

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE POST- COVID-19 ERA
OF THE MINISTRY OF LABOR

ณัฐวินท์ วงศ์ญาพรหม¹,
สถิตย์ นิยมญาติ, กมลพร กัลยาณมิตร และชูชีพ เปียดนอก
Natthawin Wongyaprom¹,
Satit Niyomyaht, Kamolporn Kalyanamitra, and Chucheeb Biadnok
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Political Science, Bangkokthorburi University
Email : nattawino@thaiwashing.com¹

Received 1 June 2022; Revised 29 December 2023; Accepted 30 April 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน กลุ่มบุคลากรของกระทรวงแรงงาน นักวิชาการด้านสาขารัฐประศาสนศาสตร์ รวม 20 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การสรุปความแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงานพบว่า มีการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงานในโลกยุคใหม่ ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill แต่จะเน้นหนักที่ทักษะดิจิทัล และพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs สร้างผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ (Start-up) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม สร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรการพัฒนาทักษะ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เน้นส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แรงงานไทย และมีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต (2) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน พบว่า ลักษณะการทำงานแตกต่างจากในอดีต ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลให้แรงงานต้องทำงานร่วมกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี และใช้ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ขาดการบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย และการขาดความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทย และ (3) แนวทางการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของแรงงานไทยให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำให้กับแรงงานทุกกลุ่ม สร้างหลักประกันทางสังคมและการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาหลักสูตรและการจัดการฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการให้พัฒนาฝีมือแรงงาน และปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคให้เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ยุคหลังโควิด-19; กระทรวงแรงงาน

Abstract

This research objectives were (1) to study the situation of human resource development in the post-COVID-19 Era of the Ministry of Labor (2) to study the problems and obstacles of human resource development in the post-COVID-19 Era of the Ministry of Labor, and (3) to study the guidelines for human resource development in the post-COVID-19 Era of the Ministry of Labor. The research was qualitative. The key informants in this study were the executives of the Ministry of Labor, personnel group of the Ministry of Labor, the academics in the field of public administration were selected by a purposive selection. The research tool used a structured interview. Data were analyzed by using by descriptive summary.

The results found that (1) the situation of human resource development in the post-COVID-19 Era of the Ministry of Labor found that there was development of skills and characteristics suitable for working in the modern world, both hard skills and soft skills, but with a heavy emphasis on digital skills, and developed the skills of skilled workers to become entrepreneurs, especially the group of SME entrepreneurs created startup entrepreneurs and developed training courses, created a skill development curriculum platform learning system. Development emphasis was placed on promoting lifelong learning for Thai workers and there was coordination from all sectors to support production and developed the labor force to have skills that met the needs of the job market in the future, (2) the problems and obstacles of human resource development in the post-COVID-19 Era of the Ministry of Labor found that the nature of work was different from the past. Advances in technology had forced workers to work with electronic devices, technology and be more creative, lacked of integration in Thai labor skill development and the lacked of technological knowledge and understanding of Thai workers, and (3) the guidelines for human resource development in the post-COVID-19 Era of the Ministry of Labor found that the skills and characteristics of Thai workers should be developed to meet

the needs of the labor market, promoted employment for all groups of workers, created social security and safety protection at work, promoted cooperation in developing labor skills, developed curriculum and organized training using digital technology, established measures to motivate enterprises to develop labor skills, and improved laws that were barriers to facilitate labor development to be more efficient.

