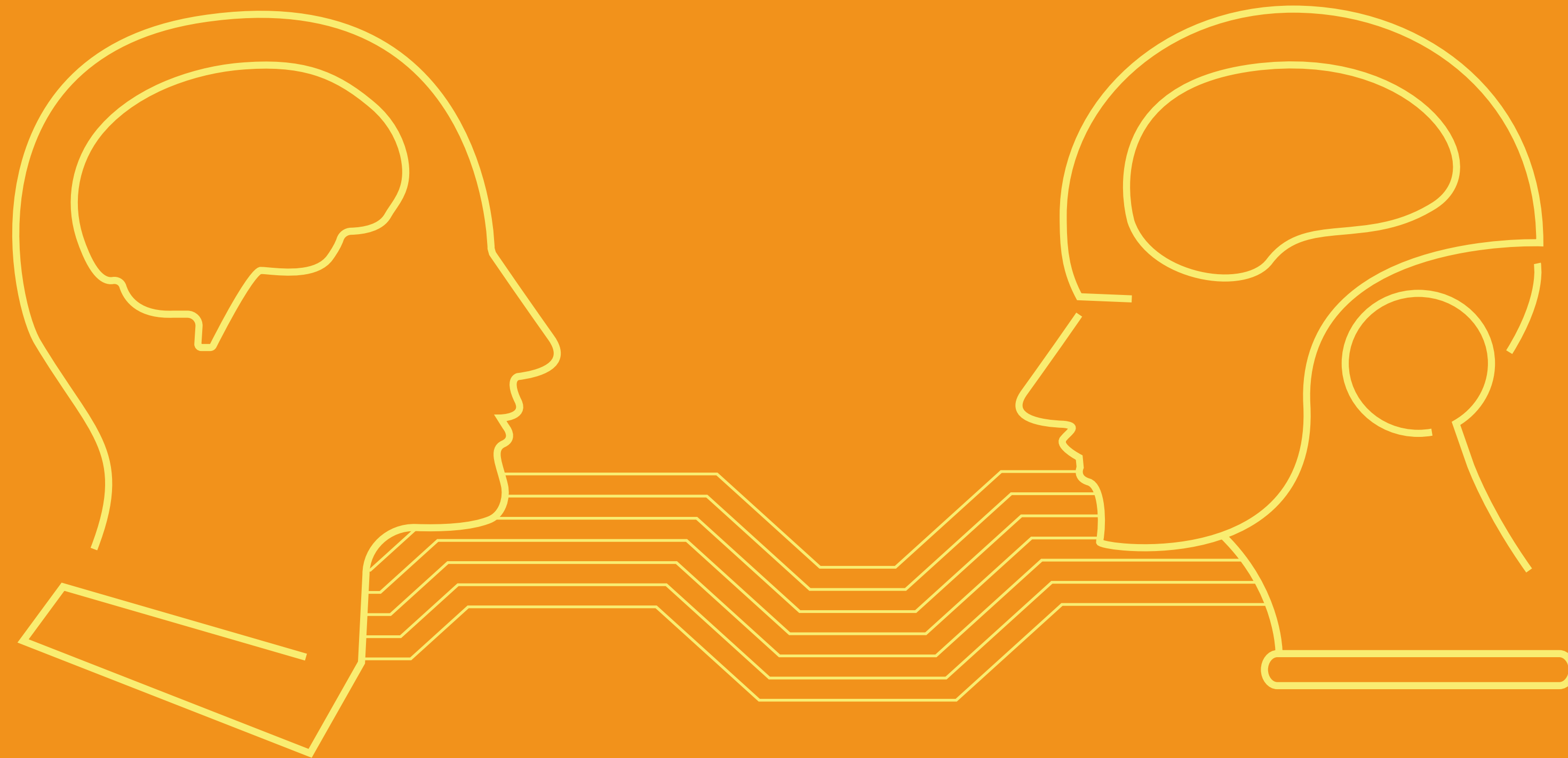


อนาคตของการทำงาน

ในบริบทประเทศไทย พ.ศ. 2573

FUTURES OF WORK IN THAILAND 2030

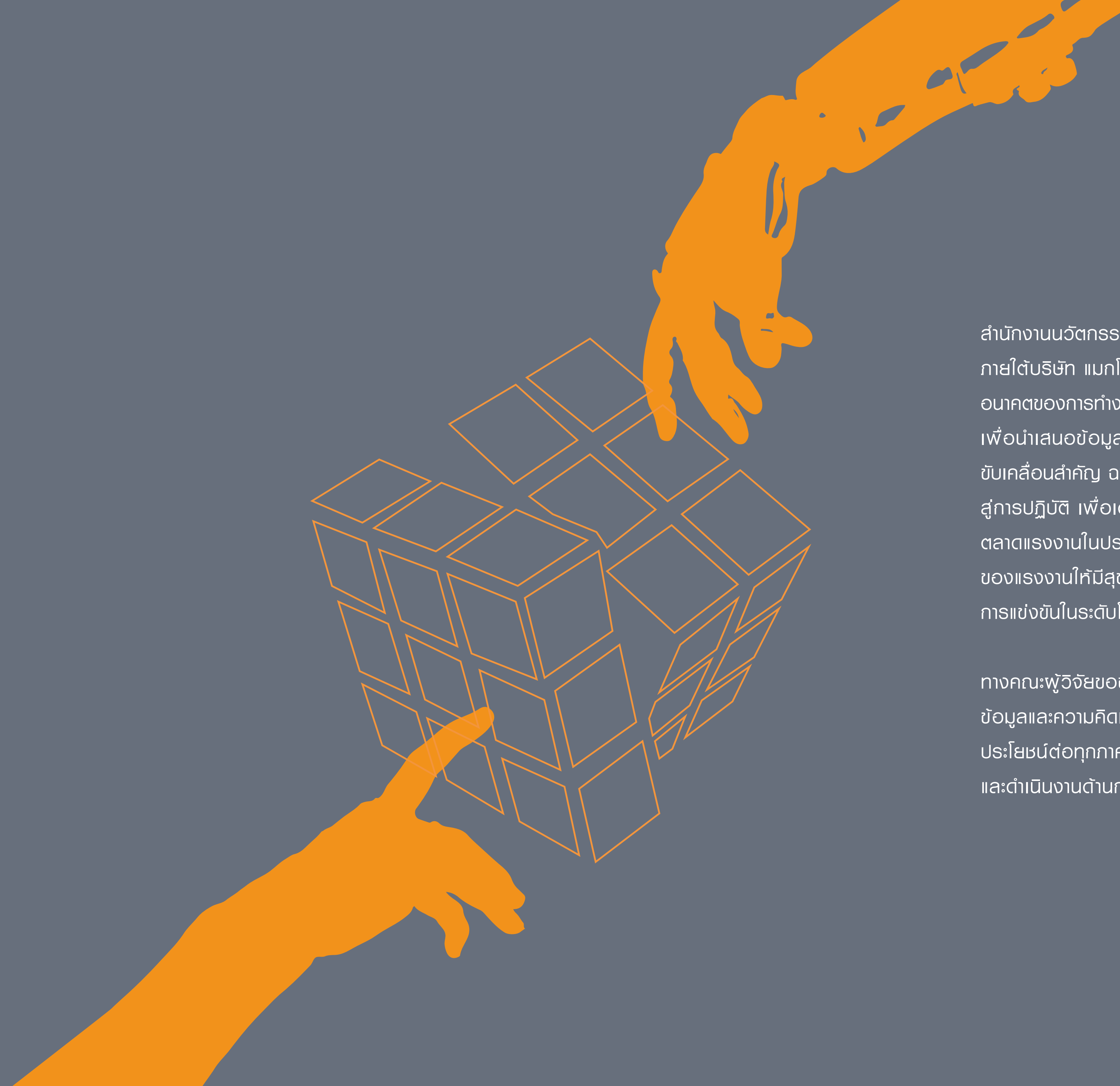




สารบัญ

CONTENT

04	สถานการณ์ปัจจุบัน Current Situation
06	สัญญาณการเปลี่ยนแปลง Signals of Change
09	ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ Drivers of Change
10	ฉากทัศน์แห่งอนาคต Future Scenarios
15	ข้อเสนอสู่การปฏิบัติ Guide to Action
16	บรรณานุกรม References
17	กิตติกรรมประกาศ Acknowledgement



สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ร่วมกับ ศูนย์วิจัยฟิวเจอร์ทอล์คส์ แล็บ ภายใต้บริษัท แมกโนเลีย ควอลิตี้ ดีเวล็อปเม้นต์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้จัดทำรายงานเรื่องอนาคตของการทำงานในบริบทประเทศไทย พ.ศ. 2573 (Futures of Work in Thailand 2030) เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติสำคัญ บทวิเคราะห์สถานการณ์ สัญญาณการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ จากทัศนอนาคตของการทำงานในบริบทประเทศไทย พ.ศ. 2573 รวมถึงข้อเสนอสู่การปฏิบัติ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการออกแบบอนาคตที่พึงประสงค์ให้กับตลาดแรงงานในประเทศไทย เพื่อนำเสนอต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้มีสุขภาวะที่ดี และวางกลยุทธ์เพื่อให้ประชาชนในประเทศไทยมีความสามารถต่อการแข่งขันในระดับโลก พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ทางคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนด้านข้อมูลและความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานด้านการทำงานในประเทศไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

สถานการณ์ปัจจุบัน

CURRENT SITUATION

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตของมนุษย์ต้องปรับตัวในหลายมิติ รวมถึงด้านการงานที่มีโอกาสและความท้าทายมากมายในอนาคตอนาคตของการงานที่เปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์อย่างมาก เพราะการทำงานทำให้เกิดรายได้ในการเลี้ยงชีพ หากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้แรงงานไทยตกงาน ขาดรายได้ ส่งผลต่อเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ. 2566 ระบุว่า มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 40.07 ล้านคน แบ่งออกเป็นผู้มีงานทำ 39.34 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.49 ล้านคน และผู้รอฤดูกาล 0.24 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม 10.92 ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม 28.42 ล้านคน โดยผู้มีงานทำ 25,062,400 คน ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ ผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีจำนวน 14,279,000 คน ข้อมูลจากธนาคารโลกพบว่าในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีอัตราความไม่เท่าเทียมกันของรายได้สูงสุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิกด้วยค่าสัมประสิทธิ์จีนี (Gini coefficient) ร้อยละ 43.3

โดยครัวเรือนในชนบทมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ประมาณร้อยละ 68 ของครัวเรือนในเขตเมือง งานวิจัยขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศคาดการณ์ว่าใน 20 ปีข้างหน้า ตำแหน่งงานและการจ้างงานในไทยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 44 หรือมากกว่า 17 ล้านตำแหน่งมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่โดยระบบอัตโนมัติ โดยกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ แรงงานในภาคบริการ ภาคเกษตรกรรม และแรงงานทักษะต่ำ

การเปลี่ยนแปลงที่ทับซ้อนระหว่างมิติด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ภูมิรัฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม ยังส่งผลให้ตลาดแรงงานในอนาคตเปลี่ยนแปลงไปจากการคาดการณ์พบว่าเป็นปี พ.ศ. 2573 งานกว่า 30 ล้านตำแหน่งทั่วโลกจะหายไปเพราะการทดแทนของระบบอัตโนมัติ เช่นเดียวกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล รูปแบบเศรษฐกิจใหม่ที่หลากหลายส่งผลให้แรงงานมีค่านิยมภักดีต่อองค์กรลดลง มีโอกาสในการเลือกหางานมากขึ้น ต้องการรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และเลือกทำงานหลากหลายตามความสามารถและข้อตกลงเฉพาะบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงด้านรายได้และความสอดคล้องของวิถีทัศน่องครกับคุณค่าที่ตนยึดถือเป็นหลัก ส่งผลให้อาชีพผู้ประกอบการและอาชีพอิสระอย่างยูทูปเบอร์กลายเป็นอาชีพในฝันอันดับที่ 3 และ 5 หรือร้อยละ 11.53 และ 9.57 ของเด็กไทยในปี พ.ศ. 2566 ตามลำดับ

ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 40.07 ล้านคน

ผู้มีงานทำ
39.34
ล้านคน

ผู้ว่างงาน
0.49
ล้านคน

ผู้รอฤดูกาล
0.24
ล้านคน

ผู้ประกอบการและ
ยูทูปเบอร์
เป็นอาชีพในฝัน
อันดับที่ 3 และ 5
ของเด็กไทยในปี พ.ศ. 2566

ตำแหน่งงานและ
การจ้างงานในไทย
17 ล้าน
ตำแหน่ง
มีความเสี่ยงสูง
ที่จะถูกแทนที่โดยระบบอัตโนมัติ

รายงาน IMD World Competitiveness Yearbook 2022 จัดอันดับความสามารถโดยรวมของประเทศไทยปี พ.ศ. 2565 อยู่ในอันดับที่ 33 จากทั้งหมด 63 ประเทศทั่วโลก โดยพบว่าปัจจัยด้านความรู้อยู่ประเทศอยู่ในอันดับที่ 45 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีอยู่ในอันดับที่ 20 ส่วนปัจจัยด้านความพร้อมในอนาคต (Future Readiness) อยู่ในอันดับที่ 49 หากพิจารณาระดับการศึกษาของคนในประเทศ พบว่าแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน 27 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 48.45 และแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีจำนวน 37 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 66.35 เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะยังมีความท้าทายต่อศักยภาพแรงงานไทย การสร้างความรู้และทักษะในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพงาน และการเตรียมความพร้อมเพื่อมุ่งสู่อนาคต จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ประเทศไทยควรพัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มขึ้น

หากพิจารณาจากการสำรวจความสุขของคนทำงานในองค์กร พ.ศ. 2564 พบว่า คะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 61.3 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน) โดยมีดีที่มีค่าทำงานน้อยกว่าคะแนนความสุขสูงสุดคือ “จิตวิญญาณดี” และมีดีที่มีค่าต่ำสุด คือ “สุขภาพเงินดี” ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 52.8 คะแนน จัดอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” จากการพิจารณาจำแนกตามลักษณะทั่วไปของคนทำงานในองค์กร พบว่าคนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานเพศชายและเพศทางเลือกเล็กน้อย คือ 62 คะแนน 60.5 คะแนน และ 58.7 คะแนน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุ พบว่าวัยสูงอายุเจนเอเรชั่น Baby Boomer (อายุ 56 ปีขึ้นไป) มีคะแนนความสุขสูงสุด 65.3 คะแนน รองลงมาคือ กลุ่มเจนเอเรชั่น X (อายุ 37 - 55 ปี) มีคะแนนความสุข 62.8 คะแนน และ แรงงานอายุไม่เกิน 36 ปี มีคะแนนความสุข 60.5 คะแนน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานพบว่า ลูกจ้างในการจ้างงานรูปแบบอื่นมีคะแนนความสุขสูงกว่าลูกจ้างทั้งหมด ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และสถาบันการศึกษา คือ 70.4 คะแนน 67.4 คะแนน 67.1 คะแนน 65.0 คะแนน และ 64.1 คะแนน ตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นทั้งรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิต อาจส่งผลให้แรงงานไทยมีระดับความสุขเปลี่ยนแปลงไป หากไม่สามารถปรับตัวได้หรือได้รับผลกระทบเชิงลบในอนาคต



