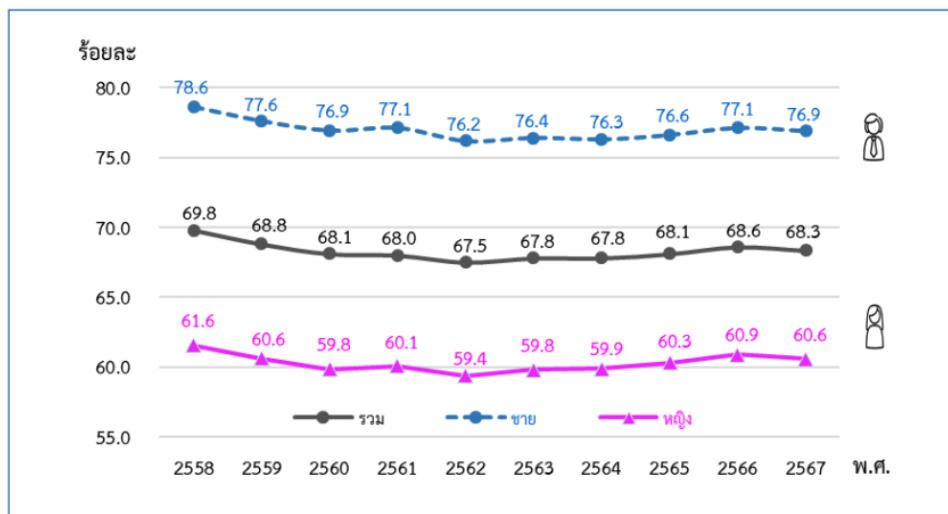


ผลิตภาพแรงงานไทยกับความท้าทายที่ต้องเผชิญ

ประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในตลาดแรงงานท่ามกลางความท้าทายระดับโลกที่เพิ่มขึ้น ตามรายงาน World Employment and Social Outlook: Trends 2025 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ชี้ให้เห็นถึงการชะลอตัวของการเติบโตทางเศรษฐกิจโลก การลดลงของผลิตภาพแรงงาน และปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้น โดยประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ปัจจุบันไทยมีประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) คิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 ภายในปีพ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้อัตราส่วนการพึ่งพิง (Dependency Ratio) สูงขึ้น นั่นหมายถึงคนวัยทำงานต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น นอกจากนี้ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ของไทยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 68 ในปี 2567 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกอยู่ที่ประมาณร้อยละ 60.7 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศจะพบความแตกต่างที่ชัดเจน โดยผู้ชายมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสูงกว่าผู้หญิงประมาณร้อยละ 15 จึงยังคงเป็นความท้าทายสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในตลาดแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2558 - 2567



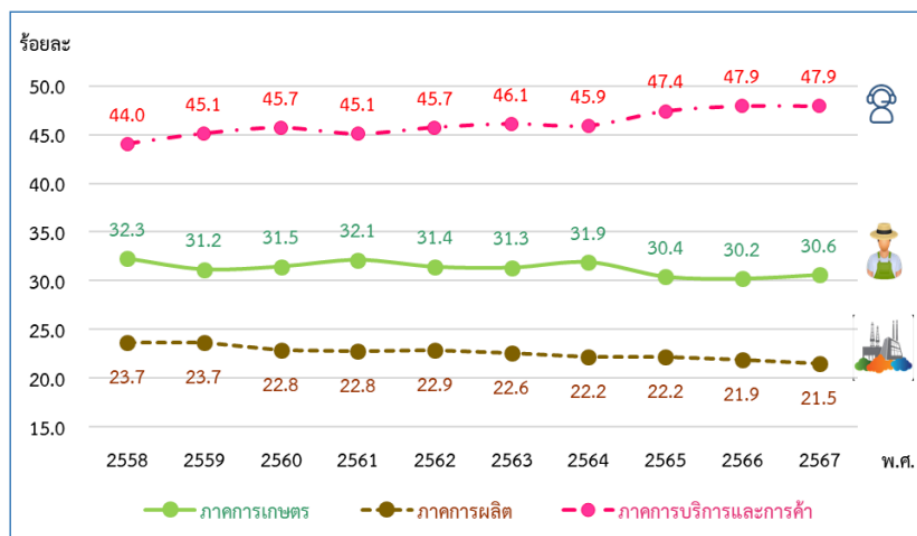
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับอัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำที่ประมาณร้อยละ 1-1.5 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ร้อยละ 5 อย่างไรก็ตาม ตัวเลขนี้อาจไม่สะท้อนสถานการณ์ที่แท้จริงของตลาดแรงงานไทย เนื่องจากไม่ได้นับ

รวมแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าที่ต้องการหรือทำงานที่ไม่สอดคล้องกับทักษะและวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีแรงงานจำนวนมากที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งมักไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างเพียงพอ การว่างงานของเยาวชน (อายุ 15-24 ปี) เป็นประเด็นที่น่ากังวล โดยอัตราการว่างงานของเยาวชนไทยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 5-7 ซึ่งสูงกว่าอัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศประมาณ 4-5 เท่า แม้ว่าจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ร้อยละ 12.6 แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน รวมถึงการขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาด

นอกจากนี้ โครงสร้างการจ้างงานของไทยได้เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา จากเดิมที่เน้นภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก มาสู่การขยายตัวของภาคบริการและอุตสาหกรรม ปัจจุบันสัดส่วนการจ้างงานในภาคบริการของไทยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 48 ภาคเกษตรกรรมประมาณร้อยละ 30 และภาคอุตสาหกรรมประมาณร้อยละ 20 อย่างไรก็ดี ผลผลิตแรงงานในภาคเกษตรของไทยยังต่ำเมื่อเทียบกับภาคอุตสาหกรรมและบริการ ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างภาคส่วนต่างๆ

สัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558 - 2567

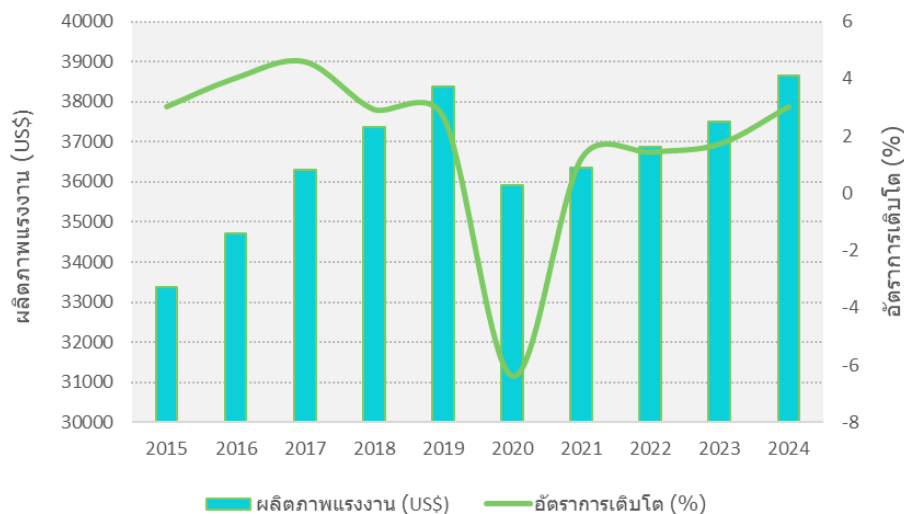


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานของไทย

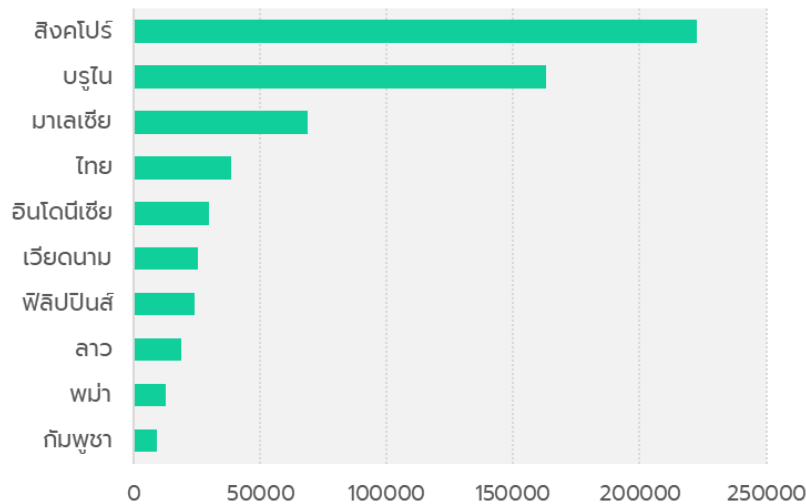
ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (2015-2024) ผลิตภาพแรงงานของไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นในปี 2020 ที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากวิกฤตโควิด-19 ซึ่งหดตัวลงประมาณร้อยละ 6.4 อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 2021 เป็นต้นมา ผลิตภาพแรงงานไทยได้เริ่มฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่ร้อยละ 1.85 ต่อปี เมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานไทยกับกลุ่มประเทศอาเซียน จะเห็นว่าผลิตภาพแรงงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยสิงคโปร์มีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุดที่ 222,412 เหรียญสหรัฐฯ ต่อคนต่อปี (คำนวณตาม PPP) ตามมาด้วยบรูไนและมาเลเซียที่ 162,950 และ 68,775 เหรียญสหรัฐฯ ตามลำดับ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 4 โดยมีผลิตภาพแรงงาน 38,644 เหรียญสหรัฐฯ ซึ่งห่างจากมาเลเซียเกือบ 2 เท่า และห่างจากสิงคโปร์มากกว่า 5 เท่า ความแตกต่างด้านผลิตภาพแรงงานในภูมิภาคนี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน โครงสร้างเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา และการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มของแรงงาน

