

บทที่ ๒

นิยามและทบทวนวรรณกรรม





ที่มา : <https://th.linkedin.com/company/>

บทที่ ๒

นิยามและทบทวนวรรณกรรม



๒.๑ นิยามและความหมาย

๑) **นายจ้าง (Employer)** ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ระบุว่า “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและ/หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บังคับบัญชาลูกจ้างแทนนายจ้าง กล่าวคือเป็นบุคคลซึ่งอาจเป็นเจ้าของงานและ/หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้กระทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาแรงงานหรือลูกจ้างที่ได้ตกลงให้ทำงานและได้รับค่าจ้างและการตกลงนั้นจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้^(๑)

๒) **แรงงาน/ลูกจ้าง (Labor / Employee)** ราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายว่า บุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำในกิจกรรมต่างๆ ของนายจ้างหรือตัวแทนผู้จ้างโดยใช้กำลังกาย การใช้ความคิดและสติปัญญาเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเป็นการตอบแทนจากการทำงาน แรงงานในทางเศรษฐศาสตร์มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีจำนวนมากที่สุด ทางการผลิตแรงงานคือผู้ผลิตเป็นพลังแรงงาน (Labor Power) ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตหลักที่สำคัญมีผลต่อเศรษฐกิจ^(๒)

ประชากรกำลังแรงงานภายใต้ นิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งกระทรวงแรงงานใช้อ้างอิง หมายถึงประชากรอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงานคือเป็นผู้ที่กำลังหางานไม่รวมผู้ที่อยู่ที่บ้านและคอยงาน แรงงานยังแบ่งเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัว (Own Account) และแรงงานรับจ้างซึ่งหมายถึงทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง

๓) **ค่าจ้าง (Wage)** หมายถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เช่น ค่าจ้างรายเดือน, รายสัปดาห์, รายวัน, รายชั่วโมง, ค่าจ้างคำนวณตามผลงาน, ค่าจ้างเหมาจ้างรวมถึงค่าตอบแทนในการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ตลอดจนเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในวันหยุด-วันลาตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ได้ตกลงกัน ไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) เป็นค่าจ้างตามกฎหมายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งเพศ, การศึกษา, ความเชื่อ, ความพิการรวมทั้งแรงงานต่างด้าว ฯลฯ^(๓)

๔) **ตลาดแรงงาน (Labor Market)** ความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ หมายถึงที่ชุมนุมเพื่อซื้อขายของต่างๆ เกี่ยวข้องกับแรงงานคือประชากรวัยทำงานซึ่งเป็นผู้มีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในอีกนัยหนึ่งตลาดแรงงานหมายถึงสถานที่จริงหรือเสมือนจริงซึ่งอุปสงค์คือสถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอค่าจ้าง ณ ระดับราคาต่างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งใจจูงใจทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินโดยแรงงานมีความพอใจที่จะทำงาน ปัจจุบันตลาดแรงงานพัฒนาไปอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นตลาดแรงงานของผู้มีทักษะ เช่น เว็บไซต์ Job.thai.com, JobBkk.com, JobDB.com ฯลฯ

(๑) ที่มา : <https://legal.labour.go.th/>

(๒) ที่มา : จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถานปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๓๖/ร.ศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ๒๔ พ.ค.๖๖

(๓) ที่มา: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๕๖

๕) ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Labor Market Equilibrium) ดุลยภาพตลาดแรงงานซึ่งมีการแข่งขันเสรีเกี่ยวข้องกับอุปสงค์การจ้างงานและอุปทานแรงงานมีการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ โดยต่างตกลงกันที่จะจ่ายค่าจ้างหรือผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับแรงงานของลูกจ้าง โดยทั่วไปธุรกิจหรือนายจ้างจะยินดีจ่ายค่าจ้างที่สูงตรงไปเท่าที่ “Marginal Product” หรือผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง อุปสงค์การจ้างงานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับภาวะเศรษฐกิจ-การบริโภคของประชาชน-การลงทุนทั้งของรัฐและเอกชน ทฤษฎีอุปสงค์แรงงานกล่าวว่าดุลยภาพของตลาดแรงงานเกิดจากความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างต่อค่าจ้างและผลิตภาพแรงงานโดยมีค่าจ้างเป็นสื่อกลาง ดุลยภาพค่าจ้างที่เหมาะสมมีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงานตลอดจนความเหลื่อมล้ำรายได้ของประชากรในสังคมและมีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ดุลยภาพของตลาดแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับกลไกตลาดและ/หรือปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลง ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ความต้องการแรงงานของนายจ้างมีมากกว่าจำนวนอุปทานแรงงานที่สามารถสนองตอบซึ่งจะทำให้ค่าจ้างสูงและในทางกลับกันหากอุปทานแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์การจ้างงานค่าจ้างก็จะต่ำ โดยข้อเท็จจริงแรงงานมีการเคลื่อนย้ายทั้งในประเทศและ/หรือจากนอกประเทศ (Immigrant Labor) และนายจ้างสามารถเคลื่อนย้ายสถานที่ผลิตหรือจ้างงาน (Relocation) ไปสู่แหล่งงานที่มีแรงงานจำนวนมากและหรือมีต้นทุน (รวม) ของค่าจ้างที่ต่ำกว่า^(๔)

