

อนาคตแรงงานไทยภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

The Future of Thai Workers in Changing Economy

ธิวา ดอนลาว¹ สมพร เฟื่องจันทร์² เพ็ญศรี ฉิรินัง³ และวิวัฒน์ กรมดิษฐ์⁴

Thiwa Donlao¹ Somporn Fuangchan² Pensri Chirinang³ and Vivat Kromadit⁴

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

⁴ ผู้ทรงคุณภายนอก วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: thiwad1414@gmail.com, somporn.fua@rmutr.ac.th, pensri.chi@rmutr.ac.th, vivat@kromadit.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย เพื่อให้แรงงานไทยสามารถเผชิญกับกระแสเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ตามกระแสอุตสาหกรรม 4.0 ที่เป็นการเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีใหม่และวิธีการทำธุรกิจที่เป็นนวัตกรรมใหม่ แรงงานจะเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงบนโลกเศรษฐกิจสมัยใหม่นี้ ด้วยเหตุที่ว่าแรงงานจะเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่นั้นๆ ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในหลายๆ ประเทศที่มีนโยบายที่จะผลักดันประเทศให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว จึงได้ขับเคลื่อนนโยบายที่เรียกว่า ประเทศไทย 4.0 ขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบคอมพิวเตอร์ของทุกสรรพสิ่ง อย่างไรก็ตามสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ระบบการควบคุมการทำงานแบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในการที่จะเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทย รวมถึงผลกระทบของวิกฤติเชื้อไวรัส โควิด19 ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจและระดับการจ้างงานทั่วโลกและประเทศไทย รวมทั้งภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจอื่นๆ ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่ออนาคตของแรงงานไทยโดยเฉพาะการจ้างงาน ด้วยเหตุนี้แรงงานไทยจะต้องมีสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะขั้นพื้นฐาน ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือ ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจาก เพื่อที่จะทำให้แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ คุณลักษณะ แรงจูงใจและทัศนคติในการทำงาน มีทักษะและมีมือที่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้รองรับกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว พร้อมๆ กับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน

คำสำคัญ: แรงงาน อนาคต เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลง โควิด19

Abstract

The objective of this article was to represent the concepts related to the competency development of Thai workers so that could face to the fast-paced global dynamics with high complexity. Included, new global economic environments had emerged alongside with the trend of Industry 4.0, which was the transition to new business technology and innovations. In this modern world of economy, labor was projected to be a key mechanism for changes as workers were the operators of the modern technology. Among many countries, Thailand had a stimulation policy to facilitate these transitions, and it was known as Thailand 4.0. This policy was mandated to adjust its economic structure to embraced drive by innovations, promoted competitions of knowledge, creativity, and innovations, as well as supported the utilization of Internet of Things in networking. Nevertheless, it was inevitable that automation and robots would replace Thai workers, and the impacts of the COVID-19 crisis would remain significant barriers to today's world economy. These influencing factors affected

economies and rates of employment both in Thailand and other countries throughout the world. Furthermore, other emerging economic issues would also contributed changes to the future of Thai workers, especially their employment. Hence, it was vital for them to enhanced threshold abilities competencies (i.e., required knowledge or fundamental skills for individuals to work), developed differentiating outstanding competencies (i.e., the work-related skills, knowledge, characteristics, motivation, and attitudes that facilitated their self-adjustment and development to survived in the changing economic conditions), and took support from the public and private sectors.