ผู้มีงานทำ
63.5%
ทำงานตั้งแต่
35 ชั่วโมงขึ้นไป
ต่อสัปดาห์



ผู้มีงานทำ
35.6%
ทำงานน้อยกว่า
35 ชั่วโมงขึ้นไป
ต่อสัปดาห์

การสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2564 พบว่า
คะแนนความสุข
ของคนทำงานในองค์กรระดับประเทศ
มีค่าคะแนนเฉลี่ย

61.30



สัญญาณการเปลี่ยนแปลง

SIGNALS OF CHANGE

สัญญาณการเปลี่ยนแปลง (Signals of Change) คือ เหตุการณ์หรือแนวโน้มที่เกิดขึ้น และอาจสร้างให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในอนาคต

Human-Machine Symbiosis

เทคโนโลยี หุ่นยนต์ และปัญญาประดิษฐ์เข้ามาเปลี่ยนแปลงโลก การทำงาน ช่วยลดภาระงานที่มีลักษณะซ้ำเติม เพิ่มความคิด สร้างสรรค์ และแนะนำแหล่งข้อมูลตามความสนใจของผู้ใช้งาน อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีการผลักดันกฎหมายและจริยธรรม ให้ครอบคลุมแต่ไม่ปิดกั้นความก้าวหน้าของการใช้งาน

Productivity Software

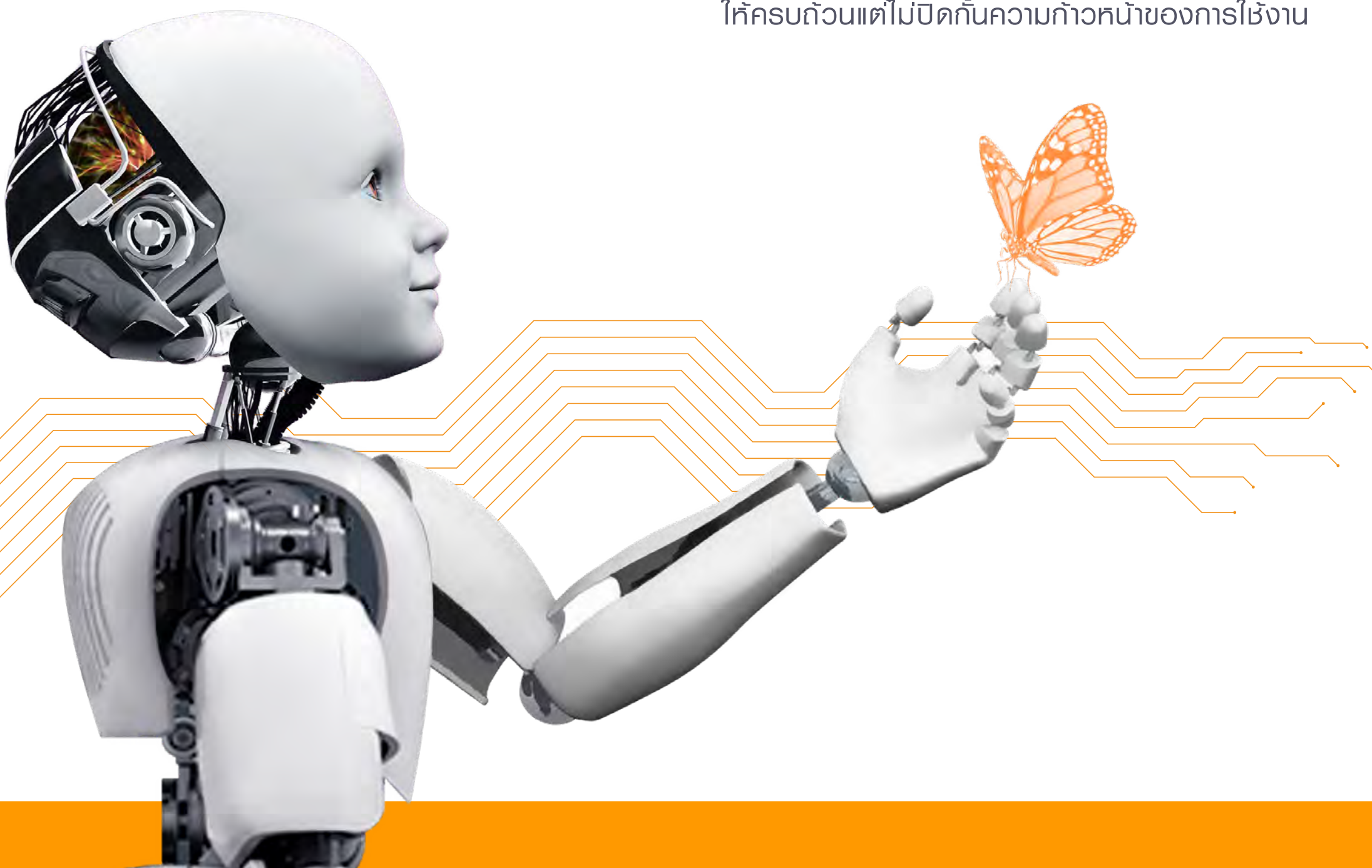
การนำซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันมาช่วยให้บุคคลสามารถ จัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เช่น ระบบการจัดการห้องประชุม เตรียมสื่อนำเสนอ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานสามารถทุ่มเทเวลากับงานที่ต้องใช้ความคิด เชิงปัญญาและความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

High Speed Internet Connectivity

ภาคีต่าง ๆ ทั่วโลกพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีการคาดการณ์ ว่า 6G จะมีความเร็วมากกว่า 5G ถึง 8,000 เท่า โดยความเร็ว ของเครือข่าย 6G สามารถเปิดใช้งานแอปพลิเคชันและการใช้งาน เทคโนโลยีสามารถเร่งการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ ของเครื่องจักรกล (Machine Learning) อย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งเปิดใช้งานอินเทอร์เน็ตเพชฌัญญู: ส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging (DEI&B)

ความหลากหลาย ความเสมอภาค การนับร่วม และความเป็น หนึ่งเดียวกลายเป็นค่านิยมที่ปัจเจกบุคคลและสังคมทุกระดับชั้น ให้ความสำคัญเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจและสังคมที่ ผู้คนสามารถแสดงความเป็นตัวตนโดยยังเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ





Flexible Working Experience

การทำงานในอนาคตให้อิสระบุคคลมากขึ้นทั้งในด้านการเลือกรับงาน จัดสรรเวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน คลายอาชีพไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงานทุกวัน และตารางการทำงานของบางตำแหน่งไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดด้วยชั่วโมงการทำงานเหมือนเดิม トラบเท่าที่สามารถส่งมอบงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคคลมีอิสระในการใช้ชีวิตมากขึ้น