Keywords: Human Resource Development, Post-COVID-19 Era, Ministry of Labor

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปไม่ได้ยาก ความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะอยู่ในระดับใดก็ตาม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปี่ยมที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์การจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือบุคลากรทุกคนศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์การ หากบุคลากรทุกคนทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนของเมืองไทยเองก็เริ่มหันมาใส่ใจกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเช่นกัน จะเห็นได้ชัดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งเป็นช่วงเวลาคาบเกี่ยวของการก้าวสู่ศตวรรษใหม่ โดยแผนฯ นี้ได้เริ่มหันมาสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติอย่างเป็นจริงเป็นจังไม่แพ้การพัฒนาเศรษฐกิจ มีการระบุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนเพิ่มศักยภาพของคนในชาติให้เพิ่มขึ้น ซึ่งนั่นส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต่างก็เริ่มหันมาใส่ใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาประเทศด้วย และทรัพยากรมนุษย์นี้คือปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (พัฒนวิ วิทยุฒิ, 2564)

วิกฤติการณ์โควิด -19 อันเริ่มต้นจากการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 หรือ โควิด-19 ที่มีจุดเริ่มต้นจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ในเดือนธันวาคม 2019 และได้แพร่กระจายไปยัง

ประเทศต่างๆ มากกว่า 200 ประเทศทั่วโลกจนกลายเป็นวิกฤติการณ์ของโลกในปัจจุบันเพราะส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติในแง่มุมต่างๆ มากมาย (Chobpradit, 2020) วิกฤติโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านทุนมนุษย์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วย และมีปรากฏการณ์เชิงพฤติกรรมใหม่ ๆ หลายอย่างเกิดขึ้นในช่วงเวลาการแพร่ระบาดของโควิด -19 นี้ (สอาด บรรเจิดฤทธิ์, 2564) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้การดำเนินธุรกิจทุกประเภทจะต้องใช้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์แบบใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ให้เหมาะกับเหตุการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่เกิดขึ้น เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจในภาวะวิกฤต จึงทำให้เกิด “New Normal” หรือ “ความปกติใหม่” ในหลากหลายอุตสาหกรรม ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนในการดำเนินธุรกิจและการประเมินผลกลยุทธ์สำหรับการดำเนินธุรกิจต่อไปในช่วงหลังไวรัสโควิด-19 (Kostić & Šarenac, 2020) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมีทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน The Future of Jobs Report 2018 ของ World Economic Forum ซึ่งได้สำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ทั้งการเพิ่มทักษะ (Reskill) และทักษะปัจจุบัน (Upskill) ในส่วนของไทยรายงานระบุว่า ผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนาทักษะทั้งด้านความชำนาญทางด้านเทคนิค (Technical Skill) โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความคิดริเริ่ม รวมถึงความสามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ (Human Skill) ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562) นับเป็นปัญหาที่ท้าทาย ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการสร้างจุดมุ่งหมายที่สำคัญร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาทักษะแรงงาน และรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ได้แก่ รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ความรู้และความจำเป็นของทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสมัยหรือนวัตกรรมสมัยใหม่ เป็นต้น รัฐต้องมีบทบาทในการทบทวน และวางแผนนโยบายที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนส่งเสริมการจ้างงาน การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การสร้างรายได้ที่เหมาะสม การคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นให้กับแรงงานในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการว่างงานเพราะขาดทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตด้วย (วรธา มงคลสืบสกุล, 2565)

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร คุ้มครองแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีศักยภาพ มีงานทำ มีรายได้ มีหลักประกันความมั่นคงเป็นที่พึ่งของตนเองและผู้อื่น (สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน, 2566) เมื่อเทคโนโลยีมีความฉลาดขึ้น ย่อมส่งผลกระทบกับคนที่อยู่ใน ตลาดแรงงาน ผู้คนหลากหลายอาชีพมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกเลิกจ้าง โดยที่องค์กร

