



กระทรวงแรงงาน

MINISTRY OF LABOUR

บทที่ 8

ข้อเสนอแนะประกอบรายงานการศึกษา  
วิเคราะห์แรงงานกับผลกระทบจากดิจิทัลเทคโนโลยี

รายงาน

เรื่อง : การศึกษาวิเคราะห์แรงงานกับผลกระทบ  
จากดิสรัปทีฟเทคโนโลยีการเตรียมพร้อมเพื่อการก้าวผ่าน  
กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิตและบริการ

จัดทำโดย

คณะอนุกรรมการจัดทำการศึกษาผลกระทบด้านแรงงาน  
คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 18  
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ  
กระทรวงแรงงาน

## บทที่ 8 ข้อเสนอแนะประกอบรายงานการศึกษา

### วิเคราะห์แรงงานกับผลกระทบจากดิสรัปทีฟเทคโนโลยี

1) **กระทรวงแรงงานควรตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาอย่างจริงจัง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจะต้องกระจายสัดส่วนตามคลัสเตอร์ที่สำคัญต่อการจ้างงานเพื่อที่ความเห็นหรือข้อมูลที่ได้จะได้เป็นค่าเฉลี่ยของประเทศ ประเด็นที่ต้องระวังกลุ่มที่มาให้ข้อมูลหรือร่วมเป็นคณะทำงานจะต้องไม่นำความคิดเห็นปัจเจกบุคคลซึ่งอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งจะทำให้การศึกษาในอนาคตมีความแปรปรวนและไม่สะท้อนข้อเท็จจริง

2) **กระทรวงแรงงานควรปรับเปลี่ยนนโยบาย-วิสัยทัศน์และพันธกิจ** เป็นผลจากดิสรัปทีฟทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์สินค้าบางอย่างอาจตกยุคหมดสมัย (PRODUCT DISRUPTIVE) ซึ่งจะทำให้อุปสงค์ความต้องการแรงงานบางอาชีพในอนาคตอาจลดน้อยถอยลงหรืออาจหายไป กระทรวงแรงงานควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนพันธกิจที่ให้ความสำคัญด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน การเพิ่มศักยภาพ รวมถึงด้านความมั่นคงในการทำงาน **พันธกิจใหม่ต้องสอดคล้องกับงานของยุค 4.0** โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) **ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์เชิงรุก** เป็นกระทรวงทำหน้าที่สนับสนุนให้แรงงานสามารถทำงานอิสระเป็นนายจ้างของตนเอง

(2) **การพัฒนาแรงงาน** ซึ่งอยู่ในระบบการจ้างงานของประเทศให้มีศักยภาพสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีก้าวหน้า เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคการผลิต คำส่ง-คำปลีก ภาคโลจิสติกส์ ภาคท่องเที่ยวและภาคบริการ สาขาอื่นๆ

(3) **การบริหารจัดการนำแรงงานกลุ่มที่ต้องออกจากงาน** เนื่องจากผลกระทบจากดิสรัปทีฟเทคโนโลยีให้มีการปรับทักษะใหม่เพื่อให้สามารถกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้มีฉะนั้นจะกลายเป็นภาระของสังคม จากการศึกษาประเด็นนี้ควรจะให้เจ้าหน้าที่เพราะทิศทางของภาคเอกชนเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนมีผลต่อการลดจำนวนแรงงานอย่างชัดเจน

(4) **การจ้างงานในอนาคตจะลดน้อยถอยลง** ควรมีการบริหารความเสี่ยงด้วยการเพิ่มทักษะของแรงงานใหม่โดยเฉพาะผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ให้มีทักษะตรงกับความต้องการของภาคเอกชน โดยควรมีการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น (SHORT COURSE) ในสาขาต่างๆ เช่น เทคโนโลยีพื้นฐาน ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านนำเข้า-ส่งออก ด้านโลจิสติกส์ ด้านการขายออนไลน์ ฯลฯ และมีการออกใบรับรอง (CERTIFICATE) เพื่อให้ผู้จบการศึกษาใหม่ที่ได้มีการปรับทักษะ