Phased Retirement

การเกษียณอายุงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของบุคคลเพียงปัจจัยเดียว แต่รวมไปถึงเจอนไซ เป้าหมาย และสถานการณ์ทางการเงินในแต่ละช่วงของชีวิต เมื่อบุคคลมองว่าตนเองมีสินทรัพย์เพียงพอ อาจลาออกจากตลาดงานเพื่อใช้ชีวิตตามต้องการ และกลับเข้ามาภายหลังเป็นช่วง ทำให้ตลาดงานมีคนเข้าออกตลอดเวลา โดยบุคคลหนึ่งในต่างช่วงเวลาอาจมาพร้อมกับชุดทักษะความสามารถที่ไม่เหมือนเดิม

Biomechatronics

การใช้ร้อยละเทียมซึ่งพัฒนาด้วยเทคโนโลยีชีวกลศาสตร์ช่วยยกระดับศักยภาพทางกายให้กับมนุษย์ยิ่งกว่าชุดเครื่องจักรสำหรับสวมใส่เป็นโครงร่างภายนอก (Exoskeleton) ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างมากในการใช้ชีวิตของผู้พิการและผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางการแพทย์ อุตสาหกรรม และการทหาร

Just-in-Time Learning

ความต้องการเรียนรู้เฉพาะเรื่องในเวลาที่ต้องการทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรเป็นโอกาสให้ธุรกิจการศึกษาเติบโตอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ทันทีช่วยเร่งความเร็วของกระบวนการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ตั้งแต่ระหว่างเรียนไปจนถึงหลังจบบทเรียน

Well-Being Welfare

การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการออกแบบสวัสดิการเพื่อสุขภาวะที่ดีของพนักงานจะได้รับความสำคัญมากขึ้น ทั้งการเป็นนโยบายรัฐและเป็นข้อแข่งขันระหว่างองค์กรในการดึงดูดแรงงานศักยภาพสูง โดยออกมาในรูปแบบของสิทธิและสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกมิติการใช้ชีวิตของบุคคล เช่น วันลาหรือการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่แปลกใหม่ เป็นต้น





Non-Degree Job

งานในอนาคตต้องการคนมีความสามารถบางอย่างซึ่งอาจยังไม่เคยถูกสอนโดยสถาบันการศึกษา หรือจำเป็นต้องผนวกมุมมอง องค์ความรู้ และประสบการณ์จากพหุสาขาวิชา ตลาดแรงงานให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาน้อยลง และมุ่งเน้นการทำงานจากทักษะ ความสามารถ และผลงานที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานมากขึ้น

STEAM Project

งานในอนาคตจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม ศิลปกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เพื่อสร้างนวัตกรรมและแก้ไขปัญหาลำดับความสำคัญที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดวิธีการทำงานและการพัฒนาเศรษฐกิจโลกในอนาคต

Multipotentialite

ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นและหลากหลายซึ่งสามารถต่อยอดโอกาสทางอาชีพได้ มีความสามารถทางปัญญาขั้นสูงและมีความกระตือรือร้น มีทางเลือกมากกว่าในตลาดแรงงานในอนาคต แต่ในทางกลับกัน กลับทำให้เกิดความกดดันอย่างมากในการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพ

Gig Economy

ระบบเศรษฐกิจแบบงานชั่วคราว งานพาร์ทไทม์ ฟรีแลนซ์ หรืองานตามกรอบสัญญากลายเป็นเรื่องธรรมดาของตลาดงานที่นายจ้างมีเป้าหมายในการลดจำนวนสัญญาจ้างงานแบบถาวรให้น้อยที่สุดด้วยเหตุผลทางการเงิน ในขณะที่พนักงานเต็มใจพิจารณาการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

Swarm Work

งานรวมกลุ่มซึ่งเกิดจากการแบ่งงานออกเป็นงานเล็ก ๆ ตาม Micro- และ Macro-tasking และประกาศรับสมัครงานเฉพาะกิจเพื่อทำงานที่มีคุณภาพตามที่ผู้จ้างวานต้องการให้เสร็จทันตามกำหนด ทำให้องค์กรลดการจ้างงานพนักงานประจำลง และให้ความสนใจการจ้างงานผู้มีความเชี่ยวชาญงานแต่ละส่วนเป็นรายโครงการ (Project-based hiring) มากขึ้น



ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ

DRIVERS OF CHANGE

ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ คือ ปัจจัยหรือกลุ่มสัญญาณ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบ และเป็นแนวทางขับเคลื่อนไปสู่ภาพอนาคต



Flexible and Customizable Work Styles

รูปแบบการทำงานที่ผู้คนสามารถออกแบบการใช้ชีวิตในรูปแบบที่ตนเองต้องการได้ ทั้งด้านสถานที่ ลักษณะ และระยะเวลาในการทำงาน แทนการปฏิบัติตามกฎระเบียบและค่านิยมของการทำงานรูปแบบเดิม เมื่อผู้คนสามารถทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลตามความต้องการของตนเอง ส่งผลต่อสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ผู้คนมีมุมมองต่อการทำงานในแง่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

Performance and Skills-Based Work

ค่านิยมการทำงานเชิงสังคมที่ให้ความสำคัญกับทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานมากกว่าประวัติการศึกษาที่ผ่านมาส่งผลให้แรงงานทุกกลุ่มสามารถพัฒนาทักษะและปรับตัวให้เหมาะสมกับงานรูปแบบใหม่ในอนาคตได้ผ่านรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น เช่น ทักษะที่จำเป็นต่องานในอนาคตในศตวรรษที่ 21 องค์ความรู้ด้าน STEAM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม ศิลปกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วิจัย เป็นต้น

