

การเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์สู่ไทยแลนด์ 4.0

เอกสารประกอบการบรรยายให้กับโครงการสัมมนาไตรภาคีฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน

โดย ดร.ธนิต ไสรัตน์

ประธานกรรมการกลุ่มบริษัท V-SERVE GROUP

รองประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

วันที่ 20 กรกฎาคม 2560

รายงานต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

ภาคการผลิตกำลังปรับเปลี่ยนไปสู่บิบทใหม่ภายใต้อุตสาหกรรม 4.0 เกี่ยวข้องโดยตรงกับเทคโนโลยียุคที่ 4 พลวัตใหม่ทำให้ภาคธุรกิจรายใหญ่หรือรายกลาง-เล็ก (SMEs) ต้องเร่งปรับองค์กรให้สอดคล้องก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงของปริมาณและความต้องการด้านธุรกิจและตนเองให้เข้ามาร่วมกับอุปสงค์ใหม่ (New Demand) อาจสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันและมีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง โดยของเศรษฐกิจดิจิทัลไม่มีซึ่งกันและกัน สำหรับกิจกรรมซึ่งไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

แนวโน้มธุกรรมการค้าและการผลิตจากนี้จะขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล, เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI), เทคโนโลยีออโตเมชัน, เทคโนโลยีหุ่นยนต์, เทคโนโลยีอวกาศ, นานาเทคโนโลยี และเทคโนโลยีพันธุกรรมศาสตร์ใหม่ (Genome Tech) จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ทั้งด้านอาหาร, ปศุสัตว์, การแพทย์ ขณะที่ด้านการสื่อสารจะเกิดสังคมดิจิทัลเข้าสู่ยุคโฉนดเน็ตสำหรับชีวิตประจำวัน หรือ IoT : Internet of Things ทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้า-บริการได้อย่างไร้ข้อจำกัด

ประเด็นของไทยจะต้องเข้าใจว่าแนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นในประเทศไทยที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศอุตสาหกรรมในยุโรปและสหรัฐอเมริกาความถึงญี่ปุ่นและเกาหลี ซึ่งประเทศไทยล่า�ั้นทำการทำ R&D และพัฒนาเทคโนโลยีชั้นสูงเพื่อเตรียมเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 มาก่อนหน้านี้หลายปี สำหรับประเทศไทยและประเทศไทยกำลังพัฒนาทางเลือกคงไม่มากนัก นอกจากราชการนำเข้าและการเลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ที่เหมาะสมกับธุรกิจและตลาด ขณะที่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของไทยยังอยู่ในยุคที่ 2.0-2.5 ซึ่งต้องพึ่งพาแรงงานในสัดส่วนที่สูง ขณะที่ภาคธุรกิจและบุคลากรจำนวนมากโดยเฉพาะ SMEs อาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่และหรือเข้าเหล่านี้จะมีทางเลือกอะไรที่จะไม่หลุดขอบและสามารถก้าวผ่านไปสู่เศรษฐกิจยุคที่ 4

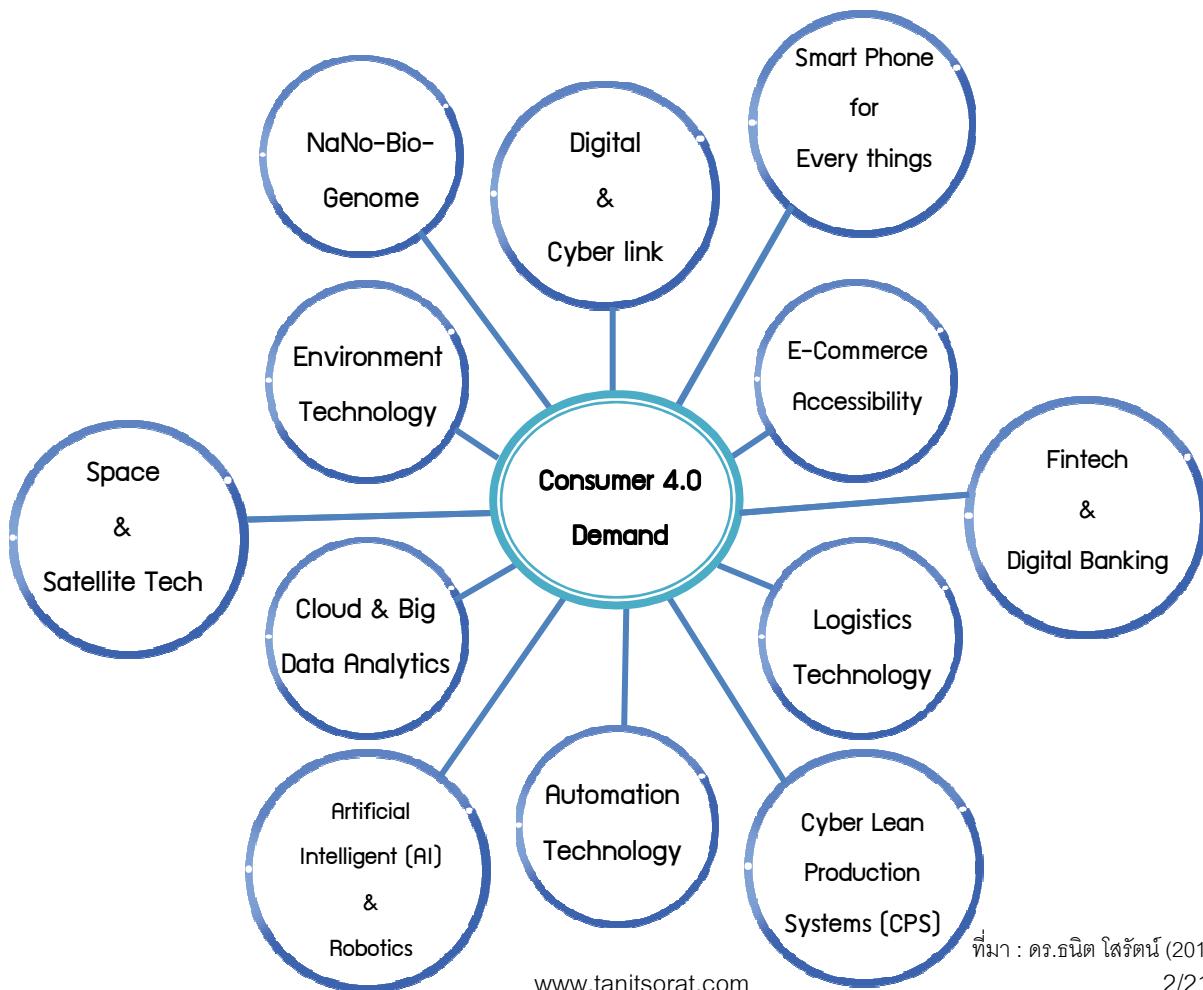
พลวัตของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งถูกกดดันจากผู้บริโภคผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มรูปแบบต่างๆ สองผลต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ธุรกิจ-อุตสาหกรรม-การค้า-บริการ เทคโนโลยีในอนาคตมีพลังผลักดันความต่อความอยู่รอดของธุรกิจอย่างคาดไม่ถึง เป็นทั้งโอกาสของบางธุรกิจซึ่งเข้าถึง (Opportunity) แต่อาจเป็นภัยคุกคาม (Threat) หรือนำมาซึ่งความหายใจของบางธุรกิจ (Disruptive Technology) พลังกดดันที่แท้จริงต่อภาคธุรกิจมาจากการ

การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคซึ่งสามารถเข้าถึงนวัตกรรม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารของผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้อย่างรวดเร็ว กล่าวได้ว่าภายในได้สมาร์ทโฟนอัจฉริยะทำให้เกิดสังคมดิจิทัล (Digital Society) และผู้บริโภคจะกลายเป็น “Consumer 4.0”

บริบทของธุรกิจซึ่งกำลังก้าวผ่านสู่ไทยแลนด์ 4.0 การเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมองค์กรและบุคลากรให้สามารถสอดคล้องและสนองตอบต่อความต้องการของตลาดในรูปแบบที่หลากหลายมีความเฉพาะเจาะจง เปลี่ยนแปลงแบบไปไว้มาไว มีความต้องการใหม่ๆ ทั้งการรับรู้ข้อมูลสินค้า ตัวสินค้า โมเดล รูปแบบ ภาพลักษณ์และช่องทางจัดจำหน่ายสินค้าปัจจัยแวดล้อมธุรกิจจะเปลี่ยนไปจากเดิม เป็นผลจากพลวัตของเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีผลกระทบโดยตรงต่อธุกรรมการค้ายุคใหม่ๆ

การอยู่รอดของภาคธุรกิจจากนี้ไปเกี่ยวข้องกับความสามารถในการก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงด้วยการเขื่อมโยงอุปสงค์ใหม่ของผู้บริโภคยุค 4.0 ซึ่งจะต้องมีระบบปฏิบัติการเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีใหม่ (New Technology Connectivity) ในการออกแบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจในอนาคตซึ่งต้องสามารถเขื่อมโยงหน่วยงานภายในและหน่วยธุรกิจในโซ่อุปทานการผลิตได้อย่างลงตัว เกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำเนินธุรกิจและการผลิตของลูกค้า หากเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมกลางน้ำซึ่งถูกบีบอัดทั้งจากชั้นพลาเยนและจากลูกค้ารวมทั้งอิทธิพลของผู้บริโภคจำเป็นจะต้องมีระบบปฏิบัติการในการเข้าถึงและสามารถเขื่อมโยงข้อมูล และการรับ-ส่งสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

New Technologies Context นวัตกรรมและเทคโนโลยีศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผลต่อแรงงานในอนาคต