สามารถนำไปประกอบการสมัครงาน โดยควรร่วมมือกับองค์กรเอกชนและหน่วยงานรัฐ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจมีศักยภาพและสมรรถนะไม่เพียงพอที่จะสนองตอบอาชีพใหม่ในอนาคต

(5) ให้กำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของแรงงานกลุ่มเสี่ยงของประเทศซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านแรงงานอายุมาก แรงงานซึ่งมีทักษะและการศึกษาต่ำ แรงงานในภาคเกษตร จำเป็นที่จะต้องมีคณะทำงานศึกษาให้ชัดเจนว่าแต่ละกลุ่มอยู่ที่ไหน จำนวนเท่าใด ปัญหาและแนวทางในการขับเคลื่อนแต่ละกลุ่มจะต้องทำอย่างไร

3) **ควรมีการตั้งศูนย์เฝ้าระวังการเตรียมพร้อมเพื่อการก้าวผ่านเทคโนโลยี 4.0** เป็นศูนย์ถาวรเพื่อติดตามผลกระทบที่อาจเป็นผลข้างเคียงจากดิสรัปทีฟเทคโนโลยีโดยต้องนำทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรนายจ้าง องค์กรแรงงาน นักวิชาการและหน่วยงานรัฐเข้ามาบูรณาการเป็นคณะทำงานเพื่อประเมินสถานการณ์ต่างๆที่มีผลกระทบทั้งในระยะสั้น-กลางและระยะยาว

4) **การย้ายหน้าที่และสมัครใจลาออกจากเทคโนโลยีที่เป็นธรรม** ปัจจุบันมีแนวโน้มที่เห็นชัดเจนผู้ประกอบการต่างมีวิธีการที่แตกต่างกันผลกระทบยังอยู่ในวงจำกัดเพราะอยู่ในช่วงเริ่มต้นแต่ในระยะยาวอาจเป็นปัญหาควรจะมีกฎเกณฑ์และรูปแบบที่เป็นธรรมต่อผู้ที่ต้องออกจากงานเพราะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี รวมทั้งเงินชดเชยพิเศษที่ควรแตกต่างกับการเลิกจ้างปกติ กรณีการปรับใช้เทคโนโลยีทำให้จำนวนแรงงานลดลงการย้ายหน้าที่ต้องทำอย่างไรโปร่งใส โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

(1) การสื่อสารที่ชัดเจน ให้พนักงานเข้าใจการเปลี่ยนแปลงจะเกิดจากงานหน้าที่ใด, ระยะเวลาการส่งสัญญาณที่เป็นข้อเท็จจริงไม่ให้ความกังวลใจเกี่ยวกับการออกจากงาน โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนยังสามารถเติบโตในองค์กรได้และมีระบบชี้แจงว่าเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเป็นมิตรกับพนักงานไม่ใช่เป็นดิสรัปทีฟเทคโนโลยี

(2) ขั้นตอนการย้ายบุคลากรอย่างไรโปร่งใส ยึดถือความมีคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยการนำพนักงานย้ายไปงานใหม่ในหน่วยงานที่ยังต้องการหรือทดแทนคนที่ออก การย้ายหน้าที่ต้องไม่มีการกลั่นแกล้งหรือกดดันให้ลาออก

(3) ให้มีกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ (HR) รับผิดชอบโดยเฉพาะเป็นการดูแลพนักงานแยกเป็นกลุ่มมีการจัดทำคู่มือการย้ายงานหรือการเกษียณก่อนอายุที่ชัดเจน

(4) ให้พนักงานมีพื้นที่ในการสอบถามข้อมูลและมีคำตอบได้ชัดเจน คำตอบต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันและชัดเจนว่าอนาคตพนักงานจะเป็นอย่างไรโดยการย้ายหน้าที่ต้องรู้ล่วงหน้าอย่างน้อย 60-90 วัน

