

รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ  
19-RP-21-GE-CON-A: Conference on the Future of Work  
ระหว่างวันที่ 3–5 กันยายน 2562

ณ เมืองไทเป ประเทศไต้หวัน

สถานที่จัดอบรม โรงแรม Green World-NanGang

ที่อยู่: No.528, Sec. 7, Zhongxiao E. Rd., Nangang Dist., Taipei City 115, Taiwan (R.O.C.)

## ส่วนที่ 1 เนื้อหา/องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

แนวคิดการประชุมครั้งนี้ คือ “อนาคตของการทำงานและผลิตภาพในเอเชียแปซิฟิก”

จากธีมหลักนำไปสู่คำถามสำคัญ คือ

- ▶ อนาคตของการทำงานในเอเชียแปซิฟิกจะเป็นอย่างไร?
- ▶ แนวโน้มหลักที่สำคัญของการทำงานในอนาคตคืออะไร
- ▶ ภาครัฐและภาคเอกชนในเอเชียแปซิฟิก จะจัดการอนาคตของการทำงานตลอดจนความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างไร

## วัตถุประสงค์

- ▶ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ของผู้กำหนดนโยบาย ผู้ดำเนินการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่เกี่ยวข้องกับอนาคตของการทำงาน; และ
- ▶ เพื่อช่วยภาครัฐของประเทศสมาชิก APO ในการพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับและจัดการการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการทำงาน และมีการเรียนรู้แบ่งปันระหว่างคนในองค์กรและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

## เนื้อหาสาระสำคัญ แยกตามวัน และกิจกรรมดังนี้



วันที่ 3 กันยายน 2562

**ช่วงเช้า** เป็นพิธีเปิดการประชุม และแนะนำวิทยากรรวมทั้งผู้เข้าร่วมการประชุม โดยมีผู้เข้าร่วม 34 คน จาก 13 ประเทศ และมีวิทยากรทั้งหมด 7 คน จากประเทศสหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ สิงคโปร์ อินเดีย ญี่ปุ่น และไต้หวัน



**การบรรยายเรื่องที่ 1: อนาคตของการทำงานและผลิตภาพในเอเชียแปซิฟิก**

โดย คุณ พลเชษฐ คุราประยูร, Consultant, APO



**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเข้าสู่ที่มา วัตถุประสงค์ และหัวข้อการนำเสนอการนำเสนอของวิทยากรทั้ง 3 วันของการจัดประชุม เกี่ยวกับอนาคตของการทำงานและผลิตภาพในเอเชียและแปซิฟิก และก่อนการนำเสนอของวิทยากรหลัก ที่ปรึกษาผู้ดำเนินการประชุม ได้ให้ผู้เข้าร่วมการประชุมแต่ละกลุ่ม ร่วมกันจินตนาการถึงงานในอนาคต และนำเสนอเป็นสิ่งประดิษฐ์ด้วยการใช้สิ่งของที่แต่ละกลุ่มได้รับ จากนั้นตัวแทนนำเสนอจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตของการทำงานและผลิตภาพกลุ่ม สำหรับผลงานกลุ่มดิฉันเราคิดถึงเทคโนโลยี อุตสาหกรรม 4.0 พลังงานทดแทน คนและการทำงานในอนาคต รวมถึง AI, Robots, Collaboration, Ecosystem, Upskills/ Future Skills Development etc.



## การบรรยายเรื่องที่ 2: Job Killer? AI, Automation, and Future Work



โดย **Dr. Jai Joon Hur,**  
**Director-General at the Korea Labor Institute**

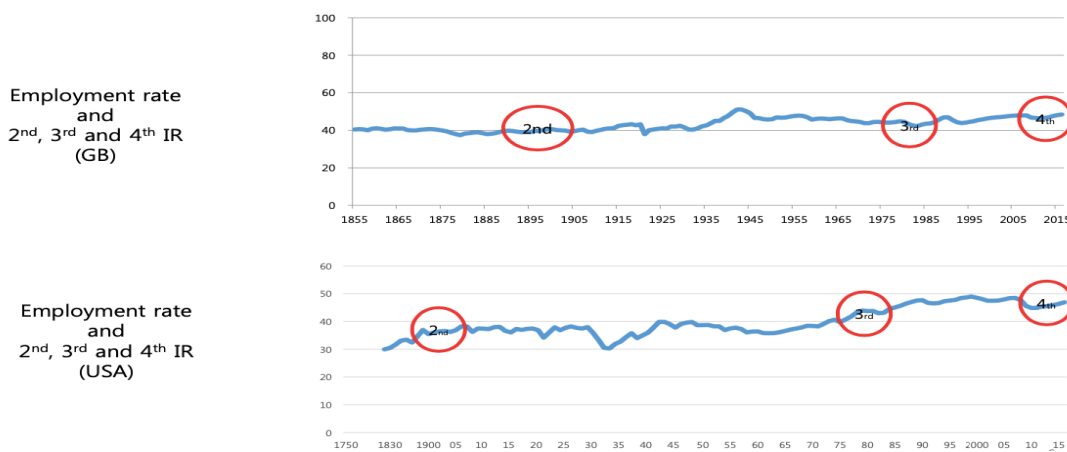
**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเสนอผลสำรวจและผลกระทบของ AI และระบบอัตโนมัติต่อการจ้างงานและการทำงานของทั่วโลก และการเสนอโครงสร้างพื้นฐานของ AI และ

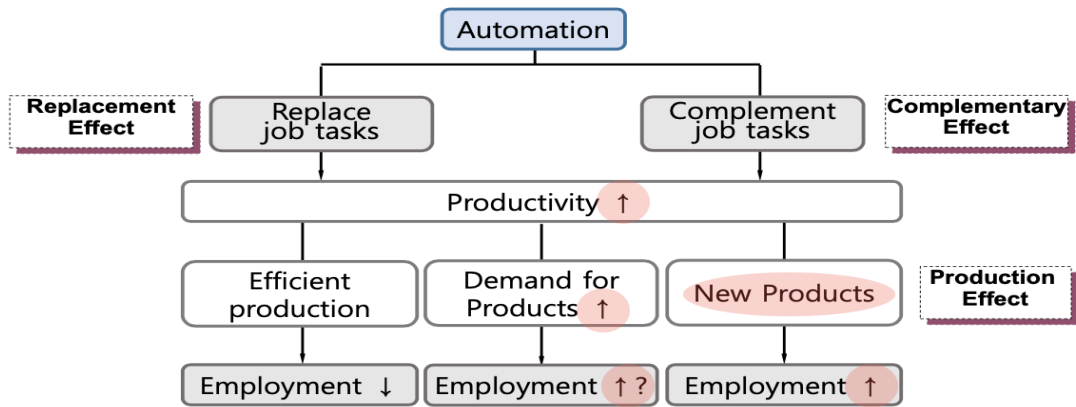
ระบบอัตโนมัติ ก่อนที่จะพิจารณาถึงผลกระทบของเทคโนโลยีเหล่านี้สำหรับมิติทางเศรษฐกิจและสังคมของการทำงาน

Dr. Jai Joon Hur เริ่มนำเสนอโดยกล่าวถึงผลการวิจัยของ 2 นักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงของโลก คือ Daron Acemoglu จาก MIT and CIFAR และ Pascual Restrepo จาก Boston University เกี่ยวกับ Demographics and Automation ปี 61-62 ที่สรุปว่าการใช้หุ่นยนต์ จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ การจ้างงาน & ค่าจ้างลดลง และระบบอัตโนมัติที่ไม่สร้าง 'งานใหม่' เพียงพอ อาจส่งผลให้ AI ถูกมองด้านลบ และจากผลงานวิจัยที่วิทยากรนำเสนอของ Pew Research Center 2018; Incruit Korea 2017 จากคำถาม หุ่นยนต์และคอมพิวเตอร์จะแทนที่งานของคนหรือไม่ พบว่าคนส่วนใหญ่รวมถึงคนเกาหลีใต้ ตอบคำถามนี้ว่า ฉันรู้ว่ามันจำเป็น แต่ยังไม่ได้เตรียมตัวถึง 72% มีเพียง 14% ที่ตอบว่าได้เตรียมตัวเองไม่มากนักน้อย

สภาวะความกลัวและการมองในแง่ร้ายของคนเกี่ยวกับผลกระทบของ AI และระบบอัตโนมัติต่อการจ้างงานและการทำงาน ได้แสดงออกมา อาทิ คนคิดว่างานของเขาตกอยู่ในอันตรายเพราะความต้องการงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เขาไม่มีทักษะ เช่น นักวิทยาศาสตร์ด้านข้อมูล โปรแกรมเมอร์และอื่นๆ เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะทำงานที่ใช้ร่างกายหรือจิตใจก็ตามก็ต้องการรู้ว่า“งานของตนจะอยู่รอดได้หรือไม่” และมีเพียงบางคนเท่านั้นที่มีโอกาสพัฒนาอาชีพของตนในงานที่บริษัทจัดให้ ...มุมมองในแง่ร้ายนี้จะดำเนินต่อไปอีกนานแค่ไหนไม่มีใครทราบ แต่คนจำนวนมากเริ่มให้ความสนใจใน“อนาคตของงาน”เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