แนวโน้มผลิตภาพแรงงานไทย และอัตราการเติบโต



ที่มา : ILO Modelled Estimates (ILOEST)

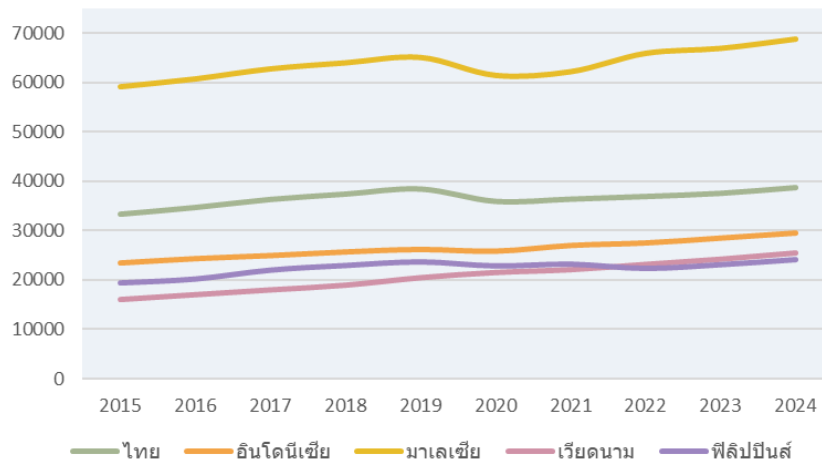
การเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ปี 2024 (มูลค่าเหรียญสหรัฐ)



ที่มา : ILO Modelled Estimates (ILOEST)

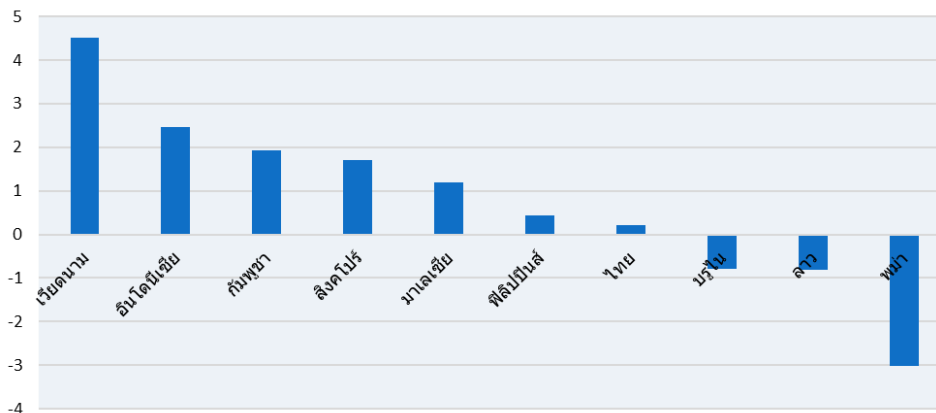
อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบแนวโน้มผลิตภาพแรงงานของมาเลเซียที่เพิ่มขึ้นจาก 59,143 เหรียญสหรัฐฯ ในปี 2015 เป็น 68,775 เหรียญสหรัฐฯ ในปี 2024 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 16) และเวียดนามที่เพิ่มขึ้นจาก 16,010 เหรียญสหรัฐฯ ในปี 2015 เป็น 25,500 เหรียญสหรัฐฯ ในปี 2024 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 59) จะเห็นได้ว่า ช่องว่างระหว่างไทยกับมาเลเซียยังคงกว้างขึ้น ในขณะที่เวียดนามกำลังเร่งตามไทยอย่างรวดเร็ว และเมื่อพิจารณา อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย 5 ปีย้อนหลัง (2020-2024) พบว่า เวียดนามมีอัตราการเติบโตสูงที่สุดที่ ร้อยละ 4.5 ต่อปี ตามมาด้วยอินโดนีเซียและกัมพูชาที่ร้อยละ 2.5 และ 2.0 ตามลำดับ ส่วนไทยมีอัตราการเติบโต เฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.2 ต่อปี ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาค ทั้งนี้อัตราการเติบโตที่ค่อนข้างต่ำของไทยเมื่อเทียบกับ ประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะเวียดนาม สะท้อนให้เห็นถึงความเสี่ยงในการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว หากไทยไม่สามารถเร่งการพัฒนาผลิตภาพแรงงานให้ทันกับประเทศคู่แข่ง

แนวโน้มผลิตภาพแรงงานไทยเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ (มูลค่าเหรียญสหรัฐ)



ที่มา : ILO Modelled Estimates (ILOEST)

อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย 5 ปี (2020-2024)



ที่มา : ILO Modelled Estimates (ILOEST)

ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างด้านผลิตภาพแรงงาน

1. โครงสร้างเศรษฐกิจและการกระจายแรงงาน

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านผลิตภาพแรงงานคือโครงสร้างเศรษฐกิจและการกระจายตัวของแรงงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจ ทั้งนี้จะเห็นว่าไทยยังคงมีสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรกรรมสูงถึงร้อยละ 30.6 ซึ่งเป็นภาคที่มีผลิตภาพต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรมและบริการมาก หากเทียบกับสิงคโปร์ที่มีแรงงานในภาคบริการถึงร้อยละ 85.5 และมาเลเซียที่มีแรงงานในภาคบริการร้อยละ 62.4 โครงสร้างการกระจายแรงงานนี้มีผล

โดยตรงต่อผลิตภาพแรงงานโดยรวมของประเทศ เนื่องจากภาคเกษตรกรรมมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรน้อยกว่า รวมถึงมีมูลค่าเพิ่มต่อหน่วยต่ำกว่าภาคอื่นๆ

2. การลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเทศที่มีผลิตภาพแรงงานสูง เช่น สิงคโปร์และมาเลเซีย มีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา (R&D) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิตและบริการในระดับสูง โดยสิงคโปร์มีการลงทุนด้าน R&D มากกว่าร้อยละ 2 ของ GDP ในขณะที่ไทยลงทุนเพียงประมาณร้อยละ 1 ของ GDP การลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ลดต้นทุน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพแรงงาน

3. คุณภาพการศึกษาและทักษะแรงงาน

คุณภาพการศึกษาและระดับทักษะของแรงงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน ประเทศที่มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและมีการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น สิงคโปร์ จะมีผลิตภาพแรงงานสูงกว่า จากผลการทดสอบ PISA ล่าสุด นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ในทุกวิชา ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาที่ยังต้องได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ ไทยยังมีความท้าทายด้านทักษะแรงงานโดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ

4. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและนโยบายของรัฐ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนและการเติบโตของภาคเอกชน รวมถึงนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมผลิตภาพแรงงาน สิงคโปร์และมาเลเซียมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงและการใช้เทคโนโลยีในการผลิต ไทยมีการดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) แต่ยังคงมีความท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายและการลดอุปสรรคทางธุรกิจ

ความท้าทายที่ไทยต้องเผชิญในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงาน

1. **การขาดแคลนแรงงานทักษะ** ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการขาดแคลนแรงงานทักษะในหลายสาขา โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและภาคบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การแพทย์ครบวงจร และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะ (Skills Mismatch) ระหว่างทักษะที่แรงงานมีกับทักษะที่นายจ้างต้องการ
2. **สังคมผู้สูงอายุ** ไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วกว่าหลายประเทศในอาเซียน ซึ่งส่งผลให้กำลังแรงงานลดลงและมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้น ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างเวียดนามและฟิลิปปินส์ยังคงมีประชากรวัยทำงานจำนวนมาก

3. ช่องว่างเชิงเทคโนโลยี แม้ไทยจะมีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี แต่การนำเทคโนโลยีไปใช้จริงในภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ยังมีข้อจำกัด
4. ความเหลื่อมล้ำด้านผลิตภาพ มีความแตกต่างอย่างมากในด้านผลิตภาพระหว่างบริษัทขนาดใหญ่ และ SMEs รวมถึงระหว่างกิจการที่มีการลงทุนจากต่างประเทศและกิจการท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาผลิตภาพโดยรวมของประเทศเป็นไปอย่างไม่สมดุล

แนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงานของไทย

1. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรที่มีผลิตภาพต่ำไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง พร้อมทั้งยกระดับภาคเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
2. การพัฒนาทักษะแรงงาน เร่งพัฒนาทักษะแรงงานทั้งในระบบการศึกษาและการฝึกอบรมแรงงานในตลาด โดยเฉพาะทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านเทคโนโลยี และทักษะการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
3. การส่งเสริมการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มการลงทุนในการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มผลิตภาพ สนับสนุนการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs การส่งเสริมให้ภาคเอกชนเพิ่มการลงทุนด้าน R&D และนวัตกรรม ผ่านมาตรการจูงใจทางภาษีและการสนับสนุนด้านการเงิน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย และภาคธุรกิจ
4. การปฏิรูประบบการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
5. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ลดอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการลงทุนและนวัตกรรม

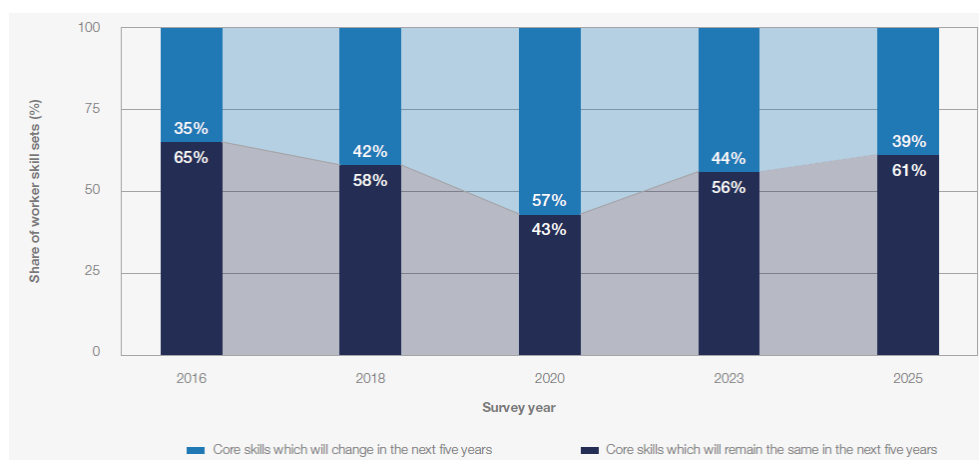
การยกระดับผลิตภาพแรงงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ทั้งนี้จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติ กำลังส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานไทย และไทยก็มีความเสี่ยงสูงที่แรงงานจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะซ้ำๆ และไม่ซับซ้อน เช่น งานบริการลูกค้าพื้นฐาน งานคลังสินค้า และงานประกอบชิ้นส่วนอุตสาหกรรม แต่ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีก็สร้างโอกาสใหม่ๆ สำหรับธุรกิจ โดยเฉพาะในภาคบริการดิจิทัล เช่น พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) แพลตฟอร์มการให้บริการออนไลน์

และอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ดังนั้น ไทยต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา และคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของทักษะในอนาคต จากรายงาน Future of Jobs Report 2025 โดย World Economic Forum ได้วิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มทักษะที่จำเป็นในอนาคตไว้ดังนี้

การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของทักษะ (Expected Disruptions to Skills)

จากรายงานพบว่า นายจ้างคาดการณ์ว่าทักษะหลักของแรงงานประมาณ 39% จะเปลี่ยนแปลงภายในปี 2030 ซึ่งลดลงจากการคาดการณ์ในปี 2023 ที่ 44% สะท้อนให้เห็นว่าแม้ยังคงมีการเปลี่ยนแปลงของทักษะในระดับสูง แต่อัตราการเปลี่ยนแปลงเริ่มคงที่ การลดลงของอัตราการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังอาจสะท้อนถึงการที่องค์กรต่างๆ เริ่มปรับตัวได้ดีขึ้นหลังจากการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในช่วงการระบาดของโควิด-19 และการเร่งรัดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์มาใช้ นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ได้เริ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะ และการฝึกอบรมทักษะใหม่มากขึ้น โดยสัดส่วนของแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจาก 41% ในปี 2023 เป็น 50% ในปี 2025

สัดส่วนการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของทักษะ



ที่มา : World Economic Forum Future of Jobs Surveys 2025

ทักษะหลักที่จำเป็นในปี 2025 (Core Skills)

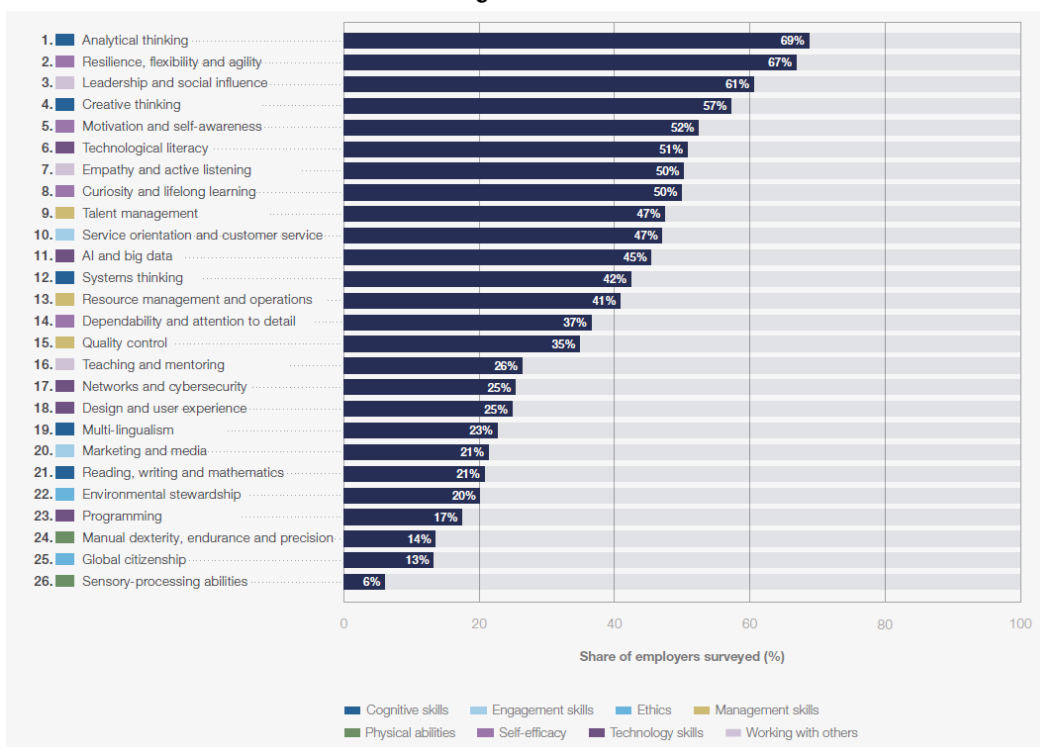
ทักษะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปี 2025 10 อันดับแรกที่นายจ้างเห็นว่าสำคัญมากที่สุดได้แก่