(5) มีโปรแกรมการอบรมที่ชัดเจน (TRAINING PROGRAM) การย้ายงานในส่วนที่ไม่มีทักษะจะต้องมีการฝึกทักษะทั้ง “RE-TRAINING และ UPSKILL” เพื่อให้สามารถทำงานกับเทคโนโลยีและหน้าที่ใหม่ซึ่งจะมีการเรียนการสอนในลักษณะคล้ายห้องเรียน

(6) จัดให้มีการประเมินผลกรณีการสมัครใจลาออกและจ่ายค่าชดเชยที่เป็นธรรม หากพนักงานไม่สามารถพัฒนาทักษะได้จริงจึงค่อยพิจารณาเข้าโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งควรมีการจ่ายเงินชดเชยพิเศษสำหรับการดำรงชีวิตหลังถูกออกจากงาน เช่น ร้อยละ 50 ของเงินเดือนสุดท้าย (1เดือน) คู่กับระยะเวลาทำงานที่เหลือ แต่ให้เป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงาน

(7) มีโปรแกรมปรับเปลี่ยนทักษะใหม่ (CHANGE SKILL) ให้กับผู้ออกจากงานเพื่อให้สามารถหางานใหม่หรือไปประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านเกษตรกรรมและปศุสัตว์หรืออาชีพที่แรงงานมีความถนัด

(8) มีกระบวนการติดตามผู้ที่ถูกย้ายงาน หรือออกจากงานตามโครงการสมัครใจลาออกอย่างน้อย 1 เดือนว่ามีความเป็นอยู่อย่างไร มีการทบทวนแบบเฉพาะเจาะจง (ONE BY ONE) และต้องเก็บรายงานไว้เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้

(9) สถานประกอบซึ่งมีโครงการสมัครใจลาออกตั้งแต่ 50 คนจะต้องมีการแจ้งให้ทางกระทรวงแรงงานทราบล่วงหน้า โดยทางกระทรวงฯ ต้องจัดให้มีการตรวจสอบกระบวนการต่างๆว่ามีการปฏิบัติตามขั้นตอนครบถ้วน ซึ่งควรต้องมีการออกเป็นข้อปฏิบัติให้ชัดเจนมีหน่วยจิตวิทยาแรงงานเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิด

**5) จัดตั้งศูนย์อบรมการเพิ่มทักษะและอาชีพ** เพื่อให้เป็นทางเลือกของแรงงานกลุ่มเสี่ยง ทั้งที่ออกจากก่อนเกษียณอายุด้วยสาเหตุต่างๆและแรงงานที่กำลังหางานอยู่แต่อาจไม่มีความมั่นคงในอนาคต การทำงานของศูนย์เป็นศูนย์พัฒนาทักษะใหม่รองรับงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีและหรือทักษะด้านภาษาหรือลักษณะงานของยุค 4.0 รวมถึงการฝึกอาชีพใหม่ที่เหมาะสมและทักษะเพื่อให้แรงงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อาจต้องร่วมมือกับภาคเอกชน, ธนาคารของรัฐและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม, กระทรวงพาณิชย์, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฯลฯ การฝึกอบรมเปิดให้คนทุกวัยและไม่จำกัดด้านการศึกษาเข้าไปเพิ่มทักษะได้ทุกด้านที่เหมาะสมกับตนเองซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาผลกระทบแรงงานจากเทคโนโลยีได้อย่างตรงจุด (ควรศึกษาจากต้นแบบของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์)

6) พิจารณาปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีศักยภาพในลักษณะสถาบันพัฒนาแรงงานทักษะ (SKILL DEVELOPMENT ACADEMY INSTITUTE) คล้ายกรณีของประเทศสิงคโปร์มีสถาบันพัฒนาทักษะเทคโนโลยีเพื่อสอดรับการทำงานยุคใหม่โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) การเชื่อมโยงบูรณาการกับสถาบันการศึกษาชั้นนำที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี เช่น กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงวิทยาศาสตร์นวัตกรรมและอุดมศึกษา, สำนักงานอาชีวศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, องค์กรที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างและแรงงาน ฯลฯ

