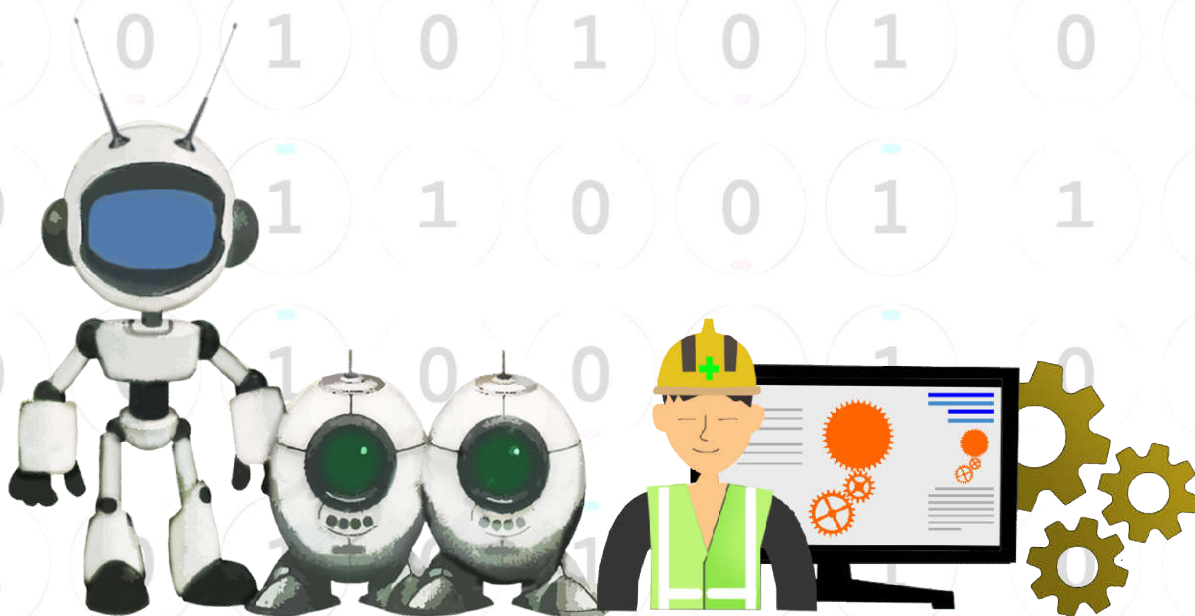


บทที่ 3

ปรากฏการณ์การเตรียมพร้อมสู่
เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล



บทที่ 3

ปรากฏการณ์การเตรียมพร้อมสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล

3.1 สถานภาพของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ปานกลาง ในขณะที่รัฐบาลได้กำหนดตั้งเป้าหมายให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายใน 2 ทศวรรษข้างหน้า ตลาดแรงงานไทยอยู่ในอันดับ 3 ของอาเซียน มีการกระจายตัวอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม ภาคค้าส่ง ค้าปลีก อุตสาหกรรม ภาคบริการท่องเที่ยวและบริการ การจ้างงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างเป็นนัยสำคัญ ส่วนประเทศด้อยพัฒนาแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเกษตรกรรมรายได้ต่อประชากรต่อหัว (GNI) จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำจัดเป็นประเทศยากจนซึ่งแนวโน้มการว่างงานค่อนข้างสูง เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัวไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาตลาดแรงงานจะย้ายไปสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคบริการกลายเป็นประเทศที่ประชากรมีรายได้ต่อหัวอยู่ในระดับสูง

ประเทศไทยกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีโครงสร้างเศรษฐกิจเป็นประเทศแนวหน้าด้านการส่งออก มีการลงทุนของภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง การใช้จ่ายภาครัฐอยู่ในอันดับสูงที่เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและมีสัดส่วนการบริโภคที่สูง⁽²⁾ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลโดยตรงต่อการขยายตัวต่อตลาดแรงงาน อีกทั้งการลงทุนของภาคเอกชนสามารถรองรับแรงงานใหม่ ทำให้อัตราการว่างงานในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาของไทยอยู่ในอันดับแรก ๆ ของโลก กำลังแรงงานของประเทศรวมถึงตัวเลขการมีงานทำ มีข้อมูลไม่แน่นอนขึ้นอยู่กัช่วงเวลาของการสำรวจโดยเฉลี่ยมีประมาณ 37.6 ล้านคน แรงงานร้อยละ 58 เป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร ภาคก่อสร้าง ภาคขนส่ง ภาคท่องเที่ยวและสถานประกอบการที่เป็น เอสเอ็มอี ในด้านการว่างงานเป็นประเทศที่มีการว่างงานอยู่ในระดับต่ำเป็นอันดับ 4 ของโลก โดยอัตราการว่างงานเฉลี่ยร้อยละ 0.9 - 1.0 โครงสร้างแรงงานไทยพบว่าร้อยละ 43 เป็นแรงงานไร้ทักษะจบการศึกษาระดับประถมศึกษาไปจนถึงไม่มีการศึกษา ขณะเดียวกันในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเป็นแรงงานที่มีอายุมากตั้งแต่ 45 ปีไปจนถึงเลววัยเกษียณ เฉพาะผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี มีจำนวนประมาณ 4.06 ล้านคนและจากการที่ไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงอายุทำให้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวหน้า