๖) อุปสงค์การจ้างงาน (Demand for Labor) คือปริมาณของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ กันในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทฤษฎีอุปสงค์ของแรงงานโดยสรุปกล่าวไว้ว่า อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้าง ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง อุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของสินค้าและบริการที่แรงงานนั้นถูกใช้ในการผลิตเมื่อการผลิตสินค้าและบริการจำเป็นต้องใช้แรงงานมากขึ้นอุปสงค์ความต้องการแรงงานจะมีมากขึ้น โดยนายจ้างจะว่าจ้างแรงงานเพื่อผลิตสินค้าหรือทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลิตภาพแรงงานและทำกำไรสูงสุด

๗) อุปทานของแรงงาน (Supply for labor) หมายถึงจำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมสนองตอบที่จะเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงานโดยพอใจระดับอัตราค่าจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ได้ตกลงกับนายจ้าง ณ ระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง^(๕)

ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างเริ่มต้นและคงอยู่ตรงที่ทั้งสองฝ่ายพอใจที่จะทำงานร่วมกันในฐานะนายจ้างผู้เป็นเจ้าของงานและลูกจ้างเป็นผู้ใช้แรงงานโดยมีค่าจ้างเป็นสื่อกลางโดยความสัมพันธ์จะสิ้นสุดเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ประสงค์ที่จะเป็นนายจ้างและ/หรือลูกจ้าง เหตุผลอาจจะมาจากลูกจ้างอาจมีผลิตภาพแรงงานต่ำหรือไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของนายจ้างบางกรณีรวมถึงการเลิกกิจการ สำหรับลูกจ้างเหตุผลอาจมาจากค่าจ้างที่ได้รับต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานหรือไม่พอใจที่จะอยู่กับนายจ้างด้วยเหตุผลใดๆ^(๖)

(๔) ที่มา : ดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๐๒๓

(๕) ที่มา : lib.doe.go.th (๖) ที่มา : ดร.ธนิต โสรัตน์, ๒๐๒๓

๘) **ผลิตภาพแรงงาน** (Labor Productivity) ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึงดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพหรือความสามารถในการทำงาน / การผลิตของลูกจ้างด้วยการหาอัตราส่วนระหว่างปัจจัยการผลิตหรือค่าจ้างที่ใช้ไป (Input) ต่อมูลค่าผลผลิต (Output) โดยการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีการใช้ปัจจัยการผลิตหรือค่าจ้างน้อยแต่ให้ผลผลิตที่สูงกว่า ผลิตภาพแรงงานจึงเป็นการสะท้อนศักยภาพในการผลิตหรือการทำงาน^(๗)

๙) **เศรษฐกิจดิจิทัล** (Digital Economy) หมายถึงระบบการผลิตและบริการรวมถึงการบริโภคของประเทศด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือสมาร์ตเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลิตภาพการผลิตส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำหรับความหมายของดิจิทัล (Digital) หมายถึงข้อมูลที่ได้จัดทำบนตัวเลขฐานสอง (๐ และ ๑) นำมาประมวลบนหน่วยอิเล็กทรอนิกส์และอัลกอริทึมที่มีความซับซ้อนที่มีความฉลาดสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก หน่วยวัดสูงสุดเป็นเทราไบต์ (TB : Terabyte) สามารถเรียบเรียง-จัดเก็บค้นหาข้อมูลอย่างรวดเร็วมีความแม่นยำ หน่วยวัดสูงสุดเป็นจิกะไบต์ (GB : Gigabyte) ประสิทธิภาพสูงทำให้เปลี่ยนจากเศรษฐกิจแบบอนาล็อกเข้าสู่เศรษฐกิจของยุค ๔.๐^(๘)