การก้าวผ่านไทยแลนด์ 4.0.....ต้องพัฒนาคนก่อน

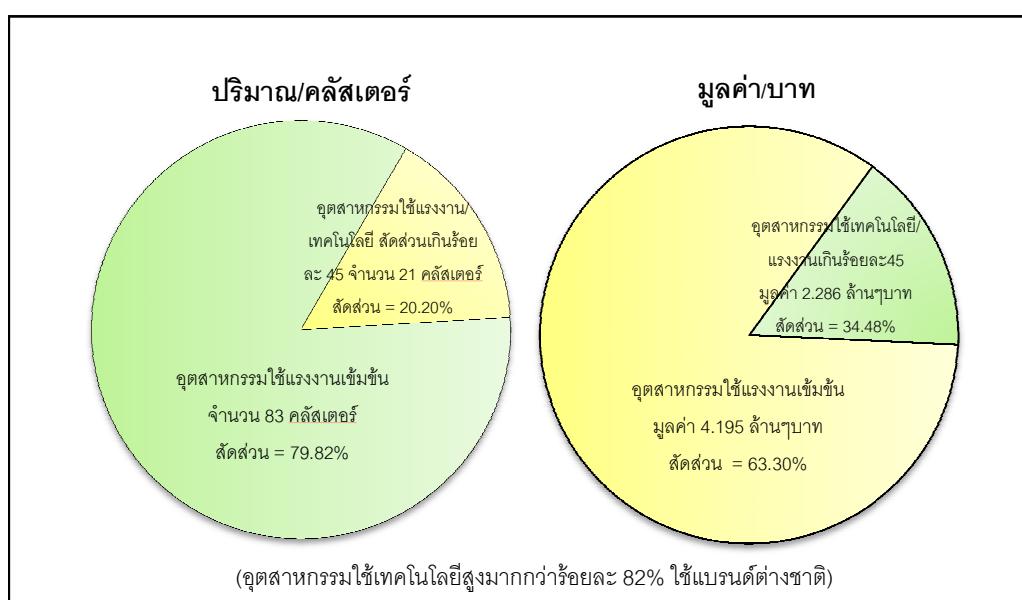
การก้าวผ่านเศรษฐกิจใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 หรือไทยแลนด์ 4.0 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะไม่ว่าเทคโนโลยีในอนาคตจะมีความอัจฉริยะเพียงใดหรือนวัตกรรมหุ่นยนต์ซึ่งมีความชาญฉลาดอาจทดแทนงานมนุษย์ได้ แต่ทั้งหมดยังต้องอาศัยคนในการออกแบบ-สร้าง และควบคุมโปรแกรมการทำงาน อีกทั้ง obraparawichan ของสินค้าและบริการในระบบเศรษฐกิจมีไว้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางการค้า การทำงาน หลักในการขับเคลื่อนทุกองค์ประกอบในระบบเศรษฐกิจทั้งในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคตข้างหน้า

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศไทยมีประมาณ 37.46 ล้านคน ในแต่ละปีจะมีแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 5.47 ล้านคนซึ่งการที่ประเทศไทยจะก้าวผ่านสู่อุตสาหกรรม 4.0 ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนากลุ่มคนเหล่านี้ให้มีทักษะสอดคล้องในการสนับสนุนตอบความต้องการของภาคส่วนเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความสามารถการเรียนรู้ที่ต้องการให้ก้าวผ่านและเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศไทยในอนาคต

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสอดคล้องกับเศรษฐกิจแห่งอนาคตเป็นการปฏิรูปแนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่การยกระดับอุตสาหกรรมที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกลไกหลักและปฏิรูปเศรษฐกิจไทยให้มีขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลง ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจไทยขับเคลื่อนจากอุตสาหกรรมส่งออกซึ่งใช้แรงงานเข้มข้น ภาคเกษตรกรรมของไทยมีความอ่อนแอกากว่าสามในสี่ยังติดอยู่ในอุตสาหกรรมมุกที่ 2 และ 2.5 อุตสาหกรรมส่งออกส่วนใหญ่ไม่มีแบรนด์และนวัตกรรมของตนเองเป็นอุตสาหกรรมลักษณะรับจำนำผลิต (OEM) หรือเป็นฐานการผลิตให้กับเจ้าของแบรนด์ต่างชาติ ซึ่งนอกเหนือจากได้ Müller เพิ่มน้อยยังเสี่ยงต่อการถูกย้ายฐานการผลิตในอนาคต

อุตสาหกรรมส่งออก 104 คลัสเตอร์

มูลค่าส่งออก (ปี 2559) 6.629 ล้านบาท



ที่มา : ดร.ธนิต ไสวัตน์ (2017)

เศรษฐกิจใหม่ต้องขับเคลื่อนคนก่อน

เบื้องต้นการขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 จะต้องให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการโดยเฉพาะกลุ่มเอสเอ็มอี เท็นแพท รองกันว่า นโยบายของรัฐบาลจะขับเคลื่อนพวกรเข้าเหล่านี้ไปอยู่ตรงไหน อุตสาหกรรมเหล่านี้มีศักยภาพหรือไม่ ขณะเดียวกัน ชีวิตรัฐบาลก็ต้องให้ชัดว่า ทิศทางที่จะไปต่อ ใจไทยของประเทศไทยได้หรือไม่ เพราะไทยแลนด์ 4.0 มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง เนื่องในจับต้องเป็นตัวชี้วัดได้ยาก เพราะส่วนใหญ่ที่การขับเคลื่อนของภาคเอกชนเป็นหลักภาครัฐเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน แนวทางพัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของไทย

แรงงานยุค HR. 1.0 ซึ่งเน้นการใช้แรงงานจำนวนมากเข้ามารองรับอุตสาหกรรมแบบ Mass Workers และการใช้ค่าจ้างต่ำ เป็นอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งประยัดจากขนาด ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงแรกจัดอยู่ในระดับผู้ใช้แรงงานโดยในปี พ.ศ. 2477 จัดให้มีกองกรมการทำหน้าที่จัดหาและดูแลแรงงาน โดยในเวลานั้นแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ยังอยู่ในระดับกรรมการ แม้แต่วันแรงงานแห่งชาติยังเรียกว่าวันกรรมกรแห่งชาติในถึงปี 2517 จึงยกระดับเป็นวันแรงงานแห่งชาติ

แรงงานยุค HR. 2.0 ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับการบริหารงานบุคคล (Personal Level) ให้ความสำคัญกับผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) เป็นกลไกขับเคลื่อนขึ้น ความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกใช้แรงงานเข้มข้นที่ไม่มีแบรนด์ของตนเองหรือเป็นอุตสาหกรรมรับจำนำผลิต (OEM) และการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) เมื่อแรงงานในประเทศไทยไม่พอ มีการใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาเพิ่มปริมาณชั้นงาน โดยการผลิตยังคงเป็นลักษณะอุตสาหกรรมส่งออกใช้แรงงานเข้มข้น เป็นอุตสาหกรรมรับจำนำผลิต เช่น อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนทั้งยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ต่างๆ ส่วนใหญ่เป็นแบรนด์ต่างชาติ เช่น การผลิตรองเท้าหันและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรรวม และปัจจุบัน ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ยังคงพึ่งพาแรงงานจำนวนมากและต้นทุนค่าจ้างต่ำ

แรงงานยุค HR. 3.0 หลายอุตสาหกรรมมีการขยายเข้าสู่การพัฒนายกระดับแรงงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยให้คุณค่าการพัฒนา "Human Resource Development" เน้นตระกด้านแรงงานคุณภาพซึ่งสามารถทำงานผสมผสานกับเทคโนโลยีและเครื่องจักร รวมทั้งงานซึ่งต้องใช้ทักษะไอทีและคอมพิวเตอร์พื้นฐาน ในประเทศไทยการเปลี่ยนแปลงด้านความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานเปลี่ยนไป กล่าวคืออุปทานความต้องการแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์ของแรงงานในการสนับสนุนต่อความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะตลาดแรงงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิชาชีพเฉพาะทางสาขาต่างๆ อีกทั้งในช่วงปลายของยุค HR. 3.0 กระแสการปฏิวัติทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาแรง เป็นปัจจัยกดดันให้ภาคธุรกิจ-อุตสาหกรรม-บริการต่างเร่งปรับตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงานด้วยการใช้เครื่องจักรและอัจฉริยะ และหุ่นยนต์เข้ามาแทนที่แรงงานจากมนุษย์

แรงงานยุค HR.4.0 ทรัพยากรมนุษย์กำลังก้าวพ้นจาก “การพิจารณาเป็นเพียงปัจจัยด้านต้นทุน” แต่แนวคิดที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการลงทุน เพียงแต่เป็นการลงทุนกับคนหรือ “Human Capital” เพราะแรงงานกล้ายเป็นทรัพยากรหายากและมีคุณค่ากับองค์กรมากที่สุด การเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์เพื่อก้าวผ่านไทยแลนด์ 4.0 พลวัตต้องมาทั้งจากผู้ประกอบการและผู้เข้าแรงงานต่างจะต้องเป็นส่วนผสมที่ลงตัวในการปรับโครงสร้างองค์กรทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม เทคโนโลยีชั้นสุดคล้องกับอนาคต

เปรียบเทียบยุคการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของโลกและนโยบายของไทย

(Industries 4.0 Matrix)

ยุค	ปี	ยุคการปฏิวัตitechโนโลยีของโลก	ปี	ยุคการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
1	1780-1869	Steam-Hydro Power - Taylorism Economy เศรษฐกิจยุคการใช้เครื่องจักรกล ไอน้ำและน้ำในอุตสาหกรรมทำให้เกิดการผลิตแบบสายพาน และการคุมนาคมขนส่งทางไกลขั้มทวีป (Taylorism Production)	1932-1941	Agriculture & Primary Good Value Base เศรษฐกิจขับเคลื่อนจากสินค้าเกษตรรวมและการผลิตสินค้าขั้นต้น (หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองถึงสังคมโลกครั้งที่ 2)
2	1870-1969	Fossil-Electric-Cable Power เศรษฐกิจยุคพลังงานฟอสซิลและพลังงานไฟฟ้าในอุตสาหกรรมแบบประยัดจากขนาด – การผลิตเพื่อการส่งออก และการสื่อสารด้วยสาย (Mass Production)	1945-1990	Light Industries & Export Oriented Start up ยุคอุตสาหกรรมเบาและเริ่มต้น เป็นประเทศส่งออก ต่างชาติเริ่มใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (2504-2509)
3	1970-2015	Computerize-Information Technology-Smart Phone Power เศรษฐกิจยุคการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต-เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรศัพท์มือถือทั้งด้านอุตสาหกรรม การค้าและธุรกิจประจำวัน (Lean Production)	1991-2016	Regional Export Base ยุคส่งออก ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยอุตสาหกรรม “Eastern Seaboard” ลงทุนในอุตสาหกรรมด้านน้ำ และเป็นจุดหมายปลายทางของการลงทุน (FDI) ของภูมิภาค เป็นประเทศส่งออกในลำดับที่ 21 ของโลก (2558) แต่ในช่วงทศวรรษสุดท้ายมีความสามารถในการแข่งขันลดลง
4	2016-2036	Digital-Nano/Bio Technology – Automation Power เศรษฐกิจยุคดิจิทัล นำไปใช้เทคโนโลยีและระบบปฏิบัติการอัตโนมัติในภาคอุตสาหกรรม-ธุรกิจรวมการค้า สังคมดิจิทัลเป็นผู้กำหนดคุณค่าปัจจุบัน (Cyber – Autonomous Production)	2017-2037	Thailand 4.0 National Agenda ภาครัฐเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้วยอุตสาหกรรมชั้นนำ มีคุณค่าและนวัตกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อยกระดับเป็นประเทศมีรายได้สูง (ปี 2579)