(2) การบริหารของสถาบันพัฒนาแรงงานทักษะ ควรเป็นลักษณะคณะกรรมการหรือบอร์ดเพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะแรงงานในกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มที่ต้องการทักษะสูงด้านเทคโนโลยี 4.0 สาขาต่างๆ, กลุ่มที่พัฒนาเพิ่มทักษะ (UPSKILL) กลุ่มที่ต้องปรับเปลี่ยนทักษะ (CHANGE SKILL)

(3) บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจต้องเปลี่ยนเป็นเชิงรุก จากเดิมที่ให้ทักษะเพื่อให้แรงงานสามารถเป็นลูกจ้างที่ดี ภายใต้โจทย์ใหญ่อาจต้องมีหลักสูตรที่ให้ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนอาชีพหรือเป็นทางเลือกให้ไปประกอบอาชีพอิสระเป็นนายจ้างของตนเอง (SELF EMPLOYED) เช่น งานฟรีแลนซ์รับจ้างอิสระ (FREELANCE) งานอิสระที่ทำงานที่บ้านที่เป็นงานประเภททำงานที่บ้าน (HOMEWORKER)

(4) ปรับเปลี่ยนหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ (DEMAND MISMATCHING) ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงานระดับกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการแต่เนื้อหาหลักสูตรพื้นฐานไม่ทันสมัยไม่สอดคล้องกับอาชีพในอนาคต

7) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต้องทันกับเทคโนโลยีและอาชีพใหม่ ควรมีการตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานของศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ (COBOTS) หรืองานที่ต้องทำกับเทคโนโลยีขั้นสูง งานกำลังลูกจ้างกับอาชีพอิสระ เช่น ฟรีแลนซ์และหรืองานรับจ้างขับรถแท็กซี่ประเภทแกร็บ (GRAB) งานนอกระบบในอนาคตอาจมีสัดส่วนที่สูงขึ้นและมีลักษณะงานจะแตกต่างไปจากอดีต เช่น งานประเภทพาร์ทไทม์หรือพนักงานที่ทำงานที่บ้านซึ่งเป็นงานที่เวลาเข้า-ออกที่ทำงานหรือชั่วโมงการทำงานหรือวันหยุดไม่แน่นอนทำให้มาตรการ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร

8) **ต้องไม่สกัดการใช้เทคโนโลยี** ไม่ควรนำมาตรการต่างๆที่เป็นอุปสรรคหรือเพิ่มต้นทุนที่ไม่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในภาคเอกชน เช่น ผู้ประกอบการต้องมีโครงการเสริมสร้างทักษะให้กับแรงงานสามารถทำงานกับเทคโนโลยี ตลอดจนโครงการเสริมสร้างทักษะให้สามารถไปทำงานใหม่หรือประกอบอาชีพอิสระตามความถนัด

9) **การสร้างฐานข้อมูลอาชีพและลักษณะงานที่มีความเสี่ยงจากเทคโนโลยี** ทั้งแรงงานที่อยู่ในระบบและนอกระบบที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน รวมถึงแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะระดับปริญญาตรีที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วยการเจาะลึกในแต่ละคลัสเตอร์ เช่น ค้าส่ง-ค้าปลีก, อุตสาหกรรมการผลิต, โรงแรม-บริการด้านอาหาร, ก่อสร้าง, ขนส่ง และโลจิสติกส์ ในภาคการผลิตมีคลัสเตอร์กว่า 45 อุตสาหกรรมการทำฐานข้อมูลแรงงานจึงต้องทำแบบเฉพาะเจาะจงมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีซึ่งอาจมีผลต่อแรงงานในอนาคตจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนข้อมูลอาชีพกลุ่มเสี่ยงด้วยการวิเคราะห์จากปีถัดมาจะทำให้มีการเตรียมการเสริมทักษะของแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นปัญหาสำคัญเพราะแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตจะลดน้อยถอยลง

