แรงงานที่จะเข้ามาในระบบจะขาดแคลนอย่างแน่นอน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจำนวนมาก ดังเห็นได้จากจำนวนสถิติการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว และการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย ณ กรกฎาคม 2561 มีจำนวน 3.42 ล้านคน ในขณะที่แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศ ปี 2560 มีจำนวน 115,215 คน ส่งรายได้กลับประเทศไทย 122,756 ล้านบาท และในปี 2561 เดือน มกราคม – กรกฎาคม จำนวน 73,101 คน ส่งรายได้กลับประเทศไทย 84,556 ล้านบาท

ดังนั้น การเข้ามาของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานที่สำคัญคือ AI (Artificial Intelligence) ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีสำคัญ คือ Sensors, Big Data, AI/Deep Learning, และ Cloud Computing นอกจาก เทคโนโลยี AI แล้วยังมีเทคโนโลยีหุ่นยนต์ด้วย ซึ่งทั้ง 2 เทคโนโลยีสำคัญดังกล่าว สามารถทำงานแทนมนุษย์ทั้ง เรื่อง สมอ ง ตา หู ปาก และมือ โดยตัวเลขที่สะท้อนถึงความปั่นป่วนของเทคโนโลยีดังกล่าวต่อสถานการณ์เศรษฐกิจ คือ GDP โตเพียง ร้อยละ 2.1 ต่อปี แม้รัฐบาลจะตั้งเป้าที่ร้อยละ 5 ต่อปี แรงงานไทยมีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าว คือ แรงงานที่มีรายได้น้อยและ การศึกษาต่ำ แต่อย่างไรก็ตามทุกระดับการศึกษามีความเสี่ยงซึ่งขึ้นอยู่กับอาชีพที่สามารถถูกทดแทนโดยเทคโนโลยีได้ง่าย เช่น คนงานเย็บผ้า คนขับรถบรรทุก พนักงานแคชเชียร์ พนักงานบัญชี และนักบัญชี เป็นต้น รูปแบบการทำงานใหม่ได้เกิดขึ้นจากผลของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ต เรียกว่า Gig Economy คือ ระบบเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยงานครั้งคราว หรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้งๆ ไป เช่น freelance, part time, temporary, outsource, คนรับจ้างผ่าน platform ต่างๆ เช่น Uber, Airbnb ไม่ใช่งานประจำ โดยระบบเศรษฐกิจดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจของคนรุ่นใหม่โดยเฉพาะ คน Gen Y และ Gen Z

เนื่องจากไลฟ์สไตล์ของคนยุคใหม่ที่ต้องการมีอิสระได้ทำตามใจตัวเอง ทั้งในการตัดสินใจเรื่องงาน และการบริหารเวลาในชีวิต ซึ่ง Gig Economy ก็เข้ามาตอบโจทย์ความต้องการตรงนี้ได้เป็นอย่างดี คนในยุคปัจจุบันนี้ไม่สนใจงานประจำหันมาเป็น gig worker กันมากขึ้น ตอนเช้าอาจจะรับงานฟรีแลนซ์ ตอนบ่ายออกไปเป็นคนขับ Grab ตอนเย็นรับจ้างสอนพิเศษ พร้อมๆ กันนี้ก็ปล่อยห้องว่างที่บ้านให้ นักท่องเที่ยวเช่าผ่าน Airbnb ไปด้วย นี่เป็นตัวอย่างชีวิตออกแบบได้ของเหล่า gig worker ซึ่งตรงกับไลฟ์สไตล์ ของคนยุคปัจจุบัน และยังมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงไปได้อีกมาก แต่ในขณะเดียวกัน ก็ต้องแลกมาด้วยความไม่มั่นคงจากรายได้ที่ไม่แน่นอน รวมทั้งสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานควรจะได้ เนื่องจาก gig worker ไม่ได้รับสิทธิ ประโยชน์เหมือนคนทำงานทั่วไป เช่น วันลา ประกันสุขภาพ และค่าจ้างขั้นต่ำและยังเสี่ยงถูกแย่งงานจากคนอื่นที่มีฝีมือหรือทักษะแบบเดียวกัน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นมนุษย์เงินเดือน เป็นฟรีแลนซ์ หรือเป็น gig worker สิ่งสำคัญคือ ต้องพัฒนาทักษะที่ตัวเองมีอยู่ให้เชี่ยวชาญ มีความรู้รอบด้าน เพราะไม่ว่าในอนาคตเราจะเปลี่ยนไปทำงานใน รูปแบบใด แต่สิ่งสำคัญที่จะทำให้อยู่รอดได้คือความพร้อมที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนอยู่เสมอ

การเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในอนาคตต้องพิจารณาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยของ เศรษฐกิจโลกที่ไทยต้องเฝ้าระวัง ประกอบด้วย

1. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้านำมาซึ่งห่วงโซ่การผลิตสินค้าที่สั้นลง
2. การแทนที่แรงงานที่มีฝีมือด้วยปัญญาประดิษฐ์
3. ผลต่อเนื่องของปัญหาอัตราการเกิดที่ต่ำลง ประกอบกับการ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้หลายประเทศขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว
4. ญี่ปุ่น และหลายประเทศที่พัฒนาแล้วทยอยออกมาตรการนำเข้าแรงงานต่างชาติ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
5. ข้อพิพาททางการค้าระหว่างสหรัฐกับจีน หากยืดเยื้อ รุนแรง ลูกกลมและหาข้อสรุปร่วมกันไม่ได้เกินกว่า 2 ปี จะส่งผลกระทบต่อปริมาณการค้าและเศรษฐกิจโลก ระบบทุนนิยมรูปแบบใหม่ กำลังเกิดขึ้น

สถานการณ์ตลาดแรงงานในประเทศไทยคืออีกหนึ่งความท้าทายของภาคธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (กรุงเทพธุรกิจ, ออนไลน์, 2563)

เบอร์นาร์ด โซโลมอน หัวหน้าฝ่ายแอฟฟลิเคชันประจำประเทศมาเลเซีย ออราเคิล คอร์ปอเรชั่น กล่าวว่า หลายประเทศทำการวิจัยและพัฒนาคนร่วมกับเทคโนโลยี แต่ก็ยังพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสายงานที่กำลังเป็นที่ต้องการ ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยจะต้องร่วมมือกันพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างไทยแลนด์ 4.0, อุตสาหกรรม 4.0 โมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของรายได้ในประเทศให้สูงขึ้นภายใน 5 ปีข้างหน้า

ดังนั้น หนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายต่อตลาดแรงงานและการจ้างงานในอนาคตของไทยซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องปรับบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูงและเป็นแรงงานที่มีทักษะ

ด้านดิจิทัล โดยหนึ่งในแนวทางปฏิบัติเพื่อให้โลกยุคดิจิทัลและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ สอดรับกันได้อย่างลงตัว รวมถึงการปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่มีคนเป็นศูนย์กลาง คือ “การลงทุน ทางด้านซอฟต์แวร์” ซึ่งในที่นี้ไม่ใช่การทดแทนคน แต่เป็นการช่วยเหลือและเปลี่ยนแปลงธุรกิจในเรื่องของการสรรหา การรักษาบุคลากรและการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีความสามารถ

ด้วยเหตุนี้ บริษัทในประเทศไทยหลายๆ แห่ง จึงต้องหันมาพัฒนาตัวเองให้ทันยุคทันสมัย ภายใต้โลกที่เต็มไปด้วยการเชื่อมต่อแบบดิจิทัล มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันต้องยอมรับว่าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำธุรกิจให้ทันสมัย ซึ่งนอกจากเครื่องมือ ยังต้องอาศัยผู้คนที่มีความสามารถ ดังคำกล่าวที่ว่า ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากร เป็นข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดโดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมไอที และโทรคมนาคม" ปัจจุบัน ตลาดแรงงานเต็มไปด้วยการแข่งขันและความต้องการคนมีฝีมือ ซึ่งประเทศไทยยังขาดผู้เชี่ยวชาญสายงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และการออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience Design) จึงเป็นความท้าทายอันใหญ่หลวงที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของธุรกิจอีกสิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในยุคปัจจุบัน คือ การรักษาและพัฒนาความสามารถของพนักงาน ที่สร้างความก้าวหน้าของอาชีพและการจัดการ ความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่มีศักยภาพได้ไปสู่การเป็นผู้นำพร้อมกับบทบาทที่ดียิ่งขึ้น

ฉะนั้น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าระบบทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลนั้นต้องอาศัยคนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่ในแถวหน้าของการผลักดันองค์กรให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน

ออราเคิลเผยว่า งานที่มีความท้าทายสูงมักตามมาด้วยผลตอบแทนอันดีงาม การที่องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีฝีมือไว้ได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่พนักงานได้รับบริษัททั้งหลาย ต่างแข่งขันกันเพื่อสรรหาและรักษาพนักงานที่มีฝีมือเอาไว้ อีกหนึ่งแนวคิดที่สามารถปฏิบัติได้จริง คือ การตอบแทนพนักงานด้วยรางวัลที่อยู่บนความยุติธรรม ความแม่นยำและประสิทธิภาพในการทำงาน

การยกระดับทักษะแรงงานไทย (ดร.เสาวณี จันทะพงษ์ และนายกัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล, ธนากรแห่งประเทศไทย, 20/2/2562)

หน่วยงานวิจัยหลายแห่งคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่เทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ AI IoT (Internet of Things) ที่ใช้อย่างแพร่หลายในการผลิตสินค้าบริการและในชีวิตประจำวันว่าจะมาทดแทนหรือถึงขั้นยึดครองตลาดแรงงาน โดย OECD (2018) ประเมินว่าในอีก 15 ปีข้างหน้า 14% ของแรงงานมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ และอีก 30% เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงานอย่างมาก และรายงานล่าสุดของ Mckinsey Global Institute เดือนกุมภาพันธ์ 2562 คาดว่าประมาณครึ่งหนึ่งของงาน (Work Activities) ที่เคยใช้แรงงานคนจะถูกทดแทนโดยระบบอัตโนมัติ นอกจากนี้ หลายประเทศทั่วโลกต่างประสบปัญหาของการไม่สามารถสร้างเยาวชนและคนวัยทำงานให้มีทักษะการทำงานและทักษะชีวิตที่สูงพอที่จะเผชิญการทำงานยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก ทำให้ตลาดแรงงานและการศึกษาและฝึกอบรมของไทยจะต้องพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพงานและทักษะแรงงานแห่งอนาคต

จากข้อมูล Asian Productivity Organisation (APO) ปี 2561 ระบุว่าผลิตภาพแรงงานไทยที่วัดโดย GDP ต่อคนน้อยกว่าสิงคโปร์เกือบ 5 เท่า โดยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับใกล้เคียงเดิมและยังลดลงในภาคเกษตรและอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ไทยยังมีขนาดแรงงานนอกระบบถึง 55% ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคม ส่วนใหญ่มีการศึกษาและผลิตภาพต่ำ มีรายได้น้อยเทียบกับแรงงานในระบบ