๑๐) **เทคโนโลยีก้าวหน้า** (Progressive Technology) คือเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมยุคที่ ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สมาร์ทโรบอทมาใช้ในการทำงานมีผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ ทำให้ระบบการผลิตเป็น “Lean Automation” ที่เครื่องจักรสามารถสื่อสารสั่งงานกันเอง เทคโนโลยีอัจฉริยะหรือ “Smart Technology” กลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและพฤติกรรมของผู้คนทำให้เกิดสังคมบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เรียกว่า “Social Media” ที่กล่าวเป็นเพียงบางตัวอย่างโดยเทคโนโลยีก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติแต่ผลข้างเคียงอาจเป็นเทคโนโลยีที่คุกคามหรือดิสรูปตำแหน่งงานและหรือการใช้แรงงานมนุษย์^(๙)

๑๑) **แรงงานสูงวัย** (Aging Worker) เป็นนิยามใช้ตรรกะสภาพและสรีระร่างกายของปัจเจกบุคคล แรงงานสูงวัยตามความหมายไม่ใช่คนสูงวัย (Aging People) ซึ่งองค์การสหประชาชาติรวมทั้งพ.ร.บ. คนสูงวัย พ.ศ.๒๕๔๖ ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขณะที่เกณฑ์แรงงานสูงวัยเป็นการใช้อายุประกอบกับสรีระร่างกายของประชากรแรงงานเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน นิยามความหมายของแรงงานสูงวัยนักวิชาการและสถาบันระดับโลกรวมถึงไทยให้ความหมายที่แตกต่างกัน เช่น องค์การอนามัยโลก (พ.ศ.๒๕๓๖) ใช้เกณฑ์อายุ ๔๕-๕๐ ปี ขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นิยามความหมายไว้แบบกว้างๆ โดย ILO ฉบับที่ ๖๒ พ.ศ.๒๕๒๓ ใช้เกณฑ์อายุ ๔๕ ปีหลังจากนั้นได้ปรับเกณฑ์แรงงานสูงวัยเริ่มที่อายุ ๕๕ ปีแต่ก็ไม่ได้กำหนดเป็นกฎเกณฑ์ชัดเจนขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายและการเข้าถึงระบบสุขภาพรวมถึงลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปซึ่งแต่ละประเทศก็ไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน^(๑๐) รายงานการศึกษาฉบับนี้ใช้เกณฑ์อายุตั้งแต่ ๕๐ ปีถือเป็นแรงงานสูงวัย

(๗) ที่มา : ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

(๘) ที่มา : บางส่วนจากสวทช. /สำนักพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

(๙) ที่มา : ดร.ธนิศ โสรัตน์, ๕ เม.ย. ๖๖

๒.๒ ทบทวนกรอบแนวคิดในเรื่องที่ศึกษา

Conceptual Framework

๒.๒.๑ กรณีศึกษาในต่างประเทศ

WEF : World Economic Forum (มกราคม ๒๕๖๖) จากบทความที่ได้จากการประชุม “Future of Job (๒๐๒๓)” ภูมิทัศน์การจ้างงานปัจจุบันและอนาคต พลวัตเทคโนโลยีจะมีบทบาทต่อรูปแบบการทำงานโดยเทคโนโลยีเอไอและระบบอัตโนมัติอัจฉริยะจะมีบทบาทต่อตลาดแรงงานทั้งภาคการผลิตและภาคบริการรวมถึงสถาบันการเงิน สถานประกอบการจะมีการเร่งตัวของการนำเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านต้นทุนและผลิตภาพแรงงาน โดยใน ๕ ปีข้างหน้าตลาดแรงงานต้องการผู้ทำงานซึ่งมีทักษะเอไอและโรบอติกเพิ่มขึ้นถึง ๓.๗ เท่าการเร่งตัวของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นลักษณะทวีคูณ ทำให้มีความกังวลเกี่ยวกับรูปแบบงานและตำแหน่งงานในอนาคตที่จะถูกเอไอเข้ามาทดแทน^(๑๑) คาดว่าในปี พ.ศ.๒๕๗๐ จะมีงานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นประมาณ ๖๙ ล้านตำแหน่ง ขณะเดียวกันอาชีพและงานที่ไม่ตอบโจทย์อนาคตจะลดหายไปประมาณ ๘๓ ล้านตำแหน่ง มีการเรียกร้องให้มีการเก็บภาษี “Robot Tax” เพื่อนำมาชดเชยแก่กลุ่มเปราะบางซึ่งอาจกลายเป็นปัญหาในอนาคต