ที่มา : ดร.กนิต ไสวัตน์

การเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์ภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัล

ประเทศไทยมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ไทยแลนด์ 4.0 เป็นกลไกขับเคลื่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถแข่งขันภายใต้เศรษฐกิจใหม่ซึ่งขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักประเทศไทยรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วภายในปี พ.ศ. 2579 โดยแผนการขับเคลื่อนนอกเหนือจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน-เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของคนไทยให้ก้าวพ้นไปสู่ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์ใหม่ซึ่งต้องทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเทคโนโลยีอัจฉริยะ เป็นพลวัตใหม่ในการขับเคลื่อนประเทศไทย เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของภาครัฐและผู้ประกอบการในภาคเอกชนซึ่งจะต้องสอดคล้อง สนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 ประเด็นสำคัญทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเห็นเป้าหมายเดียวกันรวมทั้งเห็นปัญหาและประสานบูรณาการโดยการขับเคลื่อนต้องให้ความสำคัญต่อคนในภาครวมโครงสร้างแรงงานซึ่งทำงานอยู่ในระบบเศรษฐกิจประกอบด้วยกำลังแรงงาน 38.32 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.46 ล้านคน⁽¹⁾ มีขนาดเป็นอันดับที่ 4 ของอาเซียน (2560) มีความหลากหลายโดยอาชีวะเป็น 4 กลุ่มดังนี้

การแบ่งกลุ่มกำลังคนเพื่อพัฒนา⁽²⁾

1) **แรงงานไร้ทักษะ (Unskill Labours)** ประกอบด้วยแรงงานระดับไม่มีการศึกษาจนไปถึงระดับประถมรวมกันมีจำนวน 16.856 ล้านคน เป็นสัดส่วนร้อยละ 45.0 ของแรงงานทั้งระบบ เป็นกลุ่มทรัพยากรมนุษย์กลุ่มใหญ่สุดของประเทศไทยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม 11.2 ล้านคนและอีก 6 ล้านคนกระจายอยู่ในภาคส่วนเศรษฐกิจโดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมยุค 2.0-2.5 การพัฒนาแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่ายๆ มีบางหน่วยงานรัฐฯ ที่มีภาระดูแลแรงงานไทยไปสู่แรงงานที่ใช้ปัญญา (Creative Labour Power) จะต้องเห็นภาพแรงงานในกลุ่มนี้ให้ชัดเจน

2) **แรงงานกึ่งไร้ทักษะ (Semi Skill Labours)** ในกลุ่มนี้มีจำนวนแรงงานประมาณ 6.147 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 16.40 เป็นแรงงานซึ่งการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้นเป็นกลุ่มซึ่งยังพอมีศักยภาพที่จะพัฒนาทักษะ (Re-Training) ซึ่งหากทำได้จะทำให้เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานยุค 4.0 และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน อย่างไรก็ได้การจะพัฒนาคนกลุ่มนี้มีความท้าทายต่อความสำเร็จ

(1) ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติเดือนมีนาคม 2560 ตัวเลขแรงงานแต่ละเดือนจะแตกต่างกัน

(2) ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานฯ, กระทรวงแรงงาน (ม.ค.-มี.ค. 60)

3) แรงงานปฏิบัติการซึ่งมีศักยภาพต่อการต่อยอดด้านทักษะ (Change Skill Labours) แรงงานกลุ่มนี้มีการศึกษาระดับมัธยมปลายมีสัดส่วนร้อยละ 16.30 ของแรงงานทั้งหมด ประกอบด้วยแรงงานระดับมัธยมปลายสายสามัญจำนวน 4.720 ล้านคนและแรงงานในสายอาชีวะ (ปวส.) อีกจำนวน 1.380 ล้านคน จัดเป็นกลุ่มซึ่งมีคุณค่าเพราะเป็นแรงงานปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างานขั้นต้น, หัวหน้าช่าง มีความเชี่ยวชาญในอาชีพของตน และมีศักยภาพพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนทักษะ (Change Skill) ให้สามารถทำงานภายใต้เทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมทั้งแรงงาน สถานประกอบการ และภาครัฐ

4) แรงงานมีการศึกษา (Education Labours) กลุ่มนี้เป็นแรงงานซึ่งจบการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสาขาต่างๆ จำนวนรวมกันประมาณ 8.023 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.40 ของแรงงานทั้งหมด มีจำนวนรวมกันมากเป็นอันดับ 2 รองจากแรงงานไร้ทักษะ แสดงถึงโครงสร้างระบบการศึกษามีความผิดปกติ ปัจจุบันโครงสร้างการศึกษาของแรงงานไทยประกอบด้วยสายวิชาการ 5.1 ล้านคน, สายวิชาชีพ 2.019 ล้านคน, สายการศึกษา 0.821 ล้านคน และ การพัฒนาจึงต้องเจาะเป็นระดับการศึกษาและลักษณะงานที่ทำ เป็นกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานระดับกลาง, เป็นหัวหน้าช่าง, วิศวกร, ผู้บริหาร การที่แรงงานไทยมีการศึกษาสูงในขั้นดีทำให้มีความได้เปรียบด้านการรับรู้ การพัฒนาต่อยอดทักษะ (Up Skill) เพราะมีพื้นฐานการศึกษาดีอยู่แล้ว

จากการรายงานของ TIRD⁽³⁾ ประเมินว่าปี 2568 แรงงานสายวิทยาศาสตร์และสายเทคโนโลยีจะเติบโตไม่มากจากปัจจุบัน 7.0 แสนคน เป็น 1.0 ล้านคน ขณะที่แรงงานสายอาชีพระดับปวส. จะเติบโตจาก 1.0 ล้านคน เป็น 1.1 ล้านคน ตัวเลขนี้บ่งบอกถึงปัญหาแรงงานทักษะที่ไม่เพียงพอในการรองรับการเปลี่ยนสู่อุตสาหกรรม 4.0

โครงสร้างแรงงานไทยการศึกษาน้อย ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า

สัดส่วน 45% การเข้าสู่ยุค 4.0 เป็นความท้าทายต่อการปรับตัว

ระดับการศึกษา	จำนวน (ล้านคน)	สัดส่วน %
ไม่มีการศึกษา	1.199	3.20%
ต่ำกว่าประถมศึกษา	7.285	19.45%
ประถมศึกษา	8.372	22.35%
มัธยมต้น	6.147	16.40%
มัธยมปลาย สามัญ	4.720	12.60%
มัธยมปลาย อาชีวะ	1.380	3.68%
มัธยมปลาย การศึกษา	0.002	-

หมายเหตุ : จำนวนผู้มีงานทำ 37.46 ล้านคน

ระดับการศึกษา	จำนวน (ล้านคน)	สัดส่วน %
อุดมศึกษา	8.023	21.42%
สายวิชาการ	5.183	13.83%
สายวิชาชีพ	2.019	5.39%
สายการศึกษา	0.821	2.19%
การศึกษาอื่นๆ	0.183	0.368%
ไม่ทราบ	0.1173	0.46%

ที่มา : สถานการณ์และการเตือนด้านแรงงาน

ไตรมาส 1/2560 กระทรวงแรงงาน

(3) TDR : จากหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ ฉบับวันพุธที่ 7 มิถุนายน 2560 (หน้าV3)

5) กลุ่มแรงงานสูงอายุ (High Age Labours) การเติบโตความพร้อมคนเข้าสู่เศรษฐกิจใหม่ออกหนึ่งปีจะมีด้านทักษะซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาเพื่อให้เป็นเกณฑ์แบ่งระดับการพัฒนา ปัจจัยที่สำคัญคือ “อายุของแรงงาน” จากการศึกษาของนิต้า⁽⁴⁾ พบว่าแรงงานไทยมีแนวโน้มเป็นแรงงานสูงอายุ โดยแรงงานอายุปานกลางถึงอายุมากมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 50.5 ประกอบด้วยแรงงานอายุ 40-49 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 25.1 แรงงานอายุ 50-59 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 17.7 และอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนร้อยละ 7.7 ขณะที่แรงงานมีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนรวมกันถึงร้อยละ 25.4 หรือคิดเป็น 1/4 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบทั้งต่อผลิตภาพแรงงานที่ต่ำลงและมีความยากลำบากในการเปลี่ยนหรือเสริมทักษะ

รูปแบบการพัฒนาแรงงานสูงอายุที่แตกต่างไปจากกลุ่มอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพส่วนบุคคล กลุ่มพ玩นี้สั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ ความมีการดึงให้เข้ามาอยู่ในระบบแรงงานให้นานที่สุด โดยอาจต้องกำหนดเป็นสัดส่วนในสถานประกอบการว่าจะต้องมีการจ้างคนสูงอายุในจำนวนเท่าใด ซึ่งงานที่เหมาะสม เช่น งานตรวจสอบคุณภาพ งานบัญชี การเงิน ด้านการฝึกอบรม (Mentor & Coach) การตรวจรับสินค้าฯลฯ

โครงสร้างอายุแรงงาน อายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไปมีสัดส่วน 50.5% มีความเสี่ยงต่อการปรับตัว

กลุ่ม	อายุ	ความเสี่ยง	สัดส่วนร้อยละ	จำนวน (ประมาณ)
1	20-29 ปี	น้อย	21.1%	7.9 ล้านคน
2	30-39 ปี	ต้องปรับตัว	25.4%	9.51 ล้านคน
3	40-49 ปี	เสี่ยง	25.1%	9.40 ล้านคน
4	50-59 ปี	เสี่ยงมาก	17.7%	6.63 ล้านคน
5	60 ปีขึ้นไป	เสี่ยงมาก	7.7%	2.88 ล้านคน