จากงานศึกษาของ World Bank (2016) พบว่าระยะหลังเริ่มเห็นแนวโน้มการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมากขึ้นในกลุ่ม Emerging Markets วัตถุประสงค์ของหุ่นยนต์อุตสาหกรรมซึ่งไทยติดอยู่ในอันดับต้นๆ ในกลุ่มนี้ คาดว่าไทยน่าจะนำหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมาใช้เพิ่มขึ้น เพราะคุ้มค่าต่อการลงทุนหากดูจากทั้งปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน ราคาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม และระยะเวลาการใช้งาน ในด้านผลกระทบต่อการใช้งาน ILO (2016) คาดว่าในอีก 10-20 ปีข้างหน้า 56% ของแรงงานทั้งหมดใน ASEAN-5 จะได้รับผลกระทบจากการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งจะเกิดขึ้นมากในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการทั้งธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร ค่าปลีกและค้าส่ง ก่อสร้าง และธุรกิจ BFSI (Banking, Financial Service, Insurance) จะเห็นว่าความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสร้างความเสี่ยงต่อแรงงานหลากหลายทักษะอาชีพ และมีความต้องการสูงในทักษะเฉพาะมากขึ้น อาทิ กลุ่มผู้บริหารและผู้ประกอบการที่สามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ๆ นักพัฒนาซอฟต์แวร์และฐานข้อมูล

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่” ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลา หากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป สอดคล้องกับรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill ในส่วนของไทยรายงานระบุว่าผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

หากเจาะลึกข้อมูลการฝึกอบรมแรงงานปี 2560 ที่จัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกระดับฝีมือ รองลงมาคือ สร้างอาชีพเสริม และเตรียมเข้าทำงาน สาขาการฝึกอบรมที่มีความต้องการสูงสอดคล้องกับสาขาที่เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเกือบ 40% เป็นสาขาช่างฝีมือด้านการผลิต ส่วนใหญ่กระจุกในสาขาช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ รองลงมา 17% เป็นสาขาโรงแรมและภัตตาคารที่อยู่ในกลุ่มอาชีพแม่บ้านของโรงแรม แม่ครัวและพนักงานเสิร์ฟ โดยในแต่ละสาขามีอัตราการเรียนจบหลักสูตรเกือบ 100% และอัตราการสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของช่างฝีมือด้านการผลิตและด้านบริการอยู่ในระดับสูงที่ 70%-90% ขณะที่สาขาอาชีพอื่นอยู่ในอัตราต่ำกว่า โดยมีผู้เข้ารับการฝึกเฉพาะในส่วนของการยกระดับ

ฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 139,576 คน จบการศึกษา 135,159 คน และได้งานทำ 69,993 คน อัตราของผู้จบการฝึกโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 97% ยกเว้นสาขาเหมืองแร่ที่มีอัตราผู้จบการฝึกเพียง 74% ขณะที่ผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 113,557 คน ผ่านการทดสอบ 83,004 คน

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (Digital Labour Market Transformation) (สัมมนาการโดย กรมการจัดหางาน, วันที่ 22/8/2561)

การเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในอนาคตต้องพิจารณาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยของ เศรษฐกิจโลกที่ไทยต้องเฝ้าระวัง ประกอบด้วย 1. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้านำมาซึ่งห่วงโซ่การผลิตสินค้าที่สั้นลง 2. การแทนที่แรงงานมีฝีมือด้วยปัญญาประดิษฐ์ 3. ผลต่อเนื่องของปัญหาอัตราการเกิดที่ต่ำลง ประกอบกับการ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้หลายประเทศขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว 4. ญี่ปุ่น และหลายประเทศที่พัฒนาแล้วทยอยออกมาตรการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน 5. ข้อพิพาททางการค้าระหว่างสหรัฐกับจีน หากยืดเยื้อ รุนแรง ลูกกลมและหาข้อสรุปร่วมกันไม่ได้เกินกว่า 2 ปี จะส่งผลกระทบต่อปริมาณการค้าและเศรษฐกิจโลก ระบบทุนนิยมรูปแบบใหม่กำลังเกิดขึ้นจากผลกระทบจากระบบอินเทอร์เน็ตที่เปลี่ยนแปลงใน การผลิต การบริการ โดยเฉพาะห่วงโซ่การผลิตทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ การลดลงของภาวะเจริญพันธุ์ทำให้ขาดแคลน แรงงาน ระบบเศรษฐกิจจำเป็นต้องใช้ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์และสมองกลอัจฉริยะในการทำงานและในระบบการผลิตมากขึ้น จึงต้องทำให้ “มนุษย์” ทำงานร่วมกับ “หุ่นยนต์” และ “สมองกลอัจฉริยะ” ได้อย่างผสมกลมกลืน แนวโน้มของอาชีพที่เน้นความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อีกอาชีพที่ไม่ใช้ทักษะและการเรียนรู้หรือฝึกสอน ได้ง่ายจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรสมัยใหม่ เศรษฐกิจฐานความรู้ สหรัฐอเมริกาเป็นสังคมอุดมปัญญา มีงานวิจัย งานประดิษฐ์และนวัตกรรมมากมายเกิดขึ้น ในสหรัฐอเมริกา ในช่วง 200 ปีที่ผ่านมา สหรัฐอเมริกา จึงมีระบบเศรษฐกิจแบบฐานความรู้มากกว่า ประเทศใดๆ ณ เวลานี้ มีเกาหลีใต้และไต้หวัน ที่เดินหน้าพัฒนาตัวเองสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) นอกจากนี้ ปัจจัยพื้นฐานของการสร้างเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม คือ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ การลงทุนด้านการศึกษา การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา การลงทุนทางด้านข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร โทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ ดังนั้น ตลาดแรงงานในอนาคตจะต้องการแรงงานที่มีความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น งานของแรงงานทักษะต่ำหรือไร้ทักษะจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและหุ่นยนต์มากกว่า แรงงานที่มีค่าตอบแทนสูง หรือค่าจ้างสูงกว่าต้นทุน การใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีอัตโนมัติหรือหุ่นยนต์จะมีความเสี่ยงในการสูญเสียตำแหน่งงานมากกว่า แรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นคือความเหลื่อมล้ำจากการเข้าถึงเทคโนโลยี การศึกษา ความรู้ และการจ้างงาน การลดบทบาทของธุรกิจคนกลาง ดังนั้น คุณสมบัติของแรงงานยุคใหม่ที่จะต้อง มี คือ เข้าใจตนเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต ทำงานเป็นทีม การเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อความเชื่อของตนเอง สร้างวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน การมองภาพรวมทั้งระบบ ทักษะดิจิทัล ลองผิดลองถูกอย่างรวดเร็ว การคิดวิเคราะห์รอบด้าน การคิดแบบเจ้าของ และการคิดต่อยอดไปสู่สิ่งใหม่ และในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพัฒนางานที่เทคโนโลยีทดแทนยาก ได้แก่งานที่ใช้ความละเอียด ใช้ประสาทสัมผัสและมือ (Hand) งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Head) และงานที่ใช้

ความฉลาดทางสังคม (Heart) อาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่นแพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย ครู นักการเมือง นักสื่อสารมวลชน ผู้ให้บริการสอบถามข้อมูล เป็นต้น

ดังนั้น แนวทางการปรับตัวของแรงงานเพื่อลดความเสี่ยงจากการปั่นป่วนของเทคโนโลยี คือต้องมีการสร้างใหม่ (Reinvent) ตลอดเวลา โดยกำหนดเป้าหมาย ขวนขวายเติมทักษะที่ขาด และสร้างความสามารถจากตัวช่วย ซึ่งรัฐบาลสามารถช่วยแรงงานไทยให้ Reinvent ตัวเอง ดังนี้

1. สร้างระบบข้อมูลชี้ทักษะที่ตลาดต้องการ
2. สร้างระบบการแนะแนวอาชีพ
3. ส่งเสริมให้ผู้ฝึกอบรมให้แข่งขันกัน โดยการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย และจัดการฝึกอบรมคุณภาพสูง
4. สนับสนุนคนงานและนายจ้าง เช่น สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมค่าเสียเวลาในการทำงาน เป็นต้น

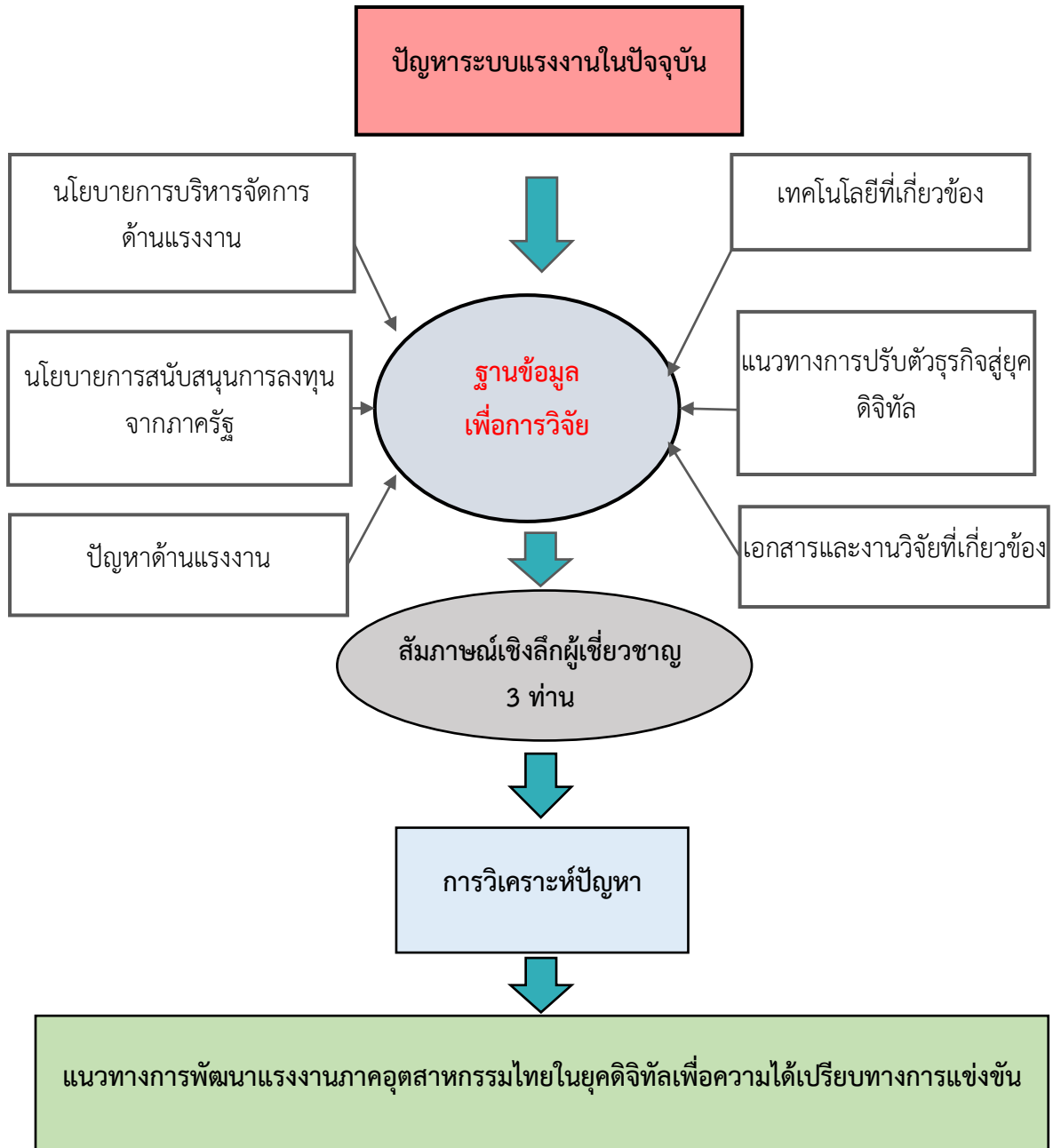
สรุป อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนแปลงสู่โลกดิจิทัลได้สร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ และปฏิวัติรูปแบบการทำงาน ไม่ใช่แค่เพียงในประเทศไทย แต่ยังแพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น สิ่งสำคัญคือการที่ระบบทรัพยากรมนุษย์สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับรูปแบบและวัฒนธรรมขององค์กร และเตรียมพร้อมกับการรับเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็ว

