

สรุปการสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์
เรื่อง “แนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิต
ภาคบริการท่องเที่ยว ภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ”
วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๐๐ น.
ณ ห้องแกรนด์รีซิดา ชั้น ๕ อาคารธารทิพย์ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค

๑. ความเป็นมา

กองยุทธศาสตร์และแผนงานได้จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง “แนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการท่องเที่ยว ภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ” ในวันพฤหัสบดีที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องแกรนด์รีซิดา ชั้น ๕ อาคารธารทิพย์ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์ และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบการและภาคแรงงานเมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมแทนกำลังคน ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันการศึกษา NGOs สื่อมวลชน จำนวนประมาณ ๑๕๐ คน

๒. คำกล่าวรายงาน

นายถาวร ชลัษเฐียร ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๘ กล่าวรายงาน วัตถุประสงค์ของการจัดงาน ดังนี้

การจัดสัมมนาทางวิชาการในวันนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ และรับฟังความคิดเห็น จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบการและภาคแรงงานเมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมแทนกำลังคน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ผู้แทนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ NGOs ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันการศึกษา จำนวนประมาณ ๑๕๐ คน

ทั้งนี้ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๘ หวังว่าจะได้รับทราบความเห็น จากหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานเพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการเตรียมความพร้อมของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคประเทศไทย ๔.๐

๓. คำกล่าวพิธีเปิดการสัมมนาและกล่าวปาฐกถาพิเศษ

พิธีเปิดการสัมมนาและกล่าวปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “การขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐” โดยหม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ยุคของการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทางสังคมและเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันมีมากขึ้น ช่วยเพิ่มความสะดวกสบายไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัย เทคโนโลยี Fintech ในภาคการเงินและการธนาคาร รวมถึงเทคโนโลยีในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะถูกคิดค้นและพัฒนาขึ้น เพื่อตอบสนองรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หรือที่เรียกว่า AI เข้ามาแทนแรงงานมนุษย์มากขึ้นในเกือบทุกอุตสาหกรรมและบริการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต การขนส่งสินค้า การบริหารจัดการ ไปจนถึงด้านการแพทย์ สำหรับ

ภาคอุตสาหกรรมก็มีการนำหุ่นยนต์มาช่วยพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าให้มีมาตรฐาน ลดต้นทุน หรือช่วย
ในกระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์

เมื่อเทคโนโลยีและ AI ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตแล้ว ย่อมมีผลต่อการทำงานของ
มนุษย์ การจ้างงาน การใช้กำลังแรงงาน โดยหลายฝ่ายกังวลว่าแรงงานในหลาย ๆ อาชีพจะหายไป โดยจาก
รายงานของ OECD ประเมินว่าในอีก ๑๕ ปีข้างหน้า ๑๔% ของแรงงานมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนด้วยระบบ
อัตโนมัติ และอีก ๓๐% เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงานอย่างมาก นอกจากนี้ งานศึกษาของ
World Bank เรื่อง “ในมิติความเสี่ยงด้านหุ่นยนต์แย่งงานคน” พบว่าระยะหลังเริ่มเห็นแนวโน้มการใช้หุ่นยนต์และ
ระบบอัตโนมัติมากขึ้นในกลุ่มตลาดเกิดใหม่ หรือ Emerging Markets โดยวัดจากจำนวนสต็อกของหุ่นยนต์
อุตสาหกรรม ซึ่งไทยติดอยู่ในอันดับต้น ๆ ในกลุ่มนี้ และคาดว่าไทยจะนำหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมาใช้เพิ่มขึ้น
เพราะคุ้มค่าต่อการลงทุน หากดูจากปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน ราคาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม และ
ระยะเวลาการใช้งาน

นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังก่อให้เกิดความท้าทายครั้งใหญ่ขึ้นในโลกของ
การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากคนทำงาน platform
ในรูปแบบออนไลน์ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในลักษณะของ sharing economy เช่น บริการ
เรียกรถ taxi ออนไลน์ บริการรับส่งสินค้า หรือแม้กระทั่งการที่คนทั่วไปสามารถให้เช่าบ้านหรือห้องของตนเอง
ผ่าน platform ออนไลน์ได้ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้การดำเนินงานด้านแรงงานจะต้องมีการปรับเปลี่ยน
ให้มีความยืดหยุ่น และก้าวทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านของการประกันสังคม ความปลอดภัยในการ
ทำงานและสวัสดิการแรงงาน ไปจนถึงการพัฒนาทักษะ ที่คนทำงานจะต้องมีทัศนคติที่พร้อมรองรับต่อ
การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

รัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อม
ด้านกำลังคน ภายใต้นโยบายการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ที่ระบุไว้ในนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ
ระยะ ๒๐ ปี ในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมถึง
การขับเคลื่อนนโยบายทางเศรษฐกิจที่สำคัญอย่างการพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก หรือ EEC ภายใต้นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” ซึ่งรัฐบาลเห็นว่าศักยภาพของคนเป็นปัจจัยสำคัญและเมื่อ
รวมกับเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลแล้ว ก็จะสามารถนำพาประเทศเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ที่มี
รายได้ประชากรที่สูง บนพื้นฐานของความเท่าเทียมทางสังคม ดังนั้นภารกิจด้านแรงงานถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญใน
การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมความพร้อมในทุนมนุษย์ที่สอดรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและ
การผลิต รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทความท้าทายทางเศรษฐกิจและ
สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ผลิตภาพแรงงาน และ
การประกันสังคมซึ่งเชื่อมโยงและเกี่ยวกับหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ประเทศเดินหน้าไปสู่ยุค
“workforce transformation” ผมเชื่อว่าอีก ๒๐ – ๓๐ ปีข้างหน้า ปัญหาสำคัญสำหรับประเทศไทย คือทำอย่างไร
แรงงานไทยจะปรับเปลี่ยนจากประเทศพัฒนาระดับกลางอย่างทุกวันนี้ไปเป็นแรงงานที่มีศักยภาพนำไปสู่การปฏิรูป
กำลังแรงงาน เพื่อยกระดับทุนมนุษย์ของประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและระบบการผลิต
ในยุค Thailand ๔.๐ และบริหารจัดการกำลังคนทั้งระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเทียบเท่ากับประเทศพัฒนา
แล้วในกลุ่ม OECD โดยในส่วนของกระทรวงแรงงานได้เตรียมการรองรับการขับเคลื่อนแรงงานให้สอดคล้องกับ
นโยบายรัฐบาล ดังนี้