ที่มา : ดร.อนิต โลสวัตน์

ข้อมูลปฐมนิเทศจากนิต้า

(4) เศรษฐกิจ ดร.ดิเรก บีทมสิริวัฒน์ “แรงงานสูงอายุ” คณะกรรมการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ (ปี 2554)

แรงงานกลุ่มเสี่ยงจากเทคโนโลยี 4.0

ภายใต้การปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ของเทคโนโลยี 4.0 การเห็นภาพสถานะการจ้างงานไม่เดลที่ขัดเจนเห็นได้จากอัตราการว่างงานของประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานก่อนหน้าไทยอย่างน้อย 2-3 ทศวรรษ ภาพที่เห็นจากแบบจำลองของประเทศซึ่งพัฒนาแล้วคืออัตราการว่างงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าไทยไม่น้อยกว่า 5-6 เท่า หลายประเทศโดยเฉพาะสหราชอาณาจักร อังกฤษ และเยอรมันีต่างเริ่มทบทวนที่จะดึงอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานกลับคืนประเทศเพื่อเป็นฐานรองรับแรงงานที่جبใหม่

การเข้าสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี 4.0 ซึ่งประเทศไทยในอดีตไม่เคยมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเหมือนประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยไม่ได้เป็นผู้พัฒนาด้าน R&D และไม่ได้เป็นผู้ผลิตแต่เป็นการนำเข้าเทคโนโลยี อุตสาหกรรมที่อยู่ในเงื่อนไขของ BOI ล้วนเป็นอุตสาหกรรม 4.0 ส่วนใหญ่จะเป็นต่างชาติมีเทคโนโลยีเป็นของตนเอง หากเป็นธุรกิจของไทยก็ต้องเป็นเมกะคอมปานีหรือเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้คงมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงาน

ประเด็นที่จะต้องประเมินคือโอกาสสภาวะว่างงานในอนาคตทศวรรษข้างหน้าหากดูกราฟศึกษาประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นพิษทางซึ่งไทยแลนด์ 4.0 จะเดินไป คาดว่าว่างงานของไทยคงหลีกหนีไม่พ้นและมีโอกาสขยายบัญชีกว่าในปัจจุบัน 4-5 เท่า โดยเฉพาะแรงงานใหม่ซึ่งไม่ได้จบสาขาที่ต้องการ เช่น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Non S&T) ขณะเดียวกันการใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานในภาคการผลิต บริการ สถาบันการเงิน ห้องเที่ยว ค้าปลีก-ค้าส่ง และด้านเกษตรกรรม ประจักษ์พยานเห็นได้จากตัวเลขอัตราการว่างงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว ปัจจัยเหล่านี้จะต้องนำมาบูรณาการถึงผลกระทบและการวางแผนเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจใหม่ อย่างไรก็ได้ไทยแลนด์ 4.0 เป็นบริบทของเศรษฐกิจในทศวรรษที่ 21 ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่การเข้าถึงต้องไม่ทิ้งกลุ่มชายขอบและหรือกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาสของการพัฒนา

การศึกษาผลกระทบการจ้างงานจากการเข้าสู่อุตสาหกรรมใหม่มีการศึกษาจากองค์กรแรงงานโลก (ILO) ได้ระบุว่าการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีในสองทศวรรษหน้าจะส่งผลกระทบต่อการจ้างงานลดลงประมาณร้อยละ 44 สำหรับประเทศไทยจากนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมก้าวหน้าซึ่งใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีรายอุตสาหกรรม "First & New S-Curve Industries" อีกทั้งพิษทางการปั้นตัวของภาคเอกชนภายในอุตสาหกรรม 4.0 ในการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรอัตโนมัติ รวมทั้งการใช้หุ่นยนต์เชิงพาณิชย์ในทศวรรษข้างหน้าจะมีผลกระทบต่อการลดลงของการจ้างงาน

ประเด็นซึ่งต้องพึงคำนึงคือ อุตสาหกรรมหลักของประเทศไทยร้อยละ 80 เป็นอุตสาหกรรมซึ่งใช้แรงงานจำนวนมาก มาก อุตสาหกรรมเหล่านี้ควรจะได้รับการส่งเสริมควบคู่ไปกับอุตสาหกรรมใหม่ อีกทั้งจะต้องมีการศึกษาอนาคตข้างหน้าอุตสาหกรรมเหล่านี้มีแนวโน้มการปรับเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีใหม่ และจำนวนการย้ายฐานการผลิตออกจากประเทศไทยจะมีสัดส่วนมากน้อยเพียงใดซึ่งจะมีผลกระทบต่อการจ้างงานของแรงงาน ซึ่งมีการสอนคล่องไปในพิษทางเดียวกันในความวิตกกังวลแสดงออกจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับองค์กรลูกจ้างออกมาระดับข้อกังวลจากการที่

เทคโนโลยีอาจเข้ามาแทนที่แรงงานและจะทำให้การจ้างงานลดลง โดยแรงงานกลุ่มชีวิตมีอายุ 40-45 ปี เป็นกลุ่มชีวิตความเสี่ยงสูง โดยขอให้รับบาลจะต้องเข้ามาจัดมาทำแผนรองรับคู่ขานานกับไทยแลนด์ 4.0 อีกทั้งแรงงานไร้ทักษะและกึ่งไร้ทักษะรวมกันประมาณ 23 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมยุค 2.0-2.5 อาจกล่าวเป็นกลุ่มตกรอบ เพราะการศึกษาต่ำไม่เกินประดิษฐ์ศึกษาขาดพื้นฐานที่จะก้าวสู่แรงงานทักษะ

กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมส่งออก (ยุค 2.0-2.5) ซึ่งมีความเสี่ยง
ประเมินจากแนวโน้มเติบโตคาดถอย

ลำดับ	คลัสเตอร์อุตสาหกรรม	ปี2558	ปี2559	Q.1/2560
1	คอมพิวเตอร์-อุปกรณ์ ที่ใช้อาร์ดิส, เครื่อง PC, โน๊ตบุ๊ค ฯลฯ	1.16	-1.35	1.59
2	เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์	-4.18	19.62	2.12
3	เครื่องนึ่งห่ม	-2.83	-5.19	-6.40
4	หม้อแปลงไฟฟ้า	12.31	-3.62	-1.41
5	ผ้าฝ้าย	-4.74	-2.10	5.26
6	เฟอร์นิเจอร์	-8.15	8.28	-1.10
7	เครื่องคอมพิวเตอร์ / ทำความสะอาด	-3.93	-1.93	-12.46
8	อาหารทะเลและแปรรูป	-8.97	0.65	3.89
9	หนังและผลิตภัณฑ์จากหนัง } กระบวนการ	8.15	-5.62	-4.88
10	รองเท้าและชิ้นส่วน }	-7.41	-3.56	-4.94
11	เครื่องเสียง-วีดีโอ-อุปกรณ์	-13.81	-4.97	-3.10
12	เครื่องกีฬาและอุปกรณ์	-0.31	-5.15	-3.21
13	เครื่องใช้เดินทาง	-3.64	-2.23	0.15
14	ของเล่น	3.21	-4.81	-10.48
15	กล้องถ่ายรูป	-16.67	11.04	-26.13
16	รถจักรยานและส่วนประกอบ	-13.91	-34.45	-20.29
17	หนังสือและสื่อพิมพ์	-9.26	1.48	-10.69
18	หลอดไฟฟ้า	-7.61	-15.05	-13.83
19	ดอกไม้ประดิษฐ์	-10.35	-10.04	-3.86
20	หลอดภาพโทรทัศน์	-92.89	-2.62	-59.87

ที่มา : ข้อมูลปัญญาภิวัฒนาภรณ์

แรงงานกลุ่มเสี่ยงจากเทคโนโลยี 4.0

- 1) แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งมีโอกาสสูงในการขยับฐานการผลิต เป็นแรงงานของอุตสาหกรรมยุค 2.0-2.5 ซึ่งมีคลัสเตอร์อุตสาหกรรมคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของอุตสาหกรรมส่งออกทั้งหมด ประเมินว่าอาจมีบางส่วนไม่เกินร้อยละ 15 ที่สามารถปรับระดับให้สูงขึ้นแต่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่คาดคะอย่างดี จำนวนเบ็ดพื้นที่ให้สินค้าจากต่างประเทศเข้ามาแบ่งพื้นที่และอุตสาหกรรมจำนวนมากในกลุ่มนี้มีโอกาสสูงในการจะขยับฐานการผลิตไปประเทศซึ่งต้นทุนการผลิตต่ำกว่า เช่น กลุ่มเครื่องนุ่งห่ม, อัญมณี, อุตสาหกรรมผู้ผลิตมือถือ ฯลฯ แรงงานภาคเกษตรจะเหลืออยู่บริการเนื่องจากมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรแทนคน และไปโอลิมปิกพันธุกรรมทำให้ภาคเกษตรอาจไม่ต้องการแรงงานเหมือนในอดีต
- 2) กลุ่มแรงงานไร้ทักษะการศึกษาต่ำ เป็นกลุ่มเดี่ยมมากที่สุดซึ่งมาจากเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน จากการศึกษาพบว่า แรงงานปฏิบัติการไร้ทักษะ การศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาไปจนถึงไม่มีการศึกษาคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 23.44 ของคนซึ่งมีงานทำทั้งหมด และมีแรงงานระดับชั้นประถมศึกษาสัดส่วนร้อยละ 22.56 แรงงานเหล่านี้การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรกรรมหรือเป็นบุคลากรปฏิบัติการใช้แรงงานในสถานประกอบการต่างๆ การปรับเปลี่ยนแรงงานเกษตรกรรมทำได้แต่มีเพียงส่วนน้อยซึ่งจะสามารถทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ได้ (ปัจจุบันแรงงานในกลุ่มนี้มีอัตราการว่างงานต่ำสุด)
- 3) กลุ่มแรงงานสูงอายุ และยังเป็นแรงงานไร้ทักษะ – การศึกษาอยู่ในระดับต่ำโอกาสว่างงานยังสูงจากโครงสร้างอายุแรงงานมีดังนี้

กลุ่ม	อายุ	ความเสี่ยง	สัดส่วนร้อยละ	จำนวนแรงงาน (ประมาณ)	อัตราการบรรจุงาน (ร้อยละ)
1	20 - 29 ปี	น้อย	21.1%	7.9 ล้านคน	41.763%
2	30 - 39 ปี	ต้องปรับตัว	25.4%	9.51 ล้านคน	37.672%
3	40 - 49 ปี	เสี่ยง	25.1%	9.40 ล้านคน	15.830%
4	50 - 59 ปี	เสี่ยง	17.7%	6.63 ล้านคน	4.013%
5	60 ปีขึ้นไป	เสี่ยงมาก	7.7%	2.88 ล้านคน	0.178%