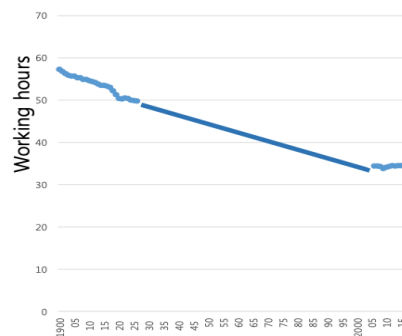
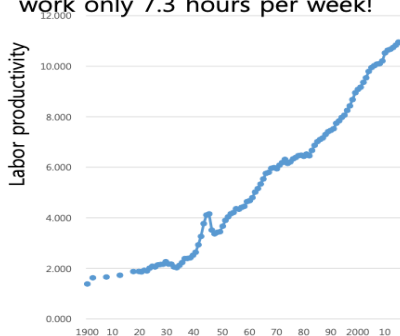
มีการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อยืนยันให้คลายความกังวลถึงผลกระทบในทางลบของ AI และระบบอัตโนมัติ ต่อการจ้างงาน โดยเปรียบเทียบอัตราการจ้างงาน ในยุคอุตสาหกรรม 2,3 และ 4 ตามภาพประกอบ



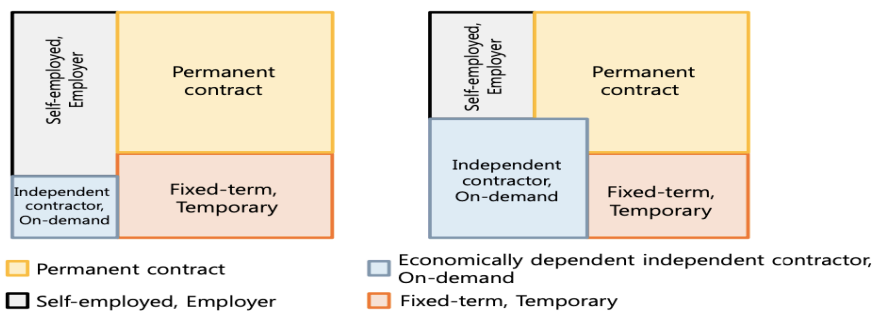


แผนผังข้างต้นนี้ ชี้ให้เราเห็นว่า โอกาสที่ AI และระบบอัตโนมัติ จะส่งผลกระทบในทางบวกมีมากกว่าทางลบต่อการจ้างงานและการทำงานในอนาคต รวมถึงกราฟที่แสดงว่า ผลผลิตแรงงานสูงขึ้นและจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ลดลง สอดคล้องกับการจ้างงานที่ต่างจากรูปแบบเดิมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

Labor productivity in the USA increased 790% between 1900 and 2015  
 Working hours have fallen 40% during the same period(57.3 to 34.4 hours per week)  
 If they satisfied with consumption level of 1900, they would only have to work only 7.3 hours per week!

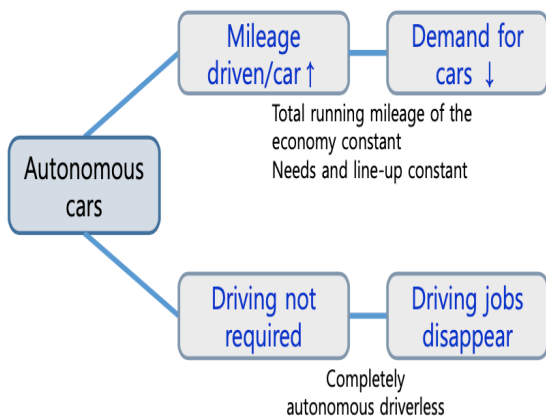


### Non-standard type of employment increasing

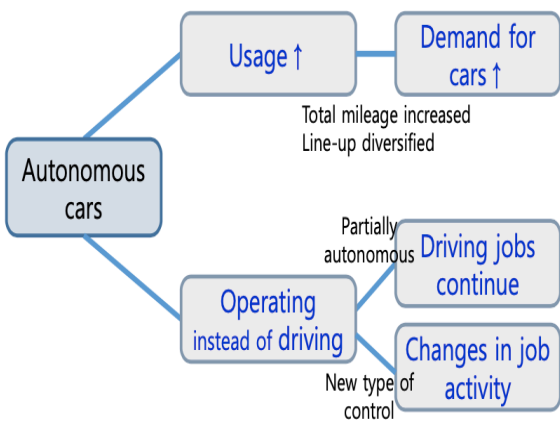


Dr. Jai Joon Hur ได้ยกตัวอย่าง การมองอนาคต(Foresight) ของรถขับเคลื่อนอัตโนมัติ (Autonomous cars) ที่ส่งผลกระทบและโอกาสทางเลือกทางเลือกสองทาง คือ

## Stereo-typed foresight



## Alternative foresight



เปลี่ยนแปลงมาก่อน แต่จะไม่มาแทนที่งานของเราทั้งหมดทันทีที่ยังมีเวลาสำหรับการเปลี่ยนแปลงจากงานหนึ่งไปอีกงานอย่างราบรื่น

## กรณีศึกษาการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ของประเทศเกาหลีใต้

- บริษัทต่างๆ หันมาใช้แรงงานที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายน้อยกว่า รวมถึงแรงงานที่ไม่ได้ทำงานประจำ และแรงงานที่สัญญาจ้างไม่เป็นไปตามปกติ
- ประเทศเกาหลีใต้ เป็นหนึ่งในกลุ่มประเทศ OECD ที่พบว่าทักษะระดับกลางจำนวนมากหายไปในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา โดยเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษแรกและการเปลี่ยนแปลง ในทศวรรษที่สองจากปัจจัยด้านแรงงานและพื้นฐานการผลิตของบริษัทในยุคโลกาภิวัตน์

## แบบแรก มองแบบตายตัว/เหมารวม

- รถขับเคลื่อนอัตโนมัติจะทำให้งานของผู้ขับขี่ ผู้ให้บริการรถ ตัวแทนประกันภัย นักวิเคราะห์ด้านการจราจร หายไป
- ในอนาคตอันใกล้จะยังเห็นรถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติที่ต้องควบคุมโดยผู้ขับขี่ และต่อไปการ“ควบคุม”แทนการ“ขับรถ” และจะทำงานอยู่ในห้องVR ดังนั้นงานขับขี่ จะมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะหายไป

## แบบที่สอง มองแบบมีทางเลือก

- อุตสาหกรรมยานยนต์จะหดตัวกลายเป็นผู้ให้บริการรถเช่า การคาดการณ์นี้มาจากข้อสันนิษฐานว่าระยะทางวิ่งของเศรษฐกิจโดยรวมจะไม่เปลี่ยนแปลงแม้จะมีรถยนต์อัตโนมัติ
- ไมล์สะสมทางเศรษฐกิจโดยรวมอาจเพิ่มมากกว่าตอนนี้จากความหลากหลายของรถยนต์รวมถึงรถยนต์บินได้
- งานในอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเช่นบริษัทประกันภัยจะเปลี่ยนไปแต่ยังไม่หายไป และแม้ว่าการ

## มีความพยายามปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และเตรียมตั้งสถาบันใหม่

- มีจำนวนผู้ประกอบการ SMEs ที่จำนวนมากยังคงติดกับดักผลิตภาพต่ำ และเกาหลีใต้ยังต้องการเพิ่มผู้ประกอบการรายใหม่
- การปรับตัวไม่ใช่เพียงเรื่องทักษะ หรือเทคโนโลยีอย่างเดียว การทำงานร่วมกันในที่ทำงาน และการประสานงานทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในเกาหลีใต้ส่วนใหญ่เห็นด้วยแต่ยังเป็นไปค่อนข้างช้า
- บริษัทที่ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว มีคนที่มีความสามารถ ไม่ว่าจะบริษัทขนาดใหญ่ start-ups กลุ่มกิจการเพื่อสังคม จะเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามาก
- มีห้องแล็บและโรงเรียนใหม่ๆเกิดขึ้น อาทิ Modulabs&it's Flipped School, Awesome School, Hey Joyce, Root Impact, Maru180, D-Camp, ฯลฯ
- ผู้เชี่ยวชาญเกาหลีใต้มีการหารือร่วมและเสนอแนะว่าให้กำหนดคณงานประเภทที่สาม โดยผสมผสานมาตรฐานแรงงานและสิทธิส่วนรวมที่เหมาะสม และกำหนดระเบียบมาตรฐานแรงงาน ควรกำหนดตั้งแต่เวลาทำงานจนถึงเวลาพักขั้นต่ำ มีการจัดตั้ง 'คณะกรรมการแรงงานที่เป็นธรรม' มีบทบาทเชิงรุกในการกำหนดกฎเกณฑ์ แนะนำมาตรการแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมถึงแนะนำการประกันการสูญเสียค่าแรงหรือเงินช่วยเหลือเพื่อรับมือกับการว่างงานเนื่องจากเทคโนโลยี และการว่างงานระยะยาวอันเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมหนักเช่น การต่อเรือ และอุตสาหกรรมยานยนต์ นอกจากนี้ควรมีการจัดทำข้อมูลสถิติเป็นทางการของการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ควรสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ตรวจแรงงาน ปรับสมดุลสภาพการทำงานและการคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงาน การขยายผลประโยชน์การว่างงานและการให้บริการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุป ภาพรวมอนาคตของการทำงานและผลิตภาพในกลุ่มประเทศ OECD คือ มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานชะลอลดตัวลง แต่การลดลงนั้นเกิดจากภาวะผลกระทบของเศรษฐกิจมหภาคมากกว่าผลกระทบจากเทคโนโลยี และส่งผลให้ผลิตภาพลดลงโดยรวม