Keywords: Labor, Future, Economy, Change, COVID-19

บทนำ

โลกของการทำงานกำลังประสบกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งด้านความเร็วและขนาด ประเทศไทยเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 มีแนวคิดหลักที่ว่า โลกจะก้าวสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ภายใน 20 ปีข้างหน้าเป็นการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจครั้งใหม่ รูปแบบกระบวนการผลิตแบบใหม่ ซึ่งใช้การเชื่อมต่อระหว่างสินค้า ข้อมูล และบริการ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตให้เกิดเป็น “Smart Factory” จะเป็นยุคแห่งการบูรณาการโลกของการผลิต เข้ากับการเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบ “The Internet of Things” (IoT) และมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์ (Robots) ทำงานแทนมนุษย์หรือทำงานร่วมกับมนุษย์ (Will Baxter, 2017) ในอนาคตอาจกล่าวได้ว่างานหลายประเภทอาจจะหายไป หรือแรงงานอาจต้องทำงานร่วมกับหุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น โดยงานที่จะถูกทดแทนอย่างรวดเร็ว คือ งานที่ต้องทำเป็นประจำ (Routine) ตั้งแต่งานระดับไร้ฝีมือไปจนถึงงานมีฝีมือ แรงงานจะมีความเสี่ยงจะตกงานมากขึ้น ซึ่งคาดการณ์ว่าประเทศไทยจะมีแรงงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยงนี้ประมาณร้อยละ 72 ของแรงงานทั้งหมด และนอกจากนี้อุตสาหกรรม 4.0 จะส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการจ้างงาน ถึงร้อยละ 44 แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะเปลี่ยนจากแรงงานฝีมือเป็นแรงงานที่ต้องมีความรู้ด้านการติดตั้งโปรแกรม และควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้นายจ้างยังต้องการแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองได้ รวมทั้งมีความรู้ความชำนาญด้านเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างงานใหม่ และคาดการณ์ว่าอีก 10 ปีข้างหน้า งานมากกว่า 65 เปอร์เซ็นต์จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโปรแกรมเพื่อควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง หรือการจัดการข้อมูล ขนาดใหญ่ (Big data) มีการคาดการณ์ว่า 1 ใน 3 ของงานในปัจจุบันจะไม่มีค่าจ้างเป็นอีกต่อไปในอนาคตโดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกระบวนการผลิต เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม อันส่งผลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์และปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในอนาคต (กิริยา กุลกลการ, 2561) อุตสาหกรรม 4.0 ในประเทศไทยเป็นหนึ่งในแผนงานในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 และอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ซึ่งแผนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 ที่ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อนำประเทศไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรคำนึงถึงไปพร้อมกัน คือ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผลกระทบต่อแรงงาน (สุภิญญา ศุภกิจอำนวย, 2559) ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยยังประสบกับอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) ที่อาจกระทบต่อเศรษฐกิจการจ้างแรงงานในประเทศไทยได้ เช่น สงครามทางการค้าจีนและสหรัฐที่มีผลต่อการส่งออกของประเทศลด การจ้างงานลดลง คนรุ่นใหม่ Gen-Y มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตชอบทำงานอิสระทำธุรกิจผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และไม่นิยมเข้าสู่แรงงานในระบบ และปัญหาอัตราการเกิดของประชากรไทยลดลง ซึ่งคาดการณ์ว่าปี 2576 อัตราเกิดอาจลดลงเหลือ 600,000 คนต่อปี จากอดีตปี 2520 ที่มีอัตราการเกิดมากกว่า 1,000,000 ต่อปี การมีค่านิยมในการทำงานในสำนักงานและค่านิยมการศึกษาที่เน้นให้บุตรหลานศึกษาในสายสามัญมุ่งสู่ปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพ ทำให้กำลังแรงงานสายอาชีพมีไม่เพียงพอในการพัฒนาประเทศ และยังพบว่าการผลิตกำลังคนเข้าสู่การจ้างงานของประเทศ ไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการกำลัง แรงงานของประเทศ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพหรือขาดทักษะฝีมือที่มีความจำเป็น (กรมการจัดหางาน, กระทรวง

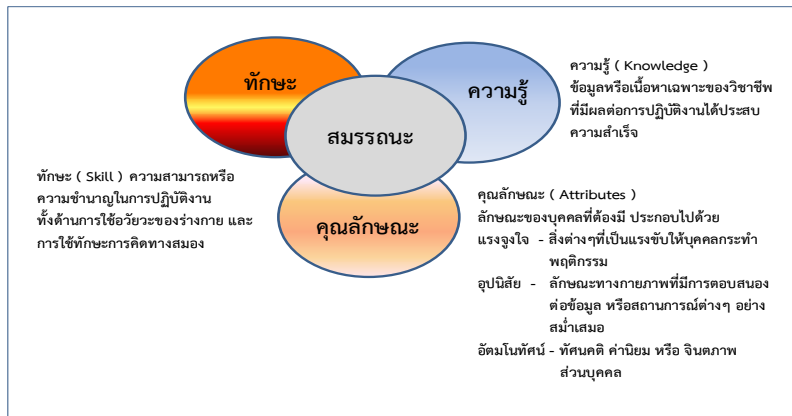
แรงงาน, 2560) นอกจากนี้ ผลกระทบจากวิกฤติ Covid-19 คาดว่าที่คาดว่าจะสร้างมูลค่าความเสียหายทางเศรษฐกิจของไทย โดยมีการประเมินว่าจะทำให้ GDP โลกลดลง 54,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ หรือคิดเป็น 0.14% รวมถึงจะส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวไทยไม่ต่ำกว่า 6 เดือนและคาดว่าจะสูญเสียรายได้กว่า 2.5 แสนล้านบาท มากยิ่งกว่านั้นผลพวงจากการใช้ระยะห่างทางสังคม(Social Distancing) ก่อให้เกิดวัฒนธรรมและการคุ้นชินกับระบบสังคมไร้เงินสด การทำงานทางไกล วิกฤติครั้งนี้ทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นและเกิดวิธีทำธุรกิจแนวทางใหม่ที่มีการให้บริการแก่ผู้บริโภคทางออนไลน์มากขึ้นทั้งการค้า การศึกษา และธุรกิจบันเทิง ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนแรงงานมากยิ่งขึ้นในภาวะเศรษฐกิจของตลาดโลกที่ลดต่ำลงและมีการแข่งขันด้านแรงงานสูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับการจ้างงานทั่วโลกและรวมทั้งประเทศไทยด้วยเช่นกัน (เสาวณี จันทะพงษ์ และทศพล ต้องหุ้ย, 2563)

ดังนั้นจากความท้าทายที่มีต่อประเทศไทยในยุคของภาวะเศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การนำเสนอบทความในครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย เพื่อให้แรงงานไทยสามารถพัฒนาตนเองเพื่อสามารถเผชิญกับกระแสเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ

คำว่า “Competency” นั้นนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มักให้คำแปลและคำจำกัดความไว้แตกต่างกันมากมายตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคล หรือ แต่ละสถาบัน ตั้งแต่แปลว่า ความสามารถ ชีตความสามารถ สมรรถนะ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิระประภา อัครบวร , 2549) นอกจากนี้นักวิชาการในต่างประเทศ (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และหรือ ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในการทำงานหรือในสถานการณ์หนึ่ง และได้ระบุว่า สมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Abilities Competencies) หมายถึง ความรู้หรือ ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน ความรู้ในสินค้าที่ ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น และ 2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่าง จากผู้อื่น (Differentiating Outstanding Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการ ทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นในการใช้ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ ที่จะช่วยให้เกิด ผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน นอกจากนี้ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะสมรรถนะที่ส่งผลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพและได้ผลของการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ขององค์กรว่า จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะพื้นฐาน คือ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมา อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึง ทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ

แนวคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพ และหกทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบของสมรรถนะ

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993)

ในส่วนของความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ(Competency Development) หมายถึงการพัฒนาความสามารถของพนักงานไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล (Personnel Attribute) ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือการรับมอบหมายงานใหม่ในหน่วยงานใหม่ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2552)

ในทัศนะของผู้เขียน เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหมายถึง การพัฒนาสมรรถนะพนักงานหรือแรงงานซึ่งจะมีรูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน สถานการณ์หรือตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กร การพัฒนาสมรรถนะอาจจะอยู่ในรูปแบบของ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมในงาน การเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือออนไลน์ ทั้งนี้เพื่อก่อประโยชน์กับพนักงานให้มีความสามารถ มีทักษะและความรู้ใหม่ๆ เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่อยู่ปัจจุบันที่อยู่บนรูปแบบหรือระบบงานใหม่ที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบดิจิทัล เป็นต้น

การวิเคราะห์ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงต่ออนาคตแรงงานไทย

จากการผันเปลี่ยนระบบการผลิตและบริการไปสู่ยุค 4.0 พบว่า หน่วยงานวิจัยหลายแห่งคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่เทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ AI IoT (Internet of Things) ที่ใช้อย่างแพร่หลายในการผลิตสินค้าบริการและในชีวิตประจำวันจะมาทดแทนหรือถึงขั้นยึดครองตลาดแรงงาน ซึ่งองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ OECD (2018) มีการประเมินว่าในอีก 15 ปีข้างหน้า แรงงานมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ 14% ของ และอีก 30% จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงานอย่างมาก และรายงานล่าสุดของ Mckinsey Global Institute เดือนกุมภาพันธ์ 2562 คาดว่าประมาณครึ่งหนึ่งของงาน (Work Activities) ที่เคยใช้แรงงานคนจะถูกทดแทนโดยระบบอัตโนมัติ นอกจากนี้ หลายประเทศทั่วโลกต่างประสบปัญหาของการไม่สามารถสร้างเยาวชนและคนวัยทำงานให้มีทักษะการทำงานและทักษะชีวิตที่สูงพอที่จะเผชิญการทำงานยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (เสาวณี จันทะพงษ์ และกัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล, 2562) หนึ่งในสามของกำลังแรงงานทั่วโลกอาจถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติภายในปี 2573 สำหรับในประเทศไทยคาดว่าจะส่งผลให้แรงงานถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติในช่วงเวลาเดียวกัน 17-18% (Patrick, 2018) และจากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรณีศึกษาประเทศไทยพบว่ามีคนงานถึง 98% มีความเสี่ยงจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติโดยเฉพาะอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงสุด ได้แก่ อาชีพเกษตรกร แรงงานในฟาร์ม ผู้ช่วยฝ่ายขายในร้านค้าปลีก ผู้ผลิตปศุสัตว์ และผลิตภัณฑ์นม พนักงานขายอาหาร พนักงานสำนักงาน และพนักงานบัญชี/พนักงานที่เริ่มต้นงานใหม่ ซึ่งคาดว่าจะมีผลกระทบต่อแรงงาน

