

บทที่ ๖

การยกระดับผลิตภาพแรงงาน





ที่มา : <https://pixabay.com/th/vectors/>



บทที่ ๖

การยกระดับผลิตภาพแรงงาน

๖.๑ ความหมายผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

หมายถึงดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพหรือความสามารถในการทำงานและ/หรือการผลิตของแรงงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตด้วยการหาอัตราส่วนระหว่างค่าจ้าง-ปัจจัยการผลิต-ทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) ต่อผลตอบแทนในรูปของรายได้หรือผลผลิต (Output) ระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องให้มีผลผลิตที่สูงกว่าปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป ผลิตภาพแรงงานจึงเป็นการสะท้อนศักยภาพในการผลิตหรือการทำงานของการใช้แรงงานขึ้นอยู่ว่าจะเปรียบเทียบกับอะไร เช่น ทรัพยากร/ปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป, ผลผลิตเชิงปริมาณ, รายได้, กำไร, ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในอีกนัยผลิตภาพแรงงานคือ “ความคุ้มค่าในการทำงานของแรงงาน” อาจจะเป็นคนใดคนหนึ่งหรือทั้งกลุ่มด้วยการนำผลผลิตหรือผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าจ้างหรือรายได้ (รวม) ผลลัพธ์ที่ได้คือดัชนีวัดประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน (การคำนวณผลิตภาพแรงงานจะใช้ Real GDP (RGDP) เป็นฐานในการคำนวณ)

ผลิตภาพแรงงานมีผลโดยตรงต่อต้นทุนการผลิต ราคาสินค้า การลงทุนและขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับจุลภาคและระดับประเทศ เกี่ยวข้องกับ ๑) การพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรหรือสถานประกอบการ ๒) กระบวนการทำงาน (Work Process) ๓) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการผลิต ๔) ความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการใช้แรงงานคนให้ได้มากที่สุด ๕) การลดส่วนสูญเสียที่เกิดจากความไม่สมดุลของเวลาที่เกิดจากคอขวดในการทำงาน (Waste Time & Bottle Neck)

ตัวอย่างการวัดประสิทธิภาพแรงงาน เช่น

ผลิตภาพจำนวนผลผลิตต่อจำนวนแรงงาน/คน	คำนวณจากจำนวนผลผลิตที่ได้ ÷ จำนวนแรงงานที่ใช้ไป
ผลิตภาพมูลค่าผลผลิตต่อจำนวนแรงงาน	คำนวณจากมูลค่าผลผลิตที่ได้ ÷ จำนวนแรงงานที่ใช้ไป
ผลิตภาพจำนวนผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน	คำนวณจากมูลค่าผลผลิตที่ได้ ÷ ชั่วโมงการทำงาน

๖.๒ ผลิตภาพแรงงานกลไกเพิ่มค่าจ้างและขีดความสามารถในการแข่งขัน

ผลิตภาพแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้รายได้ของแรงงานสูงขึ้นกล่าวคือ สมรรถนะผลผลิต/ผลการดำเนินงาน (Output Competency) หากสูงกว่าค่าจ้างมีผลต่อต้นทุนที่ลดลงทำให้ราคาสามารถแข่งขันได้ดีส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลประกอบการทำให้นายจ้างสามารถเพิ่มค่าจ้างในอัตราที่สูง กรณีประเทศไทยผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สามารถปรับให้สูงเหมือนประเทศที่พัฒนา เช่น สิงคโปร์, ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้ ด้านขีดความสามารถในการแข่งขันพบว่าผลิตภาพแรงงานไทยต่ำกว่าศักยภาพส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถของประเทศเพื่อให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (High Middle Income Trap) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาซึ่งจะทำให้แรงงานมีรายได้สูงขึ้น กุญแจแห่งความสำเร็จคือการยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ทั้งด้านรายได้และผลผลิตต่อคนให้สูง เกี่ยวข้องกับปัจจัยการพัฒนาทักษะระบบบริหารจัดการและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ^(๕๒)

(๕๒) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ๒๒ มี.ค. ๖๖/รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ๔ พ.ค. ๖๖