### การบรรยายเรื่องที่ 3: อุตสาหกรรม 4.0: อนาคตของโรงงานและการผลิต

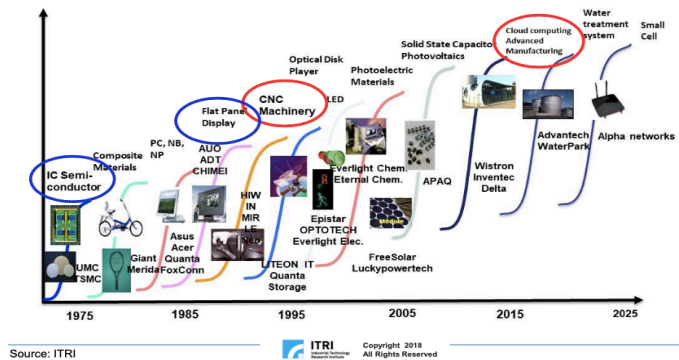


โดย Dr. Chao-Chiun Liang,

Project Director at Industrial Technology and Research Institute (ITRI)

**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเสนอบทบาทที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในโลกของการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่บริบทเอเชียแปซิฟิก ความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และกรอบและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจะมีรายละเอียดในรายละเอียด การใช้งานจริง และกรณีของกรอบเหล่านี้จะมีรายละเอียด

**ITRI มุ่งเน้นเทคโนโลยีตามภาพ และส่งเสริมอุตสาหกรรมขั้นสูงกว่า 140 แห่ง**



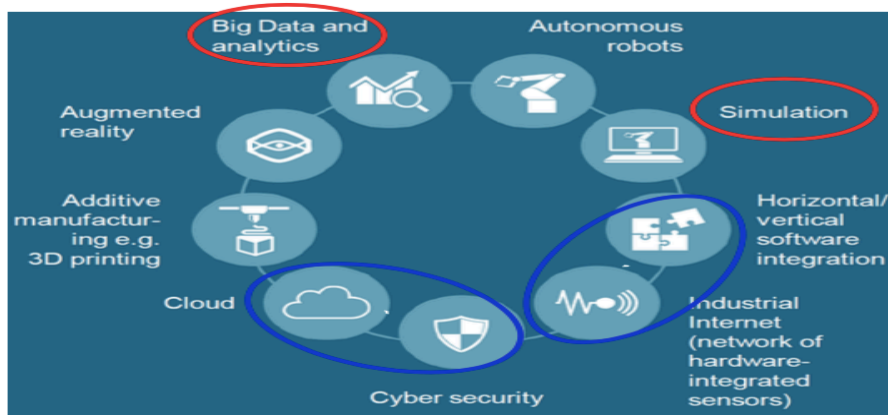
เนื้อหาสาระหลักในหัวข้อนี้ ประกอบด้วย อุตสาหกรรม 4.0 ในแง่มุมที่แตกต่าง กรณศึกษาอุตสาหกรรม 4.0 กับผลิตภาพ และการทำงานและการจ้างงาน

**\* อุตสาหกรรม 4.0 ในแง่มุมที่แตกต่าง**

**วิสัยทัศน์ของอุตสาหกรรม 4.0**

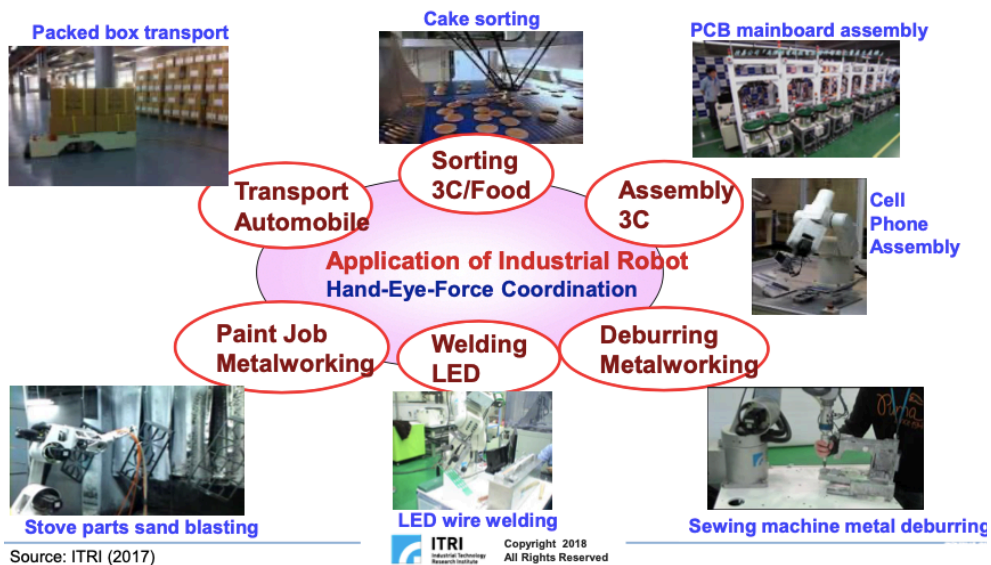
- เป็นผลิตภัณฑ์ ที่ผลิตข้อมูลที่เป็นทั้งหมด ตามข้อกำหนดการผลิต
- การจัดการเครือข่ายของอุปกรณ์การผลิต คำนึงถึงห่วงโซ่คุณค่าทั้งหมด
- ลำดับการผลิตถูกกำหนดบนพื้นฐานที่ยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ปัจจุบัน
- มนุษย์ยังคงมีความสำคัญ ในฐานะเป็นผู้วางแผนสร้างสรรค์ เป็นหัวหน้างานและเป็นผู้ตัดสินใจ

**เทคโนโลยี Industry 4.0**



ITRI Copyright 2018 All Rights Reserved Source: Siemens, Dr. Roland Busch (2015)

หุ่นยนต์ ITRI มีบทบาทสำคัญในการใช้งานระบบอัตโนมัติอัจฉริยะในการผลิตผลิตภัณฑ์ 3C, โลหะ, การแปรรูปอาหารและโลจิสติกส์



- เป็นการบูรณาการ Cyber Physical Systems(CPS)ของการผลิตและโลจิสติกส์ ใช้ IOTs ในกระบวนการอุตสาหกรรมและบริการ และใช้ระบบ mechatronic อัจฉริยะ อุปกรณ์ และส่วนประกอบ
- ผลที่ได้ตามมาคือ การเพิ่มมูลค่า รูปแบบธุรกิจและบริการ และโครงสร้างองค์กร
- เป็นเทคโนโลยีการประมวลผลวัสดุและผลิตภัณฑ์ขั้นสูงและห่วงโซ่กระบวนการ
- การจัดการที่ชาญฉลาดและอัตโนมัติ เทคโนโลยีโลจิสติกส์การผลิต การรีไซเคิล การวิเคราะห์ห่วงจรชีวิต และเทคโนโลยีจัดเก็บจัดการพลังงาน
- การจำลองและการสร้างแบบจำลอง (ดิจิทัลทวิน) มีการประมวลผลครอบคลุมระดับวัตถุดิบไปจนถึงระบบการผลิต และระดับโรงงานและเครือข่าย
- มีเทคโนโลยีการสื่อสารแบบ Realtime ที่มีความปลอดภัย และสถาปัตยกรรมการควบคุมแบบกระจาย มีการวิเคราะห์ข้อมูลปัญญาประดิษฐ์ การเรียนรู้ของเครื่องจักร และการปรับใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการจัดการและแบ่งปันข้อมูล
- องค์กรมีรูปแบบธุรกิจใหม่เชื่อมโยงกับประเด็น กฎระเบียบ อาทิ ความปลอดภัย การเป็นเจ้าของ และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