ที่มา : ข้อมูลปฐมภูมิสำนักงานสถิติแห่งชาติ

และกรมจัดหางาน (ไตรมาส 1/2560)

จากตารางนี้จะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานสูงอายุมีการศึกษาน้อยและไร้ทักษะซึ่งมีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนครึ่งหนึ่งของแรงงานซึ่งมีงานทำ ทั้งระบบมีสัดส่วนรวมกันประมาณร้อยละ 19.0 การจะพัฒนาทักษะเป็นความท้าทายต่อผลสำเร็จแต่ในระบบแรงงานยังคงมีความต้องการแรงงานกลุ่มนี้ เช่น แรงงานเกษตร, แรงงานก่อสร้าง, แรงงานขนย้ายสินค้าและแรงงานในอุตสาหกรรมยุค 2.0-2.5 เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมของยุค 4.0 ซึ่งการเข้ามา

ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมคอมพิวเตอร์อัจฉริยะ โอกาสที่แรงงานกลุ่มนี้มีความเสี่ยงจาก “Disruptive Technology” ซึ่งการออกจากราชการในวัยเข่นนี้การหางานใหม่เป็นความท้าทายอย่างยิ่ง

จากอัตราการบรรจุงานของแรงงานที่สมควรงานข้อมูลตัวเลขการบรรจุรับแรงงานในไตรมาสแรกปี 2560 พ布ว่าความสามารถในการหางานใหม่ของแรงงานในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันมาก โดยแรงงานอายุตั้งแต่ 40 ปี โอกาสออกจากราชการแล้วได้รับบรรจุใหม่อุปทานอัตราต่ำ

อาชีพกลุ่มเสี่ยงจากการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี 4.0

ลำดับ	อาชีพที่มีความเสี่ยงจากการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี	ภัยคุกคาม
1	พนักงานขายปลีกหน้าร้านในห้างโมเดิร์นเทรดต่างๆ และพนักงานขายตรง	ถูกแทนที่ด้วยอี-คอมเมิร์ซ
2	พนักงานโลจิสติกส์, ร้านอาหาร, รปภ.	ถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์และระบบคอมพิวเตอร์อัจฉริยะในการรับจองห้องพัก-การลงทะเบียนและต้อนรับ
3	พนักงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันทางการเงิน และแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการเงินและประกันภัย	ถูกแทนที่ด้วย Fintech & Digital Banking เช่น ระบบ VTM/CDM, EFT (Electronic Fund Transfer), พร้อมเพย์ (Prompt-Pay) , ระบบ ORFT : Online Retail Fund
4	แรงงานและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ยุค 2.0 ซึ่งปรับเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน	ถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์อัตโนมัติซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาทำงานได้หลากหลาย เช่น งานพ่นสี, งานประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
5	แรงงานในภาคโลจิสติกส์ เช่น เคลื่อนย้ายสินค้า – คัดแยก – บรรจุ – จัดเรียงสินค้าในคลัง, ศูนย์กระจายสินค้าและเทคโนโลยี	ถูกแทนที่ด้วย รถยกสินค้าแบบอัตโนมัติไร้คนขับ, หุ่นยนต์คัดแยก-บรรจุสินค้า, หุ่นยนต์จัดเรียงสินค้า และคลังสินค้าอัจฉริยะให้ระบบอุตสาหกรรมชั้นนำ
6	แรงงานในอุตสาหกรรมที่ถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี เช่น อุตสาหกรรมผลิตเครื่องรับโทรศัพท์, วิทยุ, แรงงานอุตสาหกรรมผลิตหลอดไฟฟ้า, โทรศัพท์มือถือ, กล้องถ่ายรูป, วีดีโอดีจิทัล, เทปบันทึกเสียง, อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม, คอมพิวเตอร์, ประตูหลอดฟูออเรสเซน (แทนที่ด้วยหลอด LED)	ถูกแทนที่ด้วยสินค้าใหม่และนวัตกรรม-เทคโนโลยีใหม่ๆ
7	ธุรกิจสื่อ-สิ่งพิมพ์และแรงงานที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการพิมพ์-นิตยสาร	ถูกแทนที่ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์, มัลติมีเดียผ่านสมาร์ทโฟน และแท็บเล็ตต่างๆ
8	Counter Service ในภาคธุรกิจต่างๆ เช่น สนามบิน แอร์ไลน์, จองทัวร์-ที่พัก, ขายตัวต่างๆ, งานประชาสัมพันธ์และโโคเปอเรเตอร์	จะถูกแทนที่ด้วย IoT,E-money, คอมพิวเตอร์อัจฉริยะ (AI), Chatbot, Robo - Advisor
9	แรงงานในอุตสาหกรรมตกยุคซึ่งผลิตภัณฑ์ไม่เป็นที่ต้องการ และถูกทดแทนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต	นวัตกรรมการผลิตสินค้า-บริการนำมานี้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและการลดน้อยถอยลงของกลุ่มผู้บริโภค 2.0 ทั้งกลุ่ม Gen Y, Gen Z รวมทั้งสังคมคนชาติอ่อนน้ำใจผลต่อสินค้าตากยุค

ที่มา : ดร.ธนิต ไสรัตน์ (2017)

การขับเคลื่อนภาคแรงงานเพื่อก้าวผ่าน

ประเทศไทยมีการพัฒนาแรงงานมาเกือบครึ่งศตวรรษ แต่ดูเหมือนว่าการพัฒนาในเชิงประสิทธิภาพกลับไม่ก้าวหน้าเมื่อเทียบกับทรัพยากรของชาติที่ใช้ไป ซึ่งต้องยอมรับว่าผลิตภาพแรงงานของเราก่อนข้างต่ำกว่าศักยภาพที่ควรจะเป็น จำเป็นจะต้องมีการปฏิรูปภาคแรงงานให้ก้าวผ่านไปสู่เศรษฐกิจชีวภาพแข่งขันจะรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่วนจะทำได้มากน้อยเพียงใดคงเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

ประการแรก : การปฏิรูปสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับมหาวิทยาลัย โดยปรับเปลี่ยนตั้งแต่ระบบการศึกษาและหลักสูตรโดยต้องเลิกเสียที่เอกสารอาจารย์ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง สอนให้เด็กท่องจำเพื่อที่จะสอบผ่าน ในระดับมหาวิทยาลัยต้องผลิตเด็กให้เลือกสาขาที่ตรงกับความถนัดและตลาดแรงงานมีความต้องการ เพื่อให้เด็กสามารถเลือกแนวทางการเรียนในระดับมหาวิทยาลัยได้แต่เนินๆ ที่สำคัญต้องส่งเสริมสร้างค่านิยมสายอาชีวะ เพราะเป็นที่ต้องการของตลาดและจะเป็นแรงงานสำคัญเมื่อไปสู่ยุคดูตสาหกรรม 4.0

ประการที่สอง : ปัญหาแรงงานอายุมาก ภาคแรงงานของไทยครึ่งหนึ่งมีอายุมาก-การศึกษาน้อย-ทักษะต่ำเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของประเทศไทย ปัจจุบันแรงงานอายุ 40 ขึ้นไปมีสัดส่วนอยู่ในระบบแรงงานถึงร้อยละ 50.48 อีกทั้งพบว่าสัดส่วนแรงงานในระบบร้อยละ 45.0 เป็นแรงงานที่มีการศึกษาต่ำไม่เกินระดับประถมในจำนวนนี้มีแรงงาน 1.2 ล้านคนไม่มีการศึกษา ประเด็นนี้รุบាលต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งใช้แนวกรอบและเทคโนโลยีขั้นสูงต้องการแรงงานทักษะ ขณะที่แรงงานครึ่งหนึ่งของประเทศไทยตั้งอยู่มาก การศึกษาน้อยและทักษะต่ำ จะเป็นปัญหาของประเทศไทยและแรงงานกลุ่มนี้จะถูกดันออกไปอยู่ขอบอกจากพัฒนาอย่างไร จะไปวางไว้ตรงไหนคงต้องรีบวางแผนไว้แต่เนินๆ

ประการที่สาม : การไม่รับรู้การเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่สนใจการพัฒนายกระดับแรงงาน ผู้ประกอบการของไทยเป็นเอกชนอีกไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการพัฒนา เสริมความรู้ หรือเพิ่มทักษะให้กับแรงงานของตน เพราะมองว่าเป็นการสิ้นเปลือง งานอาจอยู่ไม่นานหากออกไปก็เป็นการเสียเงินเปล่า ถึงแม้จะมีกฎหมายของกระทรวงแรงงานบังคับให้นายจ้างต้องจดให้มีการอบรมแรงงานของตนเองอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของแรงงานที่จ้าง ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ประกอบการก็ยอมแบบผ่านๆเพียงเพื่อไม่ให้ต้องเสียค่าปรับตามสัดส่วนที่กรมพัฒนาฝ่ายแรงงานกำหนด

ประการที่สี่ : ติดกับดักการพัฒนา องค์กรแรงงานส่วนใหญ่ยังติดอยู่กับยุคดูตสาหกรรม 2.0 ยังวนเวียนอยู่กับภาพเดิมๆ เมื่อ 30-40 ปีที่ผ่านมา คือยังคงบทบาทเรื่องนายจ้างเป็นนายจ้าง เอาเบรียบ ค่าจ้างไม่พอ กิน สวัสดิการน้อย ใบ้นสัตta โดยไม่เข้าใจว่ายุคนี้เป็นยุคที่ลูกจ้างเป็นคนเลือกนายจ้าง เป็นยุคที่เกือบทุกคนมีโทรศัพท์มือถืออัจฉริยะ แรงงานสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลการจ้างงานในโลกโซเชียล ในศตวรรษที่กำลังจะมาถึง แรงงานจะต้องปรับตัวให้มีทักษะและศักยภาพแบบก้าวกระโดด องค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานจะต้องปฏิรูปบทบาทในการยกระดับพัฒนาแรงงานให้สามารถช่วยตนเอง รวมถึงการพัฒนาทักษะเพิ่มหรือเปลี่ยนทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 และสังคมแรงงานสูงอายุ