บริบทไทยเป็นประเทศที่ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับศักยภาพของประเทศ จากการจัดอันดับของ IMD : World Competitiveness Ranking 2022 จัดอันดับผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในอันดับ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก หากเปรียบเทียบในระดับโลกดูผลิตภาพแรงงานไทยค่อนข้างต่ำและต่ำกว่าศักยภาพของประเทศในอาเซียนขนาดเศรษฐกิจของไทยอยู่ในอันดับ ๒ แต่ผลิตภาพแรงงานอยู่ในลำดับที่ ๔ รองจากสิงคโปร์, บรูไนและมาเลเซีย^(๕๓) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกจากเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงยังส่งผลโดยตรงกับต้นทุนสินค้าที่แข่งขันเป็นปัจจัยเอื้อต่อภาคการส่งออกให้สามารถขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องรวมถึงการขยายการลงทุนและการจ้างงาน ผลิตภาพแรงงานทำให้ราคาสินค้ามีเสถียรภาพส่งผลต่อดัชนีค่าครองชีพในรูปของเงินเพื่อ

ผลิตภาพแรงงานของไทยช่วงก่อนวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ พบว่าในช่วง ๕ ปีระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๓ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงการทำงานมีการลดลงต่อเนื่องและคาดว่าดัชนีผลิตภาพแรงงานอาจเริ่มกลับมาเป็นบวกในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจกลับมาเป็นปกติ การคำนวณผลิตภาพแรงงานจะใช้ Real GDP (RGDP) เป็นฐานในการคำนวณ จากตัวอย่างการจำแนกผลิตภาพแรงงานต่อคนของคลัสเตอร์เศรษฐกิจ ๑๐ สาขาจะเห็นช่องว่างของการพัฒนาสะท้อนจากภาคเกษตรกรรมมีผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าภาคการผลิตถึง ๘.๓ เท่าแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ค่อนข้างสูง เหตุผลการเลือกใช้ปีพ.ศ.๒๕๖๒ เป็นฐานเนื่องจากเป็นช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน การลดชั่วโมงการทำงานและรายได้ที่ลดลง

ผลิตภาพแรงงานจำแนกตามคลัสเตอร์เศรษฐกิจ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับ	คลัสเตอร์	ผลิตภาพแรงงาน (บาท/ปี/คน)	ลำดับ	คลัสเตอร์	ผลิตภาพแรงงาน (บาท/ปี/คน)
๑	อสังหาริมทรัพย์	๒,๑๓๓,๕๕๖	๖	ภาคบริการสนับสนุน	๓๑๒,๗๕๑
๒	การเงินและประกันภัย	๑,๕๒๙,๙๕๑	๗	ด้านการศึกษา	๒๘๖,๙๖๔
๓	ภาคโลจิสติกส์	๕๖๙,๓๙๙	๘	ขายส่ง-ขายปลีก	๒๖๙,๕๙๐
๔	ภาคการผลิต	๔๗๑,๓๓๔	๙	ภาคท่องเที่ยว	๒๔๕,๐๘๓
๕	ด้านสุขภาพ	๓๗๗,๒๘๓	๑๐	ภาคเกษตรกรรม	๕๖,๗๖๕

ที่มา : รายงานการศึกษาของกองเศรษฐกิจการแรงงาน เดือนตุลาคม ๒๕๖๔

๖.๓ การยกระดับผลิตภาพแรงงานต้องเป็นวาระแห่งชาติ

(Labor Productivity National Agenda)

เป็นที่รับรู้ว่าคุณภาพของไทยทั้งในภาคการผลิตและบริการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำกว่า ศักยภาพ ที่ควรจะเป็น ส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุน การก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาและมีรายได้สูงจำเป็นต้องมีกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาเพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานในมิติต่างๆ ซึ่งมีผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับภาคธุรกิจและระดับเศรษฐกิจมหภาครวมถึงมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง/รายได้ของแรงงานให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ ทางเดินของประเทศจึงเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังแรงงานทั้งประเทศ เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิตภาพแรงงานทั้งจำนวนผลผลิตต่อแรงงานหรือมูลค่าต่อแรงงานต่อคนซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้ของแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๕๓) ที่มา : <https://www.nstda.or.th/> IMD Competitiveness Ranking ๒๐๒๒

