

สรุปผลสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ ๑๔

เรื่อง

“การพัฒนากำลังคนเพื่อสนองความต้องการของประเทศไทยแลนด์ ๔.๐”

วันอังคารที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร อาคาร ๕๖ ปี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

รองเลขาธิการสภาการศึกษา (ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์) กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมทางวิชาการหรือสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ ๑๔ ว่าการเสวนาครั้งนี้เป็นการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนเพื่อสนองความต้องการของประเทศไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งเป็นยุคที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือยุคสังคมดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยในการจัดสภาการศึกษาเสวนาทุกครั้ง สำนักงานฯ ได้เลือกประเด็นทางการศึกษาที่เป็นที่สนใจของสังคม และเป็นประเด็นที่สังคมต้องการคำตอบ โดยได้เชิญผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์โดยตรงจากภาครัฐและภาคเอกชนมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และภายหลังจากการจัดเสวนา สำนักงานฯ ได้จัดทำสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ และเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและแผนการศึกษาของชาติต่อไป

ข้อเสนอของวิทยากร

๑. ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ ผู้ช่วยผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร นำเสนอประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ ๑) สภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศใหม่ (Ecosystem) ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกี่ยวข้องกับคน และ ๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สอดคล้องกับระบบนิเวศใหม่

๑.๑ สภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศใหม่ในปัจจุบัน



โลกในยุคปัจจุบันอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีคำศัพท์ใหม่ว่า เทคโนโลยีทำลายล้าง (Disruptive Technology) เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ภาคเอกชนได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก ดังเช่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนวิธีการรายงานข่าวมาเป็นรูปแบบการใช้ Facebook Live เพื่อถ่ายทอดสดให้รับรู้ได้ในเวลาพร้อมกัน โดยไม่ต้องรอการรายงานข่าวจากนักข่าวและนักหนังสือพิมพ์ ซึ่งในอนาคตจะทำให้ นักหนังสือพิมพ์และนักข่าววิชาชีพหมดความสำคัญลงไป ดังนั้น นักข่าว

และนักหนังสือพิมพ์ จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยต้องปรับบทบาทการนำเสนอข่าวให้เป็นเชิงการวิเคราะห์มากขึ้น เนื่องจากคนทั่วไปไม่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข่าว แต่ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านช่องทางต่างๆ ด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น Facebook หรือ Line ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ผู้บริโภคข้อมูลข่าวสารจึงต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับรู้อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้น ปัจจุบันจึงมีการเปลี่ยนแปลงสภาพจากปลาใหญ่กินปลาเล็ก เป็นปลาเร็วกินปลาช้า ซึ่งหมายถึงคนที่เร็วกว่าจะสามารถเอาชนะคนที่ช้ากว่าได้

เทคโนโลยีที่เริ่มเป็นที่รู้จักและนำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เช่น Internet of Things (IoT) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ซึ่งทำให้สามารถติดต่อกับทั่วโลกได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และเทคโนโลยี Wi-Fi ที่มีความต้องการใช้มากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิมมากขึ้น เช่น มีการใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติในลักษณะของ Android และเทคโนโลยีที่เป็นตัวแทนของมนุษย์ซึ่งมีความฉลาด สามารถทำงานหรือใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่ามนุษย์ที่เรียกว่าสมองกลหรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent : AI) เป็นต้น นอกจากนั้น ยังมีเทคโนโลยีสำคัญที่จะนำมาใช้ในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เช่น Cyber Physical System, Cloud Computing, Big Data, System Security, 3D Printing, Augmented Reality, Android หรือ Robots เป็นต้น โดยเริ่มมีการนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในอุตสาหกรรมและการประกอบธุรกิจ เช่น การนำ Big Data มาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค และมีหน่วยงานหลายแห่งนำข้อมูลจาก Big Data มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการหมุนเวียนงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ในการบริหารจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล ส่วนการไฟฟ้าใช้ในการเก็บข้อมูลการใช้ไฟฟ้าของครัวเรือน เป็นต้น

ในอนาคตการทำงานไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่เฉพาะที่ทำการหรือสำนักงานเพียงอย่างเดียว จะสามารถทำงานได้อย่างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ด้วยการใช้สมาร์ตโฟนและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในระบบนิเวศใหม่ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในระบบการศึกษาอย่างแพร่หลาย เช่น เทคโนโลยีการจำลองโลกเสมือนจริง (Virtual Reality : VR) ซึ่งสิงคโปร์นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกพูดภาษาอังกฤษ เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีที่สามารถโต้ตอบและฝึกบทสนทนาในรูปแบบต่างๆ ทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว นอกจากนั้น ยังสามารถนำมาใช้ในการฝึกปฏิบัติเรื่องการซ่อมเครื่องจักร และการผ่าตัดของนักศึกษาแพทย์ เป็นต้น ซึ่งมีผู้ทำนายไว้ว่าภายในปี ค.ศ. ๒๐๔๕ คนและเครื่องจักรกลจะกลายเป็นสิ่งเดียวกัน (Man and Machine Become Singularity) และจะมีหุ่นยนต์ฮิวแมนนอยด์ (Humanoid Robot) ที่มีลักษณะเป็นหุ่นยนต์ที่ออกแบบโดยมีพื้นฐานจากร่างกายมนุษย์ และมีการฝังอุปกรณ์สมาร์ตชิปเพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าคนธรรมดาทั่วไป ไม่แก่และไม่มีการเกษียณอายุ ทำให้ปัญหาการคุกคามระหว่างคนกับคน ระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย และระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องลดน้อยลงในอนาคต แต่จะกลายเป็นการคุกคามระหว่างมนุษย์ที่เป็นหุ่นยนต์ด้วยกัน

นอกจากนี้ มีการนำแนวคิดของลัทธินิยมการเปลี่ยนผ่านมนุษย์ (Trans Humanism) ที่สามารถเปลี่ยนถ่ายอวัยวะที่เสื่อมสลายของมนุษย์มาใช้ ซึ่งทำให้คนมีอายุได้ถึง ๑๐๐ ปี และมีการนำหุ่นยนต์หรือสมองกลมาใช้ทำงานแทนคนมากขึ้น เช่น มีการใช้สมองกล (AI) ในการผลิตวารสารและการแต่งงาน มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) มาช่วยในการผ่าตัด ซึ่งอาจทำให้อาชีพแพทย์ว่างงานได้ในอนาคต มีการใช้หุ่นยนต์ในการผสมค็อกเทลให้มีหลากหลายรสชาติ มีการผลิตรถยนต์ที่สามารถพูดคุยและเรียนรู้เป้าหมายที่ต้องการจะไปตามความรู้สึกของคนขับ มีการใช้หุ่นยนต์มาช่วยปฏิบัติงานต่างๆ เช่น ช่วยหยิบสิ่งของในคลังสินค้า ช่วยลำเลียงวัสดุในสถานพยาบาล และช่วยเลี้ยงเด็ก เป็นต้น

ทั้งนี้ มีผู้ให้นิยามว่าโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคของความผันผวน (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) ซับซ้อน (Complexity) และไม่ชัดเจน (Ambiguity) หรือรวมเรียกว่า VUCA โดยสามารถแบ่งองค์กรในโลกของ VUCA ได้เป็น ๔ ประเภท คือ ๑) องค์กรที่ไม่รับรู้และไม่สนใจการเปลี่ยนแปลง ๒) องค์กร

ที่เฝ้าดูการเปลี่ยนแปลง และรอจนกว่าจะส่งผลกระทบ ๓) องค์กรที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รู้วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี แต่ไม่เคยลงมือปฏิบัติ รอให้องค์กรอื่นปฏิบัติและพิสูจน์ให้เห็นก่อนจึงปฏิบัติตาม และ ๔) องค์กรที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริง ได้รับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงเป็นองค์กรที่สามารถอยู่รอดได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพียงองค์กรเดียว โดยองค์กรที่มีลักษณะ ๑-๓ จะเป็นองค์กรที่ล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จและเป็นองค์กรที่อยู่รอดได้ในอนาคตจึงต้องเป็นองค์กรที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะการดำเนินงานเป็นเครือข่าย มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้นอกจากนั้น ต้องเป็นองค์กรที่มีนวัตกรรม สามารถคาดเดาความต้องการของผู้รับบริการได้ ดังจะเห็นได้ชัดเจนบริษัทใหญ่หลายบริษัทในอดีตมีการปิดตัวลง และปัจจุบันบริษัทที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีกลายมาเป็นบริษัทที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ๕ อันดับแรก คือ Apple, Google, Microsoft, Amazon และ Facebook จึงเป็นสิ่งยืนยันได้ว่าโลกในยุคปัจจุบันอยู่ได้ด้วย การปรับตัวและการเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการนำมาปรับใช้และกำลังได้รับความสนใจสูงสุดในปัจจุบัน คือ เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งหมายถึงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนในกระบวนการผลิต

รัฐบาลต้องผลักดันและส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลโดยส่งเสริมให้มีการซื้อขายหรือการค้าเงินธุรกิจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยต้องมีองค์กรดิจิทัลเป็นผู้ขับเคลื่อนและผลักดัน ซึ่งต้องเป็นองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) สามารถเคลื่อนที่และเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว (Mobility) สามารถวิเคราะห์คาดการณ์สถานการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ (Analytic) รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Technology) มาใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องออกแบบการพัฒนาให้รองรับความเป็นองค์กรดิจิทัลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการคัดเลือกบุคลากร การนำเทคนิคหรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อกลั่นกรองหรือวิเคราะห์คุณค่าของข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มีการเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีระบบการเก็บข้อมูลไว้ในคลาวด์ เป็นต้น

ส่วนในด้านพัฒนาการของแรงงาน พบว่าจากยุคอุตสาหกรรม ๑.๐ ไปสู่ยุค ๒.๐ เกษตรกรเข้ามาใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมหลังฤดูเก็บเกี่ยว แต่ในยุคอุตสาหกรรม ๒.๐ ไปสู่ยุค ๓.๐ คนที่ว่างงานคือผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาแทนแรงงานคน และจากยุค ๓.๐ ไป ๔.๐ ผู้ใช้แรงงานและคนทำงานประจำสำนักงานจะเริ่มว่างงานมากขึ้น เพราะมีการนำซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานเพิ่มขึ้น หลังจากปี ค.ศ. ๒๐๐๐ เป็นต้นมา เริ่มมีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนที่คน และที่ประชุม World Economic Forum (WEF) มีการทำนายไว้ว่าภายในปี ๒๐๒๐ ประเภทของงานจะลดหายไปเป็นจำนวน ๕.๑ ล้านประเภท เนื่องจากการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ หรือสมองกลที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาแทนที่คน โดยจะเข้ามาแทนที่งานประเภทการบริหารจัดการในสำนักงานมากที่สุด รองลงไป คือ งานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนลักษณะของงานที่ต้องใช้คนมากขึ้นในอนาคต จะเป็นงานเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการทางธุรกิจการเงินที่เป็นเชิงการวิเคราะห์ การเป็นกัปตันหรือเซฟในการประกอบอาหาร เนื่องจากหุ่นยนต์ยังไม่สามารถเอาชนะคนที่ฝีมือในการปรุงอาหารได้ และภูมิภาคอาเซียนจะได้ประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน เนื่องจากมีกำลังคนในวัยหนุ่มสาวที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้ดีจำนวนมาก จึงสามารถทำงานและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบไว้ว่า งานที่หายไป ๑ ประเภท จะมีงานใหม่มาแทนจำนวน ๒.๖ ประเภท แต่งานบางประเภทจะเสียผลประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีมาแทนที่คน เช่น ธนาคารมีการปิดสาขาและลดพนักงานลงจำนวนมาก เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคนจนกลายเป็น Digital Bank มากขึ้น มีการใช้ AI มาแทนคนในการทำหน้าที่รับโทรศัพท์ประจำ Call Center ของหน่วยงานมากขึ้น และ

ในอนาคตพนักงานประจำหน่วยงานจะมีลักษณะผสมระหว่างคนกับแอนดรอยด์ และหุ่นยนต์แบบ Humanoid และ AI จะมาทำงานแทนคนมากขึ้น

๑.๒ การพัฒนาศักยภาพคน

ในอนาคตจะมีคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด (Digital Native) สามารถทำงานได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ รวมทั้งสามารถใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ได้อย่างคล่องแคล่ว และการทำงานจะเป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้น การพัฒนากำลังคนเพื่อสนองความต้องการของประเทศในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ หรือเรียกว่ายุคหลังสายพานการผลิต จึงมีความแตกต่างจากระบบเดิมโดยสิ้นเชิง ดังนั้น ในการพัฒนามนุษย์เพื่อสนองความต้องการในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

๑) ทักษะด้านดิจิทัล ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมเสมือนที่มีการใช้เทคโนโลยีแทนคน รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลได้