“The Future Job Report 2022” คาดการณ์ว่าทั่วโลกในปีพ.ศ. ๒๕๖๘ จะมีตำแหน่งงาน ๘๕ ล้านตำแหน่งถูกคุกคามโดยเทคโนโลยี ลักษณะการทำงานในอนาคตจะเป็นการผสมผสานระหว่างคนกับระบบอัตโนมัติในรูปแบบต่างๆ โดยผู้ที่รับประโยชน์จากตำแหน่งงานใหม่อาจมีจำนวนน้อยกว่าผู้ที่สูญเสียตำแหน่ง ประเด็นสำคัญคือความสามารถในการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในอนาคตซึ่งต่างไปจากเดิมให้ทันกับการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยียุคใหม่ที่นับวันจะฉลาดมากขึ้น

รายงานฉบับดังกล่าวยังระบุว่าปัจจัยสำคัญคือการร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง-รัฐบาลและสถาบันการศึกษาจะต้องเร่งพัฒนาแรงงานให้สามารถมีทักษะรองรับระบบอัตโนมัติและเอไอที่จะมีการพัฒนาให้สามารถมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้แรงงานคนภายใต้ราคาที่ลดลง ความจำเป็นในการลงทุนด้านการพัฒนาทักษะรองรับเทคโนโลยีอัจฉริยะและซอฟต์แวร์สก็ลให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับนวัตกรรมในอนาคตในลักษณะ “Hybrid Human / AI worker” ให้ได้อย่างลงตัวจะเป็นทางรอดของผู้อยู่ในตลาดแรงงานและให้เกิดช่องว่างของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้น้อยที่สุด^(๑๒)

“Price Water House Coopers” หรือ PwC เป็นหนึ่งในบริษัทตรวจสอบบัญชีชั้นนำในระดับโลกมีพนักงานมากกว่า ๒.๙๕ แสนคน มีงานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีเอไอที่จะมีต่อตำแหน่งงานในอนาคต โดยรายงานระบุว่าแนวโน้มแรงงานจำนวนมากจะถูกแทนด้วยเทคโนโลยีรูปแบบการจ้างงานจะเปลี่ยนไปโดยให้สำคัญกับทักษะเอไอรวมถึงการจ้างงานแบบผสมผสานระหว่างคนกับเทคโนโลยี ในช่วงที่ผ่านมามีตำแหน่งงานดังกล่าวเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๐ โดยบริษัทต่างๆ มีการเพิ่มงบประมาณการลงทุนในระบบ AI & Robotics รวมถึงสมาร์ตแอปพลิเคชันและดิจิทัลแพลตฟอร์มทั้งเพื่อประสิทธิภาพการลดต้นทุนและการทดแทนแรงงานมนุษย์^(๑๓)

(๑๑) ที่มา : สถาบันอนาคตไทยศึกษา, Bangkokbiznews.com, ๒๕ ม.ค. ๖๖

(๑๒) ที่มา: สถาบันอนาคตไทยศึกษา facebook.com/thailandfuturefoundation/

(๑๓) ที่มา : <https://www.depa.or.th/>

“Microsoft” เป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิตและพัฒนาซอฟต์แวร์รายใหญ่ของโลกมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองเรดมอนด์รัฐวอชิงตันประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นบริษัทที่มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีขั้นสูงโดยเฉพาะระบบ “Open AI” ได้ออกแถลงการณ์ (๒๓ มกราคม ๒๕๖๖) ประกาศแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีเอไอ พร้อมทั้งมีแผนการปรับลดพนักงานในสัดส่วนร้อยละ ๕ หรือประมาณ ๑๑,๐๐๐ ตำแหน่งโดยก่อนหน้านี้เคยลดคนไปจำนวนมาก จากรายงาน Work Trend Index 2023 ไมโครซอฟท์ระบุว่า “เอไอ” เป็นจุดเปลี่ยนของธุรกิจและการทำงานยุคใหม่ทำให้วิธีการทำงานเปลี่ยนไปทุกด้านจากเครื่องมือที่ต้องพึ่งมนุษย์กลายเป็นผู้ช่วยที่ทำงานร่วมกับมนุษย์ได้อย่างชาญฉลาด จากการสำรวจพบว่าแรงงานและพนักงานของไทยมีความกังวลและกลัวถูกเอไอแย่งงาน