ต่าง ๆ จะนำเทคโนโลยีทันสมัยมาแทนที่แรงงานคน เพราะมีประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมและหลากหลายสายงาน ทั้งเรื่องของการผลิต การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ช่วยลดต้นทุน ความเสถียรของคุณภาพ และกำจัดอีกสารพัดปัญหาที่มีจุดเริ่มต้นมาจากความวุ่นวายของคน (อัจฉรา คำสด, 2566) ผู้วิจัยจึงเกิดการตั้งคำถามว่า กระทรวงแรงงานจะสนับสนุนการปรับตัวของแรงงานอย่างไร ภายหลังจากที่โควิด-19 ควบคุมการระบาดได้แล้ว เพื่อนำพาประเทศไปสู่การเติบโตของเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนในยุคหลังโควิด-19 ที่โลกเราจะไม่เหมือนเดิมอีกแล้ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน” ผู้วิจัยทำการทบทวนประมวลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นกรอบความคิด (Conceptual Framework) สันเคราะห์เป็นประเด็นการวิจัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Pace, Smith and Fils (1991) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการ (Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาพนักงานให้ปรับปรุงและเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน และยังช่วยในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

Gilley, Egglund and Maycunich (2002) ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร ผลงาน และการเปลี่ยนแปลงผ่าน ทางกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มความสามารถ ศักยภาพให้เห็นผลในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขันและการปรับปรุงองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแรงงานที่จำเป็นในยุคหลังโควิด-19

การศึกษาขององค์กร World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ๆ ทั่วโลก ผลการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกมา 16 ทักษะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (BASE Playhouse, 2021)

1. Foundational Literacies กลุ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน ได้แก่ การใช้ภาษา (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy) การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งแวดล้อม (Scientific Literacy) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy) หรือการจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy) นับเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก

2. Competencies กลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหาเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration) เพื่อแก้ปัญหาให้ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นสิ่งที่คอมพิวเตอร์ยังทำไม่ได้

3. Character Qualities กลุ่มทักษะที่ใช้ในการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

ดร.พนชิต กิตติปัญญางาม ผู้อำนวยการสถาบัน DPU X มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะแรงงานในอนาคตของไทย (Skill Set for Future Workforce in Thailand) ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่าในอนาคตทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานไทยประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การใช้เครื่องมือทางดิจิทัล (Digital Skill) ความรู้พื้นฐาน/หลักสถิติ (Quantitative Analytical/Statistical Skill) ความพร้อมในการปรับตัว (Mind Set) การบริหารคน (People Management Skill) กระบวนการคิด (Logic) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเคลื่อนไหว (Biotech Literacy) การใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ (Data skill) ทักษะในการมองโลกและทำความเข้าใจ (Internationalization) ตระหนักในการควบคุมการใช้ดิจิทัล (Digital Footprint) (DPU X Space, 2562)

SEAC (2020) ได้กล่าวถึง “ทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต” แบ่งเป็น 2 ทักษะด้วยกัน คือ 1) ทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในโลกการทำงานดิจิทัล เช่น การประมวลผล การคิดคำนวณ เทคโนโลยีสามารถทำได้ดีกว่ามนุษย์เราโดยเฉพาะในแง่ความเร็ว และความแม่นยำ และ 2) ทักษะที่หุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

McKinsey (2020) ชี้ว่าทักษะที่จะช่วยให้รับมือกับอุปสรรคต่างๆ ในอนาคตได้อย่างแท้จริงคือ “ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ รวมถึงทักษะด้านการรับรู้และทำความเข้าใจที่สูงขึ้น” อย่างไรก็ตาม McKinsey เองก็กล่าวด้วยว่า การมีทักษะเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ อีกปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จด้วยเช่นกันคือ ทักษะคิด กล่าวคือ แนวทางที่พนักงานใช้จัดการกับงานของตน ตลอดจนวิธีที่พวกเขาสร้างสรรค์ผลงานออกมา ซึ่งอาจหมายถึงความสามารถของพนักงานในการรับมือกับความไม่แน่นอนหรือการเปิดกว้างเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในช่วงแรกด้วยเช่นกัน 6 ทักษะซึ่งจัดอยู่ในทักษะการทำงานที่สำคัญที่สุดในปี 2030 มีดังนี้

