

# ทักษะแห่งอนาคต: วิเคราะห์และออกแบบนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับตำแหน่งงานว่างในไทย (Future Skills: Analyzing and Designing Policies for Workforce Development in Thailand)

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาเครือข่าย  
กองแผนงานและสารสนเทศ  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในสังคมการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานของมนุษย์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการลดระยะเวลาในการทำงานลง ไปจนถึงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 ทำให้แรงงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดมากมาย เช่น การทำงานประจำจากที่บ้าน (Work from home) ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ สถานประกอบการให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างของตนในประเด็นทักษะด้านดิจิทัลมากยิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน (Digital tools for Collaboration) เป็นต้น

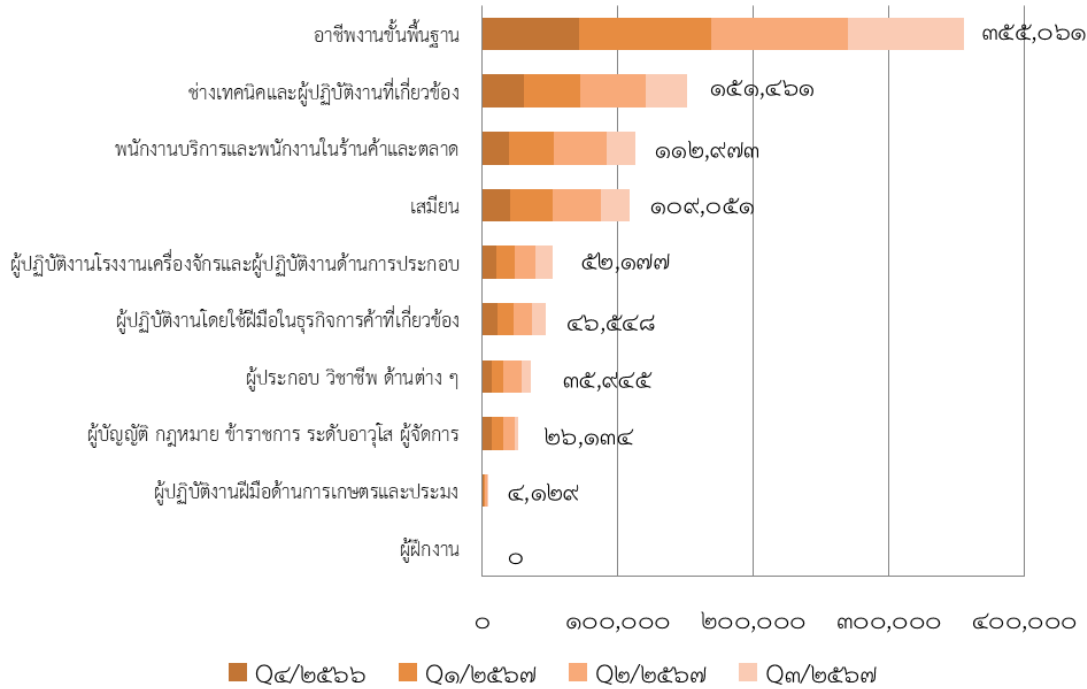
บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายให้เห็นถึงภาพรวมของสถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบัน ทักษะที่แรงงานจำเป็นต้องมีในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (Essential Skill in ๒๐๒๕) แนวโน้มการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเปรียบเทียบกับสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน ตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมข้อเสนอแนะแนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบันมากขึ้น จากข้อมูลที่ได้ค้นพบผ่านการวิเคราะห์ (Insights) เพื่อรองรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสำหรับรองรับตำแหน่งงานว่างของประเทศไทยในยุคสมัยที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## สถานการณ์แรงงานไทย (The outlook of the Thai labor market)

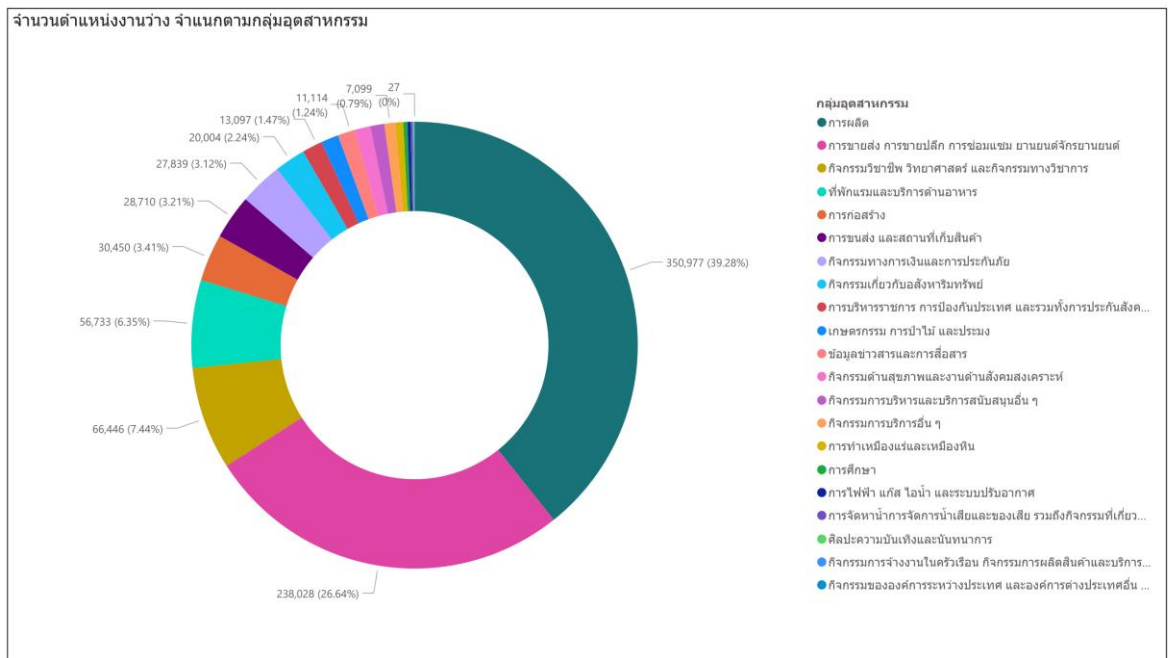
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๗)<sup>๑</sup> ได้จัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน ไตรมาสที่ ๒ ของปี พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติในการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร พบว่า ประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕๙.๑๗ ล้านคน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labour Force) ๔๐.๑๘ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙๐ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด และเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน จำนวน ๑๘.๙๙ ล้านคน ซึ่งผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน ๔๐.๑๘ ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ จำนวน ๓๙.๕๐ ล้านคน และผู้ว่างงาน จำนวน ๐.๖๘ ล้านคน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการจ้างงาน (Employment) ปรากฏว่า มีอัตราการมีงานทำต่อประชากรอยู่ที่ร้อยละ ๖๖.๗๖ ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๖๖.๙๗ และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๖๗.๓๘ โดยพบว่า เพศชายมีอัตราการมีงานทำอยู่ที่ร้อยละ ๗๕.๕๘ สูงกว่าเพศหญิงซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๕๘.๗๔ ทั้งนี้ อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐๗ ซึ่งสูงกว่าไตรมาสก่อนหน้าที่มีอัตราอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐๑ และสูงกว่าไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐๖ ทั้งนี้ จำนวนตำแหน่งงานว่างสูงสุด ๕ อันดับแรก จำแนกตามประเภทอาชีพ ได้แก่ ๑) อาชีพงานชั้นพื้นฐาน ๒) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ๓) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ๔) เสมียน และ ๕) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ รายละเอียดตามภาพที่ ๑ โดยจำนวนตำแหน่งงานว่างสูงสุด ๕ อันดับแรก จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์จักรยานยนต์ ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ

<sup>๑</sup>กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๗). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน ไตรมาส ๒/๒๕๖๗. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/academician/สถานการณ์ด้านแรงงาน>

๔) กลุ่มอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ ๕) กลุ่มอุตสาหกรรมการก่อสร้าง รายละเอียดตามภาพที่ ๒ (กรมการจัดหางาน, ๒๕๖๗)<sup>๒</sup>



ภาพที่ ๑ จำนวนตำแหน่งงานว่าง (ความต้องการแรงงาน) จำแนกตามประเภทอาชีพ รายไตรมาส



ภาพที่ ๒ จำนวนตำแหน่งงานว่าง (ความต้องการแรงงาน) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)

<sup>๒</sup> กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (๒๕๖๗). ข้อมูลสถิติความต้องการแรงงานรายจังหวัด. สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/prd/lmia/statistic/param/site/๑๓๑/cat /๙๓/sub/๐/pull/category/view/list-label>

## ทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานไทยในปี ๒๕๖๘ (Essential skills for Thai workforces in ๒๐๒๕)

Forbes (๒๐๒๔)<sup>๓</sup> ได้แนะนำทักษะ ๕ อันดับแรกที่คาดการณ์ว่าจะเป็นที่ต้องการในปี ๒๐๒๕ โดยมีความเห็นว่าเป็นยุคสมัยที่ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และการเชื่อมต่อระบบดิจิทัล (Digital Connectivity) เข้ามามีบทบาทในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ผู้ที่สามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ผสมรวมเข้ากับการใช้ความสามารถเฉพาะตัวของมนุษย์ที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังไม่สามารถแทนที่ได้ (human-centric abilities) จะกลายเป็นผู้ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่า และมีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงแห่งอนาคตนี้ได้มากกว่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ทักษะความเชี่ยวชาญการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI Fluency) ความเข้าใจ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Forbes คาดการณ์ว่าภายในปี ๒๐๒๕ ปัญญาประดิษฐ์จะมีความสำคัญเทียบได้กับคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ความเชี่ยวชาญการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI Fluency) เช่น ความสามารถในการออกแบบและปรับแต่งคำสั่ง (Prompt) เพื่อสั่งการปัญญาประดิษฐ์ในงานสร้างสรรค์ประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการ (Generative AI) เช่น ข้อความ รูปภาพ หรือวิดีโอให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (Prompt Engineering) ความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้งานในธุรกิจที่มีความเฉพาะทาง ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ และยังหมายรวมถึงความตระหนักรู้ถึงข้อจำกัดของปัญญาประดิษฐ์ และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากความสามารถเฉพาะของมนุษย์ เช่น ทักษะการสร้างความสัมพันธ์หรือการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อันเป็นทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้

๒. ทักษะความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation Leadership) เทคโนโลยีจะป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเติบโตในอนาคตของทุกอุตสาหกรรมภายในปี ๒๐๒๕ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ระบบการประมวลผลด้วยคลาวด์ (Cloud computing) อินเทอร์เน็ต ๕G (5G networking) การประมวลผลด้วยควอนตัม (Quantum Computing) หรือเทคโนโลยีใหม่อื่น ๆ ซึ่งอาจถูกพัฒนาขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม นอกจากความเข้าใจและความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กร เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในระยะยาวให้แก่องค์กร เตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญกับความท้าทายรูปแบบต่าง ๆ จากกระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ที่ความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

๓. ทักษะความคล่องตัวในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Perpetual Learning Agility) ความถี่ของการออกนวัตกรรมใหม่ (Pace of innovation) จะเพิ่มขึ้นอย่างมากจนกระทั่งหากมนุษย์หยุดเรียนรู้แม้เพียงชั่วครู่ก็อาจทำให้ทักษะของบุคคลนั้นล้าสมัยได้ สมรรถนะทางวิชาชีพ (professional competencies) แบบเดิมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มใหม่ ๆ กำลังจะเข้ามาแทนที่มนุษย์ในการทำงานแบบเดิม ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ ความสามารถในการเรียนรู้และผนวกความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องจะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่น (resilience) ในการทำงาน องค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในแง่กลยุทธ์ การปิดช่องว่างทางทักษะ และรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน ในขณะที่เดียวกันความร่วมมือระหว่างภาคสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากความรู้จากการเรียนรู้ในรูปแบบเดิมนั้นไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง

๔. ทักษะการคาดการณ์เชิงกลยุทธ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Strategic Foresight And Complex Problem-Solving) แม้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดในการเลียนแบบความซับซ้อนและความละเอียดอ่อนของความคิดมนุษย์ (Human cognition) เมื่อพูดถึงการริเริ่มพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