๒) ทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยไม่ได้เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แต่ใช้ในลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิญญาณ มีความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบที่อยู่ในยุคของ Internet of Things ได้

๓) ทักษะการทำงานเป็นเครือข่าย สามารถทำงานร่วมกับอีกฝ่ายหนึ่งหรือกับคนภายนอก (Collaboration) ที่มีเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

๔) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในปัจจุบันมีการคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น ให้ผู้สมัครงานจัดทำคลิปวิดีโอแนะนำตนเอง เพื่อพิจารณาถึงความสามารถในการแสดงออก ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยยกเลิกการพิจารณาเกณฑ์เรื่องเกรดเฉลี่ยและอายุ ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่พิจารณาคัดเลือกคนจากความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์สำคัญ

การทำงานในยุคดิจิทัล เริ่มมีการทำงานนอกที่ทำการหรือนอกสำนักงานมากขึ้น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการจ้างงานในหน่วยงานภาคเอกชน จากที่เคยจ้างพนักงานและมีระบบสวัสดิการหรือจ้างในรูปแบบสัญญาจ้างที่ไม่มีระบบสวัสดิการ ปัจจุบันรูปแบบเปลี่ยนเป็นการจ้างผู้มีอาชีพรับจ้างโดยอิสระ (Freelance) มากขึ้น ผู้รับจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในสำนักงาน แต่สามารถส่งงานได้ตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง และไม่สร้างภาระให้กับหน่วยงานในการพัฒนาและฝึกอบรมเช่นเดียวกับพนักงานประจำทั่วไป การจ้างงานในลักษณะดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในประเทศไทย ทั้งนี้ การจ้างงานโดยผู้รับจ้างอิสระจะมาพร้อมกับความรับผิดชอบและทักษะพื้นฐานสำคัญที่ผู้รับจ้างต้องมี ผู้มีความรับผิดชอบและมีความสามารถเฉพาะตัวเท่านั้นจึงอยู่รอดได้ มีการวิเคราะห์ว่าคนที่จะอยู่ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลหรือสังคมดิจิทัลต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด (Digital Native) หรือมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วโดยไม่ต้องสอน กับคนที่เกิดมาก่อนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และมาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในภายหลัง (Digital Immigrant) ส่วนคนที่ไม่อยากเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Disengage Holdout) จะหลุดออกไปจากสังคม และไม่สามารถอยู่รอดในสังคมดิจิทัลได้ ดังนั้น คนที่เกิดก่อนยุคเทคโนโลยีดิจิทัลจึงต้องปรับตัวเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดในสังคมเทคโนโลยี ๔.๐ ได้ โดยควรต้องพัฒนาให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้

๑) ทักษะการจัดลำดับและแยกแยะข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญ (Cognitive Load Management Ability) เพราะข้อมูลส่วนใหญ่ในปัจจุบันอยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่ไม่มีโครงสร้าง

๒) ทักษะการแปลข้อมูลที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ (Computational Thinking Ability)

๓) ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่นในโลกเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน จะมีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบคลาวด์มากขึ้น

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการลงทุนด้านการพัฒนามนุษย์เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของมนุษย์ และจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการเรียนรู้จากที่เป็นมาตรฐานเดียวกันให้เป็นไปตามความต้องการส่วนบุคคลมากขึ้น เพื่อให้สามารถปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมดิจิทัล โดยมีประเทศที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาและเตรียมคนเพื่อรองรับสังคมดิจิทัล เช่น ประเทศมาเลเซีย มีเป้าหมายการพัฒนานคนเพื่อเตรียมพร้อมรองรับสังคมดิจิทัล โดยเริ่มต้นจากโรงเรียน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน มีการจัดทำหลักสูตร ตัวชี้วัด รวมทั้งการวัดและประเมินผลที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะกระบวนการทางความคิด เพื่อมุ่งสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัลในอนาคต ประเทศฟินแลนด์มีการประกาศอย่างเป็นทางการให้ยกเลิกวิชาเรียนออกจากหลักสูตรการศึกษา โดยจะไม่มีการสอนรายวิชาต่างๆ ในโรงเรียน แต่มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้ ประเทศอิสราเอลประสบความสำเร็จด้านการสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพ โดยมีการสอนให้ผู้เรียนเขียนโปรแกรมประยุกต์ได้ตั้งแต่อยู่ชั้นระดับมัธยมศึกษา นอกจากนี้ ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เยอรมัน ญี่ปุ่น เกาหลี และจีน เป็นต้น ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและขับเคลื่อนผลักดันระบบเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม

โดยสรุป การพัฒนากำลังคนเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคอุตสาหกรรมหรือประเทศไทย ๔.๐ อาจไม่มีความจำเป็นต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านแรงงานมากนัก เพราะแรงงานในอนาคตจะเป็นการนำระบบอัตโนมัติที่เป็นหุ่นยนต์ และสมองกลมาใช้แทนคนมากขึ้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องขับเคลื่อนและพัฒนาสติปัญญาของคนเพื่อให้อยู่รอดในสังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนไม่สามารถคาดเดาอนาคตได้ เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร และเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

๒. นายทัสพร จันตรี รองประธานอาวุโสการบริหารบุคลากรและประสิทธิภาพองค์กร บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ในฐานะตัวแทนของภาคเอกชนและผู้ใช้นโยบาย มีความเห็นว่ายุคอุตสาหกรรม ๔.๐ จะมีผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา รวมทั้งมีการนำอุปกรณ์ต่างๆ มาเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต (Internet of Things : IOT) เพื่อช่วยในการทำงานและทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เป็นยุคที่เทคโนโลยีและเครื่องจักรสามารถสื่อสารและคุยกันเองได้ เครื่องจักรสามารถมีปฏิริยาโต้ตอบและแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน โดยในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนี้

- เทคโนโลยีทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น กรณีตัวอย่างของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง มีการกำหนดยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยลงทุนเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วย

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเรื่องการฝึกอบรมพนักงาน การรักษาความปลอดภัย การนำเทคโนโลยี Drone มาใช้ในการสำรวจพื้นที่และทำแผนพื้นที่ฟูป่า การนำระบบ 3D Printing มาช่วยสร้างบ้าน เพื่อเป็นการลดต้นทุนและลดค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้รับเหมา ดังนั้น เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันค่อนข้างมาก หากภาคธุรกิจไม่ปรับตัวและเตรียมการเพื่อรองรับทำให้อาจต้องปิดตัวไปในที่สุด

- มีการเชื่อมต่อเทคโนโลยีเข้ากับอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานในรูปแบบของ Internet of Things (IOT)

- การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิต ระบบการขนส่ง และความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างระบบนิเวศแบบใหม่ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน และเพื่อหาวิธีการให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข สามารถติดต่อเชื่อมโยงกันได้ภายใต้ระบบนิเวศแบบใหม่

ประเทศไทย ๔.๐ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพราะมีการใช้เทคโนโลยีเชื่อมต่อกันจนเกิดเป็นระบบนิเวศใหม่ มีการนำ Big Data มาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น ผู้ใช้จึงต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อสามารถเปลี่ยนข้อมูลให้กลายเป็นการปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ได้ ดังนั้น ทักษะการวิเคราะห์ จึงเป็นทักษะจำเป็นพื้นฐานในยุคประเทศไทย ๔.๐ เพราะเป็นยุคของการหลั่งไหลด้านข้อมูลข่าวสารที่ปราศจากโครงสร้างหรือรูปแบบที่ชัดเจน การจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องและดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งจะเป็นตัวป้องกันและทำให้สามารถปรับตัวอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัล ๔.๐ โดยไม่ถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์หรือสมองกล

การนำเทคโนโลยีมาใช้จะมีผลกระทบกับการแทนที่ตำแหน่งงานใน ๑๐-๑๕ ปีข้างหน้า เนื่องจากจะทำให้งานจำนวนหนึ่งหายไป แต่จะมีการสร้างงานรูปแบบใหม่ขึ้นมาอีกจำนวนหนึ่ง โดยในอนาคตภายหลังจากเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ รูปแบบงานจะเปลี่ยนแปลงไป โดยมีลักษณะงานใน ๔ รูปแบบ คือ ๑) งานที่หายไปจากการถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร ๒) งานที่ทำร่วมกับเครื่องจักร เช่น เครื่องมือหุ่นยนต์ทางการแพทย์ที่ต้องใช้คนในการควบคุมและสั่งการ ๓) งานเครื่องจักรที่เกี่ยวข้องกับการคีย์ข้อมูล การเก็บข้อมูลแต่ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ และต้องอาศัยคนในการวิเคราะห์ข้อมูล และ ๔) งานที่เครื่องจักรไม่สามารถทำได้ คืองานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ส่วนการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในภาคเกษตรภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการนั้น ในภาคเกษตรต้องพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farming โดยใช้เครือข่ายสังคมมาช่วยในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาทักษะของเกษตรกรให้สามารถอยู่รอดในสังคมยุคใหม่ ส่วนในภาคอุตสาหกรรม ต้องพัฒนาผู้ประกอบการรายย่อยให้สามารถสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพได้ในอนาคต และภาคบริการต้องพัฒนาให้มีทักษะหรือสมรรถนะเพื่อรองรับความต้องการในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ซึ่งในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา มีการพัฒนากำลังคนให้สามารถปรับตัวและพร้อมรับสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยใช้วิธีการยกระดับทักษะแรงงาน (Up-Skill) ของประเทศให้มีทักษะใหม่

ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของประเทศไทยในการพัฒนาสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ มีดังนี้

- ๑) อัตราการขยายตัวของประชากรวัยแรงงาน อายุ ๑๕-๖๔ ปี มีจำนวนลดน้อยลง ซึ่งเป็นปัญหาเดียวกับประเทศสิงคโปร์ เกาหลี จีน ญี่ปุ่น เนื่องจากประชากรเข้าสู่วัยผู้สูงอายุมากกว่าวัยแรงงาน ในขณะที่เวียดนาม ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มีประชากรวัยแรงงานสูงขึ้น ทำให้ประชากรวัยแรงงานลดลงและ

GDP ของประเทศก็ลดต่ำลง ทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศลดลงตามไปด้วย ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

๒) ปัจจุบันความน่าดึงดูดของแรงงานไทย และความเป็นศูนย์กลางในการผลิตของประเทศไทยเริ่มลดลง ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มสูงขึ้น สิ่งตามมาคือเกิดปัญหาสมองไหล แรงงานไทยอพยพไปอยู่สิงคโปร์ เพื่อลดภาระการจ่ายเงินภาษี ทำให้ผู้ที่มีทักษะระดับวิชาชีพมีจำนวนน้อย ดังนั้น หากไม่มีการพัฒนาปรับปรุงแรงงานที่อยู่สายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จะทำให้เกิดปัญหาการว่างงานเนื่องจากการย้ายฐานการผลิตไปอยู่ที่ประเทศเพื่อนบ้าน

๓) หากพิจารณาผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศจาก WEF ปี ๒๐๑๖-๒๐๑๗ พบว่าประเทศไทยได้รับการจัดอันดับด้านการศึกษาไม่ติดนัก ทั้งในกลุ่มปัจจัยพื้นฐานด้านสถาบันและด้านสุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการฝึกอบรม รวมทั้งเรื่องความพร้อมด้านเทคโนโลยีก็อยู่ในอันดับที่ไม่ติดนัก นักธุรกิจในประเทศไทยเห็นว่าการฝึกอบรมพนักงานในบริษัทมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับระบบการศึกษาของประเทศอื่น มีความเชื่อว่าระบบการศึกษาของประเทศไทยไม่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจได้ เพราะภาคธุรกิจส่วนใหญ่ต้องมีระบบการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง เนื่องจากบัณฑิตที่จบมามีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ นอกจากนี้ จำนวนผู้จบการศึกษาทั้งในสายอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาลดลง ทำให้มีผู้เข้าสู่ระบบการทำงานกับบริษัทเอกชนน้อยลง

๔) การดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้จากภายนอกเข้ามาทำงานในประเทศไทย และการพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมเพื่อรองรับอนาคต เมื่อเทียบกับต่างประเทศพบว่าประเทศไทยมีปัญหากการสร้างคนในระยะยาวด้านระบบการศึกษา รวมทั้งทักษะด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ในขณะที่สิงคโปร์และมาเลเซียมีความพร้อมและพัฒนาระบบการศึกษาให้ผลิตคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่วนที่เป็นจุดเด่นของประเทศไทยคือ การดึงดูดชาวต่างชาติที่มีความรู้และมีความต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีค่าครองชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีระบบภาษีที่เอื้อให้คนต่างชาติเข้ามาทำงาน ดังนั้น ประเทศไทยจึงควรมีกระบวนการเพื่อดึงดูดและถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนต่างชาติที่เข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