ประมาณ 9.2 ล้านตำแหน่ง (Chang J. & Huynh P., 2016) ผลกระทบจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI เข้ามาทดแทนแรงงานคน พบว่าใน 20 ปีข้างหน้าจะเกิดกรณีที่เลวร้ายที่สุดสำหรับแรงงานไทย ซึ่งอาจมีความเสี่ยงที่จะตกงานได้มากถึง 12 ล้านคน จากการใช้หุ่นยนต์และย้ายฐานการผลิต โดยระบุว่ากลุ่มที่น่าเป็นห่วงคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานที่มีหน้าที่ควบคุมเครื่องจักร ทำส่วนประกอบต่างๆ เสมียน หรือที่เรียกว่ากลุ่มที่มีทักษะต่ำ (Low Skill) อีกกลุ่มที่น่ากังวลคือกลุ่มการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความเสี่ยงตกงานได้มากถึง 5 ล้านคน ซึ่งแรงงานที่มีอายุ 35-44 ปีขึ้นไปจะมีความเสี่ยงมากที่สุด เนื่องจากยิ่งอายุมากขึ้นการเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) จะทำได้ยากขึ้น และอาชีพพนักงานบริการตามร้านค้าต่างๆ พนักงานขาย หรือแม่กระทั่งเกษตรกร และชาวประมง ล้วนมีแนวโน้มที่จะตกงานมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน ที่คนสามารถเข้าถึงข้อมูลสินค้าต่างๆ ได้ง่ายขึ้น เกิดการซื้อขายผ่านช่องทางออนไลน์ และในส่วนของภาคการเกษตรและประมงได้นำเอาเครื่องมือเครื่องจักรขนาดใหญ่มาใช้งานมากขึ้น (ภัทรา ชวนชม, 2562)

การวิเคราะห์ผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ต่อระบบเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์จากรายงาน ILO Monitor ครั้งที่ 3 ขององค์กรแรงงานสากล หรือ ไอแอลโอ (ILO) พบว่าความสูญเสียที่เกิดขึ้นของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีผลต่อชั่วโมงการทำงานในไตรมาสที่สองของปี 2020 คาดว่าจะลดลง 10.5 เปอร์เซ็นต์หรือเทียบเท่ากับงานเต็มเวลา 305 ล้านงาน (โดยสมมุติฐานใช้เวลา 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ตามที่ได้ประมาณการก่อนหน้านี้ว่าจะมีการลดลงร้อยละ 6.7 หรือเท่ากับจำนวนคนงานเต็มเวลา 195 ล้านคน ซึ่งสาเหตุจากการขยายมาตรการล็อกดาวน์ และการปิดตัวของภาคธุรกิจทั่วโลกมากถึง 436 ล้านแห่ง นอกจากนี้ผลทางด้านวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นยังมีผลเสียหลายอย่างมากต่อแรงงานเศรษฐกิจนอกระบบเกือบ 1.6 พันล้านคน จากทั้งหมด 2 พันล้านคนหรือเกือบจะเป็นครึ่งหนึ่งของแรงงานโลก จากจำนวนแรงงานทั่วโลก 3.3 พันล้านคน คาดว่าผลจากวิกฤตจะส่งผลให้รายได้ของแรงงานนอกระบบทั่วโลกลดลง 60% ผลพวงจากการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จะทำให้แรงงาน 1,600 ล้านคนอาจสูญเสียวิถีชีวิตที่เคยเป็น หลังจากสูญเสียชั่วโมงทำงาน หรือคิดเป็นสัดส่วนเกือบ 50% ของแรงงานทั่วโลก (Kandukuru, 2020)

ในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย องค์กรแรงงานสากลหรือ ไอแอลโอ ระบุว่า กำลังส่งผลกระทบอย่างมากต่อเศรษฐกิจไทยเนื่องจากตัวเลขนักท่องเที่ยวและการส่งออกสินค้าของไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ที่เกิดจากผลของการชะลอตัวของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า และการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานในหลายประเทศ จากการเปิดเผยข้อมูลล่าสุดของธนาคารแห่งประเทศไทย คาดว่า GDP ของประเทศไทยอาจลดลงร้อยละ 5.3 ในปี 2563 นอกจากนี้ ข้อมูลอ้างอิงจากหอการค้าไทยประเมินว่าการลดลงของเศรษฐกิจมีแนวโน้มว่าจะส่งผลกระทบต่อแรงงานจำนวนมาก ถ้าการระบาดใหญ่ยังคงต่อเนื่องไปอีก 2-3 เดือน โดยพบว่าปัจจุบันมีคนงานตกงานประมาณ 7 ล้านตำแหน่งแล้วและมีแนวโน้มว่าจะสูงถึง 10 ล้านตำแหน่ง (Anna E. & Kuanruthai S., 2020)