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking): 69%
2. ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสามารถในการปรับตัว (Resilience, flexibility and agility): 67%
3. ภาวะผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (Leadership and social influence): 61%

4. การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking): 57%
5. แรงจูงใจและการตระหนักรู้ตนเอง (Motivation and self-awareness): 52%
6. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technological literacy): 51%
7. ความเห็นอกเห็นใจและการรับฟังอย่างตั้งใจ (Empathy and active listening): 50%
8. ความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Curiosity and lifelong learning): 50%
9. การจัดการคนเก่ง (Talent management): 47%
10. การมุ่งเน้นลูกค้าและการบริการ (Service orientation and customer service): 47%

ทั้งนี้ จะเห็นว่า 5 ทักษะแรกที่น่าจะจํากัดให้มีความสำคัญประกอบด้วยทักษะด้านความคิด (cognitive skills) ทักษะเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล (self-efficacy) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skills) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับทั้งความสามารถในการแก้ปัญหา ความยืดหยุ่นปรับตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อันดับความสำคัญของทักษะหลักในปี 2025



ที่มา : World Economic Forum Future of Jobs Surveys 2025

การเปลี่ยนแปลงของทักษะในช่วงปี 2025-2030

เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทักษะในอีก 5 ปีข้างหน้า ทักษะที่คาดว่าจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นมากที่สุด 10 อันดับแรก ได้แก่

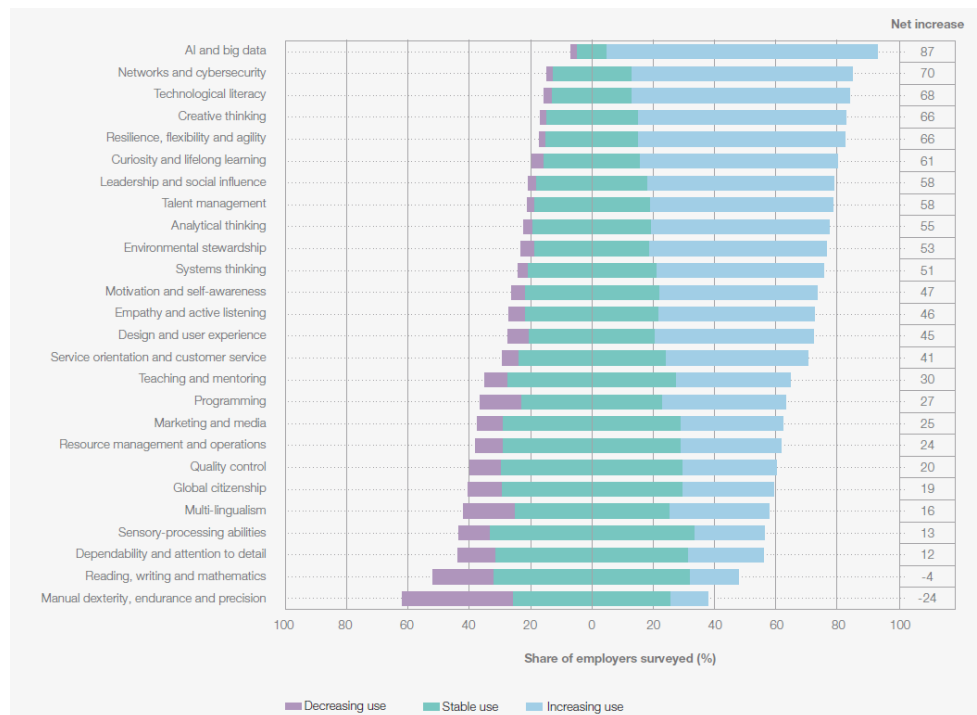
1. ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูลขนาดใหญ่ (AI and big data): +87%
2. เครือข่ายและความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Networks and cybersecurity): +70%
3. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technological literacy): +68%
4. การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking): +66%
5. ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสามารถในการปรับตัว (Resilience, flexibility and agility): +66%
6. ความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Curiosity and lifelong learning): +61%
7. ภาวะผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (Leadership and social influence): +58%
8. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management): +58%
9. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking): +55%
10. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental stewardship): +53%

ในทางตรงกันข้าม ทักษะที่คาดว่าจะมีความสำคัญลดลงมากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่