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันครั้งนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Inductive Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อยืนยันความถูกต้องของตัวแบบงานวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังแผนภาพที่ 2-8

แผนภาพที่ 2-8 : กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)



สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาครัฐเองมีการกำหนดแผนการพัฒนาประเทศที่จะกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุปัญหาและความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรมรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานในประเทศตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาชาติ 20 ปี/แผนตอบสนองนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 แนวทางการพัฒนาหลักสูตร และทักษะให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานสำหรับการก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรมยุคแห่งดิจิทัลของภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย

ตั้งแต่ปี 2560-2579 ซึ่งนโยบายหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนไปยังแผนการพัฒนาประเทศก็คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพทั้งอุตสาหกรรม S-Curve และ New S-Curve โดยเครื่องมือที่จะช่วยขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยไปสู่อุตสาหกรรมศักยภาพก็คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้เข้าสู่ยุคเทคโนโลยีแต่ด้วยสถานะในปัจจุบันค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมไทยยังไม่ถึงระดับอุตสาหกรรม 4.0 ดังนั้น แนวทางในการปรับตัวของอุตสาหกรรมไทยจึงควรมีการปรับตัวทั้งการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้ตอบรับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถนำแนวทางของประเทศที่นำเทคโนโลยีมาใช้ศึกษาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับประเทศไทยได้ เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ชัดเจนแต่ทั้งนี้ประเทศไทยเองก็ควรมีการสำรวจถึงสถานะอุตสาหกรรมที่แน่ชัดก่อนการการพัฒนา โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมสนับสนุนต่างๆ เพื่อได้รู้ถึงสถานะของระดับอุตสาหกรรมที่แท้จริง จากนั้นจึงนำเอาแนวทางการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมาปรับตัวให้เข้ากับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีผ่านนโยบายที่ภาครัฐกำหนดต่างๆ รวมทั้งควรมีการจัดตั้งต้นแบบศูนย์การเรียนรู้อุตสาหกรรม หรือ Learning Factory ซึ่งภายในศูนย์จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรม และผู้ที่สนใจสามารถมาเรียนรู้กระบวนการผลิตต่างๆ ที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ โดยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อให้เป็นต้นแบบการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีอย่างแท้จริง

บทที่ 3

สถานการณ์แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ครั้งนี้ เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และได้กำหนดกรอบและขอบเขตของระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนเหตุผลประการสำคัญในการนำระเบียบวิธีการวิจัยฯ ดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อันประกอบด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มีสาระสำคัญโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” เพื่อศึกษาแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
3. การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านการจัดการแรงงาน
4. การกำหนดนโยบายภาครัฐด้านสนับสนุนการลงทุน
5. ทฤษฎีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของแรงงาน (Sense of Ownership)
6. ทฤษฎีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. ทฤษฎีนวัตกรรม Innovation
8. แนวคิด Digital Transformation Organization
9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดของการวิจัย
12. สรุป

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่นำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบชี้แนะ (Guided Interview) กล่าวคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง หรือเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างหรือมีการนำคำสำคัญ (Keywords) มาใช้ประกอบในการชี้แนะคำสัมภาษณ์ โดยมีการร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด มีคำสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะมีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย หรือผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนในแต่ละสถานการณ์ที่มีเหตุการณ์ หรือมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลที่มีความสำคัญหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง กับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ได้ตอบข้อคำถามอันทำให้มาได้ซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆ และข้อเท็จจริงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดจากผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลที่มีความสำคัญหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง กับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดในทางปรัชญา ตลอดจนแนวความคิดและทฤษฎีทางด้านกระบวนการหรือกลไกเกี่ยวกับผลของการวิจัย รวมทั้งทัศนียภาพด้านต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random) อันเป็นการเลือกตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาเลือกตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังกล่าวมาประมวลผลอันนำไปสู่ข้อค้นพบเพื่อกำหนดรูปแบบกลยุทธ์ ต่อไป

โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วยผู้ประกอบการ/ผู้ทรงคุณวุฒิภาครัฐบาล และบุคคลที่มีความสำคัญหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง กับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” จำนวน 3 ท่าน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง : ผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ จำนวน 2 ท่าน
2. กลุ่มตัวอย่าง : ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานภาครัฐบาล ตำแหน่งบริหาร จำนวน 1 ท่าน

ประเด็นสำคัญในการรวบรวมข้อมูล

ส่วนการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการออกแบบการวิจัย (Research Design) หรือการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินกระบวนการวิจัยโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน”
2. การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน”
3. การดำเนินการเพื่อกำหนดกระบวนการ ขั้นตอนและแนวทางในการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย หรือผู้ให้สัมภาษณ์อันประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลที่มีส่วนสำคัญซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การออกแบบการวิจัย (Research Design) หรือการสร้างแบบสัมภาษณ์ สำหรับนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการออกแบบหรือสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบชี้แนะซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธีการสัมภาษณ์ที่มีแบบ หรือลักษณะที่ไม่เป็นมาตรฐาน ทั้งนี้ได้มีการกำหนดให้นำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวมาดำเนินการกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนในเชิงเนื้อหาให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิในเบื้องต้นก่อน เพื่อที่จะนำแนวความคิดหรือข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ในการปรับปรุงข้อความถามของแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งจะได้รับการนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อที่จะนำสภาพปัญหาหรือข้อบกพร่องของแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการปรับแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้ในการการสัมภาษณ์จริง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ อันมีผลต่อการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ข้อความสำหรับนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้ ได้ดำเนินการออกแบบการวิจัย (Research Design) หรือการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือเป็นกระบวนการวิธีการสัมภาษณ์ที่มีรูปแบบหรือมีลักษณะที่ไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured or Unstandardized Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบชี้แนะ (Guided Interview) ซึ่งในการกำหนดโครงสร้างของข้อความถามนั้น ประกอบไปด้วยข้อความถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลโครงสร้างแรงงานในมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาอุปสรรค และความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไร

ตอนที่ 3 แนวทางเพื่อการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะประกอบด้วย 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปได้ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวรรณกรรม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้ง แหล่งข้อมูลจากส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์ที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหรือสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรวมทั้งเพื่อนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในการวิจัยในส่วนต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางประการสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือจากบุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลที่มีส่วนสำคัญหรือเกี่ยวข้องกับ “แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน” ทั้งนี้ ในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ การบันทึกภาพ และจดบันทึกข้อมูลของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์ โดยการขออนุญาตจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน อันจะเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ เพื่อให้บรรลุกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก และวิเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ เป็นเอกสารหลักฐานชั้นต้น (Primary Source) เพื่อ

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เพื่อกำหนดทางเลือกแนวทาง จากผลการวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี ตามหลักการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนสำคัญซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ผู้ที่ให้ข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสำคัญซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย เพื่อสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. นายสมบุรณ์ ตรียศิลานันท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 2. นายบัณฑิต เลี่ยมสุวรรณ ผู้ประกอบการ บริษัท อาร์แอนด์ดี พรินซ์ จำกัด
 3. นางสาววรรณิ สนั่นวัฒนานนท์ ผู้ประกอบการ บริษัท เอเชีย พีช คอนเนคท์ กรุ๊ป
- ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ให้การสัมภาษณ์ ดังนี้

นายสมบุรณ์ ตรียศิลานันท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจทั่วโลก การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างบัณฑิตที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล การเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงาน ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับคุณค่าที่มากขึ้นทั้งในเรื่องคุณภาพและการบริการในการเรียนการสอน ขณะที่แผนยุทธศาสตร์ภายใต้การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มุ่งเน้นการผลิต

บุคลากรในสายดิจิทัล เพื่อรองรับความต้องการด้านแรงงาน สถาบันการศึกษาไทยมีแนวโน้มตามไม่ทันหากไม่ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอาจส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง ดังนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ รองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สามารถตอบสนองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ทั้งนี้แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล ดังนั้นจำเป็นต้องกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรมความพร้อมในการทดสอบและแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก มีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล

สรุป ภาครัฐดำเนินนโยบายด้านแรงงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของชาติ 20 ปี ที่เน้นให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานด้วยการจัดการศึกษา และการอบรม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

นายบัณฑิต เลี่ยมสุวรรณ ผู้ประกอบการ บริษัท อาร์แอนด์ดี พรินซ์ชั่น จำกัด ได้ให้สัมภาษณ์ว่า หลายองค์กรเริ่มนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่การทำงานของมนุษย์เพราะนอกจากจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแล้วก็ยังมีความคุ้มค่าในการดูแลระยะยาวที่ต่ำกว่า ในขณะที่หลายองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรของตนเองใช้เทคโนโลยีทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตน เป็นการให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีให้ประสานกันมากที่สุด เพราะต่างฝ่ายต่างก็มีคุณสมบัติในสิ่งที่ต่างกันหลายองค์กรจัดอบรมการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่จัดการฝึกทักษะ ไปจนถึงทำ Workshop ด้านเทคโนโลยี รวมถึงการฝึกใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันนี้มีเทคโนโลยีเกิดขึ้นมากมายเพื่อมาช่วยเหลืองานด้านนี้โดยเฉพาะ ให้ฝ่ายบริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ผู้บริหารยุคใหม่จึงควรต้องอัปเดตเทคโนโลยีอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับสายงานของตัวเอง และต้องรู้จักนำเอาเทคโนโลยีนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและมีประสิทธิภาพกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากที่สุด เพราะการบริหารงานนั้นก็เปรียบเสมือนกับน้ำมันเครื่องที่ต้องคอยหยุดให้เครื่องจักรทำงานอย่างราบรื่น ไม่สะดุดเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงสุด หากน้ำมันเครื่องไม่มีประสิทธิภาพแน่นอนว่าเครื่องจักรต้องเดินไม่เรียบแน่ๆ การทำงานก็จะลดคุณภาพลง ในอีกทางหนึ่งหากเครื่องจักรไม่มีน้ำมันเครื่อง ก็จะทำงานสะดุดไปจนถึงติดขัดจนทำงานไม่ได้ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรเป็นน้ำมันเครื่องที่ดีให้กับเครื่องจักรในยุคดิจิทัลนี้ด้วย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรขับเคลื่อนการทำงานได้ราบรื่นและมีประสิทธิภาพที่สุด