ประการแรก คือ การพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ยกระดับฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อให้แรงงานมีฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพตาม ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาลทั้ง S-Curve และ New S-Curve โดยร่วมมือกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงวิธีการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจไปสู่อุตสาหกรรมและบริการที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานมนุษย์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย ตั้งแต่เริ่มช่วงการเรียนรู้ ในโรงเรียนและช่วงการเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแบบ Dual Vocational Education Skill ซึ่งเป็นส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาวิชาชีพและสหกิจศึกษา รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตรผู้สูงอายุ ตลาดজনคนพิการ และผู้มีรายได้น้อย ให้มีความรู้ ทักษะฝีมือ ตลอดจนเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เช่น พัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต การบริหารจัดการ การยกระดับมาตรฐานในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าหรือเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ประการที่สอง การสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพ การมีงานทำที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมสามารถเลี้ยงดูครอบครัว ช่วยในการพัฒนาคุณภาพของตนเองและสังคม รวมทั้งสร้างความเท่าเทียมระหว่างคนในสังคม ตามหลักการของงานที่มีคุณค่า หรือ Decent Work นอกจากนี้ ยังวางแผนที่จะจัดให้มีระบบบำนาญ บำนาญหลังพ้นวัยทำงาน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงเมื่อเข้าสู่วัยชราภาพ (หรือพ้นวัยแรงงาน) ว่าประชาชนจะมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อเข้าสู่สถานะที่ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ หรือเข้าสู่วัยที่ไม่สามารถทำงานได้

ประการที่สาม คือ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ให้มีความสะดวก ง่าย รวดเร็ว ลดขั้นตอน ประหยัดค่าใช้จ่าย และเวลาในการเดินทาง เพื่อยกระดับการบริการในรูปแบบระบบดิจิทัลไปสู่พื้นที่ต่างๆ ทั้งระบบออนไลน์และแอปพลิเคชัน ด้วยใจบริการ โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึงบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ โดยมีแผนที่จะพัฒนาให้บริการทุกอย่างของกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการได้ผ่านช่องทาง Electronics ภายในอีก 5 ปีข้างหน้า พร้อมทั้งการปรับบทบาทของกระทรวงแรงงานไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือ Facilitator ให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ผ่านช่องทางของภาคเอกชนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการสัมมนาทางวิชาการในวันนี้ จะได้มีการช่วยกันให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาแรงงาน ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบเมื่อเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เพื่อเป็นข้อมูลให้กระทรวงแรงงานและภาครัฐที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางดำเนินงานที่ยั่งยืนต่อไป

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้วผมขอเปิดการสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการท่องเที่ยว ภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ” ณ บัดนี้ และขออวยพรให้การสัมมนาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

๔. ผลการสัมมนา

๔.๑ การนำเสนอผลการศึกษาวិเคราะห์ เรื่อง “แนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการท่องเที่ยว ภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ” โดย ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

รายงานฉบับนี้เป็นการศึกษาเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยีของโลกในอนาคต ความท้าทายของการก้าวผ่านภาคแรงงาน รูปแบบการเตรียมพร้อมเศรษฐกิจที่จะขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล ความต้องการตลาดแรงงานในอนาคต โดยมีการศึกษาดูงานที่สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สภาเกษตรกรแห่งชาติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานไทย-เยอรมัน (TGI) นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ที่จังหวัดชลบุรี สถาบันเทคโนโลยีการผลิิตสู่มิพล นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ จังหวัดระยอง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น และร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นกับหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

จากข้อมูลภาวะการทำงานของประชากร (เดือนเมษายน ๒๕๖๒) แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมร้อยละ ๒๗.๓๒ รองลงมาอยู่ในภาคปลีการค้าส่งร้อยละ ๑๗.๒๒ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ ๑๖.๙ ภาคท่องเที่ยวร้อยละ ๘.๐๘ ภาคก่อสร้างร้อยละ ๖.๔๘ และภาคโลจิสติกส์ร้อยละ ๓.๖๖ นอกจากนั้น แรงงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าประถมศึกษา และอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง

แนวโน้มเศรษฐกิจโลกมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีก้าวหน้าเข้ามาใช้ในภาคอุตสาหกรรม ขณะที่เศรษฐกิจของประเทศไทยพึ่งพิงกับการค้าระหว่างประเทศในสัดส่วนที่สูงมาก ภาคการส่งออกมีมูลค่าร้อยละ ๔๙.๖ อีกทั้งยังเป็นประเทศที่ส่งเสริมการลงทุนของต่างชาติ (FDI : Foreign Direct Investment) ส่งผลให้มีการนำเข้าสมารถเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ และมีการนำเข้าทุนยนต์อุตสาหกรรมและระบบอัตโนมัติขั้นอยู่ในอันดับ ๑ ของอาเซียนและอยู่ในอันดับ ๑๐ ของโลก แนวโน้มการใช้เทคโนโลยีของประเทศไทยกระจายตัวอยู่ในภาคบริการและภาคเกษตรด้วย เช่น สถาบันการเงิน อี - คอมเมิร์ซ ค่าปลีการค้าส่ง ห่วงโซ่อุปทานโลจิสติกส์ การใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน

การขับเคลื่อนแรงงานภายใต้เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นความท้าทายของทุกภาคส่วน เนื่องจากทำให้เกิดงานใหม่และตำแหน่งงานใหม่ ๆ ประเด็นที่เป็นความท้าทายคือ การเตรียมความพร้อมทิศทางแรงงานใหม่ในอนาคต ควรดำเนินการอย่างไร สังคมใดที่จะเข้าถึงโอกาส ดังนั้นแรงงานต้องมีทักษะสูงและมีทักษะที่หลากหลายตามลักษณะงาน (High Skill & Multi knowledge) รวมถึงต้องมีความรู้เฉพาะด้านในลักษณะที่เป็น “Niche Knowledge” ซึ่งเป็นทักษะที่พึงประสงค์สำหรับแรงงานในอนาคต ช่วงการเปลี่ยนผ่านมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปใช้เวลา ๑๐ – ๑๕ ปี ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งเกษียณอายุออกไป ขณะที่แรงงานในระบบส่วนหนึ่งปรับตัวได้ สำหรับวัยแรงงานตอนต้นที่มีอายุไม่เกิน ๒๙ ปี สามารถมีเวลาตัดสินใจเลือกเรียนในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในยุค ๔.๐ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนากำลังคนของประเทศในอนาคตมีความลงตัว

ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุ ๑ ใน ๕ ของประชากรทั้งหมด จากข้อมูลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผู้สูงวัยทั้งหมด ๑๑.๓๕ – ๑๑.๗ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในกำลังแรงงานของประเทศจำนวน ๔.๐๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๘ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรเกินกว่าร้อยละ ๕๖ รองลงมา เป็นแรงงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าร้อยละ ๑๙.๖ และเป็นนายจ้างเจ้าของธุรกิจร้อยละ ๓.๘ ที่เหลือเป็นช่างฝีมือ ผู้ประกอบวิชาชีพงานพื้นฐาน ข้าราชการของหน่วยงาน เสมียนพนักงาน ฯลฯ และในอนาคตมีแนวโน้มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เพราะการแพทย์ที่ก้าวหน้าและการเข้าถึงระบบการรักษาพยาบาลแบบรัฐสวัสดิการ และประชารัฐทำให้