1. ทักษะการใช้มือ ความอดทน และความแม่นยำ (Manual dexterity, endurance and precision): -24%
2. การอ่าน การเขียน และคณิตศาสตร์ (Reading, writing and mathematics): -4%

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ ข้อมูลขนาดใหญ่ และความปลอดภัยทางไซเบอร์ จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างมาก ควบคู่ไปกับทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวในยุคดิจิทัล ในขณะที่ทักษะด้านการใช้แรงงานทางกายภาพและทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และคณิตศาสตร์จะมีความสำคัญลดลง

การจัดอันดับทักษะที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2025-2030



ที่มา : World Economic Forum Future of Jobs Surveys 2025

ทักษะหลักที่จำเป็นในปี 2030 (Core Skills)

สำหรับทักษะหลักที่จะมีความสำคัญในปี 2030 สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทักษะหลักที่มีความสำคัญในปัจจุบันและคาดว่าจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่น

- ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูลขนาดใหญ่
- การคิดเชิงวิเคราะห์
- การคิดสร้างสรรค์
- ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสามารถในการปรับตัว
- ความรู้ด้านเทคโนโลยี
- ภาวะผู้นำและอิทธิพลทางสังคม
- ความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ทักษะเกิดใหม่ที่ยังไม่สำคัญมากในปัจจุบันแต่คาดว่าจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่น

- เครือข่ายและความปลอดภัยทางไซเบอร์
- การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

3. ทักษะที่มีความสำคัญในปัจจุบันแต่คาดว่าจะไม่เพิ่มขึ้นมาก เช่น

- ความเห็นอกเห็นใจและการรับฟังอย่างตั้งใจ
- การมุ่งเน้นลูกค้าและการบริการ
- การจัดการทรัพยากรและการดำเนินงาน

4. ทักษะที่ไม่สำคัญมากในปัจจุบันและคาดว่าจะไม่เพิ่มขึ้นมาก เช่น

- ความชำนาญในการใช้มือ ความอดทน และความแม่นยำ
- การอ่าน การเขียน และคณิตศาสตร์
- ความน่าเชื่อถือและการใส่ใจในรายละเอียด

สำหรับการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้องค์กรและบุคคลสามารถวางแผนการพัฒนาทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาทักษะในกลุ่มที่ 1 และ 2 ซึ่งจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในอนาคต

การวิเคราะห์ความแตกต่างของทักษะระหว่างงานที่เติบโตและงานที่ถดถอย

จากรายงานได้ศึกษาความแตกต่างของทักษะที่จำเป็นระหว่างงานที่คาดว่าจะเติบโตและงานที่คาดว่าจะถดถอยในอนาคต โดยพิจารณาจาก "ช่องว่างความสำคัญ" (Importance gap) และ "ช่องว่างความเชี่ยวชาญ" (Proficiency gap) ของแต่ละทักษะ

● ทักษะที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

1. ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience, flexibility and agility) เป็นทักษะที่มีความแตกต่างมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการความสามารถในการปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล
2. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology literacy) และการเขียนโปรแกรม (Programming) มีความแตกต่างสูง สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการเทคโนโลยีในทุกสาขาอาชีพ
3. การจัดการทรัพยากรและการดำเนินงาน (Resource management and operations) และ การควบคุมคุณภาพ (Quality control) มีความแตกต่างทั้งในด้านความสำคัญและระดับความเชี่ยวชาญ แสดงให้เห็นว่างานที่เติบโตต้องการการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงความต้องการมาตรฐานที่สูงขึ้นในงานที่กำลังเติบโต
4. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) มีความแตกต่างสูงด้านความสำคัญและปานกลางด้านความเชี่ยวชาญ บ่งชี้ถึงความต้องการทักษะการคิดขั้นสูงในงานที่มีแนวโน้มเติบโต

นอกจากนี้ **ทักษะการใช้มือ ความอดทน และความแม่นยำ (Manual dexterity, endurance and precision)** แสดงความแตกต่างอย่างมากในด้านความเชี่ยวชาญมากกว่าด้านความสำคัญ บ่งชี้ว่าในงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายภาพและยังเติบโตได้ เช่น ช่างร่าง วิศวกรไฟฟ้า ช่างซ่อมเครื่องจักร วิศวกรติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์ ต้องการความเชี่ยวชาญระดับสูงที่ผสมผสานกับทักษะด้านเทคโนโลยีและการแก้ปัญหา ในทางตรงกันข้าม งานที่ถดถอยที่ใช้ทักษะทางกายภาพ เช่น งานการพิมพ์ พนักงานบริการขนส่ง มักต้องการระดับความเชี่ยวชาญที่ต่ำกว่ามาก

ทักษะเดียวที่มีความสำคัญเท่ากันหรือน้อยกว่าในงานที่กำลังเติบโตเมื่อเทียบกับงานที่กำลังถดถอยคือ **การมุ่งเน้นลูกค้าและการบริการ (Service orientation and customer service)** นี่อาจสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการให้บริการหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนการบริการแบบดั้งเดิม หรืออาจบ่งชี้ว่างานบริการแบบดั้งเดิมกำลังเผชิญความท้าทายในการเติบโต

