

รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ
19-RP-21-GE-CON-A Conference on the Future of Work
ระหว่างวันที่ 3-5 กันยายน 2562
ณ เมืองไทเป ประเทศไต้หวัน

จัดทำโดย นางสาววรินทร์ จิตตยานุรักษ์
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาศักยภาพ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
วันที่ 5 พฤศจิกายน 2562

ส่วนที่ 1 เนื้อหา องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หน่วยงานปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์และริเริ่มในการปรับเปลี่ยนและการจัดการเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต และเผยแพร่ให้กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 สรุปเนื้อหาจากการสัมมนาซึ่งประกอบด้วย การนำเสนอจากผู้เชี่ยวชาญ อภิปรายแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้เชี่ยวชาญและผู้เข้าร่วม การระดมความคิดเห็น การศึกษาดูงาน โดยสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Mega Trends)

เมื่อกล่าวถึงความยั่งยืนซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลใน 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ในยุค ปัจจุบันความยั่งยืนจะขับเคลื่อนด้วย ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัญหาของสังคม และการวางกลยุทธ์ระยะยาว ซึ่ง ต่างจากยุคแรกที่ขับเคลื่อนด้วย ภาวะเปียบ ความเสี่ยง และการบริจาคเพื่อการกุศล ซึ่งส่งผลกระทบสั้น จากสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ อาทิ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตในการทำงาน การเพิ่มผลิตภาพ และความความยั่งยืนในเอเชียและแปซิฟิก โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Mega Trends) ที่ส่งผลกระทบต่อ ได้แก่

การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ อาทิ น้ำท่วม พายุไต้ฝุ่น ภัยแล้ง อุณหภูมิที่สูงขึ้น คลื่นความร้อน ระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้นอันเนื่องจากการละลายของน้ำแข็งขั้วโลก ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต เช่น ทำให้กระบวนการผลิตหยุดชะงัก ผลผลิตทางการเกษตรลดลง ขาดแคลนพื้นที่ทำการเกษตร และการขาดแคลนพลังงานที่จะนำมาใช้ในการผลิต ส่วนผลกระทบต่อด้าน สุขภาพ เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเสียชีวิต การแพร่ระบาดของโรคภัย (มาเลเรีย ไข้เลือดออก) การขาดแคลนน้ำดื่มและ อาหาร

การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ โดยทรัพยากรธรรมชาติที่กำลังจะหมดไป เช่น ถ่านหิน แก๊ส น้ำมัน การขาดแคลนทรัพยากรน้ำ ใน South Asia และ East Asia Pacific ใช้น้ำมากที่สุด และมีความเสี่ยงในการขาดแคลนน้ำในระดับสูง

