

การบรรยายพิเศษ

เรื่อง

นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation

โดย อธิบดี (นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล)

หัวข้อบรรยาย

1. แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation
 - 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
 - 1.2 การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล
 - 1.3 นโยบายกระทรวงแรงงาน
 - 1.4 การพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation
2. Corporate image transformation

นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation

เราอาจจะเคยได้เห็นลักษณะของระบบการผลิตในอนาคตในภาพยนตร์ คือมีลักษณะของการผลิตที่ใช้หุ่นยนต์ทั้งหมด โรงงานทั้งหมดจะถูกควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ไม่มีเอกสาร กระดาษ หรือแม้กระทั่งผู้คนเดินไปมา ระบบการผลิตจะควบคุมด้วยตัวของมันเองนับแต่ขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์ วางแผนการผลิต การสั่งซื้อวัตถุดิบ การดำเนินการผลิต การเคลื่อนย้ายวัสดุ วัตถุดิบ สินค้า จนถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ การบรรจุภัณฑ์และจัดส่งสินค้า ระบบการผลิตที่กล่าวมานี้ในปัจจุบันได้เริ่มถูกพัฒนาขึ้นมาแล้ว แต่เนื่องจากต้นทุนในการลงทุนนั้นสูงมากจึงมีใช้อยู่ในโรงงานเพียงน้อยแห่งเท่านั้น และในเวลา ณ ปัจจุบันนี้ระบบการผลิตโดยปราศจากมนุษย์ก็ยังไม่สมบูรณ์สักทีเดียวนัก เพราะยังคงต้องอาศัยมนุษย์เข้าดูแลในบางจุดของระบบอยู่ ระบบที่ว่านี้เราเรียกว่า ระบบการผลิตโดยอาศัยคอมพิวเตอร์แบบบูรณาการหรือ Computer-Integrated Manufacturing (CIM)

เป็นที่คาดกันว่า การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิตเช่นนี้จะสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานลงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับระบบการผลิตแบบสินค้าตามสั่ง ซึ่งทั่วไปมักมีค่าแรงงานเป็นต้นทุนที่สูงประกอบอยู่นอกจากนี้ระบบ CAM ยังสามารถผลิตชิ้นงานได้อย่างรวดเร็วและปราศจากข้อบกพร่อง จึงเป็นแนวโน้มว่าในอนาคตระบบการผลิตเช่นนี้จะสามารถเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนทุกกระบวนการขั้นตอน

มีการศึกษาวิจัยการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในช่วงเวลาอันใกล้คือ 4 ปีข้างหน้า พบว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งนี้จะมีทั้งคุณและโทษต่อตลาดแรงงาน เพราะนอกจากสร้างโอกาสในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว ยังจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและทำให้ตำแหน่งงานจำนวนมากหายไปเนื่องจากกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีใหม่แทนที่แรงงานมนุษย์ แรงงานทักษะระดับปานกลาง และระดับต่ำตงงาน เพราะถูกแทนที่โดยหุ่นยนต์ อาชีพบางอย่างหายไป และเกิดอาชีพใหม่ขึ้นมาแทน มนุษย์มีการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ หรือ ปัญญาประดิษฐ์ แรงงานและสถานประกอบการที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันทีจะประสบปัญหาเป็นอย่างมาก

สำหรับประเทศไทยเรา กำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล หุ่นยนต์ เครื่องจักร และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence-AI) มาใช้เพื่อพัฒนากระบวนการและรูปแบบการผลิตที่ทันสมัย และสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เลย ก็คือ จะมีแรงงานจำนวนมากตกงาน เนื่องจากปรับตัวไม่