คนสูงอายุมีสุขภาพที่ดี กอปรผู้สูงอายุส่วนใหญ่ขาดการออมและมีหนี้ครัวเรือนที่สูงจึงมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อการดำรงชีพ

ภาคอุตสาหกรรมการผลิต เป็นภาคส่วนสำคัญที่มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจสูงถึงร้อยละ ๓๙.๒ จำนวนแรงงานประมาณ ๖.๓ – ๖.๕๑ ล้านคน เป็นภาคส่วนที่มีการปรับใช้เทคโนโลยีมากที่สุด แรงงานจึงมีความตระหนักรู้และพร้อมรับการปรับเปลี่ยนในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและผลิตภาพแรงงานต่ำ เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในขณะที่เทคโนโลยีมีราคาถูกลง มีการใช้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีเข้ามาแทนแรงงานมากขึ้นเพราะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างชัดเจน สิ่งที่เป็นความท้าทายคือสถานประกอบการที่เป็นเอสเอ็มอีและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นซึ่งมีจำนวนค่อนข้างมากยังคงไม่สามารถก้าวผ่านหรือปรับใช้เทคโนโลยีได้เท่าที่ควร

ภาคบริการท่องเที่ยว มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจประมาณร้อยละ ๑๙ มีจำนวนแรงงานประมาณ ๓.๕ ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ทำเป็นอาชีพเสริมมีลักษณะเป็นแรงงานเคลื่อนย้ายตามฤดูกาล พบว่าภาคบริการท่องเที่ยวไม่ได้รับผลกระทบจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เนื่องจากลักษณะงานเป็นการปฏิสัมพันธ์กับคนมากกว่าเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ มีเพียงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการท่องเที่ยว (Digital Tourism) ด้วยการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเลือกแหล่งท่องเที่ยวหรือการจองโรงแรมห้องพัก และนวัตกรรมด้าน e - Payment ปัญหาหลักของภาคบริการท่องเที่ยวคือ ขาดแคลนบุคลากรด้านท่องเที่ยวที่เชี่ยวชาญด้านทักษะ ภาษาและบริการ

ภาคเกษตร มีมูลค่าในระบบเศรษฐกิจร้อยละ ๘.๔ มีจำนวนแรงงานมากที่สุดเฉลี่ยประมาณ ๑๐.๕ – ๑๑.๕ ล้านคน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลและการย้ายแหล่งการจ้างงาน ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีเป็นทิศทางที่เกษตรกรยอมรับเพราะขาดแคลนแรงงานคน อีกทั้งแรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นผู้สูงอายุขาดหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบชัดเจน โดยภาพรวมเกษตรกรส่วนใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีแต่เป็นเทคโนโลยีที่ล้าสมัย แต่พบว่าในปัจจุบันเกษตรกรไทยรุ่นใหม่มีรูปแบบเป็น Smart Farmer มีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้น เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและแรงงานสูงอายุ

แรงงานสูงอายุ เป็นแรงงานที่ควรให้ความสำคัญเนื่องจากประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ โดย ๑ ใน ๕ ของประชากรมีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป อีกทั้งแรงงานของประเทศไทยเฉลี่ยอายุ ๔๐ – ๔๕ ปี ซึ่งในทางวิชาการจัดเป็นแรงงานอายุมาก หากถามความพร้อมของการเข้าสู่เทคโนโลยีของแรงงานสูงอายุ (Older Workers) และแรงงานอายุมาก (Elder Workers) จากการศึกษาพบว่า ขาดความพร้อมเนื่องจากส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งการเข้าถึงเทคโนโลยีหรือการยกระดับทักษะทำได้ค่อนข้างยาก การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในอนาคตของประเทศไทยมีความจำเป็นในการขยายเกษียณอายุการทำงานออกไปถึง ๖๕ ปี เหมือนกับประเทศที่พัฒนาแล้วพร้อมทั้งต้องพัฒนาทักษะใหม่ให้กับแรงงาน และปัญหาอีกด้านหนึ่งคือการนำแรงงานสูงอายุกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการของรัฐในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมถึงสังคมไทยมีวัฒนธรรมการดูแลผู้สูงอายุเป็นหลัก

กล่าวโดยสรุปทั้งปัจจุบันและในอนาคตยังคงพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเนื่องจากอุตสาหกรรมปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า แต่ความสามารถในการผลิตกำลังคนของประเทศไม่เพียงพอและมีแนวโน้มต่อเนื่องอย่างน้อยไปถึงสิบปีข้างหน้า อีกทั้งแนวโน้มสัดส่วนสาขาผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เหตุผลจากค่านิยมของผู้ปกครองและสังคมไทยให้ความสำคัญกับการจบการศึกษาระดับปริญญาตรี กอปรกับอัตราการเกิดลดน้อยลงทำให้กำลังแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในอนาคตอาจลดลง แต่หากมีการส่งเสริมแรงงานสูงอายุให้มีการขยายเกษียณอายุงานออกไป อาจทำให้อุปสงค์และอุปทานแรงงานในอนาคตปรับตัวเข้าสู่ความสมดุลได้ไม่มากนักน้อย ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นโจทย์ที่ต้องนำมาบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อให้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจกระทรวงแรงงานจะต้องมีบทบาทในการเป็นเจ้าภาพและผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นที่ได้จากการศึกษา

๑. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีในยุค ๔.๐ มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตจากการใช้แรงงานเป็นปัจจัยหลัก มาเป็นการนำเครื่องจักรอัตโนมัติหรือเอไอในรูปแบบ Automation และหุ่นยนต์เชิงพาณิชย์เข้ามาทดแทน

๒. ประเทศไทยพึ่งพาการค้าระหว่างประเทศเป็นสำคัญ มีสัดส่วนการส่งออกเป็นลำดับที่ ๒๑ ของโลกด้วยมูลค่าปีละ ๒.๕๒๔ แสนล้านเหรียญสหรัฐหรือประมาณ ๘.๐๙๓ ล้านล้านบาท การขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในอันดับที่ ๒ ของภูมิภาคอาเซียน และเป็นอันดับที่ ๒๖ ของโลก