ความแตกต่างของทักษะระหว่างงานที่เติบโตและงานที่ถดถอยมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทักษะแรงงานในการเปลี่ยนผ่านไปสู่อาชีพใหม่ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านความยืดหยุ่น เทคโนโลยี การคิดเชิงวิเคราะห์ และการจัดการทรัพยากร เพื่อเตรียมพร้อมแรงงานสำหรับงานที่มีแนวโน้มเติบโตในอนาคต

ปัจจัยที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทักษะ

ปัจจัยขับเคลื่อนหลัก 5 ประการที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะในอนาคต ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological change)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลงทักษะในช่วง 5 ปีข้างหน้า ทั้งการขยายตัวของการเข้าถึงดิจิทัลและการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีการประมวลผลข้อมูลส่งผลให้ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และข้อมูลขนาดใหญ่ เครือข่ายและความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความรู้ด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทักษะ โดยส่งผลให้ความต้องการทักษะด้านการเขียนโปรแกรมและการคิดเชิงระบบเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันก็ทำให้ความต้องการทักษะด้านกายภาพและทักษะพื้นฐานลดลง จากรายงานยังได้ศึกษาผลกระทบของ Generative AI ต่อทักษะมนุษย์ โดยพบว่าปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพในการเสริม (augment) ทักษะมนุษย์ผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเครื่องจักร มากกว่าการทดแทนทักษะมนุษย์โดยสมบูรณ์ ทักษะที่ต้องการความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หรือการประมวลผลทางประสาทสัมผัสยังคงมีความเสี่ยงต่ำที่จะถูกแทนที่ด้วยปัญญาประดิษฐ์

2. การแยกส่วนของภูมิศาสตร์เศรษฐกิจและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Goeconomic fragmentation and economic uncertainty)

การแยกส่วนของภูมิศาสตร์เศรษฐกิจและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อความต้องการทักษะด้านเครือข่ายและความปลอดภัยทางไซเบอร์ เนื่องจากองค์กรต้องการปกป้องโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลจากภัยคุกคามที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังผลักดันให้เกิดความต้องการทักษะด้านมนุษย์มากขึ้น เช่น ความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำ และความเป็นพลเมืองโลก เพื่อรับมือกับวิกฤตที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและข้อจำกัดในการค้าโลกที่เพิ่มขึ้นยังส่งผลให้ความต้องการทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น เนื่องจากธุรกิจต้องการสร้างนวัตกรรมและรักษาความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางข้อจำกัดทางตลาด

3. การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสีเขียว (Green transition)

การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสีเขียวส่งผลให้ทักษะด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงการปรับตัวของกลยุทธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืน การเพิ่มขึ้นของทักษะนี้ขับเคลื่อนโดยความพยายามในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดคาร์บอน เทคโนโลยีการผลิต การเก็บ และการกระจายพลังงาน ข้อมูลจากรายงานชี้ให้เห็นว่า การให้ความสำคัญกับการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศและโซลูชันด้านพลังงานของผู้ประกอบการไม่เพียงส่งผลต่อความต้องการทักษะ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเติบโตของการจ้างงานสุทธิภายในปี 2030 อีกด้วย

4. การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ (Demographic shifts)

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุและการลดลงของวัยแรงงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว กำลังกลายเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญของความต้องการทักษะ องค์กรกำลังให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารจัดการคนแก่ การสอนและการเป็นพี่เลี้ยง แรงจูงใจและการตระหนักรู้ตนเอง เพื่อรับมือกับประชากรวัยทำงานที่สูงอายุขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการเน้นเพิ่มขึ้นในทักษะด้านความเห็นอกเห็นใจและการรับฟังอย่างตั้งใจ การจัดการทรัพยากร และการบริการลูกค้า สะท้อนถึงความต้องการทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของแรงงานสูงอายุและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมมากขึ้น

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ซึ่งขับเคลื่อนโดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางสังคม ความท้าทายสำคัญของประเทศไทยคือการยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต การพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและการนำเทคโนโลยี AI

มาใช้จะเป็นโอกาสสำคัญสำหรับประเทศไทยในการยกระดับประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ดังนั้นความสำเร็จในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้และการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในทศวรรษหน้า ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนและครอบคลุม

Reference

1. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ตัวชี้วัดแรงงาน พ.ศ. 2567.
https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20241224095313_47556.pdf
2. International Labour Organization (ILO). (2024). ILOSTAT Database. Geneva: International Labour Organization
3. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook Trends 2025
4. World Bank. (2024). World Development Indicators 2024. Washington, D.C.: World Bank.
5. World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Surveys 2025