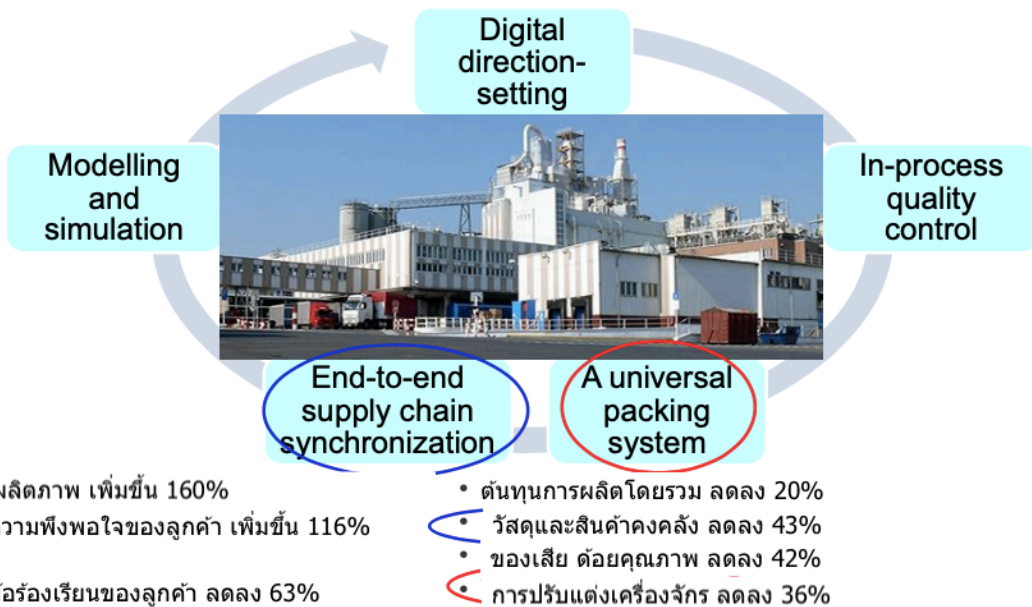
## การสร้างมูลค่าเพิ่มของ Industry 4.0

(อัตราการมูลค่าเพิ่มสูง ขึ้นอยู่กับผลกำไรสูง เงินเดือนสูง และการลงทุนสูง)  
มีแนวทางดังต่อไปนี้

1. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ด้วยความแม่นยำและความน่าเชื่อถือสูง
2. ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดอย่างรวดเร็ว
3. เพิ่มความยืดหยุ่นการผลิตในการบริการทางเทคโนโลยี



❖ **กรณีศึกษาอุตสาหกรรม 4.0 กับผลิตภาพ**  
**ตัวอย่างความสามารถของระบบอุตสาหกรรม 4.0 กับผลิตภาพ**  
 • **Procter & Gamble (P&G) Rakona**



- ผลิตภาพ เพิ่มขึ้น 160%
- ความพึงพอใจของลูกค้า เพิ่มขึ้น 116%
- ขั้วรองรับเรียนของลูกค้า ลดลง 63%
- ต้นทุนการผลิตโดยรวม ลดลง 20%
- วัสดุและสินค้าคงคลัง ลดลง 43%
- ขงเสีย ด้วยคุณภาพ ลดลง 42%
- การปรับแต่งเครื่องจักร ลดลง 36%

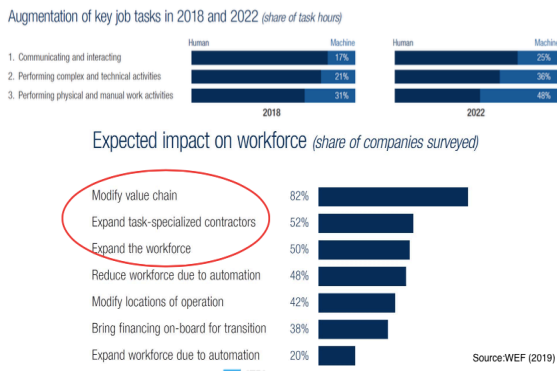
Source: WEF (2019) ITRI Copyright 2018 All Rights Reserved

❖ **อุตสาหกรรม 4.0 กับการทำงานและการจ้างงานในอนาคต**

**Automotive, Aerospace, and Transport -Workforce in 2018 and 2022-**



**Automotive, Aerospace, and Transport -Augmentation and Impact-**



โดยสรุป อุตสาหกรรม 4.0 เป็นระบบอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven) และ มีผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง ดังนั้นกุญแจสำคัญคือ ข้อมูล โดเมน know-how และนวัตกรรมที่พนักงานเป็นศูนย์กลาง

## การบรรยายเรื่องที่ 4: บทบาทของนวัตกรรมของการทำงานในอนาคตและเศรษฐกิจ



โดย **Dr. Kamran Elahian,**  
ผู้ก่อตั้งและประธาน **Global Innovation Catalyst**  
ไม่เผยแพร่ Presentation

**วัตถุประสงค์:** เพื่ออธิบายถึงความสำคัญที่เกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรมและทักษะและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในเศรษฐกิจในอนาคต ซึ่งจะกำหนดและอธิบายหลักการของนวัตกรรม ความสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการ และผลสำรวจกรณีศึกษาในชีวิตจริงที่สำคัญจากเอเชียแปซิฟิกและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม

Dr. Kamran Elahian เสนอแนวคิดที่โลกยุคใหม่จะต้องสร้างสรรค์เพื่อหลีกเลี่ยงจากความไม่สร้างสรรค์ คือ ต้องการสร้าง "อาชีพเชิงสร้างสรรค์" (Innovation Jobs) หรือการเป็น iTechpreneurship เป็นการประกอบอาชีพแบบสร้างสรรค์ ด้วยพลังแห่งอินเทอร์เน็ตทำให้ทุกคนกลายเป็นผู้ประกอบการโดยง่าย แต่ต้องเพิ่มการสนับสนุนได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน, ด้านการสร้างความตระหนักรู้ (Social Impact) และด้านการสร้างสังคมของ iTechpreneurship ด้วยกันเอง โดยเริ่มจากการสร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชนก่อน จากนั้นก็จะทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิด ต่อมาพัฒนามุมมองด้านธุรกิจให้เกิดขึ้นกับสตาร์ทอัพ เมื่อสร้างสตาร์ทอัพได้ ก็สร้างการเติบโตและการขยายตัวให้กับบริษัทที่ได้รับการสนับสนุน สุดท้ายก็ทำการสร้างมูลค่าให้กับบริษัทต่างๆ (Value Creation) และเก็บเกี่ยวผลดังกล่าว โดยบริษัทก็จะสร้างตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นในอนาคต

## การบรรยายเรื่องที่ 5: แรงงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง: บทบาทใหม่ของผู้หญิงผู้พยพและผู้สูงอายุ

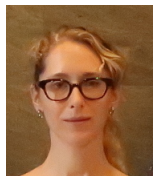


โดย **Dr. Yen-Hsin Alice Cheng**  
รองศาสตราจารย์และนักวิจัย ที่ **Academia Sinica**  
ไม่เผยแพร่ Presentation

**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเสนอได้ทราบที่มาของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วเอเชียแปซิฟิก ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน และผลการสำรวจวิจัยความโดดเด่นของผู้หญิง ผู้สูงอายุและแรงงานข้ามชาติ รวมถึงนโยบายและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

Dr.Yen-Hsin Alice Cheng นำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรและสังคมของ ไต้หวันและเอเชียแปซิฟิก โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงจะเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทในการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจอย่างเข้มข้นมากขึ้น ในปัจจุบัน กิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้หญิงที่มีอายุมากกว่า 25 ปีในประเทศเอเชีย อาทิ ไต้หวัน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ เป็นต้น ยังมีอัตราต่ำกว่าผู้ชายมาก และต่ำกว่าผู้หญิงในประเทศที่พัฒนาแล้วทางตะวันตกด้วย ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประชากร มีแนวโน้มที่จะบรรเทาลงได้โดยการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตมากขึ้น

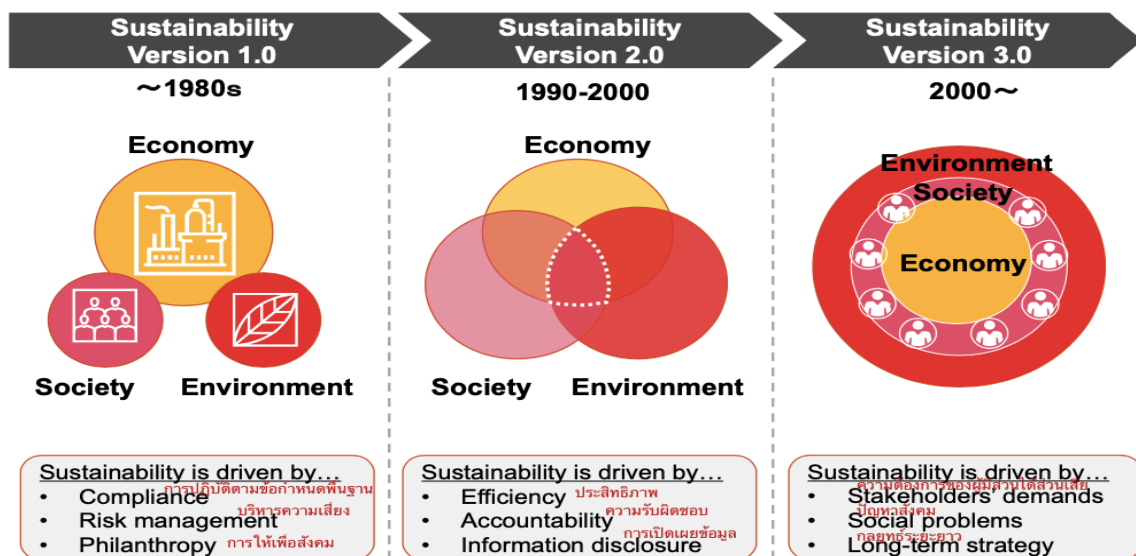
**การบรรยายเรื่องที่ 6: การพัฒนาอย่างยั่งยืนและอนาคตของการทำงาน บทบาทของความเป็นอยู่ที่ดี, สภาพแวดล้อมและผลประกอบการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม**