จากการศึกษาร่วมกับองค์กรเอกชนระดับชาติทั้งภาคบริการและภาคการผลิตซึ่งมีสมาชิกเป็นผู้ประกอบการทั่วประเทศรวมกันประมาณ ๑.๑๒ แสนราย พบว่าอุปสงค์ความต้องการของนายจ้างต้องการพัฒนาตลาดแรงงานให้มีศักยภาพทั้งด้านผลผลิตและมูลค่าต่อจำนวนคนหรือผลผลิตภาพต่อจำนวนชั่วโมงการทำงาน ภาคเอกชนต้องการให้ภาครัฐมีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับการพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน ควรกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีแผนงานหรือโรดแมปรวมถึงกลยุทธ์ตลอดจนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะพัฒนาให้ไทยพ้นจากกับดักการเป็นประเทศที่มีผลผลิตภาพแรงงานต่ำอยู่ในลำดับ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก ^(๕๔)

ทางวิชาการยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ แต่เพียงปัจจัยเดียว ประการสำคัญคือการนำเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะสมาร์ตเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในสัดส่วนให้มากที่สุด เป็นที่ยอมรับว่ากุญแจแห่งความสำเร็จของการยกระดับผลผลิตภาพแรงงานคือการใช้เทคโนโลยีและเลือกที่จะใช้แรงงานคนให้น้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานของคนแม้จะมีการพัฒนาทักษะหรือมีประสบการณ์มากเพียงใดแต่คนก็มีข้อจำกัดเมื่อถึงจุดหนึ่งก็ถึง “Break Ceiling Point” ซึ่งในที่นี้หมายถึงจุดสูงสุดในการทำงานที่มนุษย์คนหนึ่งคนใดจะทำได้แม้แต่คนที่ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ซึ่งเรียกว่า “Cobot” ก็มีจำกัดเช่นกัน

๖.๔ แนวทางการยกระดับผลผลิตภาพแรงงาน

๖.๔.๑ การพัฒนาด้านจิตสำนึก (Mindset Development)

ปัจจุบันสถานประกอบการรวมถึงสถาบันการศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทักษะซึ่งไม่พอเพียงเนื่องจากกำลังแรงงานเฉพาะภาคเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบมีจำนวนมากกว่า ๒๓.๓ ล้านคนมีความหลากหลายทั้งด้านที่มา อาชีพ อายุ การศึกษารวมถึงแรงงานวัยตอนต้นซึ่งมีความเชื่อและทัศนคติการทำงานที่ต่างไปจากอดีต ขณะที่แรงงานสูงวัยหรือผู้ที่ทำงานอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปบางส่วนเป็นแรงงานหมดไฟ (Burnout People) จำเป็นที่จะต้องพัฒนาทัศนคติทางบวกหรือ “Positive Thinking” ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ

๖.๔.๒ การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Skill Development Transformation)

ความยั่งยืนของแรงงานเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานด้วยการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและกระบวนการทำงาน การพัฒนาทักษะในสถานประกอบการต้องเริ่มที่ตัวนายจ้าง โดยเฉพาะกลุ่ม “MSMEs” โดยต้องให้นายจ้างเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับคลื่นลูกใหม่ของศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century New Wave) ซึ่งทุกอาชีพและตำแหน่งงานล้วนมีความเสี่ยงซึ่งตลาดแรงงานในอนาคตจะจ้างคนที่มีทักษะไม่เน้นจำนวนหรือปริมาณเหมือนในอดีต บางอาชีพอาจถูกดิสรัปชันต้องเปลี่ยนอาชีพเกินกว่าที่จะพัฒนาทักษะได้ทัน ประเด็นสำคัญของการพัฒนาทักษะไม่ว่าจะเป็น Upskill / Reskill / Next skill จะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน ความสำคัญคือผู้สอน (Trainer) ไม่ว่าจะอยู่ในระบบการศึกษาหรือในสถานประกอบการผู้ทำหน้าที่อบรมหรือพัฒนาทักษะจะต้องมีความรู้จริงและประสบการณ์ตรงกับลักษณะงานไม่ใช่ร่ำนักวิชาการที่ถอดตำรามาสอน

(๕๔) ที่มา : การประชุมร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (มี.ค.๖๖)