Google & Alphabet ธุรกิจเสิร์ชเอนจิน (Search Engines) รายใหญ่สุดของโลกและเป็นเจ้าของ “Youtube” ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันมีการปรับลดพนักงานครั้งใหญ่สุดในรอบ ๒๕ ปีประมาณ ๑๒,๐๐๐ คนหรือคิดเป็นร้อยละ ๖ นอกจากนี้ในปีที่ผ่านมา Tesla ปรับลดคนไปร้อยละ ๓ ประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงปีที่ผ่านมาบริษัทชั้นนำด้านเทคโนโลยีกว่าพันแห่งมีการปลดพนักงานรวมกัน ๑๕๒,๐๐๐ คน ช่วงเดือนแรกของปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีการเลิกจ้างพนักงานของบริษัทขนาดใหญ่กว่า ๔๘,๐๐๐ คน การปลดพนักงานครั้งใหญ่สุดของสหรัฐอเมริกาส่วนหนึ่งมาจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวรุนแรงแต่ประเด็นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น AI & Robotics รวมถึงสมาร์ตอโตเมชันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการลดแรงงานมนุษย์ ^(๑๔)

๒.๒.๒ กรณีศึกษาในประเทศไทย

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล / depa (นายภาคภูมิ เอี่ยมจิตกุล) การนำเทคโนโลยีเอไอเข้ามาใช้แทนแรงงานคนในสถานประกอบการเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยแรงงานกลุ่มใหญ่จะไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยข้อเท็จจริงสมาร์ตเทคโนโลยีไม่ได้สร้างให้เกิดปัญหาการว่างงานแต่เกิดจากการไม่ปรับตัวจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ความจำเป็นคือการพัฒนาทักษะให้คนสามารถทำงานร่วมกับ AI & Robotics โดยแรงงานต้องตระหนักถึงความจำเป็นของการปรับตัวซึ่งตั้งอยู่บนฐานว่าต้องพัฒนาเรียนรู้ให้ตนเองสามารถอยู่ร่วมกับรูปแบบงานใหม่ๆ หรือตำแหน่งงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ^(๑๕)

บริษัทไอบีเอ็ม / IBM (นายสุรฤทธิ์ วุวงศ์) เป็นบริษัทขนาดใหญ่ด้านคอมพิวเตอร์กล่าวว่าเทคโนโลยีจากนี้ไปจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงในทุกอุตสาหกรรมในปี ๒๐๒๒ พบว่าองค์กรขนาดใหญ่ร้อยละ ๓๕ เริ่มนำเอไอเข้ามาใช้ในธุรกิจ ขณะที่ร้อยละ ๔๒ กำลังสำรวจแนวทางการนำเข้ามาใช้อุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีในระดับที่เป็น Smart Technology เช่น สื่อ, พลังงาน, ยานยนต์, ปีโตรเลียม ฯลฯ ^(๑๖)

สำนักงานพัฒนาธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ / ETDA (นายชัยชนะ มิตรพันธ์) กล่าวว่าการพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยอยู่ในอันดับ ๕๙ จาก ๑๖๐ ประเทศแต่มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยไทยต้องให้ความสำคัญประเด็นการนำเทคโนโลยีเอไอเข้ามาใช้ในการทำธุรกรรมต่างๆ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งเป็นแนวทางของโลก ^(๑๗)

(๑๔) ที่มา : [cnn.com](https://www.cnn.com) / [voathai.com](https://www.voathai.com) / [tnnthailand.com](https://www.tnnthailand.com)

(๑๕) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖ / <https://www.depa.or.th/>

(๑๖) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖ / <https://www.depa.or.th/>