#### 10) **ให้มีมาตรการดูแลแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับผลกระทบ** ประกอบด้วย

(1) กลุ่มที่ออกจากงานภายใต้โครงการสมัครใจลาออกในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีสัญญาณบ่งบอกว่าแนวโน้มใน 2-3 ปีข้างหน้าอาจมีสัดส่วนที่สูงขึ้น เป็นผลจากภาคธุรกิจและภาคการผลิตเริ่มหันมาใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้นทำให้มีแรงงานส่วนเกิน

(2) แรงงานอายุมากและทักษะการศึกษาต่ำ มีแนวโน้มว่าไม่สามารถปรับตัวเข้ากับรูปแบบงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเทคโนโลยี

(3) แรงงานใหม่ที่กำลังอยู่ในระบบการศึกษา และกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่ละปีมีจำนวนเพิ่มเติมประมาณ 6.4 แสนคนส่วนใหญ่จบปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดมีโอกาหางานได้ยากขึ้น

(4) ควรมีการจัดตั้งกองทุนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะจากผู้ตกงานจากเทคโนโลยี รัฐบาลควรสนับสนุนด้านงบประมาณและส่วนหนึ่งเก็บจากผู้ประกอบการที่เลิกจ้างแรงงานจากเทคโนโลยีเพราะเอกชนเป็นผู้ได้ประโยชน์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการให้แรงงานตกงานสามารถกลับไปทำงานใหม่และหรือไปประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งจะทำให้เขาเหล่านั้นมีคุณค่าและไม่เป็นภาระของสังคม ควรนำกรณีศึกษา เช่น ประเทศสิงคโปร์ และเกาหลีใต้ มาประยุกต์ใช้

11) กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าของภาพเพื่อวางแผนกำลังแรงงานของประเทศ เกี่ยวข้องกับการทำแผนแม่บทอาชีพและการจ้างงานระยะเวลา 10 ปีข้างหน้าโดยมีคณะกรรมการร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนดังต่อไปนี้

(1) ยุทธศาสตร์และแผนรองรับแรงงานและอาชีพที่อาจลดน้อยถอยลงหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

(2) ทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอน ในสถาบันการศึกษารวมถึงการแนะแนว การศึกษาระดับมัธยมปลายให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นทางลดความเสี่ยงการว่างงานในอนาคต

(3) พัฒนาทักษะแรงงานกลุ่มเสี่ยง ให้ตรงกับความต้องการแรงงานในอนาคต (MISMATCH DEMAND) ทั้งด้านทบทวนทักษะเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะเนื้อหาของแต่ละหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวต้องตรงกับความต้องการที่แท้จริง ที่ผ่านมาก่อนข้างเป็นปัญหา เพราะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรที่ตามไม่ทันเทคโนโลยีและตลาดแรงงานเปลี่ยนไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง เกี่ยวข้องกับผู้กำหนดหลักสูตร ผู้บรรยาย งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือ ประกอบการเรียนการสอน