<sup>๓</sup> Forbes. (๒๐๒๔). *The 5 Most In-Demand Skills In ๒๐๒๕*. สืบค้นจาก <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/๒๐๒๔/๑๐/๑๔/the-5-most-in-demand-skills-in-๒๐๒๕/>

ที่ล้ำสมัย มนุษย์ยังคงมีความสามารถที่เหนือกว่าในด้านการคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์ทั่วไป (Artificial General Intelligence: AGI) หรือ ปัญญาประดิษฐ์ที่มีความสามารถเทียบเคียงได้กับมนุษย์ ทั้งการคิด วิเคราะห์ และมีความสามารถในการทำงานได้ชาญฉลาดเทียบเท่ามนุษย์ จะเป็นสิ่งที่เราอาจพบเห็นได้ในอนาคต แต่ในความเป็นจริงแล้วการพัฒนา ยังคงอยู่ห่างจากจุดที่จะเรียกว่าอนาคตอันใกล้ บุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนเพื่อจัดการกับตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างหลากหลายจะเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมาก ความสามารถเฉพาะของมนุษย์ ในการสังเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน การคาดการณ์ผลกระทบระยะยาว และการรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ จะยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมให้ก้าวหน้า

๕. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์: ความได้เปรียบของมนุษย์ (Emotional Intelligence: The Human Edge) เมื่อเครื่องจักรสามารถทำงานทั่วไปได้หลากหลายมากขึ้น ความสามารถด้านการสื่อสารและความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์จะยิ่งมีมูลค่าสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งศิลปะในการติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในทีมที่หลากหลาย รับมือกับความซับซ้อนภายในทีม และเชื่อมโยงกับผู้อื่นในทีมได้แม้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความแตกต่าง จะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในโลกที่ถูกขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมไปถึงสมรรถนะที่สำคัญอย่างเช่นการปลูกฝังความเห็นอกเห็นใจและความไว้วางใจในทีมที่มีความแตกต่างหลากหลาย การจัดการพลวัตระหว่างบุคคลที่ซับซ้อน การให้คำปรึกษาและการโค้ชเพื่อกระตุ้นการพัฒนาของทีมอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นในการทำงาน และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับกลุ่มลูกค้าผ่านการสื่อสารที่ละเอียดอ่อน ไปจนถึงการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้น ในขณะที่รูปแบบการทำงานระยะไกล (remote work) และแบบไฮบริด (Hybrid work) กลายเป็นบรรทัดฐานใหม่ในการทำงาน ผู้ที่สามารถสร้างความรู้สึกรักของการเชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือในการทำงานผ่านระบบดิจิทัลจะเป็นที่ต้องการสูง และการสร้างความรู้สึกลดตภัยทางจิตใจ (psychological safety) ให้กับคนในทีมจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมและผลิตภาพการทำงาน

โดยสรุป ในปี ๒๐๒๕ ผู้ที่สามารถผสมผสานความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีกับความสามารถเฉพาะตัวของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีโอกาสเข้าถึงความสำเร็จได้มากกว่า บุคคลและองค์กรจะสามารถเป็นแนวหน้าในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างมูลค่าให้แก่ธุรกิจในโลกที่ขับเคลื่อนด้วย AI ได้โดยการปลูกฝังทักษะสำคัญทั้ง ๕ ประการนี้ อนาคตจะเป็นของผู้ที่สามารถควบคุมพลังของเทคโนโลยีได้ ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงสามารถรักษาคุณค่าของการเชื่อมต่อระหว่างมนุษย์ด้วยกันและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อกัน (value of human connection and insight) ซึ่งไม่อาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีได้

Adecco (๒๐๒๒)<sup>๔</sup> ได้มีการสำรวจและคาดการณ์ทักษะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงในปี ๒๐๒๕ สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ กระตุ้นให้บริษัทต่าง ๆ หันมาใช้ระบบการทำงานและให้บริการผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น โดยบทความของ Adecco ได้นำเสนอ ๑๐ อันดับทักษะที่เป็นที่ต้องการในปี ๒๐๒๕ (Top ๑๐ in-demand Skills for ๒๐๒๕) มีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิทยาการข้อมูลและการประมวลผลแบบคลาวด์ (Data Science & Cloud Computing) การนำข้อมูลจำนวนมากมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหารูปแบบและแนวโน้มที่น่าจะเป็นที่ซ่อนอยู่ (Insight) โดยใช้เทคโนโลยีคลาวด์ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ และรูปแบบการบริการใหม่ ๆ รวมทั้ง ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

<sup>๔</sup> Adecco. (๒๐๒๒). *Top ๑๐ In-Demand Skills for ๒๐๒๕*. Adecco. สืบค้นจาก <https://www.adecco.com/future-of-work/latest-insights/top-10-in-demand-skills-for-2025>

๒. ปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่องจักร (Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML)) การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้มีความสามารถในการเรียนรู้และทำงานได้คล้ายมนุษย์ เช่น การจดจำภาพ (Image Recognition) การแปลภาษา และการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ต่อไปในอนาคต เช่น รถยนต์ไร้คนขับ และระบบแนะนำสินค้า

๓. วิทยาการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Science) การจัดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ ที่มีอยู่ด้วยกันหลากหลายรูปแบบ เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกและสร้างมูลค่าเพิ่มจากข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจพฤติกรรม (Behaviour) ของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การวางแผนการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing & Strategy) การใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อการโฆษณา ผลิตภัณฑ์และบริการทำให้สามารถเข้าถึงลูกค้าจำนวนมากและสร้างการรับรู้ของแบรนด์ (Brand Awareness) ต่อสาธารณะได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่เป็นเป้าหมายของผลิตภัณฑ์และบริการ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ส่งผลให้สามารถเพิ่มโอกาสในการสร้างยอดขายจากผลิตภัณฑ์หรือการเข้ารับบริการ ได้มากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยระบบอัตโนมัติ (Process Automation) การใช้ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยี อัตโนมัติในงานที่มีแบบแผนตายตัว สามารถช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้องค์กร ทำงานได้รวดเร็วขึ้น และลดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานของมนุษย์ลง