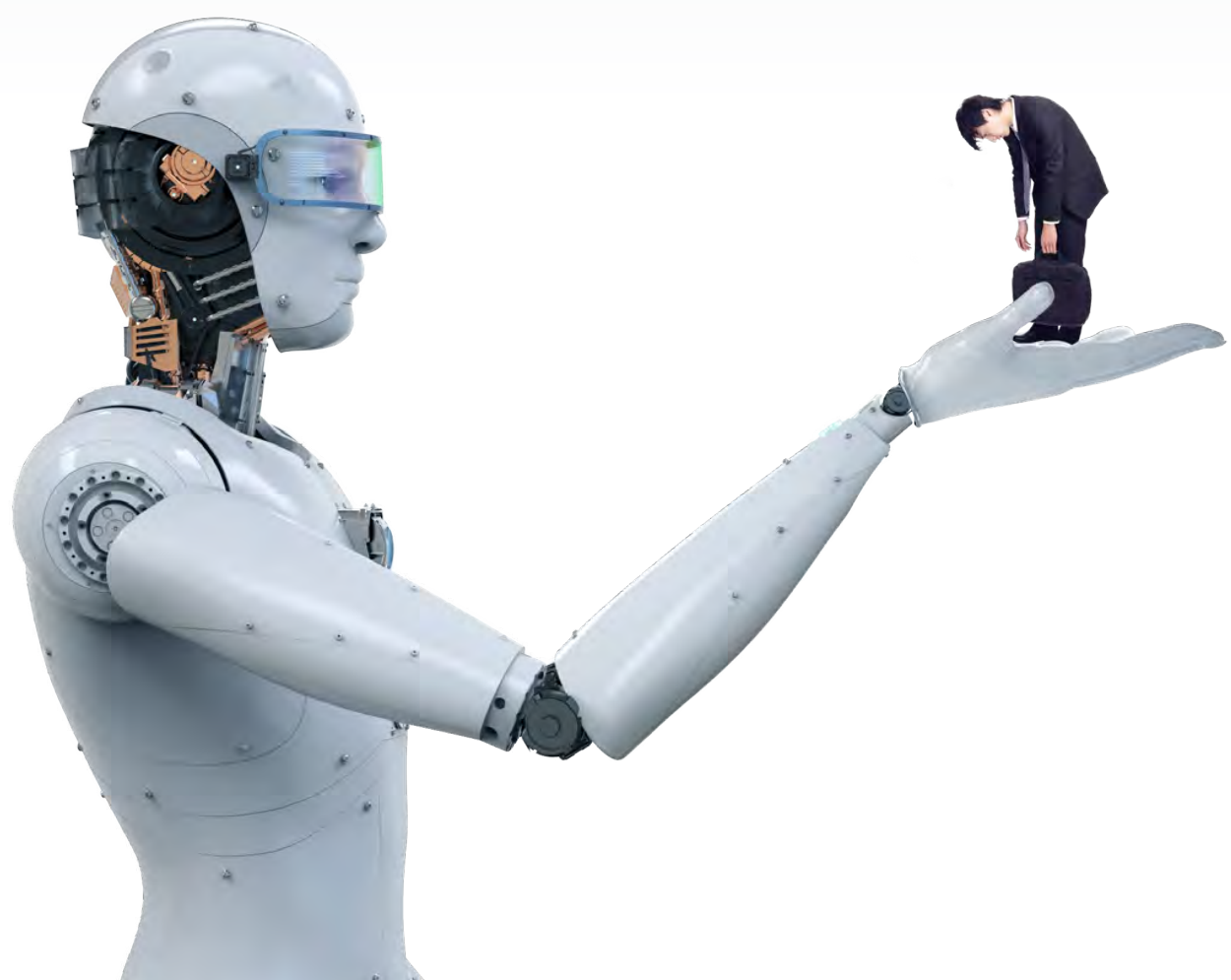
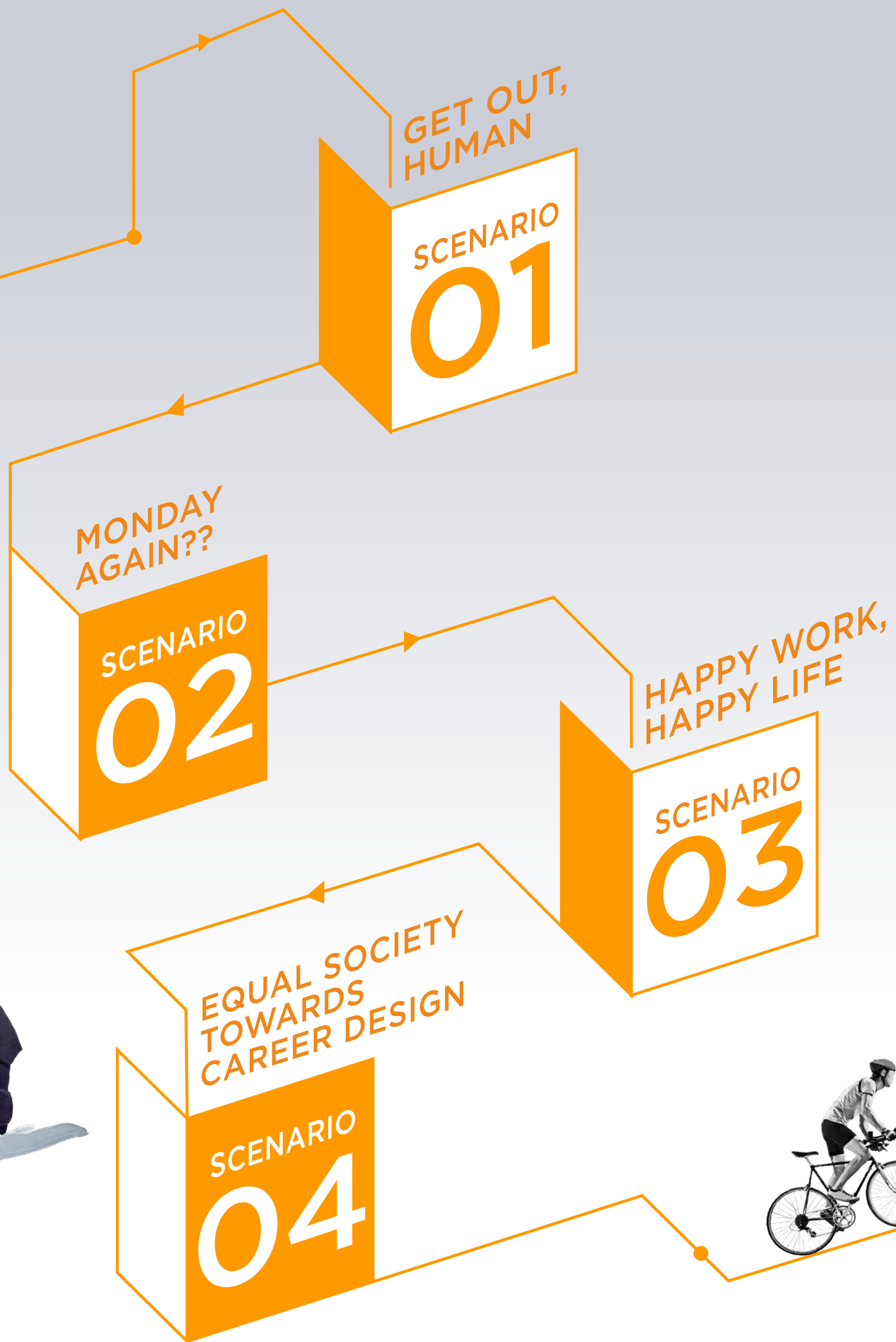
Employee-Centric Work Ecosystem

ระบบการทำงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากร โครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรภาครัฐและเอกชนสามารถพิจารณาลงทุนด้านงบประมาณ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน และพิจารณาปรับนโยบายและสวัสดิการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีให้กับแรงงาน และพัฒนาทักษะและความสามารถของแรงงานในอนาคต ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Working with Advanced Technologies

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดในการทำงาน เช่น ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน ระบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีดิจิทัล ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เครือข่ายโทรคมนาคม 6G หุ่นยนต์ เทคโนโลยีเสมือน เป็นต้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ และลดระยะเวลาในการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการได้อย่างแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดของการทำงานในทุกระดับ แต่ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องคำนึงถึงจริยธรรมทางเทคโนโลยีและการคุ้มครองความปลอดภัยของข้อมูล

ฉากทัศน์ ในอนาคต



1 GET OUT, HUMAN!

การทำงานเต็มไปด้วยความทุกข์ยาก ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์และเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามามีบทบาทในการทำงาน ส่งผลให้ประชาชนที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะหรือเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถปรับตัวได้ ประชาชนส่วนมากของประเทศตกงาน เศรษฐกิจตกต่ำ ชัดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศลดต่ำลง บ้านเมืองเต็มไปด้วยความวุ่นวาย



SOCIETY สังคม

กลุ่มเปราะบางเผชิญกับความยากลำบากในการหาเลี้ยงชีพ มากยิ่งขึ้น การเปิดรับพนักงานใหม่มีน้อยลง องค์กรและผู้ประกอบการพยายามลดขนาดองค์กรลง ประชากรป่วยเป็นโรคซึมเศร้า เครียด วิตกกังวลเพิ่มขึ้น มีการฆ่าตัวตายหรือก่อคดีอาชญากรรมมากขึ้น บ้านเมืองเต็มไปด้วยอาชญากรรมเพื่อแย่งทรัพยากรทางด้านเงินและอาหารกัน เพื่อให้อยู่รอดในการดำรงชีพ

