การเตรียมความพร้อมด้านนโยบายแรงงานของประเทศไทย เพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

THAILAND'S LABOR POLICY PREPARATION TO SUPPORT THE ADOPTION OF DIGITAL TECHNOLOGY IN OPERATIONS

หทัยกาญจน์ ทวีทอง
Hataikan Thaweethong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณาชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
drpatt2016@gmail.com

Received 28 February 2022**; Revised** 12 July 2022**; Accepted** 31 December 2022.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงลักษณะแนวทาง แนวนโยบาย รวมไปถึงปัญหาอุปสรรค และผลลัพธ์ที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยอันนำไปสู่การจัดทำแผนรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้บริหารที่ทำการปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานจำนวน 8 คน โดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความหมายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า การเตรียมความพร้อมด้านนโยบายแรงงานของประเทศไทยเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ความสามารถ: การร่วมมือกันทุกภาคส่วนและการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย ตลอดจนการจัดทำระบบการสนับสนุนให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้มีความหลากหลายช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถให้แรงงาน 2.ด้านเทคโนโลยี: การสนับสนุนให้เกิดการใช้งานระบบดิจิทัลและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในการใช้งาน AI ตลอดจนการวิเคราะห์ฐานข้อมูลแบบเชิงลึกที่ใช้งานได้จริง และพัฒนาการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการตอบสนองต่อตลาดแรงงาน 3.ด้านการตอบสนองต่อตลาดแรงงาน: ควรมีระบบที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในแรงงานผู้สูงอายุ และการบัญญัติกฎหมายให้ครอบคลุมถึงสิทธิแรงงานและสวัสดิการแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อแรงงานไทยในต่างประเทศหรือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แนวทางแก้ไขปัญหาคือ การส่งเสริมการศึกษาแบบเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการจัดทำนโยบายสวัสดิการแรงงานที่ทันต่อยุคสมัย

คำสำคัญ: แรงงาน; การจัดการ; การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี; เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This research aimed to investigate the guidelines, policies, as well as the challenges, obstacles, and significant outcomes that impact the labor management in Thailand, leading to the formulation of a plan to support the implementation of digital technology in operations to prepare for future changes. The study employed qualitative research methods, specifically non-participant observation and in-depth interviews with 8 key informants who were executives within organizations related to labor management. The sample was selected using purposive sampling.

The research methodology consisted of non-participant observation forms and semi-structured interview forms, and the data was analyzed through descriptive interpretation. The results of the study indicated that the preparation of Thailand's labor policy to support the implementation of digital technology in the workplace encompasses three aspects: (1) Knowledge and Competence: The establishment of a system to support workers to acquire diverse skills and enhance their knowledge and abilities. (2) Technology: The support for digital applications and the development of AI experts, as well as practical database analysis was found to be crucial. The development of machinery and technology should balance the economy and society and prepare for the labor market. (3) Responsiveness to the Labor Market: There should be a system to support employment for elderly workers. The current laws covering labor rights and welfare for Thai workers abroad or migrant workers in Thailand are inadequate. The solution is to promote education that responds to labor market demands and to develop updated labor welfare policies.

Keywords: Labor; Management; Technological changes; Digital technology

บทนำ

ประเทศไทยภายใต้การนำของคณะรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยที่ผ่านมาเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลในแต่ละครั้งนโยบายในการบริหารประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงไป ประเทศไทยในขณะนี้ถือว่าอยู่ในช่วงระยะของการเปลี่ยนผ่านและต้องต่อสู้กับปัญหาใหม่ ๆ หลายประการ จนในบางครั้งก็ทำให้โครงการที่ได้ทำการวางแผนระยะยาวในการทำงานเช่น การศึกษา สาธารณสุข ไม่ทันที่จะได้รับผลสัมฤทธิ์แท้จริงจากเงินที่ลงทุนไปก็จำเป็นต้องระงับโครงการเหล่านั้น นำมาซึ่งการสูญเสียเงิน เวลา และแรงงานไปโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นแล้วจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การพัฒนาประเทศไทยนั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ถูกระงับกลางคันเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลดังที่ผ่านมา ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยหลายประการกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบันในช่วงเวลาที่ไม่มีความแน่นอนในหลายๆด้าน จึงมีการสร้างความเข้มแข็งเน้นในเรื่องของการพัฒนาในเรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เป็นหลัก (National Defense College, 2017) ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ได้เริ่มดำเนินการโครงการต่าง ๆ พบว่าได้มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้นมากมาย อาทิ โครงการรถไฟทางคู่ เขตเศรษฐกิจ ECC ที่เปิดเส้นทางการติดต่อด้าน Logistic ทางการค้า เป็นต้น แต่ในด้านการบริหารจัดการแรงงานที่นับว่าเป็นหัวใจสำคัญอันหนึ่งในการดำเนินการตามนโยบายนั้นกลับไม่ประสบความสำเร็จมากมายเท่าที่ควร (Labor Economy