๕) ประเทศไทยอยู่ในความเสี่ยงอันดับ ๑๐ จาก ๔๐ ประเทศ ที่จะมีการถูกแทนที่แรงงานคนด้วยเครื่องจักร เนื่องจากหุ่นยนต์มีราคาถูก และยังมีปัญหาเรื่องการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในขณะที่ความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นคุณลักษณะที่ผู้ว่าจ้างต้องการและยังสามารถสร้างรายได้และสร้างโอกาสที่ดีในการทำงาน จึงต้องมีการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรมให้มีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนในระบบการศึกษาและแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

๖) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการขนส่ง รวมทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่มาตั้งแต่ในอดีต

๒.๒ การพัฒนาบุคลากร

ทักษะของคนสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ทักษะที่สามารถพัฒนาได้ เป็นทักษะความรู้เพื่อใช้ในการแข่งขัน (Competency Knowledge Skill) ๒) ทักษะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เช่น การถนัดมือซ้าย ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการเข้าสังคม เป็นต้น โดยทุกทักษะรวมทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ ปัจจุบันการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน ไม่ได้นำเกรดเฉลี่ยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก และต่อไปพนักงานภาคเอกชนจะมี

ลักษณะเปลี่ยนแปลง โดยจะไม่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรตลอดชีวิตของการทำงาน ส่งผลทำให้รูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานของหน่วยงานเอกชนเปลี่ยนเป็นการฝึกอบรมเพื่อเน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ไม่ได้เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องค่านิยม และความเชื่อเหมือนในอดีตที่ผ่านมา

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยุค ๔.๐ มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ต้องใช้วิธีการพัฒนาโดยการข้ามสายงาน จึงอาจจะต้องปรับระบบการเรียนการสอนให้เป็นแบบบูรณาการข้ามรายวิชามากขึ้น เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในสายงานอื่นด้วย และต้องมีการปรับองค์กรเพื่อให้บุคลากรยุคใหม่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี และทำงานร่วมกันได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งทำให้ต้องมีการกำหนดนิยามความหมายของความก้าวหน้าทางวิชาชีพใหม่ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาและเติบโตในธุรกิจส่วนตัวได้

แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนให้พร้อมรองรับยุคประเทศไทย ๔.๐ มีดังนี้

๑) การพัฒนาทักษะผู้เรียนหรือคนทั่วไป ต้องศึกษาวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นที่จะรองรับกับความเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย ๔.๐ โดยควรเน้นพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตั้งแต่เด็ก รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และพัฒนาให้มีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ไม่เฉพาะเจาะจงสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยมีแนวทางความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนกับภาคเอกชนที่มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ เช่น Microsoft, Google เป็นต้น

๒) การพัฒนาทักษะแรงงาน ต้องพัฒนาแรงงานให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมเทคโนโลยีได้ เพื่อไม่ให้เป็นการชะงักหรือเป็นปัญหาสังคมในอนาคต โดยอาจเริ่มต้นจากการยกระดับทักษะแรงงาน (Up-Skill) เพื่อเป็นการแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ

การอภิปรายทั่วไป

ผู้เข้าร่วมเสวนาได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

๑. การผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับยุคประเทศไทย ๔.๐ ในมิติของผู้สำเร็จการศึกษาในระบบการศึกษา พบว่ามีความเชื่อมโยงไปสู่ครู จึงควรปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีความชัดเจนและสอดคล้องในแต่ละระดับ เช่น ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีลักษณะเป็นผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ ส่วนในระดับอาชีวศึกษาครูผู้สอนต้องมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถสอนให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ ระดับอุดมศึกษาควรเน้นการวิจัยในเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีความเชี่ยวชาญ

๒. ควรปรับระบบการศึกษา และวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและประสบการณ์ด้านดิจิทัล โดยเริ่มตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอนุบาลหรือประถมศึกษาให้เป็นระบบที่เด็กสามารถซึมซับเรื่องดิจิทัล เพื่อรองรับกับสถานการณ์ในอนาคตที่ตลาดแรงงานจะให้ความสำคัญลดน้อยลงในเรื่องอายุ วุฒิการศึกษา ระดับเกรดเฉลี่ย และสถาบันที่จบการศึกษา เป็นต้น แต่จะพิจารณาความสามารถหรือทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องการให้ทำงาน

๓. รูปแบบความต้องการกำลังคน และการพัฒนากำลังคนในยุคดิจิทัล (Digital Economy/ Digital Society) สามารถแบ่งได้เป็น ๒ รูปแบบ คือ