(๑๗) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๘ (ดร.ธนิต โสรัตน์) จากรายงาน การศึกษาระบบว่าภาคการผลิตหากมีการใช้ระบบอัตโนมัติขั้นสามารถลดจำนวนแรงงานได้อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ เฉพาะด้านหุ่นยนต์สามารถลดคนได้ ๙ ใน ๑๐ กรณีศึกษาในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนี คาดว่าในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ ตำแหน่งงานจะหายไป ๔.๒๐ แสนตำแหน่ง อุตสาหกรรมที่มีการเร่งตัวปรับเปลี่ยนใช้ เทคโนโลยีก้าวหน้า เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์, เครื่องใช้ไฟฟ้าและแผงวงจรไฟฟ้า, สิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม, อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งพิมพ์, อุตสาหกรรมส่วนประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีแนวโน้มจะ เปลี่ยนเครื่องยนต์สันดาปไปใช้ไฟฟ้า (FEV) ที่อาจกระทบแรงงานมากกว่า ๒.๗-๓.๐ แสนคน ^(๑๘)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย /TDRI (ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสัดส่วนโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยแทบไม่เปลี่ยนแปลง แรงงานในภาคเกษตรยังคงที่ ภาคบริการซึ่ง ควรเป็นหัวจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้พ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ยังมีสัดส่วนเท่าเดิมหรือ เพิ่มเล็กน้อยทำให้เศรษฐกิจยังต้องพึ่งพาการใช้แรงงานเข้มข้นรวมถึงแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก การที่จะ มุ่งไปสู่เศรษฐกิจ “High Income Country” จะต้องมีการปรับโครงสร้างทั้งระบบและเร่งการผลิตบุคลากร ประเภท “STEM” ปัญหาสำคัญของไทยคือขาดแรงงานทักษะสูงทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าศักยภาพ จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉากทัศน์ประเทศไทยจะต้องเร่งแก้ปัญหาคาดการพัฒนาทักษะแบบแยกส่วนขาดบูรณาการรวมถึงการยกระดับ ศักยภาพของทุนมนุษย์เพื่อปิดช่องว่างให้กลุ่มแรงงานเปราะบาง ^(๑๙)

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ดร.แล ดิลกวิทยรัตน์) กล่าวว่าสถานการณ์ แรงงานไทยในปัจจุบันเอไอและหุ่นยนต์เข้ามามีบทบาททดแทนแรงงานมากขึ้นแต่การเข้ามาอาจไม่เร็ว เพราะเทคโนโลยียังไม่สามารถทดแทนแรงงานในบางอุตสาหกรรมรวมถึงสถานประกอบการเป็น SMEs การ พัฒนาทักษะแรงงานขึ้นอยู่กับสถานภาพของธุรกิจนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี การ พัฒนาทักษะอรรถกวีและรศกวีขึ้นอยู่กับนายจ้างโดยรัฐบาลต้องเป็นหัวจักรขับเคลื่อน ขณะที่การผลิต แรงงานที่ออกจากระบบการศึกษาไม่ตอบโจทย์อนาคต การผลิตของสถาบันอาชีวศึกษายังเน้นทักษะ แบบเดิมๆ ทำให้เกิดช่องว่างของแรงงานกลุ่มใหญ่ที่จะไม่สามารถเข้าถึงทักษะใหม่ ^(๒๐)

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต (ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ) มหาวิทยาลัยมีการ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรโดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ที่กำลังท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยน หลักสูตรโดยเอาอุปสงค์ความต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงานเป็นตัวตั้ง ปัจจุบันเศรษฐกิจขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาพร้อมกับอาชีพใหม่และคุกคามอาชีพดั้งเดิม ส่งผลทำให้หลายวิชาและทักษะหลาย แขนงที่กำลังสอนในสถาบันการศึกษาอาจเป็นศาสตร์ที่ล้าสมัยเป็นวัฏจักรที่เลี่ยงไม่ได้ในช่วงเปลี่ยนผ่านควร จัดการไม่ให้สังคมเจ็บปวดหรือมีบาดแผลน้อยที่สุด ประเทศไทยอยู่ในห่วงโซ่อุปทานโลกต้องพึ่งพาการ ลงทุนเพื่อสร้างงานรองรับกำลังแรงงานประเดิมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยมีการตระหนักและได้เริ่มนำมา ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่าน

(๑๘) ที่มา : รายงานการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาแรงงาน, สำนักสภาที่ปรึกษาฯ ปีพ.ศ. ๒๕๖๒, น.๓๖-๓๗