Division, Ministry of Labor, 2018) ทั้งนี้ ในการจัดการเรื่องแรงงานที่ผ่านมานั้น ได้พยายามแก้ไขปัญหาหลักที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยมาโดยตลอดนั้นก็คือการขาดแคลนแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของแรงงานฝีมือหรือแรงงานทั่วไป ซึ่งได้มีการปรับปรุงในด้านกฎหมายแรงงานให้มีความยุติธรรมมากขึ้นต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างจริงจัง เช่น การตรวจสอบว่ามีสถานประกอบกิจการใดที่มีการใช้แรงงานมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือไม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีในเรื่องของการสนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของโรงงานสีขาว การสนับสนุนผู้พิการในการประกอบอาชีพ การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะอาชีพตามเป้าหมาย เป็นต้น แต่จากที่กล่าวมาทั้งหมดเท่าที่ผ่านมานั้นก็ยังไม่สามารถลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดแคลนแรงงานให้กับสถานประกอบการที่มีในประเทศไทยได้ (Labor Economy Division, Ministry of Labor, 2018)

สิ่งที่กล่าวมาส่งผลให้ประเทศไทยแสดงผลระดับรายได้ของประชากรอยู่ที่ระดับปานกลาง ไม่มีแนวโน้มการปรับตัวไปสู่ระดับรายได้ที่สูงมากขึ้น เศรษฐกิจเติบโตช้าลงไม่ว่าจะเป็นการลงทุนหรือการส่งออกที่เป็นปัญหาระดับชาติในขณะนี้ ก่อให้เกิดปัญหาด้ายความเหลี่ยมล้ำทางสังคมตามมาอีกมากมาย ทำให้รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวและเร่งแก้ไขพัฒนาปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ โดยการนำโมเดลทางเศรษฐกิจที่เรียกว่า Thailand 4.0 มาปรับใช้กับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่ง Thailand 4.0 นี้เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยการเอาความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงผลักดัน และนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าไปสู่การบริการมากขึ้น เน้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่เดิมอยู่แล้วในวงจรของธุรกิจโดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนารูปแบบให้เกิดความทันสมัยและรองรับการเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นไปในทุก ๆ วัน ในการขับเคลื่อนประเทศด้วย Thailand 4.0 นั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการทำเกษตรกรรมเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นโดยเปลี่ยนแปลงจากการทำเกษตรแบบธรรมดา ให้เป็นเกษตรสมัยใหม่ หรือ Smart Farming สิ่งสำคัญคือจะทำอย่างไรให้เกิดความสมดุลในการผลิต ให้ความต้องการซื้อและขายพอดีกัน ต้องคิดต่อเนื่องว่าสิ่งที่เหลือจากการผลิตสามารถนำไปแปรรูปเปลี่ยนเป็นอะไรที่มีความต้องการในตลาดได้อีกบ้าง ตัวผู้ประกอบการเองต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองเช่นกัน จาก SME ที่รอคอยการช่วยเหลือจากรัฐอยู่ตลอดเวลา เป็น Smart Enterprises และ Startup หรือบริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง โดยการนำเอานวัตกรรมเข้ามาช่วย เพิ่มจุดแข็งและคุณค่าให้กับธุรกิจ รวมไปถึงการขาดแคลนคุณภาพของแรงงานที่มีแรงงานทักษะต่ำ ไม่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอ นับเป็นอีกสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน สร้างพื้นฐานความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่แรงงาน

Thailand 4.0 นับเป็นโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้ที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมไปด้วยกัน ช่วยกันผลักดันไปพร้อม ๆ กัน เป็นการรวมพลังของคนในชาติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจาก ‘ประเทศกำลังพัฒนา’ ไปสู่ ‘ประเทศพัฒนาแล้ว’ นอกจากการรอคอยภาครัฐและภาคเอกชนให้สร้างชาติแล้ว ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดคือ “คนไทยทุกคน” ที่จะช่วยกันพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถมากขึ้นและมีมูลค่าในตัวเองมากเพื่อเศรษฐกิจที่จะเติบโตและยั่งยืน รัฐบาลไทยประกาศนโยบาย “Thailand 4.0” เพื่อขานรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับให้เข้าตามบริบทของประเทศไทย โดยให้เป็นส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ และสร้างความตื่นตัวให้กับคนไทยต้องทำความเข้าใจกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น พร้อมทั้งปรับตัวพร้อมที่จะยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นรากฐานของการพัฒนาความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วต่อไป ทั้งนี้ในการเตรียมความพร้อมนั้น ปัจจัยที่มีส่วนในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การเตรียมกลยุทธ์องค์กรเพื่อสร้าง value creation ให้ลูกค้าและ smart operation เข้าใจเส้นทางธุรกิจ (value chain) เข้าถึงความต้องการการสร้างความร่วมมือกับลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยใน value chains และกำหนด