ทันตามนโยบาย หรือไม่มีการใช้เวลาแรงงานทยอยปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลง แรงงานที่ปรับตัวไม่ได้ก็ต้องถูกเลิกจ้าง ตก งาน และขาดรายได้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกินไปจะทำให้แรงงานหลายคนได้รับผลกระทบอย่างมากและยังรวมถึงครอบครัวของแรงงานด้วย มีแรงงานหลายคนถูกละเมิดสิทธิ เพราะทางผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็จะมีการกดดันเพื่อให้แรงงานที่ปรับตัวไม่ทัน ลาออก โดยที่เจ้าของกิจการไม่ต้องเสียค่าชดเชยตามกฎหมาย แต่ใช้วิธีกดดันอื่นๆ ลักษณะบีบบังคับกดดันให้ลาออกเอง

ดังนั้น แรงงานจึงต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม ทั้งด้านความคิด ความรู้ ทักษะ ที่จะต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต อันใกล้

-2-

สำหรับประเทศไทย ย่อมได้รับผลการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะต้องพึ่งพาอุตสาหกรรมการผลิตในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การเตรียมพร้อมแรงงานไทยอย่างไรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจึงเป็นประเด็นท้าทายของประเทศ ณ ขณะนี้

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

เพื่ออุตสาหกรรมและบริการไทยพร้อมรับมือ และสร้างโอกาสจากความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ประเทศไทยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพื้นฐานโครงสร้างอุตสาหกรรมและบริการ โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ตามความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการที่เหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน โดยกำหนดไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และมีเป้าหมายในการพัฒนา ได้แก่

- 1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

1.2 การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล

คำแถลงนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 ด้าน ของรัฐบาลภายใต้การนำของพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีวิสัยทัศน์คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21”

นโยบายเร่งด่วน 12 ด้าน นโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อกลุ่มผู้ใช้แรงงาน **นโยบายที่ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน** โดยเฉพาะการยกระดับรายได้ หรือค่าแรงขั้นต่ำ ต้องสอดคล้องกับการพัฒนา "ทักษะฝีมือแรงงาน" ผ่านกลไก "คณะกรรมการไตรภาคี" รวมถึงสนับสนุนการปรับ "เปลี่ยนทักษะ" และ "เปลี่ยนสายอาชีพ" ให้ตรงกับความต้องการของ "ตลาดแรงงาน" "อุตสาหกรรมเป้าหมาย" และ "ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี"

โดยเฉพาะระยะเร่งด่วน ที่ต้องมีการวางรากฐานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคดิจิทัล รัฐบาลจึงกำหนด**นโยบายที่ 6 การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต** โดยมุ่งเน้นการต่อยอด "อุตสาหกรรมเป้าหมาย" เร่งพัฒนาขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ อาทิ "เศรษฐกิจชีวภาพ" "เศรษฐกิจหมุนเวียน" "เศรษฐกิจสีเขียว" พร้อมกับสนับสนุนการลงทุน "เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก" "เขตเศรษฐกิจพิเศษ" "เมืองอัจฉริยะ"

อีกหนึ่งนโยบายที่รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ มุ่งมั่นและตั้งใจ คือ การพัฒนาคนให้มีความพร้อมไปสู่ศตวรรษใหม่แห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงกำหนด**นโยบายข้อที่ 7 การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21** กล่าวคือ เด็กไทยยุคใหม่ต้องเก่งวิชา "วิทยาศาสตร์" "เทคโนโลยี" "วิศวกรรม" "คณิตศาสตร์" "โปรแกรมเมอร์" "ภาษาต่างประเทศ" และต้องมี "หลักสูตรออนไลน์" ประกอบการเรียนการสอน ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษากับภาคธุรกิจ เรียนจบแล้วต้องมีงานทำ

-3-

1.3 นโยบายกระทรวงแรงงาน

รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ได้มอบนโยบายการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะสรุปรวมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม ดังนี้

- 1) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 และอุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาล รวมทั้งเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงานและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- 2) ผลิตรากำลังแรงงานคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาทักษะอาชีพให้คนทุกช่วงวัย ให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการในทุกภาคส่วน รวมไปถึงรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- 3) สร้างกระบวนการที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้าและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เหมาะสมกับทักษะความเชี่ยวชาญเพื่อจูงใจให้กำลังแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