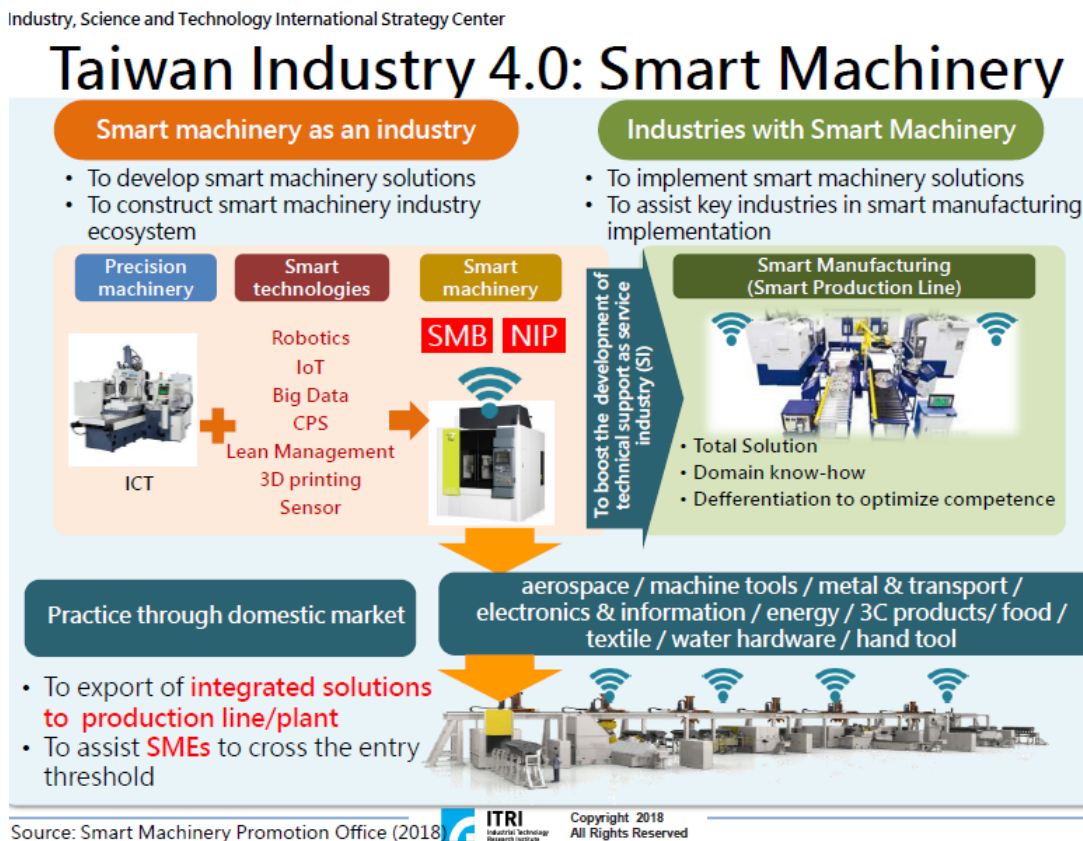
การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในด้านสัดส่วนของวัย จะมีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากกว่าวัยทำงาน ขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยทำงานปรับตัวลดลง จากการที่อัตราการเกิดน้อยลง อายุเฉลี่ยของประชากรจะมีอายุยาวขึ้น ด้านเพศที่แนวโน้มประชากรเพศหญิงมากกว่าผู้ชาย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อแรงงานและผลิตภาพในอนาคต

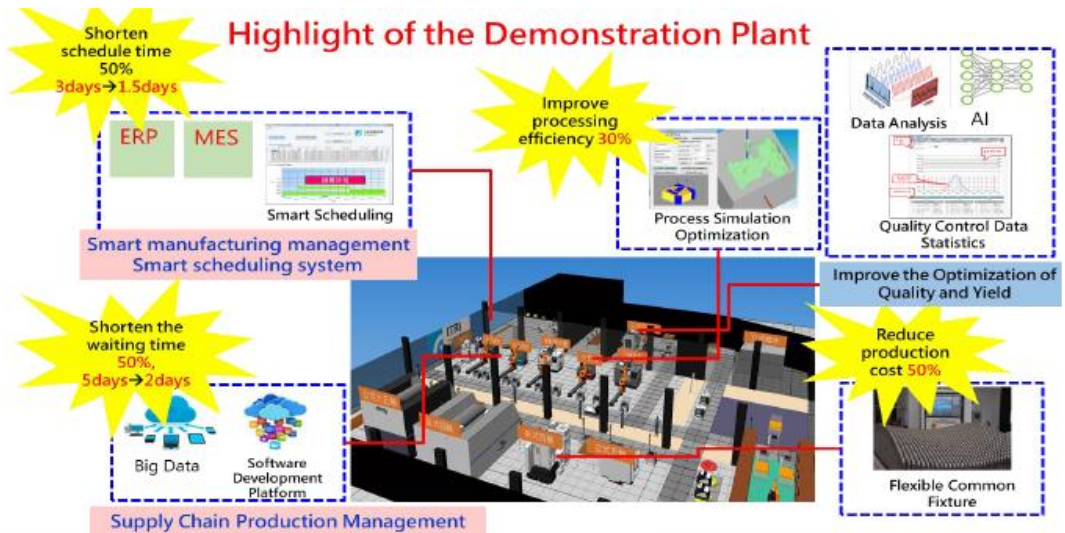
การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีคำถามว่า ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ จะมาแย่งงานมนุษย์หรือไม่ ข้อมูลในกลุ่มประเทศ OECD พบว่าอัตราการเติบโตของการจ้างงานมีแนวโน้มชะลอตัว และผลิตภาพที่ลดลงเป็นปรากฏการณ์โดยรวม จากข้อมูลสถิติของประเทศเกาหลี พบว่ามีจำนวนการใช้หุ่นยนต์เพิ่มมากขึ้น และจากการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นหุ่นยนต์และคอมพิวเตอร์จะมาแย่งงานของแรงงานหรือไม่ เมื่อสอบถามแรงงานว่ามีการเตรียมความพร้อมหรือไม่ 72% ตอบว่ารู้ว่าจำเป็นต้องเตรียมพร้อมแต่ทำได้ยาก 14% หรือน้อยกว่านั้นตอบว่าเตรียมพร้อมแล้ว สิ่งที่ทำให้เกิดความกลัวและมีมุมมองทั้งทางบวกและทางลบ โดยด้านลบ มองว่า งานของพวกเขาอยู่ในภาวะอันตรายในการถูกแย่งงานจากการใช้หุ่นยนต์มากขึ้น การจ้างงานและค่าจ้างจะลดลง มีความยากที่พวกเขาจะได้งานที่เขาไม่มีทักษะ มีเพียงส่วนน้อยที่มองเห็นโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพหรือทักษะใหม่ได้ ส่วนมุมมองด้านบวก มองว่า เมื่อมีการใช้เทคโนโลยี