## จบการศึกษา





## บรรณานุกรม

- AUTOMATION AND RETRAINING : SINGAPORE (2017), หน้า 28
- bangkokbiznews.com / (27 กรกฎาคม 2561), หน้า 64
- DIGITAL TWINS : JOIN LINKEDIN,WWW.LINKEDIN.COM, หน้า 16
- <https://www.universal-robots.com/th> , หน้า 29
- IFR : INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS (2017) ,หน้า 4, 23, 33, 37
- INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS (2017), หน้า 4
- JOIN LINKEDIN, WWW.LINKEDIN.COM, หน้า 15
- ROB PREVTT/DISRUPTIONHUB.COM
- THAIPUBLICA ([HTTPS://THAIPUBLICA.ORG/](https://thaipublica.org/)), หน้า 37
- UN : WORLD POPULATION PROSPECTS (2017) / WWW.CSA.UN.ORG>WPP2017
- WWW.MCKINSEY.COM/INDL, หน้า 16
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2560), หน้า 39
- กระทรวงแรงงาน, การประชุมแก้ปัญหาปริญญาตรีว่างงาน, หน้า71
- กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี, นิตยสารการเงินธนาคารเดือนกรกฎาคม 2561 // [www.scbeic.com](http://www.scbeic.com), หน้า 77
- การบริหารทุนมนุษย์ไทยในยุคเศรษฐกิจ 4.0; รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ; (2560)
- และการสัมภาษณ์พนักงานของบริษัทฯ, หน้า 53
- การสัมมนาประชาพิจารณ์ จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ ถนนรัชดา กรุงเทพฯ วันที่26 กรกฎาคม 2561, หน้า 80
- ข้อมูลจากการดูงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่ วันที่ 10 กรกฎาคม 2561 และ นสพ. กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ 15 กรกฎาคม 2561, หน้า 61
- ข้อมูลเฉลี่ยจากจำนวนผู้ประกันตน ม.33 ระหว่าง 1 มกราคม 2557 ถึง 30 มิถุนายน 2561 ของสำนักงานประกันสังคม (1 สิงหาคม 2561), หน้า 72
- ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์พนักงานโตโยต้าและผู้ที่เคยดูงาน รวมทั้งเอกสาร ทฤษฎีของทางบริษัทฯ, หน้า 54
- ข้อมูลทฤษฎี สำนักงานสถิติแห่งชาติและกรมจัดหางาน (ไตรมาส1 ปี2560) , หน้า 41

ดร.ธนิต โสรัตน์, ก้าวผ่านไทยแลนด์ 4.0 โอกาสหรือถูกทิ้งไว้ข้างหลัง (2560), หน้า 20, 29, 42

ตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สอท., การประชุมสัมมนาพิจารณา (PUBLIC HEARING) โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ ถนนรัชดา กรุงเทพฯ (26 กรกฎาคม 2561), หน้า 70

นสพ. กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ 15 กรกฎาคม 2561, หน้า 59

นสพ.กรุงเทพธุรกิจ วันที่ 16 กรกฎาคม 2560, หน้า 58

นันทิยา วรเพชรายุทธ, นสพ.โพสต์ทูเดย์ วันที่ 31 กรกฎาคม 2561, หน้า 90

บริษัท คอลลิเออร์ส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ,โพสต์ทูเดย์ 10 สิงหาคม 2561, หน้า 76

บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด, หน้า 56

พัชรพร และนันทินิตย์ ธนาการแห่งประเทศไทย (2018), หน้า 29

พัชรพรและนันทินิตย์ (สปท.) , หน่วยงานภาคอุตสาหกรรมกระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ, หน้า 74

มาตรา 39 และมาตรา 48 พ.ร.บ. เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2561), หน้า 36

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ / WWW.MMTHAILAND.COM, หน้า 15

สถานการณ์และการเตือนภัยแรงงานไตรมาส 2/2560, หน้า 39

สถานการณ์และการเตือนภัยแรงงานไตรมาส 2/2560 , หน้า 48

สภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติ, การสัมมนารับฟังความคิดเห็น วันที่ 26 กรกฎาคม 2561, หน้า 55

สำนักงานประกันสังคม วันที่ 30 มิถุนายน 2561, หน้า 39

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560), หน้า 34

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรกฎาคม 2561 จำนวนผู้มีงานทำ 37.98 ล้านคน, เอกสารสถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน หน้า 41

อ้างอิงการประชุมอนาคตค่าแรงในยุคไทยแลนด์ 4.0 สนง. คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ (12 สิงหาคม 2561), หน้า 77

เอกสารประกอบการประชุมแนวทางแก้ไขว่างงานปริญญาตรี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (8 มิถุนายน 2561 ), หน้า 44