TECHNOLOGY เทคโนโลยี

เทคโนโลยีไม่ได้ถูกนำไปใช้กับงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานยังคงล่าช้า เพิ่มขึ้นด้วยปัญหาและความผิดพลาดการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่มากขึ้นแต่ขาดจริยธรรม ทำให้ปัญญาประดิษฐ์สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้ทั้งหมด

ENVIRONMENT สภาพแวดล้อม

สถานที่ทำงานไม่ได้รับการพัฒนาให้ปลอดภัยหรือให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเอื้อต่อการใช้งานเพิ่มเติม ประสิทธิภาพ ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยี ผู้คนอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันน้อยลง

ECONOMY เศรษฐกิจ

มนุษย์เริ่มตกงานมากขึ้น โดยเริ่มจากกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะต่ำจนถึงทักษะระดับกลาง เศรษฐกิจตกต่ำแย่ ต้องหาวิถีทางรอดชีวิตในการทำงาน ผู้คนส่วนมากไม่สามารถรักษาสมดุลการใช้ชีวิตไว้ได้ ผู้คนในเมืองไม่มีโอกาสหางานทำ ส่งผลให้คนมีหนี้สินมากขึ้น รายได้ลดลง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

POLICY นโยบาย

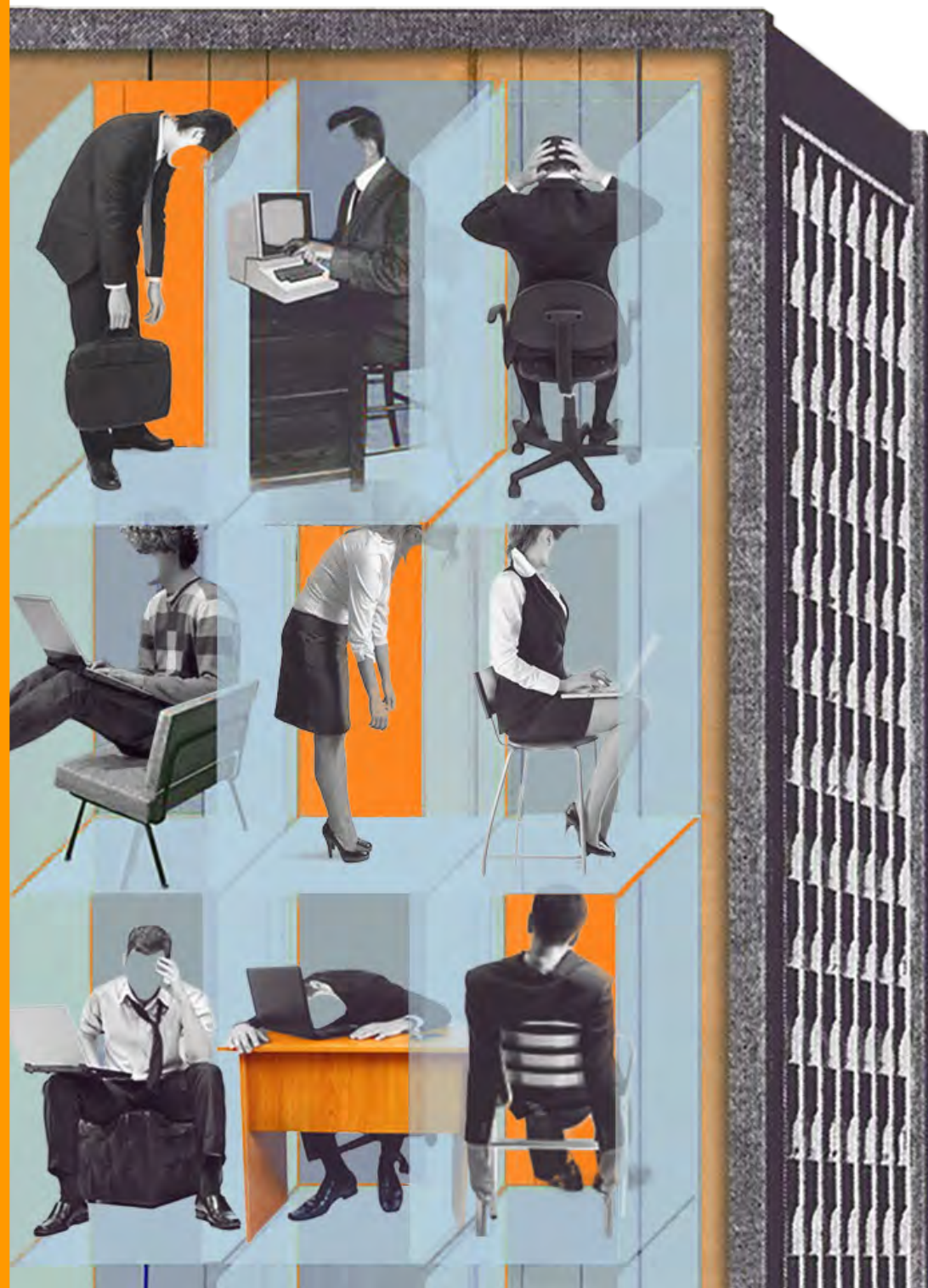
นโยบายพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องกับการปรับตัวของแรงงาน ขาดการเตรียมการล่วงหน้า ทำให้ประชากรส่วนมากไม่สามารถมีทักษะที่สามารถทำงานต่อได้ กฎหมายและข้อบังคับที่มีไม่สามารถควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านจริยธรรมของการใช้เทคโนโลยีได้

VALUES คุณค่า

ผู้คนมองการทำงานเป็นหนทางมีชีวิตรอด เพิ่มขึ้นด้วยความทุกข์ ผู้คนมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง มีผู้ดำเนินธุรกิจหรืออาชีพผิดกฎหมายมากขึ้น ส่งผลให้ค่านิยม ศีลธรรม และจริยธรรมของผู้คนส่วนมากลดน้อยลง

2 MONDAY AGAIN??

ผู้คนทำงานประจำด้วยความจำเป็นในการหาเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัว มีการเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มรายได้มากยิ่งขึ้น แรงงานขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร สังคมเกิดความเหลื่อมล้ำรุนแรง ทั้งโอกาสในการพัฒนาทักษะ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการขยายธุรกิจ



SOCIETY สังคม

การทำงานมีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้นในบางองค์กร องค์กรส่วนใหญ่ยังคงมีกฎระเบียบที่เข้มงวดในการวัดผลพนักงานจากระยะเวลาการทำงาน มีการพิจารณาการรับเข้าทำงานจากระดับการศึกษา คณะสาขาวิชาที่จบ และมหาวิทยาลัยที่เรียน แรงงานทักษะต่ำถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น ผู้คนที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตอบสนองความต้องการของการทำงาน จำเป็นต้องออกจากองค์กรและหางานรูปแบบอื่นทำ เช่น รับจ้าง อาชีพภาคบริการ เป็นต้น เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมเพิ่มมากขึ้น

TECHNOLOGY เทคโนโลยี

องค์กรขนาดใหญ่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงหรือปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลสำเร็จขององค์กรมากขึ้น แต่ผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อมส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวตามทันเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณและบุคลากร

ENVIRONMENT สภาพแวดล้อม

เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานที่ทำงานขององค์กรขนาดใหญ่และองค์กรที่มีงบประมาณน้อย การออกแบบพื้นที่ปลอดภัยให้เข้าถึงคนทุกกลุ่ม