จะทำให้เกิดโมเดลธุรกิจใหม่ เกิดความต้องการใหม่ ซึ่งทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ๆ ที่จะทำให้มีรายได้ที่สูงขึ้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล โปรแกรมเมอร์ และอื่นๆ ที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้เมื่อมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการผลิต การปรับเปลี่ยนไปสู่การผลิตแบบอุตสาหกรรม 4.0 หรือ Smart Manufacturing ตัวอย่างของประเทศไต้หวัน ซึ่งนำเสนอโดย ITRI จะทำอย่างไรให้สามารถเชื่อมข้อมูลกับระบบการผลิตและซัพพลายเชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ลดเวลาสู่ตลาด และเกิดโมเดลธุรกิจใหม่ โดยผลักดันให้เกิด Cyber-Physical Systems นอกจากการใช้เทคโนโลยีแล้ว ข้อมูล และคน ถือเป็นหัวใจสำคัญเช่นกัน โดยกล่าวว่า “Data is the king, domain knowhow is the key, Employee centered innovation”

นโยบายการปรับเปลี่ยนไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ของไต้หวัน โดยการกำหนดกลยุทธ์ Smart Machinery ขณะเดียวกันมีการพัฒนา Smart Machinery Solution การสร้างระบบนิเวศน์ Smart Machinery Industry Ecosystem การกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ และการส่งเสริมผู้ประกอบการไต้หวันที่อยู่ในประเทศและอยู่ต่างประเทศ ในการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต เช่น การใช้หุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ Data Analytic และ AI ในการสร้างคุณค่า ทำให้เกิดความแม่นยำ และรวดเร็ว ส่งผลต่อผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริม พัฒนาและให้ความรู้ผู้ประกอบการ โดยจัดตั้ง Taiwan Smart Manufacturing Demo Site ที่ Taichung เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ สาธิต การผลิตแบบ Smart Manufacturing รวมถึงเป็นศูนย์วิจัย พัฒนาทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้กับผู้ประกอบการไต้หวัน ดังภาพ





Source: Smart Machinery Promotion Office (2018) ITRI Copyright 2018 All Rights Reserved

แนวโน้มของการทำงานในอนาคตและทักษะอนาคต

จากผลกระทบการเปลี่ยนแปลงที่เป็น Mega Trends ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ในการเสวนาผู้เชี่ยวชาญจากเกาหลี สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และไต้หวัน ได้กล่าวถึงแนวโน้มของการทำงานในอนาคต สรุปดังต่อไปนี้