โดย Dr.Anastasia Milovidova,  
Senior Associate, Sustainability Services, PwC

**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเสนอถึงบทบาทที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในโลกของการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่บริบทเอเชียแปซิฟิก ความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในหัวข้อนี้เป็นอีกเรื่องที่น่าสนใจ Dr.Anastasia เริ่มจากการพูดถึงการบริหารจัดการขององค์กร ที่มีพัฒนาการไปอย่างมาก จากเดิมที่เน้นแค่การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางลดความเสี่ยง เปลี่ยนแปลงเป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความยั่งยืนในระยะยาว



ซึ่งกลยุทธ์ความยั่งยืนในระดับองค์กรนั้น ประกอบด้วย 4 เรื่องหลักที่สำคัญคือ ความรับผิดชอบต่อองค์กร / ความรับผิดชอบต่อสังคม / ESG\* / ความยั่งยืน \*ESGมาจากE-Environmental-สิ่งแวดล้อม, S-Social-สังคม, G-Governance-การกำกับดูแล ซึ่งในแต่ละเรื่องมีประเด็นย่อยตามภาพประกอบ






## Dimensions of corporate sustainability

Corporate Responsibility / CSR / ESG / Sustainability		
Environment	Society	Governance
Climate Change	Human Rights	Compliance
Water	Labour Rights	Risk Management
Energy	Diversity & Inclusion	S-Suite Compensation
Circular Economy	Equality	Tax Practices
Biodiversity	Community Impact (Philanthropy, BoP)	Information Disclosure

ในปัจจุบันแรงกดดันและความคาดหวังจากสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบด้านที่มีต่อองค์กร นับวันจะเพิ่มมากขึ้น ทำให้บริบทขององค์กรไม่ต่างไปจากบริบทของเศรษฐกิจที่ถูกกดดันและเปลี่ยนรูปอันเนื่องจากผลกระทบของ Megatrends



ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ ได้ส่งผลกระทบ ตามภาพด้านล่าง

	Productivity	Health
 <b>Floods / Typhoons / Storms</b> <small>น้ำท่วม ไต้ฝุ่น พายุ</small>	Interruption of production process <small>กระบวนการผลิตได้รับผลกระทบ</small>	Injuries and fatalities <small>ได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิต</small>
 <b>Droughts</b> <small>ภัยแล้ง</small>	Decrease of agricultural productivity <small>ผลผลิตด้านเกษตรลดลง</small>	Disrupted access to food and water <small>ขาดแคลนน้ำและอาหาร</small>
 <b>Heat waves</b> <small>คลื่นความร้อน</small>	Power outages <small>การใช้พลังงานเพิ่มขึ้น</small>	Heat strokes, reduced productivity <small>เกิดภาวะโรคลมแดด ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</small>
 <b>Rising temperatures</b> <small>อุณหภูมิสูงขึ้น</small>	Shift of working hours to early morning/late night <small>การปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน</small>	Spread of infectious diseases (malaria, dengue) <small>การแพร่เชื้อของโรคติดต่อ เช่น มาลาเรีย ไข้เลือดออก</small>
 <b>Sea level rise</b> <small>ระดับน้ำทะเลสูงขึ้น</small>	Coastal erosion, reduced land productivity <small>การพังทลายของชายฝั่ง การใช้ประโยชน์จากพื้นดินลดลง</small>	In some areas, impact on food production <small>ในบางพื้นที่มีผลกระทบต่อการผลิตอาหาร</small>

ดังนั้น องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของ Megatrends ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ เพราะมันจะมาเปลี่ยนรูปของบริบทผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร และองค์กรก็ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่จึงต้องมองอนาคตเพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้ปัจจุบันตอบ โจทย์อนาคต คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีความเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

**Panel Discussion 1:** แนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ในอนาคตของการทำงาน

ผู้ร่วมอภิปราย: Dr.Jai Joon Hur Dr.Kamran Dr. Yen-Hsin Alice Cheng, และ Dr. Anastasia Milovidova

ช่วงนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมสอบถาม และวิทยากรตอบคำถามให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ตนนำเสนอ เกี่ยวกับอนาคตของการทำงานในประเด็นเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศตนและในกลุ่มเอเชียแปซิฟิก



📅 วันที่ 4 กันยายน 2562

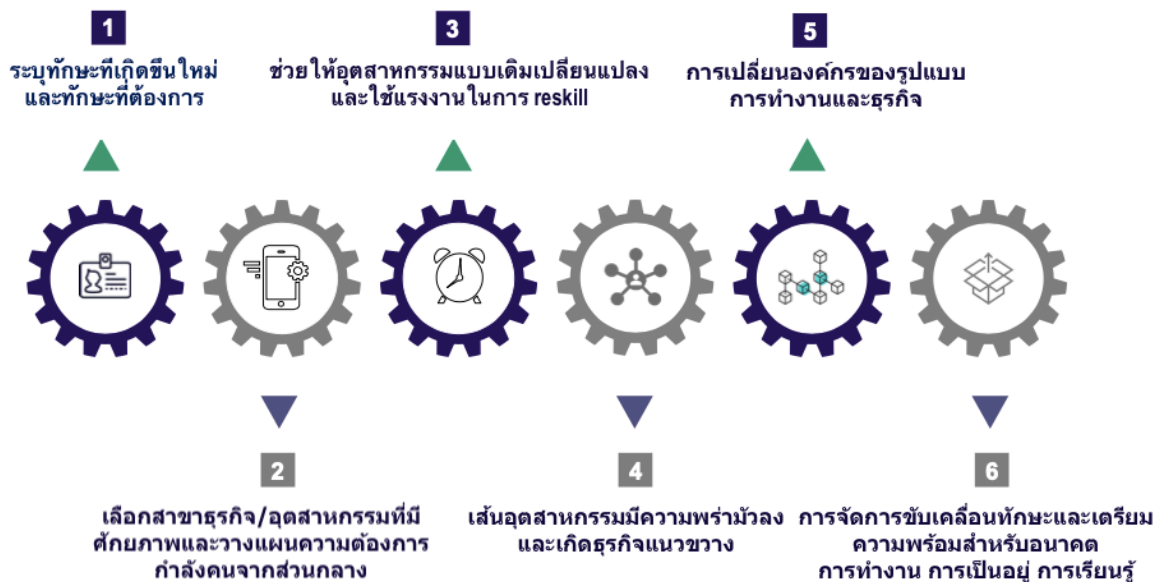
## 🖥️ การบรรยายเรื่องที่ 7: Future-fit?: การเปลี่ยนแปลงทางภูมิทัศน์ของการศึกษาและทักษะการทำงานในอนาคต



โดย Dr. Soon Joo Gog,  
Chief Futurist and Chief Research Officer  
Skills Future Singapore

**วัตถุประสงค์:** เพื่ออธิบายถึงความสำคัญที่เกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรมและทักษะและนำเสนอรูปแบบใหม่ของการศึกษา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการ reskilling ในเอเชียแปซิฟิกและอื่นๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตที่เกิดจากแนวโน้มทางประชากรเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง นำโอกาสมาพร้อมกับความท้าทาย การจะนำพาทุกคนไปสู่ S Curve ใหม่ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เป็นเรื่องที่ต้องจำใจและเร่งด่วน วิทยากรจากสิงคโปร์หัวข้อนี้ได้นำเสนอ แนวทางไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้



สำหรับบริษัทชั้นนำในปัจจุบัน ใช้กลยุทธ์ 4B มาผสมผสานการจัดการคน เพื่อที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขัน และเข้าถึงคนที่มีความสามารถ/มีทักษะที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องพิจารณาจัดการให้มีการผสมผสานที่เหมาะสมและสมดุลด้วย โดยกลยุทธ์ 4B ประกอบด้วย

**BUY** ซื้อ คือ การจ้างคนที่มีความสามารถที่ต้องการจากภายนอกบริษัท  
**ข้อดี** คือ ได้มุมมองและแนวคิดใหม่ ๆ **ข้อเสีย** คือ อาจจ่ายแพงเพื่อดึงดูด

**BUILD** สร้าง คือ การพัฒนาความสามารถจากคนภายใน **ข้อดี** คือ พนักงานมีขวัญกำลังใจ มีแหล่งข้อมูลการฝึกอบรม เข้าใจบริบท **ข้อเสีย** คือ ใช้เวลานาน

**BORROW** การใช้ความสามารถจากภายนอก ไม่เต็มเวลา/เป็นบางวัน เช่น freelancer Outsourcing Gig Work อาจผ่านที่ปรึกษาการจ้างงานหรือแรงงาน เพื่อเข้าถึงทักษะและความคิดที่จำเป็น **ข้อดี** คือ มีคนที่สามารถทำงานได้ในเวลาที่จำเป็น **ข้อเสีย** ต้องรักษาความผูกพัน เพื่อให้คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะทำงานในเวลาที่คุณต้องการ

**BOTS** เทคโนโลยี AI และ Bots ช่วยให้บริษัทสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน บริษัทควรพิจารณาว่ามียานใดที่มอบหมายให้ Bot ทำได้บ้าง เป็นงานที่กำหนดคาดการณ์ได้ ทำซ้ำได้ **ข้อดี** คือ มีความมั่นคงและยืดหยุ่นในการจัดการงานนี้ **ข้อเสีย** ลงทุนสูงอาจต้องรอผลตอบแทนการลงทุน และการสูญเสียการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์