๖. การพัฒนารูธุรกิจ (Business Development) การค้นหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ และสร้างการเติบโตให้กับ องค์กร ด้วยการช่วยให้องค์กรสามารถขยายธุรกิจ เช่น การต่อยอดผลิตภัณฑ์และบริการ หรือการสร้างสรรค ผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นในระยะยาวอันจะนำมาซึ่งความยั่งยืนขององค์กร

๗. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุง กระบวนการทำงานและรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กร ช่วยเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Competitive Advantages) ได้สูงขึ้นในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา

๘. ความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security) การปกป้องข้อมูลขององค์กรจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การป้องกันการสูญหาย ถูกทำลาย รวมถึงการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ขององค์กร คือการช่วยปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรและยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าขององค์กร ซึ่งมีผล ต่อการซื้อสินค้าหรือบริการในระยะยาว

๙. การพัฒนาซอฟต์แวร์และโปรแกรมประยุกต์ (Software and Application Development) การสร้างซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งาน เป็นการวางรากฐานของเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งหมดสำหรับการทำงานในองค์กรและการให้บริการลูกค้าขององค์กร

๑๐. อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet Of Things (IoT)) การเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ากับระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ ช่วยสร้างเครือข่ายระบบอัตโนมัติที่สามารถ ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการทำงานให้เป็นไปอย่างสิ้นไหล และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมในการทำงาน ตั้งแต่ในระดับบุคคล ทีม ไปจนถึงระดับองค์กร

World Economic Forum (๒๐๒๐)<sup>๕</sup> คาดการณ์ว่าภายในปี ๒๐๒๕ แรงงานจำเป็นต้องมีการเตรียมตัว เพื่อให้พร้อมเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงและสภาวะการหยุดชะงักซ้อน (Double-disruption) หรือสถานการณ์ ที่องค์กรและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่พร้อมกันจากสองกรณี อันได้แก่ ผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ และการเพิ่มขึ้นของระบบอัตโนมัติ (Automation) ที่กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่รูปแบบและกระบวนการทำงานในทุกระดับ ทำให้กำลังแรงงาน ที่มีทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดอาจถูกเลิกจ้าง นำมาซึ่งการประสพกับภาวะตกงาน

<sup>๕</sup> World Economic Forum. (๒๐๒๐). *These are the top ๑๐ job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them.* สืบค้นจาก <https://www.weforum.org/agenda/๒๐๒๐/๑๐/top-๑๐-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยข้อมูลจากผลการสำรวจ พบว่า มีแรงงานกว่าร้อยละ ๕๐ ยังจำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในปี ๒๐๒๕ จึงได้มีการเสนอแนะทักษะที่จำเป็นภายในปี ๒๐๒๕ จำนวน ๑๐ ทักษะ (Top 10 skills of ๒๐๒๕) รายละเอียดตามภาพที่ ๓ พร้อมกับจำแนกหมวดหมู่ออกเป็น ๔ กลุ่มทักษะ ดังนี้

๑. กลุ่มทักษะด้านการแก้ไขปัญหา (Problem-solving) เป็นกลุ่มทักษะที่สำคัญที่สุด โดยหมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ค้นหาสาเหตุของปัญหา และการคิดวิธีแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะย่อยทั้งหมด ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Analytical thinking and innovation) (อันดับ ๑) ๒) ทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem-solving) (อันดับ ๓) ๓) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking and analysis) (อันดับ ๔) ๔) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม (Creativity, originality and initiative) (อันดับ ๕) และ ๕) ทักษะการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา และการระดมแนวคิด (Reasoning, problem solving and ideation) (อันดับ ๑๐)

๒. กลุ่มทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง (self-management) เป็นความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลา และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะย่อยทั้งหมด ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทักษะการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการมีกลยุทธ์ในการเรียนรู้ (Active learning and learning strategies) (อันดับ ๒) ๒) ทักษะการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ การจัดการความเครียด และความสามารถในการปรับตัว (Resilience, stress tolerance and flexibility) (อันดับ ๙)

๓. กลุ่มทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with people) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยทักษะย่อยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำและการมีอิทธิพลต่อสังคม (Leadership & Social Influence) (อันดับ ๖)

๔. กลุ่มทักษะด้านการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี (Technology use and development) เป็นความสามารถในการเรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหา ประกอบด้วยทักษะย่อยทั้งหมด ๒ ประการ ได้แก่ ๑) ทักษะการใช้ ควบคุม และจัดการเทคโนโลยี (Technology use, monitoring and control) (อันดับ ๗) และ ๒) ทักษะการออกแบบเทคโนโลยีและการเขียนโปรแกรม (Technology design and programming) (อันดับ ๘)



ภาพที่ ๓ ๑๐ ทักษะที่จำเป็นภายในปี ๒๐๒๕ ของ World Economic Forum (๒๐๒๐)

หมายเหตุ จาก “Future of Jobs Report ๒๐๒๐” โดย World Economic Forum, ๒๐๒๐, <https://www.weforum.org/agenda/๒๐๒๐/๑๐/top-๑๐-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