การเกิดตำแหน่งงาน อาชีพใหม่ๆ และมีความต้องการเพิ่มขึ้น อาทิ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI (Artificial Intelligence) และ Machine Learning ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์กระบวนการระบบอัตโนมัติ นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านซัพพลายเชนและโลจิสติกส์ เป็นต้น ส่วนงานที่มีแนวโน้มจะมีความต้องการลดลง อาทิ พนักงานประกอบชิ้นส่วน พนักงานคีย์ข้อมูล เจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลลูกค้า งานด้านบัญชีและตรวจสอบ งานด้านธุรการ งานด้านปฏิบัติการทั่วไป พนักงานบันทึกสต็อกและวัตถุดิบ และจะมีบางงานหายไปหรือถูกควบรวมกับงานอื่นๆ ตัวอย่างเช่น งานพิมพ์ข้อมูลถูกควบรวมกับงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น

ความต้องการทักษะที่มีความจำเป็นในอนาคตเพิ่มมากขึ้น อาทิ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การออกแบบทางเทคโนโลยีและการเขียนโปรแกรม การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ภาวะผู้นำและการมีอิทธิพลใ้มน้าวผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงทักษะการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ (Co Bot) และทักษะที่สำคัญที่สุดคือทักษะในการเรียนรู้

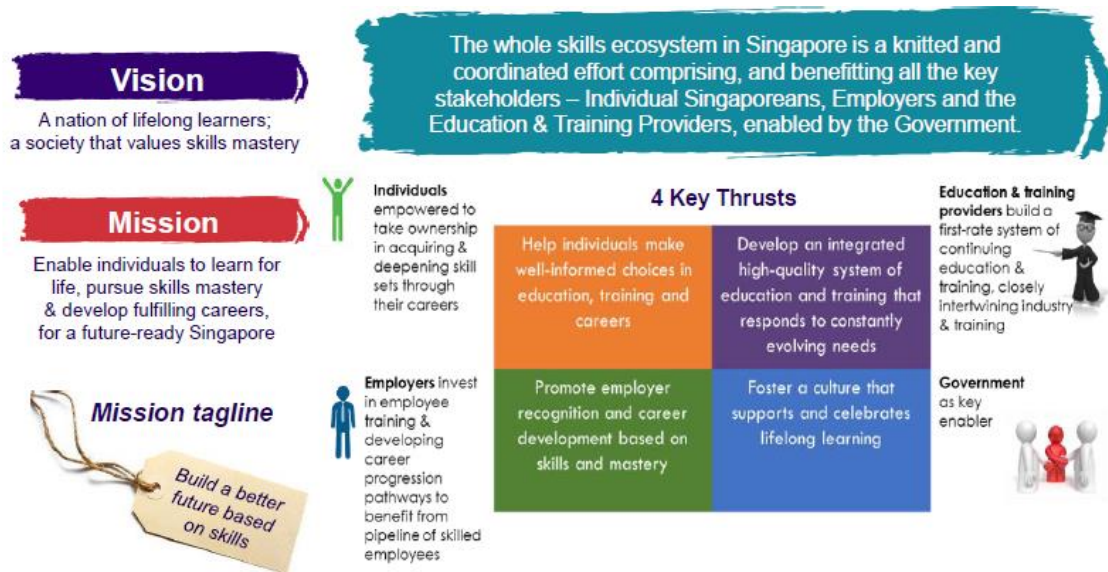
ลักษณะการทำงานเป็นแบบยืดหยุ่น และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ในอนาคตมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากการใช้เทคโนโลยี การทำงานไม่จำเป็นต้องอยู่ในสำนักงาน เพียงแต่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ก็สามารถทำงานได้ จะเป็นลักษณะการทำงานแบบไร้สำนักงาน การประกอบกิจการหรือดำเนินธุรกิจได้โดยมีพนักงานจำนวนน้อย หรือบางครั้งมีแค่เจ้าของและพนักงานไม่กี่คนเท่านั้น ก็สามารถเปิดหรือดำเนินกิจการได้