กล่าวได้ว่า ช่วงรอยต่อของการก้าวผ่านแรงงานไทยสู่อนาคตใน 10 ปีข้างหน้า จะเห็นการปฏิสัมพันธ์ของการเสียตทานระหว่างแรงงานกลุ่มที่สามารถเข้าถึงโอกาสกับกลุ่มแรงงานซึ่งถูกคุกคามจากเทคโนโลยีโดยมีความเสี่ยงในการปรับตัว ปรับทักษะ หรือเปลี่ยนทักษะเป็นกลุ่มที่อาจต้องเสียตำแหน่งงาน คนเหล่านี้เป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่กระจายตัวอยู่ในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่อยู่ในธุรกิจแบบออฟไลน์ในรูปแบบต่างๆ หรือเป็นพนักงานในสายการผลิตที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นตลอดจนผู้ทำงานนั่งโต๊ะในสำนักงานล้วนอยู่ในสภาวะเสี่ยงที่จะสูญเสียตำแหน่งงาน แนวทางการพัฒนาอาจต้องดูจากลักษณะงานและอาชีพที่จะหายไป และผลกระทบจะเกิดกับแรงงานกลุ่มใด รวมถึงโอกาสความเป็นไปได้ของการยกระดับทักษะตลอดจนตำแหน่งงานใหม่จะอยู่ตรงไหน ภาครัฐจะมีมาตรการรองรับอย่างไรในการพัฒนาแรงงานกลุ่มเหล่านี้ให้สามารถเข้าถึงโอกาสซึ่งเป็นความท้าทายค่อนข้างสูง

(2) ที่มา : ประชาไท www.prachatai.com/journal

3.2 การไม่ลงตัวในช่วงรอยต่อของเศรษฐกิจดิจิทัล

เทคโนโลยีในอนาคต เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ไอโอที บิ๊กดาต้า เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) รวมถึงนวัตกรรมดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เป็นทั้งโอกาสและอาจเป็นภัยคุกคามในขณะเดียวกันต่อการใช้แรงงานมนุษย์ ไม่เพียงแต่การทดแทนจากภาคอุตสาหกรรมเท่านั้นแต่เทคโนโลยีซบซ้อนเข้ามาในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ รวมไปถึงในครัวเรือน บทบาทของเทคโนโลยีที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อการจ้างงานอันเนื่องจากระบบการผลิตที่คนกับเครื่องจักรทำงานร่วมกัน (Cobots) จะเปลี่ยนรูปแบบธุรกรรมการทำงานในอนาคต ในช่วง 5 ปีข้างหน้าจะเห็นปฏิสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับคนมากขึ้น โจทย์ที่ทำหาคือแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ในทศวรรษหน้าจาก 6 ล้านคน อาจเหลือไม่ถึง 4 ล้านคน และแรงงานในภาคบริการจะหายไปไม่น้อยกว่า 1 - 2 ล้านคน ซึ่งภาครัฐจะต้องมีการเตรียมพร้อมทั้งด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ที่จะต้องเชื่อมโยงไปถึงภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ภาคแรงงานซึ่งเป็นความท้าทายของการเปลี่ยนผ่านขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่อนาคต

ทิศทางของภาคเอกชนมีความชัดเจนที่จะนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจเห็นได้จากข้อเสนอของสถาบันการเงินซึ่งต้องการให้รัฐสนับสนุนธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น Digital Payment Digital trade Digital Banking โดยขอให้รัฐบาลกำหนดนโยบายแพลตฟอร์มการค้าอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเป็นวาระแห่งชาติ (NDTP : National Digital Trade Platform) แต่โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความแตกต่างกัน กลุ่มใหญ่เป็นเอสเอ็มอี ซึ่งมีศักยภาพต่ำ ซึ่งจะทำให้มีปัญหาความไม่ลงตัวขององคาพยพที่เป็นกลุ่มคนและกลไกต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในช่วงรอยต่อของเทคโนโลยีปัจจุบันกับเทคโนโลยีก้าวหน้าพบว่า ยังมีช่องว่างการไม่ลงตัวของการพัฒนา ซึ่งแต่ละกลุ่มมีศักยภาพและโอกาสที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดคอขวดของการเปลี่ยนผ่าน (Bottleneck Transformation) ประเด็นนี้มีความสำคัญและเป็นโจทย์ยากของไทย เห็นได้จากโครงสร้างสถานประกอบการที่อุมแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 70 เป็นเอสเอ็มอี ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากรและศักยภาพในการเข้าถึงสมาร์เทคโนโลยี ปัจจุบันค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมไทยอยู่ที่ยุค 2.3 ถึง 2.5 แต่บางอุตสาหกรรมที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่และหรือทุนต่างชาติอาจพัฒนาไปถึงการใช้ระบบอัตโนมัติขั้นที่ซับซ้อน (LASI : Lean Automation System Integration) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีของยุค 4.0 ขณะเดียวกันธุรกิจ อุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งอยู่ในห่วงโซ่อุปทานยังต้องอาศัยช่วงเวลาที่ระยะต่อไปสู่ “Smart Manufacturing” และ “Smart Supply chain” เหล่านี้เป็นประเด็นที่ต้องนำมาบูรณาการในการขับเคลื่อนแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การก้าวผ่านแรงงานไทยสู่อนาคตเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนทุกองคาพยพในระบบเศรษฐกิจของประเทศ หัวใจสำคัญคือการยกระดับผู้ประกอบการโดยเฉพาะกลุ่ม เอสเอ็มอี ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในกลุ่มธุรกิจเหล่านี้

ดังนั้น ประเด็นการจัดการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มคนทั้งตัวผู้ประกอบการและแรงงานที่มีความแตกต่างกันเป็นกุญแจสำคัญของการทรานส์ฟอร์มการก้าวผ่านในช่วงรอยต่อ ปัจจัยสำคัญเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการปฏิสัมพันธ์กลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านอายุ ทักษะและความคิดให้สามารถทำงานร่วมกัน เนื่องจากช่วงเวลา 10 ปีก่อนการก้าวผ่านเกี่ยวข้องกับคนที่มีอายุ “Baby boom” และกลุ่มคนที่เป็นเจนเนอเรชั่นใหม่ “New Generation” โดยเฉพาะกลุ่ม GEN Z ที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2538 (Home land Generation) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี มาจากยุคที่แตกต่างกันแต่ต้องทำงานร่วมกันภายใต้องคาพยพเดียวกันทั้งในหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน ช่วงรอยต่อของเจนเนอเรชั่นจึงถือเป็นก้าวสำคัญที่เป็นลักษณะ