1. ความสามารถด้านดิจิทัล ดัชนีทักษะด้านดิจิทัลทั่วโลกประจำปี 2022 พบว่า 76% ของพนักงานรู้สึกไม่พร้อมสำหรับการทำงานในโลกยุคดิจิทัลและมีข้อจำกัดเพียงแค่ 23% เท่านั้นที่มองว่าตนเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี บุคลากรในทุกระดับของทุกอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลที่สูงขึ้น นับตั้งแต่ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อาทิ อีเมลและแชท ไปจนถึงทักษะขั้นสูงอย่างการบริหารจัดการสินค้าดิจิทัล และการออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้ (UX) เมื่อพิจารณาถึงความเร็วในการเปลี่ยนแปลง เราจะพบว่าความรู้ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ตกยุคได้ค่อนข้างเร็วด้วยเช่นกัน ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีเดียวที่จะรักษาความสามารถด้านดิจิทัล รวมถึงความได้เปรียบในการแข่งขันที่จะตามมาเอาไว้ได้

2. การสื่อสาร เราเชื่อมต่อกันผ่านหลายช่องทางและจำเป็นต้องทำความเข้าใจช่องทางเหล่านั้นทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อความด่วน การโทรด้วยเสียง การประชุมผ่านทางวิดีโอ หรืออีเมล ซึ่งหมายถึง การใส่ใจกับทักษะการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแต่ละคนในทีมทำงานจากคนละสถานที่กัน และยังรวมถึงการให้ความสำคัญกับการสื่อสารได้อย่างชัดเจน กระชับ และไม่ใช้คำศัพท์เฉพาะทางอีกด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทั้งกระบวนการแบบล่างขึ้นบนและบนลงล่าง โดยเป็นกระบวนการแบบสองทางที่อาศัยทักษะการฟังมากพอๆ กับทักษะการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ผู้ฟังต้องการรับฟัง ณ ขณะนั้น

3. ความคล่องตัวด้านความคิด ความคล่องตัวด้านความคิดเป็นสิ่งที่ส่งเสริมทักษะความสามารถในการคิด เรียนรู้ และซึมซับข้อมูลใหม่ๆ เช่นเดียวกับความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้วยความยืดหยุ่นปรับตัว คำถามคือ องค์กรของคุณสามารถปรับตัวเมื่อมีโอกาสหรืออุปสรรคเข้ามาได้หรือไม่ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและทำสิ่งที่ฉีกไปจากเดิมได้หรือไม่ ตลอดจนมีความสามารถในการคิดนอกกรอบหรือไม่

4. การคิดเชิงวิพากษ์ เราอยู่ในยุคที่มีข้อมูลเยอะจนล้น การที่เราจะสามารถประเมิน คัดกรอง และวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่อยู่ตรงหน้าได้นั้นเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การจัดการเวลา และการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานจากทางไกลมีข้อดีหลายประการ ซึ่งรวมถึงสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้วย แต่การทำงานรูปแบบนี้ก็นำมาซึ่งความเสี่ยงที่ต้องอยู่ตัวคนเดียว ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกแปลกแยกจากผู้อื่นและรู้สึกห่างเหินได้ โดยสิ่งที่จะช่วยรับมือกับปัญหานี้ได้คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อาทิ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และความเห็นอกเห็นใจ ที่ทำงานที่เปิดกว้างและให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์คือที่ที่พนักงานจะมีความตั้งใจและสามารถมองโลกผ่านสายตาของผู้อื่นและทำความเข้าใจมุมมองเหล่านั้นได้ วัฒนธรรมแห่งการยอมรับซึ่งกันและกันจะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสายสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเชื่อใจและความรู้สึกของการเป็นคอมมูนิตีได้ ในขณะเดียวกัน สายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นก็จะช่วยในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้ง ตลอดจนการให้และรับฟังคำติชม ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้จัดการอีกด้วย