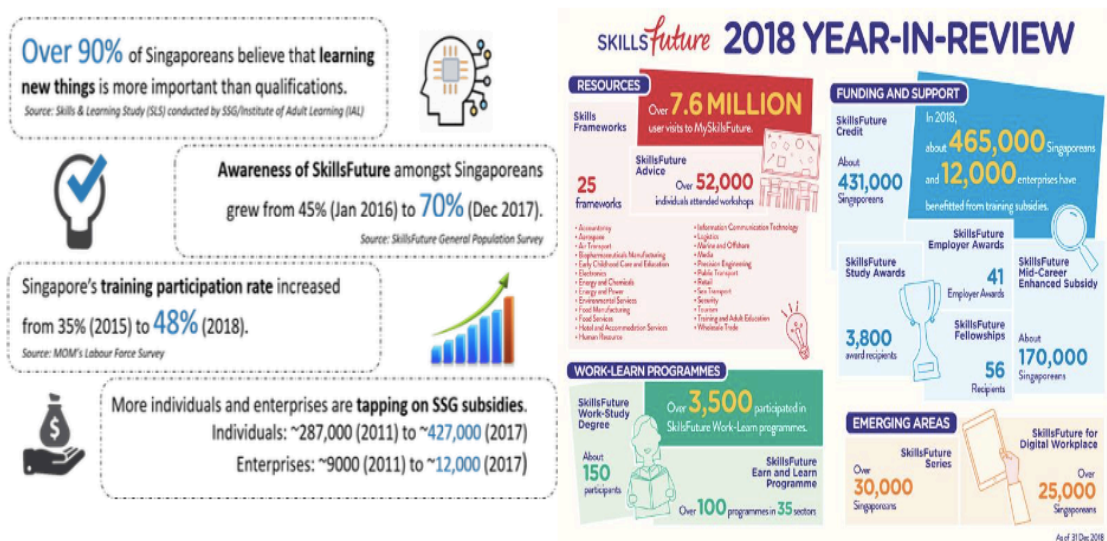
#### การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการภูมิทัศน์ทางการศึกษาและการฝึกอบรม

- การจัดการคลังทักษะและการเรียนรู้ทั้งหมดบนแพลตฟอร์มเดียว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- Corporate Universities มหาวิทยาลัยที่ก่อตั้ง โดยบริษัทเอกชนที่ต้องการสร้างและฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะความสามารถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานจริง กำลังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแรงงานทั่วโลก
- รูปแบบ การทำงาน-การเรียน เป็นเรื่องเดียวกัน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างสถานที่ทำงานกับสถานศึกษา
- มีการนำเทคโนโลยีได้เข้ามาใช้ในการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ พร้อมกับรูปแบบการแบ่งปันรายได้ระหว่างเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ผลิตเนื้อหา ฯลฯ

SkillsFuture สิงคโปร์ ก่อตั้งขึ้นในปี 2559 เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนทักษะการเรียนรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เหมาะสมและตอบโจทย์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในอนาคตของประเทศสิงคโปร์ได้ มีการสร้างระบบนิเวศการพัฒนาทักษะ ด้วยการประสานงาน ทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งหมด ได้แก่

- บุคลากรชาวสิงคโปร์ ต้องสามารถกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจอย่างชาญฉลาดเกี่ยวกับอาชีพและการฝึกอบรม
- นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ต้องสามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจและผลกระทบต่องานและทักษะ เพื่อเชื่อมโยงการฝึกอบรมให้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง
- ผู้ให้บริการด้านการศึกษา/การฝึกอบรม ต้องสามารถสร้างความสามารถเพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรและการศึกษาและคำแนะนำด้านอาชีพตรงตามความต้องการของสถานที่ทำงานและความต้องการของตลาด
- รัฐบาลผู้กำหนดนโยบายและสนับสนุน ต้องมีข้อมูลมากขึ้นในการออกแบบและทบทวนนโยบายและโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทักษะ

SkillsFuture ถือเป็นกลยุทธ์หลักของสิงคโปร์ในการสร้างความสามารถของแรงงานในอนาคต และผลจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ตั้งแต่ปี 2559 มีการรับรู้และความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น ในปี 2561 การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพิ่มสูงถึง 48%



ในช่วงท้ายของการนำเสนอได้สรุป รูปแบบและทักษะของสังคมที่เหมาะสมและตอบโจทย์อนาคตไว้ 4 ด้านคือ ดังนี้

- เรียนรู้ที่จะเรียน เป็นทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
- เรียนรู้ที่จะทำ เป็นทักษะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ การทำงาน
- เรียนรู้ที่จะเป็น เป็นทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและภาพลักษณ์
- เรียนรู้ที่จะอยู่ด้วยกัน เป็นทักษะเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สังคม



## การบรรยายเรื่องที่ 8: อนาคตของ Talent การสรรหา และ ทรัพยากรมนุษย์



โดย Jay Huang,  
Co-founder, CEO of Pulsifi

**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเสนอการพัฒนาที่เป็นไปได้ล่าสุดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลใหม่ เพื่อตอบสนองช่องว่าง/การขาดแคลนของตลาดแรงงานและจับคู่คนกับงาน บทบาทที่เกิดขึ้นใหม่ของ AI Big Data และจิตวิทยาองค์กรในการจัดการและการค้นหาความสามารถ โดยมีรายละเอียดอ้างอิงถึงเอเชียแปซิฟิกและที่อื่น ๆ

เริ่มต้นด้วยคำถามว่า “คุณรู้จักใครบ้างที่คนที่ตั้งตารอที่จะไปทำงานในวันจันทร์” เพราะจากผลการสำรวจงานวิจัย ได้แก่ 1. แบริดดอน - ฮอล, Glassdoor: นายจ้างขาดข้อมูลในการประเมินผู้สมัครอย่างเหมาะสมก่อนการสัมภาษณ์ และ 2. กลุ่มอเบอร์ดีน: องค์กรไม่มีข้อมูลที่จะพิสูจน์ผลกระทบทางธุรกิจจากการประเมินกลยุทธ์การจ้างงาน ตามข้อมูลสรุปต่อไปนี้

- 95% ของนายจ้าง จ้างงานผิดพลาดทุกครั้ง
- 86% ของนายจ้าง ไม่สามารถปรับวิธีการจ้าง
- 95% ของนายจ้างมองแค่ประวัติย่อที่ผู้สมัครให้ไว้

แต่ปัจจุบันนี้งานกำลังเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจะทำให้คนมีความสามารถที่เหมาะสมและตอบโจทย์งานในอนาคตได้ คนเหล่านั้นต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำงานที่ชอบ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงานของทีม องค์กรต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ “วิทยาศาสตร์ของคน” ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถออกแบบ รวบรวม วิเคราะห์ นำผลใช้ประโยชน์ได้ ประกอบด้วย

### • ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน

ทักษะการทำงาน มีความสำคัญต่ออนาคตการทำงานของพนักงาน ตั้งแต่วันเริ่มงานจนถึงวันที่ออกไป ทำให้คนมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่ออนาคตและส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ พฤติกรรมการทำงาน และการมีส่วนร่วม จึงเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการมากจากพนักงาน

- สมรรถนะ / ความรู้ความสามารถ
- ประสบการณ์

- **ความสามารถทางปัญญา**  
ความสามารถทางปัญญาของคน ช่วยทำนายถึงประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความซับซ้อนของงานสูง
- **บุคลิกภาพ**  
บุคลิกภาพ มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานมากถึง 49%
- **งานที่สนใจ**  
ความสอดคล้องกันระหว่างความสนใจในอาชีพของพนักงานกับงาน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน
- **วัฒนธรรมการทำงาน**  
ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างพนักงานและค่านิยมขององค์กร มากน้อยเพียงใด จะช่วยทำนายว่า พนักงานจะออกจากองค์กรเร็วแค่ไหน

## การทำนายคนในการทำงาน

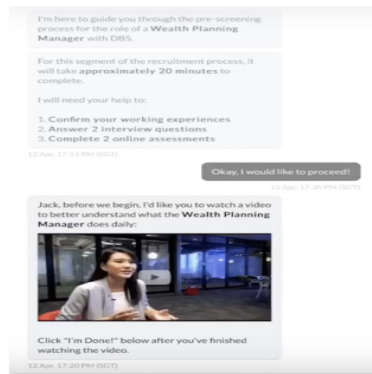


## นวัตกรรมการสรรหาคนที่มีความสามารถ (Talent)

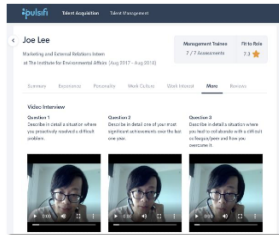
- **Psychometric assessments** การประเมินทางจิตวิทยา  
การประเมินด้านนี้มีจำนวนมากในตลาด ตั้งแต่ แบบง่าย ๆ อินเทอร์เน็ตเข้าถึงแบบที่ทันสมัย
- **Games-based assessments**
  - ใช้ประสบการณ์เล่นเกม
  - ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
  - วิธีนี้อาจใช้ได้กับบางคน บางตำแหน่ง