ตัวอย่าง : รูปแบบการพัฒนาทักษะ

๑) **Upskill** คือ การยกระดับทักษะที่มีอยู่แล้วให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะให้สามารถอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทักษะใหม่เป็นการติดต่ออาวุธเครื่องมือใหม่ๆ เช่น ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดีและสามารถทำผลงานออกมาได้ดีขึ้นมีผลต่อผลิตภาพแรงงานในทางบวก ^(๕๕)

๒) **Reskill** คือ การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะที่ไม่เคยมีในองค์กรให้สามารถทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมใหม่และอุปสงค์ใหม่ เป็นการยกระดับบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่ๆ อาจเข้ามาแย่งงานทำให้เกิดอัตราการว่างงานสูงขึ้น หากไม่มีการ Reskill เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ ให้เท่าทันอาจจะทำให้กลายเป็นบุคคลว่างงานเพราะไม่เป็นที่ต้องการของตลาด

๓) **Next Skill / Future Skill** คือ ทักษะใหม่ซึ่งเป็นทักษะการทำงานในอนาคตโดยมีเทคโนโลยีก้าวหน้าเข้ามาเป็นพลวัตในการขับเคลื่อนการทำงาน ทักษะเทคโนโลยีมีตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น โซเชียลมีเดียประเภทต่างๆ แอปพลิเคชันการซื้อขายสินค้าออนไลน์ แอปพลิเคชัน “Fintech” ที่ใช้ในธุรกรรมการเงินรวมถึงการรับมาตรการช่วยเหลือของรัฐจากแอปเปาตั้งค์หรือดิจิทัลวอลเล็ต ในภาคธุรกิจมีตั้งแต่เทคโนโลยีที่ใช้ในสำนักงานและใช้ทางธุรกรรมการค้า ภาคการผลิต เทคโนโลยีมีตั้งแต่ระดับแขนกลอัตโนมัติ ไปจนถึงแขนกลและ/หรือหุ่นยนต์ที่มีการใช้เอไอเป็นตัวขับเคลื่อนตลอดจนเทคโนโลยีที่ซับซ้อนต่างๆ

๔) **Multi-Skill** หมายถึงทักษะที่หลากหลาย ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าผู้ที่มีทักษะหลากหลายสามารถทำงานได้หลายตำแหน่งหลายอาชีพจะเป็นผู้ที่อยู่รอดที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะที่มาจาก “Disruptive Technology” แนวโน้มสถานประกอบการจะใช้คนน้อยลงและถูกแทนด้วยการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ คนหนึ่งคนจึงต้องสามารถทำได้หลายหน้าที่ งานในภาคบริการหรือภาคการค้าและบริการ แม้แต่ในไลน์การผลิตรูปแบบของเครื่องจักรที่ใช้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ตำแหน่งงานลดลง คนที่เป็นส่วนเกินหากไม่ถูกออกจางานต้องสามารถเปลี่ยนหน้าที่และทักษะการทำงานได้อย่างลงตัวมิฉะนั้นอาจเป็นกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง

๕) **Interdisciplinary Skill** เป็นแนวคิดใหม่ที่ภาคธุรกิจต้องการบุคลากรในลักษณะ “สหวิทยาการ” คือมีทักษะและ/หรือพื้นฐานสามารถทำงานได้หลากหลายประเภทหรือหลายตำแหน่งหน้าที่ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นสามารถลดจำนวนพนักงาน บางครั้งเรียกบุคลากรเหล่านี้ว่า “Super Duck” เป็นคำที่ใช้เรียกคนที่มีความสามารถหลากหลาย เป็นศัพท์ใหม่ทางวิชาการอธิบายการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปรับตัวหรือมีทักษะพื้นฐานในการทำงานที่หลากหลายมากกว่าการผลิตบุคลากรเฉพาะทางซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างในอดีต ปัญหาสำคัญคือแรงงานใหม่ที่ออกจากระบบการศึกษาขาดความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่เรียนให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นปัญหาทำให้สถานประกอบการไม่สามารถใช้งานได้ทันที่ต้องการมีการฝึกทักษะหรือฝึกอบรมใหม่ ^(๕๖)

(๕๕) ที่มา : www.humansoft.co.th/

(๕๖) ที่มา : การประชุมร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, ๓ เม.ย. ๖๖

๖.๔.๓ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Technology Driven)