ประการที่ห้า : ปฏิรูปกระทรวงแรงงานไปสู่ยุค 4.0 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบแรงงานของประเทศไทยมีภารกิจตั้งมาเกือบ 25 ปี แต่ก่อนหน้านี้มีความแรงงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยมาตั้งแต่ปี 2508 ความสำเร็จของไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษหน้า จะต้องเริ่มนั่นด้วยการปรับเปลี่ยนยกเครื่องกระทรวงแห่งนี้ เพราะหากยังติดอยู่กับพันธกิจแบบเดิมๆ เช่น กำกับ ตรวจสอบ ควบคุมหากยังวนเวียนอย่างนี้คงไม่ไปถึงไหน

ประการที่หก : ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐ ต้องเป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทั้งนายจ้างและแรงงานในการยกระดับชีวิตความสามารถในการแข่งขัน แรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ หากยังติดอยู่กับการเป็น “กระทรวงสังคม” ดูแลด้านความมั่นคงและสวัสดิการซึ่งคงต้องทำไป แต่ต้องปรับตัวเป็นเชิงรุกเป็น “กระทรวงเศรษฐกิจ” เคียงคู่กับกระทรวงพาณิชย์, อุตสาหกรรม, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฯลฯ ที่ต้องทำก่อนคือเปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือชื่ออื่นๆ ก็ได้ ให้ดูทันสมัยเพื่อก้าวผ่านไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

การก้าวผ่านสังคมแตกต่างทางความคิด (Generation Gap)

ในช่วงรอยต่อของยุค 3.0 ไปสู่ยุค 4.0 คือการเผยแพร่หน้าของสังคมต่างวัยและต่างความคิดของผู้คน ซึ่งมีพื้นฐานและความคิดที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงเกี่ยวกับคนแต่ละยุคดังนี้

- 1) Baby Boom เป็นแรงงานยุคของคนที่เกิดก่อนปี 1960 – 1970 อายุประมาณ 50 และมากกว่ามาพร้อมกับ ลูกคิด วิทยุ โทรทัศน์ขาวดำ ยุคเทคโนโลยีหวานชิสเตอร์ การรับรู้เทคโนโลยีอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (แต่มีกลุ่มหนึ่งที่ปรับตัวได้) หากเป็นแรงงานในระบบอยู่ในระดับบริหารตั้งแต่ระดับกลางไปจนถึงระดับสูงแต่อาจจะไม่เกลียดและเกลียดไปแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 2) Gen-X เป็นแรงงานที่เกิดในช่วงหลังปี 1970 อายุประมาณ 35-45 เป็นการเข้ามาของยุคอนาคต (Analog Technology) เช่น Telex, Fax, เครื่องคำนวณอิเล็กทรอนิกส์, เครื่องใช้ไฟฟ้าอำนวยสะดวกต่างๆ เป็นกลุ่มอยู่ในระดับบริหารชั้นกลางหรือมีอนาคตที่จะเติบโตได้ในระดับสูง หากเป็นธุรกิจเล็กๆ ก็เป็นพากรุ่นลูกที่เตรียมรับงานบริการต่อจากรุ่นพ่อเป็นพากที่มีวินัยรักองค์กรตั้งใจทำงานเพื่อครอบครัวและหน้าที่การทำงาน
- 3) Gen-Y เป็นแรงงานเกิดช่วง ค.ศ. 1985-1990 อายุประมาณ 26-35 มีความสามารถใช้เทคโนโลยีได้ดีและชีวิตประจำวันอยู่กับเทคโนโลยีสมาร์ทโฟน มีความคิดเป็นส่วนตัว กล้าเดียง ชอบงานอิสระ เป็นแรงงานที่จะขึ้นเครื่องเศรษฐกิจยุค 4.0
- 4) Gen-Z เป็นแรงงานจบใหม่หรือกำลังจะจบอายุไม่เกิน 18-25 ปีเกิดมากับเทคโนโลยีและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย ชีวิตอยู่ในโลกเสมือนจริง ไม่มีวินัย ไม่ชอบกฎระเบียบ ไม่ติดอยู่กับองค์กร การเปลี่ยนงานคือแฟชั่น ไม่ชอบผิดชอบให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลและโลกส่วนตัวสูง

จากที่กล่าวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่แรงงานในยุคดิจิตอลเกี่ยวข้องกับความสามารถของธุรกิจในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการบุคลากรต่างวัยต่างยุค, การจัดการความลงตัวในลักษณะที่เป็น “Mismatch”, รูปแบบการจ้างคนกลุ่ม Gen-Z และในอนาคตเป็นกลุ่มอัลฟ่า โดยแรงงานเหล่านี้มีความเป็นส่วนตัวสูง รักงานอิสสระอาจต้องปรับเปลี่ยนการจ้างงานในลักษณะ SMEs Startup หรืองานเข้าที่ซื้อสหรือปรับเปลี่ยนการทำงานแบบ “Digital Office”ให้สามารถทำงานที่ไหนก็ได้

ในอนาคตงานสำนักงานอาจเป็นลักษณะ “Officeless” คือไม่มีดีติดกับสำนักงาน ไม่มีการกำหนดเวลาเข้า – ออกงานที่ตายตัว การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 รูปแบบต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยี ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวเหมือนอดีต ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อาจใช้ไม่ได้รูปแบบการบริหารงานต้องให้สอดคล้องกับมนุษย์พันธ์ใหม่เกี่ยวข้องกับความสามารถธุรกิจในการปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วสอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (Speed of Adjustment)

โครงสร้างแรงงานของไทยขาดสมดุล

- 1) โครงสร้างการจ้างงานไทยมีทั้งขาดแคลนและว่างงาน คือมีการขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการซึ่งจะทำหน้าที่ด้านหัวหน้างานและช่างฝีมือศาสตร์ต่างๆ ขณะที่แรงงานมีการศึกษาระดับอุดมศึกษากลับมีอัตราการว่างงานที่สูงถึงร้อยละ 2.1
- 2) ระดับการศึกษาของแรงงานขาดความสอดคล้องด้านสัดส่วน แรงงานระดับปริญญา มีสัดส่วนอยู่ในระบบแรงงานคิดเป็นร้อยละ 21.42 ขณะที่แรงงานระดับปฏิบัติการการศึกษามีร้อยปีละ ทั้งสายสามัญและสายอาชีวะรวมกันมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 16.30 แสดงให้เห็นถึงความผิดปกติที่แรงงานระดับอุดมศึกษาซึ่งควรเป็นระดับผู้บังคับบัญชา มีจำนวนแรงงานมากกว่าแรงงานระดับมัธยมปลายซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการ
- 3) ความผิดปกติของการผลิตกำลังคนของชาติ ซึ่งออกมากจากสถาบันการศึกษา ใน การผลิตแรงงานซึ่งจะมาเป็นผู้บริหารมากกว่าแรงงานปฏิบัติการในสัดส่วน 1.47 เท่าอันเป็นผลมาจากการปลูกฝังค่านิยมที่ผิดและ การศึกษาเชิงธุรกิจ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ (ส่วนใหญ่) และสถาบันเอกชนผลิตบัณฑิตเชิงปริมาณมากกว่าการผลิตโดยให้ความสำคัญด้านคุณภาพ ส่งผลต่อผลิตภัณฑ์แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.0
- 4) ระบบการศึกษาของไทยยังติดกับดัก 2.0 กล่าวคือยังเน้นการท่องจำเพื่อไปสอบให้ผ่านมากกว่าที่เด็กหัดคิดแม้มตั้นระดับปริญญาทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท รูปแบบก็ไม่ได้เปลี่ยนไปจากในอดีต ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลวิจัย “การปฏิรูปการเรียนเพื่อพร้อมในการประกอบอาชีพยุค 4.0”⁽⁵⁾ ระบุว่าสถาบันการศึกษาจะต้องยกระดับพัฒนาทักษะการศึกษาให้พร้อมก้าวสู่ยุค 4.0 เต็มตัวได้โดยเร็ว เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับแรงงานสาย

(5) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) หนังสือพิมพ์มติชนฉบับวันที่ 31 มีนาคม 2560 (หน้า 14)

วิชาชีพ ทั้งปวช., ปวส. และมัธยมปลายให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาด เพื่อการเข้าสู่อุตสาหกรรมซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีแห่งศตวรรษที่ 21 มีความต้องการแรงงานซึ่งมีทักษะด้านเทคโนโลยีและเครื่องจักรซึ่งมีนวัตกรรมดิจิทัล งานบริจัยดังกล่าวยังระบุว่าการปรับโครงสร้างระบบการศึกษาของไทยมีความจำเป็นและต้องทำอย่างเร่งด่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านสู่ยุคดิจิทัล 4

อีกทั้งมีความสอดคล้องกับรายงาน “Human Capital Report 2016”⁽⁶⁾ ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการปรับทักษะของแรงงานภายใต้การปฏิรูปอุตสาหกรรมยุคที่ 4 โดยชี้ให้เห็นว่าความท้าทายของการแข่งขันในยุคศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยรายงานฉบับนี้ชี้ให้เห็นว่าสัดส่วนของแรงงานฝีมือของประเทศไทยมีสัดส่วนแรงงานฝีมือเพียงร้อยละ 14.4

จากข้อมูลข้างต้นปัจจุบันกว่าการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับสถานประกอบการและในสถาบันการศึกษา กล่าวคือหากจะไปถึงยุคซึ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูงจะต้องสร้างคนเป็นอันดับต้นๆโดยเฉพาะแรงงานทักษะซึ่งอยู่ในสายวิชาชีพซึ่งเป็นแรงงานซึ่งมีฝีมือในการต่อยอดรองรับเทคโนโลยีใหม่