ผู้บริหารยุคดิจิทัลจะต้องใส่ใจเป็นพิเศษก็คือเรื่องของการคัดสรรอุปกรณ์การทำงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ใช่สักแต่จะซื้อให้พนักงานมีใช้ หรือประหยัดงบประมาณจนเกินไป ซึ่งบางครั้งการที่ซื้ออุปกรณ์ราคาถูก มาตรฐานต่ำ ก็อาจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพได้ เครื่องเสียบ่อย ซ่อมบ่อย เกิดความหงุดหงิดในการทำงาน ยุคดิจิทัลนั้นเกิดการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ขึ้นมากมาย หลายฝ่ายต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพื่อการแข่งขันที่มีคุณภาพตลอด จนมีประสิทธิภาพมากที่สุดให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรในยุคดิจิทัลนั้นต้องปรับตัวเป็นฝ่ายรุก รวมถึงต้องปรับการทำงานมากมายเพื่อให้กลายเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่พร้อมรับมือกับยุคดิจิทัลนี้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด และสร้างความสุขตลอดจนคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานให้มากที่สุด รวมถึงสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากที่สุด

สรุป ผู้ประกอบการต้องยอมรับการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อแรงงาน และต้องสร้างความเข้าใจถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาแรงงานในองค์กรด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร

นางสาววรรณิ์ สนั่นวัฒนานนท์ ผู้ประกอบการ บริษัท เอเชีย บีช คอนเนคท์ กรุ๊ป ได้ให้สัมภาษณ์ว่า หน่วยงานควรมีการส่งบุคลากรของตนให้ไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และฝึกทักษะฝีมือที่สูงขึ้น เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาและเกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ กล่าวคือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าของตนเอง สาเหตุแรกที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของก็คือ เขาได้รับการยอมรับจากนาย และผู้บริหารขององค์กรว่าเป็นคนที่มีฝีมือ และเป็นพนักงานที่องค์กรขาดไม่ได้ เมื่อพนักงานรู้สึกแบบนั้น ก็มักจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่อยากจะสร้างผลงานให้ดีขึ้น ก็เลยทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น และรู้สึกว่าองค์กรนี้ก็คือบ้านของเขา และเขาก็เป็นส่วนหนึ่งของบ้านหลังนี้ และการได้รับโอกาสในการแสดงฝีมือ สาเหตุที่สองก็คือ พนักงานได้รับโอกาสจากนาย และผู้บริหารในการให้แสดงฝีมือของตนเองอย่างเต็มที่ บางคนได้รับมอบหมายงานที่ทำทายมาก และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการให้โอกาสงานที่ทำทายนั้น ถือเป็น การบอกพนักงานทางอ้อมว่า “องค์กรไว้ใจคุณให้ทำงานที่สำคัญนะ ดังนั้นอย่าทำให้องค์กรผิดหวัง” องค์กรที่ให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนใจที่จะพัฒนาพนักงานให้เติบโตขึ้นไปเรื่อยๆ นั้น จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรจริงใจต่อเขา และเขาเองก็ต้องแสดงออกซึ่งความจริงใจกลับ โดยการแสดงฝีมืออย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรเห็นความสามารถของเขา นอกจากเรื่องของตัวงานที่ทำทาย การพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว สิ่งที่พนักงานบอกว่า ที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กรก็เพราะว่า องค์กรทุ่มเทให้กับเขาก่อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงการดูแลทุกข์สุขต่างๆ ในระหว่างการทำงานให้กับองค์กร

สรุป บุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาด้วยระบบการให้การศึกษา และการได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรจึงจะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผล

การวิเคราะห์สัมภาระ

1. ศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เปิดเผยผลสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไทย ซึ่งมีจำนวน 65.75 ล้านคน อยู่ในวัยแรงงาน (Work Force) 56.05 ล้านคนมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.22 ล้านคน กลุ่มที่อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.83 ล้านคน หรือราว 33% โดยจำแนกแรงงานกลุ่มนี้เป็น 2 ส่วน คือ

แรงงานในระบบ (ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย) มีเพียง 15.34 ล้านคน หรือ 41.2% เท่านั้น ซึ่งประเทศไทยพึ่งพาการสร้างรายได้ในรูปแบบค่าเพิ่มให้เศรษฐกิจไทยจากกำลังแรงงาน 41.8% เป็นแรงงานที่มีคุณภาพระดับ Semi-Skilled ขึ้นไป

แรงงานนอกระบบ (ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย) มีมากถึง 21.31 ล้านคน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่เป็นแรงงานอยู่ในภาคเกษตร 11.04 ล้านคน มากกว่า 51.8% ของแรงงานนอกระบบ และอีกกลุ่มมีกว่า 10.27 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว รายได้ไม่มั่นคง

แรงงานนอกระบบเหล่านี้มีระดับการศึกษาเพียงแค่ "ประถมศึกษา" หรือต่ำกว่า เกือบ 50% ทำการผลิตทางการเกษตรเชิงเดี่ยวมีผลิตภาพต่ำ หรือทำงานส่วนตัว ซึ่งมีจำนวนน้อยที่ประสบความสำเร็จในการหารายได้ที่มั่นคง

เมื่อพิจารณาดูประชากรวัยแรงงานที่อยู่ในกำลังแรงงาน 37.2 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำเป็นส่วนใหญ่ 36.65 ล้านคน มีพลังในการสร้างรายได้ให้กับเศรษฐกิจไม่เท่ากัน เนื่องจากแรงงาน/คนทำงานมีคุณภาพ (การศึกษา) สูงต่ำแตกต่างกัน จากข้อมูลกำลังคนวัยทำงานที่เข้าสู่การทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการจำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ดังนี้

เป็นลูกจ้างที่การศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า	17,307,000 คน หรือ 45%
เป็นลูกจ้างที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	6,333,000 คน หรือ 16.6%
เป็นลูกจ้างที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	4,835,000 คน หรือ 12.7%
เป็นลูกจ้างที่การศึกษาในสายอาชีพ	3,360,000 คน หรือ 8.8%
เป็นลูกจ้างที่การศึกษาระดับอุดมศึกษา	6,262,000 คน หรือ 16.4%

คุณภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน จากผลสำรวจสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าเยาวชนวัยแรงงานรุ่นใหม่อายุ 20-24 ปี จำนวน 4.89 ล้านคน ออกจากระบบการศึกษา และเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว 3.86 ล้านคน ด้วยวุฒิการศึกษาไม่เกิน ม.6 หรือ ปวช. กลายเป็นแรงงานกึ่งทักษะ (Semi-Skilled) กว่า 79% ของประชากรวัยนี้

ขณะที่เยาวชนวัยเรียน อายุ 15-19 ปี จำนวน 4.74 ล้านคน ออกจากระบบการศึกษา และเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว 1.41 ล้านคน ด้วยวุฒิการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า กลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Un-Skilled) กว่า 29.63% ของประชากรวัยนี้

World Economic Forum ได้สำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill ในส่วนของไทยรายงานระบุว่า ครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน "Technical Skill" โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม

และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง "Human Skill" ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้

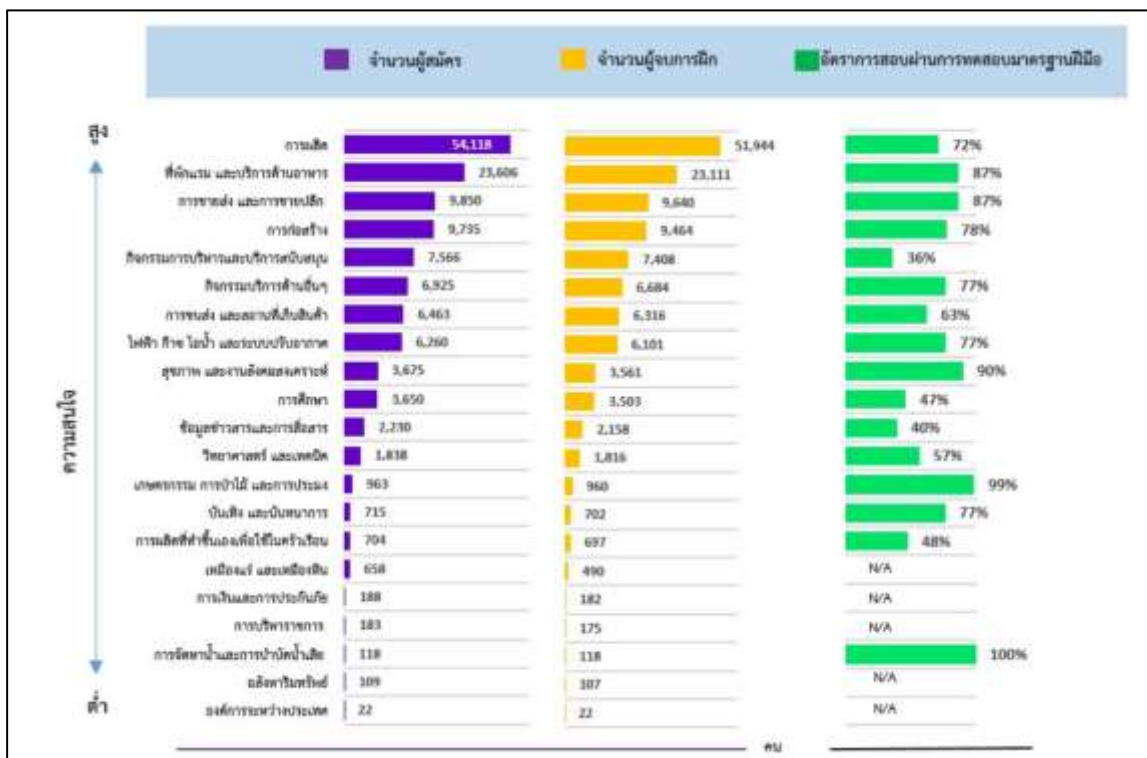
การศึกษาแบบทวิภาคี คือการพัฒนายกระดับทักษะแรงงานที่เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำเป็นต่ออาชีพในอนาคต ความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยแนวทางการศึกษาแบบทวิภาคี โดยภาคเอกชนต้องร่วมกันกับภาครัฐลงทุนด้านการพัฒนาแรงงาน โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่สนองตอบต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงทักษะแรงงานต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงนวัตกรรม และทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความคิดริเริ่มควรมีกลไกไตรภาคีระหว่างรัฐ เอกชน และแรงงาน ร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทยเพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ไทยยังมีขนาดแรงงานนอกระบบถึง 55% ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคม ส่วนใหญ่มีการศึกษาและผลิตภาพต่ำ มีรายได้น้อยเทียบกับแรงงานในระบบ การใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมากขึ้นในกลุ่ม Emerging Markets วัตจากจำนวนสต็อกของหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ซึ่งไทยติดอยู่ในอันดับต้นๆ ในกลุ่มนี้ คาดว่าไทยน่าจะนำหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมาใช้เพิ่มขึ้นเพราะคุ้มค่าต่อการลงทุนหากดูจากทั้งปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน ราคาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม และระยะเวลาการใช้งาน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่” ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป สอดคล้องกับรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill ในส่วนของไทยรายงานระบุว่าผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human Skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ปัจจุบัน กลไกและสถาบันการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของไทยมีอยู่ทั้งในภาครัฐและเอกชน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยภาครัฐมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่ดูแล ซึ่งพันธกิจสำคัญคือ “พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูงสู่การพัฒนาแรงงานในยุคดิจิทัล” มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานใน 25 จังหวัด ให้บริการด้านการฝึกอบรมแก่แรงงานในหลายสาขาอาชีพเช่น ช่างฝีมือ 7 สาขา เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงสาขาหุ่นยนต์และ AI การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น รวมประมาณปีละ 2-3 แสนคน และหน่วยงานอย่างกรุงเทพมหานครเองก็มีศูนย์ฝึกอาชีพ 17 แห่ง อบรมแรงงานปีละ 2 หมื่นคน นอกจากนี้ ยังมีสถาบันการอบรมเฉพาะทางเช่น สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่ให้บริการฝึกอบรมแก่ประชาชนทั่วไป โดยในปี 2561 กระทรวงแรงงานได้พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งลูกจ้างในสถานประกอบการ นักเรียน/นักศึกษา และประชาชนทั้งสิ้น