(๑๙) ที่มา : การประชุมร่วมกับ TDRI, ๓ เม.ย.๖๖

(๒๐) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๖

ธนาคารแห่งประเทศไทย (สุวรรณี เจษฎาศักดิ์ / ผู้ช่วยผู้ว่าการสายกำกับสถาบันการเงิน) แนวโน้มสาขาของธนาคารพาณิชย์ปรับลดลงต่อเนื่องเป็นผลจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป เป็นปัจจัยสำคัญทำให้ภาคธนาคารต้องปรับเปลี่ยนการให้บริการไปสู่ระบบดิจิทัล แนวโน้มสาขาของธนาคารพาณิชย์ปรับลดลงต่อเนื่องมาก่อนหน้านี้หลายปี อีกทั้งธนาคารแบบไร้สาขาที่เรียกว่า “Virtual Bank” จะเป็นจุดเปลี่ยนทำให้สาขาของแบงก์ลดลงอย่างเป็นนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับการปรับตัวที่ต้องไปสู่ดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์อนาคต ^(๒๑)

ธนาคารไทยพาณิชย์ (กฤษณ์ จันทโนทก / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) “ดิจิทัลแบงก์” เป็นทางเดินของการบริหารสถาบันการเงินเพื่อตอบโจทย์ลูกค้าที่ปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลซึ่งไม่ต้องใช้ “คน” ขณะเดียวกันความจำเป็นที่ยังต้องคงมีสาขาสำหรับลูกค้าอีกเงินเนอร์ชั่นซึ่งอาจเป็นกลุ่มคนสูงวัยหรือลูกค้าบางกลุ่มซึ่งยังต้องการพึ่งพาบริการจากคนซึ่งยังมีความจำเป็นต้องมีสาขาและพนักงานดูแลลูกค้า คำถามอนาคตสถาบันการเงิน การขยายสาขาหรือการเพิ่มคนจะมากขึ้นหรือไม่ คำตอบคือสาขาและสำนักงานจะลดลงทั้งจำนวนและขนาด ธนาคารวันนี้คือการหาจุดสมดุลที่ไร้รอยต่อและต้องนำดิจิทัลเข้ามาตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าแต่ก็ยังเชื่อว่าคนยังเป็นกำลังสำคัญที่จะก้าวไปสู่อนาคตแต่บทบาทของแรงงานหรือพนักงานจะต้องปรับเปลี่ยนทิศทางไปสู่ดิจิทัล ^(๒๒)

บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) : เศรษฐา ทวีสิน นักการเมืองและผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์รายใหญ่ของประเทศ กล่าวว่า การเข้ามาของเทคโนโลยีโดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ทำให้ธุรกิจและแรงงานจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวผ่านเป็นจุดเปลี่ยนของการจ้างงานทั้งระบบการผลิต, อุตสาหกรรม, การค้าส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างงาน ผลกระทบที่จะมีต่อตลาดแรงงานจากการเข้ามาแทนมนุษย์ของเทคโนโลยี ประเด็นคือแรงงานที่ถูกผลักออกไปจะไปสร้างมูลค่าเพิ่มได้อย่างไร การพัฒนาทักษะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขัน ช่องว่างที่น่าเป็นห่วงของไทยคือความสามารถในการเพิ่มศักยภาพยังขาดความชัดเจน ^(๒๓)

บริษัท แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย (นายโจนาส ไพรส์ซิ่ง) แนวโน้มการจ้างงานภายใต้สภาวะการเปลี่ยนผ่านหลังวิกฤตโควิด-๑๙ ของแต่ละประเทศได้รับผลกระทบแตกต่างกันไป แนวโน้มภาคธุรกิจจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างชัดเจนโดยจะเป็นเทรนด์ของโลก รูปแบบการทำงานจึงเปลี่ยนไปในฐานะที่ประเทศไทยเป็นซัพพลายเชนของโลกจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่โดยเฉพาะการ Reskill และ Up-skill ซึ่งเป็นจุดอ่อนของประเทศไทย ตลาดแรงงานของไทยอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านต้องการแรงงานที่มีทักษะทั้งด้านไอที, ออโตเมชันและด้านภาษาซึ่งระบบการศึกษาของไทยจะต้องปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วให้ตรงกับความต้องการมีฉะนั้นจะมีผลต่อการลงทุนในอนาคต ขณะเดียวกันจำเป็นที่จะต้องมีการรองรับตำแหน่งงานจำนวนมากที่อาจหายไป ^(๒๔)