วิสัยทัศน์มุ่งสู่การสร้าง digital business model รวมไปถึงกระบวนการภายในที่เป็นดิจิทัล (Teeratrakul, B. et al. 2010) การเตรียมปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรมและความยืดหยุ่นที่รวมตัวจากหลายหน่วยงานแบบเฉพาะกิจเพื่อแก้ปัญหาหรือทำงานพัฒนาปรับปรุงหรือหน่วยงานเป็นอิสระจากองค์กรปกติ ที่คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ รูปแบบธุรกิจ ฯลฯ (Sumonka, N. ,2011), การเตรียมความพร้อมเทคโนโลยี โดยเลือกเทคโนโลยีที่ใช่ในเวลาที่เหมาะสม เทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองความยืดหยุ่นของธุรกิจซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการจัดเก็บ รวบรวม และจัดการข้อมูล (Rujisawaeng, P. (2012) และเชื่อมโยงกับหน่วยต่าง ๆ ความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ, ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต, เครื่องจักรและเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ และสิ่งที่ขาดไม่ได้และเป็นหัวใจหลักของการเตรียมความพร้อมก็คือ การเตรียมคน หรือ “สร้าง Smart Employee” ด้วยการพัฒนากลยุทธ์ในการดึงดูดให้องค์กรมีบุคลากรที่ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ การปรับปรุง job profiles ให้ทันสมัยและมี digital skills เป็นหนึ่งในทักษะพื้นฐาน พัฒนาทักษะที่สำคัญให้กับบุคลากร สร้างบทบาทหน้าที่ใหม่ ๆ ที่สนับสนุนกลยุทธ์องค์กร เช่น Data scientists, User interface designers, Digital innovation managers เป็นต้น (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor, 2016)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ การส่งเสริมในเรื่องของแรงงานให้ตรงจุดกับปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้แผนงานที่ได้มีการจัดทำไปแล้วมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำการศึกษาวิจัยถึงแผนงานไทยแลนด์ 4.0 ด้านแรงงานของประเทศไทย ยึดเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาเพื่อให้ได้แผนงานรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดจนก้าวเข้าสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาลักษณะ แนวทาง และแนวนโยบายที่สำคัญของทิศทางความพร้อม และศักยภาพของนโยบายแรงงานเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยี Digital เข้ามาใช้ในการปฏิบัติ

2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และผลลัพธ์ ที่สำคัญของทิศทางความพร้อม และศักยภาพของนโยบายแรงงานเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยี Digital เข้ามาใช้ในการปฏิบัติ

3. เพื่อศึกษาแนวทางที่สำคัญเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการจัดการด้านแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยี Digital เข้ามาใช้ในการปฏิบัติของประเทศไทย ให้ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหาผลลัพธ์ตามแนวทาง โดยดำเนินการตามโครงการวิจัยดังกล่าวการวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงลึกมุ่งเน้นการสัมภาษณ์ด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมี จำนวนรวม 8 คน เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) ต้องเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การอันมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทย และ 2) ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในระดับการบริหารจัดการหรือสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานและนโยบายขององค์การได้ และการศึกษาวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารที่ได้มีการบันทึกไว้ในหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลนั้นเน้นวิธีการแสวงหาความรู้ จากการตั้งประเด็นหลักในการศึกษาความสัมพันธ์ โดยดำเนินการและใช้เครื่องมือที่สำคัญ ได้แก่ 1) เอกสารบันทึกการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) 2) สร้างข้อคำถามในการ

สัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) ซึ่งกำหนดแนวคำถามเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 3 เท่านั้น แต่ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างแน่นอนตายตัว โดยการวิจัยนี้กำหนดรูปแบบการศึกษาดังนี้

1.การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากเอกสารของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมไปถึงข่าว บทความ สื่อตีพิมพ์ต่าง ๆ ที่ได้น่าเชื่อถือ โดยเอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันระหว่างนโยบายในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่และผลลัพธ์ ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างซับซ้อน ประกอบด้วย 1) Thailand 4.0 ที่เน้นการพัฒนาประเทศไทยให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) 2) การพัฒนาที่จะเป็นการตอบสนองในเชิงของแผนงานต่อนโยบาย Thailand 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการเตรียมความพร้อม 3) เพื่อให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมแรงงานตามนโยบาย Thailand 4.0 ที่ดีมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการศึกษาแนวทางของประเทศพัฒนาแล้วที่เป็นต้นแบบในการจัดการแรงงาน โดยได้ทำการเลือก ประเทศญี่ปุ่น ประเทศอังกฤษ และประเทศเยอรมัน

2.การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) เพื่อทราบถึงแนวคิด หลักการ ความเป็นมา รูปแบบความสัมพันธ์ กระบวนการสร้างแผนรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในระดับนโยบาย ประชาชน ชุมชน องค์กร สถาบันต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นความ ประกอบด้วย 1) ทำการศึกษาและคัดเลือกองค์กร ชุมชน องค์กรนโยบายในประเทศ โดยการสุ่มแบบเจาะจง ตามความสำคัญของการวิจัย 2) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงความบริสุทธิ์ใจและทำความเข้าใจกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านเพื่อสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจผู้วิจัย 3) ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด รูปแบบ การจัดการ และแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) สรุปและนำเสนอผลการศึกษาที่ได้ทั้งจากการศึกษาในเชิงเอกสารและภาคสนาม โดยนำมาวิเคราะห์ตามประเด็นที่สำคัญ 5) การวิเคราะห์มีรูปแบบและแนวทางในการวิเคราะห์จากการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) และ 6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

3.การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologies) ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วทำการจัดระบบข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) คือการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป เมื่อผู้วิจัยได้เห็นหรือสังเกตหลายๆ เหตุการณ์ต่างๆ แล้วจึงลงมือสรุปแต่หากข้อสรุปนั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบอื่นๆ ก็ถือว่า ผลที่ได้เป็นสมมติฐาน หากได้รับการยืนยันก็ถือว่าเป็นข้อสรุปซึ่งมีความเป็นนามธรรมในระดับต้นๆ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้การวิเคราะห์สรุปอุปนัยจะใช้ในการวิเคราะห์ส่วนสุดท้ายเพื่อหาเหตุของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก่อนทำการขมวดปมเพื่ออภิปรายผล และนำเสนอใช้การพรรณนาจากผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงการเชื่อมโยงและค้นหาซึ่งเหตุและผลของความสัมพันธ์นั้น จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะสำคัญอันจะเป็นการนำไปสู่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

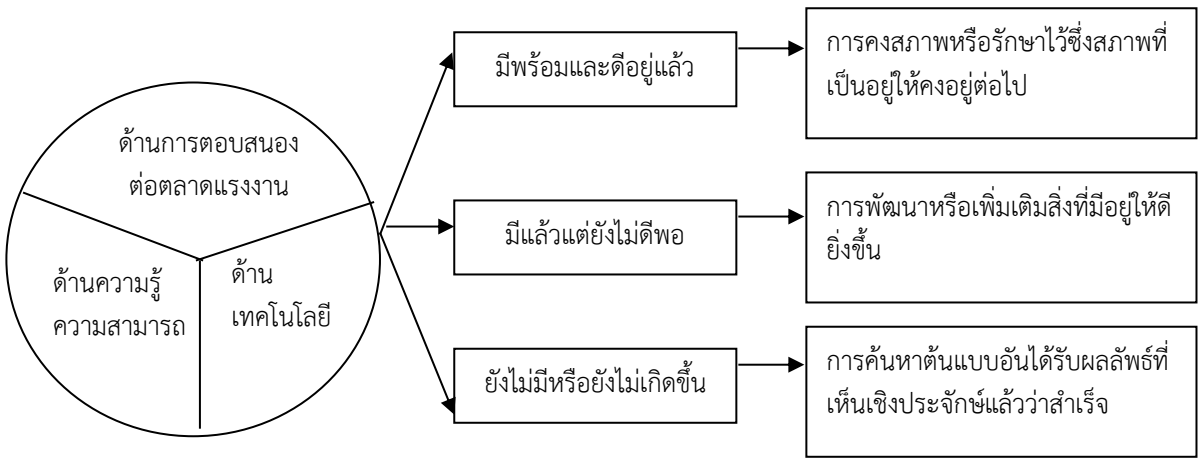
สรุปผลการวิจัย

1. นโยบายการจัดการแรงงานของประเทศไทย ด้านความรู้ความสามารถ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อตลาดและการเปลี่ยนแปลง 2) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการสนับสนุนและพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานจากแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานมีฝีมือ 3) การพัฒนาฝึกอบรมผู้ประกอบการให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงก้าวไปสู่ Thailand 4.0 4) การพัฒนาฝีมือแรงงานในตลาดให้มีทักษะอื่น ๆ นอกเหนือไปจากทักษะทางวิชาชีพ เช่น ภาษา ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ กฎหมาย ทักษะการใช้เครื่องจักร เป็นต้น 5) การส่งเสริมด้านการวิจัยพัฒนา ภายในประเทศให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. นโยบายการจัดการแรงงานของประเทศไทย ด้านเทคโนโลยี สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การจัดทำฐานข้อมูลแบบบิ๊กดาต้าร่วมกันกับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงใช้งานร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ 2) การจัดทำระบบออนไลน์ให้ผู้ที่ต้องการใช้งานสามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือบุคคลทั่วไป 3) ใช้งาน AI เพื่อช่วยในการคัดกรองและตรวจสอบข้อมูลของผู้ที่มาลงทะเบียนกับภาครัฐในเบื้องต้น 4) การจัดทำระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น ระบบการฝึกสอน ระบบการติดตามงาน ระบบการพัฒนาแรงงานแบบต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ เป็นต้น 5) การเพิ่มประสิทธิภาพของฮาร์ดแวร์ และซอฟแวร์ ที่มีในปัจจุบันให้ทันสมัยและดียิ่งขึ้น