ข้อจำกัดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย

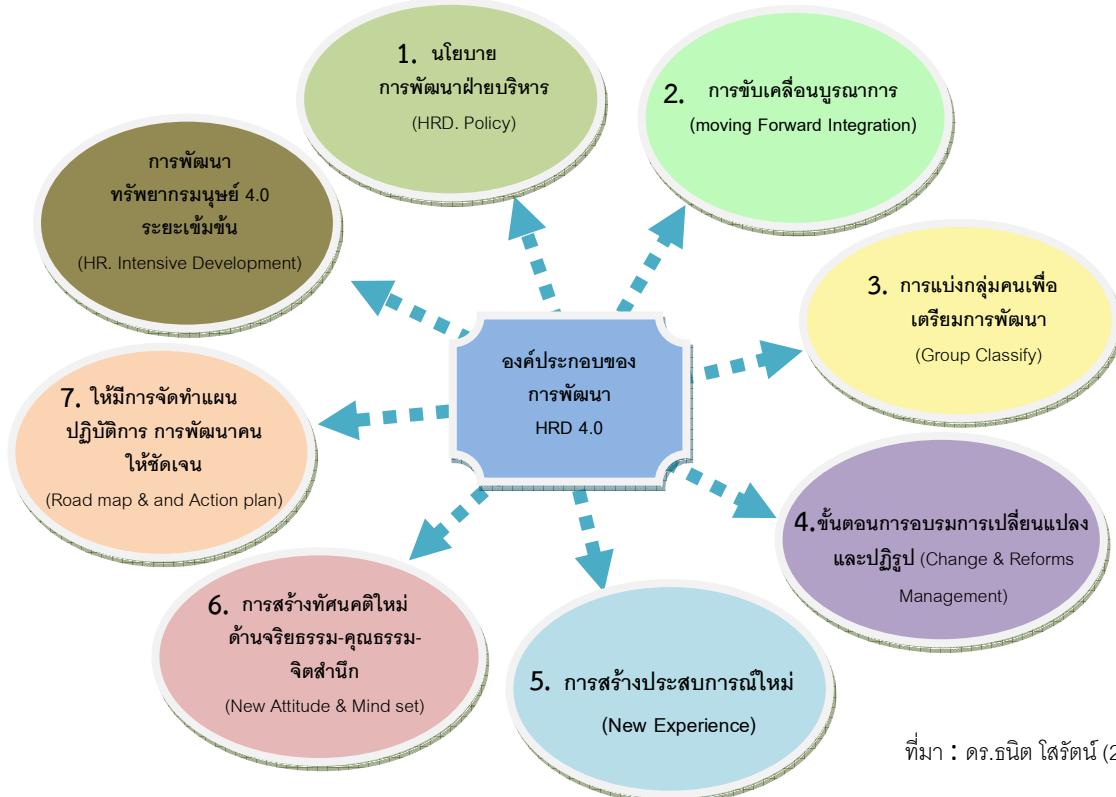
- 1) แรงงานครึ่งหนึ่งของประเทศไทยเป็นแรงงานซึ่งมีศักยภาพต่ำ เป็นแรงงานอายุวัยกลางคนไปจนถึงแรงงานสูงวัยเป็นแรงงานการศึกษาต่ำและแรงงานไม่ใช้ทักษะ
- 2) สัดส่วนแรงงานบริโภคามีจำนวนมากกว่าแรงงานอาชีวะ เป็นปัญหาโครงสร้างของการผลิตกำลังคนของชาติไม่ได้สัดส่วนเพราะแรงงานคุณภาพซึ่งควรจะเป็นระดับบริหารศึกษามีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานปฏิบัติการถึง 1.45 เท่า
- 3) ปัญหาแรงงานไทยขาดความสมดุล คือมีการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือสายอาชีพซึ่งยังขาดแคลนเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันมีแรงงานแต่ผู้จัดการศึกษา rate ต่ำคุณศึกษาส่วนเกินความต้องการของตลาดภายในเป็นคนว่างงานสะสมเฉลี่ยปีละ 10-15 %
- 4) สถาบันการศึกษายังไม่เขยับตัวในการปฏิรูปการศึกษาระบบที่มุ่งรองรับอุตสาหกรรมยุค 4.0 โดยยังคงผลิตนักศึกษาเชิงปริมาณแต่ขาดทักษะและไม่ตรงสาขาวิชาที่ตลาดต้องการ การเรียนทั้งในโรงเรียนและในระดับมหาวิทยาลัยยังใช้หลักสูตรเดิม โดยอาจารย์ผู้สอนเป็นศูนย์กลางเน้นการท่องจำ การเก็บข้อมูลเพียงเพื่อให้สอบผ่านทำให้บัณฑิตที่จบออกสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ขาดคุณภาพจนถึงขั้นทำงานในระดับต่ำกว่ามาตรฐานการศึกษา

(6) The Human Capital Report 2016 : World Economic Forum (28 Jan. 2016) / www.weforum.org

- 5) ระบบการศึกษาไทยเน้นการท่องจำเพื่อสอบให้ผ่าน โดยเน้นรายอาชีพเนื้อหาของหลักสูตรและการฝึกงานยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ ศตวรรษที่ 21
- 6) ระบบการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนา แต่ระบบการศึกษาไทย (ส่วนใหญ่) มีความล้าหลังทั้งตัวผู้สอน ผู้บริหารการศึกษา และหลักสูตร ยังอยู่ในระดับ 2.0-2.5 เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปทั้งโครงสร้างของ การศึกษาอย่างแรงด่วน
- 7) ปฏิรูปภาคการศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการ การวางแผนฐานทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อรองรับ เศรษฐกิจใหม่ ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจดิจิทัล ขณะที่ระบบราชการเกี่ยวข้องกับผู้กำลังศึกษา 1.910 ล้าน คน แต่ล่ามีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 5.5 แสนคน โดยร้อยละ 62 เป็นผู้จบระดับอุดมศึกษา ประเมิน คือการพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจจะต้องคู่ขนานกับระบบการศึกษา โดยมีแนวคิดดังนี้
- (1) **การจัดทำแผนแม่บทการศึกษาไทย ให้สอดคล้องในแต่ละช่วงของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 20 ปี และไทยแลนด์ 4.0 โดยต้องทำพร้อมกันไป**
 - ปฏิรูปมหาวิทยาลัยและผู้บริหาร
 - ปฏิรูปอาจารย์และระบบการเรียน-การสอน
 - ปฏิรูปหลักสูตรในเนื้อหาให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ของตลาดแรงงาน
 - ปฏิรูปการประเมินการเรียน-การสอน-การทดสอบ ของนักเรียนและนักศึกษาในการสร้าง ทรัพยากรมนุษย์ 4.0
 - (2) **นวัตกรรมด้านการศึกษา ต้องมีการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งในการบ่มเพาะสร้างคน รุ่นใหม่ซึ่งต้องอยู่กับเทคโนโลยีอัจฉริยะ และเป็นสถานที่บ่มเพาะให้นักศึกษามีความคิด สร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสร้างพิมพ์เขียวเป็นของตนเอง โดยรับรู้มาลีการจัดบประมาณที่ เพียงพอสำหรับแนวคิดที่จะสามารถต่อยอดนวัตกรรมซึ่งตอบโจทย์ความต้องการเชิงพาณิชย์ การที่จะไปถึงตรงนี้ได้จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มหาวิทยาลัยเป็น “Think Tank” เพื่อการ พัฒนาความสามารถ สร้างปัญญา สร้างแนวคิดให้กับเยาวชนซึ่งจะเป็นผู้เข้าสู่ระบบแรงงาน ภายใต้การมีทักษะที่พร้อมที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่**

กรณีศึกษา

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ในภาคธุรกิจ



กรณีศึกษา

แนวทางการขับเคลื่อน HRD 4.0 ในสถานประกอบการธุรกิจ

- นโยบายการพัฒนาจากฝ่ายบริหาร (HRD. Policy) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวิสัยทัศน์ โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ การยกระดับไปสู่องค์กร 4.0 (People Transform Policy)
- การขับเคลื่อนบูรณาการ (Moving Forward Integration) ขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจว่าจะให้หน่วยงานใด เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายผลิตเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่รวมทั้งบประมาณจากฝ่ายบริหาร โดยทางปฏิบัติองค์กรอาจทำเองหรือจ้างผู้ช่วยภายนอกหรือมหาวิทยาลัย (จากประสบการณ์องค์กรทำเองมากกว่า)
- การแบ่งกลุ่มคนเพื่อเตรียมการพัฒนา (Group Classify) ไม่ควรพัฒนาแบบเหมาเขี่ยควรนำร่องกลุ่ม เช่น ตั้งแต่หัวหน้างาน หรือพนักงานระดับกลางขึ้นไปโดยแบ่งเป็นเฟส มีระยะเวลา งบประมาณ และตัวชี้วัด เมื่อปิดโครงการจะต้องมีการประเมินผลเพื่อทราบว่าพนักงานคนใดจะอยู่กลุ่มใดของ การพัฒนา เพื่อที่จะสามารถดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องในแต่ละกลุ่ม เช่น

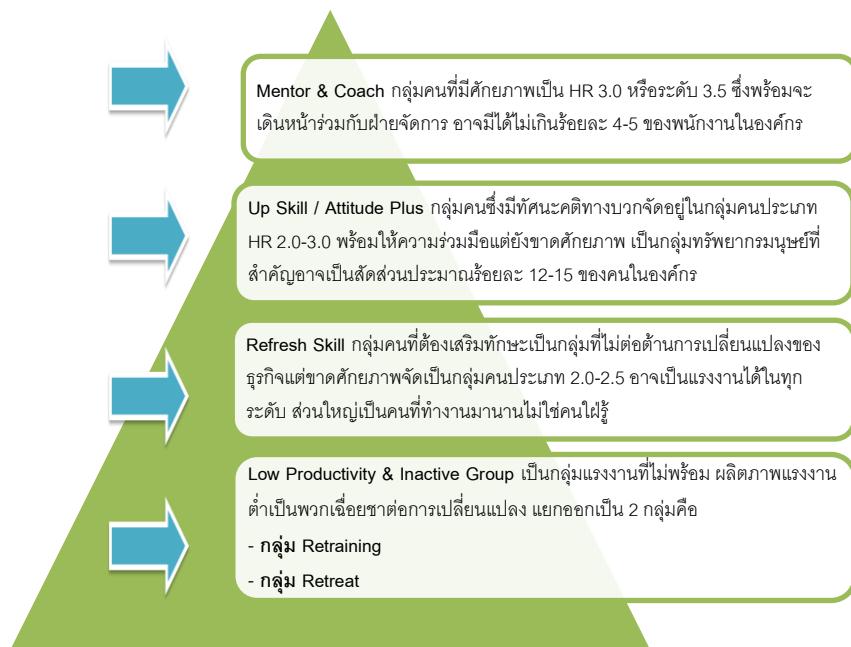
- กลุ่มซึ่งจะเป็นพี่เลี้ยงและนำร่อง (Trainer for the Trainee)