๓.๑) หน่วยงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานเอง (Built) ได้แก่ การจัดฝึกอบรม การส่งไปศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ โดยเฉพาะทักษะการจัดการข้อมูล ซึ่งเป็นทักษะที่หาได้ยากจากตลาดแรงงานปัจจุบัน เนื่องจากเป็นทักษะที่อาศัยประสบการณ์ และเมื่อไปศึกษาหรืออบรมมาแล้ว ต้อง

พยายามสร้างโอกาสให้ได้ฝึกทำงานหรือโครงการใหม่ๆ โดยใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์และป้องกันไม่ให้ความรู้ถูกลืมหายไป นอกจากนี้ ต้องจัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสิ่งที่สำคัญคือต้องเป็นการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย ไม่ควรพัฒนาทุกเรื่องในทุกคน แต่ต้องสร้างแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๓.๒) การสรรหาบุคลากรในลักษณะทำสัญญาจ้าง (Buy Built) เพื่อให้สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้เพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับทักษะที่หน่วยงานต้องการ เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า อย่างไรก็ตามควรหาวิธีการเพื่อดำเนินการจ้างงานในลักษณะสัญญาจ้างกับผู้ที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นผู้มีความชำนาญและมีจำนวนมากในสังคม หรือเด็กรุ่นใหม่ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพหลัก แต่สามารถหาเลี้ยงตนเองได้และมีความสามารถ อีกแนวทางหนึ่งคือการพยายามหาคนเก่งที่มีอุดมการณ์สอดคล้องกับปรัชญาของหน่วยงาน/องค์กร เป็นผู้มีความสามารถและต้องการทำงานตามอุดมการณ์ของตน ไม่ติดยึดกับเรื่องค่าตอบแทน โดยหน่วยงานจะต้องสื่อสารให้สังคมได้รับรู้อย่างชัดเจนถึงหลักปรัชญาของหน่วยงาน

๔. แนวทางการปรับเปลี่ยนองค์กรที่มีลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบ ซึ่งทำให้ไม่รองรับกับระบบการดำเนินงานแบบใหม่ในยุคดิจิทัล ควรสร้างหน่วยงานใหม่แยกออกมาเป็นอีกระบบหนึ่ง และสร้างให้เป็นระบบที่มีผู้ให้คำแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำ เพื่อให้คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเป็นทีมงานที่มีคุณภาพ

๕. ภาคการเกษตรเป็นพื้นฐานสำคัญของประเทศไทย การวางแผนพัฒนาการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนภาคการเกษตร โดยส่งเสริมให้เป็น Smart Farming เพื่อใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้สูงขึ้น และพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ภาษา และคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกรในชนบทของประเทศไทย

๖. การพัฒนาเข้าสู่ยุคประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๒๐ ปี ควรวางแผนกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาโดยมุ่งเป้าหมายที่ผลิตภาพ (Productivity) โดยใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนพัฒนาต้องคำนึงถึงสภาพโดยรวมของสังคมไทยที่มีความแตกต่างค่อนข้างสูงทั้งเรื่องอายุ การศึกษา เศรษฐกิจ ฯลฯ จึงควรพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป และกำหนดเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลา โดยในลำดับแรกจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด ในขณะที่เดียวกันต้องคำนึงถึงเรื่องความรวดเร็ว เพราะในสถานการณ์เศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง หากใช้เวลามากเกินไปในการวางแผนอาจไม่ทันการณ์และไม่สามารถอยู่รอดได้ในยุค ๔.๐

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนให้พร้อมรองรับสู่ยุคประเทศไทย ๔.๐ ต้องเน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานสำคัญ คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการทำงานกับเครือข่าย และทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงต้องมีทักษะในการวิเคราะห์แยกแยะ และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสาร ทักษะการแปลและใช้ข้อมูลที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ และต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถหลากหลาย มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ มีความรับผิดชอบ มีความคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

๒. การจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ทักษะ และประสบการณ์ด้านดิจิทัล ควรเริ่มต้นจากการสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยหรือระดับประถมศึกษา

๓. ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับทักษะแรงงานและฝึกอบรมให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมเทคโนโลยีได้

๔. สนับสนุนพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพโดยเฉพาะภาคเกษตร ให้เกษตรกรเป็น Smart Farming ส่วนภาคอุตสาหกรรมพัฒนาผู้ประกอบการรายย่อยให้สามารถสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพได้ และภาคบริการพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะรองรับความต้องการของงานในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐

