



รายงานสืบเนื่อง (Proceedings)

สัมมนาวิชาการ

เรื่อง นโยบายสังคม
กับวาระประเทศไทย 4.0



THAILAND 4.0

โครงการวิจัยบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายงานสืบเนื่องสัมมนาวิชาการ (Proceedings)

เรื่อง

“นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0”

วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2560

ห้องประชุมบุญชู โรจนเสถียร ชั้น 3 อาคารอเนกประสงค์ 1
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

จัดโดย

โครงการดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ร่วมกับ

สมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมไทย

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร
นางสาวจุฬารักษ์ เมืองโคตร
นายศิริพงศ์ สวัสดิ์สันติสุข

คณะกรรมการพิจารณาคุณภาพผลงานวิชาการ

คณะกรรมการภายในสถาบัน

๑. คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	ที่ปรึกษา
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.มาตี ลีมีสกุล	กรรมการ

คณะกรรมการจากภายนอกสถาบัน

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา สังขวรรณ	กรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง	กรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล	กรรมการ

คำนำ

การสัมมนา “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0” เป็นกิจกรรมวิชาการที่จัดโดยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับสมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับนโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0 ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แรงงาน และการบริหารจัดการท้องถิ่น คณาจารย์ รวมทั้งประชาชนผู้สนใจ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำไปสู่ข้อถกเถียงและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ในด้านนโยบายสังคม

การสัมมนาครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ในส่วนของผลงานวิชาการที่เชื่อมโยงกับวาระประเทศไทย 4.0 เพื่อนำเสนอ ประกอบด้วยผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 1 เรื่อง คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 1 เรื่อง และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 เรื่อง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แรงงาน และการบริหารจัดการท้องถิ่น ที่เชื่อมโยงกับวาระประเทศไทย 4.0

รายงานสืบเนื่องการสัมมนาวิชาการ (Proceedings) ฉบับนี้ ได้รวบรวมผลงานวิชาการฉบับเต็ม ที่ผ่านการพิจารณาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การเผยแพร่ผลงานวิชาการทำโดยการจัดพิมพ์รายงานสืบเนื่องเป็นรูปเล่ม และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Proceedings)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การสัมมนาวิชาการในครั้งนี้ จะทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ด้านนโยบายสังคม ที่สร้างความรู้ความเข้าใจต่อวาระประเทศไทย 4.0 ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสังคม

คำกล่าวรายงาน

สัมมนาวิชาการ “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0”

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม

ห้องบุญชู โรจนเสถียร ชั้น 3

อาคารอเนกประสงค์ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์)

19 กรกฎาคม 2560 เวลา 08.00 - 16.30 น.

กราบเรียน คณะบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่านรอง ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ท่านผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผู้มีเกียรติทุกท่าน

ในโอกาสเปิดการสัมมนาวิชาการ “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0” ดิฉัน รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ขอรายงานความเป็นมาของการสัมมนาวิชาการและภาพรวมของการสัมมนาครั้งนี้

การสัมมนานี้มีที่มาจากการทำงานร่วมกันระหว่างสี่มหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัย ที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนด้านนโยบายสังคม ในระดับบัณฑิตศึกษา อันประกอบด้วยมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เครือข่ายการจัดการศึกษาด้านนโยบายสังคมระดับดุษฎีบัณฑิต มีความเห็นว่า วาระประเทศไทย 4.0 เป็นประเด็นที่มีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการออกแบบนโยบายสังคมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดใน 20 ปีข้างหน้า จึงต้องการการร่วมคิด ร่วมทำอย่างจริงจังจากทุกภาคส่วน กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวาระประเทศไทย 4.0 ซึ่งแม้จะมีการเผยแพร่ความรู้มาโดยลำดับ แต่ก็ยังต้องการความชัดเจนอีกมาก โดยเฉพาะในประเด็นนโยบายสังคม และได้เชิญสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทยเข้ามาร่วมเป็นองค์กรผู้จัดด้วยในฐานะที่มีบทบาทสำคัญเช่นกันในการขับเคลื่อนการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

การสัมมนาวิชาการวันนี้แบ่งเป็น 2 ภาค ภาคเช้าเป็นภาคนำเสนอความรู้เกี่ยวกับวาระประเทศไทย 4.0 เริ่มด้วยคำถามที่ว่า “วาระประเทศไทย 4.0 จะพาเราไปสู่อะไร” ในการตอบคำถามนี้ เราได้รับความกรุณาจากท่านผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสายงานวิจัย บริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นภาคธุรกิจ

ต่อจากคำถามนี้ คำถามที่ตามมาก็คือ “นโยบายสังคมด้านแรงงาน ความมั่นคงของมนุษย์ และการจัดการท้องถิ่นของไทยควรจะเป็นอย่างไร?” ผู้ที่จะมาให้ ความชัดเจน ความรู้ ข้อคิด ในประเด็นนี้คือ ท่านรองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษา ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และท่านที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ท่านเป็นผู้แทนจากหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในการออกแบบ นโยบายสังคม

องค์กรผู้จัดขอขอบพระคุณผู้แทนจากหน่วยงานทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ในช่วงบ่ายเป็นการนำเสนอผลงานวิชาการ 4 เรื่อง ที่เสนอแนวทางในการปรับตัวด้าน ต่าง ๆ เพื่อรองรับวาระประเทศไทย 4.0 คือด้านการทำงาน ด้านเยาวชนซึ่งเชื่อมโยงกับบทบาทของ องค์กรปกครองท้องถิ่นด้วย และ ด้านคนพิการ ผู้เสนอบทความเป็นนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

องค์กรผู้จัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการสัมมนาครั้งนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนวาระ ประเทศไทย 4.0 ทั้งในประเด็นการมองไปข้างหน้า การจัดการกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งโดย ตั้งใจและไม่ตั้งใจ

ในโอกาสนี้ ขอกราบเรียนเชิญคณาบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ กล่าวเปิดการสัมมนา วิชาการ “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0”

คำกล่าวเปิด
สัมมนาวิชาการ “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0”
โดย
ศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม
คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ห้องบุญชู โรจนเสถียร ชั้น 3
อาคารอเนกประสงค์ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์)
19 กรกฎาคม 2560 เวลา 08.00 - 16.30 น.

กราบเรียน ท่านรองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ท่านผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผู้มีเกียรติทุกท่าน ก่อนอื่นใด กระผมขอต้อนรับทุกท่านเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ ด้วยความยินดีเป็นอย่างยิ่ง

ท่านผู้มีเกียรติทุกท่าน วาระประเทศไทย 4.0 มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในช่วง 20 ปีข้างหน้า กล่าวได้ว่าจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในด้านนโยบายสังคมและนโยบายด้านอื่น ๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้วาระประเทศไทย 4.0 เป็นจริง รวมทั้งรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านในครั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ต้องการการทำงานทั้งในระดับนโยบายและในระดับท้องถิ่น ซึ่งทำงานโดยตรงกับประชาชน ที่เป็นทั้งผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และที่จะได้รับผลกระทบจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญนี้ การทำงานนี้ต้องการการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีบทบาทหน้าที่หลักทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการสังคมในด้านสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคมและนโยบายสังคม การสัมมนาครั้งนี้จึงนอกจากจะเป็นบทบาทในด้านบริการสังคมแล้ว คณะผู้จัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะนำไปสู่การร่วมมือทางด้านวิชาการ และ ด้านอื่น ๆ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะหน่วยงานที่ร่วมจัดเท่านั้น ในการร่วมทำงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทั้งในส่วนกลางและระดับท้องถิ่น

กระผมขอขอบพระคุณวิทยากรทุกท่านที่สละเวลามาร่วมกันให้ความรู้ ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และท่านผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสายงานวิจัย บริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด (มหาชน) ท่านรองปลัดกระทรวงแรงงาน ท่านรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และท่านที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระผมมีความเชื่อมั่นว่า ความรู้ความเชี่ยวชาญจากท่านวิทยากรทุกท่าน การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในเวทีสัมมนา นี้ จะนำไปสู่การต่อยอดความรู้และแนวทางการขับเคลื่อน

(6)

ยุทธศาสตร์ และขอเชิญชวนให้ทุกท่านร่วมฟังการนำเสนอผลงานวิชาการในช่วงบ่ายด้วย เพื่อจะได้เห็นภาพขยายในบางประเด็นของนโยบายสังคม เพื่อการปรับตัวเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

ในโอกาสนี้ กระผมขอขอบคุณองค์กรผู้จัด เครือข่ายการจัดการศึกษาด้านนโยบายสังคมระดับภูมิภาค ๖ ภูมิภาค อันประกอบด้วยมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และขอขอบคุณสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทยที่ได้เข้าร่วมจัดงานสัมมนาวิชาการครั้งนี้ด้วย โดยเฉพาะท่านนายกสมาคม สภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย ซึ่งดำรงตำแหน่ง คณบดีวิทยาลัยสหวิทยาการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ด้วย ได้ให้เกียรติมาเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายในช่วงเช้านี้

บัดนี้ได้เวลาเปิดการสัมมนาแล้ว กระผม คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขอเปิดการสัมมนาวิชาการเรื่อง “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0” และขอให้การสัมมนาวิชาการนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้จัดได้ตั้งใจไว้ คือ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับทั้งความรู้ แรงบันดาลใจ และสังคมในวงกว้างได้มีโอกาสได้รับประโยชน์จากการสัมมนาครั้งนี้ด้วย เพื่อประโยชน์ในการร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 ร่วมกัน

ขอบคุณครับ

กำหนดการสัมมนาวิชาการ
เรื่อง “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0”
ห้องบุญชู โรจนเสถียร ชั้น 3
อาคารอเนกประสงค์ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์)
19 กรกฎาคม 2560 เวลา 08.00 - 16.30 น.

ภาคเช้า

8.00 - 8.30 น.

ลงทะเบียน

8.30 - 9.00 น.

พิธีเปิดสัมมนา

โดย คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กล่าวรายงาน โดย ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสังคม

9.00 - 10.00 น.

การอภิปราย หัวข้อเรื่อง “วาระประเทศไทย 4.0 จะพาเราไปสู่อะไร?”

โดย คุณวันฉัตร สุวรรณกิตติ

(ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายสาธารณะ)

ดร.พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย

(ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสายงานวิจัย บริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด
(มหาชน))

ผู้ดำเนินรายการ รศ.ดร.เดชา สังขวรรณ

(นายกสมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการ
สังคมไทย)

10.00 - 10.15 น.

พักรับประทานอาหารว่าง

10.15 - 12.15 น.

การอภิปราย หัวข้อเรื่อง “นโยบายสังคมด้านแรงงาน ความมั่นคง
ของมนุษย์ และการจัดการท้องถิ่นของไทยควรเป็นอย่างไร?”

โดย คุณบุญเลิศ ธีระตระกูล

(รองปลัดกระทรวงแรงงาน)

คุณชินชัย ชีเจริญ

(ที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์)

คุณศตพงษ์ สุนทรารักษ์

(ผู้อำนวยการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น)

ผู้ดำเนินรายการ ศ.ดร.โกวิทย์ พวงงาม

(คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

12.15 - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

ภาคบ่าย

13.00 - 16.30 น. การนำเสนอผลงานวิชาการที่เชื่อมโยงกับวาระประเทศไทย 4.0

“นโยบายคุณภาพชีวิตแรงงานในยุค 4.0: บทเรียนจากต่างประเทศ”

โดย อ.ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“แนวทางการพัฒนามนุษย์ ยุคไทยแลนด์ 4.0”

โดย ผศ.กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“นโยบายสังคมด้านคนพิการกับวาระประเทศไทย 4.0”

โดย ผศ.ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเด็กเยาวชนสู่
ประเทศไทย 4.0”

โดย ผศ.ชานนท์ โกมลมาลย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

กองบรรณาธิการ และคณะกรรมการพิจารณาคุณภาพผลงานวิชาการ

คำนำ	(1)
------	-----

คำกล่าวรายงาน	(3)
---------------	-----

คำกล่าวเปิด	(5)
-------------	-----

กำหนดการ	(7)
----------	-----

บทความวิชาการ

นโยบายคุณภาพชีวิตแรงงานในยุค 4.0: บทเรียนจากต่างประเทศ เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว	1
--	---

นโยบายสังคมด้านคนพิการกับวาระประเทศไทย 4.0 จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร	14
---	----

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเด็กเยาวชนสู่ประเทศไทย 4.0 ชานนท์ โกมลมาลย์	32
---	----

แนวทางการพัฒนามนุษย์ยุค Thailand 4.0 กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง	50
--	----

ภาคผนวก

ผลการประเมินกำหนดการสัมมนาวิชาการ	74
-----------------------------------	----

ประมวลภาพกิจกรรม	78
------------------	----

คำสั่งคณะทำงาน	81
----------------	----

คำสั่งคณะกรรมการประเมินคุณภาพผลงานวิชาการโครงการสัมมนา นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0	83
---	----

ผลงานวิชาการที่เชื่อมโยงกับ วาระประเทศไทย 4.0

นโยบายคุณภาพชีวิตแรงงานในยุค 4.0: บทเรียนจากต่างประเทศ
Quality of Life Policies for Workers in 4.0 Era: International Lessons

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว¹
Kiatanantha Lounkaew

Abstract

This article examines quality of life policies designed to mitigate impacts as a country move towards Economy 4.0 era. It begins by assessing the influence of the Fourth Industrial Revolution on the functioning of labour market; two aspects are to be discussed in some details: skill requirements and job losses. It has been found that unskilled and semi-skill workers are at risk of being replaced by automation and digitization. Such risk will inevitably affect quality of life of workers and their families. For Thailand, up to around 12 million workers are susceptible to such changes.

Lessons from Estonia, France, Germany, United Kingdom and Sweden are discussed and compared. By and large, quality of life policies for workers in Economy 4.0 era in these countries are still at their early stages, focusing mainly of skill upgrading to minimize the chance of being replaced by automation and digitization. Skill upgrading initiatives in these countries rely on the nexus between public and private sectors. Labour unions also play an influential role in employment bargaining, wage negotiation and the design of training modules. None of these countries have revised their social security system to cope with potential impacts of automation and digitization.

For Thailand, workers skill enhancement program at large scale is need if the country wish to make steps towards Thailand 4.0. The program will benefit workers not only in terms of employment security, but also in terms of potential wage gain. Collaboration between public and private sector as well as civil society are a prerequisite for such program to succeed. Labour unions should position themselves as mediators between workers and employees to seek out a practical approach to skill enhancement. They can also be instrumental in developing proper training modules for workers who wish to upgrade their skills.

Keywords: Industry 4.0, Thailand 4.0, Labour demand, Quality of life policy for workers

¹ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษานโยบายคุณภาพชีวิตของแรงงานในต่างประเทศ โดยเริ่มจากการประเมินผลกระทบจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่มีต่อตลาดแรงงาน ทั้งในด้านการเลิกจ้างทักษะที่มีความจำเป็น ตลอดจนถึงนโยบายที่ใช้ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างจะเกิดขึ้นกับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือเป็นหลัก ซึ่งในกรณีของประเทศไทยนั้น แรงงานที่มีความเสี่ยงถูกเลิกจ้างมีประมาณ 12 ล้านคน

จากการศึกษาแนวทางการปรับตัวของประเทศเอสโตเนีย ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และสวีเดน พบว่า ประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะของแรงงานในทุกกลุ่ม โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ สหภาพแรงงาน และภาคเอกชน ซึ่งยังอยู่ในระยะเริ่มต้น แต่ยังไม่มีการปรับปรุงระบบประกันสังคมเพื่อรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้น

สำหรับประเทศไทยนั้น การเตรียมความพร้อมของแรงงานเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นเพียงพอต่อการขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 และยังสามารถรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้นั้น ต้องเป็นการทำงานร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม นอกจากนี้แล้ว สหภาพแรงงานควรจะมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อช่วยกันวางแนวทางการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงการปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในช่วงเปลี่ยนผ่าน ซึ่งจะเป็นหลักประกันที่สำคัญอีกทางหนึ่งว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ไทยแลนด์ 4.0, ความต้องการจ้างงาน, Industry 4.0, นโยบายคุณภาพชีวิตแรงงาน

บทนำ

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการก้าวไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 คือ คุณภาพของคนในประเทศ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัยทำงาน เพราะคนกลุ่มนี้จะเป็นคนกลุ่มแรกที่จะต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และคนกลุ่มนี้ก็เป็นคนกลุ่มแรกที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ ด้วยเหตุนี้ หลายประเทศโดยเฉพาะในยุโรปจึงให้ความสำคัญกับนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพื่อให้แรงงานเหล่านี้มีความพร้อมกับการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0 และยังเป็นหลักประกันว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงจะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

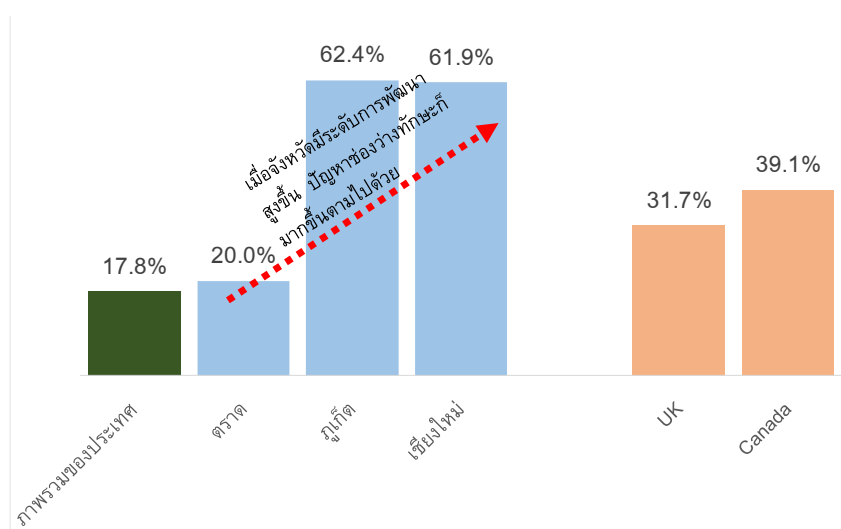
สำหรับความพร้อมของแรงงานไทยนั้น ผลการศึกษาของ เกียร์ตोनันด์ ล้วนแก้ว และคณะ (2560) โดยใช้ข้อมูลของ Human Capital Report 2016 ซึ่งจัดทำโดย World Economic Forum พบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนของแรงงานฝีมือมีเพียง 14.4% ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ประเทศสวีเดน เยอรมนี สิงคโปร์ และฟินแลนด์ ซึ่งมีความพร้อมในการเข้าสู่ยุค 4.0 มากกว่าประเทศไทย มีสัดส่วนแรงงานฝีมืออยู่ระหว่าง 43 % ถึง 55 % ถ้านำตัวเลขของ 4 ประเทศมาเฉลี่ยจะพบว่า

สัดส่วนแรงงานฝีมือมีค่าประมาณ 48 % ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าในปี 2559 จำนวนผู้มีงานทำมีประมาณ 37.98 ล้านคน หาก 14.4 % ของผู้มีงานทำเป็นแรงงานฝีมือ ก็แสดงว่า ในตอนนี้ประเทศไทยมีแรงงานฝีมือราว 5.47 ล้านคน

ถ้านำค่าเฉลี่ยของสัดส่วนแรงงานฝีมือของ 4 ประเทศมาเป็นฐานในการคิด เงื่อนไขหนึ่งที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถไปสู่ยุค 4.0 ได้ คือ แรงงานของประเทศประมาณ 48 % จะต้องเป็นแรงงานฝีมือ คิดเป็นจำนวนราว 18.28 ล้านคน ซึ่งหมายความว่า ต้องมีการยกระดับทักษะของแรงงานไทยอีก 12.81 ล้านคนให้กลายเป็นแรงงานฝีมือ ซึ่งมีทั้งแรงงานใหม่ที่เพิ่งออกมาจากระบบการศึกษา และแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้ว ในทางกลับกัน หากแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับการยกระดับทักษะอย่างเหมาะสมโดยเร็ว ก็จะเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่จะตกงานจากการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ยุค 4.0

นอกจากประเด็นเรื่องการเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว อีกประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเช่นกัน คือ ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไม่ว่าคนเหล่านี้จะเลือกเป็นผู้ประกอบการหรือเลือกจะทำงานเป็นลูกจ้างก็ตาม

ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาจนส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานนั้น สามารถประเมินได้จากระดับความรุนแรงของช่องว่างทักษะ (Skill Gaps) ซึ่งคิดจากจากร้อยละของสถานประกอบการที่ระบุว่าแรงงานในสถานประกอบการมีความสามารถในการทำงานต่ำกว่าความคาดหวังจนส่งผลกระทบต่อธุรกิจ



รูปที่ 1 ปัญหาช่องว่างทักษะของประเทศไทย เทียบกับสหราชอาณาจักร (UK) และแคนาดา (Canada)

ที่มา: เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว และคณะ (2560)

รูปที่ 1 แสดงระดับปัญหาช่องว่างทักษะของประเทศไทย เทียบกับสหราชอาณาจักร (UK) และ แคนาดา (Canada) ซึ่งจะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมแล้วระดับปัญหาช่องว่างทักษะของไทยมีค่าประมาณ 17.8 % สำหรับจังหวัดตราด ปัญหาช่องว่างทักษะมีค่าประมาณ 20.0 % อย่างไรก็ตาม ปัญหาเดียวกันนี้ของเชียงใหม่และภูเก็ตมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 62.4 % และ 61.9 % ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าปัญหานี้สหราชอาณาจักรและแคนาดาถึงเท่าตัว สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อจังหวัดมีการพัฒนามากขึ้น ปัญหาช่องว่างทักษะก็มีความรุนแรงมากขึ้น เป็นสัญญาณบอกว่า การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยขาดการเตรียมความพร้อมของระบบการศึกษาที่เหมาะสมจะทำให้ปัญหาช่องว่างทักษะมีความรุนแรงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัญหาช่องว่างทักษะไม่ได้เกิดขึ้นกับประเทศไทยเท่านั้น แต่เป็นปัญหาร่วมกันของทุกประเทศที่ต้องการจะผลักดันตนเองไปสู่ยุค 4.0 การศึกษาของ เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2559) พบว่า แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างอังกฤษและแคนาดาก็มีปัญหา ช่องว่างทักษะเช่นกัน เพียงแต่ปัญหาดังกล่าวในประเทศเหล่านี้มีความรุนแรงน้อยกว่าประเทศไทย ประมาณครึ่งหนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าหลายประเทศได้มีการวางแผนแนวทางในการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ไว้แล้วในระดับหนึ่ง

บทความนี้เป็นการศึกษานโยบายคุณภาพชีวิตของแรงงานของประเทศเอสโตเนีย ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และสวีเดน โดยการวิเคราะห์นโยบายคุณภาพชีวิตของแรงงานจะใช้ ขอบเขตการวิเคราะห์ตาม Havovic (1991) และ Scobel (1975) ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตของ แรงงานขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระบบการให้ค่าตอบแทน รวมถึงผลประโยชน์อื่นจากการทำงาน โอกาสแสดงความเห็น และโอกาสในการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการองค์กร

เนื้อหาในส่วนที่เหลือของบทความนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนด้วยกัน ส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผล กระทบจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่มีต่อตลาดแรงงาน ส่วนที่ 3 อธิบายถึงนโยบายด้าน คุณภาพชีวิตของแรงงานในต่างประเทศ ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอเกี่ยวกับการนำนโยบายมาปรับใช้กับ ประเทศไทย และจะสรุปผลการศึกษาไว้ในส่วนที่ 5

ผลกระทบจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่มีต่อตลาดแรงงาน

การศึกษาของ Fraunhofer Institute for Industrial Engineering (2013) พบว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 มีระยะเวลาห่างกันประมาณ 100 ปี แต่การ ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือที่เรียกว่า Industry 4.0 นั้น จะใช้เวลาประมาณ 50 ปี หรือคิดเป็น แค่ครึ่งหนึ่งของเวลาที่เคยใช้ในอดีต พลังสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมทุกครั้ง คือ การ ค้นพบเทคโนโลยีใหม่ที่ถูกนำมาใช้มากับเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เทคโนโลยี เหล่านี้ทำให้ความสามารถในการผลิตของสังคมที่นำเอาเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้เพิ่มขึ้นแบบก้าว

กระโดด และทำให้เกิดการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานใหม่ ทั้งในแง่ของโครงสร้างองค์กร แนวทางการผลิต และการทำงานของแรงงาน (Stearns, 2012; Schwab, 2017)

อย่างไรก็ตาม ในแง่ของแรงงานนั้น เทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้มีความซับซ้อนมากขึ้นตามเวลา ที่ผ่านไป การจะทำงานกับเทคโนโลยีใหม่เหล่านี้ได้ แรงงานเองก็ต้องมีทักษะที่เหมาะสมด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะเป็นผลดีต่อแรงงานที่มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีเหล่านั้น แรงงานกลุ่มนี้ย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ส่งผลให้มีโอกาสได้งานทำและได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สำหรับแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวได้หรือมีทักษะที่ไม่เหมาะสมก็มีแนวโน้มที่จะตกงาน หรือได้ค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าแรงงานในกลุ่มแรก ปรากฏการณ์นี้ถูกเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่างกันในลักษณะที่ไม่เท่าเทียมกันหรือ Skill-biased technological change (Acemoglu, 2002; Autor *et al.*, 1998; Autor *et al.*, 2003)

สำหรับประเทศไทย การศึกษาของ ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (2553) พบว่า อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานที่จบมหาวิทยาลัยมีการขยายตัวมากกว่าอุปสงค์ของแรงงานที่จบมัธยม ซึ่งส่งผลให้ค่าจ้างในช่วงปี พ.ศ. 2541 ถึง 2552 ของผู้ที่จบมหาวิทยาลัยมีอัตราการขยายตัวสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานที่มีวุฒิ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า สะท้อนให้เห็นว่าช่วงเวลาดังกล่าวแรงงานที่มีทักษะสูงกว่า (วัดจากวุฒิการศึกษา) เป็นกลุ่มที่ได้ประโยชน์มากกว่าแรงงานกลุ่มที่มีทักษะปานกลางหรือแรงงานที่มีทักษะต่ำ หรือที่เรียกว่าแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือตามลำดับนั่นเอง

สำหรับการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 มีเทคโนโลยีหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอยู่ 5 ประการด้วยกัน คือ 1) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีปริมาณมาก (Big Data) 3) เทคโนโลยีอัจฉริยะ ได้แก่ หุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) และการพิมพ์ 3 มิติ (3D Printing) 4) การรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ และ 5) การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) ในยุคนี้ เครื่องมือเครื่องจักรจะไม่ทำงานโดยลำพัง แต่เป็นการทำงานแบบประสาน เชื่อมโยงกันตลอดเวลาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การทำงานในเชิงกายภาพที่เกิดขึ้นควบคู่กับการทำงานในโลกเสมือนจริงนี้ จะกลายเป็นสภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานที่เรียกว่าระบบทำงานที่เชื่อมโยงสภาพทางกายภาพกับไซเบอร์เข้าด้วยกัน (Cyber-Physical System หรือ CPS)

สำหรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตลาดแรงงานนั้น Ganz (2014) และ Buhr (2017) ประเมินว่า แรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือจะเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด เพราะทักษะที่มีอยู่สามารถถูกทดแทนได้ด้วยเทคโนโลยี ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสรุปผลการศึกษาของ Frey and Osborne (2013) ที่แสดงให้เห็นว่า 47% ของตำแหน่งงานในปัจจุบันจะหายไปภายใน 25 ปี

นอกจากนี้แล้ว งานชิ้นนี้ยังมีการประเมินความเสี่ยงของอาชีพต่าง ๆ ว่ามีโอกาสจะตกงานมากน้อยแค่ไหนเมื่อมีการใช้เทคโนโลยีทำงานแทนคน จากข้อมูลในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า อาชีพส่วนใหญ่ที่เสี่ยงตกงานจะเป็นอาชีพที่ทำงานซ้ำ ๆ ไม่ได้ใช้ทักษะเฉพาะด้าน หรือหากจะต้องใช้ทักษะ ก็เป็นทักษะในระดับต่ำถึงระดับกลาง เช่น พนักงานขายของทางโทรศัพท์มีโอกาสตกงาน 99% ในอีก

25 ปีข้างหน้า เลขาธิการและธุรการมีโอกาสตกงาน 94 % สำหรับอาชีพที่เสี่ยงตกงานน้อยที่สุด ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ด้านการดูแลสุขภาพจิตและผู้ติดยาเสพติด แพทย์ นักมานุษยวิทยาและนักโบราณคดี รวมถึงวิศวกรทางทะเลและนักออกแบบเรือ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีโอกาสตกงานแค่ประมาณ 1% สิ่งที่ว่าอาชีพเหล่านี้มีเหมือนกัน คือ ล้วนแต่เป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง ต้องมีการคิดวิเคราะห์ ควบคู่ไปกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 1 การประเมินความเสี่ยงที่จะตกงานเมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาทำงานแทนคน

อาชีพที่เสี่ยงตกงานสูงที่สุด 10 อันดับแรก		อาชีพที่เสี่ยงตกงานต่ำที่สุด 10 อันดับแรก	
อาชีพ	โอกาสตกงาน	อาชีพ	โอกาสตกงาน
พนักงานขายทางโทรศัพท์	99%	นักสังคมสงเคราะห์ด้านการดูแลสุขภาพจิตและผู้ติดยาเสพติด	0.31%
ผู้รับทำแบบฟอร์มภาษี	99%	นักออกแบบท่าเต้น	0.40%
ผู้ประเมินความเสียหายให้กับบริษัทประกัน	98%	แพทย์	0.42%
กรรมการตัดสินกีฬาและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	98%	นักจิตวิทยา	0.43%
เสมียนทนาย	98%	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	0.55%
พนักงานร้านอาหารและเครื่องดื่ม	97%	นักวิเคราะห์ระบบด้าน IT	0.65%
นายหน้าอสังหาริมทรัพย์	97%	นักมานุษยวิทยาและนักโบราณคดี	0.77%
คนงานในไร่นา	97%	วิศวกรทางทะเลและนักออกแบบเรือ	1.0%
เลขาธิการและธุรการ	96%	ผู้จัดการฝ่ายขาย	1.3%
พนักงานส่งของและเอกสาร	94%	ประธานบริหาร (CEO)	1.5%

ที่มา: Frey and Osborne. (2013).

นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานในต่างประเทศ

องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่อสถานการณ์ในชีวิตของตนเองเมื่อเทียบกับที่คาดหวังไว้ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและคุณค่าของสังคม (WHO, 1997) ในการจัดทำดัชนีคุณภาพชีวิตของประเทศต่าง ๆ นิตยสาร The Economist ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับปัจจัย 9 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ความมั่งคั่ง สุขภาพ ความมั่นคงทางการ

เมืองและความปลอดภัย คุณภาพของครอบครัว คุณภาพของชุมชน สภาพอากาศและภูมิประเทศ ความมั่นคงในการทำงาน เสรีภาพทางการเมือง และความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (The Economist, 2005) สหภาพยุโรปได้กำหนดมิติในการประเมินคุณภาพชีวิตเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ทรัพย์สิน การมีงานทำ การศึกษา สุขภาพ การพักผ่อนหย่อนใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองและสิทธิขั้นพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย (European Union, 2015)

หากนำแนวคิดข้างต้นมาปรับใช้ในบริบทของการศึกษารั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานในยุค 4.0 จะขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน รายได้ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไป

จากการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานในยุค 4.0 พบว่า สำหรับกลุ่มประเทศที่เป็นเป้าหมายในการศึกษารั้งนี้ซึ่งประกอบไปด้วย เอสโทเนีย ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และสวีเดน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญมีเพียงด้านการยกระดับทักษะของแรงงาน เพราะประเทศเหล่านี้มองว่า การยกระดับทักษะให้สอดคล้องกับยุค 4.0 จะช่วยลดความเสี่ยงจากการเลิกจ้าง ช่วยให้แรงงานสามารถทำงานในองค์กรได้โดยไม่ต้องเผชิญกับความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงในระดับที่มากจนเกินไป และการมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการบริหารจัดการองค์กรนั้นทุกประเทศยังยึดแนวทางเดิมที่ถูกกำหนดโดยระบบการเมือง วัฒนธรรม โครงสร้างตลาดแรงงาน และปัจจัยเชิงประวัติศาสตร์ของประเทศ จะไม่อยู่ในขอบเขตของการศึกษานี้

ตารางที่ 2 เป็นการสรุปนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีสองประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ประเด็นแรก คือ การมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุค 4.0 ซึ่งจะเป็นหลักประกันว่าแรงงานจะมีงานทำและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถรักษาระดับคุณภาพชีวิตไว้ได้ ประเด็นที่สอง เป็นการบรรเทาผลกระทบในกรณีที่ต้องถูกเลิกจ้างเนื่องจากทักษะที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

จากตารางจะเห็นได้ว่า ทุกประเทศที่นำมาสรุปไว้อยู่ในระยะเริ่มต้นของการทำความเข้าใจว่ายุค 4.0 จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในประเทศอย่างไร ที่น่าสังเกต คือ แต่ละประเทศต่างก็พยายามจะหาตัวแบบในการรับมือที่เหมาะสมของตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า แม้จะมีแนวทางที่ชัดเจนว่าต้องมีการยกระดับทักษะของแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว แนวทางที่เหมาะสมของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไปตามโครงสร้างทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน

นอกจากนี้แล้ว หากพิจารณาถึงนโยบายบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นหากถูกเลิกจ้าง จะพบว่าในปัจจุบันทุกประเทศยังคงใช้ระบบประกันสังคมที่มีอยู่เป็นเครื่องมือในการรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น ระบบประกันสังคมในประเทศส่วนใหญ่ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบรรเทาผลกระทบจากการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นไม่บ่อยและมีจำนวนผู้ได้รับผลกระทบไม่มากนัก จึงเป็นที่น่าเป็นห่วงว่าระบบดังกล่าวจะมี

ความพร้อมและทรัพยากรเพียงพอต่อการดูแลแรงงานที่ตกงานเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอหรือไม่ เพราะระบบนี้ในทุกประเทศยังต้องพึ่งพาเงินช่วยเหลือจากภาครัฐอยู่

อีกประเด็นก็คือ ระบบประกันสังคมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ได้ถูกออกแบบมาให้รองรับลักษณะการทำงานที่มีความเป็นอิสระและรายได้มีความไม่แน่นอนมากขึ้นในยุค 4.0 ทำให้อาจเกิดกรณีที่ผู้มีงานทำแต่ไม่มีรายได้ในบางช่วงเวลา แต่ไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมของตนเองได้ จนส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพวกเขาต่ำกว่าผู้ที่ตกงานและได้รับการช่วยเหลือจากระบบประกันสังคม

ตารางที่ 2 นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานของบางประเทศในยุโรป

ประเทศ	นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน	นโยบายบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นหากถูกเลิกจ้าง
เอสโตเนีย	- ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีกฎหมายรองรับ 2 บท คือ Adult Education Act และ Professionals Act - ยกระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน
ฝรั่งเศส	- ภาครัฐ สหภาพแรงงาน และเอกชน ร่วมกันทำวิจัยเพื่อประเมินว่าแรงงานควรมีบทบาทอะไรบ้างในการทำงานกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสร้างแผนวางแผนพัฒนาทักษะของแรงงาน - มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานที่ต้องการยกระดับทักษะได้เข้ารับการฝึกอบรม	ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน
เยอรมนี	- ภาครัฐ สหภาพแรงงาน และภาคเอกชน ร่วมกันศึกษาถึงแนวทางในการสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับคุณภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานในยุค 4.0 (Decent work model) - มีการเผยแพร่ประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะได้รับจากการยกระดับทักษะของแรงงาน - จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะแรงงาน ผ่านวิทยาลัยเทคนิค สถานประกอบการ รวมถึงหลักสูตรระยะสั้น	อยู่ระหว่างการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับระบบประกันสังคมให้มีความยืดหยุ่นขึ้น เพื่อรองรับผู้ที่ทำงานอิสระ (Freelancers) ในกรณีที่ไม่มีงานทำเป็นเวลานาน หรือมีรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

ประเทศ	นโยบายด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน	นโยบายบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นหากถูกเลิกจ้าง
สหราชอาณาจักร	● มีการศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่จะช่วยยกระดับทักษะของแรงงานให้เหมาะสมกับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ● ศึกษาความเป็นไปได้ในการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อยกระดับทักษะของแรงงาน	● ยังไม่มีความชัดเจน
สวีเดน	● อยู่ระหว่างการศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อประเมินความรุนแรงของผลกระทบและแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือ	● ยังไม่มีความชัดเจน

ที่มา: Buhr *et al.* (2017) และ Buhr (2017)

การนำนโยบายมาปรับใช้กับประเทศไทย

การปรับทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศเป็นเรื่องใหญ่ประเทศที่จริงจังกับการก้าวไปสู่ยุค 4.0 ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก จากการศึกษาแนวทางของทั้ง 5 ประเทศ พบว่า แม้ประเทศเหล่านี้มีความแตกต่างกันในระดับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ และวัฒนธรรม แต่กลับมีแนวทางในการทำงานที่เหมือนกัน คือ การสร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน (Skill Development Ecosystem)

หัวใจสำคัญของระบบนิเวศน์นี้ คือ การทำงานแบบ 3 ประสาน ที่เกิดจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลประชารัฐของไทยที่มีภาครัฐเป็นหน่วยงานหลักทำหน้าที่ประสานงานดึงเอาภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามาร่วมทำงานเพื่อหาคำตอบว่าต้องยกระดับหรือเพิ่มทักษะใดบ้าง โดยแต่ละอุตสาหกรรมจะมีคณะที่ปรึกษาซึ่งมาจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้น เพื่อช่วยกันประเมินแรงงานในแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งงาน ต้องพัฒนาทักษะอะไรบ้าง และแนวทางไหนถึงจะเหมาะสมที่สุด โดยต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะในเชิงพื้นที่ควบคู่กันไปด้วย

ข้อมูลที่ได้มาจะถูกส่งต่อไปยังผู้รับผิดชอบสามกลุ่มด้วยกัน กลุ่มแรก คือ หน่วยงานด้านแรงงาน เช่น กระทรวงแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการยกระดับแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน กลุ่มที่สอง คือ หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องการผลิตคนรุ่นใหม่เข้ามาป้อนตลาดแรงงาน กลุ่มที่สาม คือ ภาคประชาสังคม เป็นกำลังเสริมในการเผยแพร่ให้สังคมและ

ชุมชนเห็นความสำคัญของการยกระดับทักษะของแรงงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือหน่วยงานสองกลุ่มข้างต้นตามที่ได้รับารร้องขอ

อีกประเด็นที่เป็นข้อสรุปจากการเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในต่างประเทศ คือ การกำหนดแนวทางการพัฒนาคนเพื่อให้ช่องว่างทักษะหมดไปเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก สิ่งที่ได้เพื่อลดปัญหานี้ต้องเริ่มด้วยการแบ่งแรงงานออกเป็นสองกลุ่ม คือ แรงงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษากับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว

สำหรับแรงงานใหม่ที่ก้าวเข้าไปสู่โลกของการทำงานเป็นครั้งแรก ความพร้อมจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในระบบการศึกษาธิการ การแก้ปัญหาแรงงานใหม่จึงเชื่อมโยงกับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงตามบริบทของพื้นที่ควบคู่กันไป

สำหรับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ช่องว่างทักษะเกิดจากการที่แรงงานปรับตัวกับลักษณะของงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาไม่ได้ หรือไม่มีโอกาสได้ยกระดับทักษะของตนเอง การแก้ปัญหานี้จึงเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความพร้อมของแต่ละคน

บทเรียนจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการลดช่องว่างทักษะชี้ให้เห็นว่า การแก้ปัญหานี้ต้องแก้ในระดับพื้นที่เพราะแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน การจัดการศึกษาจึงควรเป็นการจัดการศึกษาในเชิงพื้นที่มากกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเยาวชนในวัยเรียนควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้แรงงานในตลาดแรงงานได้มีโอกาสยกระดับทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไป

เนื่องจากการจัดการศึกษาแบบใช้พื้นที่เป็นฐานยังเป็นเรื่องใหม่ จึงจำเป็นจะต้องมีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการสร้างเครือข่ายความรูปแบบประชารัฐในระดับพื้นที่ การจะดำเนินการเรื่องนี้ให้ประสบผลสำเร็จจึงควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ เพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในระดับพื้นที่ ให้สามารถทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้ตามเป้าหมายที่รัฐบาลวางไว้

นอกจากนี้แล้ว การปรับระบบประกันสังคมของประเทศให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากในปัจจุบันก็เป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาโดยเร็ว เพื่อให้ระบบมีความพร้อมก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจริง

สรุป

บทความนี้มีเริ่มต้นด้วยการประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่มีต่อตลาดแรงงาน ทั้งในด้านของการเลิกจ้าง ทักษะที่มีความจำเป็น ตลอดจนถึงนโยบาย

ที่ใช้ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างจะเกิดขึ้นกับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ โดยในกรณีของประเทศไทยนั้น ปัญหาช่องว่างทักษะถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานมีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างได้เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ โดยแรงงานในกลุ่มนี้มีประมาณ 12 ล้านคน

จากการศึกษาแนวทางการปรับตัวของประเทศเอสโตเนีย ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และสวีเดน พบว่า ประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะของแรงงานในทุกกลุ่ม โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ สหภาพแรงงาน และภาคเอกชน ซึ่งยังอยู่ในระยะเริ่มต้น แต่ยังไม่มีการปรับปรุงระบบประกันสังคมเพื่อรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้น

สำหรับประเทศไทยนั้น การเตรียมความพร้อมของแรงงานเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นเพียงพอต่อการขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 และยังสามารถรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ได้นั้น ต้องเป็นการทำงานร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อทำความเข้าใจถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานแต่ละระดับทักษะ แต่ละอุตสาหกรรม และแต่ละพื้นที่ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร มีระดับความรุนแรงแค่ไหน ทักษะเร่งด่วนที่ต้องเสริมสร้างคือเรื่องอะไรบ้าง เพื่อใช้ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานของไทยให้มีความพร้อมเพียงพอ นอกจากนี้แล้ว สหภาพแรงงานควรจะมีบทบาทในการเป็นผู้ประสานระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อช่วยกันวางแนวทางการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงการปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในช่วงเปลี่ยนผ่าน ซึ่งจะเป็นหลักประกันที่สำคัญอีกทางหนึ่งว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2559). **โครงการสำรวจความต้องการตลาดแรงงานในจังหวัดภูเก็ต ตรัง และอำนาจเจริญ**. เสนอต่อ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว ชีรชัย ลิ้มวิภูวัฒน์ และภวิทย์ คุรุรัตน์ (2560) **โครงการสำรวจความต้องการตลาดแรงงานเฉพาะกลุ่มจังหวัด**. เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2553). **ความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับแนวโน้มของค่าจ้างในประเทศไทย**. *การสัมมนาวิชาการประจำปี 2553 สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย* (เข้าถึงเมื่อ 7 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่ http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/10/sec3.1_paper.pdf

ภาษาอังกฤษ

- Acemoglu, D. (2002). **Technical Change, Inequality and the Labor Market.** *Journal of Economic Literature* 40, 7-72.
- Autor, D., L. Katz and A. Krueger. (1998). **Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?** *Quarterly Journal of Economics* 113, 1169-1213.
- Autor, D., F. Levy, and R. Murnane. (2003). **The Skill Content of Recent Technical Change: An Empirical Exploration.** *Quarterly Journal of Economics* 118, 1279-1334.
- Buhr, D. (2017). **Social Innovation Policy for Industry 4.0.** Friedrich-Ebert-Stiftung. (เข้าถึงเมื่อ 6 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่ <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11479.pdf>
- Buhr, D., Christ, C., Frankenberger, R., Fregin, M., Schmid, J. and Trämer, M. (2017). **On the Way to Welfare 4.0? Digitalisation of the Welfare State in Labour Market, Health Care and Innovation Policy: A European Comparison.** Friedrich-Ebert-Stiftung. (เข้าถึงเมื่อ 6 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่ <http://library.fes.de/pdf-files/id/13010.pdf>
- European Union. (2015). **Quality of Life: Facts and Views.** European Union. (เข้าถึงเมื่อ 28 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6856423/KS-05-14-073-EN-N/742aee45-4085-4dac-9e2e-9ed7e9501f23>
- Fraunhofer Institute for Industrial Engineering. (2013). **Manufacturing Activities of the Future – Industry 4.0.** (เข้าถึงเมื่อ 8 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่ <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-en/about-us/press-and-media/1053-guideline-study-into-the-future-of-manufacturing.html>
- Frey, C. B. and Osborne, M. O. (2013). **The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, Oxford.** (เข้าถึงเมื่อ 4 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่ http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Havlovic, S. J., (1991). **Quality of work life and human resource outcomes.** *Industrial Relations*, 30, 469-479
- Schwab, K. (2017). **The Fourth Industrial Revolution.** Crown Business: Danvers.

Scobel. D. N., (1975). **Doing away with the factory blue.** *Harvard Business Review*, 53. 132-142.

Stearns, P.N. (2012). **The Industrial Revolution in World History.** Westview Press (4th eds): Boulder.

The Economist. (2005). **The Economist Intelligence Unit's Quality-of-Life Index.**

The Economist. (เข้าถึงเมื่อ 21 กรกฎาคม 2560) เข้าถึงได้ที่

https://www.economist.com/media/pdf/QUALITY_OF_LIFE.pdf

World Health Organization. (1997). **Measuring Quality of Life.** World Health

Organization. (เข้าถึงเมื่อ 19 กรกฎาคม 2560)

เข้าถึงได้ที่ http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf

ภาษาเยอรมัน

Ganz, Walter; **Fraunhofer IAO 2014: Welche Rolle spielen die Dienstleistungen in der Industrie 4.0?** Präsentation anlässlich des FES-Fachgesprächs Industrie 4.0, 8.10.2014, Berlin. (เอกสารภาษาเยอรมัน)

Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2014: **Welche Auswirkungen hat "Industrie 4.0" auf die Arbeitswelt?**, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. (เอกสารภาษาเยอรมัน)

นโยบายสังคมด้านคนพิการกับวาระประเทศไทย 4.0 Social Policy for Persons with Disabilities and Thailand 4.0

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร¹

Jaturong Boonyarattanasoontorn

Abstract

According to the World Health Organization, proportion of persons with disabilities have increased to one billion or 15% of world population. According to the Department for Empowerment of Persons with Disabilities, persons with disabilities in Thailand as of 31 July 2017 is 1,181,760 persons. They face social inequalities problems in various dimension i.e health difficulty, working opportunity, accessibility to education, quality of life, etc.

The target of Thailand 4.0 policy is no one left behind implying that discrimination should not be happened to persons with disabilities, on the other hand reasonable accommodation should be provided to them. Social policy for persons with disabilities should be more intensive and based on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, including the Sustainable Development Goals.

Keywords: Persons with Disabilities, Thailand 4.0, Social Policy, Social Inequalities

บทคัดย่อ

องค์การอนามัยโลกได้รายงานสัดส่วนของคนพิการทั่วโลกว่ามีอยู่ประมาณหนึ่งพันล้านคน หรือร้อยละ 15 ของประชากรโลก สำหรับประเทศไทย สถิติการขึ้นทะเบียนคนพิการทั่วประเทศที่มีชีวิตอยู่ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2560 มีจำนวน 1,181,760 ราย คนพิการก็ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมหลายมิติ กล่าวคือ ด้านสุขภาพ โอกาสในการมีงานทำ การเข้าถึงการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต ฯลฯ

นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มีเป้าหมายหลักว่า “เราจะไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ย่อมรวมถึงคนพิการที่ต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างสมเหตุสมผล นโยบายทางสังคมด้าน

¹ ประธานกรรมการประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คนพิการจึงต้องมีความเข้มข้นมากกว่าเดิม และต้องเป็นไปตามกรอบของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: คนพิการ, ประเทศไทย 4.0, นโยบายสังคม, การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ความนำ

องค์การอนามัยโลกได้ประมาณการณ์สัดส่วนของคนพิการทั่วโลกว่ามีอยู่ประมาณหนึ่ง พันล้านคน หรือร้อยละ 15 ของประชากรโลก ที่มีภาวะความพิการในแบบใดแบบหนึ่ง และประมาณ ร้อยละ 2 - 4 มีความยากลำบากการดำเนินชีวิต ซึ่งสูงกว่าปี 1970 ที่มีคนพิการประมาณร้อยละ 10 การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนคนพิการเกิดจากประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น และการแพร่ระบาดของโรค ภัยธรรมชาติ รวมทั้งวิธีการวัดความพิการที่มีความละเอียดมากขึ้น (World Health Organization, 2011) สำหรับประเทศไทย จากการสำรวจประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2555 พบว่า มีประชากรที่พิการประมาณ 1.5 ล้านคน หรือร้อยละ 2.2 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ในขณะที่สถิติการขึ้นทะเบียนคนพิการทั่วประเทศ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2560 มีคนพิการจำนวน 1,181,760 ราย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560) จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า จำนวนคนพิการทั่วโลก และในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็นระยะ ๆ สถานการณ์และปัญหาพื้นฐานของคนพิการทั่วโลก รวมทั้งคนพิการไทย มีความเหมือนกันในการถูกเลือกปฏิบัติในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ฯลฯ

สำหรับประเทศไทย คนพิการก็ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมหลายมิติ กล่าวคือ มิติ สุขภาพ ประชากรที่พิการ จำนวน 1.8 ล้านคน มีความลำบากหรือปัญหาสุขภาพ มีลักษณะความ บกพร่อง จำนวน 1.3 ล้านคน มีความลำบากในการดูแลตนเอง และมีความพิการมากกว่า 1 ประเภท ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรพิการที่รัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือ มิติการทำงาน ของประชากรพิการที่มี อายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 1.4 ล้านคน ที่ไม่ได้ทำงาน ซึ่งเป็นคนพิการในวัยสูงอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป มากที่สุดถึงร้อยละ 49.9 รองลงมาเป็นวัยทำงาน (อายุ 25 – 59 ปี) มีร้อยละ 19.9 และวัย เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) เพียงร้อยละ 4.5 มิติการศึกษา คนพิการที่อยู่ในวัยเรียน (5 – 30 ปี) ร้อยละ 81.7 ไม่ได้เรียนหรือไม่เคยเรียนหนังสือ ทั้งนี้อุปสรรคสำคัญยังเป็นเรื่องความไม่พร้อมในการ จัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิการ สถานที่ไม่เอื้ออำนวยความสะดวกสำหรับเด็กพิการ การเดินทาง ลำบาก และการที่ครอบครัวไม่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้ลูกที่มีความพิการ ปัญหาการเข้าถึง การศึกษาของเด็กพิการนำไปสู่การมีโอกาสน้อยลงในการมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่ายอีก มิติความช่วยเหลือหรือสวัสดิการจากรัฐ ส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้าน การศึกษา อาชีพ รวมทั้งการได้รับอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการที่เหมาะสม โดยมักถูกทิ้งไว้ให้อยู่กับ ครอบครัวตามอัตภาพ (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, อาทิตยา นรารัตน์ และณัฐยา เดชดี, 2559)

การเข้าสู่วาระประเทศไทย 4.0 ที่มีเป้าหมายหลักว่า “เราจะไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง” หรือ “No one left behind” ย่อมรวมถึงคนพิการที่ต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างสมเหตุสมผล นโยบายทางสังคมด้านคนพิการต้องมีความเข้มข้นมากกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามกรอบของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจะสามารถคุ้มครองสิทธิของคนพิการได้อย่างแท้จริง

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน: กรอบใหญ่ในการกำหนดนโยบายด้านคนพิการ

ตามหลักสิทธิมนุษยชน คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับคนที่ไม่พิการ องค์การสหประชาชาติจึงได้จัดทำอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities -CRPD) ขึ้น ซึ่งเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2549 ที่ประชุมเต็มคณะของสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญที่ 61 ได้มีมติรับรองอนุสัญญา CRPD และพิธีสารเลือกรับ (Optional protocol) ของอนุสัญญา CRPD

อนุสัญญา CRPD เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ส่งเสริมพิทักษ์และรับรองให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐาน และมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิดของคนพิการ อนุสัญญานี้ยังเป็นอนุสัญญานับแรก ที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ ไม่เฉพาะด้านพลเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และชีวิตครอบครัวอีกด้วย

อนุสัญญา CRPD ให้ความสำคัญในเรื่องการพหุศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเอง เสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเอง ความเป็นอิสระของบุคคล การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ การมีส่วนร่วมของคนพิการได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในสังคม เคารพความแตกต่าง ยอมรับคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างของมนุษยชาติ ความเทียมของโอกาส การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ความเสมอภาคระหว่างชายกับหญิง การเคารพขีดความสามารถของเด็กพิการที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และการเคารพสิทธิของเด็กพิการเพื่อรักษาอัตลักษณ์แห่งตน ซึ่งเป็นอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติฉบับแรกในศตวรรษที่ 21 ที่ระบุว่าการบูรณาการเรื่องคนพิการเข้าสู่การพัฒนาหรือนโยบายกระแสหลักนั้นเป็น “สิทธิ” โดยปรากฏใน CRPD ข้อที่ 32 ว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศที่กำหนดให้รัฐต้องประกันว่าคนพิการจะต้องสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศหรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา CRPD โดยการให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญาตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2551 เป็นต้นไป

การเป็นรัฐภาคีมีนัยว่ารัฐบาลประเทศนั้นต้องตระหนักกว่าจะมีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการไม่ได้ จะต้องเคารพ คุ้มครองสิทธิที่พึงมีแก่คนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป นอกจากนี้จะต้องมีการปฏิบัติดังนี้

1. รัฐภาคีจะต้องกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก (Focal Point) เพื่อเป็นกลไกประสานงานภาครัฐ ดูแลประเด็นที่สนับสนุนการดำเนินงานในภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดให้กระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักตามอนุสัญญาฉบับนี้
2. รัฐภาคีจะต้องจัดตั้งโครงสร้างภายใน เพื่อส่งเสริมพิทักษ์และติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ เช่น ตั้งคณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับอนุสัญญา โดยมีองค์ประกอบที่มาจากทุกภาคส่วน
3. รัฐภาคีจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมโดยเฉพาะคนพิการ และองค์กรของคนพิการให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการติดตามการดำเนินงาน
4. รัฐภาคีจะต้องมีการจัดทำรายงานเกี่ยวกับมาตรการในการปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญาภายในเวลา 2 ปี หลังจากอนุสัญญามีผลบังคับใช้ และหลังจากนั้นต้องส่งฉบับต่อ ๆ ไปอย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี หรือเมื่อคณะกรรมการร้องขอ

สำหรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) เมื่อเดือนกันยายน 2558 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีของไทยพร้อมคณะ ได้เข้าร่วมประชุมสมัชชาขององค์การสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 พร้อมกับผู้นำจากประเทศสมาชิก 193 ประเทศ และได้ร่วมรับรองเอกสารเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนหลังปี 2015 Sustainable Development Goals ที่ เรีย ก ว่า Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development (การปรับเปลี่ยนโลกของเรา: วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน) ซึ่งจะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาของประชาคมโลก ตั้งแต่เดือนกันยายน ปี 2558 ถึงเดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย (Goals) 169 เป้าประสงค์ (Targets) โดยเป้าหมายต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบ ทุกที่ (2) ขจัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหาร ปรับปรุงโภชนาการ และสนับสนุนการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน (3) สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย (4) สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน (5) บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (6) สร้างหลักประกันให้มีน้ำใช้ และมีการบริหารจัดการน้ำและการสุขาภิบาลอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน (7) สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่ย่อมเยา และยั่งยืน (8) ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (9) สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

(10) ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ (11) ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ความต้านทานและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างครอบคลุมและยั่งยืน (12) สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (13) ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ (14) อนุรักษ์และใช้มหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอื่น ๆ อย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (15) ปกป้อง ป่าฟื้นฟู และส่งเสริมการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการป่าไม้ที่ยั่งยืน การต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย หยุดยั้งการเสื่อมโทรมของดินและฟื้นฟูสภาพดินและหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ (16) สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีความครอบคลุมในทุกระดับ (17) เสริมสร้างความแข็งแกร่งของกลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมีการอ้างอิงถึงคนพิการหรือความพิการใน 7 เป้าหมาย 8 เป้าประสงค์ และ 11 ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators, 2017)

ตารางที่ 1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีการเข้าถึงคนพิการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
เป้าหมาย 1. ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่	
1.3 ดำเนินการให้เป็นผลตามระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ และ ให้ครอบคลุมถึงกลุ่มที่ยากจนและเปราะบาง ภายในปี 2573	1.3.1 ร้อยละของประชากรที่ได้รับความคุ้มครองตามระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคม จำแนกตาม เพศ และแบ่งเป็น เด็ก ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ หญิงตั้งครรภ์/แม่ ลุก่อน หย่อนที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ผู้ยากจนและอยู่ในสถานะเปราะบาง
เป้าหมาย 4. สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
4.5 ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษา และ สร้างหลักประกันว่ากลุ่มที่เปราะบางซึ่งรวมถึงคน พิการ ชนพื้นเมือง และเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม ภายในปี 2573	4.5.1 ดัชนีความเท่าเทียมกัน (ผู้หญิง/ ผู้ชาย/ ในเขต/ นอกเขต/ คนจน/ คนรวย) และอื่น ๆ เช่น สถานะความพิการ คนพื้นเมือง และ ความขัดแย้งที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้ได้) สำหรับตัวชี้วัดทั้งหมดในรายการที่สามารถ จำแนกได้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
4.a สร้างและยกระดับอุปกรณ์และเครื่องมือทางการศึกษาที่อ่อนไหวต่อเด็ก คนพิการ และเพศภาวะ และให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ปราศจากความรุนแรง ครอบคลุมและมีประสิทธิผลสำหรับทุกคน	4.a.1 ร้อยละของโรงเรียนที่มีการเข้าถึง (a) ไฟฟ้า (b) อินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการเรียนการสอน (c) เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน (d) โครงสร้างพื้นฐาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการปรับให้เหมาะสมกับนักเรียนพิการ (e) น้ำดื่ม (f) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยพื้นฐานที่แบ่งตามเพศ และ (g) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการทำความสะอาดมือพื้นฐาน (ตามนิยามตัวชี้วัดของ WASH)
เป้าหมาย 8. ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลผลิต และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน	
8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิต และการมีงานทำที่เหมาะสมสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและคนพิการ และให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน	8.5.1 อัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อชั่วโมงสำหรับลูกจ้างหญิงและชาย จำแนกตามอาชีพ กลุ่มอายุ และคนพิการ 8.5.2 อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และคนพิการ
เป้าหมาย 10. ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ	
10.2 เสริมพลังและส่งเสริมความครอบคลุมด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ความพิการ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรืออื่น ๆ ภายในปี 2573	10.2.1 สัดส่วนประชากรที่อาศัยภายใต้รายได้มัธยฐานต่ำกว่าร้อยละ 50 จำแนกตาม กลุ่มอายุ เพศ และคนพิการ
เป้าหมาย 11. ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิคุ้มกัน และยั่งยืน	
11.2 จัดให้มีการเข้าถึงระบบคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืน เข้าถึงได้ ปลอดภัย ในราคาที่สามารถจ่ายได้ สำหรับทุกคน พัฒนาความปลอดภัยทางถนน โดยการขยายการขนส่งสาธารณะ และคำนึงเป็นพิเศษถึงกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง ผู้หญิง เด็ก คนพิการ และผู้สูงอายุ ภายในปี 2573	11.2.1 สัดส่วนของประชากรที่เข้าถึงการขนส่งสาธารณะได้อย่างสะดวก จำแนกตาม กลุ่มอายุ เพศ และคนพิการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
11.7 จัดให้มีการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะสีเขียว ที่ปลอดภัย ครอบคลุมและเข้าถึงได้ โดยถ้วนหน้า โดยเฉพาะผู้หญิง เด็ก คนชรา และคนพิการ ภายในปี 2573	11.7.1 ส่วนแบ่งเฉลี่ยของพื้นที่เมืองที่ถูกสร้างขึ้นให้เป็นสถานที่ที่ใช้ประโยชน์สาธารณะสำหรับทุกคน จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และคนพิการ
	11.7.2 สัดส่วนของบุคคลที่เป็นเหยื่อของการคุกคามทางร่างกายและเพศ จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ สถานะความพิการ และสถานที่เกิดเหตุ (ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา)
เป้าหมาย 16. ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุม ในทุกระดับ	
16.7 สร้างหลักประกันว่าจะมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ครอบคลุม มีส่วนร่วม และมีความเป็นตัวแทนที่ดี ในทุกระดับการตัดสินใจ	16.7.1 สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่ง (จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ คนพิการ และกลุ่มประชากร) ในสถาบันของรัฐ (สภานิติบัญญัติระดับประเทศ และท้องถิ่น บริการสาธารณะ และคณะกรรมการ) เทียบกับการกระจายตัวในระดับชาติ
	16.7.2 สัดส่วนของประชากรที่เชื่อว่าการตัดสินใจมีความครอบคลุมและมีความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ ความพิการ และกลุ่มประชากร
เป้าหมาย 17. เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน	
17.18 ยกระดับการสนับสนุนด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศพัฒนาน้อยที่สุดและรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ให้เพิ่มการมีอยู่ของข้อมูลที่มีคุณภาพ ทันเวลาและเชื่อถือได้ ที่จำแนกในเรื่องรายได้ เพศ อายุ เชื้อชาติพันธุ์ สถานะ การอพยพ ความพิการ ตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามบริบทของประเทศ ภายในปี 2563	

ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ

จากการทบทวนอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ประเด็นที่ควรพิจารณาคือ นโยบายด้านคนพิการของประเทศไทยเป็นไปตามกรอบของอนุสัญญา CRPD และเป้าหมายของ SDG แล้วหรือยัง จากการตรวจสอบ พบว่า ประเทศไทยมีนโยบายและกฎหมายที่ส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิค่อนข้างครอบคลุมในทุกมิติ แต่ยังมีปัญหาว่าคนพิการจำนวนมากยังเข้าไม่ถึงสิทธิ การที่คนพิการยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมสะท้อนให้เห็นว่า นโยบายด้านคนพิการของประเทศไทยยังไม่บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดความยากจนในกลุ่มคนพิการ การที่เด็กพิการถูกปฏิเสธไม่รับเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของบางมหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นว่า ยังไม่สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมให้คนพิการมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ไม่สอดคล้องกับหลักการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การที่ยังมีสถานประกอบการปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าทำงานแสดงว่านโยบายด้านการจ้างงานตามมาตรา 33 ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 ยังทำไม่สำเร็จ การที่บริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ (มหาชน) ปฏิเสธการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกบนสถานีรถไฟ BTS โดยให้มีการติดตั้งลิฟต์และสิ่งอำนวยความสะดวกบนสถานีรถไฟ BTS ทุกสถานี แสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวของนโยบายส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงระบบคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืน เข้าถึงได้ ปลอดภัย

ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติต่อคนพิการดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านการขับเคลื่อนนโยบายและระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระบวนการพัฒนาคนพิการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการนิยามเรื่องคนพิการและความพิการที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการยึดโยงกับเงื่อนไขทางสังคม และสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์จากความพิการจากเรื่องของกรรม ไปเป็นเรื่องของกระบวนการทางสังคมที่ต้องลดเงื่อนไขข้อจำกัดในระดับบุคคลเพื่อการเข้าถึงการใช้ทรัพยากรของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป ทำให้แนวคิดในการพัฒนาคนพิการเปลี่ยนไปเป็นการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ (Rights Based) การเสริมพลัง (Empowerment) และการส่งเสริมคนพิการเข้าเป็นส่วนเดียวกับคนทั่วไปในสังคม (Inclusive society) ซึ่งเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการในส่วนที่ว่าด้วยพันธกรณีทั่วไปที่ระบุชัดเจนว่าต้องสร้างหลักประกันให้คนพิการทั้งปวงได้อุปโภคสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่มีมาแต่กำเนิด (จตุรงค์ บุญยรัตนสุทร อาทิตยา นรารวัชร และณัฐธยา เดชดี, 2559)

ภายใต้แนวคิดกระบวนการพัฒนาคนพิการที่เปลี่ยนแปลงไป กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้มีมาตรการเร่งรัด การสร้างความเข้มแข็งองค์กรคนพิการโดยการส่งเสริมให้องค์กรของคนพิการมีมาตรฐานในการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรของคนพิการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการขึ้น (ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 182 ง 16 ธันวาคม 2556) แต่มาตรการดังกล่าวก็ไม่ได้ทำให้เกิดศูนย์บริการคนพิการที่

จัดตั้งขึ้นโดยองค์กรของคนพิการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ ทั้งนี้เกิดจากองค์กรของคนพิการยังขาดความพร้อมที่จะจัดตั้งเป็นศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ทั้งด้านสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ (ธีรยุทธ สุคนธวิท และคณะ, 2559) อีกทั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่จัดตั้งโดยองค์กรของคนพิการก็ยังไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจากภาครัฐ รวมทั้งหลักเกณฑ์การสนับสนุนด้านการเงินก็ไม่สอดคล้องกับกิจกรรมตามภารกิจการจัดบริการของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เป็นผลให้นโยบายของรัฐด้านคนพิการในการส่งเสริมคนพิการให้เข้าถึงสิทธิผ่านการให้บริการขององค์กรคนพิการก็ยังไม่เป็นจริง

นอกจากนี้ ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ ยังสะท้อนออกมาจากการที่ประเทศไทยได้ส่งรายงานฉบับแรกต่อคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการในการประชุม ครั้งที่ 27 และ 28 ซึ่งจัดขึ้นในระหว่างวันที่ 30 – 31 มีนาคม 2559 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ คณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการได้ให้ความคิดเห็นเชิงบวก พร้อมทั้งมีข้อสังเกตต่อรายงานของประเทศไทยดังนี้ (สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และภาคีเครือข่าย, 2559)

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
1. ร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ของประเทศไทยให้ความสำคัญด้านการพิทักษ์สิทธิคนพิการน้อยไป เมื่อเทียบกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 และอาจมองข้ามประเด็นคนพิการไป	มีข้อเสนอแนะรัฐบาลไทยเสริมสร้างกฎหมายคุ้มครองคนพิการ และร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ให้มีความเข้มแข็ง
2. กฎหมายระดับชาติไม่ไปในทิศทางเดียวกันอย่างเต็มตัวกับอนุสัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดด้านคนพิการในมาตราที่ 4 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เกณฑ์ในการเข้าถึงบริการและกองทุนที่ขึ้นอยู่กับภาระทางการเงินทางการแพทย์	เสนอให้ประเทศไทยเขียนกฎหมายระดับชาติและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของคนพิการให้สอดคล้องกับความเห็นชอบของผู้แทนองค์กรคนพิการ
3. กังวลเรื่องข้อจำกัดทั้งปวงที่ประเทศไทยให้การสนับสนุนผู้แทนองค์กรคนพิการ และอุปสรรคที่องค์กรภาคประชาสังคมต้องเผชิญในการได้รับการรับรอง และการยินยอมให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ	เสนอให้ประเทศไทยยอมรับมาตรฐานการจำเป็นเพื่อประกันการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของผู้แทนจากองค์กรคนพิการ และเสริมสร้างองค์กรคนพิการในฐานะผู้ให้บริการ

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
4. การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ	เสนอให้ประเทศไทยปรับปรุงข้อกำหนดภายใต้กฎหมายลงโทษการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยปราศจากการยินยอม รวมถึงนิยามของการให้ความช่วยเหลืออย่างสมเหตุสมผลให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ รวมถึงการยกระดับคณะกรรมการด้านการจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเป็นคณะกรรมการเพื่อประกันว่าสามารถจัดการเลือกปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นอิสระต่อการแก้ปัญหาคกรณการเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเหตุแห่งความพิการ รวมถึง การเลือกปฏิบัติที่ซับซ้อนและซ้ำซ้อน
5. ขาดกฎหมาย นโยบาย หรือแผนงานด้านการปกป้องสตรีและเยาวชนหญิงพิการจากการเลือกปฏิบัติที่ซับซ้อนและซ้ำซ้อน และ การใช้ความรุนแรง เช่น จำกัดของสตรีพิการที่อาจจะมีผลโดยตรงเกี่ยวกับการตัดสินใจ การที่ไม่มียุทธศาสตร์ที่เป็นการประกันการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ ความก้าวหน้า และการส่งเสริมสตรีและเยาวชนหญิงพิการ	(a.) ป้องกันการเลือกปฏิบัติและความอยู่ดีมีสุขบนสิทธิของสตรีและเยาวชนหญิงพิการอย่างเต็มรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่อยู่ตามพื้นที่ชนบท และเป็นชนกลุ่มน้อย (b.) ประกันว่าสตรีและเยาวชนหญิงพิการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประชุมสมัชชาสตรีพิการในประเทศไทย (Thai Disable Women's Assembly) (c.) ผลักดันให้ประเด็นสตรีและเยาวชนหญิงพิการเข้าสู่กระแสหลักในฐานะกฎหมาย ความเสมอภาคหญิงชาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน (d.) ปรึกษาหารือกับตัวแทนจากองค์กรสตรีพิการ นำยุทธศาสตร์ไปดำเนินการเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ความก้าวหน้า และการส่งเสริมสตรีและเยาวชนหญิงพิการ

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
	อย่างเต็มรูปแบบ (e.) ปรับนโยบายเพื่อรับประกันการป้องกันการเลือกปฏิบัติและความอยู่ดีมีสุขบนสิทธิของสตรีและเยาวชนหญิงพิการอย่างเต็มรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่อยู่ตามพื้นที่ชนบท และเป็นชนกลุ่มน้อย (f.) ประกันว่าสตรีและเยาวชนหญิงพิการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (g.) การผลักดันให้ประเด็นสตรีและเยาวชนหญิงพิการเข้าสู่กระแสหลักในฐานะกฎหมายความเสมอภาคหญิงชาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน (h.) การปรึกษาหารือกับตัวแทนจากองค์กรสตรีพิการ นำยุทธศาสตร์ไปดำเนินการเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ความก้าวหน้า และการส่งเสริมสตรีและเยาวชนหญิงพิการอย่างเต็มรูปแบบ
6. เลือกปฏิบัติและการทำลายชื่อเสียงของเด็กพิการที่มีผลมาจากความไม่สมัครใจของพ่อแม่ของเด็กพิการที่จะจดทะเบียนคนพิการ ณ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เช่น การที่เด็กพิการถูกรวบครีวทอดทิ้ง และจำนวนของเด็กพิการที่อาศัยในสถาบันต่าง ๆ คณะกรรมการยังมีความกังวลเกี่ยวกับเด็กพิการ ครอบครัว และผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานให้กับ/ร่วมกับ เด็กพิการ จะไม่ตระหนักถึงสิทธิของเด็กพิการ การขาดการทำงานร่วมกันระหว่างการปกป้องและการส่งเสริม การขาดการอบรม	คณะกรรมการเสนอแนะรัฐภาคีให้มีการประชุมหารืออย่างใกล้ชิดกับตัวแทนจากองค์กรเด็กพิการ ดังนี้ (a) รับเอายุทธศาสตร์การจัดสภาพพจน์ด้านลบต่อเด็กพิการ และการต่อต้านการทอดทิ้งเด็กพิการ (b) พัฒนาบริการโดยชุมชน และการช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบัน (c) สร้างความตระหนักเรื่องสิทธิของเด็กพิการ การสร้างความเข้มแข็งเรื่องการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับอายุและความพิการ

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
ผู้เชี่ยวชาญในสาขา และขาดตัวเลขและข้อมูลที่เชื่อถือได้ด้านสถานการณ์เด็กพิการ 7. ทศนคติด้านลบ และความรู้สึกไม่ชอบโดยไม่มีเหตุผลที่ยังคงมีอยู่ต่อคนพิการ รวมถึงผู้บกพร่องทางจิตสังคม ในสังคม และยังคงวลเกี่ยวกับความเข้าใจการป้องกันความพิการตามมาตรการการดำเนินงานของอนุสัญญา	a) เสนอให้ประเทศไทยสนับสนุนการรณรงค์การสร้าง ความตระหนัก รวมถึงยุทธศาสตร์ด้านสื่อมวลชน มีกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลาย โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนในรูปแบบของความพิการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อขจัดทัศนคติด้านลบและความรู้สึกไม่ชอบอย่างไม่มีเหตุผลต่อคนพิการ รวมทั้งผู้บกพร่องทางจิตสังคม ในสังคม b) สนับสนุนให้ประเทศไทยมีการดำเนินงานร่วมกับองค์กรคนพิการในการพัฒนา และทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ภาคเอกชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ความเข้าใจสิทธิมนุษยชนของคนพิการ และสามารถปฏิบัติได้จริง
8. การออกกฎหมายการเข้าถึงยังมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่ชนบท กังวลว่าสิ่งเหล่านี้ จะยังมีการนำไปปฏิบัติไม่มาก ได้แก่ มาตรฐานในการเข้าถึงที่สมเหตุสมผล ประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย และบทลงโทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม	เสนอให้ประเทศไทยประกันว่าการประสานงานกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการยอมรับแผนงานด้านการเข้าถึงที่ครอบคลุมทุกประเด็นในข้อเสนอแนะว่าด้วยเรื่องการจัดสรรทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ และบทลงโทษที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตาม และช่วงเวลาที่กำหนดในการดำเนินงาน โดยจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการติดตาม
9. ระบบขนส่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงปลอดภัย และยั่งยืน สำหรับทุกคน	เสนอให้ประเทศไทยให้ความสนใจการเชื่อมต่อ 9 ของอนุสัญญาและข้อ 11 ข้อย่อย 11.2 และ 11.7 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การจัดให้มีการเข้าถึงระบบขนส่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึง ปลอดภัย และยั่งยืน สำหรับทุกคน

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
	โดยการขนส่งมวลชนแบบรวดเร็ว คำนึงถึงความต้องการของคนพิการ มีระบบการเข้าถึงที่เป็นสากลอย่างปลอดภัย ใช้ร่วมกันได้ โดยเฉพาะสำหรับคนพิการ
10. การขาดแผนการป้องกัน ปกป้อง และการให้ความช่วยเหลือสำหรับคนพิการในสถานการณ์ความเสี่ยง ภาวะฉุกเฉินของมนุษยชนตาม กรอบการทำงาน Sendai	เสนอให้ประเทศไทยรับเอาแผนการจัดการและการลดภัยพิบัติ ซึ่งเป็นแผนที่ประกันว่าเรื่องการเข้าถึงและความครอบคลุมของคนพิการ รวมถึงจุดติดต่อในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติตามกรอบการทำงาน Sendai
11. การตัดสินใจแทน และระบบการคุ้มครองคนพิการ	เสนอให้ยกเลิกระบบการตัดสินใจแทนในข้อ 28 และ 1670 ในประมวลกฎหมายแพ่ง และให้รับเอาระบบการตัดสินใจที่เป็นการสนับสนุนการปกครองตนเอง ความเต็มใจ และความพึงพอใจของคนพิการไปแทนที่
12. การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม รวมถึงการเข้าถึงทางกายภาพ การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ล่ามภาษามือในห้องตัดสินคดีความ และกระบวนการให้ความช่วยเหลือที่ยังขาดแคลน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท อีกทั้งยังกังวลข้อบทที่ 95 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งสามารถจำกัดคนพิการจากการให้คำในชั้นศาลบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับคนอื่น	เสนอให้ประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านการเข้าถึงการสื่อสาร ข้อมูล และทางกายภาพ รวมถึง การจัดหาผู้เชี่ยวชาญล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ และการดำเนินงานจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และประกันการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ศาล ผู้พิพากษา เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ประจำห้องขัง ตลอดจนการยกระดับสิทธิคนพิการให้สูงขึ้น รวมถึงสิทธิที่ได้รับการพิจารณาที่เป็นธรรม และแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เพื่อประกันสิทธิการพิสูจน์บนพื้นฐานสิทธิที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น สิทธิขั้นพื้นฐานและความมั่นคงของบุคคล
13. การกีดกันเพื่อให้การรักษาโดยไม่ได้รับการยินยอม และยังกังวลว่าจะขาดข้อมูลการคุ้มครองและรับประกันในสถานที่ที่คนพิการใช้ใน	เสนอให้ยกเลิกการออกกฎหมายการให้อำนาจแก่สถาบันในการให้การรักษาโดยไม่ได้รับการยินยอมและความสมัครใจของบุคคล รวมถึง

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
การสอบสวนอาชญากรรม รวมถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยของโปรแกรมคอมพิวเตอร์	เหตุการณ์ที่ได้รับอนุญาตจากกลุ่มคนที่สาม ภาครัฐควรพิจารณาทบทวนกระบวนการและบทลงโทษคนพิการที่กระทำความผิดหรือก่ออาชญากรรมให้ได้รับการพิจารณาได้ส่วนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับคนทั่วไป
14. ชาวที่นำเสนอคนพิการที่ได้รับการรักษาอย่างโหดร้าย หรือถูกลดคุณค่าโดยที่เจ้าตัวไม่รู้ตัว รวมถึง การบำบัดด้วยกระแสไฟฟ้า การกักขัง การแยกออก หรือกักตัวให้อยู่คนเดียว บนพื้นฐานของการรักษาที่เจ้าตัวหรือคนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รับรู้ถึงอันตราย	เสนอให้ประเทศไทยใช้มาตรการ รวมถึง หลักการออกกฎหมาย เพื่อที่จะได้มาตรการป้องกันการรักษาทางการแพทย์ที่เป็นการกระทำอย่างโหดร้าย ลดคุณค่า บนพื้นฐานของการรับรู้ถึงความบกพร่อง เสรีภาพจากการหาประโยชน์ใส่ตัว การกระทำความรุนแรง และการล่วงละเมิด
15. สถานการณ์ของคนพิการที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลที่มักจะเสี่ยงต่อการหาประโยชน์ใส่ตัวและการล่วงละเมิด รวมถึงการข่มขืน การค้ามนุษย์ เพื่อหาประโยชน์ใส่ตัวด้วยการใช้แรงงาน การใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อคนพิการ โดยเฉพาะเด็กหญิงและสตรีพิการ และรู้สึกเศร้าใจที่นโยบายเกี่ยวกับคนพิการด้านป้องกันการกระทำความรุนแรง การล่วงละเมิด และการหาประโยชน์ใส่ตนถูกมองข้าม	เสนอให้ประเทศไทยปรับปรุงยุทธศาสตร์คุ้มครองคนพิการ โดยเฉพาะ สตรีและเด็กหญิงพิการ จากการกระทำความรุนแรง การล่วงละเมิด และการหาประโยชน์ใส่ตน ทั้งในบ้านและนอกบ้าน เสนอให้รับมาตรการที่จำเป็นต่อการปกป้องคนพิการจากการหาประโยชน์ผ่านช่องทางการข่มขืนและการค้ามนุษย์ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด คณะกรรมการยังเสนอให้คนพิการทุกคน โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กหญิงพิการสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเมื่อถูกเป็นจำเลยในสถานการณ์การกระทำความรุนแรง การล่วงละเมิด หรือการหาประโยชน์ใส่ตน
16. คนพิการ ทั้งสตรี เด็กหญิง และเด็กชายพิการ ถูกเป็นเหยื่อต่อเนื่องจากการรักษาทางการแพทย์โดยไม่สมัครใจ รวมทั้งการบังคับให้ทำหมัน และทำแท้ง	เสนอให้ใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองคนพิการ ทั้งสตรี เด็กหญิง และเด็กชายจากการให้ความช่วยเหลือโดยไม่ได้รับความสมัครใจจากเจ้าตัว โดยเฉพาะการทำ

ข้อกังวลของคณะกรรมการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ	ข้อเสนอแนะ
	หมั่นและการทำแท้ง ประกันว่าบุคคลมีสิทธิอย่างเสรีในการรักษา และมีกลไกสนับสนุนการตัดสินใจ
17. กฎหมายข้อ 9 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีการจำกัดให้คนพิการที่ถือสัญชาติไทยเท่านั้นที่สามารถทำบัตรคนพิการได้ ทำให้คนพิการที่ไม่ใช่คนไทยและไม่ได้จดทะเบียนคนพิการจะไม่ได้รับสิทธิบริการต่าง ๆ อีกทั้งยังกังวลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่ว่า เด็กและผู้ใหญ่พิการที่ไม่จดทะเบียนคนพิการเพราะไม่อยากจะเกิดเป็นรอยต่างที่จะแสดงตนเองว่าเป็นคนพิการ	เสนอแนะว่า ข้อ 19 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต้องคำนึงถึงคนพิการทุกคนถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นคนพิการที่มีสัญชาติ รวมถึงคนพิการที่มีเชื้อชาติและถิ่นกำเนิดที่แตกต่างกัน ผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย ควรจะได้รับสิทธิประโยชน์จากบริการต่าง ๆ และสาธารณูปโภค ขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมต้องมีการให้ข้อมูลและส่งเสริมการตระหนักรู้ในการเข้าถึงบริการ
18. คณะกรรมการมีความกังวลเกี่ยวกับการก่อตั้งสถาบันคนพิการ รวมถึงเด็กหญิงและเด็กชายใน สถานสงเคราะห์ โรงพยาบาล บ้านกึ่งวิถี ศูนย์ฟื้นฟู ขาดการสนับสนุนโดยชุมชนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างอิสระ คณะกรรมการยังมีความกังวลต่อการดำเนินงานที่ริเริ่มขึ้นเพื่อให้คนพิการมีสิทธิอย่างเสรีภาพอย่างยั่งยืนในสังคม	เสนอแนะให้รัฐภาคีทำงานร่วมกับองค์กรคนพิการ (a) รับกรอบระยะเวลาที่เป็นรูปธรรมเพื่อลดการพึ่งพาบริการของรัฐของคนพิการ (b) สร้างแนวทางการสนับสนุนให้คนพิการมีสิทธิที่จะเลือกที่จะอยู่ที่ไหนกับใคร (c) ดำเนินงานต่อเนื่องและสร้างความเข้มแข็งในการดำรงชีวิตอย่างอิสระและยั่งยืน

ความเป็นไปได้ในการทำตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการมีเหตุผล แต่บางข้อเป็นไปได้ยาก บางข้อไม่ยากที่จะทำให้เป็นไปได้ สำหรับข้อที่เป็นไปได้ยากมี 3 ข้อ คือ

1. การร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ควรให้ความสำคัญกับคนพิการมากขึ้น เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้วมีบทบัญญัติที่กล่าวถึงคนพิการไว้อย่างกว้าง ๆ เพียง 2 มาตรา คือ มาตรา 27 เรื่องการมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลทำไม่ได้ ไม่ว่าด้วยเหตุความ

แตกต่างกันในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ และมาตรา 71 รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

2. การยกเลิกระบบการตัดสินใจแทนในข้อ 28 และ 1670 ในประมวลกฎหมายแพ่ง และให้รับเอาระบบการตัดสินใจที่เป็นการสนับสนุนการปกครองตนเอง ความเต็มใจ และความพึงพอใจของคนพิการไปแทนที่ อาจจะใช้ไม่ได้กับคนพิการทางจิตเวช และเด็กออทิสติกที่มีความพิการในระดับรุนแรงที่ไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้

3. ข้อเสนอแนะให้แก่มาตรา 19 ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต้องคำนึงถึงคนพิการทุกคนถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นคนพิการที่มีสัญชาติ รวมถึงคนพิการที่มีเชื้อชาติและถิ่นกำเนิดที่ต่างกันไป เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากเพราะทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารของประเทศไทยมักจะมองว่าการขยายความช่วยเหลือไปยังคนพิการที่ไม่มีสัญชาติไทยจะทำให้เกิดปัญหาด้านงบประมาณที่บ้านปลาย ดังตัวอย่างของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ ยังไม่ครอบคลุมไปถึงผู้ป่วยที่ไม่ใช่คนไทย ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนไทย หรือผู้ไม่มีเลข 13 หลัก

ส่วนข้อเสนอแนะอีก 15 ข้อ เป็นข้อเสนอแนะที่มีเหตุผล มีความเป็นไปได้ สมควรที่ประเทศไทยในฐานะที่เป็นภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการต้องนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณฑิร บุญตัน (2560) ที่กล่าวว่า ตัวชี้วัดของ Disability Inclusive Development แบ่งเป็นสามอย่าง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ (Full and Effective Participation) 2) การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง (Accessibility) 3) การเสริมพลังอำนาจให้คนเหล่านั้นเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มศักยภาพ (Empowerment) โดยจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ ตัวนี้จะเป็นตัวชี้วัดการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง กล่าวคือ คนพิการจะต้องมีทั้งบทบาทหน้าที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนากระแสหลัก โดยต้องมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านคนพิการสู่วาระ Thailand 4.0

1. การปรับปรุงกฎหมายและนโยบาย ควรปรับปรุงข้อกำหนดลงโทษการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยปราศจากการยินยอม จัดทำกฎหมาย นโยบาย หรือแผนงานด้านการปกป้องสตรีและเยาวชนหญิงพิการจากการเลือกปฏิบัติทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ และการใช้ความรุนแรง ทบพทวนกระบวนและบทลงโทษคนพิการที่กระทำความผิดหรือก่ออาชญากรรมให้ได้รับการพิจารณาไต่สวนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับคนทั่วไป

2. การปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ควรสนับสนุนงบประมาณแก่ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่จัดตั้งโดยองค์กรคนพิการอย่างจริงจัง ปรีกษาหารือกับตัวแทนจากองค์กรสตรีพิการ นำยุทธศาสตร์ไปดำเนินการเพื่อ

สนับสนุนการพัฒนา ความก้าวหน้า และการส่งเสริมสตรีและเยาวชนหญิงพิการอย่างเต็มรูปแบบ สร้างความตระหนักเรื่องสิทธิของเด็กพิการ การสร้างความเข้มแข็งเรื่องการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับอายุและความพิการ การเชื่อมต่อ 9 ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (CPRD) กับข้อ 11 ข้อย่อย 11.2 และ 11.7 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) การจัดให้มีการเข้าถึงระบบขนส่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึง ปลอดภัย และยั่งยืน สำหรับทุกคน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ล่ามภาษามือในห้องพิจารณาคดี ปรับปรุงยุทธศาสตร์คุ้มครองคนพิการ โดยเฉพาะ สตรี และเด็กหญิงพิการ จากการกระทำความรุนแรง การล่วงละเมิด การปกป้องคนพิการจากการหาประโยชน์ผ่านช่องทางการขอทานและการค้ามนุษย์

3. การส่งเสริมอาชีพ การมีงานทำ และรายได้ของคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยการประชาสัมพันธ์ เรื่องคนพิการ/ความพิการ สิทธิประโยชน์ ให้สถานประกอบการ และคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ และคนขององค์กร/มูลนิธิซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานสิทธิ์ระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2550 มาตรา 35 ว่ามีความเหมาะสม เป็นไปตามหลักการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำโดยป้องกันและจัดการเอารัดเอาเปรียบหรือบวกลบค่าบริหารจัดการจากสถานประกอบการหรือลดค่าแรงคนพิการหรือไม่

4. การเสริมพลังคนพิการ และองค์กรคนพิการทำการศึกษาวิจัย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ องค์กรคนพิการ และมูลนิธิมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประเทศไทย ควรร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีงานวิจัยด้านความพิการ (Disabilities Study) อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ทันสมัย เป็นสากล สนับสนุนให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ หรือองค์กรคนพิการที่ต้องการพัฒนาตนเองเป็นนักวิจัย ให้ความรู้และทักษะในการทำวิจัยสามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยด้านความพิการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรคนพิการ องค์กรที่ทำงานกับคนพิการ และนักวิชาการด้านความพิการมีส่วนร่วมในการผลิตองค์ความรู้ด้านความพิการ หรือการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมสำหรับคนพิการ

5. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมคนพิการเข้าสู่วาระ Thailand 4.0 กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอย่างใกล้ชิด เร่งรัดการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการ เตรียมความพร้อมให้คนพิการมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ยกย่อง Digital Skill Literacy, ICT Literacy, Information Literacy และ Media Literacy ของคนพิการ เสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของคนพิการให้ทันกับพลวัตจากภายนอก สามารถทำงานร่วมกับคนไม่พิการในสถานที่ทำงานแบบรวมกัน (Integrated Setting) เพื่อให้คนพิการสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมนวัตกรรมในการพัฒนา

เทคโนโลยีที่ช่วยเหลือคนพิการ (Assistive Technology) จะทำให้คนพิการมีความสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน และอยู่ในสังคมที่ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (Inclusive Society) อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย.

สืบค้นจาก <http://dep.go.th/sites/default/files/files/news/pdf>

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, อาทิตยา นรารัตน์ และณัฐธยา เดชดี. (2559). การเสริมพลังนักวิจัยขององค์กรคนพิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สมาคมพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและภาคีเครือข่าย. (2559). รายงานคู่ขนานการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการของประเทศไทยต่อคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งสหประชาชาติ. กรุงเทพฯ: สมาคมพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย

มณฑิยา บุญตัน. (2560). การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “การวิจัยเพื่อฝ่าข้ามความเหลื่อมล้ำ: คนพิการและผู้สูงอายุ” วันอังคารที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ณ ห้องประชุม Sapphire suite ชั้น 7 โรงแรมโนโวเทล กรุงเทพ แพลทินัม (ประตูน้ำ)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2555. สืบค้น

จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/disabledSum55.pdf>.

Inter-Agency and Expert Group. (2017). Sustainable Development Goal Indicators and 48th session of the United Nations Statistical Commission held in March 2017. สืบค้นจาก <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>

World Health Organization. (2011). WORLD REPORT ON DISABILITY. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2560 จาก http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/1/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเด็กเยาวชนสู่ประเทศไทย 4.0¹
 The Local Government and Children & Youth Development Towards
 Thailand 4.0

ชานนท์ โกมลมาลย์² อนุพงษ์ จันทะแจ่ม³ โชติเวชญ์ อึ้งเกลี้ยง⁴
 Chanon Komonmarn, Anuphong Chantajam, Shotiweat Ung-kleang

Abstract

Thailand 4.0 is the government vision aimed to achieve among the huge-changing trends of world community. Various social policies therefore response to this national initiative; likewise, a local government, the fundamental organization driving a society in a local scale, needs to adjust a policy in the same direction with Thailand 4.0. In other words, the role of local government is making the policy that conforms with Thailand 4.0 concept to build and develop a quality life for the children and youth. To succeed in this national vision, the local government needs to develop the children and youth in 4 skills which are (1) 21st century skill, (2) learning and innovation skill, (3) critical problem solving skill and (4) digital skill. In the present day, the local government is given the authorization to enforce the law and launch the social policies, so this decentralization facilitates the local government to accomplish the goals on developing the children and youth under Thailand.40 concept in their governing area easily. In the last chapter of this paper, some outstanding Thailand 4.0 children and youth development policies are reviewed. The paper is aimed to provide the suggestions to the people who involve in driving the local government on the children and youth development to Thailand 4.0.

Key words: Youth Development, Local Government, and Thailand 4.0

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของเอกสารวิชาการสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ปี 2560 ทั้งนี้ผู้เขียนทั้งสามคนปฏิบัติหน้าที่ คณะทำงานวิชาการฯ กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ e-mail :
 chanonkomonmarn@gmail.com

³ นักศึกษาปริญญาโท คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

⁴ นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ประเทศไทย 4.0 เป็นเป้าหมายที่รัฐบาลต้องการบรรลุให้ได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่บนันับประการของสังคมโลก นโยบายสังคมต่าง ๆ ของประเทศไทยจึงพุ่งเป้าไปสู่วาระแห่งชาติว่าด้วยประเทศไทย 4.0 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเป็นองค์กรรากฐานของประเทศมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมในระดับพื้นที่ก็จำเป็นต้องปรับตัวไปสู่เป้าหมายเดียวกันให้ได้ อนึ่ง บทบาทที่ อปท.ต้องดำเนินการ คือ การสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องสอดคล้องกับทิศทางของประเทศไทย 4.0 ฉะนั้น อปท. จึงต้องดำเนินการพัฒนาทักษะให้เด็กและเยาวชนก้าวไปถึงวาระแห่งชาติโดยการสร้างทักษะ 4 ประการ ประกอบด้วย (1) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (3) ทักษะการ แก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณและ (4) ทักษะในโลกดิจิทัล ปัจจุบัน อปท.สามารถบังคับใช้กฎหมายและนำสารพัดนโยบายสังคมไปสร้างเด็กและเยาวชนในพื้นที่ให้ตอบโจทย์ประเทศไทย 4.0 ได้ไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ดี บทวิเคราะห์ในตอนท้ายบทความนี้ได้นำเสนอสถานการณ์เด่นที่ อปท. บางแห่งได้ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อมุ่งเป้าบรรลุเป้าหมายประเทศไทย 4.0 สุดท้ายบทความนี้ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการทำให้อปท. สามารถพัฒนาเด็กและเยาวชนสู่ประเทศไทย 4.0

คำสำคัญ: การพัฒนาเยาวชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประเทศไทย 4.0

ความนำ

เด็กและเยาวชนเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทย ปัจจุบัน (พ.ศ.2560) มีประชากรเด็กและเยาวชนที่อายุอยู่ระหว่าง 0-25 ปี อยู่จำนวน 21,813,333 คน คิดเป็นร้อยละ 33.19 ของประชากรทั้งประเทศ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) กลุ่มประชากรกลุ่มนี้จะเติบโตเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้นเด็กและเยาวชนจึงต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพลวัตสถานการณ์โลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งเป็นสังคมที่เชื่อมต่อกันอย่างไร้พรมแดน เกิดปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตัดข้ามพื้นที่และเวลา การเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งการเติบโตและขยายตัวของพื้นที่เมืองทำให้สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นขณะนี้กำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้การพัฒนาและแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนให้เท่าทันต่อสถานการณ์โลกได้กลายมาเป็นพันธกิจสำคัญของหน่วยงานของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนมากที่สุด การคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการดำเนินงาน ประกอบกับกระแสและทิศทางการพัฒนาประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่นโยบายประเทศไทย 4.0 มีเป้าหมายคือ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (digital and innovation) การก้าวข้ามจากประเทศกำลังพัฒนาเพื่อกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้ว เปลี่ยนจากอุตสาหกรรม

ไปสู่“เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ซึ่งประเทศไทยยังต้องมีการดำเนินการอีกมากเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมายข้างต้น

อย่างไรก็ดีในแง่มุมด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยซึ่งเป็นหน่วยงานเชิงพื้นที่ระดับที่ใกล้ชิดที่สุดจึงต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะด่านหน้าในการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนไทยก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบกับในปัจจุบันพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ได้ประกาศใช้แล้ว กฎหมายฉบับดังกล่าวกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันโดยให้องค์กรเอกชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นดังปรากฏในมาตรา 22 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล โดยคำแนะนำของหัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัวในแต่ละจังหวัด จัดให้มีสภาเด็กและเยาวชนตำบล สภาเด็กและเยาวชนเทศบาล แล้วแต่กรณีซึ่งสมาชิกประกอบด้วยเด็กและเยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลนั้น กฎหมายนี้แสดงให้เห็นว่าท้องถิ่นกำลังยิ่งทวีความสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน

การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยไปสู่ประเทศไทย 4.0

สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างสุดโต่งแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในประวัติศาสตร์ เป็นผลมาจากการปฏิวัติดิจิทัลซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตของผู้คน กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (2559, น.4 - 5) วิเคราะห์กระแส 5 ประการที่กำลังส่งผลกระทบต่อผู้คนในปัจจุบัน คือ

1. Globalization ที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเคลื่อนไหลของทุน สินค้าและบริการ ผู้คนอย่างเสรี จนกลายเป็นโลกที่เชื่อมต่อกันอย่างสนิท (Connected World) เกิดการขยับ ปรับเปลี่ยนจาก One Country, One Destiny เป็น One World, One Destiny

2. Digitization การติดต่อสื่อสารมีการเปลี่ยนรูปแบบจากการสื่อสารกับ Someone, Somewhere และ Sometime เป็น Anyone, Anywhere และ Anytime เรากำลัง ดำรงชีวิตอยู่ใน 2 อารยธรรมไปพร้อม ๆ กัน คืออารยธรรมในโลกจริง และอารยธรรมในโลกเสมือน ในโลกของดิจิทัล

3. Urbanization สัดส่วนของผู้คนในเมืองจะมีมากขึ้น โดยในปี 1995 โลกมีคนในเมืองเพียงร้อยละ 30 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 54 ในปี 2014 และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 66 ในปี 2050 ดังนั้น วิถีชีวิต พฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์ของผู้คนจะเปลี่ยนแปลงไปจากสังคม ชนบทเป็นสังคมเมือง จะเกิดประเด็นท้าทายชุดใหม่ครอบคลุมทั้งในมิติพลังงาน การคมนาคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย อาชญากรรม ยาเสพติด ฯลฯ ซึ่งหากเตรียมการไว้ได้ไม่ดีพอ เมืองเหล่านี้จะกลายเป็น Mega-Slums แต่หากเตรียมการได้ ดีพอ เมืองเหล่านี้จะถูกปรับเปลี่ยนไปเป็น Smart Cities

4. Individualization ผู้คนในศตวรรษที่ 21 จะมีความเป็นปัจเจกมากขึ้น มีความคิดความอ่านเป็นของตัวเองมากขึ้น ต้องการแสดงออกมากขึ้น ความเป็นปัจเจกจะเกิดขึ้นได้ 2 รูปแบบ คือ Collective Individuals และ Contra-Individuals รูปแบบแรกเป็นรูปแบบที่สร้างสรรค์ที่ผู้คนอยากอยู่ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์สังคม เกิดเป็นสังคมที่เข้มแข็ง แต่ใน รูปแบบที่สองเป็นรูปแบบที่ผู้คนต่างคนต่างอยู่ มองแต่ประโยชน์ส่วนตน เกิดสังคมที่เปราะบางโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งจะมีอยู่สูง

5. Commonization ในโลกที่ยิ่งเชื่อมต่อกันมากขึ้นเท่าไร ผู้คนก็ยิ่งต้องพึ่งพิงอิงอาศัยกันมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ความเสี่ยงและภัยคุกคามมิได้ส่งผลกระทบต่อประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะ หากแต่ ส่งผลกระทบต่อโลกโดยรวม เป็นปัญหาที่ทุกประเทศต้องเผชิญที่เรียกกันว่า “Global Commons” อาทิ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โรคระบาด การก่อการร้าย ภาวะโลกร้อน เป็นต้น นั้นหมายความว่า จากนั้นไป เวลาสุขประชาคมโลกจะสุขด้วยกัน และเวลาทุกข์ประชาคมโลกก็จะทุกข์ด้วยกันด้วย

ส่วนสังคมไทยการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการแพทย์และสาธารณสุข ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนผ่านทางประชากร (demographic transition) อัตราเกิดและอัตราตายที่ลดลง กับอายุคาดเฉลี่ยที่ยืนยาวมากขึ้นของคนไทย ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุในระยะเวลาอันสั้นและจะมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นสังคมผู้สูงอายุ (aging society) (สถาบันประชากรและสังคม, 2558, น. 32-35) ในทางกลับกันสังคมไทยปัจจุบันจำนวนคนโสดมีมากอาจเรียกว่า “สังคมคนโสด” (single society) สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจได้สำรวจประชากรไทยในปี พ.ศ. 2550 พบว่าจำนวนผู้ที่ใช้ชีวิต “ตัวคนเดียว” มีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2550 ทั่วประเทศมีอยู่เพียงราว 2 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 2.3 ล้านคนในปี พ.ศ. 2552 อีกสองปีถัดมาหรือปี พ.ศ.2554 ขยับขึ้นเป็น 2.7 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2556 มี จำนวน 3.3 ล้านคนและเพิ่มขึ้นเป็น 3.8 ล้านคน เมื่อปี พ.ศ. 2558 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามเพศจะพบว่า ในปัจจุบัน “ผู้หญิงตัวคนเดียว” มีมากกว่า “ผู้ชายตัวคนเดียว” กล่าวคือผู้หญิงตัวคนเดียวมีอยู่ทั้งสิ้นประมาณ 2 ล้านคน ขณะที่ผู้ชายที่อยู่เป็นโสดมีอยู่ราว 1.8 ล้านคน ในอนาคตจำนวนผู้สูงอายุจะมีมากกว่าวัยอื่น ๆ คนโสดมีเพิ่มมากขึ้น การแต่งงานน้อยลง อัตราการเกิดลดต่ำลงอย่างมาก แต่ทว่าในปัจจุบันยังไม่มีคำตอบว่าจะมีแนวทางที่ชัดเจนอย่างไรในการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวซึ่งจะส่งผลกระทบในทุกมิติต่อคนไทย

นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรแล้ว ในด้านการเปลี่ยนแปลงสังคมสู่สังคมดิจิทัลของประเทศไทยก็แจ่มชัดมากขึ้นกล่าวได้ว่า ประเทศไทยเป็นสังคมที่ใช้ดิจิทัลสูง ผลการสำรวจข้อมูลขององค์กรด้านดิจิทัลเอเจนซีในประเทศสิงคโปร์ชื่อ “We Are Social” ได้สำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือนไทยในชื่อ “Digital in 2016” เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือจากสถิติผู้ใช้ในประเทศไทย จากจำนวนประชากรทั้งหมด 68 ล้านคน เป็นผู้ใช้อินเทอร์เน็ตกว่า 38 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 56 ของประชากร ในจำนวนนี้ใช้งาน Social Media ทั้งสิ้น และในประเทศไทยมีจำนวนเบอร์มือถือ/ซิมการ์ดที่ลงทะเบียน

มากกว่า 82.78 ล้านเบอร์ ซึ่งมากกว่าจำนวนประชากรทั้งหมด ประเทศไทยมีผู้ใช้งานโซเชียลมีเดียผ่านมือถือราว 34 ล้านคน นอกจากนี้จากการสำรวจประชากรไทยพบว่า มีอุปกรณ์ดิจิทัลคิดเป็นสัดส่วนมือถือทุกประเภทร้อยละ 96 มือถือที่เป็นสมาร์ทโฟนร้อยละ 64 แล็ปท็อปหรือคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะร้อยละ 27 แท็บเล็ตร้อยละ 11 สมาร์ททีวีร้อยละ 2 ด้วยเหตุนี้เด็กและเยาวชนที่เกิดในยุคสมัยปัจจุบันกลายเป็น “ดิจิทัลเนทีฟ”(digital natives) หรือ “ชนเผ่ายุคดิจิทัล” เด็กและเยาวชนในปัจจุบัน สามารถค้นหาข้อมูลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สนใจได้ด้วยตัวเองโดยตรง เป็นผู้ใช้สื่อ เสพสื่อและสร้างสื่อได้ด้วยตัวเอง ในลักษณะของผู้แสวงหาข่าวสาร (active audience)

การเปลี่ยนแปลงทั้งระดับโลกและประเทศไทยที่หยิกยกมานี้เป็นเพียงบางส่วนของ การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นและรุกคืบความรุนแรงต่อประชากรโลกและประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงที่คณะผู้เขียนได้นำเสนอนี้เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้จำเป็นต้องก้าวไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0

การพัฒนาเด็กและเยาวชนสู่เป้าหมายประเทศไทย 4.0

“ประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นคำยอดนิยมในขณะนี้ที่หน่วยงานทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานภาคประชาสังคม ต่างก็ให้ความสำคัญ นโยบายนี้เป็นอย่างมาก “ประเทศไทย 4.0” เป็นนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือเป็นโมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของของรัฐบาลปัจจุบัน “ประเทศไทย 4.0” เริ่มต้นมาจากประเทศไทยในอดีตที่มีการพัฒนามาในแต่ละระดับ นับตั้งแต่ประเทศไทย 1.0 เรื่อยมาจนถึง 4.0 ประเทศไทยในแต่ละลำดับขั้นจาก 1.0 – 4.0 คือรูปแบบ (model) ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งในแต่ละยุคสมัยก็ได้ปรับเปลี่ยนเพื่อนพัฒนาไปข้างหน้า แต่ละรัฐบาลได้ให้ความสนใจและมุ่งส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของประเทศไทยในแต่ละลำดับขั้นจาก 1.0 – 4.0 ได้ดังนี้

ประเทศไทย 1.0 การพัฒนาภาคเกษตรกรรม (agriculture) รัฐมีนโยบายเน้นการลงทุนการเพาะปลูกเช่น เกษตรกรรม พืชไร่ พืชสวน ผลิตสินค้าเกษตรเพื่อส่งออกขายนอกประเทศ

ประเทศไทย 2.0 การพัฒนาอุตสาหกรรมเบา (light industry) รัฐมีนโยบายเปลี่ยนจากการเกษตรมาเน้นด้านอุตสาหกรรมเบาที่ใช้แรงงานจำนวนมากในระบบอุตสาหกรรมการผลิต เช่น ผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับ เป็นต้น

ประเทศไทย 3.0 การพัฒนาอุตสาหกรรมหนัก (heavy industry) รัฐมีนโยบายมุ่งเน้นอุตสาหกรรม หนัก เช่น ผลิตเหล็กกล้า การประกอบรถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ มีการลงทุนจากต่างประเทศ มีการใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นที่นำเข้าจากต่างประเทศและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สำหรับประเทศไทย 4.0 มีเป้าหมายคือ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (digital and innovation) การก้าวข้ามจากประเทศกำลังพัฒนาเพื่อกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้ว เปลี่ยนจากอุตสาหกรรมไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลักคือเปลี่ยนจากการผลิต

สินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” กล่าวโดยสรุป การพัฒนาประเทศไทย 4.0 คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนที่ยังต้องการเติมเต็มศักยภาพหรือผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ที่กำลังประสบกับปัญหา ตลอดจนมีการพัฒนาที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา สร้างทุนมนุษย์ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างกำลังคนทางด้านดิจิทัล เร่งสร้างและพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งรูปแบบการจ้างงานและวัฒนธรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป จากการที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดนและเอื้อให้ธุรกิจจากทั่วโลกสามารถทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก นำมาซึ่งการสร้างสรรคนวัตกรรมทางธุรกิจใหม่ ซึ่งประเทศไทยจะมีผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศด้านดิจิทัลเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น

การก้าวไปสู่สังคมยุค 4.0 ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ต้องเริ่มจากการส่งเสริมเด็กและเยาวชนให้มีศักยภาพมุ่งให้เด็กและเยาวชนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีวิจารณญาณ และความคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนพัฒนาและเตรียมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อจบการศึกษาในระดับต่าง ๆ การพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างไร้พรมแดน การเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมนั้นต้องเริ่มต้นจากการสร้างให้เด็กและเยาวชนมีทักษะอย่างน้อย 4 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายให้เด็กและเยาวชนมีทักษะที่สำคัญคือ ความรู้เกี่ยวกับโลก (global awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (financial, economics, business and entrepreneurial literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (civic literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (health literacy) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (environmental literacy) ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3Rs x 8Cs ในส่วนของ 3Rs คือ (R)eading (อ่านออก), w(R)iting (เขียนได้), และ a(R)ithmetics (คิดเลขเป็น) และ 8Cs ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ) Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) และ Compassion (ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.16 และ ชานนท์ โกลมมาลย์ และคณะ, 2558, น. 54 - 55)

(2) **ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม** ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมคือ ตัวกำหนดความพร้อมของเด็กเยาวชนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือสามารถใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิดที่เปิดกว้าง มีความละเอียดรอบคอบต่อการคิดวิเคราะห์และประเมินแนวความคิด พัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา

(3) **ทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ** ทอร์เรนซ์ (Torrance, 2000) นักวิชาการศึกษากล่าวถึงกระบวนการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการกลยุทธ์สร้างสรรค์รูปแบบหนึ่งที่เริ่มต้นจากการรับรู้ถึงปัญหา ตระหนักในปัญหา แล้วมองเห็นช่องว่างจากข้อมูลที่มีอยู่ และมองเห็นว่ามีสิ่งที่ขาดหายไปทำให้เกิดการคาดเดา ตั้งสมมติฐาน หาข้อมูลมาเพื่อทดสอบว่าสิ่งที่คิดนั้นถูกหรือผิด ทดลองซ้ำ ทบทวน แก้ไข ปรับปรุงแล้วหาข้อยุติ ท้ายสุดคือการสื่อสารผลที่ได้มาซึ่งกระบวนการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดที่เกิดจากโจทย์ที่ท้าทาย และเกิดจากการตอบสนองโจทย์นั้นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ตลอดจนมีปัญหามากมาย เกิดขึ้นในสังคม เด็กและเยาวชนจำเป็นต้องมีทักษะการแก้ปัญหาและมีความสามารถดังนี้

1. สามารถปรับปัญหาที่ดูเหมือนไม่มีวิธีในการแก้โจทย์ให้มาใช้วิธีแก้เฉพาะด้านได้
2. สามารถทำการประมวลข้อมูลที่ได้อาจไม่ครบ ด้วยวิธีการอ้างอิง ดึงจากข้อมูลใกล้เคียงหรือประสบการณ์เดิมมาประมวลเป็นข้อสรุปได้
3. สามารถที่จะปรับเปลี่ยนผสมผสานข้อมูลเก่ามาใช้ในวิธีใหม่ๆ ในต่างทิศทางได้ ที่เป็นวิธีการที่สร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายด้าน

(4) **ทักษะในโลกดิจิทัล** สภาเศรษฐกิจโลก(World Economic Forum: WEF) (2016) ได้เผยแพร่บทความในชื่อ “8 digital skills we must teach our children” ระบุว่าในระยะเวลาสิบปีข้างหน้า ประชากรโลกร้อยละ 90 จะเข้าถึงอินเทอร์เน็ต อันจะขับเคลื่อนสังคมโลกให้ก้าวไปสู่สถานะที่ทุกสิ่งจะเชื่อมเข้ากับโลกอินเทอร์เน็ต (Internet of everything) ซึ่งทำให้โลกเสมือนและโลกทางกายภาพเชื่อมเข้าหากันอย่างใกล้ชิดชนิดที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนด้วยเงื่อนไขเหล่านี้เอง จึงได้เสนอว่าในโลกแห่งความไม่แน่นอนของยุคดิจิทัล ผู้ใหญ่จึงควรติดอาวุธให้เด็กและเยาวชนด้วยทักษะทางด้านดิจิทัล 8 ทักษะดังนี้

1. อัตลักษณ์ในโลกดิจิทัล (digital identity) กล่าวคือ คนที่ใช้ชีวิตอยู่ในยุคดิจิทัลจะต้องมีทักษะในการสร้าง บริหารอัตลักษณ์และชื่อเสียงในโลกออนไลน์ของตนเองให้เป็น ซึ่งนั่นรวมไปถึงการจัดการกับตัวตนในโลกออนไลน์ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวด้วย

2. การใช้เครื่องมือและสื่อดิจิทัล (digital use) คือ ทักษะในการใช้เครื่องมือและสื่อในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตออนไลน์และออฟไลน์ได้อย่างดี มีใช้ดังเช่นที่เห็นปัจจุบันคือ หลายคนถูกเทคโนโลยีใช้ มีใช้ใช้เทคโนโลยี

3. การอยู่ในโลกดิจิทัลอย่างปลอดภัย (digital safety) หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการความเสี่ยงในโลกออนไลน์ เช่น การไม่ไปรังแกและสามารถจัดการกับการถูกรังแกบนโลกไซเบอร์ (cyberbullying) ได้อย่างตลอดรอดฝั่ง รวมไปถึงการก่อกวนพาราสิ การเหยียดผิว-เหยียดชนชั้น รวมไปถึงเนื้อหาต่าง ๆ ที่สุ่มเสี่ยง เช่น เนื้อหาที่มีความรุนแรง ไปเปลือย ลามกหยาบคายด้วย

4. ความปลอดภัยในโลกดิจิทัล (digital security) ซึ่งหมายความว่า การมีความสามารถในการตรวจสอบเบื้องต้นว่าตนเองมีภัยคุกคามในโลกไซเบอร์หรือไม่ เช่น การแฮกบัญชีผู้ใช้อีเมล เฟซบุ๊ก เครื่องมือสื่อสารติดไวรัสคอมพิวเตอร์ มัลแวร์ ถูกขโมยรหัสผ่าน แฮกบัญชีธนาคาร ฯลฯ และครอบคลุมไปถึงการป้องกัน การหลีกเลี่ยงและจัดการอย่างถูกวิธีเมื่อเจอภัยคุกคามหรือถูกละเมิดความปลอดภัยด้วย

5. การแสดงอารมณ์ในโลกดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (digital emotional intelligence) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะในการเข้าสังคมในโลกออนไลน์ เช่น การแสดงความเห็นอกเห็นใจ เสียใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี สนุกสนาน ฯลฯ เพื่อสานสัมพันธ์กับผู้คนในโลกออนไลน์

6. การสื่อสารในโลกดิจิทัล (digital communication) คือ ความสามารถในการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ และร่วมมือกับผู้อื่นโดยใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล

7. การบริหารจัดการสิทธิดิจิทัล (digital rights) หมายถึง ความเข้าใจในสิทธิเฉพาะตัว และสิทธิทางกฎหมาย รวมไปถึงสิทธิความเป็นส่วนตัว ทรัพย์สินทางปัญญา เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และหลีกเลี่ยงถ้อยคำแห่งความเกลียดชังของทั้งตัวเองและผู้อื่น

8. การรู้ดิจิทัล (digital literacy) ทักษะนี้ดูเหมือนจะครอบคลุมทักษะอื่น ๆ ๗ ข้อ ที่กล่าวมาข้างต้น แต่ปาร์คระบุรายละเอียดว่า หมายความว่า ความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ประโยชน์ แบ่งปัน และสร้างสรรค์เนื้อหา รวมไปถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ หรือ คิดเชิงประมวลผล (computational thinking)

กฎหมายและนโยบายสังคมที่ส่งเสริมให้ อปท. ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนสู่ประเทศไทย 4.0

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

กล่าวได้ว่าประเทศไทยมีกฎหมายและนโยบายสังคมที่ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนอยู่จำนวนหนึ่ง หากพิจารณาให้ละเอียดแล้วรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในประเทศไทย ได้มีการบัญญัติข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาเด็กและเยาวชนเอาไว้หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย

อารมณ สักคัมและสติปัญญาให้สมกับวัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องจัดให้มีความร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล กฎหมายเฉพาะด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2550 ได้รับบุถึงบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นในการส่งเสริมการดำเนินงานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน ในหมวด 3 มาตรการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ระบุในส่วนที่ 2 เรื่องการส่งเสริมบทบาทขององค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ได้กำหนดให้มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่มีกิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน และไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในทางธุรกิจหรือมุ่งค้าหากำไรจากการประกอบกิจกรรมดังกล่าว มีสิทธิขอจดทะเบียนเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนต่อกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่ได้จดทะเบียนและสามารถได้รับ เงินอุดหนุนความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากรัฐในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ จัดให้มีอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนให้การจัดตั้งหรือ ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนจังหวัด สภาเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานครและสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็ก และเยาวชนแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ในกฎหมายฉบับที่ 2 ได้เพิ่มสาระสำคัญที่เพิ่มเติมเข้ามา คือ มาตรา 22 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลโดยคำแนะนำของหัวหน้าบ้านพักเด็กและ ครอบครัวในแต่ละจังหวัดจัดให้มีสภาเด็กและเยาวชนตำบล สภาเด็กและเยาวชนเทศบาล ทั้งนี้เมื่อ พิจารณากฎหมายในมาตรานี้จะพบวก่อนสิ้นปี พ.ศ. 2560 นี้ประเทศไทยจะมีสภาเด็กและเยาวชน ตำบลทั่วประเทศจำนวนประมาณเกือบ 8,000 แห่ง⁵

นอกจากนี้หากย้อนกลับไปศึกษากฎหมายที่ได้ตรามาก่อนหน้านี้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะ มีกฎหมายอีกจำนวนมากที่ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นดำเนินการในประเด็นดังกล่าว เริ่มตั้งแต่กฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ คือ รัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนด “การปกครองส่วนท้องถิ่น” ไว้ ดังนี้ มาตรา 249 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครอง ตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์

⁵ ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ประกอบไปด้วยองค์การบริหารส่วน จังหวัด 76 แห่ง เทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 178 แห่งเทศบาลตำบล 2,232 แห่ง องค์การบริหาร ส่วนตำบล 5,335 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

ของประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบประกอบกัน มาตรา 250 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ดังนี้ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ มาตรา 16 (9) การจัดการศึกษา (10) การสังคมสงเคราะห์และการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา 17 (27) ภายใต้บังคับ มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา 18 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และ มาตรา 17

3. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552

มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ดังนี้ มาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้ (3) สนับสนุนสภาตำบลและ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วน ท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วน ท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

4. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

มาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้ (4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

มาตรา 56 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53 (2) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

5. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและ วัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

6. กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ดังนี้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 45 (8) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ คือ ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นสมควรให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วม ดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ (11) จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนาและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของ ท้องถิ่น (13) จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุข (18) กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2560, น. 7 – 8)

เมื่อหันกลับมาศึกษานโยบายสังคมของรัฐบาลพบว่าในยุคนี้เป็ยุคที่มีการกำหนดนโยบาย ประเทศมุ่งไปสู่ประเทศไทย 4.0 นโยบายดังกล่าว คือ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดย “ยุทธศาสตร์ชาติ” จะเป็นกรอบอย่างหนึ่งในการจัดทำนโยบายและการจัดสรร งบประมาณของรัฐบาลชุดต่อ ๆ ไป ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นาไปสู่การพัฒนา ให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมี ความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยมียุทธศาสตร์ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมี สาระสำคัญของยุทธศาสตร์/แผนที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนดังต่อไปนี้ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ มีเป้าหมายสำคัญ คือ (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการ

เจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และ ต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต ได้แก่ (ก) ช่วง การตั้งครรภ์/ แรกเกิด /ปฐมวัย (ข) วัยเรียน (ค) วัยรุ่น/นักศึกษา (ง) วัยแรงงาน และ (จ) วัยผู้สูงอายุ (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดยการปฏิรูป โครงสร้างและระบบ บริหารจัดการการศึกษาในทุกกระดับ การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมและ ทั่วถึง และการยกระดับสถาบันการศึกษาใน สาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูประบบการ คลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่ม คุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาส่งเสริมการมี ส่วนร่วมจาก ภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูผู้สอน พัฒนา ระบบการประเมิน และการรับรองคุณภาพ รวมทั้งให้มีการปฏิรูป ระบบการเรียนรู้ (3) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี โดยมุ่งเน้นการป้องกันและควบคุมปัจจัยที่คุกคามสุขภาพ การพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อสุขภาพ การส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สนับสนุนการมีสุขภาพกายและจิตที่ดี สร้างและเผยแพร่ความรู้ ด้านสุขภาพเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ พัฒนารูปแบบการกีฬาเพื่อสุขภาพ ที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย (4) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างศักยภาพและ บทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะ วางรากฐานการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต จิตสำนึกสาธารณะ ควบคู่ไปกับ การสร้างค่านิยมหลักของ ไทยให้สมาชิกในครอบครัว สร้างความอบอุ่นและมั่นคงให้สมาชิกในครอบครัว

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 มีเป้าหมายในเชิง เศรษฐกิจ คือ (1) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง (2) การพัฒนาศักยภาพ คนให้สนับสนุนการ เจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (3) การลด ความเหลื่อมล้ำในสังคม (4) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม (5) การบริหารราชการแผ่นดินที่มี ประสิทธิภาพ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับ ที่ 12 นี้มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญกับการ ค้ำครองและส่งเสริมเด็กและเยาวชน โดยเป้าหมายขอ ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีดังนี้คือ

1. คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม: ประชากรอายุ 13 ปีขึ้นไป มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น

2. คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น: เด็กปฐมวัยมี พัฒนาการเต็มตามศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 85/เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีสติปัญญาและความฉลาด ทางอารมณ์เพิ่มขึ้นค่าคะแนน IQ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและเด็กร้อยละ 70 มีคะแนน EQ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

3. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง: การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการอ่านหาความรู้เพิ่มขึ้น

4. คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น: ประชากรอายุ 15 – 79 ปี มีภาวะน้ำหนักเกินลดลง, การคลอ ดในผู้หญิงกลุ่มอายุ 15 – 19 ปี ลดลง

5. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน: ประชากรอายุ 13 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติตามหลัก คำสอนทางศาสนาเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 2 มีดังนี้คือ การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ: อัตราการเข้าเรียนสุทธิ (ที่ปรับปรุง) ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่ากับร้อยละ 90 โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มนักเรียน/ นักศึกษาที่ครอบครัวยากจนทางเศรษฐกิจสังคมและระหว่างพื้นที่ และสัดส่วนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทุกระดับขั้นผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 มีจำนวนเพิ่มขึ้นและความแตกต่างของคะแนน ผลสัมฤทธิ์ระหว่างพื้นที่และภูมิภาคลดลง

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2564 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็น กรอบแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยมีเป้าหมายหลักให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมตามช่วงวัย ทั้งด้านสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีความเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ ที่สามารถ ปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยมีหลักการสำคัญ คือ ยึด “เด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งเน้นที่การพัฒนาเด็กและเยาวชนทุกกลุ่มให้เป็นผู้ที่มีความแข็งแรง สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เหมาะสมตามช่วงวัย ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เด็กได้ค้นพบตนเอง รู้ความต้องการ ความถนัด สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการเป็นผู้ที่ตระหนักถึงถึงสิทธิ บทบาท และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่พึงต้องปฏิบัติ มีความตื่นตัวต่อปัญหาสังคม มีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ขึ้น โดยมีเป้าหมายในเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเด็นการศึกษา โดยเป้าหมายสุดท้ายของแผนการศึกษาแห่งชาติมีดังต่อไปนี้ (1) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถเป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพและขีด ความสามารถของทุนมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืน ภายใต้พลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (2) ประชากรทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และการเรียนรู้ จากระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย และสนองตอบความต้องการของผู้เรียน เพื่อยกระดับชนชั้นของสังคมภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economy) ที่เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งปัญญาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (3) ผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล และมีคุณลักษณะนิสัย/พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีองค์ความรู้ที่สำคัญและทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21

รวมทั้งทักษะการดำรงชีวิต และทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (4) ภาคการศึกษามีทรัพยากรและทุนที่เพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานจากการมีส่วนร่วมในการระดมทุนและสนับสนุนเพื่อการศึกษาจากทุกภาคส่วนของสังคม ผ่านการเสียภาษีตามสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง การบริจาค และการร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา (5) สถานศึกษามีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล สามารถให้บริการการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบริบทเชิงพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับภูมิภาค ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการบริการด้านการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (hub for education) และเป็นภาคเศรษฐกิจหนึ่งของระบบเศรษฐกิจของประเทศและของภูมิภาคที่สร้างรายได้ให้กับ ประเทศไทย

บทวิเคราะห์

กฎหมายรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติหลายฉบับให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ทว่าบทบาทที่กำหนดไว้ตามกฎหมายแทบทุกฉบับยังสามารถส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนไปถึงเป้าหมายของประเทศไทย 4.0 เพราะการจะไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ต้องสร้างให้คนมี ทักษะอย่างน้อย 4 ประการตามที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น ความหวังอยู่ที่นโยบายสังคมซึ่งรัฐบาลชุดนี้ได้มีความพยายามในการสร้างสรรค์นโยบายสังคมที่ปูทางสู่เป้าหมายประเทศไทย 4.0 หลายนโยบายและยุทธศาสตร์สวยหรูตอบสนองสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศได้ แต่ทว่านโยบายสังคมเกือบทั้งหมดยังขาดวิธีการ แนวทางและกลไกปฏิบัติการที่ชัดเจน อุปมาดังเช่นการแข่งขันวิ่งสามขาที่นักวิ่งสองคนวิ่งไม่พร้อมกันไม่สอดคล้องประสานกัน คนหนึ่งวิ่งเร็วกว่าอีกคนหนึ่งในขณะที่อีกคนหนึ่งวิ่งเหวี่ยงๆ นโยบายสังคมที่สวยหรูแต่กลไกระดับบริหารและปฏิบัติการยังไม่ได้รับการปฏิรูป นโยบายสังคมเหล่านั้นก็คงไม่เป็นผลต่อสังคมได้ ฉะนั้นการบ่งชี้แนวทาง ปฏิรูปกลไกปฏิบัติการและการสร้างมาตรการรองรับนโยบายเหล่านั้นต้องรีบดำเนินการให้เร็วที่สุด ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติการระดับพื้นที่เองก็ต้องปรับตัวช่วยองค์กรให้ก้าวให้ทันนโยบายสังคมเหล่านี้

นโยบายสังคมเป็นความหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขยับตัวไปสู่การส่งเสริมเด็กและเยาวชนสนองตอบโจทย์ประเทศไทย 4.0 ด้วยเหตุนี้จึงต้องเริ่มต้นจากการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการท้องถิ่นตนเองมากขึ้น เนื่องจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมามีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ กล่าวคือ การกำหนดแบบแผน การจัดระเบียบในทางการปกครอง รวมถึงการจัดระบบบริการสาธารณะต่าง ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุดจะอยู่ที่ส่วนกลางเป็นหลัก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่หน่วยงานท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายแนวคิดและยุทธศาสตร์ของรัฐได้ หากต้องการ “ปลดล็อก” องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการปรับเปลี่ยนเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถดำเนินการตามนโยบายแนวคิดและยุทธศาสตร์ของรัฐได้ ภาครัฐจำเป็นต้องมีแนวทางแก้ไขปัญหานี้ในเชิงกฎหมายให้ท้องถิ่นสามารถ

บริหารจัดการตนเองมากขึ้น งานศึกษาของ สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ (2551) เรื่อง ปัญหาของกระบวนการกำกับดูแลในประเทศไทยและการศึกษากรณีตัวแบบการกำกับดูแลในต่างประเทศ ได้สรุปว่า สำหรับประเทศไทยแล้วรัฐจะต้องพยายามลดระดับของการกำกับดูแล โดยต้องยกเลิกบรรดามาตรการของการกำกับดูแล ที่ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายและต้องตระหนักว่าการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกระทำเท่าที่มีความจำเป็นเท่านั้น นอกจากนี้ข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งสะท้อนตรงกันว่าปัจจุบันมีความอ่อนแอของอำนาจและการบริหารท้องถิ่นในด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน นั่นคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานพัฒนาเด็กและเยาวชนรวมถึงการจัดสรรงบประมาณให้เด็กและเยาวชนได้หรือไม่ ปัญหานี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งสะท้อนข้อมูลว่า งบประมาณส่วนการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่เคยใช้ไปนั้นผิดกฎหมายต้องเรียกคืนเงินงบประมาณดังกล่าว 6 ปัญหาดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่า อำนาจและการบริหารจัดการของท้องถิ่นในปัจจุบันไม่พร้อมและไม่สอดคล้องประสานกันกับนโยบายยุทธศาสตร์ของรัฐที่มีก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนในชุมชนท้องถิ่นของตน

แต่อย่างไรก็ดีข้อมูลการดำเนินงานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนของท้องถิ่นบางพื้นที่แสดงให้เห็นว่าท้องถิ่นได้ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนก้าวหน้าไปมากโดยอาศัยกลไกเดิมที่มีในท้องถิ่น อาทิ นโยบายท้องถิ่น การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดกลุ่มกิจกรรมและโครงการภายในท้องถิ่นยกตัวอย่างเช่น เทศบาลตำบลเกาะคา จ.ลำปาง ได้จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเยาวชนเพื่อการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาเยาวชนในโครงการพัฒนาระบบคุ้มครองเด็ก นอกจากนี้ยังมีการสร้างอาสาสมัครเยาวชนนักสืบสายน้ำซึ่งเป็น การทำงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ (โกวิทย์ พวงงาม, 2553, น.216) การดำเนินการลักษณะดังกล่าวใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จ.เชียงใหม่ ที่สร้างพื้นที่กลาง (platform) ให้เด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการคิดและทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในชุมชนนำไปสู่โครงการต่าง ๆ ทางสังคมทั้งด้านสุขภาวะ การท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม ตัวอย่าง 2 อบต. ที่กล่าวมาประสบความสำเร็จที่ส่งเสริมนโยบายประเทศไทย 4.0 ทว่ายังคงเป็นความสำเร็จเฉพาะของ อบต. นั้น ๆ ยังไม่อาจสะท้อนภาพรวมในระดับประเทศ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานของ อบต. ที่ผ่านมามีแนวโน้มยังไม่สะท้อนความสำเร็จในภาพรวม แต่ปัจจุบันนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือการปฏิบัติทั้งกฎหมายและนโยบายสังคมของภาครัฐซึ่งเอื้อให้เกิดการพัฒนาเด็กและเยาวชนไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้เป็นอย่างดีจึงถือว่าเป็นโอกาสทองที่ อบต. จะดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนของท้องถิ่นเอง

⁶ เดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ.2560 ประธานกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้ดำเนินการประสานงานกับท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในระดับท้องถิ่นและจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนในพื้นที่ตามบทบัญญัติมาตรา 8 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ.2550

บทสรุป

บทบาทองค์กรปกครองท้องถิ่นในอนาคตในการพัฒนาเด็กและเยาวชนสู่ประเทศไทย 4.0 จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานในท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมและดำเนินการ เนื่องจากท้องถิ่นในแต่ละแห่งแต่ละพื้นที่มีรูปแบบปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและ เยาวชนแตกต่างกันออกไป ทั้งท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนมากที่สุด ในอีกด้านหนึ่งการพัฒนาท้องถิ่นคือ การพัฒนาประเทศอีกระดับหนึ่ง เด็กและเยาวชนคือพลังสำคัญที่จะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนงานพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันกับกลุ่มผู้ใหญ่ เมื่อเด็กและเยาวชนเกิดการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ จะเป็นพลังนำสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี การดำเนินการ กิจกรรมจึงต้องเกิดการบูรณาการ (integration) เข้าด้วยกันทั้งพลังท้องถิ่นและพลังเด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชนต้องร่วมคิดร่วมทำกับท้องถิ่น และท้องถิ่นต้องฟังเสียงเด็กและเยาวชน คณะผู้เขียน เสนอแนะว่าท้องถิ่นสามารถแสดงบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้ก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0 ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในระดับท้องถิ่นรวมถึงบูรณาการกลไกการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศโดยเฉพาะเป้าหมายประเทศไทย 4.0

2. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ การคิดสร้างนวัตกรรม และการคิดแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันผ่านการศึกษาและการสร้างการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองสร้างสรรค์และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศโดยใช้กลไกภายในของ อบต.

3. สร้างให้เด็กและเยาวชนมีความสามารถในการสร้างสรรค์ธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (smart enterprises) และมีความรู้และทักษะเพียงพอในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีศักยภาพสูง

4. อบต.ควรส่งเสริมและได้รับการส่งเสริมให้ดำเนินการกิจกรรม/โครงการที่ทำให้เกิดนวัตกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน

ข้อเสนอแนะสี่ประการนี้หากท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ คณะผู้เขียนเชื่อว่าจะเป็นสารตั้งต้นในการสร้างประเทศบรรลุตามเป้าหมายประเทศไทย 4.0 ได้อย่างแน่นอน หากไม่สามารถดำเนินการในข้อใดข้อหนึ่งแล้วสังคมไทยยังคงต้องคาดหวังอีกยาวไกลเพื่อการก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). “แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม”. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2558). “บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกิจกรรมสร้างสรรค์เด็กและครอบครัว”. กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- _____. (2558). “รูปแบบเมืองที่เป็นมิตรต่อเด็กและเยาวชน”. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- _____. (2556). “รายงานการพัฒนาเด็ก พ.ศ.2556” กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- _____. (2560) เอกสารวิชาการจัดสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งปี พ.ศ.2560 (เอกสารอัดสำเนา)
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. (2560). “พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน”. มหาวิทยาลัยพะเยา
- โกวิท พวงงาม. (2553). ธรรมนูญท้องถิ่นว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี
- ชานนท์ โกมลมาลย์ และคณะ. (2558). รายงานวิจัยการประเมินผลสภาเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ปรเมธี วิมลศิริ. (2559). “ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อนาคตประเทศไทย เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เอกสารประกอบ หลักสูตรวิทยาการประกันภัยระดับสูง (วปส.) รุ่นที่ 6 ปี 2559
- ประภาวดี สิงห์วิชัย. (2559). “ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ยูนิเซฟประเทศไทย (2559). “การคุ้มครองเด็กคืออะไร” สืบค้นจาก www.unicef.org/thailand/tha/protection.html
- วิจารณ์ พานิช. (2556). “การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21”. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล
- ศูนย์วิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ. (2551). “สิทธิเด็กและการวางแผนท้องถิ่นเพื่อเด็กและเยาวชน”. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2560). “เอกสารรายงานความก้าวหน้าการขับเคลื่อนสมัชชาการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ”. วันที่ 31 มกราคม 2560
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2559). “ท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0”. เอกสารประกอบการปาฐกถาพิเศษในงานเวทีท้องถิ่นไทย ประจำปี พ.ศ.2559: 3Ds เปลี่ยนประเทศไทย

- สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ (2551). **โครงการ ศึกษาวิจัยรูปแบบและแนวทางการกำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแนวทางของต่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: โครงการ ศึกษาวิจัยรูปแบบและแนวทาง การกำกับดูแลองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เสนอต่อ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สมพงษ์ จิตระดับและคณะ. (2559) “**รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการบูรณาการพลังเด็กและเยาวชนกับพลังชุมชนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านเด็กและเยาวชน**”. กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). กรุงเทพฯ: พรรณณิปรินต์ติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558) “**สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย**” พิมพ์ครั้งที่ 1 นครปฐม : สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). “**รายงานการสำรวจสถานะสุขภาพเด็กไทย พ.ศ. ๒๕๕๕**”. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553 – 2583**. เข้าถึงได้จาก www.nesdb.go.th. [10 มิถุนายน 2560]
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). “(ร่าง) **กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**”. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พรักหวาน กราฟฟิค
- อารีย์ นัยพินิจ และคณะ. (2557). “**การปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์**”. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2557
- Torrance. Paul. (2000). “**Creativity and Its Educational Implications for the Gifted**”. Prentice-Hall, University of California
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2011) “**Skills for Innovation and Research**” สืบค้นจาก www.oecd.org/sti/inno/skillsforinnovationandresearch.htm [10
- United Nations. (2007). “**World Population Prospects: The 2006 Revision**”. New York: Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations
- World Economic Forum. (2016). “**8 digital skills we must teach our children**” สืบค้นจาก. www.weforum.org /agenda/2016/06/8-digital-skills-we-must- Teach children

แนวทางการพัฒนามนุษย์ยุค Thailand 4.0 Human Development Guidelines for Thailand 4.0

กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง¹
Kamomtip Chamkajang

Abstract

The 20-Year Strategy for Development of Thailand (2017-2036) aims for Thailand to become “a developed country in a secure, wealthy, and sustainable manner based on Sufficiency Economy. The strategy sets a direction for long-term national development with Thailand 4.0 agenda as an important key to development in the next 20 years in light of global changes and trends, especially 1) “One World, One Destiny” concept, 2) Digitization: Anyone, Anywhere, Anytime, 3) Urbanization: Smart Cities, with the development of public utilities, essential infrastructure and amenities to meet the needs of the urban lifestyle across the country, 4) freedom and individualization as a result of greater material development, as well as the harnessing of creativity and energy, 5) global commons in which there is a need to set rules and regulation for the sharing of common resource domains. In view of such changes, Thailand needs to make necessary adjustments to be more competitive and able to handle all the fast-changing situations.

An important factor in the drive toward Thailand 4.0 is human development. However, in light of differences and diversities in terms of gender and age, especially with regard to generations, and in order to attain Thailand 4.0, Thai people of different generations all have an important role to play in the country’s development. In this paper, the author is interested in how the development guidelines for Thailand 4.0 should be implemented to ensure such contribution, using the conceptual frameworks of generational differences and characteristics, human resource development 2020, and skills for human development in the 21st century. These frameworks are analyzed, comparing the characteristics and needs of each generation, yielding some important findings. It is necessary to generate and enhance new knowledge and attitude, making it possible for aging Gen B to receive

¹ อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

new training and knowledge and thus able to creatively participate in the management and problem solving of various new development alternatives. It is necessary to adjust the thought process of Gen X people so that they are able to work with others through skills in cooperation, team work and leadership. It is necessary to have knowledge and skills in computer and communication, creativity and innovation, and understanding of different cultures and paradigms, leading to greater exposure and understanding of social changes that take place. It is necessary to build a new thought process for Gen Y people with their greater individualism, expressiveness, strong opinion, good management skills, love of a challenging lifestyle, and ability to search and present information. Their direct and forthright manner is sometimes interpreted as aggressive. All this needs to be developed through building a thought process of working with others, leadership, tolerance of difference and diversity, thinking process and problem solving, including ethics and morality in Thai society. It is also necessary to cultivate Gen Z and Gen Alpha people who will play an important role in the country's future, who have grown up in close contact with technology and information systems, but who are distant to human relationships. It is, therefore, necessary to cultivate in them social values, including morality and ethics, prudent consideration and problem solving, cooperation, team work and leadership skills so that they can learn to be more open-minded to and more understanding of various sciences, among in others, in an integrated manner. In this manner, how to think and how to work form an important basis for human development in each generation who can then contribute to the drive toward Thailand 4.0. It is essential for those concerned to change their mindset about the thinking and working processes that take in account human differences and diversities.

Keywords: Thailand 4.0 agenda, human development guidelines, generation

บทคัดย่อ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มีเป้าหมายคือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาวที่ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยจะพัฒนาไปในทิศทางใด โดยมี วาระThailand 4.0 เป็นรหัสสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาในระยะ 20 ปี เพื่อที่จะ

สามารถเปลี่ยนแปลงได้สอดคล้องกับกระแสโลกซึ่งมีลักษณะ 1) เป็นโลกเดียวกัน ชะตาเดียวกัน (One World, One Destiny) 2) เป็นโลกดิจิทัล ที่สามารถเข้าถึงทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา (Digitization: Anyone, Anywhere, Anytime) 3) เป็นเมือง (Urbanization: Smart cities) เพราะมีการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สะดวกสบายตอบสนองความต้องการของคน วิถีชีวิตเมืองขยายไปทั่วประเทศ 4) มีความเป็นอิสระ ปัจเจกสูง (Individualization) มีการพัฒนาทางวัตถุมากขึ้น จนคนมีความเป็นอิสระและเป็นปัจเจกชนสูง ดังนั้นจะอย่างไรให้สร้างสรรค์ รวมพลังกันได้ 5) การเป็นเจ้าของร่วมกันของประชาคมโลก (Global commons) ซึ่งต้องมีกฎกติกา ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นร่วมกัน ด้วยความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องปรับและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถแข่งขันและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนวาระ Thailand 4.0 คือ การพัฒนามนุษย์ แต่ในเมื่อนุษย์มีความแตกต่างและหลายทั้งเพศ วัย โดยเฉพาะช่วงอายุ (Generation) ซึ่งการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 คนไทยทุกช่วงวัยมีความสำคัญและควรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ในบทความนี้ผู้เขียนสนใจว่า แนวทางการพัฒนาคนแต่ละช่วงวัยเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศสู่ Thailand 4.0 นั้นควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร โดยใช้กรอบแนวคิดความแตกต่างของคุณลักษณะของคนแต่ละช่วงวัย, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุค 2020, ทักษะการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 และได้นำกรอบแนวคิดเหล่านั้นมาวิเคราะห์กับคุณลักษณะและความต้องการคนในแต่ละช่วงวัย ทำให้ทราบถึงแนวทางที่ต้องพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัยซึ่งมีความแตกต่างกัน ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ ทักษะใหม่ ทำให้คนใน Gen B ที่เข้าสู่วัยสูงอายุได้ฝึกฝนและเรียนรู้ และสามารถมีส่วนร่วมในการความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทางเลือกใหม่, การปรับระบบความคิด กลุ่มคน Gen X ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การเรียนรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร การสร้างสรรค์และนวัตกรรม และความเข้าใจต่างวัฒนธรรมและกระบวนทัศน์ เพื่อเปิดรับและเข้าใจความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมได้มากขึ้น, การสร้างระบบคิด กลุ่ม Gen Y ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีระบบการจัดการที่ดีทั้งชีวิตและการทำงาน ชอบการทำทาย มีความสามารถในการสืบค้น และนำเสนอข้อมูล ความตรงไปตรงมาจนถูกมองว่าก้าวร้าว ลักษณะเช่นนี้จำเป็นต้องพัฒนาโดยการสร้างระบบคิดในเรื่องการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำ การเปิดรับความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งกระบวนกรคิดและการแก้ไขปัญหา รวมทั้งจริยธรรมและคุณธรรมในสังคมไทย และการปลูกฝังในกลุ่ม Gen Z และ Gen Alpha เพราะทั้ง 2 กลุ่มเป็นคนที่จะมีความสำคัญต่ออนาคตของประเทศ และเป็นคนรุ่นที่เติบโตอย่างใกล้ชิดกับเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และห่างเหินกับความสัมพันธ์กับมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลูกฝังในคุณค่าของสังคม ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ เพื่อให้คนกลุ่มนี้ได้เรียนรู้ ในการเปิดรับและเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ เป็นต้น ดังนั้นวิสัยทัศน์และวิธีการทำงานเพื่อพัฒนามนุษย์ในแต่ละช่วงวัยให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 จึงเป็น

สิ่งสำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนระบบคิดในการทำงาน (Mindset) รวมทั้งมีวิธีการทำงานที่เข้าใจในความแตกต่างและความหลากหลายของมนุษย์

คำสำคัญ: วาระประเทศไทย 4.0, แนวทางการพัฒนามนุษย์, การแบ่งคนในแต่ละช่วงวัย (Generation)

บทนำ

จากวาระ Thailand 4.0 ซึ่งรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม วาระ Thailand 4.0 ได้ถูกนำมาศึกษาในหลายประเด็นเพื่อทำความเข้าใจว่า นโยบาย Thailand 4.0 คืออะไร และการเปลี่ยนแปลงสู่ประเทศไทย 4.0 จะส่งผลกระทบต่อสังคม และคนในสังคมอย่างไร โดยเฉพาะการขับเคลื่อนวาระ Thailand 4.0 ตัวแปรสำคัญคือ คน ดังนั้นในบทความนี้ผู้เขียนจึงสนใจว่า แนวทางการพัฒนาคนในยุค Thailand 4.0 นั้นควรเป็นอย่างไร จึงจะสอดคล้องและตอบสนองต่อแนวนโยบาย และสามารถนำกลุ่มคนหลากหลายรุ่น (Generation) มามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวาระ Thailand 4.0

บทความนี้ได้กำหนดประเด็นสำคัญเพื่อตอบโจทย์ดังกล่าวไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. วาระThailand 4.0 และการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย
2. มนุษย์ในยุค Thailand 4.0
3. แนวทางการพัฒนามนุษย์ในยุค Thailand 4.0: การเสริมสร้าง การปรับ การสร้าง และการปลูกฝัง
4. บทสรุปและข้อเสนอ

วาระ Thailand 4.0 และการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกซึ่งมีผลต่อมนุษย์อย่างใหญ่หลวง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคธุรกิจดิจิทัล (Digital business) อันถือว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบคิด ความเชื่อทั้งที่เกี่ยวกับคน และสรรพสิ่งต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ก้าวเข้าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดนและขอบเขตจำกัดซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบต่อผู้คน องค์กรและสังคม โดยเฉพาะสังคมซึ่งมีความซับซ้อนมากขึ้น ระบบสังคมแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนได้อีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ทำให้ผู้คนในยุคปัจจุบันต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ที่ต้องเท่าทันต่อกระแสโลกที่มีความเป็นสากล (Global mindset) เพื่อที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์กร รวมทั้งแนวคิดที่ต้องหลากหลายในมิติต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างเป็นองค์รวม ตลอดจนต้องการการพิจารณาไตร่ตรองที่ละเอียดและสูงขึ้น รวมทั้งต้องมีการเปิดใจ เปิดโลกทัศน์ในการทำทำความเข้าใจและรับรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง

หลากหลาย ดังนั้นจึงต้องมีการบูรณาการความรู้และกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อจะเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าว ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีคิด การเปิดใจยอมรับ และการปรับตัวต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเท่านั้นจึงจะสามารถทำให้บุคคล องค์กรและสังคมอยู่รอดได้²

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ชี้ให้เห็นว่าโลกอนาคตมีกำหนดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งการจะเป็นประเทศที่ก้าวหน้าต้องมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม แต่ขณะเดียวกันยังมีคนจำนวนมากในโลกที่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้เพราะยังมีความยากจน ความหิวโหย ความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมอยู่ โดยพิจารณาได้จากการที่ธนาคารโลกกำหนดค่าครองชีพขั้นต่ำที่ 1.25 ดอลลาร์ต่อวัน และมีคนจำนวนถึง 1.4 พันล้านคนที่มียาได้ไม่ถึงค่าครองชีพขั้นต่ำดังกล่าว และพบว่าในปี 2005 เกือบครึ่งของคนในประเทศกำลังพัฒนามีชีวิตอยู่ด้วยค่าครองชีพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และประมาณร้อยละ 50 ของความมั่งคั่งที่มีอยู่ในโลกอยู่ในการครอบครองของคนเพียงร้อยละ 6.3 ของประชากรทั้งโลกเท่านั้น แสดงถึงว่าคนส่วนใหญ่ในโลกนี้เป็นมีคนยากจน³ ด้วยเหตุดังกล่าวสหประชาชาติจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals – MDGs) ที่กำหนดเป็นเป้าหมายให้ทุกประเทศต้องบรรลุในปี 2015 และผลการดำเนินการพบว่า ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 8 ประการ จึงมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาต่อเนื่อง คือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) ซึ่งมี 17 ประการที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมายในปี 2030

สำหรับประเทศไทยได้มีการทบทวนข้อมูลสถานการณ์ปัญหา ทิศทางและเป้าหมาย รวมถึงแนวทางการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา และพบว่า การพัฒนาประเทศไทยในระยะ 50 ปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยเฉลี่ยร้อยละ 7 - 8 ต่อปีในช่วง พ.ศ. 2500 – 2537 แต่หลังจากปี พ.ศ. 2537 ถึงปี พ.ศ. 2560 พบว่า มีการเติบโตเพียงร้อยละ 3 - 4 ต่อปีเท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นประเทศรายได้ปานกลาง (Middle income countries) แม้ว่าในช่วงปี 2553 รายได้ประชาชาติต่อหัว เพิ่มขึ้นเป็น 156,643 บาท ทำให้ประเทศไทยขยับฐานะเป็นประเทศรายได้ปานกลางชั้นบน (Upper Middle income countries) และในปี 2557 รายได้ประชาชาติต่อหัว เพิ่มขึ้นเป็น 185,414 บาท แต่ยังไม่สามารถพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางได้ และนอกจากปัญหารายได้ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ แล้วประเทศไทยยังประสบกับปัญหาความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศและทรัพยากร ปัญหาความอ่อนแอของสถาบันครอบครัวและชุมชน ปัญหาจริยธรรม การคอร์รัปชัน เป็นต้น⁴ รวมทั้งการที่ประเทศต้องเผชิญกับความผันผวนของเศรษฐกิจ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ วิกฤติภัยธรรมชาติต่าง ๆ ทั้งน้ำท่วม ภัยแล้ง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเกิดของเด็กทารกมีแนวโน้มลดลงซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังแรงงานในอนาคต และด้วยสถานการณ์ดังกล่าวผนวกกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ และปัญหาการเมือง ทำให้รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

² Levy, O., Beechler, S., Taylor, S., & Boyacigiller, N.A. (2007), P.224

³ The United Nation. (2015), P. 8

⁴ อุทัย ดุลยเกษม. (2552), หน้า 68

ซึ่งต้องการปฏิรูปประเทศจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 20 ปีพร้อมวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดย **ด้านความมั่นคง** นั้นคือ มีความมั่นคงปลอดภัยทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ทั้งในระดับประเทศ สังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งชุมชน และครอบครัว รวมทั้งระดับประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตและความมั่นคงในฐานะทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม **ด้านความมั่งคั่ง** กำหนดให้ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง และมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วน **ด้านความยั่งยืน** กำหนดให้เป็นการพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืนด้วยการที่ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง⁵ และการบรรลุยุทธศาสตร์ 20 ปีต้องขับเคลื่อนประเทศด้วยโมเดลประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ประเทศไทย 4.0 จึงเป็นแนวนโยบายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับสังคมภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง⁶

แผนภาพที่ 1 วาระประเทศไทย 4.0 ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
(ฐานเศรษฐกิจ Multimedia 31 August 2015)



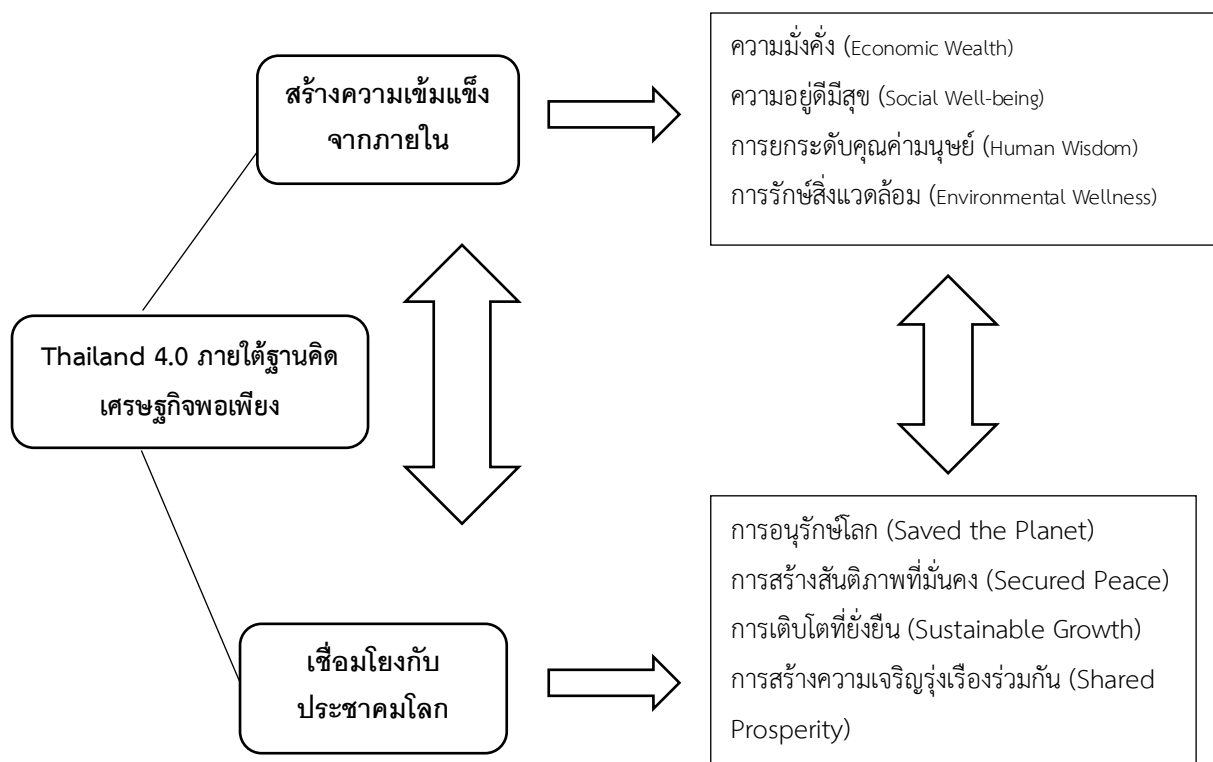
⁵ ลดาวัลย์ คำภา, 2559

⁶ สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559

ความสัมพันธ์ระหว่างวาระประเทศไทย 4.0 กับเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า Thailand 4.0 ได้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 มากำหนดเป็นฐานคิดสำคัญของ Thailand 4.0 คือ การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from Within) และการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connect to the World) เพราะการสร้างความเข้มแข็งจากภายในคือ การสร้างความเข้มแข็งจากทุนทางสังคมและบริบทของสังคมไทย เพื่อพัฒนาไปสู่ความสมดุลใน 4 มิติ คือ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) ความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคม (Social Well-being) การรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness) และการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) ซึ่งการสร้างความเข้มแข็งจากภายในนี้ จะทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันกับภายนอกได้

สำหรับด้านการเชื่อมโยงกับโลกภายนอกนั้น (Connect to the World) เป็นการเชื่อมโยงประเทศไทยกับโลกภายนอกเพราะการจะอยู่อย่างมีความสุขจำเป็นต้องมีการติดต่อเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กับประเทศอื่น ๆ ดังนั้นในการขับเคลื่อนวาระประเทศไทย 4.0 จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงกับประชาคมโลกใน 4 มิติ คือ การอนุรักษ์โลก (Saved the Planet) การสร้างสันติภาพที่มั่นคง (Secured Peace) การเติบโตที่ยั่งยืน (Sustainable Growth) และการสร้างความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน (Shared Prosperity) ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (ผู้เขียน)

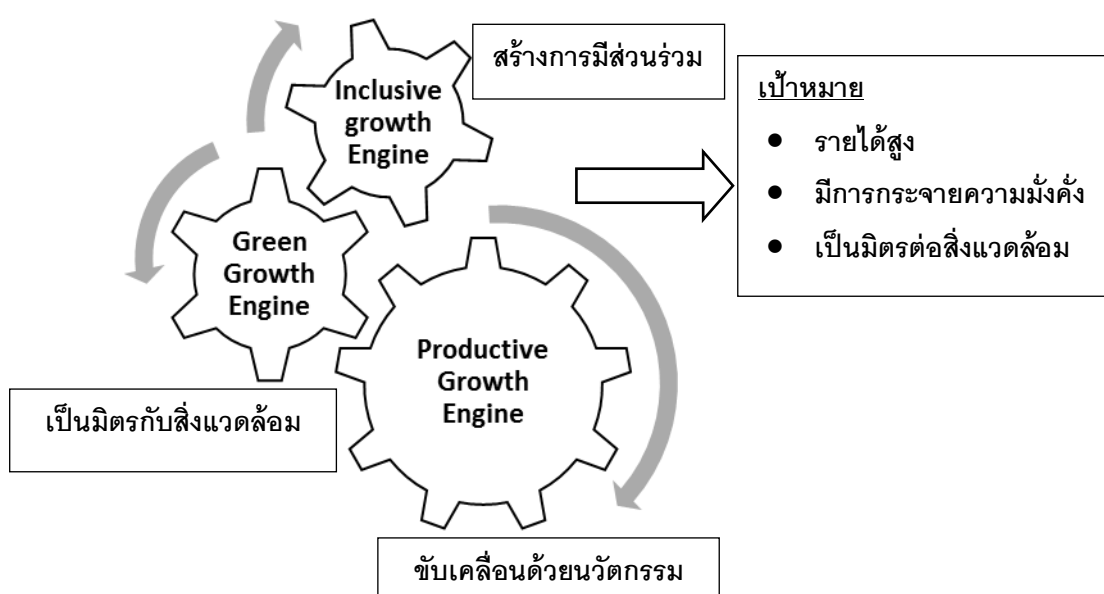
แผนภาพที่ 2 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals –SDGs) ในวาระ Thailand 4.0



กลไกขับเคลื่อนประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจาก “Thailand 1.0” ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเกษตรกรรม พัฒนาไปสู่ “Thailand 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และ “Thailand 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ การเปลี่ยนผ่านจาก Thailand 3.0 เป็น “Thailand 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ

- ปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง”
- ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม”
- Thailand 4.0 ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) 3 กลไกสำคัญ คือ 1) กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) 2) กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ 3) กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine) ซึ่งผู้เขียนขอสรุปแผนภูมิการขับเคลื่อนนวาระประเทศไทย 4.0 ดังนี้

แผนภาพที่ 3 กลไกการขับเคลื่อนความมั่งคั่ง ในวาระ Thailand 4.0



- ภายใต้ “Thailand 4.0” ต้องมีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ จากเดิมที่มี “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ให้มี “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” เพื่อเปลี่ยนจากโครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “เพิ่มมูลค่า” ไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สร้างมูลค่า”
- มีการใช้ศักยภาพของระบบบริหารสารสนเทศมาบริหารจัดการองค์กร (Digitalization) หรือเรียกว่า การพัฒนาดิจิทัล ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการปัญหาและพัฒนาตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น เป็นความท้าทายของประเทศไทย เพราะโจทย์สำคัญของประเทศไทยคือ การก้าวข้ามความเป็นประเทศรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม การบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน การพัฒนาศักยภาพคนในประเทศ การปรับตัวและสร้างโอกาสในเวทีการค้า การลงทุนในระดับโลก ดังนั้นจึงต้องสร้างคุณสมบัติของประเทศในโลกที่หนึ่ง ซึ่งมีการกำหนดไว้ 6 ประการ ดังนี้⁷

- 1) มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติและวัฒนธรรมของตน
- 2) พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- 3) มีสังคมที่มีคุณภาพ
- 4) มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่
- 5) มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง
- 6) มีบทบาทสำคัญในเวทีระดับภูมิภาคและระดับโลก

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนวาระ Thailand 4.0 คือ การพัฒนามนุษย์ และจากทิศทางการพัฒนาองค์กรยุคใหม่เพื่อตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 พบว่า องค์กรยุคใหม่ต้องมีความตื่นตัวรับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้น ที่ไม่ใช่เพียงพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และการแข่งขันเท่านั้น แต่เพื่อที่จะสามารถก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ดี โดยสิ่งที่องค์กรในยุค Thailand 4.0 ต้องมีเพิ่มคือ ความสามารถในการฟื้นตัวหรือคืนสภาพจากสถานการณ์ที่ย่ำแย่ให้กลับมาเหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม (Resilience Quotient = RQ) นั่นหมายถึง องค์กรต้องมีการปรับโครงสร้าง ระบบ วิธีการทำงานใหม่ ให้ก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนสำคัญที่แตกต่างไปจากการจัดการองค์กรแบบเดิมคือ⁸