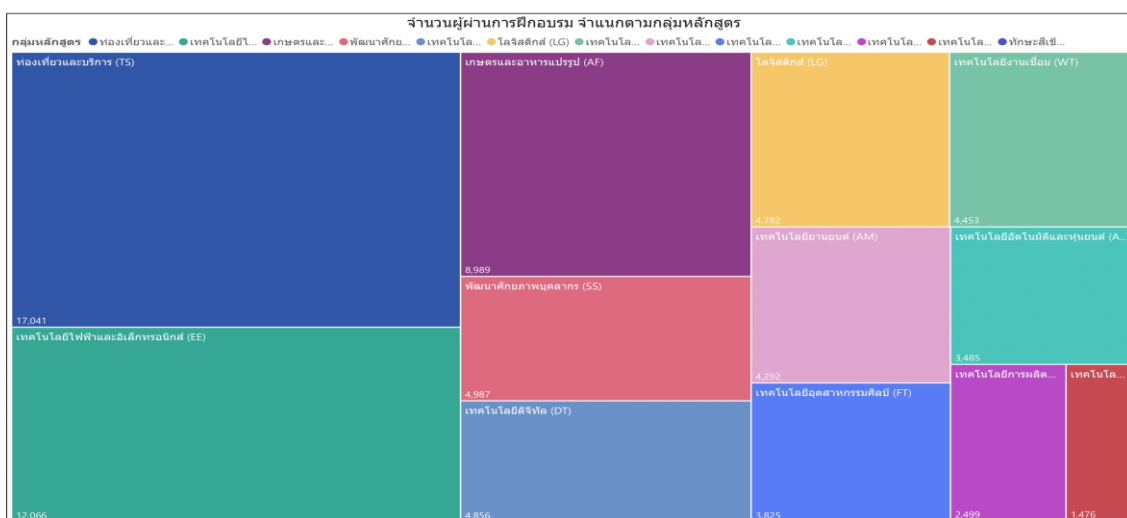
## การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training) การฝึกยกระดับฝีมือ (Upskilling) และ การฝึกอาชีพเสริม (Reskilling) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยมีผู้ลงทะเบียนฝึกอบรมกับทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายทั้งสิ้น ๑๔๐,๔๐๙ ราย เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๓๙,๖๐๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๔๒ ของจำนวนผู้ลงทะเบียนทั้งหมด และมีจำนวน ๑๓๔,๑๙๔ ราย ที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๒ ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ ๔ - ๖ โดยมีประเด็นสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้

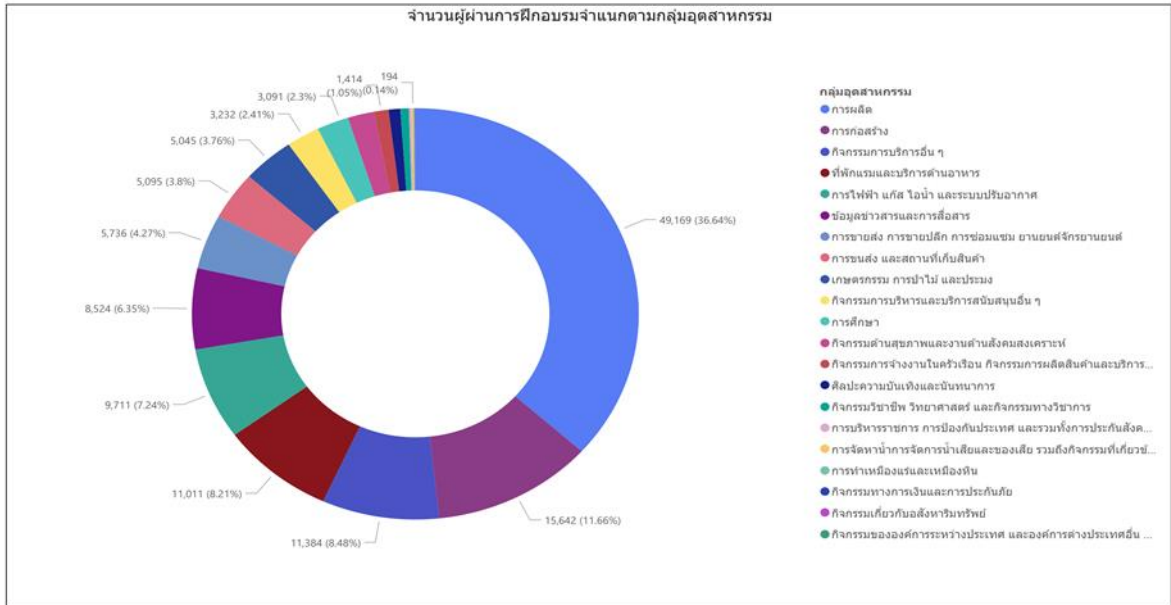
๑. จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อจำแนกตามกลุ่มหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว พบว่า กลุ่มหลักสูตร ๕ อันดับแรก ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ๑) กลุ่มหลักสูตร ท่องเที่ยวและบริการ (TS) ๒) กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (EE) ๓) กลุ่มหลักสูตรเกษตรและอาหารแปรรูป (AF) ๔) กลุ่มหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SS) และ ๕) กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัล (DT)

๒. จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรม ๕ อันดับแรก ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมากที่สุดเกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้ ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริการอื่น ๆ ๔) กลุ่มอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ ๕) กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า แก๊ส ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ

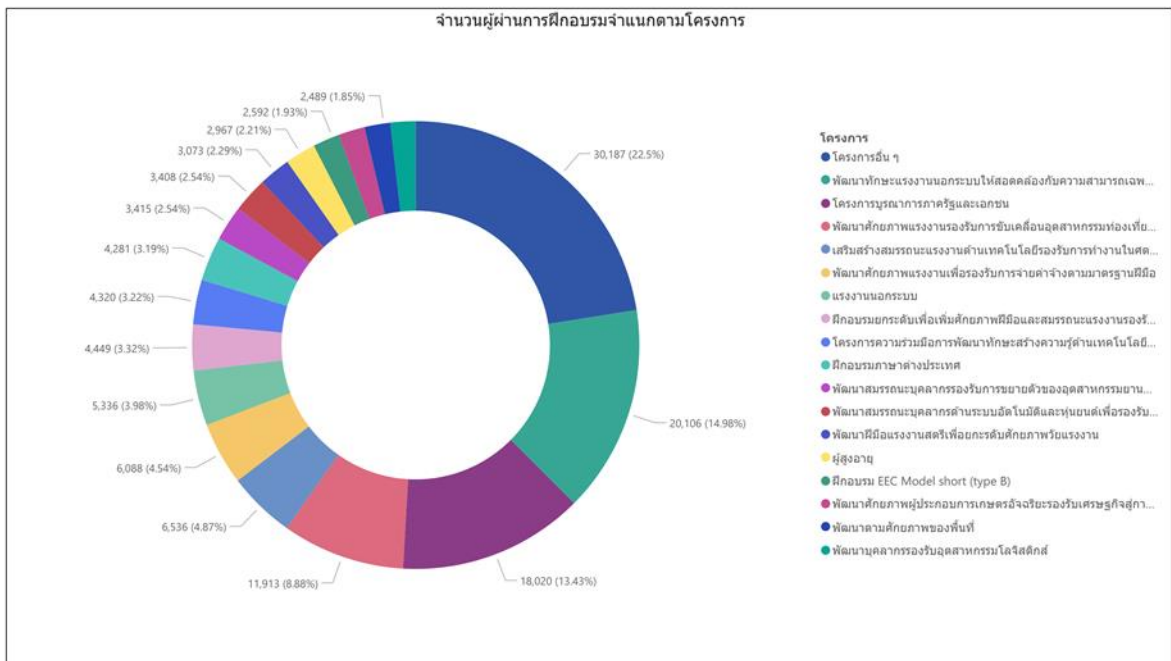
๓. จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อจำแนกตามโครงการแล้ว พบว่า โครงการ ๕ อันดับแรก ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการและมีผู้ผ่านการฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่ ๑) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ๒) โครงการบูรณาการภาครัฐและเอกชน ๓) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง ๔) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๕) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ



ภาพที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มหลักสูตร



ภาพที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

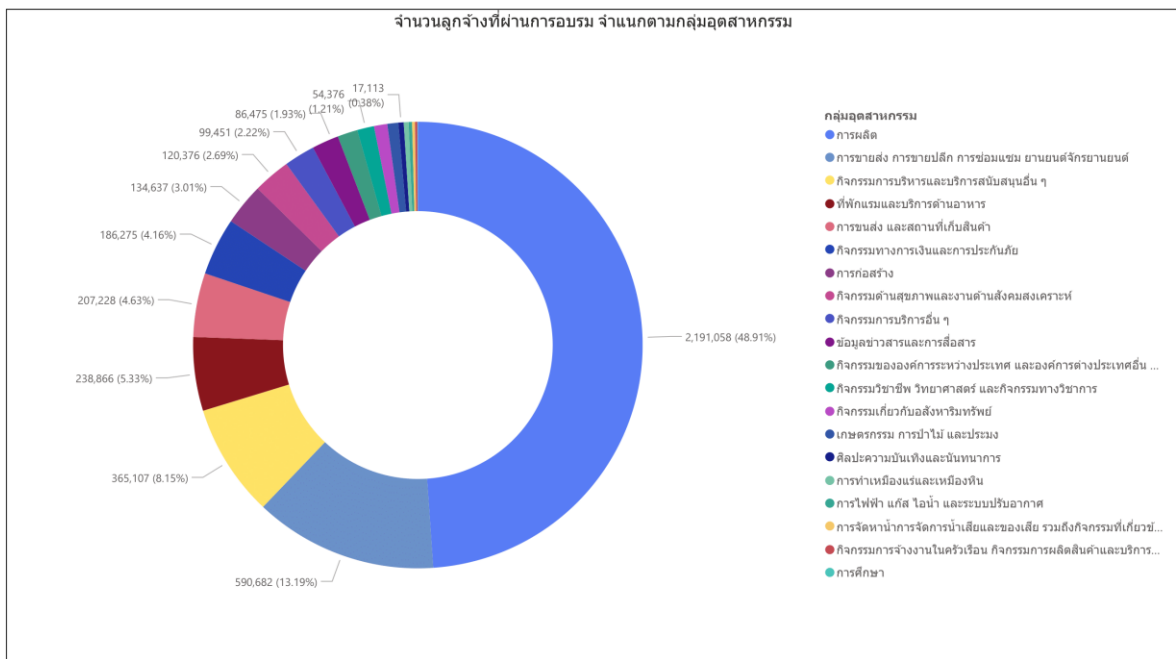


ภาพที่ ๖ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามโครงการ

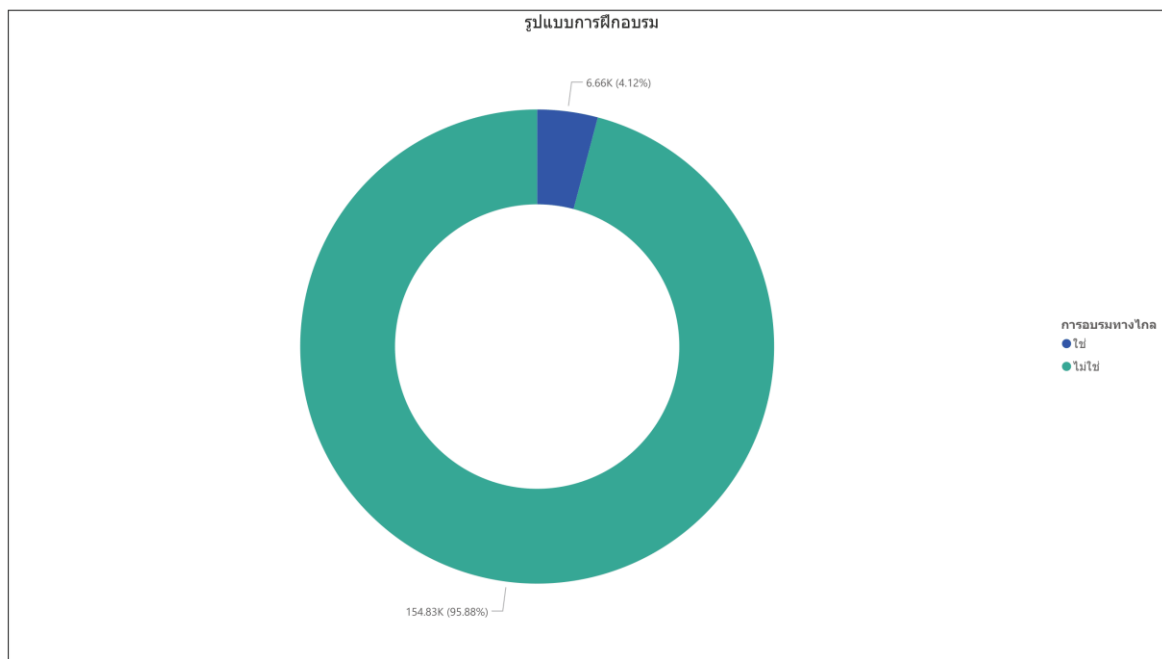
**การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่สถานประกอบกิจการดำเนินการตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน ตอบสนองต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดให้สิทธิและประโยชน์เพื่อจูงใจให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งมีระบบประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยมีผู้มีความรู้ความสามารถ