- กลุ่มซึ่งพร้อมยอมรับการพัฒนา

- กลุ่มซึ่งต้องมีการปรับศักยภาพและทัศนคติ

- **การเปลี่ยนแปลงและปฏิรูป** (Changing & Reforms) การขับเคลื่อนเพื่อเตรียมพร้อมคนสู่เศรษฐกิจ 4.0 ผู้บริหารต้องมีค วามมุ่งมั่น เจ้าจริง มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและปฏิรูป เพราะบางองค์กรมีวัฒนธรรมภายในซึ่งไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนส่ง ผลต่อความเชื่อมโยงและไม่จริงจัง เช่นอาจมีข้ออ้างและประเด็นติดขัดทั้งคน, ระเบียบ, โครงสร้างองค์กร, ระยะเวลา และเงื่อนไขต่างๆซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร
- **การสร้างประสบการณ์ใหม่** (New Experience) เกี่ยวข้องกับการดูงานนอกสถานที่ เช่น โรงงาน ลูกค้า หรือชัพพลายเอกสาร แต่ควรเป็นโรงงานที่มีมาตรฐานการจัดการสามารถเป็น ต้นแบบ โดยควรมีการแขร์ประสบการณ์ดูงานในแต่ละกลุ่ม
- **การสร้างทัศนคติใหม่ด้านจริยธรรม-คุณธรรม - จิตสำนึก** (New Attitude & Mind set) การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงปัจจัยสำคัญอยู่ที่ความพร้อมด้านจิตใจของคน หากยังติดขัดหรือต่อต้านไม่รับการเปลี่ยนแปลงก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ จึงต้องให้มีการสร้างจิตสำนึกใหม่สู่สุกตสาหกรรม 4.0
- **ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ การพัฒนาให้ชัดเจน** (Road Map & Action Plan) เช่นการอบรม, การดูงาน, กิจกรรมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ระยะเข้มข้น** (Hr.Intensive Development) เป็นการพัฒนาเจาะลึกในแต่ละกลุ่มที่ได้แบ่งไว้ในเฟส 1 โดยใช้กลุ่มพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกลุ่มแนวหน้าขับเคลื่อน HRD. 4.0 ขององค์กร ให้เป็นตัวอย่างและแสวงหาข้อการซ้ายฝ่ายจัดการในการพัฒนา HRD. 4.0

HRD 4.0 ในภาคธุรกิจการแยกแยะกลุ่มคนออกเป็นกลุ่มเพื่อการพัฒนา



ปัจจัยซึ่งเป็นคุณลักษณะต่อการเติร์ยมพร้อมทรัพยากรมนุษย์ (ในสถานประกอบการ)

- **ผู้ประกอบการและหรือผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์** เป็นคุณลักษณะสำคัญในระดับต้นๆ เพราะหากตัวเจ้าของหรือผู้นำองค์กรระดับนโยบายยังไม่เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงของอนาคต โดยยังยึดติดกับรูปแบบเดิมไม่เน้นคุณค่า การเติร์ยมพร้อมด้านทักษะให้กับพนักงาน การพัฒนาคนเป็นความสิ้นเปลือง ให้ความสำคัญลงงานในระดับเป็นเพียงงานบุคคลและธุรการเน้นเวลาการเข้า-ออกต่อเวลา การทำให้ หรือ การจ้างงานราคาน้ำเงิน ยังติดกับตัวอยู่ในมูลค่า HR.1.0
- **ขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงาน** เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อความต้องการในตัวสินค้าที่เปลี่ยนไป เพราะมีสินค้าใหม่ในรูปแบบที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมการใช้งานของผู้บริโภคเปลี่ยนไป เช่น โทรศัพท์มือถือ, สินค้าประเภทอนาล็อกต่างๆ, สิ่งที่พิมพ์ต่างๆ ฯลฯ รวมไปถึงธุรกิจ-อุตสาหกรรมซึ่งมีปัจจัยภายใน เช่น สภาพคล่องตัวทางการเงิน หรือลักษณะธุรกิจแข่งขันไม่ได้ทำให้ยอดขายลดลงต่อเนื่อง ผลที่ตามมาคือพนักงานขาดขวัญกำลังใจไม่เชื่อมั่นในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่ว่ามีอะไรในการพัฒนาทักษะและหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพราะการเปลี่ยนงานใหม่
- **วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง** ในองค์กรซึ่งมีอายุ 10 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดกลางหรือขนาดใหญ่จะมีวัฒนธรรมองค์กรหรือคำจำกัดความแบบไม่เป็นทางการ มีการสะสมสั่งต่อจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง หรือพนักงานอาจไม่สามารถตัวอย่างที่ไม่ดีหรือทำตัวขวางกันจากการพัฒนาทั้งด้านผลิตภาพลงงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นคุณลักษณะสำคัญ เพราะขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งมีผลกระทบต่อทบทวนของตนเองหรือกลุ่มของตน หรือลดอิทธิพลการครอบงำคนในองค์กร ซึ่งนโยบายหรือโครงการต่างๆ ขององค์กรไม่กว่าจะดีเพียงใดก็ไม่อาจสมถุท์ผล ในองค์กรที่มีปัญหาวัฒนธรรมองค์กรเป็นคุณลักษณะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นักหนาเนื่องจากไม่สามารถพัฒนาทักษะผ่านไปได้แล้วซึ่งอาจสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีประสิทธิภาพและมีคุณค่า เพราะไม่สามารถทำงานกับกลุ่มพนักงานซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจแห่งอำนาจเป็นคุณลักษณะต่อการพัฒนาทรัพยากรุกิกิจ
- **การเมืองในองค์กร** เกี่ยวข้องกับการแบ่งชิงอำนาจการบริหารทำให้มีการแบ่งเป็นกลุ่มไม่ลงรอยกัน มีการให้ท้ายกันขาดแยกทางในการบริหารเป็นปัญหาทางโครงสร้างการบริหารอาจเป็นได้ทั้งระดับหุ้นส่วน, การไม่ลงรอยของคนในระดับครอบครัวซึ่งร่วมกันบริหารธุรกิจในลักษณะที่เรียกว่า “กงสี” ในธุรกิจระดับใหญ่หรือบริษัทมหาชนก เกี่ยวข้องกับการแข่งขันของผู้บริหาร เช่น สถาบันการศึกษา, สายวิศวกรรม-สายบริหาร ผลที่ตามมาทำให้มีการเมืองในองค์กร แบ่ง派系แบ่งพวกชั่วชีวิตร่วมกัน การเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาค่าจ้างไม่เป็นธรรม มีการเล่นพรรค-เล่นพวก ซึ่งเน้นอนุย่อมสั่งผลกระทบต่อโครงสร้างการบริหารต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานขาดกำลังใจ องค์กรในลักษณะนี้อาจเป็นทรัพยากรมนุษย์ในระดับ 3.0 หรือ 4.0 แต่ตัวอยู่เพราะปัญหาส่วนใหญ่ถูกกลบไว้ด้วยเปลือกนอกและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

□ สมภาพแรงงานไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ในบางโรงงานอุตสาหกรรมมีสมภาพแรงงานซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายของผู้ใช้แรงงาน แต่ในบางสมภาพซึ่งผู้นำข้าดวิสัยทัศน์ไม่เข้าใจทิศทางของการเปลี่ยนแปลงยุคสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” ยังติดอยู่กับสมภาพแรงงานแบบยุค 1.0 หรือยุค 2.0 ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงใดๆต่อต้านเทคโนโลยี ต่อต้านการพัฒนาผลิตภาพผลิตภาพและทักษะแรงงานและหรือต่อต้านโครงการพัฒนาอย่างดับทรายกร มนุษย์ ทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการก้าวผ่านสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่ สิ่งที่ทำได้คือ การทำความเข้าใจกับสมภาพแรงงานให้เห็นถึงความจำเป็นการปรับรูปแบบการบริหารเพื่อรักษาธุรกิจในระยะยาวและการ จ้างงานให้กลุ่มแรงงานกลุ่มใหญ่

□ ข้อจำกัดภายในของธุรกิจไม่เอื้อ เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น สภาพธุรกิจอยู่ ในช่วงขาลง, สินค้ากำลังตกยุค, ขาดสภาพคล่องทางการเงินซึ่งจะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร, ขาดทักษะใน การพัฒนาคน โดยขาดความร่วมมือจากพนักงานในระดับต่างๆ

ภาพรวมของการเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์สู่เศรษฐกิจใหม่หรือไทยแลนด์ 4.0 เกี่ยวข้องทั้ง ภาคธุรกิจและผู้ประกอบการในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความสมดุลในด้านต่าง ๆ เช่น ความไม่คล้องจองกัน (Mismatch) ในด้านคุณสมบัติและคุณภาพ เช่น แรงงานระดับล่างไม่พอเพียงแต่แรงงานมีการศึกษาลับว่างงานสูง อีกทั้งปัญหาของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับแรงงานใหม่ในระบบส่วนใหญ่ผู้ดูแลการศึกษาไม่ต้องกับความต้องการทำให้เดียวเดาทั้งแรงงานและนายจ้างในการต้องมีการสอนงานและใช้เวลาในการเรียนรู้งานนาน

ในส่วนของผู้ประกอบการคือให้ความสำคัญกับการลงทุนที่เป็นทรัพย์สิน เช่น ลงทุนกับเครื่องจักรแต่ กลับไม่ลงทุนกับทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะ “Human Capital” เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์แรงงาน ขณะที่นโยบายของรัฐจะต้องมีความเป็นธรรมไม่เสื่อมถอย เช่น ยุทธศาสตร์พัฒนาอย่างระดับแรงงานไปสู่แรงงาน ที่มีความคิดสร้างสรรค์และใช้สมอง (Creative & Brain Power) แต่แรงงานไทยครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานไร้ทักษะและ การศึกษา มีความรู้ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าจะขับเคลื่อนได้อย่างไร

หากจะคัดลอกบทความนี้หรือนำไปใช้ในงานต่างๆโปรดอ้างอิงชื่อผู้เขียนบทความ

สามารถ Download PowerPoint ได้ที่ www.tanitsorat.com

และสามารถติดตามรายงาน-บทความอื่นๆ ได้ที่

www.tanitsorat.com และ Facebook/Tanit.Sorat

รวมทั้งบล็อกภาษาญี่ปุ่นต่างๆ ได้ที่ Youtube.com โดยใช้คีย์เวิร์ด ดร.ธนิต ไสวัตน์