๓. ภาคแรงงานมีบทบาทและเป็นกลไกสำคัญในเชิงความได้เปรียบด้านผลิตภาพแรงงาน มีการย้ายฐานการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการจ้างงานในตลาดแรงงาน ปัจจุบันประชากรที่มีงานทำมีจำนวน ๓๗.๖ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕ ของประชากรทั้งประเทศ และมีอัตราการว่างงานอยู่ในอันดับต้นของโลก

๔. ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีกลุ่มแรงงานที่มีอายุมากที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา โดยมีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งของตลาดแรงงานและเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะภายใต้เศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีภาวะเสี่ยงต่อการสูญเสียตำแหน่งงานเนื่องจากการทดแทนด้วยเทคโนโลยี

๕. ภาครัฐกำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศให้เป็นศูนย์กลางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในแถบภูมิภาคอาเซียน รวมถึงกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่จะขับเคลื่อนประเทศด้วยเศรษฐกิจดิจิทัล ภาคเอกชนจึงได้กำหนดทิศทางมุ่งสู่การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตและธุรกรรมของห่วงโซ่อุปทานด้านการค้าเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๖. ภาครัฐควรมีแผนแม่บทด้านแรงงานที่ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อพัฒนาทักษะและยกระดับแรงงานให้มีศักยภาพเทียบเท่าสากล โดยมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานที่เชื่อมโยงทั้งด้าน Big Data และการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ

๗. แนวโน้มการเร่งปรับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีมีราคาถูกลงเป็นปัจจัยให้ภาคเอกชนต้องใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักร Automation แทนการใช้แรงงานคนเป็นหลัก โดยประเทศไทยมีการนำเข้าหุ่นยนต์อุตสาหกรรมและระบบอัตโนมัติชั้นอยู่ในอันดับ ๑ ของภูมิภาคอาเซียนและอยู่ในอันดับ ๑๐ ของโลก แนวโน้มการใช้เทคโนโลยีของประเทศไทยไม่ได้แค่อุตสาหกรรมการผลิตแต่กระจายตัวอยู่ในภาคบริการ เช่น สถาบันการเงิน E-Commerce การค้าปลีกค้าส่ง ห่วงโซ่อุปทานโลจิสติกส์ รวมถึงภาคเกษตรที่มีการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน

๘. การได้เปรียบเชิงค่าจ้างจำนวนแรงงาน ในเชิงปริมาณและเชิงผลิตภาพการผลิตต่อค่าจ้าง อาจกำลังหมดไปหรือลดน้อยถอยลงโดยไม่สามารถนำประเทศกำลังพัฒนาใหม่ในภูมิภาคอาเซียน เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย กัมพูชา ฟิลิปปินส์ เมียนมา บังกลาเทศและอินเดีย มาเปรียบเทียบกับประเทศไทยได้

๙. การลงทุนในยุคเทคโนโลยี ๔.๐ ของภาคเอกชนมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป แรงงานสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะฝีมือได้ทันต่อเทคโนโลยี แต่มีแรงงานส่วนหนึ่งที่อาจถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีสามารถไปทำงานแทนแรงงานที่ทยอยออกจากงานหรือเกษียณอายุงาน

ข้อเสนอแนะระยะเร่งด่วน (Fast Track Comment)

แนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเตรียมแรงงานไทยสู่ศตวรรษที่๒๑

ตามนโยบายรัฐบาล คือ

๑. ควรมีการตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์สู่เศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีลักษณะเป็นคณะกรรมการร่วมภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน และสถาบันการศึกษา โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และอาจตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาจัดทำยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนระดับกระทรวงและแผนแม่บทด้านพัฒนาแรงงานของประเทศ

๒. การเตรียมพร้อมทักษะระยะสั้น

๒.๑ ให้มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะก้าวหน้าระยะสั้น โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักจัดทำแผนร่วมกับคณะทำงานภาคเอกชนให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน

๒.๒ STO : Skill Training Operator ขอให้มีการออกระเบียบ/กฎกระทรวง โดยให้สถานประกอบการสามารถมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะประจำสถานประกอบการได้ โดยนำหลักสูตรพัฒนาทักษะก้าวหน้าระยะสั้นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากำหนดเป็นหลักสูตรภาคบังคับขั้นต่ำ ๑๐ ชั่วโมง (เพิ่มเติมจากหลักสูตรมาตรฐานเดิม ๖ ชั่วโมง)

๒.๓ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมหลักสูตร STO : Skill Training Operator โดยให้สถานประกอบการต้องส่งพนักงาน ๑ คน เข้ารับการอบรมเพื่อเป็นวิทยากรหรือผู้ชำนาญการ (Skill Development Specialist) และหากสถานประกอบการที่ไม่พร้อมให้สามารถจ้างผู้ชำนาญการอิสระที่ผ่านการอบรมและขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาเป็นวิทยากรได้

๓. จัดทำโครงการร่วมกับสถาบันการศึกษา

๓.๑ ทำ MOU ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาทักษะและปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยอาจเลือกสถาบันเป้าหมายเพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาทักษะวัยแรงงานตอนต้นให้มีทักษะสอดคล้องกับลักษณะงาน

๓.๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีหลักสูตรภาคบังคับในลักษณะหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) เพื่ออบรมพัฒนาทักษะให้กับนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา โดยออกประกาศนียบัตร (Certificate) เพื่อรับรองและสามารถใช้เป็นหลักฐานการสมัครงานได้

ข้อเสนอแนะดำเนินการเร่งรัด (Quick Win & Policy Comment)

๑. ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นแกนกลางในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น ๓ เดือน ในรูปแบบ Technical short Course และ New Business Start Up เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านวิชาชีพ

๒. จัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังผลกระทบที่เกิดจากดิสรัปทีฟเทคโนโลยี เพื่อทำหน้าที่ เฝ้าระวังติดตาม แก้ปัญหามาตรการดูแลแรงงานกลุ่มเสี่ยง การปรับทักษะแรงงานใหม่ รวมทั้งการติดตามสถานการณ์คุกคามของเทคโนโลยีก้าวหน้า/หุ่นยนต์ และอัตโนมัติขั้นในรูปแบบต่าง ๆ

๓. กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าภาพหลักในการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศ เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และหรือแนวทางการขับเคลื่อนแรงงานระยะ ๑๐ ปี ดังต่อไปนี้

๓.๑ ยุทธศาสตร์และแผนรองรับแรงงานและอาชีพที่มีแนวโน้มลดน้อยลงหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒ ทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอน ในสถาบันการศึกษารวมถึงการแนะแนว การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

๓.๓ พัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงานกลุ่มเสี่ยง เพื่อยกระดับแรงงานให้ตรงตาม ความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต (Mismatch Demand)