เป็นที่ยอมรับว่าการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานที่ได้ผลที่สุดคือการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตและหรือกระบวนการทำงานเพื่อลดการใช้แรงงานมนุษย์ หากใช้เทคโนโลยีสูงเท่าใดจะทำให้ใช้คนน้อยลงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานในสัดส่วนที่ทวีคูณ จากอุตสาหกรรมที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาพบว่าผลิตภาพของคนมีข้อจำกัดถึงจะมีทักษะและประสบการณ์เมื่อการทำงานถึงจุดหนึ่งก็จะ “ติดเพดาน” ขณะที่เมื่อทำงานเป็นเวลานานค่าจ้างก็จะสูงขึ้น แปรผันไปตามอายุที่มากขึ้นรวมถึงมีภาวะครอบครัว ปัญหาสุขภาพแม้แต่คนที่ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และ/หรือแขนกลอัตโนมัติเมื่อถึงจุดหนึ่งประสิทธิภาพแรงงานก็ลดน้อยถอยลงตามลำดับ

แนวโน้มและอุปสงค์ของสถานประกอบการทั้งไทยและต่างชาติเริ่มมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่แรงงานพร้อมไปกับปรับโครงสร้างการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรจากเดิมอาจใช้ระบบอาวุโส แนวคิดบริหารใหม่จะสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นหัวหน้างานและระดับบริหารแทนคนรุ่นเก่าซึ่งส่วนใหญ่พบว่า มีช่องว่างการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและบางครั้งกลายเป็นกำแพงกันความคิดใหม่ๆ (New Thinking Wall) กรณีประเทศญี่ปุ่นระดับผู้จัดการในสายการผลิตใช้คนอายุ ๓๐ ปีมาแทนคนรุ่นเก่าแม้แต่ผู้บริหารระดับสูงเช่นซีอีโอใช้คนอายุ ๔๐-๔๕ ปี ประเด็นนี้จำเป็นต้องมีการศึกษาต่อยอดขยายผลเพราะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของแรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีในอนาคต

๖.๔.๔ การยกระดับผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรมด้วยการใช้เทคโนโลยี

กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมต้นแบบที่ใช้เป็นตัวอย่าง ^(๕๗)

๑) สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานต่อรายได้ที่สูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีทำให้ลดการใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วง ๓ ปีสามารถลดจำนวนคนได้ ๑ ใน ๒ โดยอุตสาหกรรมที่ใช้ในการศึกษาสามารถลดจำนวนคนจาก ๕,๐๐๐ คนเหลือเพียง ๒,๕๐๐ คนโดยยังคงประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถขยายโรงงานมากขึ้นโดยไม่ต้องรับคนใหม่

๒) สัดส่วนการใช้สมาร์ตเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการลดความผิดพลาดของมนุษย์ (Defect & Human Error Reduce) คนมีความรู้สึก มีอารมณ์ มีความเหนื่อยล้าทำให้มีความเสี่ยงการทำงานที่ผิดพลาด โดยเฉพาะในไลน์การผลิตที่มีการทำงานซ้ำ ความผิดพลาดของมนุษย์เป็นต้นเหตุสำคัญมีผลต่อคุณภาพสินค้าและอุบัติเหตุ

๓) ลดส่วนสูญเสียในการผลิต เทคโนโลยีมีความเที่ยงตรงทำให้ชิ้นงานเสียหายน้อยสามารถใช้วัตถุดิบและ/หรือทรัพยากรในการผลิตได้อย่างคุ้มค่าจึงเป็นการลดส่วนสูญเสียในการทำงาน เช่น สินค้าเสียหายหรือไม่ได้มาตรฐาน, การส่งมอบไม่ตรงเวลา, การลดสินค้าคงคลังในไลน์การผลิตแบบลีน

๔) ลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงที่เกี่ยวกับคน เช่น ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าสวัสดิการ, โบนัส, ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม, ลดปัญหาการเข้าออกของแรงงาน (Turnover) ซึ่งในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นอาจสูงถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน การใช้จำนวนคนที่ลดลงส่งผลต่อการลดขนาดของพื้นที่ของสถานประกอบการและโรงงาน สามารถลดค่าเช่าหรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ลดการใช้กระแสไฟฟ้า ลดค่าดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย ฯลฯ

(๕๗) ที่มา : บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด