

**รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ**  
**24-CL-31-GE-WSP-A Workshop on Labor-management Relations in the Digital Era**  
**ระหว่างวันที่ 26 – 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567**  
**ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี**

จัดทำโดย นางสาวราภิมณฑ์ วรกุล  
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2567

### 1. ที่มาหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในองค์กรและธุรกิจเป็นอย่างมาก ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การทำงานถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการประชุมออนไลน์ การทำงานที่บ้าน (Work form home) และการทำงานในรูปแบบไฮบริด ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นหลังการระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) นอกจากนี้เทคโนโลยียังสร้างการจ้างงานรูปแบบใหม่ เช่น งานฟรีแลนซ์ และ gig economy เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงข้างต้นส่งผลให้การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความซับซ้อนและท้าทายต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นปัญหาที่หลายประเทศกำลังเผชิญอยู่

องค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (APO) ซึ่งมีภารกิจส่งเสริมการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ พัฒนาสวัสดิการ และแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง จึงได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) นี้ขึ้นเพื่อให้ประเทศสมาชิกร่วมอภิปรายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลขององค์กรต่าง ๆ ผลกระทบต่อสุขภาพและสภาพการทำงานของแรงงาน ระบุบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการส่งเสริมการจัดการแรงงานสัมพันธ์อันดี ตลอดจนสำรวจนโยบายของเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์

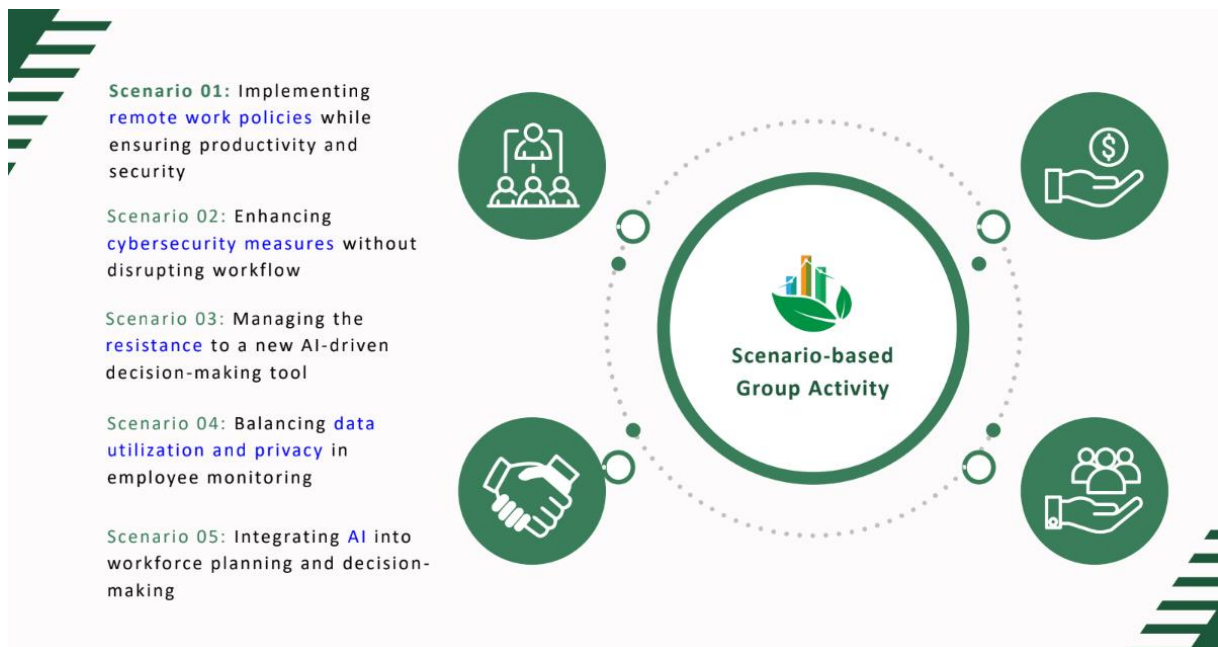
### 2. องค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมต่าง ๆ

โครงการ Workshop on Labor-management Relations in the Digital Era ระหว่างวันที่ 26 – 29 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี มีชาติสมาชิกเข้าร่วมทั้งสิ้น 17 ชาติ จำนวนทั้งหมด 20 คน จัดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกรณีศึกษาโดยผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละประเทศ การอภิปรายกลุ่มตามโจทย์ที่ได้รับมอบหมาย การเยี่ยมชมบริษัท Douzone ผู้ให้บริการด้านระบบจัดการทรัพยากรบุคคล และ National Human Resources Development Institute โดยการบรรยายประกอบไปด้วยหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่

2.1 Managing the Workplace in the Digital Era โดย Dr. Carol Hooi Professor College of International Management Ritsumeikan Asia Pacific University Japan นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลถือเป็นรูปแบบหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยของพนักงานในองค์กรด้วย โดยทางสถิติ พบว่า กว่า 70% ของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลมักล้มเหลว ซึ่งมักมีสาเหตุมาจาก การยึดติดกับวัฒนธรรมเดิม ความกลัวต่อสิ่งที่ยังไม่รู้ไม่เข้าใจ การแทนที่งานของเทคโนโลยี การขาดทักษะ ความสงสัยในประสิทธิภาพของเทคโนโลยี ตลอดจนความแตกต่างของช่วงวัยของพนักงาน องค์กรสามารถลดแรงเสียดทานเหล่านี้ได้โดย 1) การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาถึงวิสัยทัศน์และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อพนักงานและองค์กร 2) การเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา 3) การระบุปัญหาและให้การสนับสนุนช่วยเหลือ 4) การฝึกอบรมทักษะทางดิจิทัลให้แก่พนักงาน 5) การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมและรับฟังข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง 6) ส่งเสริมนวัตกรรมและความคล่องตัวในการทำงาน และ 7) ความมุ่งมั่นโปร่งใส และจริงใจของผู้นำ

จากนั้น Dr. Carol ได้แบ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาออกเป็น 5 กลุ่ม เพื่อระบุนโยบาย โอกาส กลยุทธ์ และวิธีการของผู้นำในการลดแรงเสียดทานนโยบายในสถานการณ์ที่กลุ่มได้รับมอบหมาย ซึ่ง 5 สถานการณ์นั้น ได้แก่ 1) การใช้นโยบายทำงานระยะไกล ทำงานจากสถานที่ใดก็ได้ โดยมั่นใจว่าเกิดผลผลิตภาพและความปลอดภัย 2) การเพิ่มมาตรการการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยไม่กระทบกระบวนการทำงาน 3) การจัดการแรงเสียดทานต่อการใช้เครื่องมือ AI ในการช่วยตัดสินใจ 4) รักษาสมดุลระหว่างการใช้อุปกรณ์และความเป็นส่วนตัวในการตรวจสอบการทำงานของพนักงาน 5) การนำ AI มาใช้ในการวางแผนกำลังคนและช่วยในการตัดสินใจ โดยกลุ่มข้าพเจ้าได้รับสถานการณ์ที่ 4 และได้ระบุนโยบายของสถานการณ์ดังกล่าว ดังนี้ การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการตรวจสอบการทำงานของพนักงานตลอดเวลา เช่น การตรวจสอบเส้นทางการค้นหาออนไลน์ อาจก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่พนักงาน และละเมิดความเป็นส่วนตัว กรณีที่พนักงานค้นหาเรื่องอื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิทางกฎหมายได้ อีกทั้ง การใช้เครื่องมือดังกล่าว อาจสร้างแรงเสียดทานอย่างมาก เนื่องจากพนักงานไม่ไว้วางใจง่ายและกังวลเรื่องการตรวจสอบตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม การใช้ข้อมูลดังกล่าวสามารถช่วยในการตัดสินใจ ปรับปรุงนโยบาย สวัสดิการ ที่ตอบโจทย์พนักงานมากยิ่งขึ้น และยังช่วยเพิ่มผลผลิตภาพให้แก่องค์กรอีกด้วย ซึ่งการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวต้องอยู่บนความโปร่งใส และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเสียงตอบรับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตลอดช่วงระยะเวลาการเปลี่ยนผ่าน



2.2 e-HRM How digital tools are improving the delivery of HR services to all employees โดย Mr. Rey Elbo HR Practitioner and Labor-Management Journalist นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง ประโยชน์จากการใช้เครื่องมือออนไลน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประโยชน์ของการใช้เครื่องมือออนไลน์หรือระบบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) ลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานบุคคล 2) ปรับปรุงกระบวนการจ้างงาน 3) เพิ่มช่องทางการบริการตนเองของพนักงาน (Self-Service) 4) การอบรมและพัฒนาศักยภาพออนไลน์ 5) ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีกลยุทธ์ แม้ว่าเครื่องมือออนไลน์หรือระบบจัดการทรัพยากรบุคคลจะมีประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน แต่องค์กรยังคงเผชิญความท้าทายในการนำระบบมาใช้ด้วยหลายสาเหตุ เช่น 1) ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด อาจสร้างผลกระทบเชิงลบให้แก่ เจ้าของข้อมูลและองค์กรเช่นกัน 2) แรงเสียดทานต่อการเปลี่ยนแปลง แน่นนอนว่าไม่มีใครอยากเปลี่ยนเมื่อคุ้นเคยกับสิ่งเดิมแล้ว ซึ่งเป็นปัญหาที่หลายองค์กรต้องเผชิญเมื่อต้องการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการสื่อสารอย่างโปร่งใส และรับฟังความคิดเห็นพนักงาน สร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างไม่ติดขัด 3) กระบวนการเชื่อมต่อและรวมข้อมูล เพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด 4) ช่องว่างทางทักษะระหว่างผู้ใช้งาน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและจัดการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว 5) การขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าแม้ว่าเครื่องมือออนไลน์จะช่วยเพิ่มผลผลิตภาพ แต่ก็ลดปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีด้วยเช่นกัน ดังนั้น การหาสมดุลของทั้งสองอย่างเป็นโจทย์ที่ท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ

2.3 Digitalization and Labor-Management Issues โดย Dr. Carol Hooi Professor College of International Management Ritsumeikan Asia Pacific University Japan นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง ประเด็นปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลต่อแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปฏิบัติงาน เช่น ความยืดหยุ่นของการทำงานในรูปแบบการทำงานระยะไกลหรือไฮบริด การเพิ่มขึ้นของระบบอัตโนมัติและเศรษฐกิจแบบงานเสรี (Gig Economy) 2) การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอำนาจเชิงพลวัต เพิ่มความโปร่งใส และการตรวจสอบการทำงานของพนักงาน 3) ผลกระทบต่อการจ้างงานและทักษะของพนักงาน เนื่องจาก เทคโนโลยีอาจก่อให้เกิดการว่างงานจากการถูกแทนที่ การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมทักษะใหม่ (Upskilling and Reskilling) อีกทั้งยังทำให้เกิดความต้องการทักษะใหม่ เช่น ทักษะทางดิจิทัล อีกด้วย 4) ความท้าทายและโอกาสทางด้านแรงงานสัมพันธ์ การเปลี่ยนผ่านนี้อาจส่งผลให้เกิดการเจรจาต่อรองเงื่อนไขในการทำงานใหม่ และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมากยิ่งขึ้น 5) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายแรงงาน 6) เพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพ และนวัตกรรม 7) เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร 8) เกิดการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเรื่องความโปร่งใส และยุติธรรม

หลังจากจบช่วงการบรรยาย Dr. Carol ได้ให้แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม เพื่อแสดงบทบาทสมมติระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน เรียกร้องตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถใส่รายละเอียดเพิ่มเติมและความต้องการได้ ซึ่งนายจ้างและสหภาพต้องเจรจาให้ได้ข้อตกลงร่วมกันในสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่ง 5 สถานการณ์ได้แก่ 1) การเพิ่มขึ้นของปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติ สร้างความกังวลใจเรื่องการแทนที่พนักงานของเทคโนโลยี 2) นโยบายการใช้ระบบติดตามการทำงานของพนักงาน สร้างความกดดันในมิติความเป็นส่วนตัวระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 3) การใช้นโยบายทำงานระยะไกล อาจส่งผลให้เวลาการทำงานไม่ชัดเจน กระทั่งต่อเวลาชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน 4) การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์เพียงอย่างเดียว อาจส่งผลให้พนักงานแยกตัว และไม่มีส่วนร่วมกับองค์กร 5) ผลกระทบในการใช้อัลกอริทึมในการตัดสินใจ อาจส่งผลให้เกิดการแบ่งแยก และการดูแลที่ไม่ยุติธรรมในองค์กร ซึ่งบทสรุปทุกฝ่ายสามารถหาข้อยุติได้ โดยการใช้การเจรจาอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา และเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตรวจสอบ

## Scenario Cards

### Scenario 1

The rise of AI has led to the automation of certain roles, creating concerns about **job security** among employees.

### Scenario 2

Introducing a new **digital monitoring system** is causing tension between management and workers over privacy concerns.

### Scenario 3

Remote work policies have **blurred boundaries** between work and personal life, leading to employee burnout.

### Scenario 4

**Virtual interactions** hinder genuine connections, causing disengagement and isolation among employees.

### Scenario 5

**Algorithms** may reinforce existing biases, resulting in unfair treatment and discrimination in the workplace.

2.4 New Digital Technology in Workplaces โดย Dr. Sang-Joon Kim Associate Professor Ewha School of Business Ewha Women's University นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง 5 เทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ระบบอัตโนมัติ (Automation) ซึ่งส่วนใหญ่มักใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ช่วยเพิ่มผลิตภาพในการผลิต โดยเทคโนโลยีที่ใช้ในระบบอัตโนมัติ ได้แก่ โรบอท ปัญญาประดิษฐ์ แมชชีนเลิร์นนิ่ง อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ในกรณีศึกษาของประเทศเกาหลี รัฐบาลได้ริเริ่มโครงการโรงงานอัจฉริยะ (Smart Factories) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) ระยะการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และ 2) การเปลี่ยนแปลงเต็มรูปแบบ ซึ่งระยะแรกเริ่มต้นในปี 2001 – 2013 โดยการนำระบบ Enterprise Resources Planning (ERP) และ Supply Chain Management (SCM) มาใช้ในโรงงานจำนวน 35,223 แห่ง สำหรับระยะที่ 2 เริ่มตั้งแต่ปี 2014 จนถึงปัจจุบัน มีการเพิ่มระบบ Manufacturing Execution System และ Cloud-based automation ใช้ในโรงงานอีกจำนวน 19,799 แห่ง

## Automation – A Korean case

### • Governmental initiatives for smart factories (2001-present)

Phase	1 <sup>st</sup> Phase: Digitalization		2 <sup>nd</sup> Phase: Transformation		
Year	2001-2003	2002-2013	2014-2018	2019-2020	2021-
Action	ERP	ERP+SCM	Installment	Expansion	
	3032 workplaces	1340 workplaces	MES, ERP, SCM	MES, ERP, SCM, Digitalization	Cloud-based automation, Digitalization
		MES	7,903 workplaces	11,896 workplaces	6,000 workplaces
		2951 workplaces			
Beneficiaries	35,223 workplaces		19,799 workplaces		

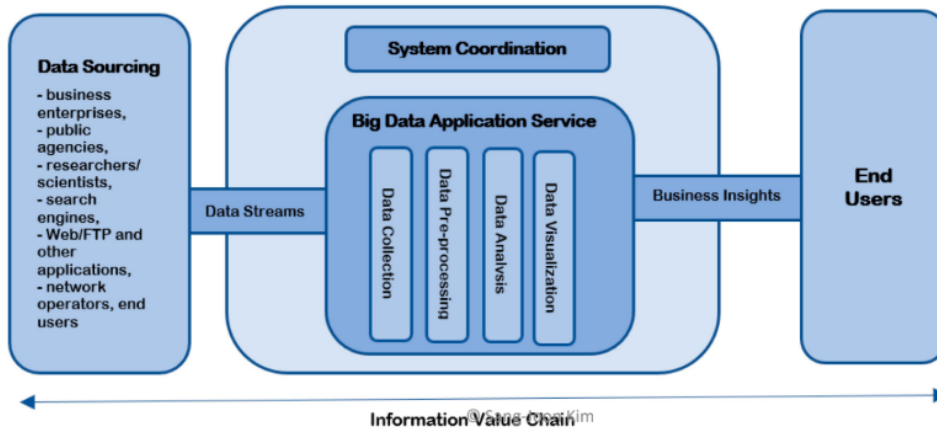
© Sang-Joon Kim

9

2) โซเชียลมีเดีย ซึ่งช่วยเพิ่มการสื่อสารในองค์กร เช่น ข้อความ วิดีโอคอล และชุมชนออนไลน์ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยรูปแบบการทำงานระยะไกล และช่วยในการจัดการข้อมูลที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม โซเชียลมีเดียมีข้อเสีย เช่น พนักงานมีแนวโน้มจะแยกตัวออกจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานสูงขึ้น เนื่องจาก ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ที่โต้ตอบ พบปะ พูดคุยต่อหน้า มีการสื่อสารผ่านโลกออนไลน์เท่านั้น

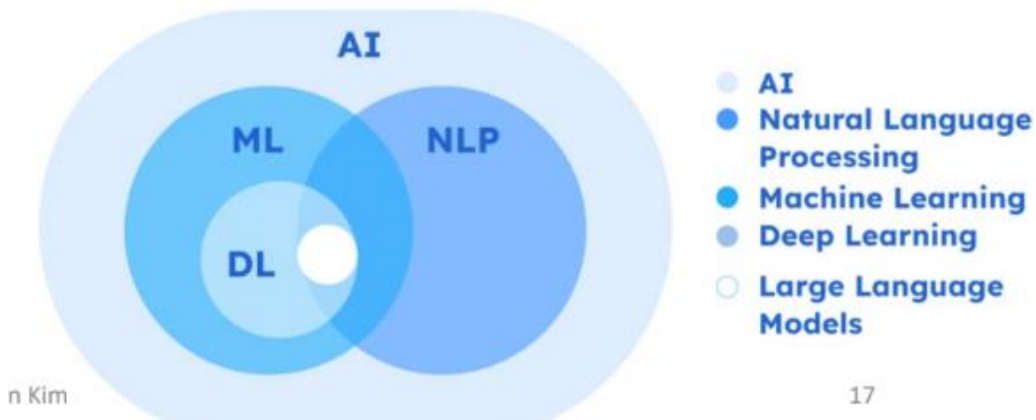
3) Mobility as a Service (MaaS) คือ การรวมระบบการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็น รถโดยสารสาธารณะ การเช่าพาหนะ การเช่ารถ การเช่าจักรยาน และอื่น ๆ ไว้ในแพลตฟอร์มอันเดียว เพื่อช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถวางแผนเส้นทาง มีการอัปเดตการจราจรแบบเรียลไทม์ มีระบบการชำระเงินที่สะดวก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการใช้รถยนต์ส่วนตัวและความต้องการที่จอดรถ และส่งเสริมเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Shared Economies) อีกทั้ง แอปพลิเคชันดังกล่าว ยังช่วยองค์กรลดความต้องการรถบริษัทในการรับส่งพนักงาน และส่งเสริมความยั่งยืนจากการสนับสนุนให้พนักงานใช้บริการรถสาธารณะ

4) Big Data Analytics ที่ใช้ในงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การจัดหาบุคคลผ่านการสมัครงานออนไลน์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความหลากหลายและจำนวนผู้สมัคร การอบรมออนไลน์ทั้งการพัฒนาทักษะและอบรมทักษะใหม่ การวางแผนกำลังคน ผ่านการวิเคราะห์อัตราลาออก และจำนวนพนักงานที่ยังทำงานอยู่ และการบริหารจัดการความเสี่ยง



5) แมชชีนเลิร์นนิงและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อมูลเชิงลึก ในการสนับสนุนการตัดสินใจบนข้อมูลและหลักฐาน ซึ่งจะเพิ่มความถูกต้องแม่นยำในกระบวนการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีเหล่านี้ อาจสร้างการพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ซึ่งส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและพนักงานไม่สามารถทำงานได้หากไม่มีเทคโนโลยี และอาจสร้างอคติตลอดจนการละเมิดลิขสิทธิ์ได้

### AI Landscape



2.5 Rethinking the Workplace in the Digital Era โดย Dr. Carol Hooi Professor College of International Management Ritsumeikan Asia Pacific University Japan นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง การคิดทบทวนกลยุทธ์ด้านกำลังคนและเทรนด์แรงงานในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การคิดทบทวนกลยุทธ์ด้านกำลังคน จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและพลวัตของรูปแบบการทำงาน ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยน โดยเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ความหลากหลายในองค์กร ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานในองค์กรเป็นหลัก โดยไม่ลืมให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ตลอดจนกฎหมายแรงงานในการทำงานยุคดิจิทัล

2) เทรนด์แรงงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ รูปแบบการทำงานแบบไฮบริดและการทำงานระยะไกล ระบบอัตโนมัติและการผสมผสานกับ AI เศรษฐกิจแบบอิสระและฟรีแลนซ์ การลดช่องว่างทักษะดิจิทัล การมุ่งเน้นสุขภาพและสุขภาพจิตของพนักงาน และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

3) ระบบอัตโนมัติและการผสมผสาน AI เข้ากับการทำงาน เป็นเทรนด์ที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้แก่ 3.1) รัฐบาล ซึ่งต้องทำหน้าที่ตรวจสอบ AI ควบคู่ไปกับการสนับสนุนนวัตกรรม 3.2) อุตสาหกรรม ซึ่งต้องนำ AI มาปรับใช้โดยไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อกำลังแรงงาน 3.3) สหภาพแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องสิทธิของแรงงานในยุคที่มีการใช้งานระบบอัตโนมัติที่มากขึ้น 3.4) องค์กรเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ รับ AI มาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน โดยรักษาผลิตภาพและความมั่นคงของงานให้กับแรงงาน

2.6 HRM in the Digital Era โดย Dr. Carol Hooi Professor College of International Management Ritsumeikan Asia Pacific University Japan นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แก่

2.6.1 การใช้ AI ในการสรรหาบุคลากร ผ่านระบบคัดกรองอัตโนมัติและใช้ข้อมูลในการพยากรณ์ผู้สมัครที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จและเข้ากับองค์กรได้

2.6.2 ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้หลักการเรียนรู้แบบย่อย (Micro Learning) ในการพัฒนาบุคลากร

2.6.3 การบริหารจัดการการทำงานระยะไกล เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานมีประสิทธิภาพ ผ่านระบบติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ลืมนึกถึงสุขภาวะของพนักงานในองค์กร

2.6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร โดยมีแบบสอบถามหรือเครื่องมือรับฟังความคิดเห็น นำไปวิเคราะห์หาแนวโน้มพฤติกรรมของพนักงานเพื่อวางกลยุทธ์ต่อไป

2.6.5 แพลตฟอร์มทรัพยากรบุคคลที่อยู่บนคลาวด์ โดยมีศูนย์กลางในการจัดการข้อมูลและสามารถขยายขนาดได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

2.6.6 ช่องทางที่พนักงานสามารถเข้าถึงและเข้าใช้ข้อมูลได้ด้วยตนเอง (Self-Service)

2.6.7 เทคโนโลยีบล็อกเชน ในการเพิ่มความปลอดภัยและความปลอดภัยของข้อมูล รวมไปถึง Smart Contract ในการลงนามสัญญาเพื่อเพิ่มความโปร่งใส

2.6.8 สุขภาวะของพนักงาน และแอปพลิเคชันประเมินสุขภาพจิต

นอกจากการบรรยายดังกล่าว Dr. Carol ได้แบ่งกลุ่มและมอบหมายสถานการณ์ให้แต่ละกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ความท้าทายของสถานการณ์ดังกล่าว ต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ตลอดจนวางกลยุทธ์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอีกด้วย

The graphic titled "Scenario Cards" lists five scenarios for HR digital transformation:

- Scenario 1:** Implementing an AI-driven recruitment system while ensuring fairness and transparency
- Scenario 2:** Managing employee performance and engagement in a hybrid work environment
- Scenario 3:** Navigating regulatory compliance for data privacy in digital HR systems
- Scenario 4:** Integrating digital learning and development platforms across different departments
- Scenario 5:** Addressing resistance to digital transformation among employees and leadership

กลุ่มข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้วิเคราะห์สถานการณ์ที่ 3 คือ การนำกฎระเบียบด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูลมาใช้ในระบบจัดการทรัพยากรบุคคลดิจิทัล โดยกลุ่มข้าพเจ้าได้วิเคราะห์และอภิปราย มีรายละเอียด ดังนี้

- ความท้าทายหลักในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
  - ข้อมูลที่หลากหลาย: ข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ HR มีความหลากหลาย ตั้งแต่ข้อมูลพื้นฐานไปจนถึงข้อมูลสุขภาพและข้อมูลทางชีวภาพ
  - การเข้าถึงข้อมูล: พนักงานหลายฝ่ายมีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ทำให้การควบคุมการเข้าถึงเป็นเรื่องท้าทาย

- การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย: กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ทำให้ต้องมีการอัปเดตระบบและกระบวนการอยู่ตลอดเวลา
- เทคโนโลยีใหม่: เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI และ Cloud computing นำมาซึ่งทั้งโอกาสและความท้าทายในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
- แนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
  - ทำความเข้าใจกฎหมาย: ศึกษาข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง
  - ระบุข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมและประมวลผล กำหนดหลักการในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การเก็บรักษาข้อมูลให้น้อยที่สุด, การแจ้งให้บุคคลทราบสิทธิ, การขอความยินยอม
  - ประเมินความเสี่ยง: วิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การรั่วไหลของข้อมูล, การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต กำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง
  - สร้างนโยบายและกระบวนการ: จัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวของข้อมูล กำหนดกระบวนการในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การรวบรวม, การจัดเก็บ, การใช้, การเปิดเผย, การแก้ไข, และการลบข้อมูล จัดทำบันทึกการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
  - ให้ความรู้แก่พนักงาน: จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับเกี่ยวกับความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และวิธีการปฏิบัติตามนโยบาย
  - เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม: เลือกใช้ซอฟต์แวร์ HR ที่มีความปลอดภัยสูงและเป็นไปตามมาตรฐานใช้เทคโนโลยีในการเข้ารหัสข้อมูล, การตรวจสอบสิทธิ์, และการสร้าง Firewall
  - ตรวจสอบและประเมินผล: ดำเนินการตรวจสอบระบบและกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

2.7 Labor Productivity Performance in the Digital Era โดย Mr. Rey Elbo HR Practitioner and Labor-Management Journalist นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง วิธีเพิ่มผลิตภาพแรงงานในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.7.1 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ข้อผิดพลาด และข้อบกพร่อง ตลอดจนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดระยะเวลาในการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น แอปพลิเคชัน ชื่อ Mobile OTRS ในการจัดการและติดตามประสิทธิภาพในขั้นตอนการทำงาน

2.7.2 การทำงานระยะไกลโดยใช้ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการต่าง ๆ อาทิเช่น MONDAY.com ASANA และ TRELLO อีกทั้งซอฟต์แวร์ที่ใช้สำหรับบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า เช่น SALESFORCE และ HUBSPOT

2.7.3 ดิจิทัลแพลตฟอร์ม เช่น PeopleperHour Onlinejobs.ph Upwork Uber และ AirBNB เป็นต้น

2.7.4 การลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งจะมีผลโดยตรงในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน แต่มีข้อเสีย คือ ไม่ใช่ทุกองค์กรจะสามารถลงทุนขนาดนี้ได้ ซึ่งองค์กรที่ไม่สามารถลงทุนได้ สามารถนำไอเดียของ Kaizen (การเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ดีกว่า) Lean Thinking (การเพิ่มมูลค่า โดยการใช้ทรัพยากรและของเสียที่น้อย และแนวคิดการยึดคนเป็นศูนย์กลางแทนการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดังกล่าว

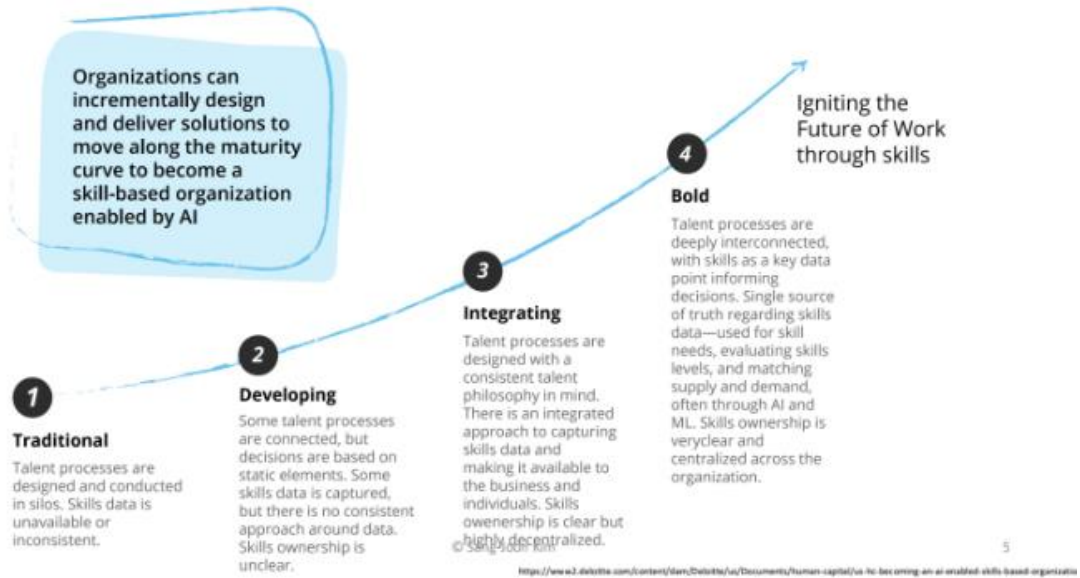
2.7.5 การใช้เครื่องมือดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น Tableau Zoom Coursera และ Google Workspace เป็นต้น

2.8 Cases of Labor Management Relations in the Digital Era in the ROK โดย Dr. Sang-Joon Kim Associate Professor Ewha School of Business Ewha Women's University นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์จึงต้องการการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กร

ประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่ง AI ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในหลายกรณี เช่น นำมาช่วยลดอคติในการระบุนการสรรหา ลดช่องว่างทางทักษะที่อาจขาดแคลนในอนาคต การจับคู่ผู้สมัครงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านการค้นพบโอกาสใหม่ๆ ในตลาดแรงงาน และเพิ่มการรักษาการจ้างงานโดยรวมทั่วทั้งองค์กรด้วยการจับคู่ภายในและการพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะบุคคล

## How digital technologies enact skill-based organizations?



กรณีศึกษาที่ 1 การนำออนไลน์แพลตฟอร์มควบคู่กับ AI มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ SK Group ซึ่ง AI สามารถวิเคราะห์และระบุจุดทักษะที่พนักงานต้องการ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเส้นทางอาชีพตัวเองได้ อีกทั้งยังสามารถจัดทาคอร์สที่สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคลได้อีกด้วย

กรณีศึกษาที่ 2 การนำ AI มาใช้ในระบบบริการลูกค้า ด้วยการใช้เสียงของลูกค้าในการวิเคราะห์ข้อมูล คำถามที่ถูกลบย่นเพื่อให้ AI เรียนรู้สถานการณ์ต่าง ๆ และโต้ตอบได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างงานในการบริหารจัดการเสียงในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ AI และช่วยพนักงานในการรับมือกับอารมณ์ของลูกค้าได้มากขึ้น

กรณีศึกษาที่ 3 แพลตฟอร์มเดลิเวอรี่ชื่อ “Baedal Minjok” ในการจัดส่งอาหาร สร้างเศรษฐกิจแบบอิสระ (Gig Economy) ซึ่งแพลตฟอร์มพยายามขยายฐานตลาดด้วยการจ้างพนักงานส่งของตนเอง และให้ผลประโยชน์แก่พนักงานส่งด้วย นอกจากนี้ยังอนุญาตให้ลูกค้าสามารถให้บริการส่งอาหารเพื่อสร้างรายได้เสริมได้ด้วย

2.9 AI and Its Impact on Labor-Management Relations โดย Dr. Carol Hooi Professor College of International Management Ritsumeikan Asia Pacific University Japan นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง ผลกระทบของ AI ต่อการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การนำ AI มาใช้ในองค์กรสร้างผลกระทบเชิงบวกมากมายไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพด้วยระบบอัตโนมัติ การใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และตัดสินใจ การเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การใช้นวัตกรรมเพื่อหาจุดสมดุลของกระบวนการทำงานปัจจุบัน การขยายธุรกิจโดยไม่ใช้คนเพิ่ม การลดต้นทุน และการเตรียมตัวสำหรับกำลังคนในอนาคต ซึ่งมีการศึกษาวิจัยและสถิติข้อมูลเชิงประจักษ์ของประโยชน์จาก AI ไว้อย่างมากมาย อาทิเช่น

- 72% ของผู้บริหารมองว่า AI เป็นเครื่องมือที่ได้เปรียบในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ (PwC)
- อัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention Rate) เพิ่มขึ้น 25% (LinkedIn, 2020)
- การใช้เวลาในการหาบุคลากรในตำแหน่งที่เปิดรับสมัครลดลง 30% (SHRM, 2023)
- การลดเวลาในกระบวนการจ้างงานถึง 75% (Unilever)



- การลดเวลาในการคัดกรองใบสมัครงานมากถึง 70% (SHRM, 2021)
- ความหลากหลายของผู้สมัครเพิ่มขึ้นถึง 50% (Unilever)
- การเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานสูงสุด 30% (McKinsey)
- ผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น 15% (Gartner)
- การลดลงของระยะเวลาในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานถึง 30% (Facebook)
- ผลผลิตภาพแรงงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 15% เมื่อใช้ AI ในกระบวนการประเมินผลงาน (McKinsey)
- 65% ของรูปแบบงานจะถูกเปลี่ยนแปลงโดย AI ในอีกทศวรรษข้างหน้า (Deloitte)

สำหรับการเพิ่มผลิตภาพขององค์กร AI สามารถเข้ามามีส่วนช่วยได้ ดังนี้ 1) การใช้ระบบอัตโนมัติเข้ามาจัดการกับงานรoutines ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีเวลาให้กับความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น 2) ปรับปรุงการทำงานร่วมกันผ่านผู้ช่วย AI และออนไลน์แพลตฟอร์ม ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการสื่อสาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อบกพร่องเชิงลึกในการช่วยตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาตรงจุดมากยิ่งขึ้น 4) การปรับแต่งประสบการณ์ของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วย และ 5) การคาดการณ์การบำรุงรักษาและควบคุมคุณภาพโดย AI ในการพยากรณ์อายุของเครื่องจักรจากการใช้งานในปัจจุบัน และการตรวจจับข้อผิดพลาดของสินค้า

สำหรับงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล AI ถูกนำมาใช้งานอย่างเฉพาะเจาะจงในหลายกระบวนการ ดังนี้ 1) การสรรหาและการจ้างงาน 2) การจัดการและติดตามผลการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานในองค์กร 4) ระบบอัตโนมัติในการผลิตและการจัดหาเงินทุน 5) การใช้ AI ในการช่วยในกระบวนการตัดสินใจ

ถึงแม้ AI จะมีประโยชน์ที่หลายหลายต่อองค์กรและพนักงาน แต่การนำ AI เข้ามาใช้ในกระบวนการสามารถสร้างความวิตกกังวลได้ในหลายประเด็น ดังนี้ 1) การนำ AI มาใช้ในกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงาน อาจสร้างข้อวิตกกังวลในความเป็นส่วนตัวและความยุติธรรม เนื่องจาก AI อาจเข้าถึงประวัติการใช้งานอินเทอร์เน็ตในขณะที่ไม่ใช่เวลาปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลส่วนตัวและไม่ควรถูกแชร์ให้องค์กรได้รับรู้ เป็นต้น 2) การใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิต อาจก่อให้เกิดการทดแทนงานของคนด้วยเครื่องจักรในอุตสาหกรรมการผลิตได้ 3) การใช้ AI ในกระบวนการสรรหาบุคลากร นำมาซึ่งคำถามถึงความโปร่งใส และอคติของอัลกอริทึมที่ใช้ ตลอดจนความยุติธรรมในการจ้างงาน 4) แม้ว่าเครื่องมือ AI จะช่วยเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะให้เป็นไปได้อย่างง่ายมากขึ้น ได้ทุกที่ทุกเวลา แต่ยังคงนำมาซึ่งคำถามถึงประสิทธิภาพและการเข้าถึงของบุคลากร และ 5) การนำเครื่องมือ AI มาช่วยจัดการตารางงาน และการกระจายทรัพยากร นำมาซึ่งข้อขัดแย้งด้านชั่วโมงการทำงานและความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และการผสมผสาน AI ภายในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อย องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยนโยบายที่โปร่งใสและการปฏิบัติที่เป็นธรรม ผ่านการมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น และการแก้ปัญหาร่วมกันภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

2.10 Best Practices of Labor-Management Relations in the Digital Era โดย Mr. Rey Elbo HR Practitioner and Labor-Management Journalist นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง การปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ การประชุมผ่าน Zoom การสำรวจความคิดเห็นผ่าน SurverMonkey และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมผ่าน Slack เป็นต้น
- การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อบกพร่องเชิงลึกเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด
- การทำงานระยะไกลหรือตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ช่วยตอบโจทย์ความต้องการและเงื่อนไขที่หลากหลายของพนักงานในองค์กร เมื่อพนักงานมีความพอใจต่อองค์กรมากขึ้น ผลผลิตภาพก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย
- การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จะช่วยให้พนักงานมีทักษะและพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลา
- การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และข้อบังคับสากล

- การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานได้ทุกที่
- การให้การยอมรับและให้รางวัลสำหรับความสำเร็จของพนักงานผ่านช่องทางออนไลน์

2.11 Country Paper Presentations โดยตัวแทนประเทศสมาชิกอินเดีย สิงคโปร์ ปากีสถาน ไต้หวัน และ มาเลเซีย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- อินเดีย
  - The National Labour Cooperative Federation of India (NLCF) เป็นองค์กรระดับชาติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสหกรณ์แรงงานทั่วประเทศอินเดีย ครอบคลุมทุกภาคส่วน อาทิ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ขนส่ง และสิ่งทอ โดยองค์กรดังกล่าวได้มีการนำแพลตฟอร์มตลาดอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาล (GeM) เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เปลี่ยนโฉมหน้าการจัดสรรงานของ NLCF โดยนำเสนอวิธีการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและสัญญาให้กับสหกรณ์ โดย NLCF มีความมุ่งมั่นในการลงทุนด้านทักษะดิจิทัล ให้มีความสำคัญกับความปลอดภัยของข้อมูล และร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย เพื่อมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสุขและมีประสิทธิภาพ
- สิงคโปร์
  - ประเทศสิงคโปร์มีความร่วมมือไตรภาคีจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ Ministry of Manpower องค์กรนายจ้าง (SNEF) และ Trade Unions (NTUC) โดยอุตสาหกรรมการค้าปลีกและอาหารกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงใน 4 เทรนด์ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ Supply Chain และสินค้าคงคลัง 2) การเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค 3) การเปลี่ยนแปลงโมเดลธุรกิจ และ 4) การใช้ระบบอัตโนมัติและข้อมูล ซึ่งการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลจะเป็นไปได้อย่างเรียบง่าย หากได้รับการร่วมมือจากทั้ง 3 ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างที่ต้องช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นแก่พนักงาน การสนับสนุนจากรัฐบาลผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น Industry Transformation Maps (ITM) and Job Transformation Maps (JTM) Workforce Skill Qualification (WSQ) courses Job-redesign funding Career Conversion Program และ Structured Career Planning ดังนั้น “AI จะไม่ได้เข้ามาแทนที่มนุษย์ แต่จะเข้ามาแทนที่มนุษย์ที่ไม่สามารถใช้ AI
- ปากีสถาน
  - The Urban Unit ก่อตั้งขึ้นในปี 2548 ในฐานะหน่วยงานบริหารโครงการ (Project Management Unit - PMU) ภายใต้กรมวางแผนและพัฒนาของรัฐบาลปัญจาบ ในปี 2555 PMU ได้เปลี่ยนแปลงเป็นบริษัทเอกชน โดยจดทะเบียนกับคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งปากีสถาน (Securities and Exchange Commission of Pakistan - SECP) และเป็นบริษัทที่รัฐบาลปัญจาบเป็นเจ้าของทั้งหมด ซึ่งมีการใช้งานเทคโนโลยีในการทำงานที่หลากหลาย เช่น ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์แบบเรียลไทม์ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำแบบสอบถามในโครงการต่าง ๆ อาทิ การสำรวจสำมะโนครัวอุตสาหกรรมการผลิตในรัฐปัญจาบ การสำรวจสำมะโนครัวด้านสุขภาพในรัฐปัญจาบ การสำรวจสำมะโนครัวโรงงานอิฐในรัฐปัญจาบ เพื่อระบุและลดการใช้แรงงานทาส และเพิ่มอัตราการเข้าเรียน และการสำรวจอาชีพทรัพย์สินแบบเคาะประตู สำหรับกรมวิศวกรรมโยธาและขนส่ง โดยสมาชิกได้เสนอแนะให้ The Urban Unit มีนโยบายส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวในการบริการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้
    - การพัฒนานโยบาย: ดำเนินการตามนโยบายด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การเฝ้าระวังแบบดิจิทัล และการทำงานแบบระยะไกล/แบบผสม

- สิทธิแรงงานยุคใหม่: รับรองการสอดคล้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน การปฏิบัติที่เป็นธรรม และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเท่าเทียม
  - การลงทุนด้านเทคโนโลยี: สนับสนุนด้านการเงินสำหรับแพลตฟอร์มที่ใช้งานง่าย เพื่อการสื่อสาร การบริหารโครงการ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีขึ้น
  - การประสานงานที่ดียิ่งขึ้น: ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่กลมเกลียวและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างหน่วยงานและองค์กรย่อย
- ไต้หวัน
    - รัฐบาลไต้หวันได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านโปรแกรมพัฒนาและเพิ่มทักษะ โปรแกรมการพัฒนาทักษะดิจิทัล สถาบันปัญญาประดิษฐ์ไต้หวัน (Taiwan AI Academy) ซึ่งก่อตั้งโดยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ธรรมชาติไต้หวัน (Academia Sinica) มีเป้าหมายเพื่อยกระดับไต้หวันด้วยปัญญาประดิษฐ์ และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคมผ่านแพลตฟอร์มสำหรับการเจรจาระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มส่งอาหาร
    - นอกจากนี้ ยังมีโปรแกรมเฉพาะกระทรวงแรงงาน ได้แก่ จัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือด้านปัญญาประดิษฐ์ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านปัญญาประดิษฐ์ การเปิดเผยข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวกับการจ้างงานของบัณฑิต
  - มาเลเซีย
    - Malaysia Productivity Corporation (MPC) ได้มีการนำ AI มาปรับใช้ในกระบวนการเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน โดยการลดระยะเวลาทำงานของ 3 ขั้นตอนหลักๆ ได้แก่ 1) การนำ AI มาใช้ใน RIA System ลดขั้นตอนการทำงานจาก 14 วัน เหลือเพียง 1 วัน 2) การรีวิว Productivity Grant Application ลดขั้นตอนการทำงานจาก 2 ชั่วโมง เหลือเพียง 5 นาที และ 3) การรีวิวเอกสารจัดซื้อ ลดขั้นตอนการทำงานจากเดิม 3 – 5 วัน เหลือเพียง 5 นาที นอกจากนี้ ยังมีบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมก่อสร้างและสุขภาพ นำ AI ไปปรับใช้ในกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ซึ่ง MPC ได้ใช้กลยุทธ์ในการเพิ่มผลผลิตทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ โดยให้คำปรึกษาหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมดับเพลิงและกู้ภัย สภามหาวิทยาลัย และเทศบาลเมืองกวม ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ หน่วยงานอื่น ๆ อีกหลายแห่งก็กำลังขอความช่วยเหลือจาก MPC เช่นกัน และภาคเอกชนโดยให้คำปรึกษาภาคเอกชนผ่าน 14 Nexus ผลผลิต โดยใช้เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ และ Google AppSheet เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

## 2.12 การเยี่ยมชมบริษัท Douzone Bizon โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Douzone Bizon เป็นกลุ่ม ICT ชั้นนำที่ให้บริการโซลูชันครบวงจรด้านการงานและชีวิตประจำวัน ครอบคลุมภาครัฐกิจ การเงิน การค้า สุขภาพ และภาครัฐ โซลูชัน ICT ที่หลากหลายของบริษัทฯ ไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนนวัตกรรมในภาคทรัพยากรบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมนวัตกรรมจัดการโดยรวมอีกด้วย Douzone Bizon เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างแรงงานและผู้บริหาร บริษัทฯ ได้จัดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ห้องนอนพัก ห้องรับประทานอาหาร และฟิตเนส เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อพนักงาน

Douzone มีผลิตภัณฑ์ ระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ที่ชื่อว่า OmniEsol ซึ่งเป็นการก้าวข้ามการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ไปสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ AI โดยการนำ AI มาใช้กับทุกหน่วยงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นระบบบัญชี (FCM) ในการจัดการการเงินการบัญชี บริหารทรัพยากรบุคคล บริหารงบประมาณ ภาษี กองทุน และการเช่าซื้อต่าง ๆ ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) ในการจัดการฝั่งองค์กร ตารางการทำงาน การจัดการเงินเดือน ผลประโยชน์จากการเกษียณ สวัสดิการ ภาษี การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ Employee-Self Service ในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลและดาวโหลดเอกสารเพื่อใช้รับรองได้ด้วยตนเอง ระบบการจัดการต้นทุน (CO) และระบบ Supply Chain (SCM)

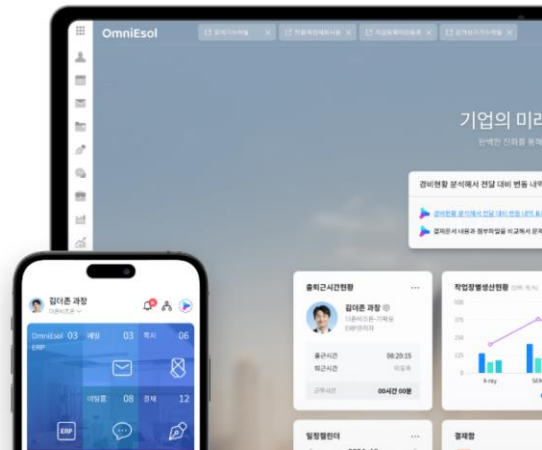
## ERP10 provides the value of more than an ERP.

In fast-changing business environment, digital innovation for sustainable growth of an enterprise is essential, not optional.

ERP 10 is the strongest solution that supports the digital innovation and provides the support of your agile management decision-making and flexible business scaling.

Accommodating to each business type, ERP10 provides worldclass standardized work process to innovate the workflow, and in turn innovate the management by enabling data-driven management.

It will become the foundation of your growth into one of the bests in the industry by enhancing both productivity and efficiency.



2.13 การเยี่ยมชม National Human Resources Development Institute (NHI) โดยมีรายละเอียด ดังนี้  
สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (NHI) คือแหล่งกำเนิดบุคลากรที่มีคุณค่าสูงสุดของประเทศเกาหลี และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมาตั้งแต่การก่อตั้งในปี พ.ศ. 2492 ในฐานะสถาบันฝึกอบรมข้าราชการ (National Officials Training Institute - NOTI) ซึ่ง NHI มุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการศึกษาที่มุ่งเน้นการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐเพื่ออนาคต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ปรับปรุงแพลตฟอร์มการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ปรับปรุงวิธีการศึกษาใหม่เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของผู้เข้ารับการศึกษา
- ออกแบบและปรับโครงสร้างหลักสูตรของ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (NHI) ใหม่ให้เป็นระบบและมีระเบียบมากขึ้น
- เสริมสร้างความแข็งแกร่งของโปรแกรมความสามารถระดับสากลของ NHI สำหรับเจ้าหน้าที่เกาหลี
- เสริมสร้างและปรับปรุงระบบโปรแกรมระดับโลกของ NHI สำหรับเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ
- เสริมสร้างสถานระดับโลกของ NHI ในฐานะศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐระดับโลกชั้นนำผ่านความร่วมมือระดับโลก
- รวมศูนย์การวิจัยและพัฒนา (R&D) ของ NHI เพื่อพัฒนานวัตกรรมของหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน
- สร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ดั้งเดิมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

- มีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในฐานะสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐชั้นนำ

นอกจากนี้ NIH ยังมีการนำ AI มาใช้ในการแนะนำหลักสูตรที่ตรงต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียน โดยมีหลักสูตรหลักภาคบังคับ แยกตามลำดับตำแหน่งราชการ อีกทั้ง มีหลักสูตรที่แบ่งตามประเภทอีกด้วย



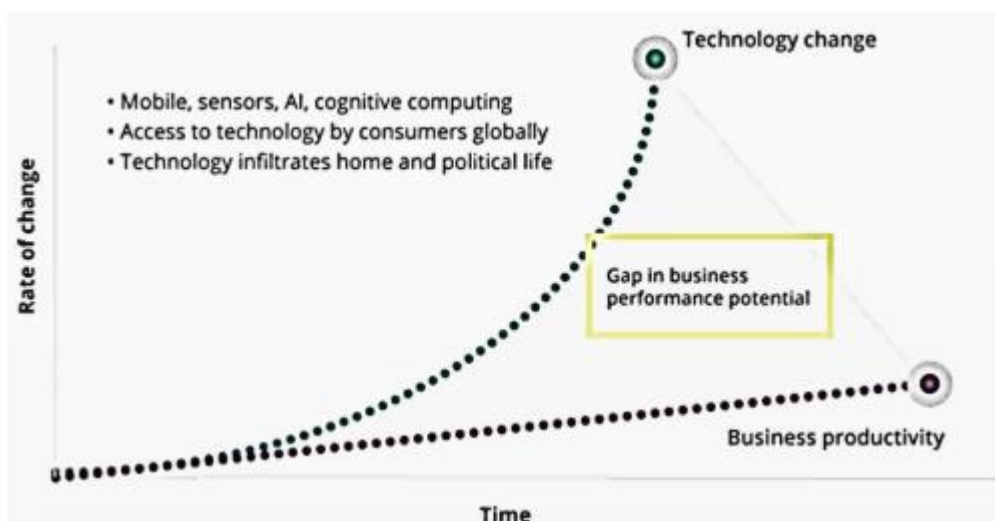
2.14 Strengthening Labor-Management Relations in the Digital Era โดย Mr. Rey Elbo HR Practitioner and Labor-Management Journalist นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง การเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์อันดีในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- การจัดสมดุลระหว่างการใช้ AI ในการเพิ่มกำไรขององค์กร และความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน เนื่องจากหากองค์กรมุ่งหวังแต่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว โดยนำ AI และระบบอัตโนมัติมาแทนที่พนักงานทั้งหมด จะส่งผลให้พนักงานเกิดการต่อต้านการใช้ AI และเกิดความกังวลเรื่องการถูกแทนที่งานของตนด้วย AI ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพแรงงานลดลงในที่สุด
- การปฏิบัติตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศพื้นฐาน ได้แก่ การให้สิทธิในการรวมตัว การให้สิทธิในการต่อรอง การกำจัดการใช้แรงงานบังคับ การไม่ใช้แรงงานเด็ก การกำจัดการแบ่งแยกในที่ทำงาน และการสร้างความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ความร่วมมือระหว่างแรงงานและผู้บริหาร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพซึ่งกันและกัน โดยใช้หลักการ การเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูล การอภิปรายร่วมกัน การให้คำปรึกษา และการต่อรอง
- การเพิ่มความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานดิจิทัล เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับแรงงานในระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
- การเพิ่มความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และเชื่อมต่อกับองค์กร ผ่านตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น การคำนึงถึงสุขภาวะที่ดีของพนักงาน และกิจกรรมท่องเที่ยวหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร

2.15 Issues and Challenges of a Digital Workplace โดย Dr. Sang-Joon Kim Associate Professor Ewha School of Business Ewha Women's University นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง ประเด็นความท้าทายในองค์กรยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความท้าทายขององค์กรยุคดิจิทัล ได้แก่

- ช่องว่างทางทักษะ เนื่องจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ จำเป็นต้องต้องใช้ทักษะทางดิจิทัล ดังนั้น พนักงานจึงต้องพัฒนาทักษะ เพื่อให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความกังวลด้านความปลอดภัยของข้อมูล การใช้คลาวด์และ IoT นำมาซึ่งความเสี่ยงของข้อมูลรั่วไหล และการโจมตีทางไซเบอร์
- การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กร อันเนื่องมาจากความกังวลเรื่องการแทนที่งานของเทคโนโลยี และความไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีใหม่
- การผสานเทคโนโลยีใหม่กับระบบเดิม อาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาด นำมาซึ่งการหยุดชะงักของการดำเนินงานได้
- ต้นทุนและการจัดสรรทรัพยากร เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่ใช้เงินลงทุนค่อนข้างสูง องค์กรจึงต้องระมัดระวังและจัดสรรการลงทุนให้องค์กรมีผลตอบแทนจากการลงทุนสูงสุด
- ผลผลิตของธุรกิจไม่สามารถไล่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยหลักมาจากการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- การควบคุมด้วยอัลกอริทึม อาจสร้างอคติ เนื่องจากอัลกอริทึมอาจมุ่งเน้นผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นหลัก และตกหล่นปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเช่นกัน
- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนั้น ด้วยกำลังแรงงานที่ลดลง การเพิ่มผลผลิตแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ องค์กรและบริษัทในประเทศเกาหลีมีนโยบายรับมือกับวิกฤตการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ดังนี้
  - นโยบายทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อครอบครัว
  - การจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
  - ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น
  - การลาเลี้ยงดูบุตรของผู้เป็นพ่อ



2.16 Labor-Management Relations Transformation in the future โดย Mr. Rey Elbo HR Practitioner and Labor-Management Journalist นำเสนอประเด็นสำคัญ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- การสื่อสารในระบบดิจิทัล ผ่านโซเชียลมีเดีย แอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสารข้อความ และการประชุมทางไกล ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้การอัปเดตเป็นไปอย่างเรียลไทม์มากขึ้น ทะลายข้อจำกัดของการสื่อสารระหว่างประเทศ
- การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกในการทำความเข้าใจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละฝ่าย ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบ เหมาะสม และโปร่งใสเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- การทำงานระยะไกล ซึ่งมักมีข้อกังวลของนายจ้างในด้านผลผลิตภาพของพนักงาน และข้อมูลขององค์กรที่อาจรั่วไหล ในฝั่งลูกจ้างมักมีข้อกังวลเกี่ยวกับเวลาการทำงานที่อาจไม่แน่นอน ไม่สามารถแยกเวลาส่วนตัวกับเวลาทำงานได้อย่างชัดเจน และการติดตามผลปฏิบัติงานที่อาจไม่โปร่งใส
- การอบรมและการศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นให้พนักงานสามารถจัดการการศึกษาของตนเองได้ ด้วยต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ
- การเจรจาต่อรองร่วมกัน สร้างการมีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กรอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และลดข้อขัดแย้ง

## ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

- ประโยชน์ต่อตนเอง

การเข้าร่วมโครงการทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในยุคดิจิทัล ประเด็นปัญหาและความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล กลยุทธ์การรับมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละฝ่าย และเครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรในปัจจุบัน การไปเยี่ยมชมบริษัท Douzone ทำให้ข้าพเจ้าได้เห็นการนำ AI มาใช้ในระบบทรัพยากรบุคคล และการนำ AI มาเป็นผู้ช่วยในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาการทำงานลงอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้ง การไปเยี่ยมชมสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (NHI) ยังทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้การทำงานในด้านพัฒนาบุคคลกรภาครัฐของประเทศเกาหลีอย่างจริงจัง ส่งผลให้ความสามารถของบุคลากรในภาครัฐและเอกชนไม่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด และ NHI ยังมีการนำ AI มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย

นอกจากข้อมูลเชิงวิชาการ และข้อมูลเชิงลึกของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของประเทศเกาหลีที่ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ไปข้างต้นนั้น ข้าพเจ้ายังได้เรียนรู้กรณีศึกษาจากเพื่อนประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมอบรม แบ่งปันกรณีที่เป็นประเด็นในประเทศตนเอง ทำให้ข้าพเจ้ามีมุมมองต่อเรื่องนั้น ๆ กว้างมากขึ้น และข้าพเจ้ายังได้สร้างเครือข่ายกับตัวแทนประเทศสมาชิกที่หลากหลาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ฝั่งนายจ้าง และฝั่งลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันหรือความร่วมมือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

- ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจหลักในการคุ้มครอง ดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งหนึ่งในหน่วยงานหลักของกรม คือ สำนักแรงงานสัมพันธ์ ที่ช่วยดูแลเรื่องข้อขัดแย้ง ข้อพิพาท ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะมีการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนายจ้าง แต่ในปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบต่อลูกจ้าง การอบรมเชิงปฏิบัติการนี้จึงทำให้กรมได้ข้อมูลและความสำคัญต่อผลกระทบดังกล่าวต่อแรงงาน เพื่อให้กรมได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปสร้างความตระหนักให้กับผู้ประกอบการ ซึ่งจะช่วยลดข้อขัดแย้งภายในองค์กรได้มากขึ้น นำมาซึ่งผลผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นในที่สุด

- ประโยชน์ต่อสายงานหรือวงการศึกษาในหัวข้ออื่นๆ

โครงการ 24-CL-31-GE-WSP-A Workshop on Labor-management Relations in the Digital Era มีประโยชน์ต่อสายงานทรัพยากรบุคคลในด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและ AI ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็น

การสรรหาและจ้างงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การลดระยะเวลาในการคัดกรองและอ่านใบสมัคร ระบบติดตามผล การปฏิบัติงาน ระบบ Self-Service ให้กับพนักงาน และหลักสูตรการอบรมและพัฒนาทักษะออนไลน์ที่ตรงกับความต้องการ และความสนใจรายบุคคล เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับองค์กร

นอกจากนี้ โครงการนี้ยังสร้างความตระหนักรู้ถึงผลกระทบเชิงลบจากการนำเทคโนโลยีและ AI มาใช้ในงาน ทรัพยากรบุคคล เช่น การรับมือความต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้พนักงานในองค์กร การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การสร้างความโปร่งใสในการใช้อัลกอริทึมในกระบวนการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดอคติและข้อครหา การเปิดรับฟังความคิดเห็นและสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร เมื่อองค์กรตระหนักรู้ถึงผลกระทบเชิงลบดังกล่าวแล้ว องค์กรจะสามารถเตรียมแผนรับมือ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบเหล่านั้นได้ดีมากยิ่งขึ้น



24-CL-31-GE-WSP-A  
 Workshop on Labor–management Relations in the Digital Era  
 26–29 November 2024  
 Implementing Organizations: Korea Productivity Center (KPC) and APO Secretariat

As of November 5

Time	Agenda	Speaker
Day 1: Tuesday, 26 November 2024		
08:30–09:00	Registration	<b>KPC and APO Secretariat</b>
09:00–09:45	Opening Session:  Welcome Remarks by the APO Director for the Republic of Korea (ROK)	<b>Dr. Sungjoong Park</b> Chairman and CEO Korea Productivity Center ROK
	Introduction of Resource Persons and Participants Group Photo	<b>Dr. Jose Elvinia</b> APO Secretariat
09:45–10:00	Break	
10:00-10:30	Introduction and Course Objectives	<b>Dr. Jose Elvinia</b>
10:30–11:30	<b>Session 1: Managing the Workplace in the Digital Era</b>  This presentation explains the challenges and opportunities of managing a workplace in the digital era, focusing on leadership, communication, and adaptation strategies.	<b>Dr. Carol Hooi</b> Professor College of International Management Ritsumeikan Asia Pacific University Japan
	<b>Session 2: e-Human Resources Management</b>  This session explains how IT like AI, ChatGPT, and other related digital tools could dramatically assist human resource management (HRM) professionals in improving the delivery of services to stockholders, management, line executives, workers, trade unions, and even job applicants and customers outside the organization.	<b>Rey Elbo</b> Founder and Chief Strategist Kairos Management Technologies Philippines
12:30–13:30	Lunch Break	
13:30–14:30	<b>Session 3: Digitalization and Labor–management Issues</b>  The presentation explores the impact of digitalization on labor–management relations, identifies key challenges and opportunities presented by digital technologies, and explains how to develop actionable strategies for fostering harmonious relations in a digital workplace.	<b>Dr. Carol Hooi</b>
	<b>Session 4: New Digital Technologies in Workplaces</b>  This session specifies how digital technologies are used in workplaces. In addition, it discusses how algorithm control	<b>Dr. Sang-Joon Kim</b> Associate Professor Ewha School of Business Ewha Women’s University

Time	Agenda	Speaker
	mechanisms shape workplaces.	ROK
15:30–15:45	Break	
15:45–17:00	<p><b>Session 5: Rethinking the Workplace in the Digital Era</b></p> <p>This session discusses the future of work in the digital era and how digital transformation reshapes the workforce, focusing on its implications for labor–management relations, skill requirements, and policy-making.</p>	Dr. Carol Hooi
18:00–20:00	<p>Welcome Dinner hosted by the APO Secretariat Venue: Ashley Queens Restaurant (Buffet), Jonggak Station Branch</p>	
End of Day 1		
Day 2: Wednesday, 27 November 2024		
08:30–09:00	Registration/Short Recap	Dr. Jose Elvinia
09:00–10:00	<p><b>Session 6: HRM in the Digital Era</b></p> <p>This session focuses on the transformation of HRM in the digital era and the impact of digital technologies on HR practices, emphasizing how stakeholders can collaborate effectively and leverage digital tools to enhance HRM practices.</p>	Dr. Carol Hooi
10:00–11:00	<p><b>Session 7: Labor Productivity Performance in the Digital Era</b></p> <p>This session explains that with the effective use of digital tools and related technology, labor productivity is expected to advance exponentially as workers and their managers can perform tasks better, cheaper, and faster.</p>	Rey Elbo
11:00–11:15	Break	
11:15–12:30	<p><b>Session 8: Cases of Labor-management Relations in the Digital Era in the ROK</b></p> <p>This session deals with various cases showing how Korean companies adopt new digital technologies to motivate employees. These cases explore HRM-focused digital transformation processes.</p>	Dr. Sang-Joon Kim
12:30–13:30	Lunch Break	
13:30–14:30	<p><b>Session 9: AI and Its Impact on Labor–management Relations</b></p> <p>This session covers how AI affects labor–management relations, identifies potential challenges and opportunities, and develops strategies for balancing the benefits of AI with the needs of workers and organizations.</p>	Dr. Carol Hooi
14:30–15:30	<p><b>Session 10: Best Practices of Labor–management Relations in the Digital Era</b></p>	Rey Elbo

Time	Agenda	Speaker
	<p>This session showcases the time-tested management best practices of Philippine-based organizations. They include how HR managers are provided with strategic insights with minimal error in addressing issues like turnover, burnout, pay disparity, and workforce planning.</p>	
15:30–15:45	Break	
15:45–17:00	<p><b>Session 11: Country Paper Presentations (Selected Papers)</b></p> <p>The country paper presentations by participants will serve as additional references for understanding the current situation, implementation, issues, and challenges of labor–management relations in the digital era of public or private organizations within the context of the ROK.</p>	<p><b>Facilitated by: Dr. Jose Elvinia</b></p>
End of Day 2		
Day 3: Thursday, 28 November 2024		
08:30	Assemble in hotel lobby	
08:45	<p>Departure for Site Visits</p> <p>Site visits can help participants understand the realities of labor–management relations in the digital era. The visits demonstrate actual situations in organizations after the introduction of digital technologies and the best practices and challenges encountered in the ROK.</p>	
09:00–11:00	<p>Site Visit 1: Douzone Bizon</p> <p>Douzone Bizon is a representative ICT group that provides work and life total solutions across the corporate, financial, commerce, healthcare, and public sectors. Its diverse ICT solutions not only drive innovation in the human resources sector but also broadly promote management innovation. Douzone Bizon is a pioneer in creating a mutually beneficial organizational culture for labor–management relations. The company has established various facilities such as nap rooms, cafes, and gyms to create a conducive working environment for employees.</p>	
11:00–12:00	<p>Lunch Break at Douzone Bizon</p> <p>Departure for Site Visit 2</p>	
13:30–14:30	<p>Site Visit 2: National Human Resources Development Institute (NHI)</p> <p>The NHI is the cradle of the ROK’s most valued public talents and has been playing a pivotal role in development since its inception as the National Officials’ Training Institute in 1949. For more details on the NHI, please visit <a href="http://www.nhi.go.kr/eng/About/greeting.htm">http://www.nhi.go.kr/eng/About/greeting.htm</a>.</p>	<p>Prof. Kim Ran, NHI</p>

Time	Agenda	Speaker
14:30–18:00	<p><b>Special Event: Exploring The Seoul Sky Observatory</b></p> <p>The Seoul Sky Observatory is located at the top of the Lotte World Tower, the world's sixth-tallest building, standing 123 stories and 555 meters high. As the tallest building in the ROK, it offers a gorgeous 360-degree view of Seoul, and provides an overview of both history and dynamic modern culture.</p>	
18:00–20:00	<p>Farewell Dinner hosted by the KPC Venue: Korea House, Lotteworldmall branch Korean traditional bibimbap (vegetarian food)</p>	
	Return to hotel	
End of Day 3		
Day 4: Friday, 29 November 2024		
08:30–09:00	Registration/Short Recap	<b>Dr. Jose Elvinia</b>
09:00–10:00	<p><b>Session 12: Strengthening Labor–management Relations in the Digital Era</b></p> <p>This session covers how labor–management relations can be galvanized by ensuring job security, upskilling, and general protection of labor rights through proactive interventions like labor–management cooperation systems.</p>	<b>Rey Elbo</b>
10:00–11:00	<p><b>Session 13: Issues and Challenges of a Digital Workplace</b></p> <p>This session encourages participants to discuss how digital workplaces can be improved and the issues and challenges of digitalized workplaces.</p>	<b>Dr. Sang-Joon Kim</b>
11:00–11:15	Break	
11:15–12:15	<p><b>Session 14: Labor–management Relations Transformation in the Future</b></p> <p>This session explores how labor–management relations can be transformed when all stakeholders have a proactive, open mindset in reconciling the interests of employees, management, and the organization as a whole.</p>	<b>Rey Elbo</b>
12:15–13:00	<p><b>Closing Session</b> Vote of Thanks</p> <p>Closing Remarks by Vice Chairman of the KPC</p> <p>Administrative Announcements by APO Secretariat (Evaluation, Certificates)</p>	<p>Selected Participants</p> <p><b>Jeayung Park</b> Vice Chairman, KPC</p> <p>APO</p>
13:00–14:00	Lunch Break	
14:00	<b>Free time</b>	
End of Workshop		