๔. จัดตั้งศูนย์เชื่อมโยงข้อมูลบิดาจ้างงานแห่งชาติ (Labor Big Data Connectivity) โดย ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ โดยพิจารณาตั้งคณะทำงานที่ ประกอบด้วยภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูล

๕. พิจารณาทบทวนกฎหมายแรงงานโดยแยกเป็นกฎหมายเฉพาะของแต่ละภาคส่วน ให้สอดคล้องเหมาะสมตามความเป็นจริง เนื่องจากมีข้อจำกัดและความแตกต่างของการใช้แรงงาน ได้แก่ แรงงาน ภาคเกษตรกรรมและปศุสัตว์ แรงงานภาคท่องเที่ยว แรงงานภาคประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง แรงงาน ภาคก่อสร้าง เป็นต้น

๖. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) กระทรวงแรงงาน ควรเป็นหน่วยงานหลักจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของประเทศ แม้จะมีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติแล้วแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๗. กระทรวงแรงงานต้องปรับบทบาท รูปแบบวิธีการพัฒนาทักษะแรงงานให้เป็น Smart Labour ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้ เหมาะสมกับลักษณะงานใหม่ในอนาคต โดยกระทรวงแรงงานต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษา ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

๔.๒ การอภิปราย เรื่อง แนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต
กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการท่องเที่ยว ภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ สาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๔.๒.๑ การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “แรงงานไทยต้องปรับตัวอย่างไร...เมื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจแห่งอนาคต” โดยผู้ร่วมอภิปราย ประกอบด้วย นายถาวร ชลัษเฐียร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายวันชัย รุจนวงศ์ ผู้แทนไทยในคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายสงคราม หาญดี รองเลขาธิการ สภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย และ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินรายการ

๑) นายถาวร ชลัษเฐียร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความสามารถในการแข่งขัน โดยจะเห็นได้จากเริ่มมีการปลดพนักงาน ออกมากขึ้น ด้านการลงทุนของต่างชาติ (FDI : Foreign Direct Investment) อยู่ที่เวียดนามเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคืออินโดนีเซีย เศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถคงตัวอยู่ได้จากยอดการใช้สินค้าภายในประเทศเท่านั้น ดังนั้นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงาน (Labor Productivity) ให้ทันกับยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยภาครัฐ

(กระทรวงแรงงาน) และภาคเอกชน (สถานประกอบการ) ต้องร่วมมือกันส่งเสริมพัฒนาและวางรากฐานให้แรงงานมีศักยภาพ มุ่งเน้นการเปลี่ยนทักษะ (Re Skill) การพัฒนาทักษะ (Up Skill) และทักษะงานใหม่ (New Skill) ซึ่งภาคอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

(๑) การพัฒนาโครงการที่มุ่งเน้น ๓ หลักสูตร ได้แก่ ๑. Digital Technology ๒. Automation & Robotics ๓. Food processing โดยปรับปรุงรูปแบบการอบรมเป็น test cross , short cross เรียนไม่เกิน ๔ ปี หรือแบบ Lifelong Learning

(๒) ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการด้านไอที จัดทำหลักสูตร Industry Digital เป็นการเรียนที่มหาวิทยาลัย ๒ ปี และฝึกภาคปฏิบัติที่สถานประกอบการ ๑ ปีครึ่ง ปัจจุบันมีนักศึกษาจำนวน ๒๕ คน เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ทันที นอกจากนั้นได้มีการตกลงทำความร่วมมือเพื่อขยายหลักสูตรการเรียนการสอนกับ ๑๐ มหาวิทยาลัย (ในพื้นที่เขตพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๕ มหาวิทยาลัย)

(๓) ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ นักบูรณาการระบบการผลิต (System Integrator : SI) มี ๕ ระดับ เริ่มต้นที่ระดับ ๓ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Assembler) ระดับ ๔ เขียนโปรแกรมอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Programmer) ระดับ ๕ ออกแบบ work cell กระบวนการผลิตระบบอัตโนมัติ (Designer) ระดับ ๖ ออกแบบและประสานระบบของโรงงานผลิตใช้งานระบบการผลิตอัตโนมัติ (Modifier) และระดับ ๗ ออกแบบและประเมินรวมระบบของโรงงานผลิตที่ใช้งานระบบการผลิตอัตโนมัติ (Builder) โดยได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยในการออกแบบหลักสูตรที่สามารถปฏิบัติงานได้จริงในสถานประกอบการ ไม่ได้อาศัยต้องเรียนทุกอย่างแต่ไม่ได้นำมาใช้ในการทำงาน แต่เน้นให้เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวและรองรับกับยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. ภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำเป็นต้องใช้วิศวกรไฟฟ้า แมคคานิคอล อิเล็กทริกอล โรโบติก เป็นต้น ในขณะที่ผู้ประกอบการ SMEs ไม่สามารถจ้างวิศวกรได้ทุกประเภทเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ดังนั้นภาครัฐควรจัดให้มีหลักสูตรที่สร้างวิศวกรที่มีทักษะ มีความสามารถหลายด้าน (Multi skill) ที่สามารถตอบสนองความต้องการตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิต

๒. ภาคราชการและภาคเอกชนควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนทักษะ (Re Skill) การพัฒนาทักษะ (Up Skill) และทักษะงานใหม่ (New Skill) ให้กับแรงงาน โดยสถาบันการศึกษาควรกำหนดหลักสูตรให้กับแรงงานใหม่ (New Comer) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และภาคเอกชนหรือสถานประกอบการควรมีการพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันต่อเทคโนโลยี หรือมีการเปลี่ยนงานใหม่ให้สอดคล้องกับความสามารถของแรงงาน

๓. ควรสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Lifelong Learning ในลักษณะที่ทำงานเรียนไปหรือเรียนที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

๒) นายสงคราม หาญดี รองเลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย
ปัจจุบันภาคการเกษตรของไทยตกอยู่ในภาวะที่น่าเป็นห่วง เนื่องจากข้อมูลพื้นที่การเกษตรและจำนวนเกษตรกรพบว่าจำนวนเกษตรกรรายย่อยลดลง โดยเฉพาะนโยบายเกษตรแปลงใหญ่จากภาครัฐ คนจนจากภาคเกษตรกรรมจะล้มละลาย และหันเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งกำลังถูกคุกคาม

ด้วยเทคโนโลยีถูกให้ออกจากงานและกลับเข้ามาสู่ภาคเกษตร ซึ่งขาดความรู้ทางด้านเกษตรกรรมและไม่ทันต่อเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ทำให้เกษตรกรเกือบครึ่งหนึ่งล้มเหลวและกลับเข้าสู่ภาคบริการ