ที่ได้รับการรับรอง โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คน ขึ้นไป ต้องพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน และยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หากไม่จัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือจัดไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สถานประกอบการได้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองจำนวนกว่า ๔.๕ ล้านคน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองตามพ.ร.บ. ส่งเสริมฯ ผ่านการจำแนกสถานประกอบการตามกลุ่มอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรม ๕ อันดับแรกที่ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนเองตามพ.ร.บ. ส่งเสริมฯ มากที่สุด ได้แก่ ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์จักรยายนต์ ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุนอื่น ๆ ๔) กลุ่มอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ ๕) กลุ่มอุตสาหกรรมขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ ทั้งนี้ สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองตามพ.ร.บ. ส่งเสริมฯ โดยส่วนใหญ่ยังคงดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบออฟไลน์ (Offline) เช่น ในห้องเรียน (classroom) หรือเชิงปฏิบัติการ (workshop-based training) กว่าร้อยละ ๘๖ และอบรมในรูปแบบออนไลน์เพียงร้อยละ ๑๔ เท่านั้น รายละเอียดตามภาพที่ ๗ และ ๘



ภาพที่ ๗ จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการอบรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม



ภาพที่ ๘ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ

### บทวิเคราะห์

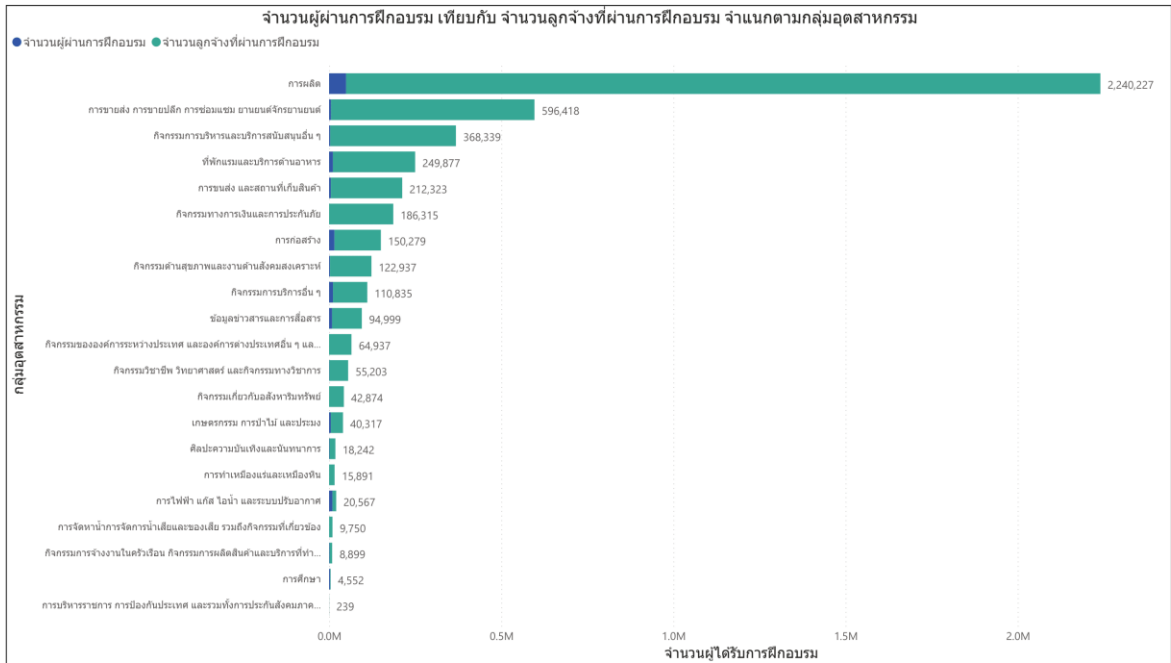
จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นถึงภาพรวมของตำแหน่งงานว่างในตลาดแรงงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับแรงงานไทย ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการและสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ โดยในส่วนนี้ผู้เขียนจะขอวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำเสนอข้อค้นพบที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาจากข้อมูลข้างต้น

๑. เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการและจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมที่สถานประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ ของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า แนวโน้มการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๕ อันดับแรกเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้ ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์จักรยายนต์ ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริการและ บริการสนับสนุนอื่น ๆ ๔) กลุ่มอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และ ๕) กลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ รายละเอียดตามภาพที่ ๘

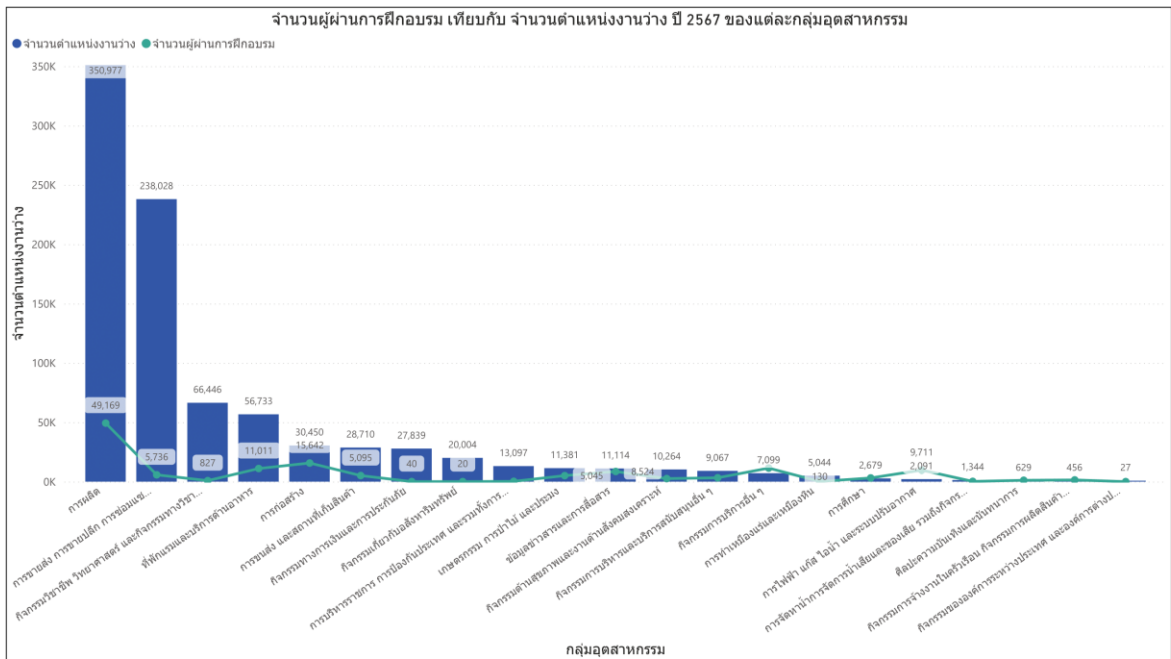
ทั้งนี้ กลุ่มอุตสาหกรรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้มากกว่าสถานประกอบกิจการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการศึกษา และ กลุ่มอุตสาหกรรมบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และรวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ ตามลำดับ