ECONOMY เศรษฐกิจ

ผู้คนที่มียาได้น้อยยังมีรายได้น้อยลง เพราะไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเอง แต่ผู้ที่มีรายได้สูงยังมีรายได้สูงขึ้น เพราะทักษะที่ศึกษามาได้รับการต่อยอดและตอบโต้กับความต้องการของงานในอนาคต ทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้น เศรษฐกิจมีการดำเนินไปในรูปแบบ Gig Economy มากขึ้น คนส่วนใหญ่ต้องหางานรายได้เสริมเพื่อให้ตนเองมีอาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งอาชีพหลักกับอาชีพเสริมอาจเป็นรูปแบบงานคนละประเภทกันก็เป็นได้

POLICY นโยบาย

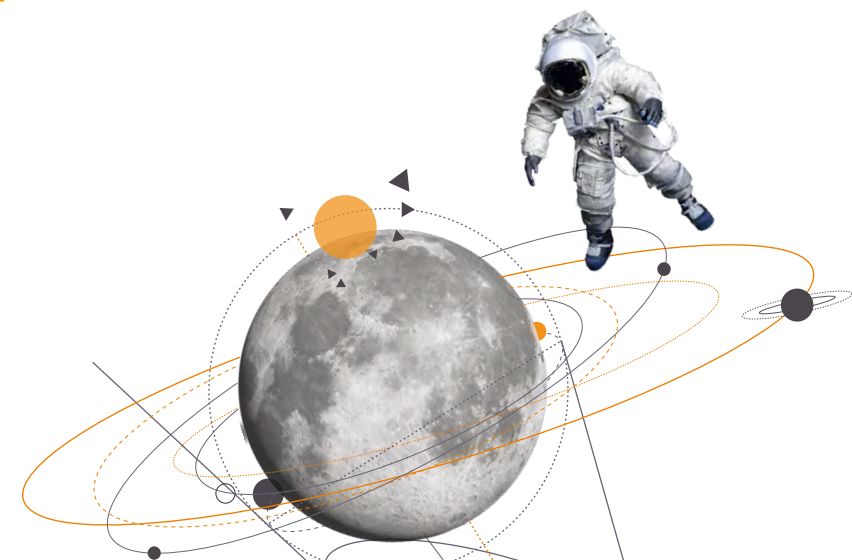
นโยบายพัฒนาและสวัสดิการที่ดีสำหรับแรงงานทุกกลุ่มยังไม่เพียงพอ แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องต่อการเตรียมความพร้อมแรงงานแท้จริง ไม่เชื่อมกับระบบการศึกษา

VALUES คุณค่า

ผู้คนส่วนใหญ่ยังต้องทำงานอย่างหนัก ไม่มีเวลาได้ใช้ชีวิต ในอย่างที่ตนเองต้องการ เนื่องด้วยการทำงานส่งผลให้การทำงานเป็นสิ่งบังคับให้คนส่วนใหญ่ต้องทำด้วยความจำเป็นในการใช้ชีวิต โดยไม่มีโอกาสได้ทำงานตามสิ่งที่ตนเองชอบหรือสนใจอย่างแท้จริง

3 HAPPY WORK, HAPPY LIFE

การทำงานของประชาชนในทุกวันนี้เต็มไปด้วยความสุข ทุกคนสามารถออกแบบชีวิตการทำงานของตนเองได้ ทำงานจากที่ไหนก็ได้ มีเทคโนโลยีทันสมัยรองรับการทำงาน เชื่อมต่อข้อมูลรวดเร็ว ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เศรษฐกิจเติบโต



SOCIETY สังคม

ผู้คนได้รับการศึกษาที่เสริมสร้างทักษะที่ตอบโจทย์ต่องานแห่งอนาคต ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มงาน STEAM หรืออาชีพใหม่ที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย โดยเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่คนทุกวัยสามารถเรียนรู้เพิ่มได้ การจ้างงานให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาน้อยลง แต่เน้นเรื่องระดับความสามารถหรือประเภทของทักษะที่ตอบสนองต่องาน

TECHNOLOGY เทคโนโลยี

มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต 6G การทำงานระบบออนไลน์ไม่เว้นเป็นภาคส่วนใด เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สามารถเชื่อมต่อข้อมูลถึงกันได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการทำงานและประมวลผลทำให้โครงการขนาดต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนประเทศ ผู้คนสามารถออกแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกส่วนของสังคมได้มากขึ้นแม้เพื่อนร่วมงานจะอยู่ในรูปแบบของหุ่นยนต์เพิ่มขึ้น แต่ประชากรส่วนมากจะสามารถปรับตัวได้และไม่ตกงาน

ENVIRONMENT สภาพแวดล้อม

พื้นที่การทำงานมีความปลอดภัย มีพื้นที่ให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และพักผ่อนได้ตามความต้องการเฉพาะบุคคล มีพื้นที่ธรรมชาติเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ECONOMY เศรษฐกิจ

เศรษฐกิจมีการขยายตัวมากขึ้น ผู้ประกอบการดำเนินกิจการในรูปแบบที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ลดการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายงานออกเป็นโครงการขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ พนักงานมีความสุขที่สามารถทำงานที่ตรงกับความต้องการได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน สามารถเพิ่มรายได้ของตนเองได้ตามความต้องการ

POLICY นโยบาย

สวัสดิการที่ดีสำหรับแรงงานมีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย มีการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะตลอดชีวิต ผู้คนทุกวงการมีโอกาสสำหรับการพัฒนาการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

VALUES คุณค่า

ผู้คนมองการทำงานเป็นส่วนเติมเต็มในชีวิตที่ทำให้เกิดความสุข เพราะสามารถปรับสมดุลในชีวิตได้อย่างที่ต้องการ ผู้คนเคารพซึ่งกันและกัน มีอิสระในการทำงานมากขึ้นทั้งด้านสถานที่และเวลา มีการประเมินผลจากความสามารถและผลงานที่ทำได้จริง แรงงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ทุกคนรอบครัวและสังคมมีความสุขมากขึ้น

4 EQUAL SOCIETY TOWARDS CAREER DESIGN

รัฐบาลประกาศใช้นโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมทุกมิติ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีหลักประกันเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และโอกาสในการพัฒนาการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ทำให้ทุกคนสามารถเลือกรูปแบบการทำงานที่ตอบโจทย์ต่อความสนใจและวิถีชีวิตของตนเองได้มากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องกังวลถึงการได้รับการสนับสนุนในมิติด้านเงินทุนและสวัสดิการ



SOCIETY สังคม

สังคมเกิดความเสมอภาคมากขึ้น ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และโอกาสในด้านการงานในระดับบุคคลและองค์กรลดลง สังคมเกิดความสงบสุข ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดี ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคมได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

TECHNOLOGY เทคโนโลยี

การทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีขั้นสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความรวดเร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น แรงงานทุกภาคส่วนของประเทศได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียม

ENVIRONMENT สภาพแวดล้อม

พื้นที่การทำงานปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของแรงงาน มีการจัดพื้นที่และโอกาสสำหรับพัฒนาทักษะตามความชอบและความถนัด ได้ค้นหาและทำความเข้าใจตนเอง ผู้คนมีอิสระในการทำงานมากขึ้นทั้งด้านสถานที่และเวลา เพื่อตอบสนองวิถีชีวิตของแรงงานที่มีความหลากหลาย สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเรื่องการทำงานรองรับ