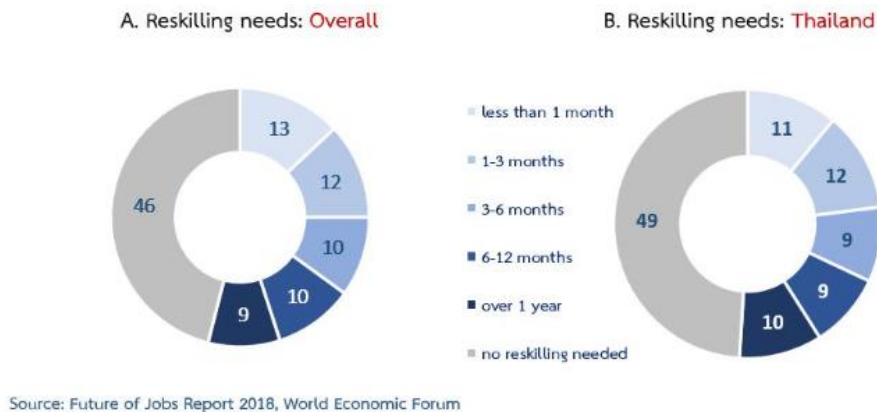
การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านแรงงานพบว่าภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม ปี 2562 พบว่ามีผู้ว่างงานประมาณ 3.71 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.0 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน พบว่าผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 1.2 หมื่นคน โดยพบว่าระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี 1.00 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.86 มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 37.97 ล้านคน และพบว่ามีจำนวนผู้มีงานประมาณ 37.48 ล้านคน และมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีจำนวน 18.71 ล้านคน พบว่าผู้มีงานทำระดับการศึกษาประถมศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส. จำนวนรวม 22.93 ล้านคน นายจ้าง/สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญามากที่สุด ร้อยละ 35.06 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 34.56 และระดับประถมศึกษา ร้อยละ 17.93 ตามลำดับ (กองบริการข้อมูลแรงงาน, 2562) สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบครึ่งปีแรกของปี 2561/2562 ตัวเลขผู้มีงานทำลดลงติดลบ 8.0%

ภาคอุตสาหกรรมและภาคท่องเที่ยวใกล้เคียงกันลดลง 6.2% ภาคค้าส่ง-ค้าปลีกลดลง 4.35% ภาคเกษตรเป็นภาคส่วนเดียวที่การจ้างงานเพิ่มขึ้น 3.8% (หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจออนไลน์, 2562) นอกจากนี้จากการศึกษา แนวโน้มประชากรไทยตามการประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระหว่างปี 2553-2583 พบว่าจำนวนประชากรไทยจะมีมากที่สุดในปี 2569 มีจำนวนทั้งสิ้น 66.38 ล้านคน และในช่วงปี 2564 จำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยจะมีสัดส่วนร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งหมายถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบของประเทศไทยที่จะทำให้กำลังแรงงานอายุ 15-59 ปี มีจำนวนลดลงตลอดตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นไป (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, 2561)

การพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยเพื่อการก้าวทันเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

ผลจากรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill และ ในส่วนของประเทศไทยรายงานระบุว่าผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2 (เสาวณี จันทะพงษ์, 2562)



ภาพที่ 2 Expected average Reskilling Needs Across Companies by Share of Employees, 2018 - 2022

เมื่อพิจารณาถึงการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานของไทย รายงานเศรษฐกิจโลกอ้างว่า ร้อยละ 65 ของเด็กที่เข้าโรงเรียนวันนี้ จะเป็นกลุ่มที่ทำงานในประเภทงานใหม่ที่ยังไม่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งรัฐบาลไทยได้คาดการณ์ว่าในอีกสี่ปีข้างหน้า ภาคเอกชนในประเทศไทยจะต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ (STEM) จำนวน 107,000 คนเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึงว่ารัฐบาลจะต้องผลิตนักเรียน STEM เพื่อให้ได้ 50% ของแต่ละชั้นเรียนที่เรียนจบในเวลาเพียงเจ็ดปี (Ara, 2019) ในขณะที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (KMUTL) สามารถผลิตบัณฑิตทางวิศวกรรมด้าน AI และหุ่นยนต์ได้เพียง 2,000 คน เมื่อเทียบกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการมากถึง 10,000 ต่อปี อย่างไรก็ตามแม้มีความต้องการที่นักเรียน STEM มากดังกล่าว ปัจจุบันยังพบว่านักศึกษาที่จบออกมาในสายสังคมศาสตร์มากถึง 70% ในแต่ละปี (PATRICK COOKE, 2018) นอกจากนี้ยังพบปัญหาช่องว่างทางทักษะแรงงาน (Skill Gap) ที่หมายถึง การที่แรงงานมีทักษะในการทำงานไม่เพียงพอที่จะทำงานในความรับผิดชอบได้ตามความ

คาดหวังของนายจ้าง หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลจากเว็ลด์อีโคโนมิกฟอรัม (The World Economic Forum: WEF) ระบุว่า ไทยมีสัดส่วนแรงงานฝีมือเทียบกับต่างชาติแล้วแคร์้อยละ 14 ซึ่งในขณะที่ในเวลาเดียวกัน สวีเดน เยอรมัน สิงคโปร์ และฟินแลนด์ มีค่าเฉลี่ยรวมกันมากถึงร้อยละ 48 ซึ่งแสดงว่า คนครึ่งประเทศของกลุ่มประเทศเหล่านั้น เป็นแรงงานฝีมือ และพบว่าไทยมีสัดส่วนแรงงานไร้ฝีมือสูงสุดในอาเซียนถึงร้อยละ 84 (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2561)

