

Skill Gap: ช่องว่างทักษะที่กำลังฉุดรั้งเศรษฐกิจไทย

ไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นั่นคือ ปัญหา “ช่องว่างด้านทักษะ (Skill Gap)” ของแรงงานไทย ซึ่งปัญหานี้ไม่เป็นเพียงประเด็นด้านการขาดแคลนแรงงานทักษะขั้นสูงเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึง “ความไม่สอดคล้อง” (Mismatch) ระหว่างทักษะของแรงงานกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิต การลงทุน และการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว จากข้อมูลของ Robert Walters Thailand สะท้อนว่า กว่า 67% ขององค์กรไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเหมาะสม ขณะเดียวกันเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มเติบโตชะลอลงเหลือเพียงประมาณ 1.6% ในปี 2026 ซึ่งส่วนหนึ่งสะท้อนข้อจำกัดด้านผลิตภาพแรงงาน

โครงสร้างแรงงานไทย: จุดอ่อนที่ฝังลึก

โครงสร้างแรงงานไทยในปี 2026 ยังคงสะท้อน “ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง” ที่สะสมมาอย่างยาวนาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ปัญหาช่องว่างด้านทักษะ (Skill Gap) ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ภาคอุตสาหกรรมจะมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องก็ตาม โดยจุดอ่อนหลักของโครงสร้างแรงงานไทยสามารถพิจารณาได้จาก 3 มิติสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างการจ้างงาน โครงสร้างระดับทักษะ และโครงสร้างประชากรแรงงาน

มิติที่ 1 โครงสร้างการจ้างงาน

โครงสร้างการจ้างงานของไทยยังคงกระจุกตัวอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพต่ำ โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุว่า ในปี 2025 ประเทศไทยมีแรงงานรวมประมาณ 39-40 ล้านคน โดยกว่า 31% อยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นภาคที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอุตสาหกรรมและบริการ ขณะที่ภาคบริการมีสัดส่วนประมาณ 46% และภาคอุตสาหกรรมประมาณ 23% แม้ภาคบริการจะมีสัดส่วนสูง แต่ส่วนใหญ่ยังเป็นบริการที่ใช้ทักษะต่ำ เช่น ค้าปลีก ร้านอาหาร และบริการทั่วไป ซึ่งมีมูลค่าเพิ่มต่อหัวไม่สูงนัก ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจโดยรวมยังไม่สามารถยกระดับผลิตภาพได้อย่างเต็มที่

มิติที่ 2 โครงสร้างระดับทักษะ

โครงสร้างระดับทักษะแรงงานไทยยังคงมีสัดส่วนแรงงานทักษะต่ำในระดับสูง ข้อมูลจาก World Bank และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มแรงงานทักษะต่ำและกึ่งทักษะ และมีแรงงานเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เป็นแรงงานทักษะสูง ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศพัฒนาแล้วอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้

ยังพบว่าแรงงานไทยจำนวนมากทำงานในลักษณะ “งานซ้ำ (Routine jobs)” ซึ่งมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ และอีกมากกว่า 40% ของงานในประเทศไทยมีความเสี่ยงจาก Automation ในระยะยาว

มิตินี้ 3 โครงสร้างประชากรแรงงาน

โครงสร้างประชากรแรงงานไทยกำลังก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงวัย” อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณแรงงาน โดยข้อมูลจาก สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบุว่า ในปี 2026 ประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่จำนวนแรงงานวัยทำงาน (15–59 ปี) เริ่มหดตัวลง ส่งผลให้ตลาดแรงงานขาดแรงงานรุ่นใหม่ที่สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ได้เร็ว และทำให้การ Reskill / Upskill ทำได้ยากขึ้นในเชิงระบบ

นอกจากนี้ อีกหนึ่งประเด็นเชิงโครงสร้างที่สำคัญคือ “แรงงานนอกระบบ” (Informal Labour) ซึ่งยังคงมีสัดส่วนสูง โดยข้อมูลจาก International Labour Organization ระบุว่า แรงงานนอกระบบของไทยมีสัดส่วนมากกว่า 50% ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มักมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม และสวัสดิการที่จำเป็น ส่งผลให้เกิด “กับดักทักษะต่ำ” (Low-skill trap) ที่ยากต่อการยกระดับผลิตภาพในระยะยาว