ECONOMY เศรษฐกิจ

เศรษฐกิจในประเทศมีการขยายตัวเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในรูปแบบการจ้างงานอิสระ การจ้างงานรายโครงการ บุคคลสามารถทำงานหลายงานในช่วงเวลาเดียวกันทำให้สามารถมีรายได้เพิ่มตามที่ต้องการ ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถนำรายได้ขั้นพื้นฐานของตนเองที่ได้รับจากรัฐบาลไปต่อยอดธุรกิจได้มากขึ้น

POLICY นโยบาย

ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมลดความเหลื่อมล้ำ โดยดำเนินการกำหนดนโยบายพัฒนาและสวัสดิการที่ดีสำหรับแรงงานอย่างแพร่หลาย มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมตลอดชีวิตตามความสนใจสำหรับทุกภาคส่วน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิตประชาชนสังคม และเศรษฐกิจในระยะยาว

VALUES คุณค่า

รูปแบบการทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทุกคนให้ความสำคัญกับการเคารพเวลาส่วนตัวของผู้อื่นและการหาเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ผู้คนทำงานด้วยความรู้สึกผ่อนคลาย แรงกดดันในการใช้ชีวิตลดลง ผู้คนสามารถให้ความสนใจโครงการเพื่อสังคมช่วยเหลือโลกมากขึ้น เพื่อดูแลโลกนี้ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอสู่การปฏิบัติ

GUIDE TO ACTION



ภาครัฐ

1. พัฒนากลยุทธ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับอนาคตของการทำงาน ลงทุนในด้านการพัฒนากำลังแรงงาน โดยสนับสนุนการเข้าถึงโครงการการเรียนรู้และการฝึกอบรมที่มีคุณภาพเพื่อเตรียมแรงงานให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต
2. ส่งเสริมนวัตกรรมและผู้ประกอบการโดยให้การสนับสนุนทรัพยากรและสร้างสภาพแวดล้อมแก่สตาร์ทอัพและธุรกิจขนาดเล็กที่ส่งเสริมนวัตกรรมต่อด้านการทำงาน
3. ส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลโดยลงทุนในอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและเทคโนโลยีที่ช่วยให้สามารถทำงานจากระยะไกลและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ผู้ประกอบการและแรงงานทุกประเภทได้
4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและการศึกษาเพื่อร่วมพัฒนาหลักสูตรและเปิดโอกาสการเรียนรู้ฝึกปฏิบัติงานให้กับนักเรียนนักศึกษา
5. สนับสนุนสิทธิและการคุ้มครองแรงงานโดยการบังคับใช้นโยบายที่รับประกันค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความต้องการและแรงบันดาลใจของแรงงานและผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศไทย

ภาคเอกชน

1. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะแก่แรงงาน และติดตามแนวโน้มของอุตสาหกรรม
2. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้และการลงทุนในเทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสใหม่สำหรับการเติบโตและการสร้างงาน
3. ส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันโดยการสร้างสถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับความแตกต่างทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม เพศ อายุ รสนิยมทางเพศ และให้โอกาสที่เสมอภาคสำหรับทุกคน
4. ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยนำเสนอรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมโปรแกรมการดูแลสุขภาพ และจัดให้มีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน
5. สนับสนุนสิทธิและการคุ้มครองพนักงาน โดยประกันค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน และสนับสนุนนโยบายที่ปกป้องความเป็นอยู่และสิทธิของแรงงาน

ชุมชน

1. สร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างและพัฒนารุรกิจและนวัตกรรมในชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ในชุมชนหรือมีแนวโน้มเติบโตในอนาคต
2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาคการศึกษาเพื่อสร้างตลาดงานที่ยั่งยืนในท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตโอกาสทางธุรกิจ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจดิจิทัลในชุมชน
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในชุมชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย
5. สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่น และให้ความสำคัญกับสุขภาพของแรงงานควบคู่กับผลิตผลทางเศรษฐกิจในชุมชน
6. ส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความเสมอภาคสำหรับทุกคน

ประชาชน

1. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่ตนเองถนัด สนใจ และเป็นที่ต้องการของตลาดงานในอนาคต
2. เปิดรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงานและในฐานะบุคคลเพื่อการเติบโตในสายอาชีพและการเติบโตส่วนบุคคล
3. พิจารณาการเป็นผู้ประกอบการเป็นทางเลือกในอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านรายได้และผลิตผลทางเศรษฐกิจ
4. ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานภายใต้เงื่อนไขและเป้าหมายชีวิตของตนเองตามความเหมาะสม
5. ร่วมขับเคลื่อนวัฒนธรรมและสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในประเด็นที่ตนเองให้ความสำคัญอย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

REFERENCES

- กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน อาคารกระทรวงแรงงาน. (2023) 10 ประเภทอาชีพอิสระ [online] https://www.doe.go.th/prd/vgnew/custom/param/site/132/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/1810
- คมชัดลึก. (2023) พลโพลาเซชันในพื้นเด็กไทย อยากรู้ “ครู” มากที่สุด ตามด้วย แพทย์ พยาบาล นักธุรกิจ พ่อค้า ทหาร ตำรวจ และ ยูทูปเบอร์ เรียงตามลำดับ[online] <https://www.komchadluek.net/news/education/540900>
- โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน (HAPPINOMETER). (2023) รายงานผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564
- สถาบันออกแบบอนาคตประเทศไทย. (2018) พัฒนาฝีมือแรงงาน ทางออกวิกฤตเศรษฐกิจไทย [online] <https://www.fit.or.th/wp-content/uploads/2019/12/Reskill-17118.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2023) สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือน มกราคม 2566 [online] <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13>
- โสรรัตน์ ธ. (2019) แนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานเพื่อก้าวผ่านสู่เศรษฐกิจแห่งอนาคต: กรณีศึกษา แรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการท่องเที่ยว ภาคเกษตรและแรงงานสูงอายุ : รายงานการศึกษาวิเคราะห์
- Copenhagen Institute for Futures Studies. (2023) UNLOCKING THE FUTURE OF PEOPLE [online] https://mcusercontent.com/1041758497467d924433d2135/files/5230f462-421c-c013-26ce-b42e58543659/Unlocking_the_future_of_HR.pdf
- IMD. (2022) IMD World Competitiveness Yearbook 2022, Digital 2022, Talent 2022: summaries Country Profile Thailand
- IWG. (2023) The future of work A trends forecast for 2023 [online] https://assets.iwgplc.com/image/upload/v1671807904/IWG/MediaCentre/IWG_White_Paper_Trends_Forecast_2023.pdf
- National Statistical Office, Ministry of Digital Technology and Economy. (2020) Summary on Population Working Situation Study
- The World Bank. (2023) Rural Thailand Faces the Largest Poverty Challenges with High Income Inequality [online] <https://www.worldbank.org/th/news/press-release/2022/10/21/rural-thailand-faces-the-largest-poverty-challenges-with-high-income-inequality>

กิตติกรรมประกาศ

ACKNOWLEDGEMENT

Executives

- Dr.Pun-Arj Chairatana
- Dr.Karndee Leopairote

Research Team

- Dr.Chaiyatorn Limapornvanich
- Wipattra Totemchokchaikarn
- Deunchalerm Khiewpun
- Dr.Pongsakorn Kanjanatanin
- Nuttawut Kulkaew
- Dr.Kulisara Budpud
- Dr.Pannin Sumanasrethakul

Production Team

- Wittaya Wonglor
- Piers Grimley Evans
- Alin Paratasilpin
- Siree Sirimontri
- Manasnund Arjchinda