ซึ่งทักษะที่มีความจำเป็นต่อแรงงานที่ต้องพัฒนาเพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เศรษฐกิจ ในยุคปัจจุบัน ได้แก่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การบริหารคน (People Management) การร่วมมือกับผู้อื่น (Coordinating with Others) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) การลงความเห็นและการตัดสินใจ (Judgment and Decision Making) การใส่ใจความต้องการของลูกค้า (Service Orientation) การต่อรอง (Negotiation) ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility) (Alex Gray, 2016)

นอกจากการพัฒนาทักษะด้านแรงงานดังกล่าว วารสาร Thailand 4.0 and the Future of Work in the Kingdom ขององค์กรแรงงานโลก (ILO) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะต่อประเทศไทยว่าบริษัทในไทยจะต้องมีการพัฒนาและทำการยกระดับทรัพยากรมนุษย์ การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D) กระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติ เพื่อการทำงานที่คุ้นเคยกับระบบดิจิทัล ที่มุ่งสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเคลื่อนไปสู่สิ่งที่เป็นต้นฉบับด้านการออกแบบการผลิตมากขึ้น และการเป็นต้นแบบการผลิตแบบ รนด์ (Will Baxter, 2017) และควรที่จะมีการลงทุนอย่างเพียงพอในการพัฒนาทักษะของมนุษย์ด้านทักษะสังคมหรือ Soft Skills เช่นความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะสามารถช่วยลด จำนวนงานที่จะสูญเสียไปจากการใช้ระบบอัตโนมัติ (Adi, 2019)

แนวทางการพัฒนาแรงงานไทยสู่อนาคต

จากผลกระทบไวรัสโควิด-19 จะทำให้เกิดความปกติใหม่หรือวิถีใหม่ (New Normal) รูปแบบการดำเนินชีวิต การทำ ธุรกิจ การจ้างงานจะแตกต่างไปจากเดิมโดยเฉพาะตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไปเป็นตลาดแรงงานบนบริบทของ New Normal ได้แก่ Business Downsize หรือการลดขนาดองค์กรให้เล็กลงโดยใช้เทคโนโลยีก้าวหน้ามากขึ้น หรือ Disruptive Technology จะเข้ามาแทนที่การใช้แรงงานมนุษย์ เช่น หุ่นยนต์ ระบบเอไอ ฯลฯ ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนไปเป็น Labor Demand Changing จะเป็นตลาดแรงงานใหม่ภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานโดยใช้ ฟรีแลนซ์ และเอาต์ซอร์สเพิ่มมากขึ้น องค์กรจะตระหนักและมองถึงความคุ้มค่าของงาน Worth Returned Conceptual ที่มีในองค์กรแต่ละงานว่ามีความคุ้มค่าต่อการจ้างงานต่อไปหรือไม่ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดการเร่งตัวของ New Normal Early Retire โอกาสจะเป็นของแรงงานวัยตอนต้น First Labor Aged Demand เพราะความต้องการตลาดแรงงานจะเปลี่ยนแปลงทิศทางเดินของธุรกิจทั้งภาคผลิต ภาคบริการ คำสั่ง-คำสั่งโลก จิตดิจิทัล ที่จะอยู่บน Digital Platform Direction ซึ่งจะเป็นเป็นจุดแข็งของแรงงานตอนต้นที่มาจากกลุ่ม เจเนอเรชันซี หรือ Gen Z และการเปลี่ยนแปลงของทักษะใหม่เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน Skill Change ดังนั้น ซึ่งผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน จำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวพฤติกรรม ตลอดจนพัฒนาทักษะให้สามารถ ตอบโจทย์กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ได้ โดยเฉพาะความท้าทายของแรงงานใหม่ที่พึ่งจบการศึกษา และแรงงานทุกส่วนไม่ว่า จะเป็นแรงงานใหม่ แรงงานวัยตอนต้น แรงงานสูงวัยและแรงงานทุกกลุ่มสาขาอาชีพ ซึ่งจะต้องมีขีดความสามารถให้ก้าวผ่านช่วง รอยต่อของการฟื้นตัวจากการบอบช้ำทางเศรษฐกิจจากวิกฤตโควิด-19 ไปสู่เศรษฐกิจใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง (ธนิต โสรัตน์, 2563) ซึ่งผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 จะส่งผลต่อธุรกิจของไทย สภาวะเศรษฐกิจรวมถึงสภาวะการจ้างงาน ซึ่งเป็นผล มาจากธุรกิจที่ต้องปรับตัว ธุรกิจที่เติบโตขึ้น ธุรกิจที่เกิดใหม่ และธุรกิจบางส่วนที่หายไป (สมชาย ภาคภาสนวิวัฒน์, 2563)

ในส่วนของแนวทางการพัฒนาแรงงานของภาคเอกชน ผู้บริหารองค์กรจะต้องทำการกำหนดโมเดลธุรกิจให้รับมือ กับการแข่งขันรูปแบบใหม่ (New Business Model) คือการจัดทำโครงสร้างองค์กรและรูปแบบธุรกิจที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยียุค 4.0 เช่นการยกระดับองค์กรอัจฉริยะ (Smart organization) เชื่อมโยงเทคโนโลยีขั้นสูง กระบวนการเข้าถึง นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ (Innovation & Technology Procedure) การพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะ (Acquisition &