4.78 ล้านคน ส่วนภาคเอกชน ธุรกิจขนาดใหญ่มักมีสถาบันจัดฝึกอบรมให้พนักงานของตนเอง เช่น โรงเรียนทักษะพิพัฒน์ ของ SCG บริษัทปัญญาธรา ของซีพี ออลล์ บริษัท มิชลิน ประเทศไทย เป็นต้น จากข้อมูลกระทรวงแรงงานปี 2560 ภาคเอกชนฝึกอบรมแรงงานเฉลี่ยปีละ 4.3 ล้านคน จากจำนวนผู้ประกอบเฉลี่ยปีละ 10,952 บริษัท ข้อมูลการฝึกอบรมแรงงานปี 2560 ที่จัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกระดับฝีมือ รองลงมาคือ สร้างอาชีพเสริม และเตรียมเข้าทำงาน สาขาการฝึกอบรมที่มีความต้องการสูงสอดคล้องกับสาขาที่เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเกือบ 40% เป็นสาขาช่างฝีมือด้านการผลิต ส่วนใหญ่กระจุกในสาขาช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ รองลงมา 17% เป็นสาขาโรงแรมและภัตตาคารที่อยู่ในกลุ่มอาชีพแม่บ้านของ โรงแรม แม่ครัวและพนักงานเสิร์ฟ โดยในแต่ละสาขามีอัตราการเรียนจบหลักสูตรเกือบ 100% และอัตราการสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของช่างฝีมือด้านการผลิตและด้านบริการอยู่ในระดับสูงที่ 70-90% ขณะที่สาขาอาชีพอื่นอยู่ในอัตราต่ำกว่า

แผนภาพที่ 4-1 : ข้อมูลจำนวนแรงงานที่เข้าฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2560

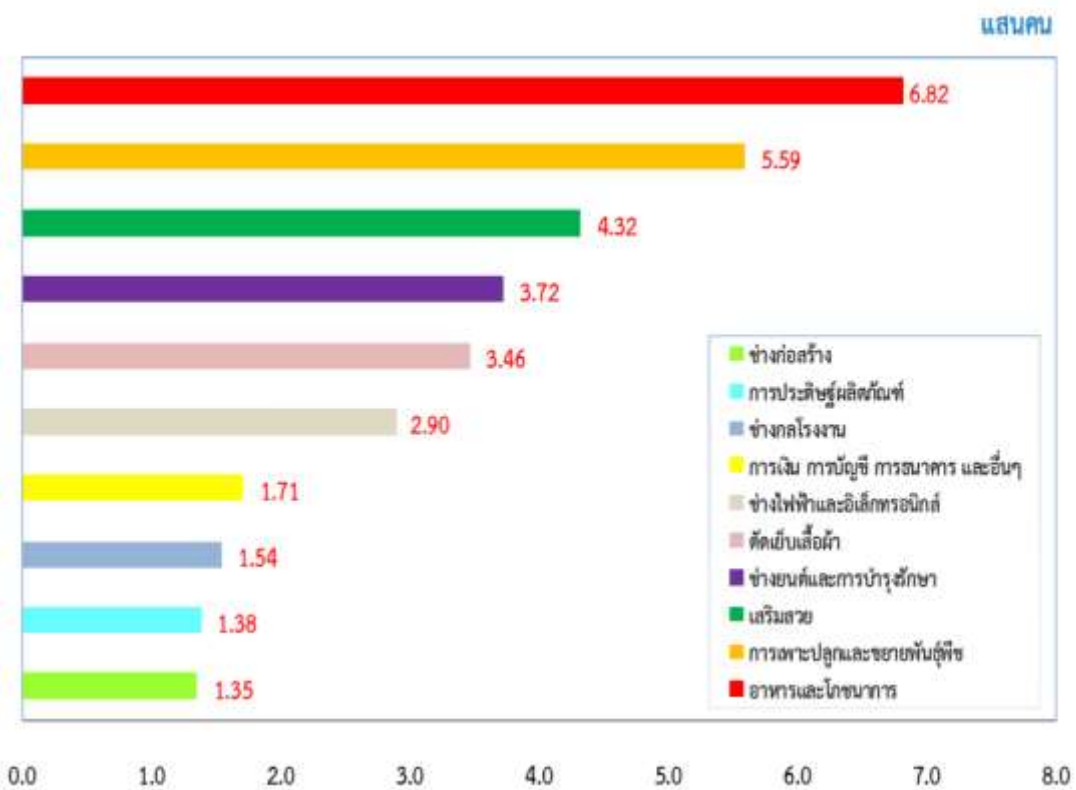


ที่มา: สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2560 คำนวณโดย ธปท., 2560

ปี 2560 มีผู้เข้ารับการฝึกเฉพาะในส่วนของการยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 139,576 คน จบการศึกษา 135,159 คน และได้งานทำ 69,993 คน อัตราของผู้จบการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 97% ยกเว้นสาขาเหมืองแร่ที่มีอัตราผู้จบการฝึกเพียง 74% ขณะที่มีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 113,557 คน ผ่านการทดสอบ 83,004 คน

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จากผลการสำรวจ พบว่า มีผู้ที่สนใจเข้า รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านอาหารและ โภชนาการมากที่สุด 6.82 แสนคน ด้านการเพาะปลูก และขยายพันธุ์พืช 5.59 แสนคน เสริมสวย 4.32 แสน คน ช่างยนต์และการบำรุงรักษา 3.72 แสนคนตัดเย็บ เสื้อผ้า 3.46 แสนคน ช่างไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ 2.90 แสนคน การบัญชี การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ 1.71 แสนคน ช่างกล โรงงาน 1.54 แสนคน การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ 1.38 แสนคน และช่างก่อสร้าง 1.35 แสนคน ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในหลักสูตรด้านอื่นๆ ดังแผนภาพที่ 4-2

แผนภาพที่ 4-2 : ข้อมูลจำนวนแรงงานที่เข้าฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2560



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562

2. สภาพปัญหาอุปสรรค และความจำเป็นในการพัฒนา แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากการสัมภาษณ์สำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ถือเป็นประเด็นความกังวลของผู้บริหารในทุกภูมิภาคทั่วโลก บรรดาซีอีโอที่มีความกังวลมากที่สุดกล่าวว่า ธุรกิจของพวกเขาไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีก 52% บอกว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานสูงขึ้นรวดเร็วกว่าที่คาดไว้

จากปัจจัยดังกล่าวทำให้การเพิ่มพูนทักษะใหม่ และเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่กลายเป็นวาระสำคัญของซีอีโอทั่วโลก ผลสำรวจจึงพบอีกว่าซีอีโอกำลังปรับเปลี่ยนวิธีปิดช่องว่าง

ทางทักษะความสามารถให้กับแรงงานของตน โดยเกือบครึ่งหรือประมาณ 46% ของซีอีโอทั่วโลก กล่าวว่า การฝึกอบรมทักษะเดิมที่มีอยู่ และการเพิ่มพูนทักษะใหม่ กลายเป็นโครงการความคิดริเริ่มที่มีความสำคัญที่สุดต่อการปิดช่องว่างทางทักษะ ตรงข้ามกันกับผู้บริหารเพียง 18% ที่กล่าวว่า จะว่าจ้างแรงงานที่มีทักษะจากภายนอกอุตสาหกรรมของตน ซึ่งในปีนี่ยังตรงข้ามกับผลจากการสำรวจในปีที่ผ่านมา ที่ระบุว่าซีอีโอกำลังมองหาแรงงานที่มีทักษะจากกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม และมีการจ้างแรงงานชั่วคราวจากภายนอก แม้ว่าการฝึกอบรมทักษะเดิมที่มีอยู่ให้กับพนักงานจะต้องอาศัยการลงทุน แต่เมื่อเทียบกับทางเลือกอื่นๆ เช่นการจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานที่ถูกปลด และต้นทุนในการค้นหาพนักงานใหม่ที่มีทักษะที่กำลังเป็นที่ต้องการ มองว่าการฝึกอบรมทักษะเดิมที่มีอยู่เป็นทางเลือกที่น่าสนใจกว่า ทั้งนี้ การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงทักษะเดิมที่มีอยู่ของพนักงานยังเป็นที่ต้องการของพนักงานด้วย โดยที่พนักงานยินดีที่จะใช้เวลา 2 วันต่อเดือนในการเข้าฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะทางด้านดิจิทัลของตนจากนายจ้าง

การลงทุนในการเพิ่มพูนทักษะทางด้านดิจิทัลนั้น เป็นแค่ส่วนหนึ่งของสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างแรงงานในอนาคต เพราะการจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการมีทักษะใหม่ๆ ต้องอาศัยการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่แข็งแกร่งที่ถูกผนวกเข้าไปกับสถานที่ทำงานที่มีคุณภาพสูงอย่างแยกออกจากกันไม่ได้ รูปแบบของสถานที่ทำงานกำลังถูกปรับเปลี่ยนไปจากรูปแบบเดิมๆ ที่มีอยู่มานานหลายสิบปี และกำลังเข้าสู่ช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทีทันใดโดยไม่มีจุดสิ้นสุดที่แน่นอน องค์กรจะต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมายในการเดินทางไปสู่ความสำเร็จรวมถึงการสร้างและคงไว้ซึ่งความไว้วางใจอันจะเป็นกุญแจสำคัญทั้งต่อตัวพนักงานเอง และภาครัฐรวมไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