นโยบายเกษตรแปลงใหญ่ของรัฐบาล ที่สนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้เกษตรกร เช่น การแนะนำการบำรุงดินเพื่อการเพาะปลูก จัดหาพันธุ์พืช/สัตว์ที่เหมาะสมกับพื้นที่ การพัฒนาแหล่งน้ำระบบส่งน้ำ การจัดการปัจจัยการผลิต จัดหาแหล่งเงินทุน สนับสนุนเทคโนโลยี/เครื่องจักรกล/วิทยาการเกษตรสมัยใหม่ ตลอดจนการขนส่งผลผลิต ส่งผลต่อเกษตรกรรายย่อยที่ไม่สามารถเข้าถึง จึงไม่สามารถหาตลาดแหล่งเงินทุนได้ต้องเอาที่ดินไปจำนอง เมื่อผลิตผลตกต่ำทำให้ถูกยึดที่ดินทำกินต้องกลับไปเป็นผู้เช่าที่ดินทำกินของตนเอง และอาจไม่สามารถกลับเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมได้เนื่องจากทักษะที่มีไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

อาจกล่าวได้ว่าท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมภายใต้กระแสเศรษฐกิจยุคใหม่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ภาคเกษตรกรรมไทยกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในขณะที่เกษตรกรไทยยังคงเผชิญปัญหาความยากจนอันเกิดจากความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปรากฏการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นกับเกษตรกรไทยในปัจจุบันมีหลายประการ ได้แก่

(๑) นโยบายและการส่งเสริมจากภาครัฐ ปัญหาหลักๆ ที่เห็นได้ชัด คือ นโยบายเกษตรแปลงใหญ่ ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ทำกินและพื้นที่เกษตร ปัญหาการใช้ที่ดินที่ถูกเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบเกษตร ในการส่งเสริมปลูกพืชเชิงเดี่ยวเชิงเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ทำให้มีผลกระทบต่อราคาในตลาดปัจจุบัน เพราะผลผลิตเกินความต้องการและไม่มีตลาดรองรับ และปัญหานโยบายพลังงาน ทำให้การขาดแคลนน้ำมันและมีราคาสูง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการผลิตด้วยเทคโนโลยีและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาด ทำให้เกิดผลกระทบต่อการผลิตในภาคเกษตรกรรมด้วยต้นทุนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีนโยบายนำเข้าพืชผักผลผลิตทางการเกษตรจากต่างประเทศเข้ามาจำหน่ายล้นส่งผลกระทบต่อในหลายมิติ

(๒) ปัญหาด้านปัจจัยและฐานทรัพยากรการผลิต สืบเนื่องจากนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมให้มีเกษตรแปลงใหญ่ ส่งผลทั้งเรื่องที่ดินทำกิน เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง เพราะขาดแคลนทักษะและการจัดการในเรื่องเทคนิคการบริหารจัดการเงินทุน รายรับรายจ่าย ตลอดจนต้นทุนในการผลิตที่พึ่งพานายทุนผ่านระบบผ่อนชำระ ปัญหาการเข้าไม่ถึงทรัพยากรการผลิต รวมทั้งสิทธิในการเข้าถึงพันธุกรรมพืชและสัตว์ ทำให้เกษตรกรรายย่อยขาดศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต และพึ่งพิงตนเองไม่ได้ พบปัญหาต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากการผลิตมีการใช้พลังงาน การใช้เครื่องทุ่นแรง ค่าปุ๋ย ค่ายา ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น อีกทั้งอัตราการเกิดที่น้อยลงและคนไม่สนใจประกอบอาชีพเกษตร จึงต้องใช้เทคโนโลยีมาแทน เช่น การใช้โดรนฉีดยาให้ปุ๋ยแทนแรงงานคนซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่สูงสำหรับเกษตรกรรายย่อย

(๓) ปัญหาเรื่องตลาดและช่องทางการจัดจำหน่ายเป็นของพ่อค้าคนกลางและระบบนายทุน เกษตรกรไม่มีส่วนในการกำหนดราคาตลาด ราคาผลผลิตการเกษตรเป็นไปตามอำนาจ การซื้อของพ่อค้าคนกลาง ขณะที่ราคาปัจจัยการผลิตเพิ่มสูงขึ้น การทำการเกษตรของเกษตรกรรายย่อยเป็นการทำการผลิตด้วยตนเองเป็นหลักหรือผลิตตาม ๆ กัน และต้องแสวงหาวิธีการจัดจำหน่ายสินค้าด้วยตนเอง

(๔) ปัญหาเรื่องสุขภาวะและสภาพแวดล้อม สารเคมีกำจัดหญ้ากำจัดแมลง ในแปลงเกษตรส่งผลกระทบต่อทั้งเกษตรกรและผู้บริโภค เกษตรกรเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงในฐานะเป็นผู้ใช้สารเคมี และเป็นผู้บริโภคผลผลิตด้วย

ความเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. ภาครัฐควรปรับปรุงกฎหมายหรือนโยบายที่ส่งเสริมการขายสินค้าทางเกษตรให้ทันกับการตื่นตัวและความต้องการทางด้านผลผลิตหรืออาหารจากเกษตรเพื่อสุขภาพ หรือเกษตรอินทรีย์มากขึ้น ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อลดภาระดอกเบี้ยจากการกู้ยืมเงินจากนายทุนหรือพ่อค้าคนกลาง

๒. ภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรด้านช่างเพื่อให้เกษตรกรสามารถผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีราคาไม่แพงสำหรับการเกษตร เช่น รถดำนา เครื่องพ่นยา โดรน เป็นต้น

๓. ควรมีศูนย์ One Stop Service ที่มีหน่วยงานของทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตร เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น ไว้ที่เดียวกันเพื่ออำนวยความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงานให้กับเกษตรกร

๓) นายวันชัย รุจนวงศ์ ผู้แทนไทยในคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก

ปัจจุบันอัตราการเกิดน้อย และคนมีอายุยืนมากขึ้น คนอยู่เป็นโสดเพิ่มขึ้น ในขณะที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเกณฑ์สังคมผู้สูงอายุไว้ ๓ ระดับ ได้แก่ Aging society อายุ ๖๐ ปีขึ้นไปซึ่งมีมากกว่า ๑๐% อายุ ๖๕ ปีขึ้นไปซึ่งมีมากกว่า ๗% ในสังคมสูงอายุ (Aged society) มีผู้ที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีมากกว่า ๒๐% อายุ ๖๕ ปีขึ้นไปมากกว่า ๑๔% และ Super Aged society มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป มากกว่า ๒๐% เป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างยิ่งยวด