3. นโยบายการจัดการแรงงานของประเทศไทย ด้านตอบสนองต่อตลาดแรงงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีความสามารถ และมีความพร้อมกลับเข้ามาเป็นแรงงานในตลาดแรงงานอีกครั้ง 2) การเพิ่มเติมแรงงานในตลาดด้วยการส่งเสริมร่วมกับสถานศึกษาให้เกิดการกระจายการฝึกงานไปยังส่วนต่าง ๆ 3) สร้างการส่งเสริมแรงงานที่ตลาดมีความต้องการ ด้วยการแนะแนวและให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตั้งแต่ระดับเยาชนที่เริ่มต้นการศึกษา 4) ปรับเปลี่ยนลักษณะแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีทักษะในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีแทนแรงงานทั่วไป และเมื่อนำประเทศต้นแบบมาใช้เป็นแบบอย่างเพื่อพัฒนาแนวทางอันเหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติจริงตามแนวทางนโยบาย สามารถแบ่งแนวทางออกได้เป็น 3 ระดับ อันได้แก่ สิ่งที่ทำได้ครบสมบูรณ์แล้ว สิ่งที่จัดทำแล้วแต่ยังมีประเด็นปัญหาอยู่ และสิ่งที่ยังไม่ได้มีการเตรียมการ โดยมีประเด็นที่หลากหลายแยกกันไปในแต่ละด้านซึ่งจะกล่าวในส่วนของอภิปรายผลต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แนวคิดในการพิจารณาเพื่อวางแผนงานในการนโยบายแรงงานของประเทศไทยเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ นั่นคือการพิจารณา 3 ด้าน 3 ระดับ โดยใช้การจัดการ 3 รูปแบบในแต่ละมิติ คือ 1) มีพร้อมและดีอยู่แล้ว คือการคงสภาพหรือรักษาไว้ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่ให้คงอยู่ต่อไป 2) มีแล้วแต่ยังไม่ดีเพียงพอ คือการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นหรือเพิ่มเติมแนวทางอันจะเป็นการส่งเสริมให้สิ่งที่มีอยู่ทำได้ดียิ่งขึ้น 3) ยังไม่มีหรือยังไม่เกิดขึ้น คือการค้นหาซึ่งแนวทางหรือวิธีการอันได้รับการพิสูจน์หรือพบเห็นแล้วเชิงประจักษ์ว่าเป็นสิ่งที่ดีและสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ได้อภิปรายผลตามข้อประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้

1. **ลักษณะ แนวทาง และแนวนโยบายที่สำคัญของทิศทางความพร้อม และศักยภาพของนโยบายแรงงานเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยี Digital เข้ามาใช้ในการปฏิบัติ** ที่ค้นพบจากการวิจัยนี้มีดังนี้

1.1. ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน พบว่ามีประเด็นสำคัญ 5 ประเด็นคือ 1) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคการศึกษาในการที่จะพัฒนาหลักสูตรที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ 2) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ที่จะต้องให้การสนับสนุนและพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานจากแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีฝีมือ 3) การพัฒนาฝึกอบรมผู้ประกอบการให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างการยอมรับและความร่วมมือจากผู้ประกอบการที่จะเป็นผู้ปฏิบัติโดยแท้จริง 4) การพัฒนาฝีมือแรงงานในตลาดให้มีทักษะอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะทางวิชาชีพ 5) การส่งเสริมการวิจัยพัฒนา ให้เกิดเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยโดยแท้จริง

1.2. ด้านเทคโนโลยี พบว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ 5 ประเด็นคือ 1) การจัดทำฐานข้อมูลแบบบิ๊กดาต้าร่วมกันกับหน่อยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 2) การจัดทำระบบออนไลน์ให้ผู้ที่ต้องการใช้งานสามารถเข้าถึงได้ง่าย 3) ใช้งาน AI เพื่อช่วยในการคัดกรองและตรวจสอบข้อมูลของผู้ที่มาลงทะเบียนกับภาครัฐในเบื้องต้น 4) การจัดทำระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) การเพิ่มประสิทธิภาพของฮาร์ดแวร์ และซอฟท์แวร์ ที่มีในปัจจุบันให้ทันสมัยและดียิ่งขึ้น

1.3. ด้านการตอบสนองต่อตลาดแรงงาน พบว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ 4 ประเด็นคือ 1) การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีความสามารถและมีความพร้อมกลับเข้ามาเป็นแรงงานในตลาดแรงงานอีกครั้ง 2) การเพิ่มเติมแรงงานในตลาดด้วยการส่งเสริมร่วมกับสถานศึกษาให้เกิดการกระจายการฝึกงานไปยังส่วนต่าง ๆ 3) สร้างการส่งเสริมแรงงานที่ตลาดมีความต้องการ ด้วยการแนะแนวและให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับตลาดแรงงาน 4) ปรับเปลี่ยนลักษณะแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีทักษะในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีแทนแรงงานทั่วไป โดยผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับ ปาจรีย์ รุจิแสวง (Rujisawaeng, P. (2012) ว่าได้แสดงผลการศึกษาว่าการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมตัวมากที่สุดคือ ความรู้ที่เตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสามารถเพิ่มช่องทางและโอกาสในการทำงานได้จริง สำหรับปัจจัยด้านสังคมพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีการให้ข้อมูลด้านประชาคมอาเซียน และบุญเลิศ ธีระตระกูล และคณะ, (Teeratrakul, B. et al. 2010) แสดงผลการศึกษาว่าความต้องการแรงงานในภาคบริการจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่องถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน หากพิจารณาสัดส่วนของความต้องการแรงงานในแต่ละภาคการผลิต เทียบกับแรงงานทั้งหมดพบว่า สัดส่วนของความต้องการแรงงานในภาคบริการต่อความต้องการแรงงานทั้งหมดมีค่าเพิ่มขึ้น สัดส่วนของความต้องการแรงงานทั้งในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมต่อ