6. การบริหารจัดการตนเอง McKinsey อธิบายการบริหารจัดการตนเองว่าเป็น "ภาวะผู้นำในตนเอง" ซึ่งหากจะกล่าวให้เข้าใจง่ายที่สุดก็คือ ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นด้วยตนเองของพนักงานที่ไม่มีหัวหน้า

คอยดูแล ทั้งยังครอบคลุมถึงการรู้จักตนเอง รวมถึงการประเมินตนเองด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจ
แข็งมาใช้และรับมือกับจุดอ่อนของตนเองอีกด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่ศึกษา คือ กระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน จำนวน 6 คน กลุ่มบุคลากรของกระทรวงแรงงาน
จำนวน 10 คน นักวิชาการ จำนวน 4 คน รวม 20 คน โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ทำ
การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปความแบบพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำเสนอสรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน

1) ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของแรงงาน พบว่า มีการพัฒนาแรงงานไทยทั้งในระบบและนอกระบบให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงานในโลกยุคใหม่ ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill เพื่อให้
แรงงานมีทักษะหลากหลาย แต่จะเน้นหนักที่ทักษะดิจิทัล เพราะเป็นทักษะที่จะเป็นที่ต้องการมากขึ้นในอนาคต
และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

2) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน
ฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs สร้างผู้ประกอบการยุคใหม่เข้าสู่ระบบ
เศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีลักษณะของสตาร์ทอัพ (Start-up)

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตร
การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคตให้แก่แรงงาน
มากขึ้น สร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพสำหรับแรงงานของไทย เพื่อให้แรงงาน
ทุกเพศ ทุกวัย สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และทุกที่ทุกเวลา

4) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ พบว่า เน้นส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แรงงานไทย
สามารถพร้อมรับทุกวิกฤตการณ์โลก เปลี่ยนระบบการเรียนรู้สู่รูปแบบออนไลน์ พัฒนาระบบ
คัดสรรและจัดการผู้เรียน กำหนดมาตรการจูงใจให้แรงงานเข้าสู่การยกระดับทักษะ ส่งเสริมให้สถาน
ประกอบการภาคเอกชนเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาแรงงาน พบว่า มีการประสานความร่วมมือ
จากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะตรงต่อความต้องการ
ของตลาดงานในอนาคต รวมถึงการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลแรงงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

2. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวง
แรงงาน พบว่า ลักษณะการทำงานในยุคปัจจุบันมีลักษณะที่แตกต่างจากในอดีต ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงาน แรงงานต้องปรับตัว ในการทำงานร่วมกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี และใช้ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ขาดการบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างทัน่วงที และการขาดความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทย

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของแรงงานไทยให้มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อสร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับแรงงานทุกกลุ่ม สร้างหลักประกันทางสังคมและการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดการฝึกอบรมให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดมาตรการเพื่อยุติให้สถานประกอบการให้พัฒนาฝีมือแรงงาน และปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคให้เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน

1) ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของแรงงาน พบว่า มีการพัฒนาแรงงานไทยทั้งในระบบและนอกระบบให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงานในโลกยุคใหม่ ทั้ง Hard Skill และ Soft Skill เพื่อให้แรงงานมีทักษะหลากหลาย แต่จะเน้นหนักที่ทักษะดิจิทัล เพราะเป็นทักษะที่จะเป็นที่ต้องการมากขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ SEAC (2020) ได้กล่าวถึง “ทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต” แบ่งเป็น 2 ทักษะด้วยกัน คือ 1) ทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในโลกการทำงานดิจิทัล เช่น การประมวลผล การคิดคำนวณ เทคโนโลยีสามารถทำได้ดีกว่ามนุษย์เราโดยเฉพาะในแง่ความเร็ว และความแม่นยำ และ 2) ทักษะที่หุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียงอันดับความสำคัญที่ 1 คือ ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ อันดับความสำคัญที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ อันดับความสำคัญที่ 3 คือ ทักษะด้านความเข้าใจ ความต่างวัฒนธรรมและความต่างด้านความคิด ทักษะคิด อันดับความสำคัญที่ 4 คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา อันดับความสำคัญที่ 5 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ อันดับความสำคัญที่ 6 คือ ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 7 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 8 คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs สร้างผู้ประกอบการยุคใหม่เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีลักษณะของสตาร์ทอัพ (Start-up) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาพนักงานให้ปรับปรุงและเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน และยังช่วยในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา ภูละออ และคณะ (2565) ได้ศึกษาโครงการวิจัยประเด็นแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า ทักษะผู้ประกอบการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานดิจิทัล นอกจากนี้การสร้างผู้ประกอบการยุคใหม่เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลต้องสร้างทั้งนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการด้วย