ช่องว่างทักษะดิจิทัลและ AI: จุดอ่อนสำคัญของไทย

จากการที่ภาคอุตสาหกรรมเร่งลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และ AI อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ความสามารถของแรงงานในการปรับตัวกลับไม่ทันต่อความต้องการ ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่าง “ความต้องการทักษะ (Skill Demand)” และ “อุปทานทักษะ (Skill Supply)” ที่ขยายตัวรวดเร็ว ข้อมูลจาก World Economic Forum ระบุว่า ภายในปี 2025–2030 ทักษะที่มีความต้องการสูงสุดทั่วโลก ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และความเข้าใจด้านดิจิทัล (Digital Literacy) โดยมากกว่า 44% ของทักษะทั้งหมดของแรงงานจะต้องเปลี่ยนแปลง ภายในระยะเวลา 5 ปี สะท้อนให้เห็นถึงแรงกดดันในการปรับตัวของแรงงานในทุกภาคส่วน

สำหรับประเทศไทย สถานการณ์มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น โดยแรงงานไทยกว่า 74% ยังขาดทักษะดิจิทัลพื้นฐาน เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัล การจัดการข้อมูล และการใช้ซอฟต์แวร์ในงานประจำ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาไปสู่ทักษะขั้นสูง ในขณะเดียวกัน ความต้องการแรงงานด้าน AI และดิจิทัลกลับเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด โดยข้อมูลจาก PwC ชี้ว่า การประยุกต์ใช้ AI สามารถเพิ่มผลิตภาพขององค์กรได้ถึง 20–30% ในหลายอุตสาหกรรม ส่งผลให้ภาคธุรกิจเร่งลงทุนและต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้าน AI, Machine Learning และ Data Science มากขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรด้านดิจิทัลและ AI หลายหมื่นตำแหน่งต่อปี โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ยานยนต์ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ

นอกจากนี้ ปัญหาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแรงงานทักษะชั้นสูง แต่ยังเกิดช่องว่างสองระดับ ได้แก่

1. ช่องว่างด้านทักษะพื้นฐาน (Basic Digital Skills Gap) แรงงานจำนวนมากยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่องว่างด้านทักษะชั้นสูง (Advanced Digital & AI Skills Gap) ขาดผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ AI ในระดับองค์กร

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนชัดในภาคอุตสาหกรรมไทย ซึ่งแม้จะมีการลงทุนในระบบอัตโนมัติ และ Smart Manufacturing เพิ่มขึ้น แต่หลายองค์กรยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงระบบ และปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี ดังนั้น ช่องว่างด้านทักษะดิจิทัลและ AI ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อองค์กร แต่ยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวม โดย OECD ชี้ว่า ประเทศที่สามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลของแรงงานได้อย่างรวดเร็ว จะมีอัตราการเติบโตของผลิตภาพและนวัตกรรมสูงกว่าประเทศที่ปรับตัวช้าอย่างมีนัยสำคัญ

Skill Mismatch: ปัญหาระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน

ปัญหา Skill Gap ของไทยมีรากฐานมาจากความไม่สอดคล้องระหว่างระบบการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลจาก สศช. ระบุว่า อัตราการว่างงานของไทยแม้จะอยู่ในระดับต่ำ (ประมาณ 1.0–1.2% ในช่วงปี 2024–2025) แต่ในกลุ่มบัณฑิตจบใหม่กลับมีอัตราการว่างงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในสาขาสังคมศาสตร์และบริหารธุรกิจ ซึ่งสะท้อนถึงการผลิตกำลังคนที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดมากกว่า ปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งงาน ในขณะเดียวกัน รายงานของ World Bank ชี้ว่า แรงงานไทยมากกว่า 1 ใน 3 (ประมาณ 35–40%) ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และมีสัดส่วนแรงงานจำนวนมากอยู่ในภาวะ “Overqualified” หรือมีวุฒิการศึกษาสูงกว่างานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้เกิดการสูญเสียศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