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เกาหลีใน ปี ค.ศ. ๒๐๑๘ สหรัฐอเมริกาปี ค.ศ. ๒๐๑๓ เยอรมันปี ค.ศ. ๒๐๑๒ ญี่ปุ่นปี ค.ศ. ๒๐๐๖ อังกฤษปี ค.ศ. ๒๐๒๑ ฝรั่งเศสปี ค.ศ. ๒๐๒๐ อิตาลีปี ค.ศ. ๒๐๐๗ และสวีเดนปี ค.ศ. ๒๐๑๒

องค์การสหประชาชาติคาดว่าในปี ค.ศ. ๒๐๕๐ สิงคโปร์จะมีคนอายุมากกว่า ๖๕ ปี ถึง ๔๗% คิดเป็นประชากรครึ่งหนึ่งของประเทศ ภาวะการทำงานของผู้สูงอายุในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ สิงคโปร์กำหนดอายุเฉลี่ยที่ ๖๕ ปี ยังทำงาน ๑๓.๘% ปี ค.ศ. ๒๐๑๘ มีคนที่อายุมากกว่า ๖๕ ปี ทำงาน ๒๖.๘ % เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์สนับสนุนให้จ้างผู้สูงอายุทำงาน เช่น งานดูแลความสะอาดห้องน้ำ พนักงานต้อนรับ พนักงานศูนย์อาหาร และจะขยายอายุเกษียณเป็น ๖๗ ปี โดยภาครัฐจะเป็นผู้นำการขยายอายุเกษียณส่งผลให้ภาคเอกชนมีการขยายอายุเกษียณตามเป็นลำดับ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๘ มีผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ๑๐.๔ % และคาดว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์ในปี ๒๕๗๓ จากสถิติในปี พ.ศ.๒๕๖๑ มีผู้อายุเกิน ๖๐ ปี จำนวน ๑๐,๖๖๖,๘๐๓ คน คิดเป็น ๑๖.๐๖ % ปัญหาคือแรงงานสูงอายุเพิ่มมากขึ้นเป็นอันดับสองของภูมิภาคอาเซียน รองจากสิงคโปร์ เพราะค่านิยมของคนไทยไม่แต่งงาน มีการหย่ามากขึ้น การมีลูกคือต้นทุนที่สูง มุ่งเน้นตำแหน่งหน้าที่การงาน

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีขึ้น มีรายได้เลี้ยงตัวเอง พึ่งพาตัวเองได้ รู้สึกมีคุณค่า แต่ควรเป็นงานที่ผู้สูงอายุชอบหรือมีความชำนาญ นอกจากนั้นรัฐบาลควรให้การดูแล จัดสวัสดิการรักษายาพยาบาล เงินบำนาญ เงินกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ เช่น กองทุน LTF , RMF เพื่อรองรับเมื่อเกษียณอายุ ปัจจุบันผู้สูงอายุของไทยมีอายุเกิน ๖๐ ปี ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน ๕๗% ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ๑๒% และทำงานในภาคบริการ ๓๑% ดังนั้นรัฐต้องเป็นผู้นำและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การขยายอายุเกษียณเป็น ๖๓ ปี หรือ ๖๕ ปี ลดภาษีให้ภาคเอกชนที่มีการจ้างผู้สูงอายุ รัฐต้องส่งเสริมให้จ้างงาน

ผู้สูงอายุมากขึ้น และสิ่งสำคัญต้องวางแผนแก้ไขเรื่องการจัดสวัสดิการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนระยะยาว แผนปฏิบัติการให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาเรื่องผู้สูงอายุจากประเทศต่าง ๆ แล้วนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของประเทศ

ความเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. รัฐบาลเป็นผู้นำและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การขยายอายุเกษียณ การลดภาษีให้กับภาคเอกชนที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมให้จ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น

๒. ควรมีการวางแผนแก้ไขเรื่องการจัดสวัสดิการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนระยะยาว แผนปฏิบัติการให้เป็นวาระแห่งชาติ การวางแผนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบในทุกมิติ เช่น กฎหมาย การทำงานของผู้สูงอายุ การออมสะสมเงินก่อนเกษียณอายุ การจัดสวัสดิการและการปรับสภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความปลอดภัย สะอาด สะดวก เป็นต้น

๓. ควรมีการส่งเสริมการดูแลสุขภาพก่อนวัยเกษียณ เพื่อเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ มากกว่าการจัดสวัสดิการรักษาพยาบาล

๔) ดร.เกียรติอนันต์ ส้วนแก้ว อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการถือว่าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใหญ่แต่กำลังหลักในการขับเคลื่อนภาคบริการท่องเที่ยวจะเป็นดาวเด่นที่สุด มีคำถามว่าภาคบริการท่องเที่ยวของประเทศไทยมีความแข็งแกร่งเพียงใด ปัจจุบันคู่แข่งในกลุ่มประเทศอาเซียนที่สามารถแข่งขันกับประเทศไทยได้คือประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย โดยตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. ๒๐๑๔ เป็นต้นมาค่าความนิยมของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในประเทศไทยอยู่ในระดับสูงกว่าประเทศมาเลเซียมาโดยตลอด ภาพรวมในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา การท่องเที่ยวของประเทศไทยยังมีความแข็งแกร่งและยังเป็นผู้นำอยู่ แต่จะสามารถอยู่รอดหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ ปัจจัยสำคัญในการเติบโตของภาคบริการท่องเที่ยวคือคนและสถานที่ท่องเที่ยวโดยจะขึ้นอยู่กับ ๑) ความสามารถในการพัฒนาคนให้ตอบโจทย์ความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ดีเพียงใด ๒) สิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่ท่องเที่ยว จุดดึงดูดการท่องเที่ยวของประเทศไทยคือ สถานที่ท่องเที่ยวและอาหาร คนที่เข้ามาท่องเที่ยวเพื่อมาซื้อประสบการณ์ จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาจะขึ้นลงตามฤดูกาล ดังนั้น วิธีการคิดในการพัฒนาภาคบริการท่องเที่ยวจะต้องเปลี่ยนไป การจ้างงานในภาคบริการท่องเที่ยวที่เคยจ้างงานถาวรจะเปลี่ยนรูปแบบเป็นการจ้างงานชั่วคราวตามฤดูกาล และจะจ้างแรงงานที่มีทักษะที่ไม่สูงมาก ปัญหาสำคัญของการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวคือช่องว่างทักษะที่แรงงานมีทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของนายจ้างมาก ช่องว่างทักษะที่สูงจะยังมีปัญหามาก โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการพัฒนาทักษะมากคนจะมีรายได้ต่อหัวสูงนายจ้างจะมีความคาดหวังสูง ปัญหาจะยิ่งรุนแรงขึ้น เช่น จังหวัดระยอง ประชากรมีรายได้ต่อหัวสูงสุดและมีปัญหาช่องว่างทักษะติดอันดับ ๑ ใน ๓ ของประเทศไทย