“Big Move Transformation” เป็นความท้าทายค่อนข้างสูงของประเทศไทยและของอีกหลายประเทศ อาจเป็นทั้งโอกาสและกลายเป็นบาดแผลของสังคม (Social Pain Point) มีการยกระดับเกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลที่อาจกลายเป็นภัยคุกคาม “Disrupt” ให้กับภาคธุรกิจและผู้ใช้แรงงานซึ่งไม่สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง

3.3 ตัวอย่าง : นโยบายรัฐกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี กำหนดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศระยะ 20 ปี ด้วยการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า เจตจำนงไทยในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเป็นกลไกพัฒนาประเทศเห็นได้จากการมี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 อีกทั้งรัฐบาลในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 มีทิศทาง ชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบายสู่เศรษฐกิจดิจิทัลปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีการกำหนดเป็นวาระของชาติด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูงเป็น กลไกพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันด้วยการใช้วิทยาศาสตร์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับเศรษฐกิจไทยไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีรายได้ 13,000 - 15,000 ล้านดอลลาร์ต่อปี นโยบายภายใต้ยุทธศาสตร์กำหนดให้ประเทศไทยในทศวรรษหน้าจะขับเคลื่อนด้านอุตสาหกรรม บนฐานและบริการด้วยการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าเปลี่ยนจากผู้นำเข้าไปสู่ผู้ผลิตและส่งออกเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งยุทธศาสตร์นี้จัดเป็นแผนแม่บทเป็นนโยบายสาธารณะกำหนดทิศทางพัฒนาของประเทศไทยที่จะเดินทางไป ในทิศทางเศรษฐกิจดิจิทัล

2) วิสัยทัศน์ทิศทางประเทศไทยในการไปสู่ประเทศที่เป็นรัฐอัจฉริยะ⁽³⁾ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ขั้นสูงและซับซ้อนเห็นได้ชัดจากวิสัยทัศน์ของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเป็นนโยบาย เร่งด่วนในการพัฒนาทักษะเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 อีกทั้งได้กล่าวในการประชุมสุดยอดอาเซียนหรือ อาเซียนซัมมิตเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2562 โดยแสดงวิสัยทัศน์ประเทศไทยมุ่งไปสู่การเป็นรัฐอัจฉริยะด้วย การประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาประเทศ โดยส่งเสริมให้มีการใช้ เทคโนโลยีในภาคธุรกิจเอกชน สนับสนุนให้มีการสตาร์ทอัพธุรกิจดิจิทัล โดยได้มีการผลักดันเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นประเด็นสำคัญที่อาเซียนจะมีการผลักดันเพื่อให้เป็นภูมิภาคให้มีขนาดเศรษฐกิจดิจิทัลใหญ่สุดติดอันดับ 1 ใน 5 ของโลก

3) การส่งเสริมการลงทุนของบีโอไอ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายได้มีการออกกฎหมายส่งเสริมการลงทุน ในพื้นที่ภาคตะวันออกหรืออีอีซีโดยให้การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์สูงสุดในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S - Curve Industry) มากกว่าทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จากข้อมูลของคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน (BOI) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 - 2561 มีนักลงทุนขอรับการส่งเสริมที่เกี่ยวกับดิจิทัลจำนวน 846 โครงการ เป็นเงินลงทุนประมาณ 26.53 หมื่นล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 54 ของมูลค่าการลงทุนทั้งหมดโดยร้อยละ 60 เป็นการลงทุนในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ขณะที่ร้อยละ 31 ลงทุนในจังหวัดระยองที่เหลือลงทุนในจังหวัดฉะเชิงเทรา สำหรับไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2562 การส่งเสริมการลงทุนดิจิทัลเพิ่มขึ้น 1.08 เท่า มูลค่าการลงทุน 4.35 พันล้านบาท คาดว่าทั้งปีอาจใกล้เคียง 2.0 หมื่นล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนด้านซอฟต์แวร์ ดิจิทัลคอนเทนต์และบริการแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่าการลงทุนใหม่ที่จะเข้ามาในอนาคตจะต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่ซับซ้อน

(3) ที่มา : การประชุมอาเซียนซัมมิต ครั้งที่ 34 กรุงเทพมหานคร, หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ หน้า 4 วันที่ 24 มิ.ย. 62 และ นสพ.กรุงเทพธุรกิจ วันที่ 22 ก.ค. 62

4) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัลหรืออีอีซี⁽⁴⁾ (Digital Park Thailand) เป็นโครงการรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลยุคใหม่ (New S - Curve Digital Industry) เช่น หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม ยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเพื่อเป็นกลไกเปลี่ยนผ่านประเทศสู่เศรษฐกิจ 4.0 ข้อมูลจากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมคาดว่าในปี พ.ศ. 2567 ในพื้นที่ดังกล่าวต้องการบุคลากรด้านดิจิทัลประมาณ 1.8 แสนคน โครงการดังกล่าวเป็นต้นแบบเพื่อขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะหรือสมาร์ทซิตี้เพื่อให้เกิดการลงทุนธุรกิจดิจิทัลควบคู่กับนวัตกรรมดิจิทัลเชิงพาณิชย์ซึ่งจะมีทั้งอุตสาหกรรมดิจิทัล โลจิสติกส์อัจฉริยะ ศูนย์บ่มเพาะสตาร์ทอัพ ศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลบิ๊กดาต้า ดาต้าเซ็นเตอร์และความมั่นคงไซเบอร์ การขับเคลื่อนโครงการเป็นความท้าทายเพราะมีการเชิญชวนนักลงทุนให้มายื่นซองถึง 4 ครั้งแต่ยังไม่มีข้อตกลงที่ชัดเจนเนื่องจากการส่งเสริมการลงทุนมีความซับซ้อนต้องยื่นส่งเสริมหลายหน่วยงานและความไม่ชัดเจนของบุคลากรที่มีทักษะ

5) ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติของกระทรวงอุตสาหกรรม นโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีอัจฉริยะและระบบอัตโนมัติที่ชัดเจนของภาครัฐนอกเหนือจากมาตรการทางภาษีผ่านสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) นโยบายที่เป็นรูปธรรมเห็นได้จากการที่กระทรวงอุตสาหกรรมโดยสำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรมมียุทธศาสตร์อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเป็นแผน 10 ปี โดยกำหนดให้ปี พ.ศ. 2569 จะต้องผลักดันให้ประเทศไทยเป็นผู้นำการผลิต การใช้และส่งออกหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติขั้นของภูมิภาค ในการนี้ กระทรวงอุตสาหกรรมได้มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (CORE : Center of Robotic Excellence) เป็นการร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล คณะกรรมการอีอีซี สำนักงานส่งเสริมการลงทุน สถาบันไทยเยอรมัน กลุ่มบริษัท ปตท. สมาคมผู้ประกอบการระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ไทย รวมถึงธนาคารพาณิชย์ทั้งของรัฐและเอกชน ฯลฯ

ความคาดหวังของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว นอกเหนือจากการเป็นศูนย์กลางหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติขั้นของภูมิภาคยังต้องการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการของไทยทั้งรายใหญ่รวมถึงเอสเอ็มอีสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีก้าวหน้าด้วยการมีระบบปฏิบัติการเพื่อการก้าวผ่านของอุตสาหกรรมหรือ “Industrial Transformation Platform” เพื่อให้มีการขยายผลการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการรวมถึงเกษตรกร ความสัมฤทธิ์ผลโครงการระยะสั้นภายในปี พ.ศ. 2564 โดยเฉพาะในพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) คาดว่าจะมีการขยายการลงทุนกว่า 2.0 แสนล้านบาท ขณะที่ระยะยาวไม่เกินทศวรรษหน้า การใช้หุ่นยนต์และระบบอัจฉริยะในรูปแบบต่าง ๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีสัดส่วนร้อยละ 50 หรือครึ่งหนึ่งของภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะมีการใช้เทคโนโลยี

6) โครงการเกษตรอัจฉริยะสมาร์ทฟาร์มมิ่ง⁽⁵⁾ นโยบายของรัฐต้องการขยายผลการใช้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือสำหรับเกษตรกรและมีวิสาหกิจชุมชนเพื่อผลักดันการเป็น “Smart Farming” เช่น ระบบเซ็นเซอร์หรือพารามิเตอร์เชื่อมโยงกับบิ๊กดาต้าในการประเมินปัจจัยการผลิตอย่างคุ้มค่า การใช้โดรนในการให้ปุ๋ยหรือหว่านเมล็ดพืชและสังเกตการณ์แปลงพื้นที่เกษตรเชื่อมโยงกับดาวเทียมบนระบบไซเบอร์แพลตฟอร์ม (Cyber Platform) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรมุ่งสู่การให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและครัวของโลกจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนผ่านจากแรงงานคนไปสู่เทคโนโลยี

(4) ที่มา : EEC Hot News วันที่ 17 พ.ค. 62 และหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน วันที่ 24 มิ.ย.62 หน้า 6

(5) ที่มา : Reed Tradex, www.smri.asia และหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน วันที่ 8 มิ.ย.62 หน้า 9

เครื่องจักรและระบบอัตโนมัติขั้นสูงที่จะนำมาใช้ในนาข้าว ไร่ อ้อย ไร่ มันสำปะหลัง ไร่ สับปะรด ฯลฯ จะเป็นการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรและเป็นการยกระดับผลิตภาพและประสิทธิภาพการผลิตทำให้ผลตอบแทนต่อไร่ (Yield) สูงขึ้น

3.4 นโยบายการเป็นศูนย์กลางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัลของภูมิภาค⁽⁶⁾

นโยบายภาครัฐของประเทศไทยนอกเหนือจากการเปิดพื้นที่ลงทุนอุตสาหกรรมดิจิทัลในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีถือเป็นนโยบายสาธารณะในการกำหนดสถานะตำแหน่งของประเทศให้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าและซับซ้อน โดยหวังว่านโยบายดังกล่าวจะทำให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศมีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว คณะรัฐมนตรีมีมติให้สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA : Digital Economy Promotion Agency) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีอัจฉริยะให้เป็นหน่วยงานผลักดันประเทศไทยไปสู่ศูนย์กลางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัลของภูมิภาค (Regional Digital HUB)

สถาบันที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่จะมีบทบาทในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนให้กับหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะผู้ประกอบการเอกชนตั้งแต่รายใหญ่ถึงรายย่อยตลอดจนวิสาหกิจชุมชน อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานด้านการพัฒนาดิจิทัลและถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนและเป็นศูนย์กลางเปลี่ยนผ่านภาคธุรกิจสู่เศรษฐกิจดิจิทัล รวมถึงเป็นหน่วยงานอัจฉริยะในการผลักดันยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทั้งการต่อยอดภาคธุรกิจ การสตาร์ทอัพธุรกิจใหม่ การส่งเสริมให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถทัดเทียมประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการยกระดับขีดความสามารถและทักษะบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชนในด้านวิชาการ การวิจัยและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่รายละเอียดประกอบด้วย

1) สถาบันไอโอที (IoT Institute) เป็นหน่วยงานที่จะเป็นตัวเชื่อมผลักดันให้เกิดสตาร์ทอัพธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและการต่อยอดธุรกิจสำหรับเทคโนโลยีของยุค 4.0 เช่น เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) แอปพลิเคชันสำหรับเทคโนโลยี 5G และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ตของสิ่งต่าง (IoT) ทั้งในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม เป้าหมายของสถาบันไอโอทีคือการผลักดันให้อุตสาหกรรมไทยในทศวรรษหน้าเป็นอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความซับซ้อนในระดับเชิงพาณิชย์ (สำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี)

2) สถาบันวิจัยปัญญาประดิษฐ์แห่งประเทศไทย (AI DEPA) ทำหน้าที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อให้เกิดการต่อยอดประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สำหรับภาครัฐ ภาคเอกชน และยังทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้เกิดอุตสาหกรรมและนวัตกรรมด้านปัญญาประดิษฐ์ เป้าหมายสำคัญคือเป็นองค์กรทำหน้าที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ วิทยาการข้อมูลและไอโอทีเป็นศูนย์รวมผู้เชี่ยวชาญชั้นนำในระดับประเทศ ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงและโค้ช (Mentor & Coach) ให้กับบุคลากรทั้งหน่วยงานรัฐ สถาบันการศึกษาและภาคเอกชนรวมถึงกลุ่มนักศึกษาและบุคลากรด้านเทคโนโลยีเป็นการสร้างกำลังแรงงานดิจิทัลรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต (สำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง)

(6) ที่มา : <http://www.mdes.go.th> กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ลงวันที่ 5 มิ.ย.

3) สถาบันส่งเสริมการวิเคราะห์และบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ภาครัฐ (GBDI : Government Big Data Institute) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรีทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ หน้าที่หลักคือการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ของประเทศเพื่อใช้เป็นศูนย์ข้อมูลในลักษณะ “Data Center” รวมถึงคลาวด์คอมพิวติ้ง อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นหน่วยงานยกระดับความสามารถทักษะของบุคลากรภาครัฐตลอดจนสนับสนุนความร่วมมือด้านวิชาการ การวิจัย และการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการบริหารประเทศรวมถึงการบ่มเพาะศักยภาพเพื่อเป็นการยกระดับข้าราชการตลอดจนบุคลากรภาครัฐให้สามารถก้าวผ่านไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัล

4) คลังข้อมูลดิจิทัล (GDCC : Government Data and Cloud Center) เป็นความร่วมมือของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ คาดว่าจะใช้งบประมาณ 4 พันล้านบาทเป็นการใช้ข้อมูลดิจิทัลภาครัฐและบิ๊กดาต้าเพื่อสนับสนุนทุกหน่วยงานของรัฐให้เข้าถึงทรัพยากรดิจิทัลผ่านระบบคลาวด์กลาง โดยแต่ละหน่วยงานไม่จำเป็นต้องใช้งบลงทุนของตนเองคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2565 ตั้งเป้าหมายสร้างบุคลากรดิจิทัลภาครัฐจำนวน 2,500 คน ให้มีทักษะสนับสนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล อีกทั้งยังมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันการศึกษา 21 แห่ง มีการเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การเบิกจ่ายประกันสุขภาพแห่งชาติและโครงการประชารัฐ ฯลฯ

3.5 สังเคราะห์เชิงปรากฏการณ์นโยบายของรัฐขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายของรัฐที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงบางส่วนที่แสดงถึงความชัดเจนด้านนโยบายของไทยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประเทศในทศวรรษหน้ามุ่งไปสู่ทิศทางการเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าและซับซ้อน อีกทั้งการขับเคลื่อนของสำนักงานส่งเสริมดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม (DEPA) จะเป็นกลไกหลักของภาครัฐในการยกระดับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีของศตวรรษที่ 21 รวมถึงยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้สามารถก้าวผ่านเศรษฐกิจดิจิทัลและเป็น “Digital HUB” ของภูมิภาค จากการสังเคราะห์สถานะปัจจุบันพบว่าทั้งภาครัฐ สถาบันการศึกษา และผู้ประกอบการยังขาดความพร้อมเพื่อสนองนโยบายที่จะเชื่อมต่อสู่เศรษฐกิจดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ยังยึดติดกับเป้าหมายแบบเดิม ๆ ที่ไม่ชัดเจน การดำเนินงานยังคงเน้นดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ในรูปแบบเก่าซึ่งไม่สะท้อนผลลัพธ์หรือความเป็นไปได้ในการก้าวผ่านพันธกิจต่าง ๆ รวมทั้งกระทรวงแรงงานยังคงเน้นพันธกิจแบบเดิมของยุค 2.5

จากการศึกษาข้อมูลในพื้นที่ อีอีซี วิทยาลัยเทคนิคซึ่งเป็นต้นแบบของประเทศยังคงมุ่งเน้นการสอนงานช่างฝีมือพื้นฐานที่ไม่สนองตอบกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากขาดอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน โดยเฉพาะขาดครู อาจารย์และองค์ความรู้ รวมถึงเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับสมาร์โทรบอทและอัตโนมัติขั้นปัจจัยสำคัญของไทยที่ต้องเร่งก้าวผ่านคือ การยกระดับสถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเทคนิคที่ไม่ตอบโจทย์ของภาคเอกชนที่ไม่สามารถผลิตแรงงานที่มีทักษะการทำงานในยุค 4.0 ที่ขาดทั้งครูและอาจารย์ที่มีองค์ความรู้ซึ่งจะมามีบทบาทในลักษณะ “Trainer for The Trainee” ปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่คือภาพของการขับเคลื่อนตามนโยบาย มียุทธศาสตร์และแผนงานที่ดี รวมถึงการปฏิบัติที่ไม่เข้าใจโจทย์ หน่วยงานรัฐต่างดำเนินการโดยขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกันซึ่งจะเป็นปัญหาในอนาคตเมื่อมีการนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ในเชิง “Big Data Analytic” ส่วนใหญ่การขับเคลื่อนตามนโยบายเป็นการเน้นรูปแบบมากกว่าการหวังผล ต้องยอมรับว่านโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยมีความชัดเจนแต่ปัญหาอยู่ที่การนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะความพร้อมของบุคลากรของ

ภาครัฐและทุกภาคส่วน กุญแจแห่งความสำเร็จอยู่ที่การเตรียมคนและปัจจัยสนับสนุนในลักษณะซอฟต์แวร์ โดยเฉพาะทักษะแรงงานทั้งที่อยู่ในระบบและแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องต่อความต้องการของเศรษฐกิจในทศวรรษหน้า

3.6 บริบทของคนยุคใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล

การเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะส่งผลโดยตรงกับแรงงานใหม่ซึ่งจะเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไปจนถึงระดับอุดมศึกษา คนเหล่านี้มาจากยุคเจนเนอเรชันที่เรียกว่า “Gen Z” เป็นผู้ที่เติบโตมาในสภาวะแวดล้อมของยุคดิจิทัลซึ่งมีคนเกิดน้อยได้รับการดูแลเอาใจใส่ต่างไปจากในอดีต กลุ่มคนเหล่านี้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของยุคดิจิทัล การก้าวผ่านในการพัฒนาแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตจึงเกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก แต่กำลังแรงงานในตลาดแรงงานในช่วงรอยต่อการเปลี่ยนผ่านยังประกอบด้วยประชากรที่มาจากหลายยุค ตั้งแต่คนในยุค “Baby boom” ไปจนถึงยุค “Gen Y” บริบทของสังคมไทยจึงมีความหลากหลายของประชากรกลุ่มต่าง ๆ ทั้งด้านทักษะ ศักยภาพ และโอกาสในการเข้าถึงสมาร์ตเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อน การขับเคลื่อนทั้งองค์ภาพจึงเป็นความท้าทายทั้งเชิงนโยบายและระดับแผนปฏิบัติการโดยเฉพาะวัยแรงงานตอนต้นที่ผลิตออกมาส่วนใหญ่ยังเป็นระดับปริญญาที่เน้นเชิงปริมาณซึ่งเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่มีทักษะและคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

จากผลการสำรวจและการศึกษาของสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย⁽⁷⁾ ในกลุ่มนักเรียนนักศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86 คาดหวังจะเรียนต่อและจบระดับปริญญาตรี โดยร้อยละ 25 เรียนสายบริหารและสังคมศาสตร์ และจะเรียนสาขาอาชีพศึกษาเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น จากข้อมูลดังกล่าวทำให้คาดการณ์ว่าบริบทแรงงานของไทยอย่างน้อยสิบปีข้างหน้า ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ยังคงจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาพื้นฐานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยสัดส่วนยังคงใกล้เคียงกับปัจจุบัน สะท้อนจากผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในปี 2561 มีสัดส่วนผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 63.2 เทียบกับปีที่ผ่านมาร้อยละ 60.7 ขณะที่แรงงานสาขาอาชีพศึกษาระดับ ปวช. และระดับ ปวส. มีสัดส่วนรวมกันประมาณร้อยละ 22.6 อีกทั้งปัญหาที่ต่อเนื่องจากทศวรรษปัจจุบันและจะยังคงเป็นปัญหาในอนาคตเกี่ยวข้องกับกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เรียนในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลต่อความไม่สัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์กับอุปทานของตลาดแรงงานในลักษณะ “Mismatch Demand” เป็นความล้มเหลวของระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่เน้นเชิงปริมาณแบบไม่มีคุณภาพและผลิตกำลังแรงงานซึ่งขาดทักษะและความรู้พื้นฐานรวมถึงขาดความพร้อมที่จะทำงานได้

ปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหาของนายจ้างในปัจจุบันคือคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานซึ่งเป็นผู้ที่จบการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ไม่มีทักษะ ไม่มีพื้นฐานความรู้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของการทำธุรกรรมในธุรกิจที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน การทำงานนายจ้างจะต้องมีการฝึกอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างน้อย 4 - 6 เดือน จึงจะสามารถเริ่มทำงานได้ อีกทั้งพฤติกรรมของแรงงานในยุคเจนเนอเรชันใหม่มีการเลือกทำงานบางประเภท ขาดความอดทนไม่ต้องการเรียนรู้ มีสังคมส่วนตัวสูงเชื่อมั่นในข้อมูลออนไลน์ มีความถี่ในการเปลี่ยนแปลงงานและเคลื่อนย้ายงานเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้

(7) ที่มา : จากการประชุมระดมความคิดร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันศุกร์ที่ 10 พ.ค. 2562

ปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเพื่อการก้าวผ่านของประเทศในอนาคต ผลผลิตแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากขาดความกระตือรือร้นไม่ต้องการความก้าวหน้าแต่ต้องการรายได้และผลตอบแทนค่าจ้างในระดับสูง เป็นปัญหาของทุกภาคส่วนไม่ใช่เฉพาะแต่ในภาคธุรกิจ พฤติกรรมของคนยุคใหม่ (New Generation) ต้องการงานอิสระ (GIG & Zero Hour Contract Work) ที่มีรูปแบบและระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน ชอบทำงานในลักษณะที่เป็นพาร์ทไทม์ ฟรีแลนซ์ หรือ Home Worker รวมถึงต้องการทำธุรกิจเป็นของตนเองโดยไม่มีประสบการณ์ ทำให้ส่วนใหญ่มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นที่อยู่รอดถึง 5 ปี ขาดความอดทน ไม่ชอบงานจำเจ ไม่ยอมเรียนรู้ทักษะใหม่ ในการขับเคลื่อนแรงงานเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลในอนาคตจำเป็นที่จะต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็นกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่มีพฤติกรรมการทำงานและการใช้ชีวิตแตกต่างจากอดีตไปอย่างสิ้นเชิง แต่ต้องไม่ลืมว่าคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต

ตารางเปรียบเทียบผู้จบการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ระดับการศึกษา	ปี 2560	ปี 2561	เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	66,923	69,591	-2,668	-3.98
มัธยมศึกษาปีที่ 6	19,741	20,508	767	3.88
ปวช.3	35,584	47,856	12,272	34.48
ปวส.2	*95,600	*95,600	-	-
ปริญญาตรี	337,568	400,650	63,082	18.68
รวม	555,416	634,205		

(ที่มา : กรมการจัดหางาน)

3.7 ปรากฏการณ์แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

3.7.1 แรงงานวัยตอนต้น (First Labor Age) เป็นกลุ่มประชากรที่ถูกจำแนกให้อยู่ในยุคที่เรียกว่า Gen Z เป็นกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี 2538 บางส่วนได้เข้าสู่ระบบกำลังแรงงานของประเทศมาได้ประมาณ 5 ปี วัยแรงงานตอนต้นยังรวมถึงนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในสถาบันการศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตช่วงรอยต่อของยุคอิเล็กทรอนิกส์ที่กำลังยกระดับไปสู่ดิจิทัลเต็มรูปแบบ ผลของการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4.0 ไม่ใช่มีแต่ในภาคเศรษฐกิจแต่เข้าไปถึงภาคครัวเรือนเป็นผลจาก “Cyber Online” ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ภายใต้สังคมดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญมีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมโลกซึ่งมีการเชื่อมโยงกันด้านการรับรู้ข่าวสารต่างไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทั้งทางความคิดและพฤติกรรมของกลุ่มแรงงานวัยตอนต้นซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานในอนาคต

การพัฒนาแรงงานทั้งในระบบรวมถึงแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตนอกเหนือจากการทราบความต้องการของนายจ้างเกี่ยวกับคุณสมบัติของลูกจ้างที่รองรับตลาดแรงงานในทศวรรษหน้า จำเป็นที่จะต้องนำปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของแรงงานวัยตอนต้นเข้ามาบูรณาการ เพราะแรงงานใหม่เหล่านี้มีรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมการทำงานต่างไปจากอดีต องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนด

ช่วงอายุวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15 - 29 ปี เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านยุคของแรงงานใหม่ซึ่งมีพฤติกรรมการรับรู้หรือเลือกงานซึ่งจะมีผลต่ออุปสงค์ของตลาดแรงงานด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในทศวรรษหน้า

การแบ่งอายุของวัยแรงงานตอนต้น เกณฑ์การแบ่งอายุวัยแรงงานตอนต้นมีแนวความคิดที่แตกต่างกันตามค่านิยมที่ไม่เหมือนกัน ในการศึกษาจะใช้เกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายแรงงานของไทย สามารถแบ่งอายุวัยแรงงานตอนต้นได้ดังนี้

1) แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Pre - worker) อายุ 15-22 ปี เป็นกลุ่มที่อยู่ในระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งแต่ละปีจะเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ 6.3 - 6.4 แสนคน และพร้อมที่จะเป็นกำลังแรงงานของประเทศ จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมกรเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจใช้ระยะเวลา 1 - 3 ปี หลังจบการศึกษาโดยก่อนหน้านี้ไปทำงานในส่วนที่ตนมีความใฝ่ฝันหรือทำตามเพื่อนซึ่งส่วนใหญ่ขาดแผนธุรกิจจึงมักไม่ประสบความสำเร็จและต้องกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในภายหลัง

2) แรงงานเด็ก (Child Worker) ตามมาตรา 7 ของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สามารถให้แรงงานเด็กอายุ 12 - 14 ปี ทำงานได้ตามลักษณะของงานและเวลาทำงานที่เหมาะสมกับวัย (43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) หากเป็นงานพาร์ทไทม์ระหว่างการศึกษาต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนหรือการฝึกอาชีพ และไม่มีความเสี่ยงอันตราย ในขณะที่กฎหมายไทยกำหนดแรงงานอายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานได้ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังถือเป็นการจ้างงานเด็ก

3) แรงงานผู้เยาว์ (Youth Worker) อายุ 15 - 17 ปี เป็นนิยามในเชิงวิชาการซึ่งกฎหมายไทยยังไม่ได้แยกความแตกต่างของแรงงานที่เป็นเด็กกลุ่มอายุตามเกณฑ์ให้รับเข้าทำงานได้ว่าเป็นแรงงานผู้เยาว์ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานปลอดภัยและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม และคำว่า “แรงงานผู้เยาว์” สามารถรวมถึงเด็กทำงานเบาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต

4) แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (New Workers) เป็นกลุ่มช่วงอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านอายุตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงอายุ 29 ปี เป็นช่วงที่มีความเชื่อมั่นตัวเองสูงอยู่ในโลกสังคมเสมือนจริง (Visual Social Media) มีการเปลี่ยนงานบ่อยโดยใช้ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล คิดว่าการทำงานหรือเป็นเจ้าของธุรกิจเป็นเรื่องสนุกมากกว่าทำจริงจึงพบว่าการสตาร์ทอัพธุรกิจใหม่ของกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จึงไม่ประสบความสำเร็จ