การจ้างงานในอนาคตจะเป็นการจ้างงานแบบสัญญากำหนดระยะเวลา การจ้างงานชั่วคราว หรือจ้างเป็นรายโครงการ การอพยพย้ายถิ่นของแรงงาน การจ้างแรงงานต่างด้าว การทำงานแบบอิสระหรือฟรีแลนซ์ มีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าการจ้างประจำ ทั้งนี้มีความกังวลด้านการดูแลและการคุ้มครองหรือได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานสัญญาจ้างประจำ และสัญญาแรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน การจ้างงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน มีควรรพิจารณาและปรับปรุงระบบการดูแลค่าจ้าง สวัสดิการของกลุ่มแรงงานที่ทำงานแบบอิสระหรือฟรีแลนซ์ ให้ครอบคลุมมากขึ้น

การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากสังคมสูงวัย ทำให้มีแนวโน้มการขยายเวลาการเกษียณอายุงานให้ยาวออกไป การจ้างงานแรงงานเพศหญิงมีแนวโน้มสูงขึ้น ได้มีการแนะนำแนวทางการกำหนดนโยบายในการออกแบบดูแลแรงงานหญิง อาทิ นโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศทั้งระดับภายในครอบครัวและในระดับสังคม นโยบายด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว การเอื้ออำนวยการดูแลบุตรอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการใช้ระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ มาช่วยแบ่งเบาในบางลักษณะงานที่ขาดแคลน ซึ่งต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมในแต่ละสังคมและประเทศ

แนวทางการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาและพัฒนาทักษะสำหรับอนาคต

การสัมมนายังได้มีการนำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาและพัฒนาทักษะสำหรับอนาคต ของประเทศ สิงคโปร์ โดย Skill Future Singapore ก่อตั้งปี 2016 เพื่อเตรียมพร้อมพัฒนาความเชี่ยวชาญทักษะอนาคตและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของประชาชนสิงคโปร์ โดยสร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้ออำนวย ได้แก่ ประชาชนระดับบุคคล ผู้ประกอบการหรือ นายจ้าง ผู้ให้บริการด้านการศึกษา สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย โดยรัฐบาลมีการกำหนดนโยบายอย่างมีทิศทาง ด้านการพัฒนาทักษะ (Re-Up Skills) งาน สาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมที่เป็นทิศทางเป้าหมายของประเทศ รัฐให้งบประมาณการ ผลักดันผ่านโปรแกรมสนับสนุนต่างๆ ให้กับประชาชน นายจ้าง สถาบันการศึกษา ทำให้ประชากรสิงคโปร์มีความตระหนักในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ สายงานอาชีพของตน ในรูปแบบสะสมเครดิต ผ่านแอปพลิเคชัน ทำให้ประชากรมีความตื่นตัวในการเรียนรู้ และพัฒนาด้านตนเอง โดยมิผลอัตราการพัฒนาเพิ่มขึ้น 48% ในปี 2018 ดังภาพ



นอกจากการสร้างระบบนิเวศน์แล้วได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะอนาคต หรือการนำพาทุกคนไปสู่ New Curve โดยประการแรกต้องระบุทักษะที่ต้องการในอนาคต จากนั้นเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและทำแผนอัตรากำลังที่มีความต้องการ โดยรัฐต้องเข้าไปช่วยอุตสาหกรรมเดิมปรับเปลี่ยนสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมให้เกิดการ Cross Cutting เช่น Grab Delivery เป็นการผสมผสานธุรกิจขนส่งกับธุรกิจอาหาร การแนะนำผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร และโมเดลธุรกิจ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