ความต้องการแรงงานทั้งหมดจะมีค่าลดลง ซึ่งสิ่งที่ควรพิจารณาต่อจากนี้คือจะต้องทำการปรับคุณภาพของแรงงานให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานที่เน้นหนักไปทางด้านใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

2. ปัญหา อุปสรรค และผลลัพธ์ ที่สำคัญของทิศทางความพร้อม และศักยภาพของนโยบายแรงงานเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยี Digital เข้ามาใช้ในการปฏิบัติ ที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ ได้แก่

2.1. ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน พบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนี้ 1) ขาดการส่งเสริมที่ดีและเหมาะสม จากภาครัฐในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาบุคลากร 2) การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ชัดเจน 3) การขาดบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงานที่จำเพาะเจาะจง ที่จะทำงานในด้านต่าง ๆ 4) ค่านิยมของคนไทยที่เน้นการเรียนเพื่อรับวุฒการศึกษามากกว่าการเรียนให้ได้รับทักษะในการประกอบวิชาชีพ 5) ไม่มีระบบหรือกฎหมายที่ดีเพียงพอจะสามารถรองรับอาชีพบางประเภทได้ครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และ 6) การขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมจากทั้งภาครัฐและผู้ประกอบการในการที่จะทำให้แรงงานเกิดการพัฒนาฝีมือ

2.2. ด้านเทคโนโลยี พบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนี้1) การขาดงบประมาณในการสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ความไม่พร้อมของแรงงานในตลาดที่ต่อการเปลี่ยนแปลง และ 3) เทคโนโลยีดิสรับชั่น หรือการก่อกวนทางเทคโนโลยี

2.3. ด้านการตอบสนองต่อตลาดแรงงาน พบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนี้ 1) การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องจากในด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน 2) การขาดบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงานที่จำเพาะเจาะจง และ 3) ค่านิยมของคนไทยที่เชื่อว่าการทำงานการบริหารดีกว่าการทำงานที่ต้องใช้ฝีมือในโรงงาน โดยผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับกองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (Research Administration and Educational Quality Assurance Division, Knowledge Management Institution, 2016) ได้แสดงว่าประเทศไทยกำลังอยู่ในกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล อันเกิดจากการที่แรงงานไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการที่จะเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง อันนำไปสู่การเพิ่มรายได้ รวมไปถึงความรู้ความเข้าใจในการทำธุรกิจที่จะช่วยให้สามารถรับมือและจัดการกับการเอาเปรียบจากการจ้างงานได้ และ สฤษดิเดช ขำปัญญา (Khampanya, S. (2012) ที่ได้แสดงว่าประเทศไทยมีปัญหาในการจัดการเทคโนโลยีทั้งการที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและการจัดทำฐานข้อมูลอันเป็นส่วนจำเป็นกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกที่ต้องนำไปใช้งานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ และยังมีปัญหาในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่จะสามารถเข้าไปแข่งขันในตลาดแรงงานไทยและต่างประเทศได้อย่างตรงจุดตรงประเด็นกับสภาวะการปัจจุบันของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

แนวทางที่สำคัญเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการจัดการด้านแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยี Digital เข้ามาใช้ในการปฏิบัติของประเทศไทย ให้ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ค้นพบจากการวิจัยนี้แบ่งออกได้ตามสิ่งที่ประเทศไทยได้ลงมือกระทำแล้วเทียบกับ ปัญหา ผลลัพธ์ และประเทศต้นแบบ เป็น 3 ระดับคือ สิ่งที่ประเทศไทยทำได้ดีอยู่แล้วและควรรักษาให้คงสภาพหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่ประเทศไทยได้มีการจัดทำแล้วแต่ยังคงมีประเด็นปัญหาอยู่ และสิ่งที่ประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำ ตามองค์ประกอบดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน

ประการแรก สิ่งที่ประเทศไทยทำได้ดีแล้วและควรรักษาให้คงสภาพหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือการเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องจักร ประการที่สอง สิ่งที่ประเทศไทยได้มีการจัดทำแล้วแต่ยังคงมีประเด็นปัญหาอยู่ คือ (1) การร่วมมือกันของภาครัฐกับภาคการศึกษาและภาคเอกชน ซึ่งควรเริ่มการ

ปรับปรุงจากการทำระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการทำฐานข้อมูลที่จะใช้ร่วมกันระหว่างภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชน ให้เกิดการสื่อสารที่ตรงประเด็นถูกต้องไม่คลาดเคลื่อน นอกจากนั้นเป็นการสนับสนุนพัฒนาบุคคลากรให้รองรับการใช้งานระบบนี้อย่างเกิดประสิทธิภาพ (2) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย โดยการสนับสนุนให้เกิดการนำงานวิจัยมาใช้งาน หรืองานวิจัยที่จะเกิดขึ้นในอนาคตควรเป็นงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสังคมไม่ใช่เป็นเพียงงานวิจัยที่มีประโยชน์เชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว รวมไปถึงการค้นหางานวิจัยที่ได้มีการจัดทำแล้วแต่ไม่มีการนำมาใช้งานต่อมาเผยแพร่เพื่อให้เกิดการนำงานวิจัยไปพัฒนาและใช้งานต่อ (3) การจัดทำระบบการสนับสนุนให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้มีความหลากหลายภายในตัวบุคคลที่ยังไม่ครอบคลุม ซึ่งควรทำระบบและฐานข้อมูลที่จะใช้ร่วมกันในหน่วยงานภาครัฐ และเปิดให้ผู้ประกอบการหรือบุคคลทั่วไปสามารถเข้าใช้งานแบบออนไลน์ได้อย่างสะดวกและเป็นมิตรกับผู้ใช้งาน นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่ดีเพียงพอในสำหรับการเปิดฝึกอบรมต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงการประชาสัมพันธ์ไปยังผู้ประกอบการแต่มีการประชาสัมพันธ์ไปยังสื่อต่าง ๆ ด้วย และประการสุดท้าย สิ่งที่ประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงค่านิยมความเชื่อเรื่องการศึกษาและการประกอบอาชีพ ที่เน้นการเรียนเพื่อให้ได้ปริญญามากกว่าที่จะเป็นการเรียนเพื่อประกอบวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งอาจต้องมีการวางรากฐานแนวคิดและการเปลี่ยนความเชื่อในระดับเยาชน ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานจึงจะเห็นผลแท้จริง

ด้านเทคโนโลยี

ประการแรก สิ่งที่ประเทศไทยทำได้ดีแล้วและควรรักษาให้คงสภาพหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือการส่งเสริมให้เกิดการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการทำงานทั้งงานบริการและงานผลิต ประการที่สอง สิ่งที่ประเทศไทยได้มีการจัดทำแล้วแต่ยังคงมีประเด็นปัญหาอยู่ คือ (1) การใช้งานระบบออนไลน์และฐานข้อมูลในงานต่าง ๆ ทั้งงานบริการและงานผลิต ต้องมีการทำการศึกษาวิจัยให้มีผลลัพธ์เชิงการตลาดที่น่าเชื่อถือจากหน่วยงานรัฐหรือภาครัฐมีการให้การรับรองแก่สถาบันที่มีการทำการวิจัยเหล่านี้ว่าได้มาตรฐาน เพื่อกระตุ้นการสร้างงานวิจัยที่จะแสดงไปถึงการทำฐานข้อมูลที่จะช่วยในงานบริการและงานผลิตมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (2) การใช้งาน AI แทนการใช้งานมนุษย์ ต้องมีการเตรียมฮาร์ดแวร์และผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมจะใช้งาน AI หรือใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกประเทศเข้ามาฝึกสอนให้เกิดผู้เชี่ยวชาญในประเทศไทย เพื่อสามารถพัฒนาและผลิตให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยได้อย่างแท้ ประการสุดท้าย สิ่งที่ประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำ คือ (1) การวิเคราะห์ฐานข้อมูล หรือการนำงานวิจัยมาใช้ในการทำนายอุปสงค์อุปทาน และควบคุมการผลิตให้ไม่เกิดการสูญเปล่า ซึ่งต้องเริ่มจากการให้การสนับสนุนงานวิจัยเชิงการตลาดจากภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นการรับรองมาตรฐาน การให้ทุนสนับสนุน หรือการชี้แจงความต้องการและเปิดรับนักวิจัย เป็นต้น (2) การพัฒนาให้การนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้มีส่วนช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสังคม โดยปัจจุบันนี้อาจจะยังไม่สามารถทำได้แต่ควรที่จะตั้งเป้าหมายไว้ในอนาคต รวมถึงเก็บข้อมูลจากประเทศต้นแบบที่ได้มีการจัดทำแล้วเพื่อนำมาเป็นอ้างอิงในอนาคต

ด้านการตอบสนองต่อตลาดแรงงาน

ประการแรก สิ่งที่ประเทศไทยทำได้ดีแล้วและควรรักษาให้คงสภาพหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือการเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานในตลาดเรื่องการใช้งานเครื่องจักร ประการที่สอง สิ่งที่ประเทศไทยได้มีการจัดทำแล้วแต่ยังคงมีประเด็นปัญหาอยู่ คือ (1) การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในแรงงานผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถในการทำงานอยู่ จัดทำระบบการติดตามผล รวมถึงการที่ดึงดูดใจผู้ประกอบการด้วยสิทธิประโยชน์ถ้ามีการจ้างการผู้สูงอายุ (2) กฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมสนับสนุนแรงงานที่มี ทำโดยการสำรวจหาอาชีพเกิดใหม่ แล้วทำการระบุลักษณะเฉพาะที่จะช่วยให้อาชีพที่จะมีในอนาคตสามารถเข้าสู่ระบบได้ รวมไปถึงการจัดทำกฎระเบียบและสวัสดิการที่จะช่วยให้ผู้ที่จะประกอบอาชีพอิสระรู้สึกว่าการเข้ามาในระบบแล้วจะทำ