๒. ข้อมูลจำนวนตำแหน่งงานว่าง (ความต้องการแรงงาน) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมจากกรมการจัดหางาน พบว่า มีจำนวนตำแหน่งงานว่างทั้งหมดราว ๘๐๐,๐๐๐ ตำแหน่ง โดยเมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ เทียบกับ จำนวนตำแหน่งงานว่างปี ๒๕๖๗ ของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า สัดส่วนจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ต่อจำนวนตำแหน่งงานว่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๕ โดยที่กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า แก๊ส ใต้น้ำ และระบบปรับอากาศ กลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้ กลุ่มอุตสาหกรรมศิลปะความบันเทิงและนันทนาการ กลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริการอื่น ๆ และกลุ่มอุตสาหกรรมการศึกษาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าจำนวนตำแหน่งงานว่าง รายละเอียดตามภาพที่ ๑๐

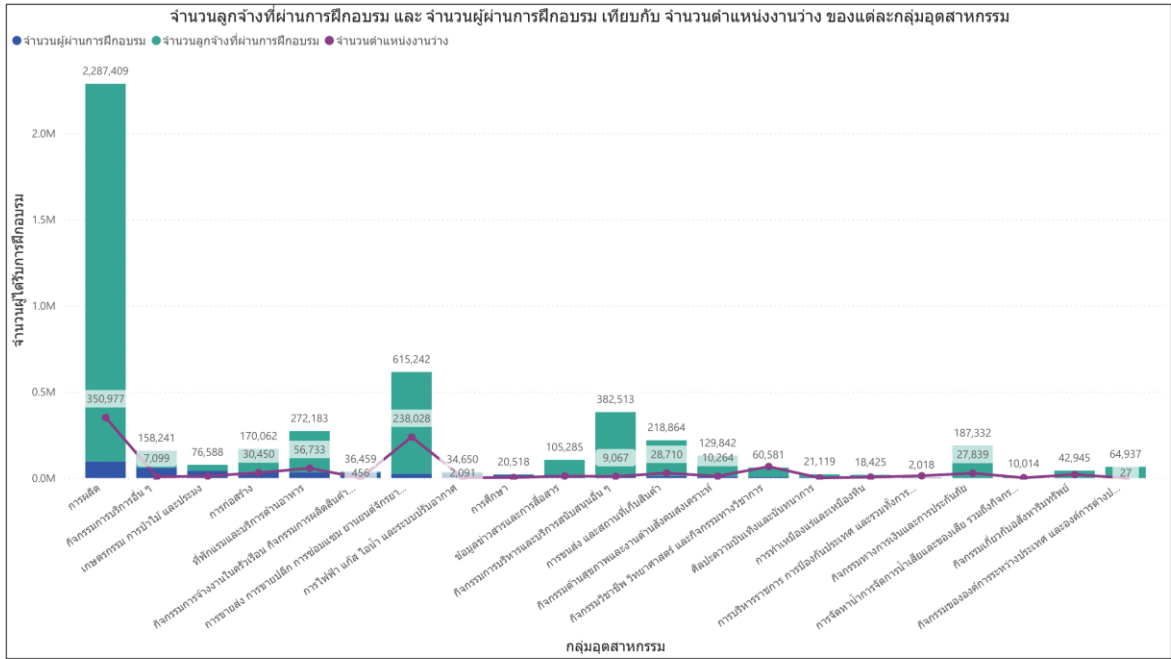
๓. จำนวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการและสถานประกอบกิจการดำเนินการตามพ.ร.บ. ส่งเสริมฯ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่าง (ความต้องการแรงงาน) แล้ว พบว่ามีจำนวน ๒ กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานน้อยกว่าจำนวนตำแหน่งงานว่างประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรมการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และรวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ และกลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ รายละเอียดตามภาพที่ ๑๑



ภาพที่ ๙ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม เทียบกับ จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม



ภาพที่ ๑๐ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม เทียบกับ จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม



ภาพที่ ๑๑ จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรม และจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม เทียบกับ จำนวนตำแหน่งงานว่างของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการคาดการณ์ทักษะที่จำเป็นของแรงงาน เช่น หลักสูตรการยกระดับศักยภาพการทำงานด้วยพลังของปัญญาประดิษฐ์และความสามารถของมนุษย์ (Human-AI Synergy) โดยเป็นการผสมผสานให้มนุษย์สามารถใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับพัฒนาความสามารถเฉพาะของมนุษย์ที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถแทนที่ได้ เช่น ศาสตร์แห่งการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างมั่นคง (Digital Transformation) เป็นต้น

๒. แม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีหลักสูตรที่รองรับกับอาชีพที่มีตำแหน่งงานได้ค่อนข้างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินการได้นั้นพบว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตำแหน่งงานว่างของหลาย ๆ กลุ่มอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอย่างกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และกลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์จักรยานยนต์ รวมทั้ง กลุ่มอุตสาหกรรมที่ส่งเสริมนโยบายหลักของประเทศอย่างกลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ และกลุ่มอุตสาหกรรมการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานพิจารณาจากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างของกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ผ่านการจัดทำคำขอประมาณตามโครงการที่เกี่ยวข้องเพื่อลดช่องว่างของความขาดแคลนในการพัฒนา กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายดังกล่าว เพื่อรองรับตำแหน่งงานว่างในประเทศไทย