ด้านการสรรหาคคนเก่ง (Talent) และสรรหาคคนมีทักษะที่ต้องการ การใช้กลยุทธ์ 4B เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ กลยุทธ์ BUY โดยวิธีการจ้าง ชื่อตัว Top Talent กลยุทธ์ BUILD โดยการพัฒนาเองภายในองค์กร กลยุทธ์ BORROW โดยสรรหาจากพาหนอร์ Outsourcing จ้างแบบไม่ประจำ และกลยุทธ์ BOT หรือการให้หุ่นยนต์มาทำแทน ทั้งนี้ การสรรหาในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญจากสิงคโปร์ ได้ให้แนวทางว่า ผู้จ้างควรใช้วิธีการ รูปแบบใหม่ในการสรรหา คัดเลือกมากกว่า การพิจารณาจาก CV เพียงอย่างเดียว เนื่องจากงานในอนาคตเปลี่ยนไป ต้องสรรหาคคนที่พืดหรือเหมาะกับองค์กร ในด้าน วัฒนธรรม ทักษะ ความสนใจ บุคลิก ประสบการณ์ ความสามารถ มากกว่าระดับการศึกษาเท่านั้น ตัวอย่างรูปแบบการสรรหาคัดเลือกในอนาคต เช่นการใช้ Psychometric Assessments ซึ่งพยากรณ์ได้แม่นยำมากกว่าการสัมภาษณ์แบบเดิมซึ่งไม่สามารถประเมินด้าน Soft Side ได้ การใช้ Games Based Assessments เพื่อประเมินความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ การปรับตัว การทำงานเป็นทีม การใช้ Chat Bot การสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอทางมือถือ โดยมีซอฟต์แวร์ในการวิเคราะห์ บุคลิก พฤติกรรม ทักษะ ทักษะ ทักษะ จากวิธีการสื่อสาร การตอบคำถาม ซึ่งอาจเหมาะกับงานบางตำแหน่ง นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence) และ Machine Learning ในการวิเคราะห์พฤติกรรม ทักษะ ทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรแล้ว ยังนำมาใช้งาน HR ในการวิเคราะห์คุณลักษณะที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง การจัดการคนเก่ง เส้นทางอาชีพ การรักษาและสร้างความผูกพันของพนักงานอีกด้วย

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญมีการนำเสนอแนวคิด Universal Basic Income หรือ UBI ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมในการได้รับรายได้ขั้นต่ำเพื่อการดำรงชีพ สำหรับปัจจัย 4 โดยมีความเชื่อทางบวกว่า เมื่อคนมีรายได้พื้นฐานเพียงพอแล้ว จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นทางออกในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ในยุคที่มีแนวโน้มว่าอนาคตเทคโนโลยีและหุ่นยนต์จะมาแย่งงานคนมากกว่าสร้างงานใหม่ แต่ก็ยังมีข้อโต้แย้งในอีกมุมมองว่า ยิ่งจะเป็นการสนับสนุนให้คนไม่ช่วยเหลือตนเอง เกียจคร้าน และไม่พัฒนาตนเองยิ่งขึ้นหรือไม่ และรัฐจะหางบประมาณมาสนับสนุนรายได้ต่อเดือนให้ทุกคนได้หรือไม่

การศึกษาดูงาน Showroom Industrial Technology and Research Institute (ITRI)