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคตให้แก่แรงงานมากขึ้น สร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพสำหรับแรงงานของไทย เพื่อให้แรงงานทุกเพศ ทุกวัยสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1984) ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธามงคลสืบสกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า หลายภาคส่วนได้เริ่มดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในรูปแบบ Up skill, Re skill และ New Skill อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักสูตรด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสมัยใหม่ สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนาร่องในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สถาบันยานยนต์ที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อชะลอการว่างงานจากผลกระทบจากโควิด 19 เป็นต้น

4) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ พบว่า เน้นส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แรงงานไทยสามารถพร้อมรับทุกวิกฤตการณ์โลก เปลี่ยนระบบการเรียนรู้สู่รูปแบบออนไลน์ พัฒนาระบบคัดสรรและจัดการผู้เรียน กำหนดมาตรการจูงใจให้แรงงานเข้าสู่การยกระดับทักษะ ส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Pace, Smith and Fils (1991) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการ (Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ศิริมณฑล และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการปัญหา ประกอบด้วย ควรมีการจัดการระบบการศึกษาในภาพรวมของประเทศให้ตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

5) ด้านการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาแรงงาน พบว่า มีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต รวมถึงการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ศิริมณฑล และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดการให้มีการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยการเน้นทักษะที่เทคโนโลยีจะแทนที่ได้ยาก รวมทั้ง ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การคิดอย่างมีเหตุผล และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคธุรกิจและของประเทศ

2. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน พบว่า ลักษณะการทำงานในยุคปัจจุบันมีลักษณะที่แตกต่างจากในอดีต ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงาน แรงงานต้องปรับตัว ในการทำงานร่วมกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี และใช้ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ขาดการบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และการขาดความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทย สอดคล้องกับแนวคิดของ สกล บุญสิน (2560) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเปลี่ยนแปลงไปทุกปี ที่คนจะต้องก้าวตามให้ทันกับเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งไม่มีปัจจัยใดที่จะนำไปสู่การฝึกอบรมมากไปกว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา ภูละออ และคณะ (2565) ได้ศึกษาโครงการวิจัยประเด็นแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า บริบทของเศรษฐกิจและสังคม ความท้าทายที่สำคัญในการก้าวให้ทันระบบเศรษฐกิจดิจิทัล คือกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลขาดแคลนเป็นอย่างมากในเชิงคุณภาพ และไม่สามารถหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้าทำงานได้ แม้จะให้ค่าตอบแทนสูง ผู้ประกอบการต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ดุเดือดจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของแรงงานไทยให้มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อสร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับแรงงานทุกกลุ่ม สร้างหลักประกันทางสังคมและการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดการฝึกอบรมให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการให้พัฒนาฝีมือแรงงาน และปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคให้เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2) ยุทธศาสตร์การคุ้มครอง

และเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน 5) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ 6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรา มงคลสืบสกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานดังกล่าวของภาครัฐอาจพบกับความท้าทายหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ระบบการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสในการเข้าถึงงาน และการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของกลุ่มเปราะบาง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. กระทรวงแรงงานควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นของแรงงานไทยให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางด้านดิจิทัล และทักษะเชิงความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานยุคใหม่และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่แตกต่างจากในอดีต
2. กระทรวงแรงงานควรพัฒนาหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความสะดวกในการเรียนรู้ของแรงงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการเรียนรู้
3. กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมการมีงานทำ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสูงอายุ และแรงงานผู้ด้อยโอกาส เพื่อมีรายได้ที่มั่นคง รวมทั้งควรปรับปรุงหลักประกันทางสังคมและการคุ้มครอง ความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับแรงงานทุกกลุ่มให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี หลังสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายแล้ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ และควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีรายละเอียดของข้อมูลชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคหลังโควิด-19 ของกระทรวงแรงงาน
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน ยุคหลังโควิด-19

References

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2565). *ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 73-88.
- ทองคำดี แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). “วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19”: การงาน การเรียน และธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น.
- พัฒนารวี วิทยุฒิ. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษา สำนักงานออกแบบสำนักการโยธากรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รชา เหลืองบริสุทธิ์. (2564). *สำรวจโจทย์ใหม่โลกการทำงานคนเมือง เมื่ออนาคตของงานคืออนาคตของเมือง*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/faeA5>.
- รัตติยา ภูละออ และคณะ. (2565). *โครงการวิจัยประเด็นแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- โรงเรียนบางปะอิน ราชานุเคราะห์ 1. (ม.ป.ป.). *การตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล*. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2566, จาก racha1-online.school/courses/i31201-การศึกษาค้นหาและสร้าง lesson/การตรวจสอบแหล่งที่มาขอ/
- วรธา มงคลสืบสกุล. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด-19. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 267-282.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทอนาคตแรงงานไทยในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(2), 285-298.
- วีรวัฒน์ ปันทวงกู. (2563). *ทักษะแรงงานแบบไหนที่จำเป็นในโลกธุรกิจหลังยุคโควิด-19*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-477698>
- สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2564). ความปกติใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจหลังยุคโควิด -19. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(2), 46-59.
- สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน. (2566). *การบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน.

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2561). *ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่.
- อาคม เติมพิทยาไพสิฐ. (2557). *วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ... สู่ความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ.
- อาภา วรรณฉวี. (2564). *การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)*. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2566, จาก <https://bsru.net/การวิจัยเอกสาร-documentary-research/>
- อัญญา คำสด. (2566). รวมใจสร้างงานพัฒนาอาชีพแห่งอนาคต. *e-Magazine MOL*, 22(ฉบับเดือนมิถุนายน), 5-7.
- BASE Playhouse. (2021). *21st-Century Skill*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/SYL05>.
- Bcaremedicalcenter. (2020). *ป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019*. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.bcaremedicalcenter.com/Articles-detail/24>
- Butterworth, J. & Thwaites, G. (2010). *Thinking Skill*. Cambridgeshire: University Press Cambridge.
- Chobpradit, S. (2020) . Covid 19 Crisis Affect Social Change. *Journal of Chaiyaphum Review*, 3 (2), 1-14.
- DPU X Space. (2562). *เปิดผลวิจัยด้านทักษะแรงงานในอนาคต ปรับตัวอย่างไรให้รอดผลกระทบ AI*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565, จาก <https://dpux.dpu.ac.th/prnews/ai.html>
- Kostić, S. C., & Šarenac, J. G. (2020). “New Normal” Strategic Communication. In *Business Management and Communication Perspectives in Industry 4.0* (pp. 71-92). IGI Global.
- SEAC. (2020). *ทักษะที่จำเป็นในอนาคตเพื่อให้ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้*. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://shorturl.asia/SFlmy>
- Papadopoulos, N., & Oscar, M. (2010). Toward a Model of the Relationship between Internationalization and Export Performance. *International Business Review*, 19(4), 388-406.
- Quinones, M., Ford, J., & Teachout, M. (1995). The Relationship between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 48(4), 887-910.