Skill Set) เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การออกแบบโซ่อุปทาน 4.0 เพื่อรองรับการผลิตที่ซับซ้อน (Cyber Lean Production) และการเตรียมโมเดลธุรกิจใหม่ต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปภายในสังคมดิจิทัล (ธนิต โสรัตน์, 2560)

ขณะที่ในส่วนของภาครัฐบาลเพื่อให้ประเทศไทยสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทย 4.0 รัฐบาลจะต้องปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของกำลังแรงงานเพื่อพัฒนาแหล่งแรงงานที่มีทักษะ นอกจากนี้ความร่วมมือในอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษาและรัฐบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการฝึกอบรมแรงงานสายอาชีพของประเทศไทย รัฐบาลไทยต้องตระหนักถึงความเร่งด่วนของทุนมนุษย์และต้องดำเนินการโครงการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ และการเปลี่ยนแนวคิดของประชาชนที่มีผลต่อการศึกษาอาชีวศึกษา นอกเหนือจากภาครัฐแล้ว ภาคเอกชนมีบทบาทในการปิดช่องว่างระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการและทักษะที่สอนในระบบการศึกษา ธุรกิจและอุตสาหกรรมสามารถสนับสนุนรัฐบาลโดยการให้โอกาสในการฝึกงานเป็นต้น (Dora, 2019)

สรุป

การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลกโดยเฉพาะการทำงานบนระบบอุตสาหกรรม 4.0 ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากระบบเชื่อมต่อระบบข้อมูลและระบบอัตโนมัติ รวมถึงการนำเอานโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาใช้เพื่อการส่งเสริมให้ประเทศไทยเกิดภาคการผลิตที่ทันสมัยสำหรับอนาคต ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการผลิตมูลค่าสูง บนพื้นฐานของข้อมูลการเชื่อมต่อและระบบอัตโนมัติ และภาวะวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่เกิดขึ้นมาจนถึงปัจจุบันที่มีผลต่อระบบการใช้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่จะทำให้เกิดเศรษฐกิจใหม่ในลักษณะเป็น NEO-Economy เกี่ยวข้องกับธุรกรรม-ธุรกิจจะเดินอยู่บนดิจิทัลแพลตฟอร์ม ตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภคจะเปลี่ยนไปในลักษณะ “New Life Style” และที่สำคัญจากผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลกทำให้จำนวนการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ผลต่อเนื่องของปัญหาอัตราการเกิดที่ต่ำลง ประกอบกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้หลายประเทศขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วและรวมถึงประเทศไทย ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาข้อพิพาททางการค้าระหว่างสหรัฐกับจีน ที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณการค้าและเศรษฐกิจโลกซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยด้วยเช่นกัน การที่ประเทศไทยจะก้าวผ่านภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้หรือไม่เพียงใดนั้น แรงงานไทยซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนภาวะเศรษฐกิจ และเป็นส่วนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ด้วยเช่นกัน ดังนั้น แรงงานไทยในอนาคตจะต้องมีสมรรถนะที่มีผลต่อการทำงานที่สูงขึ้น และจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น รวมทั้ง องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องพัฒนาการบริหารจัดการการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้ต่างๆเพื่อรองรับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีสมรรถนะหรือความสามารถในการปรับตัวตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า แรงงานจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือด้วยปัญญาประดิษฐ์ ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ รวมถึงการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและดิจิทัล และมีการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงในยุคการเปลี่ยนแปลงของภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ รวมทั้งแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติคือ การเข้าใจตนเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต ทำงานเป็นทีม การเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อความเชื่อของตนเอง สร้างวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน การมองภาพรวมทั้งระบบ อัปเดตและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัล ออนไลน์ เพื่อสร้างรายได้และมีการสร้างงานใหม่ (Reinvent) ตลอดเวลา ต้องกำหนดเป้าหมาย เดิมทักษะที่ขาดและสร้างความสามารถ ลองผิดลองถูกอย่างรวดเร็ว การคิดวิเคราะห์รอบด้าน การคิดแบบเจ้าของ การคิดต่อยอดไปสู่สิ่งใหม่ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมของอนาคตแรงงานไทยต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจไม่ได้หมายถึงว่าเป็นหน้าที่ของแรงงานแต่ฝ่ายเดียว สถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือองค์กรที่สนับสนุนแรงงานอื่นๆจะต้องร่วมมือกันและไปในทิศทางเดียวกัน

เพื่อให้แรงงานไทยมีความพร้อมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแรงงานไทยในอนาคตมีความรู้ มีทักษะที่ดีและตรงต่อความต้องการขององค์กร รวมถึงมีความพร้อมที่จะในการทำงานและการปรับตัวภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กิริยา กุลกลการ. (2561). *การบริหารทุนมนุษย์ในเศรษฐกิจยุค 4.0*. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานไทย กระทรวงแรงงาน.

กรมการจัดหางาน. (2560). *ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)*.

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2562). *สถานการณ์ตลาดแรงงาน ไตรมาสที่ 4 ปี 2562*. กองบริหารข้อมูลแรงงาน

กระทรวงแรงงาน.

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2561). *การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล*. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). *ช่องว่างทักษะกับนโยบายที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย*.

เอกสารการวิจัยทางวิชาการ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิระประภา อัครบวร. (2553). *Competency คืออะไรกันแน่*. เอกสารประกอบคำสอน, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทรา ชวนชม. (2562). *ความเสี่ยงแรงงานยุค 4.0 หากไม่ปรับตัว-พัฒนาทักษะ*.

เข้าถึงจาก https://news.thaipbs.or.th/content/284984?fbclid=IwAR2FufkoO17Q_7GUiw3JhnB7_Z9zDPQMqMgFN6u2_y5nEoYa-9lWYQObP0k. (สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2563).

ธนิต โสรัตน์. (2560). *ไทยแลนด์ 4.0 การจ้างงานและการปรับตัวก้าวสู่การเปลี่ยนแปลง*.

เอกสารประกอบการเสวนา, สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย และอุตสาหกรรมไทย.

ธนิต โสรัตน์. (2563). *วิธีใหม่ต้องปรับตัว! นายจ้างส่งสัญญาณปริญญาตรีล่าสมัยเสี่ยงตกงานเพิ่ม*.

ผู้จัดการออนไลน์. เข้าถึงจาก <https://mgronline.com/business/detail/9630000054551>.

(สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2563).

สุกัญญา ศุภกิจอำานวย. (2559). *ไทยแลนด์ 4.0 ผลกระทบแรงงาน*.

เข้าถึงจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/638279>. (สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2561).

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. (2563). *หลังวิกฤตโควิด-19 หลายธุรกิจจะเปลี่ยนไป*. ผู้จัดการออนไลน์.

เข้าถึงจาก <https://mgronline.com/specialscoop/detail/96300000>. (สืบค้นเมื่อ 16 พ.ค. 2563).

เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และกำพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. (2562). *การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยี*

เปลี่ยนโลก. ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)

เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และทศพล ต้องห้วย. (2563). *ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก*.

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)

หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจออนไลน์. (2562). *ปิดความเสี่ยงตลาดแรงงานไทย 2563*.

เข้าถึงจาก <https://www.thansettakij.com/content/columnist/412488> (สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2563).

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *Competency Development Roadmap*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Adi Gaskel. (2019). *What Are The Top 10 Soft Skills For The Future Of Work?*.

Available: <https://www.forbes.com/sites/adigaskel/2019/02/22/what-are-the-top-10-soft-skills-for-the-future-of-work/#4f415f927f1f> (May 7, 2020).

Anna E., Kuanruthai S., Natthanicha L. and Nilim B. (2020). *COVID-19: Impact on migrant workers and country, Briefing Note: Office for Thailand, Cambodia and Lao PDR1*. International Labor Organization (ILO).

Alex Gray. (2016). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*.

Available: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>. (February 2, 2020).

Ara Barsam. (2019). *Tomorrow's Workforce Starts with Investing in Education Today*.

Available: <https://www.kenan-asia.org/education-investment-thailand-4-0/>. (May 23, 2020).

Chang J., Huynh P. (2016). *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*.

Available: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_579554/lang-en/index.htm. (April 19, 2020).

Dora Heng. (2019). *Preparing for Thailand 4.0: Revamping vocational training for the future of work*.

Available: <https://www.aseantoday.com/2019/12/preparing-for-thailand-4-0-revamping-vocational-training-for-the-future-of-work/>. (March 23, 2020).

Kandukuru Nagarjun. (2020). *COVID-19: Stimulating the economy and employment*.

Available: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743036/lang-en/index.htm. (May 4, 2020).

Patrick Cooke. (2018). *Is the Thai workforce ready for Thailand 4.0?*

Available: <https://www.bangkokpost.com/business/1467662/is-the-thaiworkforce-ready-for-thailand-4-0>. (March 18, 2020).

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Model for superior performance*.

New York: Wiley.

Will Baxter. (2017). *Thailand 4.0 and the Future of Work in the Kingdom – ILO*. Meeting Document,

International Labor Organization (ILO). Available: www.ilo.org/meeting-document/wcms_549062. (March 21, 2020).

RCIM
เปิดรับสมัครพื้นที่

รับสมัครนักศึกษาใหม่
บริหารธุรกิจ - รัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(มหาวิทยาลัยของรัฐ)

สาธิต
หัวหิน

ปริญญาโท
MBA & MPA

ปริญญาเอก
DBA & DPA

<http://www.rcim.in.th>

092-442-7000 (หัวหิน)
092-442-8000 (สาธิต)