- การสร้างศักยภาพอย่างเต็มที่ด้วยการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร (Digitalization) ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เรียกว่า “ Less for more”
- การให้ความสำคัญเรื่อง ความหลากหลายในองค์กร (Diversity management) ทั้งด้านความหลากหลายของช่วงวัย ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น ความหลากหลายเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อองค์กรสมัยใหม่ที่ต้องมีวิธีการจัดการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายนี้

⁷ สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559

⁸ ผู้เขียนปรับจาก RQ (Resilience Quotient) หรือภูมิคุ้มกันทางใจ ซึ่งใช้ในการวัดความสามารถของคนในการผ่านพ้นภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ร้าย ๆ ไปได้ โดยมีการฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ไม่จมอยู่กับความทุกข์ มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี สามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติ และสามารถพลิกวิกฤตเป็นโอกาสได้ และองค์กรก็เช่นเดียวกันต้องมีความสามารถในการฟื้นตัวเองให้ได้ และสามารถก้าวข้ามวิกฤตสู่การพัฒนาต่อไปได้

- การทบทวนผลการดำเนินงาน และทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยประเมินสถานะผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับคู่แข่งอยู่เสมอ (Redefine vision/mission) รวมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และนำมาวิเคราะห์เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และบางครั้งอาจต้องปรับวิสัยทัศน์ให้รับกับการเปลี่ยนแปลงด้วย

- การกำหนดบริการหรืองานให้ชัดเจน (Identify digital services) เมื่อยุค Thailand 4.0 เป็นยุค Digital องค์กรต้องเริ่มนำสื่อ digital มาใช้ในการขับเคลื่อนบริการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเท่าทันกับยุคปัจจุบัน ใช้ข้อมูล (Data) ให้เกิดประโยชน์ และบางครั้งอาจต้องมีการรื้อถอนบริการบางอย่างที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าอีกด้วย

- การวิเคราะห์แยกแยะทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (Combine manned and unmanned power) บางงานอาจใช้อุปกรณ์เครื่องมือมาช่วยมนุษย์ได้ เช่น งานที่ทำซ้ำ ๆ หรืองานที่เสี่ยงอันตราย อาจต้องใช้ทักษะใหม่ วิธีการใหม่ในการทำงาน

- การมีกระบวนการวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการใหม่ ในยุค digital ทุกสิ่งเชื่อมโยงกันทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ดังนั้นจึงต้องมีการกลับมาวิเคราะห์พฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านผู้รับบริการและผู้ให้บริการ เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้/เลิกใช้บริการ ซึ่งจุดนี้ผู้ให้บริการก็ต้องปรับตัว ปรับพฤติกรรมเช่นกัน โดยอาจยกเลิกพฤติกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

- การติดตั้งระบบการปลอดภัยสำหรับ Digital technology เพราะปัจจุบัน Digital technologies มีบทบาทในชีวิตประจำวันมากมาย ทั้ง social network, Big data, Cloud etc. ดังนั้น จึงต้องสร้างความปลอดภัยในการใช้งานขึ้นมาด้วย เพราะเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นย่อมเป็นเรื่องร้ายแรงมากเช่นกัน

เมื่อความเป็น Digitalization สำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัว โจทย์สำคัญคือ เมื่อต้องปรับตัวสู่ยุค Thailand 4.0 มนุษย์ในองค์กรจะต้องปรับตัว อย่างไร หรือมีแนวทางในการพัฒนามนุษย์ในรูปแบบใดเพื่อจะสามารถตอบโจทย์ Thailand 4.0

มนุษย์ในยุค Thailand 4.0

การพัฒนามนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศตามวาระ Thailand 4.0 สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และความหลากหลายของมนุษย์ในแต่ละช่วงอายุมีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 จำเป็นต้องทำความเข้าใจในมนุษย์แต่ละช่วงวัย

การแบ่งกลุ่มคนตามช่วงอายุ (Generation) คือ การแบ่งช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก⁹ ดังนั้นในแต่ละ Generation จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี ซึ่งในเรื่อง Generation นี้มีคนที่ศึกษากันมากมายโดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ ที่จะศึกษาทั้งในด้านพฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิต ในด้านการตลาดให้ความสนใจกับเรื่องนี้ไม่น้อย เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ส่งผลต่อการบริโภคอย่างเห็นได้ชัด โดยแต่ละกลุ่ม Generation มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิด ค่านิยม ลักษณะนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาได้อย่างชัดเจน สาเหตุที่คนแต่ละช่วงวัยมีความคิดและพฤติกรรมต่างกันเป็นเพราะความแตกต่างในสภาพบริบทสังคมหล่อหลอมความคิดและทำให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในแต่ละ Generation โดยทั่วไปมีการแบ่ง Generation ออกเป็น 5 กลุ่มด้วยกัน¹⁰

- Baby Boomer หรือ Gen B (2489 - 2507)
- Generation X หรือ Gen X (2508 - 2522)
- Generation Y หรือ Gen Y หรือ Millennials (2523 - 2540)
- Generation Z หรือ Gen Z (2540 - 2552)
- Alpha Generation หรือ Screenager (2553 - 2567)¹¹

1) Baby Boomer หรือ Gen B (2489 - 2507)

กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507 มีอายุประมาณ 53 ปีขึ้นไป ซึ่งเข้าสู่วัยสูงอายุ คน Gen B เกิดภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กร มุ่งมั่นทำงานจนกว่าจะประสบความสำเร็จ ชอบพิสูจน์ความสามารถของตนเอง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง ถูกครอบครัวยุคก่อนมาให้เป็นคนประหยัด อึดอ้อม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวังกว่าคนในยุคอื่น คน Gen B ยอมทำงานหนักเพื่อให้เห็นตัวเองประสบความสำเร็จ วางรากฐานให้กับครอบครัวในอนาคต โดยอาจคาดหวังว่าไม่อยากให้คนรุ่นต่อไปยากลำบากเหมือนตนเอง และข้อดีของคน Gen B ที่ผู้บริหารในองค์กรชอบมากที่สุดคือ ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในส่วนของพฤติกรรมการใช้ชีวิตก็เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่หวือหวา รักครอบครัว อาจมองได้ว่าคนยุค Gen B เป็นพวก “อนุรักษ์นิยม” เครื่องคิดในขนบธรรมเนียมประเพณี และปัจจุบันเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากในสังคมโดยประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปีเป็นจำนวนมาก โดยสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจาก 7 ล้านคนในปี 2550 มาเป็น 7.5 ล้านคนในปี 2553

⁹<http://socialintegrated.com/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%81%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81-generation>

¹⁰ ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548).

¹¹ TCDC. (2017)

และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 14.5 ล้านคนหรือมีสัดส่วน 20% ในปี 2568 ซึ่งเป็นการเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างเต็มตัว

2) Generation X หรือ Gen X (2508 – 2522)

Gen X คือ กลุ่มคนที่เกิดประมาณปี พ.ศ.2508-2522 อายุ 38 - 52 ปี คนกลุ่มนี้เกิดในยุคที่ควบคุมการเกิดของประชากร เป็นกลุ่มที่เกิดมาในช่วงของสันติภาพ สถานการณ์โลกสงบและมีความมั่นคง จึงใช้ชีวิตสุขสบาย และเติบโตมากับช่วงต้นของการพัฒนาเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอเกม วอล์คแมน เพลงฮิปฮอป เป็นต้น ปัจจุบันคน Gen X เป็นคนวัยทำงาน มีความมั่นคงทางการเงิน เป็น Gen ที่ทำงานหนักที่สุด เป็นคนที่ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ ทัศนคติในการทำงานแตกต่างจากคน Gen B โดยมองว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิตจึงให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว(Work-life balance) คน Gen X ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากเพราะมองว่าครอบครัวสำคัญที่สุด เรียกได้ว่าเป็นผู้รับภาระในการดูแลพ่อแม่ และดูแลครอบครัว เป็น Gen ที่เรียกได้ว่าผู้ตัดสินใจ (Decision maker) ในด้านการทำงาน คน Gen X มีแนวคิดต่อการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่าง ทำทุกอย่างได้โดยลำพัง ไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง และสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความทะเยอทะยาน แต่คิดว่าชีวิตควรอิสระ ดังนั้นการทำงานจึงทำไปตามหน้าที่ หากทำแล้วไม่ก้าวหน้าก็เปลี่ยนงาน ไม่ได้ภักดีต่อองค์กรเหมือนคนรุ่นก่อน รวมทั้งยังรู้จักการพักผ่อน การหาความสุขให้ตัวเองมากขึ้น ลักษณะการพักผ่อนจะเป็นแบบ Rest & Relaxation ชอบเข้าร่วมกิจกรรม อภิศคนเป็นจิตอาสา สนับสนุนกิจกรรมในท้องถิ่นและสาธารณประโยชน์

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคนรุ่นนี้จะเติบโตมาในยุคที่เริ่มมีเทคโนโลยี แต่พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีไม่ได้ใช้พำเพ็ญหรือเน้นความสนุก เป็นการใช้เพื่อการทำงานในทางที่มีประโยชน์ ใช้เหมาะสมพอดีกับความจำเป็น ซึ่งอาจเป็นเพราะยุคนั้นเทคโนโลยียังเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือนเหมือนปัจจุบัน ในส่วนของทัศนคติต่อสังคม พบว่า คน Gen X มีแนวโน้มต่อต้านสังคม ไม่เชื่อเรื่องศาสนา ไม่ยึดชนบประเพณี ยึดหยุ่นในการปรับตัวต่อวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่น ทัศนคติการอยู่ก่อนแต่งงานมองว่าการหย่าร้างเป็นเรื่องปกติ เป็นต้น

3) Generation Y - Gen Y (2523 – 2540)

ปัจจุบันเป็นยุคของคน Gen Y อายุประมาณ 20 – 37 ปี คนกลุ่มนี้เป็นรุ่นลูกของ Gen X เป็นกลุ่มที่เกิดมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่า ตายาย และคนรุ่นพ่อแม่ คน Gen Y ได้รับความเจริญทางเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการชีวิตประจำวัน เพราะเทคโนโลยีราคาถูกลงสามารถครอบครองคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ,Smartphone, โทรศัพท์ LED, IPAD เกมส์ เป็นต้น คน Gen Y จึงเกิดมาพร้อมกับยุคเทคโนโลยีที่พร้อมทั้งอุปกรณ์ไอทีและอินเทอร์เน็ต เข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว ด้วยความที่เติบโตมาท่ามกลางเทคโนโลยี ทำให้คน Generation Y มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีทั้งทำงาน ติดต่อสื่อสาร แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับสังคมน้อยลง โดยไปให้ความสำคัญในโลกโซเชียลแทน

นอกจากนี้ด้วยความเติบโตมาในช่วงที่เศรษฐกิจเติบโตมาก เด็ก Gen Y จะถูกตามใจและมักได้รับในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ได้รับ Gen Y มีการศึกษาดี กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบการถูกบังคับจากกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื้อมมือ ชอบความท้าทายและการทำงานเชิงรุก ชื่นชอบการเสพข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย มีอิสระทางความคิด กล้าซักถามในทุกเรื่องที่สนใจ ไม่สะทกสะท้านกับคำวิจารณ์ และมีความเป็นสากลมาก มีความสามารถในการทำงานกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอทีและใช้ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลและนำเสนอข้อมูล การใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน มีค่านิยมที่ต่างจากคนรุ่นก่อนทั้งในเรื่องการดำเนินชีวิตและการทำงาน คน Gen Y เมื่อทำงานในที่ใดแล้ว หากไม่มีโอกาสความก้าวหน้า หรือท้าทายให้แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถแล้ว กลุ่มนี้จะลาออกและหางานใหม่ ปัจจุบันคน Gen Y อยู่ในช่วงวัยเรียนและวัยทำงานซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กรและสังคมในปัจจุบัน คนกลุ่มนี้มีประมาณ 20 ล้านคนในประเทศไทย และมีอำนาจซื้อสูง เป็นกลุ่มคนที่กล้าซื้อของออนไลน์ ชอบการใช้ social media ในการแชร์ทั้งทาง Facebook หรือ line หรือบางทีก็เขียน blog เพื่อแสดงความเป็นผู้นำเทรนด์ เป็นต้น

4) Generation Z หรือ Gen Z (2540 – 2552)

คน Gen Z เป็นคนที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2540 เป็นยุคแห่งความเจริญด้านเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกมีมากมาย คนรุ่นนี้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เรียนรู้เร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน มีผู้เรียกคนกลุ่มนี้ว่า I Generation หรือ Internet Generation หรือ Silent Generation (Gen เงียบ) เพราะสื่อสารกันผ่านข้อความบนหน้าจอมือถือ หรือคอมพิวเตอร์ แทนการพูดคุยกัน เทคโนโลยีถือเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตคน Gen Z อ่านหนังสือในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพลงที่ฟังก็ดาวน์โหลดมา การสื่อสารก็เป็นแบบ Real time มีการโพสטרูปภาพและข้อความ คอมเมนต์ หรือแชร์ผ่านทางโซเชียลมีเดียเพื่อเป็นแสดงออกทางความคิดและสร้างตัวตน เรียกได้ว่าเทคโนโลยีเป็นทั้งเครื่องมือและแรงบันดาลใจ คน Gen Z ไม่ชอบเป็นลูกจ้าง มีความต้องการเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็ก มีความอิสระในตัวเองสูง มีแนวทางของตนเองชัดเจน ไม่ต้องการเหมือนใคร และไม่ต้องการให้ใครเหมือน

นอกจากนี้ยังพบว่า คน Gen Z มีทัศนคติด้านความเท่าเทียมทางเพศมีความชัดเจนมากขึ้น ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน เพราะคน Gen Z จะเป็นรุ่นแรกที่เห็นทั้งพ่อและแม่ไปทำงานนอกบ้านแบบเต็มเวลา นอกจากนั้นจากการที่พ่อแม่ไปทำงานนอกบ้านจึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อแม่ตัวเอง คน Gen Z มีความเป็นตัวของตัวเองสูง จนก้าวร้าวกว่าคนในยุคก่อน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าขอ ทั้งนี้เพราะเกิดในครอบครัวสมัยใหม่ที่มีลูกน้อย จึงไม่เรียนรู้เรื่องการเสียสละ เมื่อต้องการสิ่งใดพ่อแม่มักจะให้ได้ ไม่ต้องรอคอย ความเป็นตัวตนจึงถูกสะสมมาแต่เด็ก รวมทั้งจากการที่เติบโตและเข้าถึงข่าวสารข้อมูลจากเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้เด็ก Gen Z เติบโตทางความคิด และฉลาดมากขึ้น มีไอคิวสูงขึ้นกว่าคนยุคก่อน (ปรากฏการณ์ KGOY – Kids Getting

Older Younger)¹² ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า คน Gen Z เติบโตมากับความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้เรื่องการอ่านความเห็น (Comment) จึงยอมรับความเห็นจากคนอื่น และต้องการความเห็นจากคนอื่นด้วย

5) Generation Alpha (2553 – 2567)

เป็นคน Gen แรกของศตวรรษที่ 21 และนับจากปี 2553 จนถึงปี 2568 โลกจะมีจำนวนประชากรจากคน Gen Alpha มากถึง 2 พันล้านคน ซึ่งปัจจุบันคนรุ่นนี้ยังเป็นเด็กอายุไม่ถึง 10 ขวบ แต่ในอนาคตคือ ผู้กุมอำนาจการเปลี่ยนโลกในศตวรรษที่ 21¹³ Gen Alpha คำนึงเกี่ยวกับเทคโนโลยี ตั้งแต่เกิด มีสมาร์ตโฟนเมื่อเป็นวัยรุ่น สามารถเดินทางท่องเที่ยว ออกสำรวจพื้นที่ต่าง ๆ ด้วย Virtual Reality (VR) สามารถเข้าห้องเรียนในมหาวิทยาลัยชื่อดังด้วยเทคโนโลยี AR (Augment Reality) สามารถปรึกษาปัญหาสุขภาพพ่อแม่กับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้วยการ Livestream อยู่ที่บ้าน หรือสามารถเป็นนักร้องแบบด้วยวัยเพียง 4 ขวบได้ เพราะเป็นเน็ตไอดอล ตั้งแต่เกิด

นอกจากนั้น ในยุคของ Gen Alpha จะมีค่านิยมในวัฒนธรรมย่อยที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เรื่องเพศจะเลื่อนไหลท่ามกลางสังคมที่เปิดกว้าง สินค้าจะไม่มีกำแพงเพศหญิง ชาย แต่จะใช้รสนิยมเป็นตัวจำแนกมากกว่า คน Gen Alpha สนใจประเด็นการเปลี่ยนแปลงสังคม เช่นเดียวกับเรื่องของตัวเอง สามารถใช้แฮชแท็ก หรือ สร้างภาพสามมิติได้ด้วยสมาร์ตโฟน (โฮโลแกรม) นำเสนอเรื่องราวได้อย่างเสมือนจริงได้ทุกที่ ความที่ Gen Alpha เติบโตเป็นหนึ่งเดียวกับเทคโนโลยี ทำให้ถูกเรียกว่า Screenager เพราะเห็นว่า เทคโนโลยีคือ การใช้ชีวิต และของเล่นของเด็ก Gen Alpha คือ กลุ่ม Ed – tech (Education Technology เป็นเทคโนโลยีสร้างการเรียนรู้)

ความหลากหลายของคนต่างรุ่นในสังคมเป็นโจทย์ที่น่าสนใจว่าเมื่อมีความแตกต่างของคนหลากหลาย Generation ในสังคมไทย กลุ่มคนแต่ละรุ่นเหล่านี้จะมีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 อย่างไร และจะมีแนวทางในการพัฒนามนุษย์ในแต่ละรุ่น (Generation) อย่างไรให้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 สู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้

แนวทางการพัฒนามนุษย์ในยุค Thailand 4.0: การเสริมสร้าง การปรับ การสร้างและการปลูกฝัง

เป้าหมายประการหนึ่งของ Thailand 4.0 คือ การพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงน่าสนใจว่า มนุษย์ที่สมบูรณ์คือ อะไร และมีแนวทางอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาคนไทยสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

แนวคิดจิตวิทยาตะวันตกอธิบายความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ ผู้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ (Self – actualization)¹⁴ เป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง มีคุณสมบัติบางประการ เช่น ยอมรับ

¹² Crux research, (2013)

¹³ TCDC trends, (2017)

¹⁴ ศรีเรือน แก้วกังวาล, (2551)

ตนเอง บุคคลอื่น และกฎธรรมชาติตามที่เป็นจริง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงที่แวดล้อมตน แก้ปัญหาได้ ๆ โดยวางศูนย์กลางวิจารณ์ญาณที่ตัวปัญหา ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่สับสนระหว่างวิธีการทำงานกับผลลัพธ์ นั่นคือ ไม่เชื่อว่าวิธีการที่เลวจะนำไปสู่ผลที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติด มีอารมณ์ขันจากเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วไม่ขบขันจากเรื่องโง่งง ๆ หรือเรื่องล้อเลียนล่วงเกินผู้อื่น มีความชื่นชมในผู้คนและสิ่งใหม่ ๆ ประพฤติตนสนิทชิดเชื้อกับมนุษยชาติ ไม่แยกตัวหรือโดดเดี่ยวตนเองออกจากสังคม เป็นตัวของตัวเองและรู้สึกเป็นอิสระ มีความสุขจากภายในตนได้โดยไม่จำเป็นต้องแสวงหาจากภายนอก

อย่างไรก็ตามในการพัฒนามนุษย์ด้านปัญญา การศึกษา ได้มีแนวความคิดการพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสุข โดยกำหนด 7Q กล่าวคือ¹⁵

- IQ: Intelligence Quotient ความฉลาดทางสติปัญญา เป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การคำนวณ การใช้เหตุผล การเชื่อมโยง ปัจจัยที่มีผลต่อ IQ ส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้คือพันธุกรรม
- EQ: Emotional Quotient ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ อารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และยับยั้งชั่งใจตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักรอคอย รู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม สถานการณ์รอบข้างได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มีแรงจูงใจ อยากประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเอง
- CQ: Creativity Quotient ความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิด จินตนาการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเล่น งานศิลปะ การประดิษฐ์สิ่งของ CQ จะสัมพันธ์กับเรื่องการเล่น ถ้าเด็กได้เล่นอย่างอิสระตามความชอบและเหมาะสมกับวัย เด็กก็จะมีความคิดสร้างสรรค์ การปลูกฝังเรื่องนี้จึงอยู่ที่พ่อแม่มีเวลาเล่นและทำกิจกรรมที่ส่งเสริมจินตนาการกับลูก เช่น การเล่นศิลปะ การหยิบจับของใกล้ตัวมาเป็นของเล่น การเล่านิทาน เป็นต้น
- MQ: Moral Quotient ความฉลาดทางศีลธรรม จริยธรรม คือมีความประพฤติดี รู้จักผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีจริยธรรม เป็นแนวคิดที่มุ่งตอบคำถามว่าเราเป็นคนดี IQ ดี EQ สูง แต่ถ้ามีระดับคุณธรรมจริยธรรมต่ำก็อาจใช้ความฉลาดไปในทางที่ไม่ถูกต้องก็เป็นได้ MQ จึงเน้นเรื่องการปลูกฝังความดีงามให้กับเด็ก ซึ่งตรงกับหลักศาสนาหลายศาสนาที่สอนให้คนเป็นคนดี
- PQ: Physical Quotient หรือ Play Quotient ความฉลาดที่เกิดจากการเล่น ความฉลาดทางพลานามัย เกิดจากความเชื่อที่ว่าการเล่นพัฒนาความสามารถของเด็กได้หลายด้าน ทั้งพัฒนาการด้านร่างกาย ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์และสังคม PQ จึงเน้น ให้พ่อแม่เล่นกับลูก ถึงกับมีคำพูดที่ว่าพ่อแม่เป็นอุปกรณ์การเล่นที่ดีที่สุดของลูก

¹⁵ <http://www.seal2thai.org/sara/sara206.html> free toolbar

- AQ: Adversity Quotient ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา คือ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวในการเผชิญปัญหาได้ดี และพยายามหาหนทางแก้ไขปัญหา เอาชนะอุปสรรคความยากลำบากด้วยตัวเอง ไม่ย่อท้อ

- RQ: (Resilience Quotient = R) ความสามารถในการฟื้นตัวหรือคืนสภาพจากสถานการณ์ที่ย่ำแย่ให้กลับมาเหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม

นอกจากนี้ยังมี SQ: (Spiritual Quotient)¹⁶ ความสามารถในการพัฒนาทางจิตวิญญาณ เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เป็นความสามารถที่จะช่วยให้คนเข้าใจอัจฉริยภาพสูงสุดของตนเองจากการใช้สมองทุกส่วนในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยแนวคิดการพัฒนามนุษย์ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนามนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ซึ่งต้องมีคุณสมบัติสำคัญ คือ¹⁷

(1) ต้องมีความรอบรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน (International Perspective) มีความสามารถในการสื่อสารได้หลายภาษา ต้องเปิดกว้างเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ยอมรับความหลากหลาย เพราะในทุกองค์กรจะมีความหลากหลายมากขึ้นทั้งหลากหลายความคิด ความเชื่อ ชาติพันธุ์ หลากหลายทางเพศ รวมทั้งความต่างใน Generation ที่มีอย่างน้อย 5 รุ่นคือ Gen B, Gen x, Gen Y และ Gen Z และ Gen Alpha คนรุ่นล่าสุดที่แตกต่างจากคนยุคอื่นมาก

(2) มีความสามารถในการเปิดรับและเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ (Integrated Knowledge) เพราะความรู้เรื่องเดียวไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาในปัจจุบันได้ การเรียนรู้แบบ Problem – based และการพัฒนาคนให้รู้จักการเรียนรู้แบบ Project – based Development เป็นเรื่องสำคัญสำหรับยุคนี้

(3) ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาทางเลือกใหม่ (Innovative Capacity) ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ เพราะการแก้ปัญหาปัจจุบันด้วยวิธีคิดและวิธีการแบบเดิมไม่สามารถจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป จึงต้องมีวิธีคิดต่อปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่ รูปแบบวิธีการใหม่ที่ใช้ทรัพยากรน้อยลง ใช้เวลาน้อยลง แต่มีทักษะและวิธีคิดที่มีดีไซน์เพื่อสร้างความแตกต่างและแข่งขันได้

(4) ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม (Integrity) คนรุ่นใหม่แม้จะมีความล้ำยุคด้านเทคโนโลยี แต่เรื่องของคุณธรรมจริยธรรมต้องมีการปลูกฝังให้มีความหนักแน่น เข้มแข็งในทุกแง่มุมของการทำงาน การใช้ชีวิต เพราะเมื่อสังคมมีความหลากหลายมากขึ้น ผู้คนมีความแปลกหน้า การที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันได้ ก็ต้องมีการสร้างความมั่นใจและความศรัทธาในคุณธรรมและความเคารพในความเป็นมนุษย์ของคนอื่น ๆ ด้วย จึงจะทำให้เกิดความสุขทั้งคนและองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

¹⁶ ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, <http://intranet.gs.kku.ac.th/km/download/File/gsq42.pdf>

¹⁷ พิกพ อุดร, (2555)

อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนามนุษย์ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ได้จำเป็นต้องตระหนักว่า มนุษย์ในสังคมไทยมีหลากหลายรุ่น (Generation) และคนเหล่านั้นควรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเทศเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่า หากพัฒนามนุษย์ตามแนวทางการพัฒนาข้างต้นจำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย ซึ่งสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความแตกต่างของคุณลักษณะของคนในแต่ละ Generation

Generation คุณลักษณะที่มี	Gen B	Gen X	Gen Y	Gen Z	Gen Alpha
1. รอบรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ประเทศ ระหว่างประเทศ (International Perspective)	น้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก	มาก
2. มีความสามารถในการเปิดรับและเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ (Integrated Knowledge)	ปานกลาง	น้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มาก
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาทางเลือกใหม่ (Innovative Capacity) ด้วยนวัตกรรมใหม่	ปานกลาง	น้อย	มาก	มาก	มาก
4. มีคุณธรรม จริยธรรม (Integrity)	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	น้อย

จากตารางที่ 1 สามารถวิเคราะห์ได้ถึงคุณลักษณะของแต่ละ Generation ที่มีในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความรอบรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ประเทศและระหว่างประเทศ พบว่า Gen alpha และ Gen X และ Gen Y ให้ความสำคัญต่อประเด็นเรื่องนี้อย่างชัดเจน เพราะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตและการทำงานของเข ส่วน Gen B เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะด้านนี้น้อย เพราะข้อจำกัดในด้านเทคโนโลยีและช่วงวัยที่อาจเป็นข้อจำกัดในการติดต่อ

2. ความสามารถในการเปิดรับและเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ เห็นได้ว่า Gen ที่มีคุณสมบัติในข้อนี้มากกว่า Gen อื่น คือ Gen X เพราะเป็นกลุ่มที่ทำงานมาระยะหนึ่ง และในยุคของ Gen X ต้องรับรู้ต่อการเกิดขึ้นของศาสตร์ใหม่ ๆ และการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่คน Gen X ต้องทำความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้

3. ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาทางเลือกใหม่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ซึ่งมี Generation ที่ให้มียุคลักษณะโดดเด่นคือ Gen alpha, Gen Y และ Gen Z เพราะมีความสามารถตอบโจทย์ในข้อดังกล่าวนี้

4. มีคุณธรรม จริยธรรม สำหรับในประเด็นของคุณธรรม จริยธรรมนี้ Gen B จะให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้มากที่สุด

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณลักษณะของคนในแต่ละรุ่น สามารถวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา แต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงความต้องการได้รับการพัฒนาของแต่ละ Gen (เรียงจากมาก – น้อย)

Generation ความต้องการพัฒนา	Gen B	Gen X	Gen Y	Gen Z	Gen Alpha
1.รอบรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ประเทศ ระหว่างประเทศ (International Perspective)	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
2. มีความสามารถในการเปิดรับและเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ (Integrated Knowledge)	มาก	มากที่สุด	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพัฒนาทางเลือกใหม่ (Innovative Capacity) ด้วยนวัตกรรมใหม่	มากที่สุด	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
4. มีคุณธรรม จริยธรรม (Integrity)	น้อย	ปานกลาง	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

ผู้เขียนมีความเห็นว่าการพัฒนามนุษย์ในแต่ละช่วงวัย ควรต้องทำความเข้าใจในคุณลักษณะของแต่ละรุ่น ที่แตกต่างและเข้าใจความต้องการของแต่ละรุ่นว่าต้องการการพัฒนาในด้านใดที่อาจขาดหรือพร่องไป เพื่อที่จะนำไปสู่การออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยให้เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการที่ต่างกันของแต่ละช่วงวัยซึ่งในที่นี้จะเห็นได้ว่า ความต้องการของคนแต่ละช่วงวัยที่ต่างกันสามารถนำมาออกแบบการเรียนรู้ของคนแต่ละช่วงวัยได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ทักษะที่สำคัญเพื่อพัฒนามนุษย์ในยุค 4.0

Generation ทักษะการพัฒนา มนุษย์ในยุค 4.0 ¹⁸	Gen B	Gen X	Gen Y	Gen Z	Gen Alpha
1.ทักษะการอ่าน เขียน (ภาษาต่าง ๆ) การคิดเลขเป็น	✓	✓	✓	✓	✓
2.การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา	-	-	✓	✓	✓
3. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม	✓	✓	-	-	-
4. ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม และกระบวนทัศน์	✓	✓	-	-	-
5.ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓
6.การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ	✓	✓	✓	-	-
7. ด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร	✓	✓	-	-	-
8. อาชีพและการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓

จะเห็นว่าคนแต่ละช่วงวัย มีความต้องการในการพัฒนาที่ต่างกัน ดังนั้นการออกแบบการพัฒนามนุษย์ในแต่ละช่วงวัย จึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งจะสะท้อนว่าแนวทางในการพัฒนามนุษย์ในแต่ละช่วงวัย 4 แนวทางดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างทัศนคติใหม่ ในกลุ่ม Gen B ให้มีความเข้าใจในด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับหนึ่ง รวมทั้งการให้ความรู้ในอาชีพและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ขณะเดียวกันทักษะในการร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำยังมีความจำเป็น

¹⁸ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (แปล), (2554)

กับคนกลุ่มนี้ เช่นเดียวกับการสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมและกระบวนทัศน์ที่แตกต่างออกไป การสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งทักษะด้านการอ่าน เขียน ในภาษาอื่น ๆ และการคิดเลข ซึ่งทักษะเหล่านี้จะสามารถทำให้คนใน Gen B ที่เข้าสู่วัยสูงอายุได้ฝึกฝนและเรียนรู้ และสามารถมีส่วนร่วมในการความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทางเลือกใหม่ อีกทั้งเรียนรู้และเปิดรับเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

2. การปรับความคิด ในกลุ่มคน Gen X ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การเรียนรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร การสร้างสรรค์และนวัตกรรม และความเข้าใจต่างวัฒนธรรมและกระบวนทัศน์ เพื่อเปิดรับและเข้าใจความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมได้มากขึ้น รวมทั้งเพื่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันในกลุ่มวัยอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน

3. การสร้างระบบคิดในกลุ่ม Gen Y ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีระบบการจัดการที่ดีทั้งชีวิตและการทำงาน ชอบการทำนาย มีความสามารถในการสืบค้น และนำเสนอข้อมูล ความตรงไปตรงมาจนถูกมองว่าก้าวร้าว ลักษณะเช่นนี้จำเป็นต้องพัฒนาโดยการสร้างระบบคิดในเรื่องการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำ การเปิดรับความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งกระบวนกรคิดและการแก้ไขปัญหา ระบบคุณค่า จริยธรรมและคุณธรรมในสังคมไทย การใช้เหตุผล การพูดคุยด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร

4. การปลูกฝังในกลุ่ม Gen Z และ Gen Alpha เพราะทั้ง 2 กลุ่มเป็นคนที่จะมีความสำคัญต่ออนาคตของประเทศ และเป็นคนรุ่นที่เติบโตอย่างใกล้ชิดกับเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และห่างเหินกับความสัมพันธ์กับมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลูกฝังในคุณค่าของสังคมไทย ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ เพื่อให้คนกลุ่มนี้ได้เรียนรู้ ในการเปิดรับและเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการต่อไป

บทสรุปและข้อเสนอ

บทความเรื่อง แนวทางการพัฒนามนุษย์ยุค Thailand 4.0 ต้องการชวนคิดว่าเมื่อประเทศไทยกำหนดนโยบายพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมีนโยบาย Thailand 4.0 เป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญนั้น มนุษย์ในสังคมไทยที่มีหลากหลายและแตกต่างกันทั้งช่วงวัย ความคิด และพฤติกรรม จะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนได้อย่างไร และต้องพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างไรให้เหมาะสม ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอโดยแบ่งคนเป็น 5 กลุ่มคือ Gen B, Gen X, Gen Y, Gen Z และ Gen alpha ซึ่งทั้ง 5 Gen ควรมีแนวทางในการพัฒนาที่แตกต่างไป แต่ทั้งนี้เพื่อให้คนทุกกลุ่มได้มีส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยนโยบาย Thailand 4.0 และได้รับการพัฒนาดตนเอง สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกัน โดยทำความเข้าใจว่าในแต่ละวัยมีคุณลักษณะอย่างไร เพื่อจะสามารถทำให้คนทุกวัยได้มีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ซึ่งในที่นี้ได้นำเสนอแนวทาง 4 แนวทาง คือ การปรับเปลี่ยนและ

เสริมสร้างทัศนคติใหม่ในกลุ่มคน Gen B , การปรับความคิด ในกลุ่มคน Gen X, การสร้างระบบคิดในกลุ่ม Gen Y และการปลูกฝังในกลุ่ม Gen Z และ Gen Alpha ซึ่งการดำเนินการในแต่ละแนวทางนั้นต้องมีฐานคิดว่าทุกช่วงวัยต้องมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และความแตกต่างของแต่ละช่วงวัยไม่ใช่ปัญหาข้อจำกัดในการมีส่วนร่วม การขจัดปัญหาข้อจำกัดดังกล่าวจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้ทุกคนทุกวัยได้มีโอกาสร่วมในการพัฒนา ซึ่งการทำให้ทุกคนที่มีความแตกต่างกันมารวมกันนั้น ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์และสังคมในยุคที่มีความแตกต่างและหลากหลายของคนต้องมีระบบคิด (Mindset) ที่สำคัญในการจัดการดังนี้¹⁹

1. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และการมีจิตสาธารณะ (Social Participation) ทุกคนและทุกช่วงวัยควรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และทุกปัญหาสังคมเป็นเรื่องที่กระทบต่อทุกคน จึงต้องร่วมกันรับผิดชอบ และช่วยเหลือกันในการจัดการปัญหานั้น (จิตสาธารณะ)

2. การคิดในระดับโลก (Think Globally) หมายถึง การมีความรอบรู้ การมีทักษะทั้งการสื่อสาร แลกเปลี่ยนต่าง ๆ อย่างเชี่ยวชาญ ขณะเดียวกันต้องมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีโลกได้ (Act Locally) หรือที่เรียกว่า TGAL (Think Globally, Act Locally)

3. ความเป็นสังคมการเรียนรู้ที่แพร่หลาย (Ubiquitous Learning) การเรียนรู้ในยุคใหม่เป็นสิ่งที่แพร่หลาย การจัดการเรียนรู้ การสอน บทเรียนสำเร็จรูปต่าง ๆ สามารถผ่านเทคโนโลยีเข้ามาดำเนินการแทนได้ เพราะคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้สะดวกขึ้น

4. การคิดในภาพรวม และการตอบสนองที่รวดเร็ว พร้อมการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง (Think Big: acting fast and constantly improving) การแข่งขันที่สูงขึ้น ความท้าทายต่อปัญหาใหม่ ๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการมีเครื่องมือการตรวจจับสถานการณ์ที่ดีจะนำไปสู่ความรวดเร็วในการแก้ไข และการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความต้องการของคนในสังคมปัจจุบัน

5. อำนาจของความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cross – Cultural Power) เพราะการเรียนรู้ผ่านการข้ามวัฒนธรรมมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้ผู้ทำงานด้านการพัฒนามนุษย์จำเป็นต้องยอมรับและทำความเข้าใจและหาวิธีการทำงานในความหลากหลายเหล่านี้

จากหลักคิดใหม่ของผู้ที่ทำงานด้านการพัฒนามนุษย์จำเป็นต้องมีความคิดและความเชื่อดังกล่าว ผู้เขียนขอเสนอหลักการในการทำงานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ที่ต้องทำงานกับคนที่มีความแตกต่างและความหลากหลายดังนี้²⁰

- การเคารพและให้เกียรติ (Respectfully) เพราะการทำงานร่วมกัน ทุกคนสำคัญเหมือนกัน การทำให้คนทุกคนยอมรับนับถือในความสำคัญของคนและกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

¹⁹ Meister and Willyerd, (2010)

²⁰ สมฤดี ศรีจรรยา, การตลาดยุคสร้างสรรค์ 4.0

- ความอิสระเป็นตัวของตัวเอง (Individuality) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของคนเป็นเรื่องสำคัญ การยอมรับและเข้าใจในความเฉพาะของแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญ

- คลายความเครียด ความวิตกกังวล (Stress Relief) เพราะสังคมปัจจุบันที่มีความเครียด ความกังวล ความกลัวและภาระมากมายที่ทุกคนมีทำให้สังคมเต็มไปด้วยพลังลบ การทำงานที่แสดงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจจะทำให้คลายความวิตกและหวาดระแวงต่อกัน จะทำให้ทุกคนมีความคิดต่อกันในทางที่ดีขึ้น

- การสร้างความเชื่อมโยง เครือข่าย (Connection) สังคมข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เข้าถึงง่ายแต่ไม่ใช่ทุกคนจะสามารถเข้าถึง ดังนั้นการทำงานกับคนแต่ละรุ่นที่แตกต่างกันต้องสร้างความเชื่อมโยงให้แต่ละคนได้เข้าถึงและรวมกัน โดยลดความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงข้อมูล การสร้างเครื่องมือหรือรูปแบบที่ง่าย สะดวกให้กับกลุ่ม Gen B การนำคนรุ่นต่าง ๆ มาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในพื้นที่สาธารณะเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์และสร้างเครือข่ายที่ดี

- การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship) เพื่อให้ทุกคน ทุกช่วงวัยตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ควรสร้างความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ทั้งช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา แบ่งปันและเกื้อกูลกัน สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่ดีในการรักษาสัมพันธภาพ

สังคมไทยยุค 4.0 คนทุกคน ทุกช่วงวัยต่างมีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ การทำความเข้าใจกับปัญหาในมุมมองที่แตกต่างอาจทำให้เกิดการจัดการปัญหาที่ดี เช่น ปัญหาครอบครัวไม่อบอุ่น สามารถจัดการได้ด้วยการสร้างชุมชนให้อบอุ่นเพื่อดูแลกันได้อย่างไร ปัญหาวัยรุ่นตั้งครุภจะสามารถจัดการได้ด้วยการที่ชุมชน สังคมร่วมกันดูแลเด็กทารกที่เกิดมาให้เป็นคนดี เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไปได้อย่างไร วิธีคิดใหม่ ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สังคมไทยไม่เคยได้มีมุมมองเช่นนี้มาก่อน แต่ในยุคการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน (Age of Disruption) การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด มุมมองและเปลี่ยนวิธีการในการจัดการใหม่อาจเป็นแนวทางใหม่ที่น่าสนใจสำคัญของ Thailand 4.0

เอกสารอ้างอิง

เจาะเทรนด์โลก (2017). TCDC (Thailand Creative & Design Center). สืบค้นจาก

file:///D:/PHD/ทุนมนุษย์/ข้อมูล20Thailand%204.0/tcdc_trend2017_final_app.pdf

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ.ปยุตโต) (2548). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก

พิภพ อุดร (2555). **ทรัพยากรมนุษย์ยุค 2020 ต้องมี 4 I'S**. คอลัมน์: Thailand Human Vision, Journal of HR Intelligence ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2555

ลดาวลีย์ คำภา. **เวทีสาธารณะนโยบายน้ำ สกว. ครั้งที่ 7 เรื่อง การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหาร**

จัดการน้ำกับยุทธศาสตร์ชาติ วันพุธที่ 23 มีนาคม 2559 ณ โรงแรมเอทัส ลุมพินี กรุงเทพฯ

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์ (แปล).(2554), **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อ**

ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส (openworld)

ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). **Power gens branding.** พิมพ์ พรีนติ้ง เซ็นเตอร์:

กรุงเทพมหานคร

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: รู้เขา รู้เรา.** กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน

สมฤดี ศรีจรรยา. (2560). **การตลาดยุคสร้างสรรค์ 4.0,** กรุงเทพฯ: บริษัทคิวแอดเวอร์ไทซิง จำกัด

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). **โมเดลไทยแลนด์ 4.0.** วารสารการค้าระหว่างประเทศ. กระทรวง

พาณิชย์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 11 มกราคม – มีนาคม 2559

อุทัย ดุลยเกษม. (2552) **ชีวิตเหมือนก้อนหิน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาศรมศิลป์

7 Q **สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์** สืบค้นจาก

<http://www.seal2thai.org/sara/sara206.htm>

Jeanne C Meister and Karie Willyard (2010), **5 New Skills Needed for Leadership in**

2020, October 26, 2010, Human Resources: สืบค้นจาก

<http://www.humanresourcesiq.com/business-strategies/articles/5-new-skills-needed-for-leadership-in-2020>

Levy, O., Beechler, S., Taylor, S., & Boyacigiller, N.A. (2007). **What we talk about when**

we talk about “Global mindset” Managerial cognition in multinational corporations. Journal of International Business Studies, 38.

The Crux Research (2013), **Are Kids Getting Older, Younger ?.** สืบค้นจาก

<https://blog.cruxresearch.com/2013/01/12/are-kids-getting-older-younger/>

The United Nation. (2015). **A Global Initiative for the United Nations. Getting**

started the Sustainable Development Goals. A Guide for Stakeholders

December 2015

ภาคผนวก

ผลการประเมินการสัมมนาวิชาการเรื่อง “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0”

ผลการประเมินการสัมมนาวิชาการเรื่อง “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0” เป็นกิจกรรมวิชาการที่จัดโดยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับสมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และสวัสดิการสังคมไทย โดยผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ อาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ที่ได้เข้าร่วมสัมมนา เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2560

โดยแบบประเมินการสัมมนาวิชาการ “นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย 4.0” เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบมี 5 ตัวเลือก ตามลักษณะการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมิน เลือกตอบในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ผลการสำรวจได้นำมาประมวลเป็นคะแนนเฉลี่ยและแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 1.00 - 2.33 = น้อย, 2.34 - 3.65 = ปานกลาง และ 3.66 - 5.00 = มาก ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS 18.0 for Windows แล้ว สรุปผลได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อการจัดการประชุมวิชาการ

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การได้รับความรู้จากวิทยากรบรรยายพิเศษ	17 (60.7)	11 (39.3)	-	-	-	4.61	มาก
การได้รับความรู้จากการอภิปรายเวทีเสวนา	14 (50.0)	10 (35.7)	4 (14.3)	-	-	4.36	มาก
การจัดสัมมนาวิชาการ							
- วัน/เวลาที่จัดเหมาะสม	16 (57.1)	9 (32.1)	3 (10.7)	-	-	4.46	มาก
- สถานที่ที่ใช้จัดประชุมวิชาการเหมาะสม	18 (64.3)	9 (32.1)	1 (3.6)	-	-	4.61	มาก
- เอกสารประกอบการประชุมมีความเหมาะสม	12 (42.9)	13 (46.4)	3 (10.7)	-	-	4.32	มาก
- การประสาน และดำเนินการจัด	15	10	3	-	-	4.43	มาก

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
ประชุมเหมาะสม	(53.6)	(35.7)	(10.7)				
- เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก อย่างดี	20 (71.4)	7 (25.0)	1 (3.6)	-	-	4.68	มาก
ผลที่ได้รับจากเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ							
- ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	17 (60.7)	9 (32.1)	2 (7.1)	-	-	4.54	มาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	15 (53.6)	9 (32.1)	4 (14.3)	-	-	4.39	มาก
- วิธีการนำเสนอเหมาะสม	12 (42.9)	13 (46.4)	3 (10.7)	-	-	4.32	มาก
รวม						4.53	มาก

1. ในภาพรวมการเข้าร่วมสัมมนาวิชาการตรงกับความคาดหวังของท่านในประเด็นใดบ้าง

- ประเด็นเรื่อง หากประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเป็นประเทศไทย 4.0 ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด
- มีความเข้าใจในประเด็นไทยแลนด์ 4.0 เพิ่มขึ้น ได้เห็นนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0
- ชื่นชมและประทับใจกิจกรรม เพราะหัวข้อและวิทยากรเหมาะสมดีมาก ทันสมัย และเอกสารประกอบการสัมมนามีประโยชน์มาก
- ได้แนวคิด หลักการสู่การประยุกต์ใช้ได้จริง
- ประเด็นมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับนโยบาย 4.0
- การขยายความของแนวคิดและนโยบายสังคมกับไทยแลนด์ 4.0
- ข้อมูลที่ดีมาจากภาครัฐและงานวิชาการ
- การพัฒนามนุษย์ การศึกษา
- ประเด็นคุณภาพชีวิตแรงงานในยุค 4.0: บทเรียนจากต่างประเทศ และนโยบายสังคม ด้านคนพิการกับวาระประเทศไทย 4.0 สามารถนำมาเป็นแนวดำเนินการพัฒนาโจทย์วิจัยต่อไปได้

- ความเข้าใจในนโยบาย 4.0 ด้านรัฐสวัสดิการความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่สำคัญการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบสังคม และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและแบ่งปัน
- วาระประเทศไทย 4.0 จะพาเราไปสู่อะไร
- นโยบายสังคมด้านแรงงาน ความมั่นคงของมนุษย์ และการจัดการท้องถิ่นของไทย
- เข้าใจแนวคิด “ประเทศไทย 4.0” มากขึ้น และเข้าใจเตรียมรับความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อรับนโยบายต่าง ๆ ที่มากับ “ประเทศไทย 4.0”
- เห็นภาพกว้าง และความเชื่อมโยงได้ดี
- 4.0 กับการพัฒนาเศรษฐกิจที่น่าจะนำมาใช้แก้ปัญหาแรงงานไม่พอ หรือการปรับแรงงานให้มี Skillมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะ

- ควรเพิ่มเวลาในการถาม – ตอบ
- อาจจัดเวทีการสัมมนาเช่นนี้บ่อยขึ้น เพราะมีประโยชน์แก่ทุกคน
- ควรเพิ่มเวทีให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- เสนอให้เอกสารการสัมมนาที่ไม่ได้แจกในวันประชุมนำลง website เพื่อให้ผู้สนใจ Download ได้
- เวลาช่วงอภิปรายหัวข้อวาระประเทศไทย 4.0 วิทยากรมีเวลาน้อยในการนำเสนอ
- ขอให้จัดสัมมนาในลักษณะนี้อีก

ประมวลภาพกิจกรรม



พิธีการเปิดสัมมนา โดย ศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
กล่าวรายงาน โดย รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
และอาจารย์ รณงค์ จันใด พิธีกร



การอภิปราย หัวข้อ “วาระประเทศไทย ๔.๐ จะพาเราไปสู่อะไร?”

โดย คุณวันฉัตร สุวรรณกิตติ ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายสาธารณะ และ ดร.
พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสายงานวิจัย บริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด
(มหาชน)

ดำเนินรายการ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา สังขวรรณ นายกสมาคม สภาการศึกษาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย (สสสท.)



การอภิปราย หัวข้อ “นโยบายสังคมด้านแรงงาน ความมั่นคงของมนุษย์ และการจัดการท้องถิ่นของไทยควรจะเป็นอย่างไร?”

โดย คุณบุญเลิศ ชีระตระกูล รองปลัดกระทรวงแรงงาน คุณธนา ยันตรโกวิท รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคุณชินชัย ชีเจริญ ที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ดำเนินรายการ โดย ศาสตราจารย์ ดร.โกวิท พวงงาม คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์



การนำเสนอผลงานวิชาการที่เชื่อมโยงกับวาระประเทศไทย ๔.๐

โดย อาจารย์ ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชานนท์ โกมลมาลย์ ดำเนินรายการ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต



คำสั่ง คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

ที่ ๒๒๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง “คณะทำงานจัดงานสัมมนานโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย ๔.๐”

ด้วย โครงการศูนย์วิจัย สังคมวิทยา นโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับสมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย กำหนดจัดโครงการสัมมนานโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย ๔.๐ ในวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประกอบ หุตะสิงห์ ตึกเอนกประสงค์ ๑ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับนโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย ๔.๐ ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แรงงาน และการบริหารจัดการท้องถิ่น คณะอาจารย์ รวมทั้งประชาชนผู้สนใจ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำไปสู่ข้อถกเถียงและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ในด้านนโยบายสังคมต่อไป

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงาน ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสังคม | ประธาน |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ปธานวนิช | คณะทำงาน |
| ๕. ศาสตราจารย์ ดร.กิตติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์ | คณะทำงาน |
| ๖. อาจารย์ ดร.มาตี ลิมสกุล | คณะทำงาน |
| ๗. อาจารย์ ดร.มาลี จิรวัดนานนท์ | คณะทำงาน |
| ๘. อาจารย์ ดร.ประภาภรณ์ ตวยานนท์ | คณะทำงาน |
| ๙. อาจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข | คณะทำงาน |
| ๑๐. อาจารย์ ดร.นิพนธ์ รัตนะรัต | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางอภิสร รัตนศรีทอง | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวปิยภัทร คุณเจริญ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๓. นางสุนันทา สาระบุตร | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาววิภาวี โพธิ์ทอง | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๕. นางสาวสุธิมา วุฒิการ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๖. นางสาวอุษณีย์ น้อยอยู่รัตน์ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๗. นางจินดา เพิ่มพูล | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๘. นางสาวจุฬารักษ์ เมืองโคตร | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๙. ว่าที่ ร.ต. อธิวัตร เกาศรี | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๒๐. นายอัศวิน สังข์ทอง | คณะทำงานและเลขานุการ |

ปฏิบัติหน้าที่

๑. จัดทำโครงการสัมมนาวิชาการและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน
๒. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ
๓. วางแผนจัดกิจกรรมทางวิชาการ การสัมมนา และการนำเสนอผลงานวิชาการ
๔. ประสานงานกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. จัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา และรายงานสืบเนื่องการสัมมนาทางวิชาการ (Full Text Proceedings)
๖. จัดทำการประเมินผล ประมวลผล และสรุปการสัมมนา
๗. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
๘. โสตทัศนูปกรณ์ (เครื่องเสียง, ไมโครโฟน)
๙. ห้องบรรยาย (เครื่องฉาย LCD, คอมพิวเตอร์)
๑๐. ถ่ายภาพ, วีดีโอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะดำเนินงานโครงการจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(ศาสตราจารย์ ดร. โกวิทย์ พวงงาม)
คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์



คำสั่ง คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
ที่ พิเศษ/๒๕๖๐
เรื่อง “แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพผลงานวิชาการโครงการสัมมนา
นโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย ๔.๐”

ด้วย โครงการคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ร่วมกับสมาคมสภาการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมไทย กำหนดจัดโครงการสัมมนานโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย ๔.๐ ในวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องบุญชู โรจนเสถียร ชั้น ๓ ตึกเอนกประสงค์ ๑ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ โดยภายในงานมีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลภายในและภายนอกสถาบันได้ส่งผลงานวิชาการเพื่อเข้าร่วมนำเสนอภายในงานตลอดจนจะมีการเผยแพร่ผลงานฉบับเต็ม (Full-paper) ในรายงานสืบเนื่องหลังการสัมมนา ในรูปแบบรูปเล่มและรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Proceeding)

เพื่อให้การประเมินคุณภาพผลงานวิชาการมีมาตรฐานทางวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์จึงขอแต่งตั้งบุคคลผู้มีรายนาม ดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพผลงานวิชาการโครงการสัมมนานโยบายสังคมกับวาระประเทศไทย ๔.๐ ในวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการภายในสถาบัน

- | | |
|---|-----------|
| ๑. คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.มาตี ลิมสกุล | กรรมการ |

คณะกรรมการจากภายนอกสถาบัน

- | | |
|---|---------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา สังขวรรณ | กรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าการดำเนินงานโครงการจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ศาสตราจารย์ ดร.โกวิท พวงงาม)
คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