สำหรับองค์กรไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านดิจิทัลเช่นเดียวกับองค์กรทั่วโลก การเรียนรู้ของเครื่องจักร และการป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลกำลังเป็นที่ต้องการมาก หลายบริษัทในประเทศก็ไม่ได้มีใจส่วนใหญ่นำมาลงทุนด้านบุคลากรมากขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขีดความสามารถในการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเกี่ยวกับบทบาทของการพัฒนาแรงงานในด้านการเสริมทักษะเดิมที่มีอยู่เพื่อยกระดับทักษะทางด้านดิจิทัลให้กับแรงงานที่ตนมีอยู่ให้เกิดการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

3. แนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากการสัมภาษณ์ ในระดับองค์กร

3.1 ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการพูดคุยกับพนักงานกลุ่มเป้าหมาย พร้อมด้วยผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญอื่นๆ เช่นหัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และตัวแทนหน่วยฝึกอบรมถึงประเภทของทักษะที่ต้องการ เช่น ทักษะทางเทคนิค ทักษะที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล หรือทักษะทางอารมณ์ เช่นความเป็นผู้นำ และ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นกำหนดกรอบการพัฒนา ร่วมกัน โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องด้วย รวมถึงตั้งเป้าหมายที่ต้องการได้รับ ซึ่งอาจจะรวมทั้งเป้าหมายที่วัดผลได้เช่น เปอร์เซ็นต์การเก็บรักษาพนักงาน เปอร์เซ็นต์ผลตอบแทน

จากการลงทุน นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ช่วยลดความกังวล และเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการเข้ามาของเทคโนโลยี

3.2 ออกแบบการยกระดับทักษะที่ผ่านมา การพัฒนาทักษะที่มีอยู่อาจส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานได้ไม่เพียงพอ หรือผิดกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งงานที่จะได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยีมากที่สุด กลุ่มพนักงานที่มีความเสี่ยงที่งานจะถูกแทนที่มากที่สุด และทักษะที่ธุรกิจจะได้รับประโยชน์มากที่สุด หลังจากนั้น จึงวางแผนในการอบรมที่มุ่งเน้นในการยกระดับทักษะเพื่อบรรลุเป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรเป็นผู้นำในการยกระดับทักษะนี้ และอาจจะหาบุคคลต้นแบบ (Role Model) ในชุมชนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานในการยอมรับการเรียนรู้ทักษะใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

3.3 ประเมินผล และให้คำแนะนำพนักงานแต่ละคนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงานบ่อยครั้งสร้างความกังวลให้กับพนักงาน องค์กรจึงต้องวางแผนการยกระดับทักษะที่แตกต่างกันตามความจำเป็นของพนักงานแต่ละคน โดยพนักงานควรมีส่วนร่วมในการร่วมกันกำหนดแผนการยกระดับทักษะของตนเอง และควรจัดให้มีโปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อคอยช่วยให้คำปรึกษาและลดความกังวลให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับการทำงานในรูปแบบใหม่เป็นได้อย่างราบรื่น

3.4 จับคู่งานกับคนและสร้างการมีส่วนร่วมองค์กรควรนำระบบไอทีที่สามารถจับคู่ทักษะของพนักงานและงานที่ต้องการได้มาใช้ โดยอาจพิจารณาการนำอัลกอริทึมของ AI และการเรียนรู้ของเครื่องจักร (Machine Learning) มาวิเคราะห์กลุ่มพนักงานที่มีในเชิงลึกและกว้างขึ้น นอกจากนี้ยังต้องสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มากกว่าการให้คำแนะนำ โดยต้องมีการสื่อสารในเชิงบวกอย่างต่อเนื่องจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานนั้นรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยและจริงใจขององค์กรในการยกระดับทักษะ อีกทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ โดยอาจกำหนดให้มีพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษาส่วนตัวให้กับพนักงานแต่ละคนอย่างทั่วถึง

3.5 เลือกโปรแกรมการอบรมและผู้ทำการฝึกอบรม คุณภาพของหลักสูตรการฝึกอบรม ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับทักษะพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็น ระบบ Automation หรือ AI และอื่นๆ ดังนั้น องค์กรต้องมั่นใจว่าผู้ทำการฝึกอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์ และสามารถสอนทักษะที่องค์กรจะต้องการได้อย่างแท้จริง สามารถติดตามประเมินผลได้ และมีประสบการณ์ที่น่าเชื่อถือ

3.6 บริหารจัดการโครงการ และคอยติดตามผล การยกระดับทักษะ ถือเป็นความท้าทายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวพนักงานเอง ฉะนั้นการมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้ามาเป็นผู้บริหารโครงการ และมีการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคลเข้ามาช่วยในการติดตามกิจกรรม จะช่วยให้การยกระดับทักษะมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดตั้งทีมสื่อสารเพื่อสื่อสารกรณีตัวอย่าง หรือ ผลสำเร็จจากการยกระดับทักษะไปยังช่องทางต่างๆ ด้วย เพื่อเป็นต้นแบบให้กับพนักงาน และสังคมต่อไป และที่สำคัญ องค์กรต้องปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการขอข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ เช่น ข้อมูลทางด้านความสามารถ สุขภาพ หรือ ครอบครัว โดยองค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นว่า ข้อมูลของพนักงานจะปลอดภัย และมีมาตรการการใช้งานข้อมูลที่ถูกต้องและเหมาะสม

สรุป

สถานการณ์แรงงานโลกกำลังปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แรงงานซึ่งเป็นที่ต้องการในโลกอนาคตจำเป็นต้องเป็น “แรงงานทักษะสูง” รองรับการดำเนินงานที่ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีได้ส่งผลให้ภาวะการจ้างงานนั้นเปลี่ยนแปลงไปหลายภาคธุรกิจต้องการบุคลากรที่มีความรู้มีทักษะแบบใหม่เข้าทำงาน แต่ก็ประสบปัญหาในการหาแรงงานที่มีทักษะที่ตรงกับสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปนี้ กลายเป็นเรื่องใหญ่ที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ การเสริมสร้างทักษะอนาคตให้แก่บุคลากร เพื่อตอบรับการพัฒนาในยุคแห่งความผันผวนแต่จำเป็นต้องมีการสนับสนุนทักษะด้าน Soft Skill ควบคู่ไปด้วยกัน เพราะถือเป็นอีกหนึ่งคำตอบแห่งการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในภายภาคหน้าในอนาคตหุ่นยนต์จะเข้ามาทำงานแทนแรงงานมนุษย์อุตสาหกรรมแห่งอนาคตมาพร้อมกันกับกระบวนการผลิตที่ “ยกระดับด้วยระบบอัตโนมัติ ผ่านการเชื่อมต่อระหว่างกัน” มากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีสำคัญที่จะทำให้อุตสาหกรรมใหม่นั้นเกิดขึ้นได้คือ The Internet of Things (IoT) ที่เราทุกคนควรหันมาให้ความสำคัญและพัฒนาทักษะ (Skills) เพื่อสอดรับกับเทคโนโลยีดังกล่าว

หุ่นยนต์อุตสาหกรรมตัวแรกของโลกสร้างขึ้นในปี 2504 การมาถึงของเทคโนโลยีใหม่ ทั้งหุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติไม่ใช่เรื่องใหม่ ทำอย่างไรที่แรงงานแห่งอนาคตจะฝึกควบคุมและทำงานร่วมกับระบบอัตโนมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบคือการพัฒนายกระดับทักษะแรงงานที่เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำต่ออาชีพในอนาคต ความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเราจะไปถึงเป้าหมายดังกล่าวได้ด้วยแนวทางต่อไปนี้

1. ภาคเอกชนควรร่วมกันกับภาครัฐลงทุนด้านการพัฒนาแรงงานโดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่สนองตอบต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เหมือนเช่นในเยอรมนีและสิงคโปร์ และขยายบทบาทการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้นโดยรวมถึงกลุ่มแรงงานของธุรกิจขนาดเล็กและแรงงานนอกระบบ

2. การเชื่อมโยงทักษะแรงงานต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรมและทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความคิดริเริ่ม และ

3. ควรมีกลไกไตรภาคีระหว่าง รัฐ เอกชน และแรงงาน ร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทย เพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ครั้งนี้ เนื่องจากได้เห็นปัญหาเรื่องแรงงานของประเทศไทย มีหลากหลายปัจจัย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วประเทศไทยเรานั้นถือเป็นประเทศที่ลงทุนเกี่ยวกับประชากรในประเทศสูงมาก แต่ผลตอบรับที่ได้กลับมามีคือ เราได้ประชากรที่มีคุณภาพน้อย แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาการขาดทักษะ และประสบการณ์แรงงาน และแรงงานในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันและมีความซับซ้อนมากเช่นกัน ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจ และอาชีพใหม่ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่” ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสรุปที่สำคัญ และเป็นประโยชน์รวมทั้งข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล ดังนี้

สรุป

1. การขาดแคลนแรงงานในกลุ่มที่ต้องใช้ทักษะ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดทิศทางอุตสาหกรรมของประเทศ เพื่อให้ทราบถึงทักษะ จำนวน ช่วงระยะเวลาที่ต้องการที่จำเป็นต่อการตอบสนองของอุตสาหกรรมทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว และเตรียมกำลังคนให้พร้อมกับความต้องการดังกล่าว

2. มาตรการแก้ปัญหาวิกฤตแรงงานระยะยาว การจ้างนักศึกษาฝึกงานช่วงปิดภาคเรียน เปิดโอกาสให้ได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแก้ไขปัญหาแรงงานไร้ฝีมือ การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทวิภาคีเพื่อผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนแรงงานสนับสนุนภาคเอกชนให้มีบทบาทการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบการ และยกระดับพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเช่น โครงการโรงเรียนในโรงงาน สนับสนุนให้ผู้ประกอบการนำเทคโนโลยีไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่แรงงานรวมทั้งประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในกลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงยกระดับคุณภาพของการพัฒนาคน (ฝึกอบรม) ของสถานศึกษาในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการที่กระจายอยู่ทุกจังหวัดให้สอดคล้องกับ Competency Gap ของความต้องการในท้องถิ่นโดยผ่านกลไกความร่วมมืออย่างจริงจังกับสถานประกอบการในพื้นที่ผลักดันให้มีการพัฒนากำลังคนเป็นวาระแห่งชาติ

3. การแก้ปัญหาระยะยาว เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้าง การแก้ปัญหาข้างต้นเป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น ในระยะยาวจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน และการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพื่อแก้และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาคุณภาพแรงงาน และปัญหาแรงงานมีคุณสมบัติไม่ตรงต้องการ

4. การพัฒนาผู้นำที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรของตนเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนผ่านจากเทคโนโลยีทรัพยากรบุคคลที่เน้นการผลักดันประสิทธิผล และกระบวนการผลิตที่ทันสมัยไปสู่ยุคแห่งข้อมูล และความรู้ความสามารถที่จะทำให้สามารถคาดการณ์ และประเมินศักยภาพความเป็นผู้นำ และส่งมอบประสบการณ์ที่ดีกว่าให้แก่บุคลากรได้

5. การที่จะก้าวสู่ยุคดิจิทัลและเป็นที่ต้องการขององค์กร สิ่งที่ต้องทำคือการปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ โดยยกระดับทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ รวมไปถึงต้องอัปเดตความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงการยกระดับใช้ซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล และป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การเป็นคนที่สามารถทำงานในองค์กรยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ หากเราต้องการที่จะสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และทัดเทียมกับนานาประเทศ การเพิ่มและพัฒนาทักษะ นั้นคือเรื่องสำคัญ

6. สิ่งสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนคือ ต้องมีการประเมินสถานการณ์แรงงานทั้งในปัจจุบันและการประมาณการความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เหตุผลสำคัญประการหนึ่งคือ กำลังคนบางประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนระดับสูง และระดับกลางจะต้องใช้เวลาในการให้การศึกษาและฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องการประมาณความต้องการล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะหน่วยงานปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชน ควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีเร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากรรวมทั้งภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในธุรกิจ SMEs ด้วย

1.2 ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สถาบันเฉพาะทาง และสถานประกอบการในภาคการผลิตต่างๆ เพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ และควรเสริมสร้างระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว

1.3 ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรมและทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงาน

2. ข้อเสนอแนะหน่วยงานปฏิบัติ

2.1 การพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs มีการจัดทำโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ เน้นการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยการลดขั้นตอนและต้นทุนในกระบวนการต่างๆ เน้นการฝึกแรงงานให้มี Multi-Skills ทำงานที่หลากหลายซับซ้อนขึ้น มีความสามารถในการวางแผน และการจัดการมากขึ้น

2.2 การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบบอิงสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ในอุตสาหกรรมและบริการ โดยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมองค์กรวิชาชีพ ฯลฯ จัดทำมาตรฐานให้ตรงกับการจ้างงานซึ่งเน้นให้แรงงานมีทักษะความสามารถตามการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรมรองรับประชาคมอาเซียน จำนวน 96 สาขาอาชีพการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงาน ตามความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของสาขาอาชีพต่างๆ ตามลักษณะงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ ในขั้นตอนตามลำดับความยากง่ายของงาน กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ ระดับ 1 (ระดับกึ่งฝีมือ) ระดับ 2 (ระดับฝีมือ) ระดับ 3 (ระดับเทคนิค) สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบภาคความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ซึ่งใช้วิธีการทดสอบ ทั้งภาคความรู้ความสามารถ (ส่วนใหญ่สัดส่วนระหว่างภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎีจะอยู่ที่ 70 : 30) ให้ผู้ทดสอบหางานได้ง่ายขึ้นมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามฝีมือปัจจุบันมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้ว 35 สาขาอาชีพ แบ่งเป็น 6 กลุ่มสาขาอาชีพหลัก ได้แก่ 1. ช่างอุตสาหกรรม 2. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 3. ช่างก่อสร้าง 4. ช่างเครื่องกล 5. ภาคบริการ 6. ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ดังนั้น ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาดังกล่าวก็จะได้รับค่าจ้างตามอัตรานั้นๆ ด้วย

2.3 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในการพัฒนาศักยภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม โดยเริ่มต้นที่อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์เป็นอันดับแรกทั้งนี้จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รัฐบาลตั้งเป้าให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ของอาเซียน หรือเป็นแนวหน้าในระดับเอเชีย ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน คือ กำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือ แต่ในขณะนี้ประเทศกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA) ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงาน

ระดับล่างหรือไร้ฝีมือ เป็นปัญหาในด้านการผลิตที่ล่าช้าและคุณภาพสินค้าต่ำกว่ามาตรฐาน จึงจำเป็นต้องฝึกทักษะแรงงานให้มีคุณภาพที่สูงตามมาตรฐานต่อไป

2.4 ยกระดับความสามารถใน “การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี” เพราะเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่อย่างน้อยสิ่งที่ต้องสร้างการเรียนรู้ให้กับตนเอง โดยอย่างน้อยต้องให้มีทักษะในด้านของความเข้าใจในพื้นฐานว่าเครื่องมือต่าง ๆ เหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็น ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และ ซอฟต์แวร์ (Software) ว่ามีกระบวนการทำงานอย่างไร ความสามารถของเทคโนโลยี และข้อจำกัดคืออะไรอย่างไร และมีความสามารถการทำงานร่วมกันกับเครื่องมือทางเทคโนโลยีอื่น ๆ (Collaboration Tools) ได้อย่างไรบ้าง

2.5 มีทักษะของการค้นหา และนำไปใช้งานนี้ ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าค้นหาข้อมูลจาก “กูเกิล” (Google) หรือ “เสิร์ชเอนจิน” (Search Engine) ต่าง ๆ ได้เพียงเท่านั้น แต่รวมถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์ และตัดสินใจ นำข้อมูล ที่มีอยู่มากมาย ในโลกอินเทอร์เน็ต มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้ด้วย

2.6 มีทักษะ การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน จึงต้องจำเป็นต้องมีการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ กล่าวก็คือทั้งผู้เรียน และผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี เพราะหากขาดความเข้าใจที่ดีแล้ว ก็นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แล้วยังอาจสร้างการเรียนรู้แบบผิด ๆ ก็ได้ แต่แน่นอนว่าเราสามารถให้หลักในการเปรียบเทียบ และประเมิน ทดลอง ผิดถูก จนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องได้ ซึ่งทักษะนี้ถือเป็นทักษะที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเราสามารถเรียนรู้ได้จากหลากหลายช่องทาง เนื่องจากทุกวันนี้มีแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้ความรู้อยู่มากในรูปแบบ ออนไลน์ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในรูปแบบของวิดีโอ (VDO) ที่มีบอกทั้งวิธีการทำการตลาด (Marketing) หรือแม้แต่ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ก็ยังมีให้เห็น ซึ่งเป็นความรู้ที่ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง หรือลงไปเรียนในต่างประเทศ

2.7 ทักษะการสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) เนื่องจากเทคโนโลยี ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งชีวิต และสร้างในเกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อยๆ มากขึ้น และยังเทคโนโลยีทำให้ทุกคนเชื่อมต่อกัน สื่อสารกันได้ง่ายขึ้นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ ด้วยการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-mail) วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ (Video Conference) วิกี (Wiki) แมสเสจจิง (Messaging) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaboration Tools) ในการการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.8 สร้างและนวัตกรรม” (Create and Innovate) จากความก้าวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นเรื่องง่ายมากขึ้นที่จะทำให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้นทั้งในรูปของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่าง ๆ แต่ก่อนที่จะสามารถสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆได้นั้น เราอย่างยิ่งที่ต้องมีต้องมีทักษะในการสร้างเนื้อหาออกมาในรูปแบบของดิจิทัลได้

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จะต้องกำหนดบทบาทของผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานให้เป็นผู้ดำเนินการวางยุทธศาสตร์ และผลักดันการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมตามภารกิจของหน่วยงานรวมทั้งจะร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน วางกลไกในการวางแผนและพัฒนากำลังคนดิจิทัลของรัฐให้สอดคล้องกับความต้องการตามบริบทการพัฒนาของประเทศ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของรัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานของรัฐให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการยกระดับความรู้และทักษะของบุคลากรของรัฐ ทั้งในส่วนของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐ และการพัฒนาบุคลากรทั่วไปให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของภาครัฐนอกจากการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกับหน่วยงานกลางหน่วยงานของรัฐต่างๆ ดังกล่าวแล้วในการขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมให้บรรลุเป้าหมาย ยังจำเป็นต้องมีกลไกการประสานความร่วมมือ เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานกับภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยทำงานในลักษณะเครือข่ายหรือพันธมิตรร่วมกันระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกับหน่วยงานของรัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาควิชาการ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 กำหนดให้แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองให้สู่ทักษะแรงงานที่ได้มาตรฐานมากที่สุดสามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ต้องรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศควรสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

3.2 พัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ และจากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ ยกกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขา การผลิตและบริการตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้

และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบเพื่อให้คนทำงานเหล่านั้นมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้นนำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคงมีรายได้พอเลี้ยงชีพ และครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต

3.3 การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่งเพราะยังขาดความชำนาญการ ดังนั้น กระทรวงอุตสาหกรรมจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4 ควรศึกษาการเพิ่มความรู้ และความเข้าใจเรื่องดิจิทัลให้กับแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นการลดความสูญเสียในขบวนการผลิต

3.5 ควรศึกษาการพัฒนาแรงงานด้าน Information Technology ซึ่งจะเป็นอาชีพที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมในอนาคต

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2561.
- ธัญญา ผลอนันต์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, 2561.
- นาตภา ไทยธวัช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด, 2560.
- เอาศิรา ราชเวียง. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์. 2560.

วารสาร และหนังสือพิมพ์

- ธีเสน. “ดิจิทัลเซชัน : ขับเคลื่อนดิจิทัลอีโคโนมีด้วยระบบอัตโนมัติ และทักษะการทำงานแห่งอนาคต, แนวโน้มการเป็นผู้ประกอบการใหม่ในธุรกิจอาเซียน”, วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ 13 (ฉบับที่ 1), 2561. หน้า 113-122.
- สมใจ ศรีเนตร. “การใช้ตลาดอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันของผู้ประกอบการรายย่อย”, Journal of Rajanagarindra. ปีที่ 14 (ฉบับที่ 32), 2560. หน้า 145.
- สุรางค์รัตน์ แสงศรี. “อนาคตผู้ประกอบการในยุค 4.0”, วารสารวิจัยและพัฒนามาตรฐานวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 12 (ฉบับที่ 2), 2560. หน้า 79.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัลจำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2560.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- การจัดหางาน, กรม กระทรวงแรงงาน. “การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (Digital Labour Market Transformation)”. คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. 2561.
- เกรียงไกร เขียรนุกูล. “ความเสี่ยงในการตอบรับกับการรับมือกับเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ ๆ และเสี่ยงต่อพฤติกรรมมนุษย์ในยุคดิจิทัล การรู้เท่าทันและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองสู่สิ่งที่ดีกว่า”. 2562.

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, สำนักงาน. “10+2 อุตสาหกรรมเป้าหมาย”. 2563.

จตุพร สังขวรรณ. คำว่า “นวัตกรรม (Innovation) มาจากคำว่า Nova เป็นรากศัพท์ในภาษาลาติน ซึ่งหมายถึง “ใหม่”. 2557.

ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์. “กรอบการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรไทยส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไทย โดยสำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ”. 2561.

แรงงาน, กระทรวง. “กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่ของประเทศไทย 20 ปี” (พ.ศ.2560-2579). 2559.

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “กรอบแนวความคิดของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี”. 2562.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร”. 2555.

สัมมนาการโดย กรมการจัดหางาน. “การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (Digital Labour Market Transformation)”. 22 สิงหาคม 2561.

เสาวณี จันทะพงษ์ และ นายกัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. “การยกระดับทักษะแรงงานไทย” ธนาคารแห่งประเทศไทย, 20 กุมภาพันธ์ 2562.

เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. “ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์”. 2560.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“รายงานประมาณการเศรษฐกิจไทยปี 2562 และ 2563”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/24112>, 2562.

แรงงาน, กระทรวง. “การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (Digital Labour Market)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.doe.go.th>, 2560.

หมอสอน. “ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.https://www.ocsc.go.th/Digital_Skills/quiz-icdl, 2559.

ภาษาต่างประเทศ

Cognizant. “Applying Digital Technology to every process Throughout the business value chain”. resulting in change from the foundation level Mindset work process. 2557.

Cognizant. “Digital Transformation Organization theory”. 2557.

Kotler, Philip. “Marketing 4.0 : Moving from Traditional to Digital”. Wiley. 2017.

Overdorf, C. M. The Essentials . “HBR's 10 Must Reads”. 2018.

Scott, D. Anthony. "Currently or in the future, pioneer executives will adjust to add more space to the new format". And opportunities to enter new markets, 2560.

Tapscott. "Find people with knowledge and ability to organize a new business system". 2558.

ภาคผนวก

ผนวก ก
ภาพการสัมภาษณ์





ผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อการศึกษา หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร รพอ. รุ่นที่ 62 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล

3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ยศ ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาอุปสรรค และความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานภาค อุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไร

2.1

.....

.....

.....

2.2

.....

.....

.....

2.3.....

.....
.....
.....

ตอนที่ 3 แนวทางเพื่อการพัฒนาพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย ท่านคิดว่า มีแนวทางใด
ที่ให้แรงงานในอุตสาหกรรมของไทย มีการพัฒนาต่อไป

3.1

.....
.....
.....

3.2.....

.....
.....
.....

วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ** : ดร.ชัยยันต์ เจริญโชคทวี
- วัน เดือน ปีเกิด** : 5 มิถุนายน 2507
- ประวัติการศึกษา** :
- ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2529
 - ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2542
 - ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม
 - ประกาศนียบัตรชั้นสูง หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 3 (วตท. 3) สถาบันวิทยาการตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ.2549
 - ประกาศนียบัตรชั้นสูง หลักสูตรนักบริหารการยุติธรรมทางปกครอง ระดับสูง รุ่นที่ 6 (บยป.6) วิทยาลัยการยุติธรรมทางปกครอง สำนักงานศาลปกครอง พ.ศ.2557
 - วุฒิปัตรหลักสูตรการบริหารจัดการด้านความมั่นคงชั้นสูง รุ่นที่ 7 (สวปอ.มส. 7) สมาคมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2558
 - ประกาศนียบัตรชั้นสูง หลักสูตรนักบริหารระดับสูงด้านการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและการลงทุน รุ่นที่ 3 (วธอ. 3) สถาบันวิทยาการธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ.2559
 - ประกาศนียบัตรชั้นสูง หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและการพาณิชย์ รุ่นที่ 10 (TepCot. 10) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ.2560
 - ประกาศนียบัตรชั้นสูง หลักสูตรหลักสูตรการเสริมสร้างสังคมสันติสุข รุ่นที่ 8 (สสสส. 8) สถาบันพระปกเกล้า พ.ศ.2560
 - ประกาศนียบัตรชั้นสูง หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนาเมือง รุ่นที่ 6 (มหานคร. 6) กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2561
- ประวัติการทำงาน**
- โดยย่อ** :
- Project Manager บริษัท Thai Konoike Construction จำกัด พ.ศ.2529-2535
 - กรรมการ และเลขาธิการ สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย พ.ศ.2546-2552
 - กรรมการ สมาชิกรกิจตลาดทุนไทย พ.ศ.2551-2556
- ตำแหน่งปัจจุบัน** :
- ประธานกรรมการบริหาร
 1. บริษัท โมโนคอน จำกัด (MNC) ดำเนินธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ เพื่อการเช่า
 2. บริษัท เพชรนันทกานต์ จำกัด (PNK) ดำเนินธุรกิจก่อสร้างและบริหารงานก่อสร้าง
 3. บริษัท Fleet Global Logistics จำกัด (Flego) ดำเนินธุรกิจด้านโลจิสติกส์

- : ผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานกลาง
- : กรรมการ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กระทรวงแรงงาน
- : รองเลขาธิการ สภาคอการค้าแห่งประเทศไทยคณะกรรมการการค้าไทย-จีน
ตอนใต้
- : กรรมการและเลขาธิการ สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย
- : กรรมการและเหรียญกิตติมศักดิ์ สมาคมสเปเชียลโอลิมปิกแห่งประเทศไทย
- : กรรมการและเหรียญกิตติมศักดิ์ มูลนิธิสถาบันวิทยาการธรรมศาสตร์เพื่อสังคม
- : นายกสมาคม สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ผู้วิจัย นายชัยยันต์ เจริญโชคทวี **หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62**

ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร บริษัท ฟลิต โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีความสำคัญยิ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของประเทศซึ่งภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 21 ปี (พ.ศ. 2558-2577) นี้ ได้ระบุถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ท่ามกลางกระแสการแข่งขันในโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะยังผลให้แรงงานเป็นต้นทุนที่ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจคือ แรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ ในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้นซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด

กรอบการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรไทยส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไทย โดยสำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระหว่างปี 2533 - 2583 พบว่า สัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง แต่ความต้องการแรงงานโดยรวมในปี พ.ศ. 2565 จะมีความต้องการสูงถึง 45.9 ล้านคนแสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานมีไม่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิด “วิกฤติขาดแคลนแรงงาน” อีกทั้งจากการสำรวจพบว่า ประชากรวัยผู้สูงอายุช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สัดส่วนของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 13.2 ใน พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 32.1 ใน พ.ศ.2583 ประกอบกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ และรูปแบบการส่งออกของประเทศไทยคือการเข้ามาอย่างรวดเร็วและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลในมิติต่าง ๆ และที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน และการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ AI (Artificial Intelligence) ที่สามารถทำงานแทนมนุษย์ ดังนั้น การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและการพัฒนา ด้านข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสารโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์มีความจำเป็นด้วยตลาดแรงงานในอนาคต Future Skills ที่ต้องการแรงงานที่มีความรู้และคุณวุฒิสูงซึ่งงานของแรงงานทักษะต่ำหรือไร้ทักษะจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและหุ่นยนต์

สำหรับประเทศไทยจะพบว่า 1. ความสามารถของตลาดแรงงานที่ขาดทักษะสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล 2. การเข้าถึงโลกแห่งการขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เทคโนโลยีการเชื่อมต่อข้อมูลตลอดการเข้าถึงลูกค้าวันนี้จะมีบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้น 3. ความยากลำบากในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเคลื่อนเข้าสู่องค์กรดิจิทัล Transformation Organization 4. บทบาทผู้นำเป็นประเด็นที่ส่งผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด 5. การจัดหาบุคลากรให้มีความพร้อมความเข้าใจ มีทักษะด้านดิจิทัลในการขับเคลื่อนธุรกิจในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัลเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ภายใต้อำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**
จะทำการวิจัยโดยศึกษาข้อมูล หลักการ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. **ขอบเขตด้านประชากร**
จะทำการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นผู้ประกอบการจากภาคอุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. **ขอบเขตของเวลา**
ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Inductive Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ร่วมกับการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ดังนี้

1. **การรวบรวมข้อมูล**
 - 1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ดำเนินการโดยการศึกษาจากตำรา และเอกสารต่างๆ
 - 1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากประชากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Sampling) โดยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ จำนวน 2 ท่าน และกลุ่มภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 ท่าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อมูลทฤษฎี หลักการต่างๆ

3. การนำเสนอข้อมูล

แบบรายงานวิจัยเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ นำเสนอแนวคิดใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย สรุปได้ดังนี้

1.1 ภาครัฐดำเนินนโยบายด้านแรงงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของชาติ 20 ปี ที่เน้นให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานด้วยการจัดการศึกษา และการอบรม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1.2 ผู้ประกอบการต้องยอมรับการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทต่อแรงงาน และต้องสร้างความเข้าใจถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาแรงงานในองค์กรด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร

1.3 บุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาด้วยระบบการให้การศึกษา และการได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรจึงจะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาโครงสร้างระบบแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย

ประชากรไทยอยู่ในวัยแรงงาน (Work Force) 56.05 ล้านคนมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.22 ล้านคนเป็นแรงงานที่มีคุณภาพระดับ Semi-Skilled และกลุ่มที่อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.83 ล้านคน ซึ่งมีระดับการศึกษาเพียงแค่ "ประถมศึกษา" หรือต่ำกว่าจึงควรมีกลไกไตรภาคีระหว่างรัฐ เอกชน และแรงงาน ร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทยเพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ ในอนาคตที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติได้ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนาก้าวหน้าทั้งด้าน "Technical Skill" โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง "Human Skill" ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้

2.2 สภาพปัญหาอุปสรรค และความจำเป็นในการพัฒนา แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย ในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สำหรับองค์กรไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านดิจิทัลจึงต้องหันมาลงทุนด้านบุคลากรมากขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และขยายขีดความสามารถในการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

2.3 แนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในยุคดิจิทัล เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มเป้าหมาย พร้อมด้วยผู้เกี่ยวข้อง ที่สำคัญอื่นๆ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานด้วยการให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งงาน ที่จะได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยีมากที่สุดจึงต้องวางแผนในการอบรมที่มุ่งเน้นในการยกระดับทักษะ และคอยติดตามผล การยกระดับทักษะ ถือเป็นความท้าทายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยภาครัฐและภาคเอกชน ควรสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น

1.2 ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยง ระหว่างสถาบันการศึกษาเพื่อสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการ

1.3 ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยในแต่ละกลุ่ม อุตสาหกรรมเพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรมและทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพของ แรงงาน

2. ข้อเสนอแนะหน่วยงานปฏิบัติ

2.1 การพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs เน้นการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยการลดขั้นตอนและต้นทุนในกระบวนการต่างๆ

2.2 การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบบอิงสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ในอุตสาหกรรมและบริการ โดยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมองค์กรวิชาชีพ ฯลฯ

2.3 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในการพัฒนาศักยภาพ แรงงานรายอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องฝึกทักษะแรงงานให้มีคุณภาพที่สูงตามมาตรฐาน

2.4 ยกระดับความสามารถใน “การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี” เพราะเทคโนโลยี มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่จะมีความสามารถการทำงานร่วมกันกับเครื่องมือทางเทคโนโลยีอื่น ๆ

2.5 มีทักษะของการค้นหา และนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้ด้วย

2.6 มีทักษะ การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน จึงต้องจำเป็นต้องการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ

2.7 ทักษะการสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) ที่ทำให้ทุกคนเชื่อมต่อกัน สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น

2.8 สร้างและนวัตกรรม” (Create and Innovate) ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้นทั้งในรูปของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่าง ๆ