กล่าวโดยสรุป ภาพรวมของประเทศไทยภาคบริการท่องเที่ยวยังแข็งแกร่งในเชิงธุรกิจแต่ไม่ถูกถ่ายทอดไปสู่ความแข็งแกร่งในการจ้างงานอย่างถาวร ในขณะที่อัตราการจ้างงานของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ ร้อยละ ๑.๔ ภาคธุรกิจมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้น แต่สัดส่วนแรงงานที่มีทักษะมีเพียงร้อยละ ๑๔ จากจำนวนแรงงาน ๓๗ ล้านคน ที่เหลือเป็นแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยี โดยต้องออกจากงาน และหางานอื่นทำใหม่หรืออาจจะไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น หรือภาคบริการท่องเที่ยว ในขณะที่ประเทศที่มีความพร้อมกว่าประเทศไทยจะมีแรงงานที่มีทักษะประมาณครึ่งหนึ่งของประเทศที่พร้อมจะทำงานในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ธุรกิจจะต้องเปลี่ยนโมเดลเป็นโมเดลที่ต้นทุนคงที่ต่ำ จ้างคนเท่าที่จำเป็นแล้วที่เหลือใช้เทคโนโลยีมาแทนและจ้างคนที่ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ ซึ่งเป็นโจทย์สำคัญที่ประเทศไทยต้องคิด ดังนั้น หากเราจะใช้ภาคบริการท่องเที่ยวมา

ดูดซับแรงงานหรือสร้างรายได้ให้กับคนที่ได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยีจะเป็นการก้าวไปสู่ทางตันเพราะถ้าธุรกิจเติบโต และซับซ้อนขึ้นแรงงานจะไม่สามารถปรับตัวตามได้ทัน โจทย์ใหญ่ของการพัฒนาคนภาคบริการท่องเที่ยว คือ ๑) พหุ วัฒนธรรม ๒) การรับมือกับลูกค้าที่หลากหลายได้แก่กลุ่มที่มีความสามารถในการจ่าย (seasonal) และกลุ่ม ที่ใช้จ่ายอย่างประหยัด (counter seasonal) ๓) การนำเทคโนโลยีมาเพื่อสร้างแต้มต่อทางธุรกิจ ปัญหาคือจะเตรียม คนอย่างไรให้มีทักษะหลากหลาย ในการรับมือกับความซับซ้อนของตลาดบริการที่มีทั้งนักท่องเที่ยวกลุ่มที่มีกำลังจ่าย และนักท่องเที่ยวที่ใช้จ่ายอย่างประหยัด เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานหรือ ใช้เทคโนโลยี เช่น platform ในการจองมาใช้แทนคนได้

ปัจจุบันนักท่องเที่ยวที่เข้ามาประเทศไทยมีความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรมและ ความสามารถในการจ่ายเงิน ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันไปเพราะโลกมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นักท่องเที่ยว จึงมีการเปรียบเทียบสถานที่เกี่ยวกับนานาชาติไม่ว่าจะเป็นด้านความสวยงาม ความสะอาด ความปลอดภัยของสถานที่ การใส่ใจในการประกอบอาหารที่ดูแลสุขภาพ เป็นต้น ในขณะที่ประเทศไทยมีธุรกิจโรงแรม โฮมสเตย์ขนาดเล็ก จำนวนมาก จึงเป็นปัญหาของผู้ประกอบการว่าจะทำอย่างไรในการฝึกพนักงานให้เป็นคนที่มีทักษะหลากหลาย สามารถรับมือกับนักท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมและมีความต้องการที่แตกต่างกัน และสามารถที่จะทำโรงแรมเล็ก ๆ เป็นโรงแรมสีเขียวเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้ ฉะนั้น การพัฒนาการท่องเที่ยวจะต้องพัฒนาทั้งผู้ ประกอบการและแรงงานในภาคบริการท่องเที่ยวไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะ

๑. กระทรวงแรงงานต้องบูรณาการการทำงานหน่วยงานในสังกัดในการจัดทำ แผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาทักษะคนให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงานในภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบจากการใช้ เทคโนโลยี แรงงานในภาคบริการท่องเที่ยว แรงงานในภาคเกษตรและแรงงานสูงวัยที่มีมากขึ้น

๒. การปรับ Mindset ในการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในสังกัด ให้ทำงานเชื่อมโยงต่อเนื่องกันในทางปฏิบัติให้ทำงานเป็นทีม (Team base) ไม่ใช่การทำงานแบบแยกส่วน (Function base)

๔.๒.๒ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการสัมมนา

๑. ควรมีแผนการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) รวมทั้งการวางแผน การสร้างงานใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุไปพร้อมกัน

๒. การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับ เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร

๓. การวัดมาตรฐานวิชาชีพภาคการศึกษา ควรมีการวัดมาตรฐานอาจารย์หรือ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาเพื่อทดสอบการพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงและสามารถถ่ายทอดให้แก่ นักเรียน/นักศึกษาได้

๔. ภาครัฐต้องพัฒนาและวางแผนด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัด ทำฐานข้อมูลแรงงานรายบุคคลในทุกกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายและแผนด้าน แรงงานระดับชาติ โดยกำหนดเป็นแผนระยะ ๕ ปี อีกทั้งกระทรวงแรงงานควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านแรงงาน

๕. กระทรวงแรงงานควรมีแผนการรองรับแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากภาคอุตสาหกรรมยานยนต์มีการเปลี่ยนผ่านธุรกิจจากรถยนต์สันดาปมาเป็นรถยนต์ไฟฟ้า และแรงงานที่ไม่สามารถพัฒนาทักษะให้ทันกับอุตสาหกรรม ๔.๐ หรือการใช้เทคโนโลยี AI

๖. ควรมีการวางกรอบแนวทางหรือแผนรองรับในการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันยุคอุตสาหกรรมใหม่ กำหนดมาตรการหรืออาชีพใหม่ให้กับแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านเป็นยุค ๔.๐ พร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ให้กับแรงงานเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อพัฒนาทักษะและการเปลี่ยนแปลงในระบบอุตสาหกรรม

๗. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้กำหนดให้มีการจัดทำโครงการ SI Academy Center โดยให้กลุ่มอุตสาหกรรม SMEs ที่เป็นสมาชิกเข้าร่วมอบรมพัฒนา ผลักดันให้บริษัทขนาดใหญ่ จัดตั้ง Academy Center เพื่อส่งเสริมการ Re skill , Up skill เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ และเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเมื่อเข้าถึงสังคมผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง ดังนั้น ในส่วนของภาครัฐควรมีการเตรียมการ เรื่อง New Skill โดยร่วมกับสถาบันการศึกษาในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและความต้องการของตลาดแรงงาน