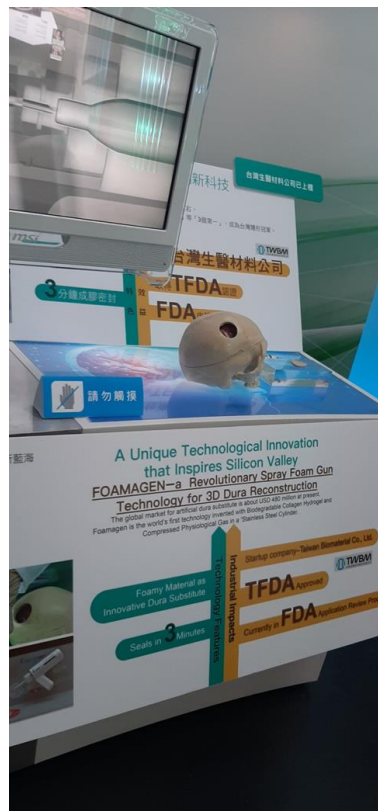
Industrial Technology and Research Institute (ITRI) เป็นหนึ่งในสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชั้นนำของไต้หวันที่มีงบสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้กับสังคม ITRI ก่อตั้งขึ้นในปี 1973 และมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนอุตสาหกรรมของไต้หวันจากการใช้แรงงานจำนวนมากไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นไปที่ด้าน Smart Living, Quality Health และ Sustainable Environment มีบุคลากรทั้งสิ้น 6,222 คน มีสำนักงาน 3 สาขา ได้แก่ Tainan, Hsinchu และ Taichung ผลงานที่ผ่านมา ITRI ได้บ่มเพาะบริษัทให้มียุทธศาสตร์มากกว่า 280 บริษัท ในการเข้าดูงานครั้งนี้ ได้เยี่ยมชมในพื้นที่ ITRI Showroom Mechanical and Mechatronics System Research Laboratories ซึ่งได้จัดแสดงผลงานนวัตกรรมที่ได้พัฒนาร่วมกับเครือข่ายให้กับบริษัทต่างๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

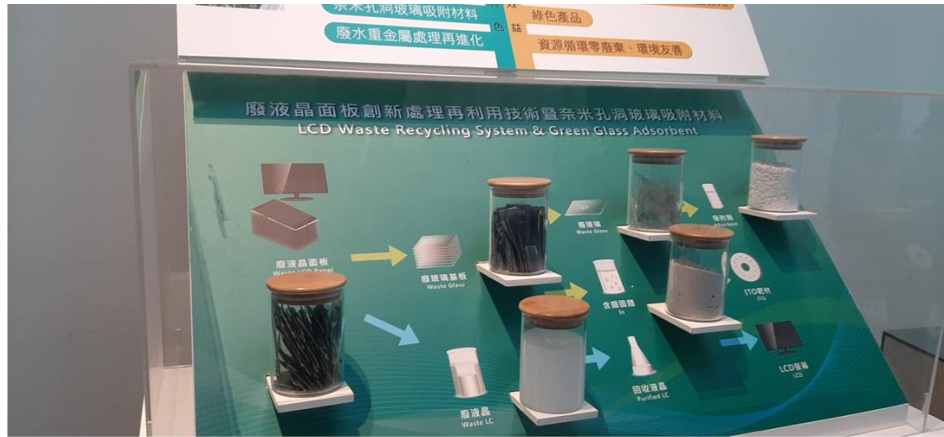
FOAMAGEN เป็นสเปรย์โฟมที่ใช้ในการแพทย์แทนการเย็บแผลในการผ่าตัดสมองที่ใช้เวลานาน ทำให้สะดวกยิ่งขึ้น

Puras Air PM 2.5 การผลิตเครื่องทำความสะอาดอากาศกำจัดฝุ่น 2.5 PM ซึ่งวางขายในท้องตลาดในปัจจุบัน

LCD Waste Recycling System ระบบรีไซเคิลขยะที่เป็นจอ LCD ซึ่งสามารถกำจัดผลิตภัณฑ์แอลอีดีและแก้วออกจากแผง LCD แล้วทำให้บริสุทธิ์และนำกลับมาใช้ใหม่

Teleoperated Drone System นำไปใช้ลาดตระเวนในสถานที่สาธารณะต่างๆ เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัย แทนการใช้คน ตำรวจ หรือ รถ จำนวนมาก เช่น การลาดตระเวนทางอากาศ เชื้อน การตรวจสอบลุ่มน้ำและสะพาน โดยสามารถส่งข้อมูลทั้งภาพและเสียงผ่านเครือข่าย 4G และ Wi-Fi ได้อย่างรวดเร็ว





สรุปข้อคิดเห็นจากการระดมสมองของแต่ละกลุ่มและมุมมองผู้เขียน

กล่าวโดยสรุปจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและแรงกดดันต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น แนวทางในการเตรียมความพร้อมรับมือทักษะและงานในอนาคต ควรมีกิจกรรมขับเคลื่อนของแต่ละภาคส่วน ดังนี้