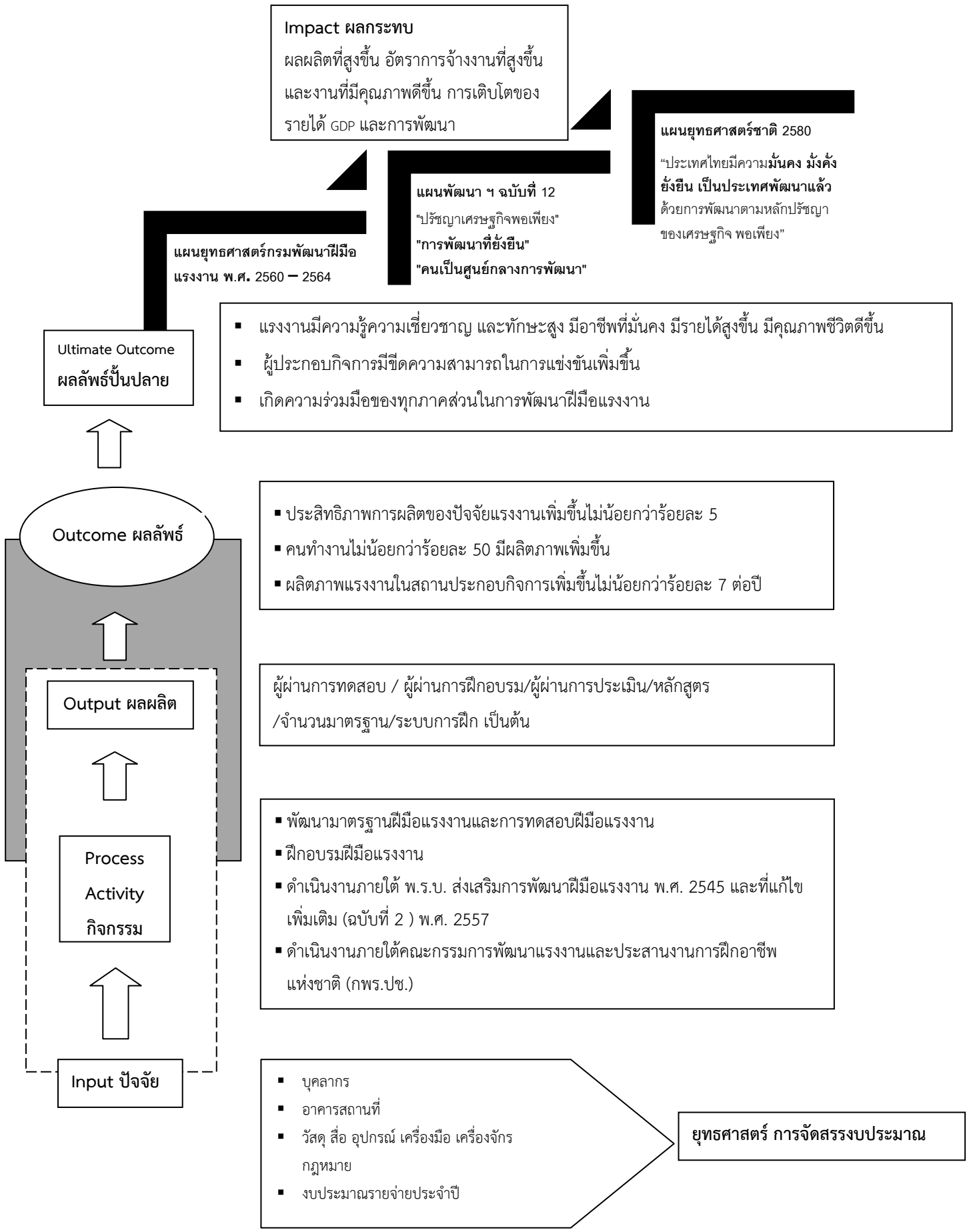
- 4) ส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาทักษะให้กับแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ผ่านการต้องขัง
- 5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการและใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตภาพ
- 6) พัฒนาคนตามความต้องการของพื้นที่และชุมชน สร้างหลักสูตรฝึกอบรมทักษะฝีมือระยะสั้น โดยทำงานร่วมกับสถานประกอบการและภาคการศึกษาเพื่อให้สามารถนำทักษะมาเทียบเคียงเป็นหน่วยกิต ต่อยอดเป็นใบปริญญาชุมชน
- 7) สนับสนุนความเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้เป็นศูนย์กลางการใช้ Big Data ด้านแรงงาน ที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.4 การพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation

ความหมาย ของ Workforce Transformation

Workforce Transformation หมายถึง การพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ

จากประเด็นยุทธศาสตร์ของชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ภายใต้การนำของพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน โดย รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้



แผนภาพ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน
สู่ Workforce Transformation ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีเพื่อให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เตรียมการรองรับด้านแรงงานจากผลกระทบ Disruptive Technology และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยให้ความสำคัญกับแรงงานในระบบ แรงงานที่เสี่ยงจากการตกงาน และแรงงานอิสระ ดังนี้

1) **พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้รองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC** โดยเร่งรัดพัฒนาทักษะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ ดิจิทัล โลจิสติกส์ ระบบการผลิตอัตโนมัติ หุ่นยนต์ ยานยนต์แห่งอนาคต และสาขาอื่นๆ ในพื้นที่ EEC ให้มีผลิตภาพแรงงานเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งพัฒนาวิทยากรต้นแบบและครูฝึกฝีมือแรงงาน (Master trainer) ของหน่วยงานรัฐและเอกชนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

2) **ยกระดับศักยภาพความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน** ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

3) **พัฒนาแรงงานที่ต้องการจะเปลี่ยนมาเป็นผู้ประกอบการ เน้นพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือสมาร์ตเอสเอ็มอี (Smart SMEs)** โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในอาชีพ เช่น หลักสูตรการเงินสมัยใหม่ที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยี การออกแบบแพลตฟอร์มทางธุรกิจ การสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน เป็นต้น

4) **ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ** สร้างสัมมาอาชีพให้แก่แรงงานอิสระ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยพัฒนาต่อยอดทักษะแรงงานให้กับผู้มีรายได้น้อยที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ ฯลฯ เน้นทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษาและดิจิทัล การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาด การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงบริการทางการเงิน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานอิสระพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

Corporate image transformation

2.1 มองวิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จ

➤ บริษัท โตโยต้า ไทฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด (TDEM) (โตโยต้า มอเตอร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทยปุ่น)

วิสัยทัศน์ : เป็นกลุ่มบริษัทยานยนต์ที่ได้รับความน่าเชื่อถือและยอมรับมากที่สุดระดับโลก

➤ บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน)

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมเคมี และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

➤ S&P

วิสัยทัศน์ : “เป็นผู้นำธุรกิจ ร้านอาหารไทย ผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ และผลิตภัณฑ์อาหาร ที่ได้รับความชื่นชมทั่วโลก”

-6-

มองวิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0”

โดยรายละเอียด คือ

“ศักยภาพคนทำงาน” ครอบคลุมถึง ทักษะ ความรู้ และทัศนคติของคนทำงาน

“ก้าวทันเทคโนโลยี 4.0” คือ ขอบเขตภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้ทันกับเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

สมมุติว่า V คือ วิสัยทัศน์ (VISION)

I คือ ภาพฝันในอนาคต (IMAGE) และ

A คือ การกระทำ (ACTION)

สามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า $V = I + A$

ดังนั้น วิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ คนทำงานทุกระดับมีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0 โดย พัฒนาศักยภาพคนทำงานให้ครอบคลุมทั้งทักษะ ความรู้ และทัศนคติของคนทำงาน

ซึ่งวันนี้ ในโอกาสที่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มาอยู่พร้อมเพรียงกัน จึงขอทบทวนและกระตุ้นให้ทุกท่านทราบว่า แต่ละท่านมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) มุ่งมั่นปฏิบัติราชการด้วยความเต็มใจ ทำท้าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

2.2 ค่านิยมหลัก Core values ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)”

“โปร่งใส (Transparency)”

“ใฝ่รู้ (Life – long Learning)”

“มีจิตบริการ (Service Mind)”

“สานสร้างเครือข่าย (networking)”

ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของเรา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นสิ่งที่เรายืนหยัด แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยขอให้ค่านิยมนี้เป็นหลักจรรยาบรรณส่วนบุคคลแก่ทุกท่าน อันจะเป็นสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 การสร้างภาพลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Brand Building Strategies)

ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ Workforce Transformation ให้ประสบความสำเร็จ คือ การดำเนินการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยึดจำ ดังคำกล่าวของ เจฟฟ์ เบโซส (Jeff Bezos) ในฐานะผู้ก่อตั้งอเมซอน “แบรนด์ของคุณคือสิ่งที่คนอื่นพูดถึงคุณเมื่อคุณไม่ได้อยู่ในห้อง” *“Your brand is what other people say about you when you are not in the room.”*

-7-

การสร้างแบรนด์หรือภาพลักษณ์เป็นกระบวนการสร้างการรับรู้และส่งเสริมการบริการขององค์กรผ่านแคมเปญโฆษณาโดยตรงหรือผ่านการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในส่วนนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการ และการทุ่มงบประมาณเพื่อการประชาสัมพันธ์หน่วยงานก็ไม่ใช่ทางเลือกที่ดีของหน่วยงานราชการ อย่างไรก็ตาม ทุกท่านสามารถทำงานได้โดยการสร้างแบรนด์ส่วนบุคคลที่แข็งแกร่งและทรงพลังซึ่งเป็นแบรนด์ที่สามารถสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ประชาชนผู้บริโภคและสังคม ในตอนนี้ ดังนี้

➤ อะไร คือ Brand เอกลักษณ์ในการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ Workforce Transformation ภายใต้ภารกิจของกรม ?

➤ ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและบริหารจัดการ Brand อย่างไร ?

บุคลากรภายในองค์กร

คือ ผู้ที่จะนำความสำเร็จในการสร้างแบรนด์องค์กร (Corporate Branding)

“บุคลากรขององค์กร คือ แบรนด์ขององค์กร”

การพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของบุคลากรในการเสนอผลผลิตและบริการ (Outcome) ได้แก่ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้ผ่านการประเมิน หลักสูตรมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือระบบการฝึกที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตามที่ลูกค้า กลุ่มเป้าหมายคาดหวัง ดังนั้น รัดับความสามารถของบุคลากรจึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผลผลิตและการบริการของกรม

ด้วยเหตุนี้ เราจึงต้องปรับเปลี่ยน พลิกโฉมการทำงานของตน โดย การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

ให้ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ มีการวัดและประเมินผลอย่างเข้มข้น มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรม (innovation) ได้ มุ่งการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation ไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้กับผู้เข้ารับการฝึกหรือกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตไปด้วย ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงบริหาร ทักษะการใช้ Internet ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะด้านวิศวกรรมและคณิตศาสตร์ STEM และทักษะด้านจิตสาธารณะ เป็นต้น

ทั้งนี้ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในยุค Industry 4.0 คือ coach หรือ learning facilitator ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมให้ผู้เข้ารับการฝึกหรือกลุ่มเป้าหมายเกิด “ทักษะ” ด้านต่าง ๆ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องรู้ เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ มีทักษะใหม่ ๆ อย่างเป็นเลิศ

-8-

บทสรุป

อุตสาหกรรม 4.0 หรือการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 คือชื่อเรียกรูปแบบการจัดการอุตสาหกรรมที่กำลังนิยมในปัจจุบันโดยเป็นการนำสารสนเทศมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีอุตสาหกรรม โดยประกอบด้วย cyber-physical system, Internet of things และ cloud computing ในรูปแบบของการทำงานอย่างชาญฉลาด ซึ่งคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย โดยเฉพาะการว่างงานของแรงงาน เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน สู่แผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Workforce Transformation เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 โดยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจ เป็นเสมือนภาพลักษณ์หรือแบรนด์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยงานและยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งมีเป้าหมาย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว...”