- **Recruiting chat bots**

- ประสบการณ์การสนทนา
- อาจสามารถใช้ได้กับบางคน บางตำแหน่ง



- **Video interviews**



“ได้สัมผัสถึงความรู้สึกของคน”  
แต่อาจสามารถใช้งานได้กับบาง  
คน บางตำแหน่ง

เครื่องมือดังกล่าวจะช่วยในการวิเคราะห์คน โดยการเก็บข้อมูล สร้างข้อมูลเชิงลึก และให้นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดวิธีสร้างความผูกพันและรักษาคน ผ่านทางด้านการสรรหา การบริหารค่าตอบแทน การบริหารผลงาน วางแผนอัตรากำลัง การบริหารความสามารถ ระบบปฏิบัติงาน และได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับการทำงานในอนาคต (Employee fit)

**กรณีศึกษาตัวอย่าง - Recruitment**

โปรแกรม Management Trainee ของ Nestlé ได้รับความนิยมสูงสุด ทุกปี สามารถดึงดูดผู้สมัครหลายพันคนสิ่งที่โปรแกรมนี้ทำ คือ การทำนายและประเมินส่วนผสมของลักษณะ **hard** และ **soft** ของผู้สมัคร ผ่าน CV การประเมินไฮโครเมทริกส์ และการสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอ

**กรณีศึกษาตัวอย่าง - Talent management**

บริษัท T-Systems ซึ่งเป็นฝ่ายบริการด้านไอทีของ Deutsche Telekom กำลังเปลี่ยนแปลงธุรกิจของพวกเขา ธรรมชาติของบทบาทใน T-Systems จึงเปลี่ยนไป และพวกเขาต้องการวิธีในการปรับใช้คนใหม่

**Pulsifi** พัฒนาโปรไฟล์เชิงลึกของพนักงานทุกคนในสำนักงานมาเลเซีย เพื่อแนะนำบทบาท/งานที่เหมาะสมที่สุดและการพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผ่าน Applications เกี่ยวกับความเหมาะสมกับทีม การจัดสรรพนักงานใหม่ การพัฒนาความสามารถ

## การบรรยายเรื่องที่ 9: Post-work? ความหมายของการทำงานและรายได้พื้นฐานสากล



โดย Dr. Sarath Davala,

ผู้ร่วมก่อตั้งและประสานงาน Indi Network for Basic Income (INBI)

**วัตถุประสงค์:** เพื่อนำเสนอถึงการความเข้าใจที่เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความหมายของงาน และวิธีการของเครื่องมือทางนโยบายใหม่ๆ ที่ส่วนใหญ่เป็นเรื่องรายได้พื้นฐานสากล (UBI) ซึ่งอาจเปลี่ยนความคิดร่วมสมัยเกี่ยวกับศูนย์กลางของงานในชีวิตของเรา นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอถึงบทบาทของ UBI และนโยบายที่คล้ายกันซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้รัฐบาลจัดการกับการหยุดชะงักของตลาดแรงงาน โดยอ้างอิงถึงกรณีในเอเชียแปซิฟิกและภูมิภาคอื่น ๆ หลักพื้นฐานและปรัชญาพื้นฐานของ UBI

**รายได้พื้นฐานสากล** ประกอบด้วย ความเป็นสากล รายบุคคล จ่ายทุกเดือน เป็นเงินสด ไม่มีเงื่อนไข

### เหตุผลและที่มาของแนวคิด รายได้พื้นฐานสากล (UBI)

- เสรีนิยม - อิสระที่แท้จริงสำหรับทุกคน
- ความยุติธรรมทางสังคม - เพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียมที่รุนแรง
- การบริหารสวัสดิการ ง่ายและประสิทธิภาพ
- BI เป็นสิทธิ
- การกำจัดความยากจน / นโยบายการพัฒนาใหม่ๆ
- เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานทางเทคโนโลยี - AI และหุ่นยนต์

### 3 วิถุติใหญ่ ที่มนุษยชาติเผชิญอยู่ทุกวันนี้

- วิถุติเชิงนิเวศวิทยา มีการเปลี่ยนไปใช้ชีวิตอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบ
- วิถุติทางจริยธรรม เศรษฐกิจที่มีการเติบโตเป็นศูนย์กลาง และการคุ้มครองผู้บริโภคในวงกว้าง
- วิถุติทางสังคมและการเมือง อำนาจและความมั่งคั่งอยู่ในมือของคนจำนวนน้อยมาก ขณะที่ผู้คนจำนวนมากมีชีวิตที่ลำบากยากจน

### สภาพวิถุติการจ้างงาน

- แนวโน้มระดับโลก - การจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการ
- การจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการ - อินเดีย > 90% / อินโดนีเซีย > 60% โดยเฉลี่ย ในประเทศ OECD > 25%
- แรงกดดันจากการแข่งขันระดับโลก - นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

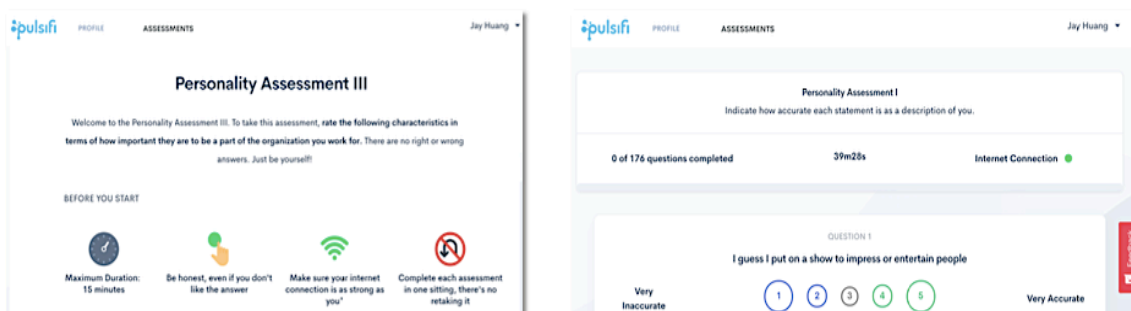
- ที่เกิดใหม่จากธุรกิจรูปแบบใหม่ ๆ - การจ้างงานในระยะยาวน้อยลง
- ในเอเชีย ได้ภาคเกษตรกรรมและชุมชนเกษตรกรรมอยู่ในช่วงวิกฤต
- เศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่กำลังเติบโต ต้องการคนทำงานน้อยลง ขณะที่ภาคเกษตรกรรมที่มีประชากรจำนวนมากกำลังชะลอตัว

## อนาคตของการทำงาน

Dr. Sarath ได้นำเสนอ โดยยกข้อมูลงานวิจัยจากสถาบันที่มีชื่อเสียง อาทิ

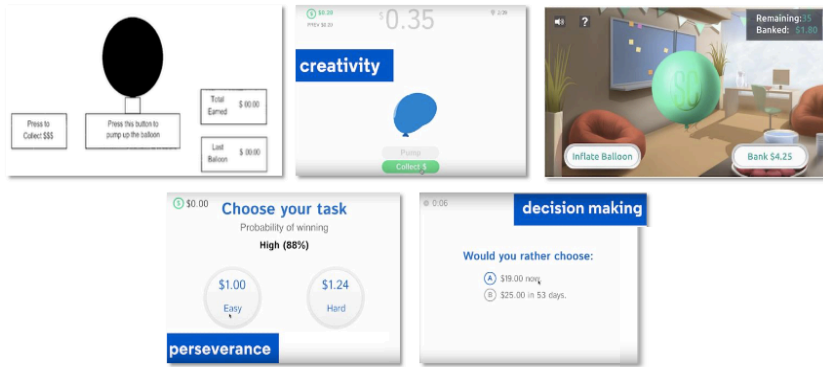
รายงานของ **World Economic Forum** - อนาคตงาน (ปี 2561)

- ตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ อินเทอร์เน็ตบนมือถือความเร็วสูง ปัญญาประดิษฐ์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และเทคโนโลยีคลาวด์
- 85% ของบริษัท ที่ทำแบบสำรวจ ตอบว่าจะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้
- 59% ของบริษัทที่ทำแบบสำรวจ ตอบว่าจะปรับเปลี่ยนฐานปฏิบัติการ
- 'ความมั่นคงทักษะ' โดยเฉลี่ยทั่วโลกคือ 58%; 42% ของทักษะแรงงานจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุง
- ภายในปี พ.ศ. 2565 แรงงานจำนวน 54% จำเป็นต้องมีทักษะใหม่
- กลยุทธ์ที่มีแนวโน้มโดดเด่นคือการจ้างพนักงานใหม่ที่มีทักษะใหม่ การฝึกอบรมใหม่ ขึ้นอยู่กับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของบริษัท
- คนที่ทำงานซับซ้อนและที่มีมูลค่าสูง จะได้รับการอบรมใหม่ มากกว่าคนที่ทำงานซับซ้อนต่ำและ งานไปอัตโนมัติ



## รายงานของ McKinsey

- การนำระบบอัตโนมัติมาใช้จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ: งานที่สูญเสีย / งานเปลี่ยน / งานที่ได้รับ
- 60% ของงานจะมีอย่างน้อย 30% ของกิจกรรมการทำงานให้เป็นอัตโนมัติ



Source: <https://www.youtube.com/watch?v=Aimj2wNHNA8> ; <https://www.youtube.com/watch?v=0w4XTQsrBwQ&feature=youtu.be&t=100> ; <https://old.arcticshores.com/skeptical-about-game-based-assessments/>

- การสำรวจสถานการณ์ 46 ประเทศ: 0-35% ของกิจกรรมการทำงานที่จะถูกแทนที่ (ประเทศขั้นสูงจะได้รับผลกระทบมากกว่าประเทศกำลังพัฒนา)
  - คนงาน 75 - 375 ล้านคนต้องเปลี่ยนหมวดอาชีพ (3 ถึง 14%)
  - ความต้องการอาชีพที่มีค่าแรงสูงเพิ่มขึ้น และความต้องการอาชีพที่มีค่าแรงต่ำและปานกลางลดลง
  - การเปลี่ยนคนทำงาน/ประสบการณ์ แสดงให้เห็นว่าเศรษฐกิจไม่ขยายตัวไม่ก่อให้เกิดการเติบโตของงาน
- ดังนั้น นโยบายรายได้พื้นฐานสากล จะเป็นเครื่องมือช่วยให้รัฐบาลจัดการกับปัญหาการจ้างงาน การหยุดชะงักของตลาดแรงงาน และช่วยให้มนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานที่มั่นคงและมีความสุขในการดำรงชีพ

## **Panel Discussion 2: การจัดการกับอนาคตของการทำงาน**

ผู้ร่วมอภิปราย: Dr. Soon Joo Gog, Jay Huang, Dr. Sarath Davala

ช่วงนี้เป็นโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมสอบถาม และวิทยากรตอบคำถามให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ตนนำเสนอ เกี่ยวกับอนาคตของการทำงาน ในประเด็นเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศตนและในกลุ่มเอเชียแปซิฟิก

### **เยี่ยมชมศึกษาดูงาน สถาบันเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและสถาบันวิจัย (ITRI)**

ณ ห้อง โถง ไขว้รูป ITRI 51 และ ไขว้รูปห้องปฏิบัติการวิจัยเครื่องกลและระบบเมคคาทรอนิกส์ ฮอลล์ 22

**วัตถุประสงค์:** เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วม ได้เยี่ยมชมศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมล่าสุดหลายสาขาทั้งการผลิต การดูแลสุขภาพ การขนส่ง และอื่น ๆ ที่ได้รับการพัฒนาภายใน ITRI ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมจากทฤษฎีและการบรรยายของโปรแกรม นอกจากนี้จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและประวัติศาสตร์ของ ITRI และความร่วมมือของภาครัฐเอกชนและนักวิชาการเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและการพัฒนาเทคโนโลยี

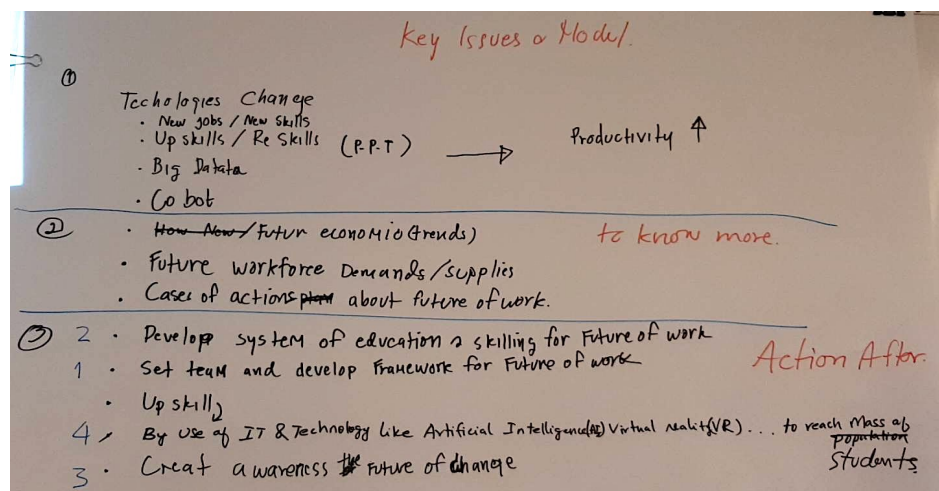
ภารกิจของ ITRI คือ พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีและบริการด้านอุตสาหกรรมเพื่อสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม เชื่อมโยงการวิจัยกับธุรกิจ โดยพัฒนางานวิจัยที่มุ่งเน้นตลาด และเป็นขุมกำลังของภาคอุตสาหกรรม มีพนักงานทั้งหมด 6,222 คน การศึกษาระดับปริญญาเอก 1,443 คน(23.2%) ปริญญาโท 3,665 คน(58.9%) ปริญญาตรี 1,114 คน ศิษย์เก่า 25,314 คน ในปี 2561 มีสิทธิบัตร จำนวน 28,401 รายการ มี Startups & Spinoffs รวม 281 รายการ โดยให้บริการด้านอุตสาหกรรม (การวิจัยขั้นสูง การเพิ่มขีดความสามารถโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญ) รวม 18,119 รายการ ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี (สัญญางานวิจัย การพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการ โมเดลนาร่องการผลิต การทดสอบ และรับรองใบอนุญาตวิศวกรรม) รวม 613 รายการ โดยมีรายได้รวมประมาณ 23,000 ล้านบาท (1USD:30บาท) นอกจากนี้ มีการร่วมมือในการทำวิจัยกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทั่วโลกและบริษัทชั้นนำทั้งในประเทศได้วันและต่างประเทศ



📅 วันที่ 5 กันยายน 2562

ให้สมาชิกกลุ่มได้แลกเปลี่ยนสะท้อนความคิดเห็น และบอกถึงความคาดหวังของการเข้าร่วมการประชุม และตัวแทนนำเสนอในประเด็นเหล่านี้:

1. ประเด็นสำคัญใดบ้างจากการนำเสนอ ที่มีความสำคัญต่อประเทศของคุณในการเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตของการทำงาน และรูปแบบการทำงานในอนาคตเปลี่ยนไปอย่างไร
2. อะไรคือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอนาคตของงานที่คุณอยากรู้เพิ่มเติม
3. คุณและองค์กรของคุณสามารถทำอะไรได้บ้าง หลังกลับจากการประชุมนี้ เพื่อจะขับเคลื่อนและจัดการกับอนาคตของการทำงานของคนในประเทศ



ซึ่งแต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนสะท้อนความคิดเห็น สำหรับทางกลุ่มสมาชิกได้สรุปความเห็นร่วมของกลุ่ม เป็นดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดงานใหม่ และทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะใหม่ๆ และยกระดับทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ความสามารถกับงานใหม่หรืองานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนั้นผลจากการใช้เทคโนโลยี ทำให้ Big Data มีบทบาทสำคัญมากขึ้น นำไปสู่การออกแบบ รวบรวม วิเคราะห์ประมวลผล และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ



2. สิ่งที่สมาชิกกลุ่มอยากเรียนรู้เพิ่มเติมคือ ความต้องการ/การผลิตแรงงานในอนาคตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งกรณีศึกษาเกี่ยวกับงานในอนาคต และการ Upskills, Reskills
3. หลังจากการอบรม สิ่งที่ทีมคิดจะนำความรู้ไปขยายผลต่อคือ สร้างทีมและกำหนดกรอบแนวทางการ Upskills, Reskills เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลง รวมถึงต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับทักษะที่จำเป็นให้กับทุกคนตามความเหมาะสมและมีความเหมาะสมตอบโจทย์กับงานในอนาคต โดยนำใช้เทคโนโลยี AI Bot มาสนับสนุนการถ่ายทอด เพื่อที่จะให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา

## ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วม โครงการ

- เนื้อหาการอบรมครั้งนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบริการใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เกี่ยวกับทักษะอนาคต เพื่อเพิ่มโอกาสการสร้างรายได้ ต่อยอดบริการที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงเพื่อเผยแพร่เนื้อหาที่จะช่วยเสริมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนความรู้และทักษะเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจและบทบาทของสถาบัน
- กิจกรรมขยายผลที่ได้ดำเนินการภายในระยะเวลา 60 วันนับจากวันสุดท้ายของโครงการ คือ การนำความรู้บางส่วนไปประกอบการสอนในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ และในเดือนมกราคม 2563 หลังจากอบรมประมาณ 3 เดือนจะมีการเผยแพร่ผ่าน Facebooklive ร่วมกับผู้เข้าอบรมท่านอื่นๆ จากประเทศไทย

## ส่วนที่ 3 เอกสารแนบ

- รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการและประเทศที่เข้าร่วม โครงการ - เอกสารแนบ 1
- กำหนดการฉบับล่าสุด (Program) - เอกสารแนบ 2
- เอกสารประกอบการประชุม/สัมมนา (Training Materials) - เอกสารแนบ 3 (3.1-3.7)
- เอกสารนำเสนอผลงานหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (Group Presentation) - เอกสารแนบ 4