ให้ได้รับผลประโยชน์ที่ดี (3) กฎหมายและสวัสดิการไม่ครอบคลุมการจัดการแรงงานไทยที่ไปต่างประเทศหรือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย ควรมีการประมวลข้อกฎหมายที่เก่าเกินไปตามไม่ทันยุคสมัยปัจจุบัน (4)การส่งเสริมการศึกษาแบบเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานยังคงเป็นการทำแบบแยกส่วนแล้วนำมารวมกันมากกว่าที่จะเป็นการทำงานแบบเป็นระบบต่อเนื่อง ควรจะมีการจัดตั้งจุดศูนย์รวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเป็นหน่วยงานแยกย่อยหรือหน่วยงานเฉพาะ เพราะการจัดทำข้อมูลต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประการสุดท้าย สิ่งที่ประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำ คือ การจัดทำนโยบายสวัสดิการที่ตอบสนองต่อยุคสมัยมีความดึงดูดให้แรงงานคงอยู่ในระบบ โดยผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับกองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (Research Administration and Educational Quality Assurance Division, Knowledge Management Institution, 2016) พบว่า Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” และ นฤมล สุมรรคา (Sumonka, N. ,2011), บุญเลิศ ธีระตระกูล และคณะ (Teeratrakul, B. et al. 2010) พบว่าสิ่งที่ควรพิจารณาเพื่อปรับปรุงด้านแรงงานของประเทศไทยคือ การปรับคุณภาพของแรงงานให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานที่เน้นหนักไปทางด้านใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การศึกษาในเรื่องนี้แม้จะเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางรับมือกับเหตุการณ์ในอนาคต แต่ยังจำเป็นต้องมีการนำผลลัพธ์ที่ได้รับไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การจัดการการเปลี่ยนแปลงระดับมหภาค และการวิเคราะห์เชิงสถิติของข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แนวทางที่ได้สรุปออกในงานวิจัยนี้มีความชัดเจน ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่ต้องการนำผลลัพธ์ไปใช้ คือการศึกษาเชิงลึกเพื่อหาตัวแปรสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงสถิติ หรือการเจาะกลุ่มการศึกษาให้มีความละเอียดลงไปยังแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

3. ข้อจำกัดของแนวทางในการวิจัยครั้งนี้จะสามารถกล่าวได้ถึงแนวทางในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้านแรงงาน ที่เกี่ยวเนื่องกับเทคโนโลยีเท่านั้น ถ้าเป็นการเปลี่ยนแปลงจากภัยพิบัติ หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอื่น ๆ จะไม่สามารถใช้งานได้

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “การเตรียมความพร้อมด้านนโยบายแรงงานของประเทศไทยเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน” ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันรัชต์ภาคย์ ปี พ.ศ. 2565 ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

References

Chancharoen, B. (1999). Readiness of administration of Wastewater Treatment System's Manager in Community Hospital. Doctor of Science in Management, Law, Medicine and Public Health. Mahidol University.

Cronbach, L. (1970). Essential of Psychological Testing (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Downing, J., & Thackray, D. V. (1971). Reading Readiness. London: University of London.

Goulet, D. (1973). The Cruel Choice: A New Concept in the Theory of Development. New York: Atheneum Press.

Khampanya, S. (2012). Ministry of Labor and preparations to support the movement of skilled labor. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor.

Labor Economy Division, Ministry of Labor. (2018). Analysis Study Report Labor Database and Labor Demand Estimate of Target Industries in the Eastern Economic Corridor (EEC). Bangkok: Ministry of Labor.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. American Psychologist, 28(1), 1–14.

McKechnie, R. J. (1966). California Inland Angling Survey for 1964. Calif Dep. Fish Game, 52(4), 293-299.

National Defense College. (2017). The 20-Year National Strategy 2018-2037 (Public edition). Bangkok. National Defense College.

Patton, M. Q. (1980). Qualitative evaluation methods. Beverly Hills, CA: Sage. Research Administration and Educational Quality Assurance Division, Knowledge Management

Institution. (2016). Blueprint and action plan for Thailand 4.0, driving model for Thailand 4.0 Model to Bring Security, Wealth and Stability to Thailand. Retrieved from https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf

Rujisawaeng, P. (2012). Educational Preparation for ASEAN: A case study of Faculty of Economics, Chiang Mai University (Research report). Faculty of Economics: Chiang Mai University.

Skinner, B. F. (1965). Science and Human Behavior. New York: Free Press.

Sumonka, N. (2011). Factors affecting readiness of accounting personnel for ASEAN Economic Community: a case study of business organizations in Saraburi province. Independent Study, Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Teeratrakul, B. et al. (2010). Employment Promotion for Elderly Worker in Thailand. Bangkok: Ministry of Labor.

Thongsangworn, K. (1997). Readiness of Sub-District Administrative Organization Executive Committee to manage local natural resources in Udon Thani Province. Master of Education Thesis, Department of Environmental. Mahidol University.

Todaro, M. P. (1994). Economic development (5th ed.). New York: Longman.

Watcharophas, B. (2002). Preparation for the Sub-District Administrative Organization (SAO) in providing Internet services in Chonburi Province. Master of Public Administration. Burapha University.