(๒๑) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ ก.พ. ๖๖

(๒๒) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ ก.พ. ๖๖

(๒๓) ที่มา : นสพ.มติชนรายวัน ฉบับวันที่ ๖ ก.พ. ๖๖, หน้า ๕

(๒๔) ที่มา : นสพ.กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ ๒๘ มี.ค. ๖๖

ประธานสภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย (ศุภชัย เจียรวนนท์) อนาคต AI: Artificial Intelligence เป็นทิศทางของโลกเกี่ยวข้องกับทุกอาชีพที่เทคโนโลยีหุ่นยนต์และเอไอรวมถึงระบบอัตโนมัติขั้นอัจฉริยะ ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ เอไอจะไปสุดที่ไหนยังตอบไม่ได้แต่จะถึงขั้นคุกคามตำแหน่งงานคงมีแน่นอนขึ้นอยู่กับศักยภาพของธุรกิจและปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกันเทคโนโลยีก้าวหน้าจะเข้ามาในกระบวนการทำงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นคุณภาพดีขึ้นภายใต้ต้นทุนที่ต่ำลง

มองทางบวกเอไอจะมาแย่งงานมนุษย์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของคนๆนั้นที่จะปรับตัวและปรับทักษะให้สามารถทำงานอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านั้นได้มากน้อยเพียงใด เทคโนโลยีขั้นสูงจะเข้ามาช่วยการทำงานตั้งแต่ครัวเรือน การผลิต และธุรกิจต่างๆทำให้ตลาดแรงงานจะใช้คนลดลงโดยจะเคลื่อนย้ายไปภาคบริการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับ “Service Mind” ซึ่งเอไอทำไม่ได้ อนาคตจะมีธุรกิจใหม่และตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นซึ่งต้องการคนที่มีทักษะใหม่เป็นทางเดินของโลกหลีกเลี่ยงไม่ได้

(ที่มา : ช่อง beartai/Youtube ๑ มิ.ย. ๖๖)

ประธานสโมสรนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต (นายธีรวัศ เกิดโต) เป็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานกล่าวว่า เยาวชนรุ่นใหม่ขาดการวางแผนในการเลือกสาขาวิชาที่จะเรียน โดยคิดว่าจะเรียนอะไรก็ได้ขอให้จบง่ายๆ แล้วค่อยว่ากันใหม่ทำให้เยาวชนจำนวนมากที่ออกจากระบบการศึกษามีทักษะไม่ตรงกับตลาดแรงงานส่งผลทำให้ผลิตภาพแรงงานต่ำ เยาวชนรุ่นใหม่มีความเป็นปัจเจกสูงส่วนใหญ่ต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นระดับพื้นฐานซึ่งมีอยู่ทั่วไปไม่ได้สร้างคุณค่าหรือเหนือกว่าคนอื่นๆ ส่วนหนึ่งชอบทำงานพาร์ทไทม์หรืองานที่เกี่ยวข้องกับออนไลน์ซึ่งลักษณะงานไม่สม่ำเสมอกลายเป็นกลุ่มที่ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงการทำงาน (Underemployment) และที่กำลังเป็นกระแสคือการทำงานในต่างประเทศแบบ “Work and Travel VISA” ซึ่งงานที่ทำงานมีลักษณะต่ำกว่าศักยภาพ ^(๒๕)

สหภาพแรงงานฟอกย้อมนำบุญ (นายสังข์ เชนสันเทียะ) ทางสถานประกอบการเป็นธุรกิจ SMEs ได้มีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรรุ่นใหม่มาใช้แทนเครื่องจักรเก่าเพื่อลดต้นทุนในกระบวนการผลิตและต้องการลดจำนวนพนักงานส่งผลทำให้สามารถลดจำนวนพนักงานได้ประมาณร้อยละ ๒๓ ที่ผ่านมานายจ้างไม่มีการพัฒนาทักษะทางด้าน Reskill และ Upskill เพราะเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่ยังคงเป็นรูปแบบเดิมภาคแรงงานต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรแรงงานในการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นโดยหน่วยงานรัฐควรเข้ามาเป็นเจ้าภาพเพื่อให้แรงงานสามารถรับมือได้กับการเปลี่ยนแปลง



ที่มา : <https://thaipublica.org/>

(๒๕) ที่มา : การประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.รังสิต, ๒๒ ก.พ. ๖๖