1. ภาครัฐกำหนดนโยบาย มาตรการส่งเสริม สนับสนุนต่างๆ อาทิ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อกระตุ้นในประชาชนทุกเพศ ทุกวัย พัฒนาคณะองคคเวลา และส่งเสริมให้ประชาชนทราบถึงเส้นทางอาชีพ ทักษะที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาทักษะอนาคต เพื่อตอบตำแหน่ง สาขาเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตของประเทศ รวมถึงกำหนดมาตรการ ระบบสวัสดิการในการดูแลลูกจ้างทำงานสัญญาจ้างชั่วคราว หรือแม้แต่ผู้ทำงานอิสระที่มีจำนวนมากขึ้นในอนาคต

2. ภาคการศึกษา ผู้ให้บริการด้านพัฒนาบุคลากร ต้องพัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะ (Re-Up Skills) โดยคำนึงถึงชุดทักษะ (Skill Set) เพื่อให้ผลิตบุคลากรที่ตรงกับทักษะ สาขาที่ต้องการที่แท้จริง

3. ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ หรือผู้ว่าจ้าง สนับสนุนพนักงานให้พัฒนาทักษะ (Re-Up Skills) โดยการร่วมมือกับภาคการศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะที่ต้องการ

4. ระดับบุคคล ลูกจ้าง พัฒนาทักษะที่ช่วยส่งเสริมสาขาอาชีพ ตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งเตรียมการสำหรับงานเดิมที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาทักษะใหม่ที่จำเป็นต้องมี

โดยทุกกลุ่มต้องร่วมมือกันในการเป็นกลไกผลักดันการเตรียมรับมือ พัฒนาทักษะแรงงานในอนาคตให้มีความพร้อมและพัฒนาอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางต่อไป

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

ประโยชน์ต่อตนเอง

ได้รับความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการทำงานในอนาคต ความต้องการทักษะที่จำเป็นในอนาคต และแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานและพัฒนาทักษะอนาคต การนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้เชี่ยวชาญ และสร้างเครือข่ายในกลุ่มประเทศสมาชิก

ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

นำความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของบุคลากร การสรรหา ว่าจ้าง การปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับทีมงานในองค์กร รวมทั้งนำความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะอนาคตมาใช้ประกอบการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของหน่วยงานต่อไป

ประโยชน์ต่อสายงานหรือวงการวิชาชีพในหัวข้อนั้นๆ

การเผยแพร่ความรู้ แนวคิดให้กับลูกค้าผ่านโปรแกรมอบรม สัมมนา การให้ข้อเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน ทักษะที่จำเป็นในอนาคต การร่วมมือส่งเสริมปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา

กิจกรรมการขยายผลที่ได้ดำเนินการภายในระยะเวลา 60 วันนับจากวันสุดท้ายของโครงการ

การแชร์ประสบการณ์ ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร ให้กับบุคลากรในหน่วยงานผ่าน Podcast และการเขียนบทความ Productivity Knowledge หัวข้อ The Future of Work ช่วงเดือนกันยายน

กิจกรรมการขยายผลที่จะดำเนินการภายใน 6 เดือนหลังเข้าร่วมโครงการ

การสัมมนาแชร์ประสบการณ์ผ่าน Facebook Live ช่วงเดือนมกราคม 2020 ให้กับกลุ่มสมาชิกสถาบัน จากภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานต่างๆที่สนใจ รวมทั้งการนำความรู้มาพัฒนา ปรับปรุงโปรแกรมอบรมการเตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะอนาคต โดยเพิ่มเนื้อหาการพัฒนาทักษะอนาคตที่จำเป็นด้าน Soft Side

ส่วนที่ 3 เอกสารแนบ

- รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการและประเทศที่เข้าร่วมโครงการ
- กำหนดการฉบับล่าสุด (Program)
- เอกสารประกอบการประชุม/สัมมนา (Training Materials)
- เอกสารนำเสนอผลงานหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (Group Presentation)