3.7.2 แรงงานกลุ่มเปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited Worker)⁽⁸⁾ เป็นกลุ่มแรงงานซึ่งหลุดพ้นจากวัยแรงงานตอนต้นเป็นกลุ่มที่เปลี่ยนผ่านแล้วซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตเพราะมีพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดีอยู่แล้ว เป็นกลุ่มแรงงานอายุตั้งแต่ 29 - 35 ปี หรือต่ำกว่า เป็นช่วงที่รู้จักตัวตนเองเริ่มต้นชีวิตให้ความสำคัญกับการทำงาน บางส่วนมีครอบครัว มีความต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ การเปลี่ยนงานต้องมีแรงจูงใจที่ชัดเจน กลุ่มหนึ่งจะสตาร์ทอัพธุรกิจของตนเองโดยอาศัยประสบการณ์หรืองานที่เคยทำเป็นต้นแบบ ทั้งนี้ งานวิชาการของบางสถาบันยังจัดแรงงานกลุ่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวัยแรงงานตอนต้น ซึ่งข้อเท็จจริงแรงงานที่ผ่านมาถึงอายุระดับนี้จะมีการเข้าใจชีวิตและเข้าสู่โลกที่เป็นจริงเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต จากการศึกษาพฤติกรรมของแรงงานวัยตอนต้นที่จบระดับอุดมศึกษามีการเลือกงานโดยแนวโน้มคนรุ่นใหม่จะไม่ชอบงานด้านอุตสาหกรรม ในช่วงระยะแรก

(8) ที่มา : จากการประชุมระดมความคิดร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันศุกร์ที่ 10 พ.ค. 2562

มีการเปลี่ยนงานบ่อยทำให้อัตราการว่างงานของผู้ที่จบระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นวัยแรงงานตอนต้นสูงกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ.2562)⁽⁹⁾ จำนวนผู้ว่างงานที่มีอายุเป็นสัดส่วนมากที่สุดอยู่ระหว่าง 15 - 24 ปี รองลงมาคือกลุ่มอายุ 25 - 29 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น เพิ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือเพิ่งเข้าทำงานอยู่ในช่วง 5 ปีแรก ซึ่งมีความถนัดในการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง สาเหตุสำคัญเกิดจากค่านิยมของคนรุ่นใหม่อีกทั้งค่านิยมการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าสายวิชาชีพเฉพาะด้าน ขณะที่ตลาดแรงงานต้องการแรงงานในระดับที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา อีกทั้งกลุ่มจบใหม่ศึกษาในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้กลายเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการว่างงานสูงที่สุด ในช่วงไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2562 พบว่าตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานสายอาชีพสูงกว่าจำนวนผู้สมัครงานถึง 2 เท่า สะท้อนให้เห็นถึงความขาดแคลนทั้งจำนวนและทักษะของแรงงานใหม่ที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจในอนาคตจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาข้อมูลและคุณลักษณะของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นโดยนำมิติความต้องการของนายจ้างและมิติความคาดหวังของแรงงานใหม่และพฤติกรรมของเขาเหล่านั้นมาบูรณาการและมีการปรับใช้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น

3.7.3 แนวทางการลดช่องว่างของแรงงานวัยตอนต้น⁽¹⁰⁾

1) การสร้างจุดเชื่อมระหว่างระบบการศึกษา กับตลาดแรงงาน โดยให้มีแพลตฟอร์มทักษะที่จำเป็นเชื่อมโยงกับระบบดิจิทัล โดยลักษณะเป็นหลักสูตรระยะสั้น (Short Course Work Base Learning) ให้ความรู้แบบสหวิทยาการเพื่อให้สามารถเลือกเรียนได้ตามที่ตนเองต้องการ แต่องค์ความรู้ต้องสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นการลดช่องว่างของอุปสงค์และอุปทานที่ไม่สอดคล้องกันในลักษณะ “Qualification Mismatch”

2) ภาคการศึกษาจะต้องผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประเด็นสำคัญเกี่ยวข้องกับศักยภาพของสถาบันการศึกษาทั้งขาดแคลนบุคลากรที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ ขณะที่ภาคอาชีวศึกษาขาดแคลนทั้งครู อาจารย์และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จะให้นักเรียนได้เรียนรู้

3) หลักสูตรใหม่ต้องเป็นลักษณะทวิภาคี (Bilateral Education) โดยมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในการฝึกงานระหว่างการศึกษาหรือใช้บุคลากรของภาคธุรกิจมาถ่ายทอดองค์ความรู้จึงจะทำให้แรงงานวัยตอนต้นซึ่งจบการศึกษาสามารถทำงานได้จริงโดยเฉพาะในสาขาอาชีพ

4) การขาดแคลนแรงงานด้านวิชาชีพ จากโครงสร้างแรงงานพบว่านักศึกษาในสาขาอาชีวศึกษามีสัดส่วนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับสาขาอุดมศึกษา ขณะที่ทิศทางการพัฒนาของไทยมุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลแต่กำลังแรงงานในส่วนนี้กลับมีข้อจำกัดในการผลิตให้พอเพียงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จำเป็นที่จะต้อง มีหลักสูตรเร่งรัดเฉพาะด้านในลักษณะ “Technical Short Course” มีการออกใบรับรองที่น่าเชื่อถือรวมไปถึงการเชื่อมโยงกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในการสอบเทียบวุฒิการศึกษาเพื่อใช้ประกอบในการสมัครงานซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาได้ในระยะสั้น

(9) ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, หนังสือพิมพ์มติชน วันที่ 7 มิ.ย. 62 หน้า 8

(10) ที่มา : คุณวนิดา อินทรอำนวย กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย รัฐสภา พ.ศ.2560, www.parliament.go.th

5) การปรับเปลี่ยนบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นให้มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอาจใช้รูปแบบในลักษณะ “สถาบันพัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานเพื่อการก้าวผ่านเศรษฐกิจดิจิทัล” ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเงินกองทุนที่เรียกเก็บจากภาคเอกชนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไว้เป็นหลักพันล้านบาท ซึ่งสามารถนำมาต่อยอดสร้างเป็นศูนย์ฝึกอบรมที่มีความทันสมัยสามารถเชื่อมโยงกับกลุ่มแรงงานวัยตอนต้น ทั้งที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง (Business Startup)