นอกจากนี้ โครงสร้างการผลิตกำลังคนของไทยยังมีความไม่สมดุลระหว่างสายอาชีวศึกษาและสายสามัญ โดยข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระบุว่า สัดส่วนนักเรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญอยู่ที่ประมาณ 30:70 ในขณะที่ประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ เช่น เยอรมนี หรือเกาหลีใต้ มีสัดส่วนใกล้เคียง 50:50 หรือมากกว่าในสายอาชีพ ซึ่งสะท้อนว่าประเทศไทยยังขาดกำลังคนสายเทคนิคและช่างฝีมือที่เป็นฐานสำคัญของภาคอุตสาหกรรม

อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญคือ “ความล่าช้าในการปรับหลักสูตร” ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยรายงานของ World Economic Forum ระบุว่า ระบบการศึกษาหลายประเทศ รวมถึงไทย ยังใช้เวลาในการปรับหลักสูตรนานกว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ส่งผลให้บัณฑิตที่จบออกมามีทักษะที่ล้าสมัยตั้งแต่วันแรก (Outdated Skills) ในขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการออกแบบหลักสูตรและพัฒนาทักษะแรงงานยังอยู่ในระดับจำกัด

ผลกระทบของ Skill Mismatch ส่งผลกระทบต่อองค์กรและเศรษฐกิจในภาพรวม

- ผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ต่ำกว่าศักยภาพ
- ต้นทุนการฝึกอบรมของภาคธุรกิจเพิ่มขึ้น
- การลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ชะลอตัว เนื่องจากขาดแรงงานที่มีทักษะตรงความต้องการ

Soft Skills และ Future Skills: ช่องว่างที่ถูกมองข้าม

ในบริบทของตลาดแรงงานไทย แม้ว่าการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) และทักษะดิจิทัล (Digital Skills) จะได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง แต่ “ทักษะเชิงพฤติกรรม” (Soft Skills) และ “ทักษะแห่งอนาคต” (Future Skills) กลับยังคงเป็นช่องว่างสำคัญที่ถูกมองข้าม ทั้งที่ในความเป็นจริง ทักษะกลุ่มนี้มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปรับตัว การทำงานร่วมกับเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร จากรายงาน Future of Jobs Report 2025 ของ WEF ระบุว่า ทักษะที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงปี 2025–2030 ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และความยืดหยุ่น (Resilience) โดยนายจ้างมากกว่า 70% ทั่วโลก ให้ความสำคัญกับ Soft Skills ต่อความสำเร็จขององค์กร

สำหรับประเทศไทย ช่องว่างด้าน Soft Skills ยังคงปรากฏอย่างชัดเจน โดยผลสำรวจของ National Institute of Development Administration และ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ระบุว่า นายจ้างไทยมากกว่า 60% ประเมินว่าแรงงานขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการทำงานยุคใหม่

อีกหนึ่งมิติสำคัญของ Future Skills คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (Human-AI Collaboration) ซึ่งกำลังกลายเป็นทักษะหลักในองค์กรยุคใหม่ โดย World Bank ระบุว่า แรงงานที่สามารถผสมผสานการใช้เทคโนโลยีกับทักษะมนุษย์ เช่น การตัดสินใจเชิงจริยธรรม การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ จะมีผลผลิตภาพสูงกว่าแรงงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยจำนวนมากยังขาดทักษะดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับปฏิบัติการและแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมด้าน Soft Skills ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะ (Skill Inequality) ที่ชัดเจนขึ้น

ผลกระทบของช่องว่างด้าน Soft Skills และ Future Skills ส่งผลกระทบต่อองค์กรและเศรษฐกิจในภาพรวม

- การปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงทำได้ช้าลง
- การสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มเกิดขึ้นจำกัด
- ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีลดลง

นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับการพัฒนา Soft Skills ควบคู่กับทักษะเทคนิค จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและนวัตกรรมสูงกว่าในระยะยาว

แนวทางการแก้ไข Skill Gap ของไทย

1. ปฏิรูปการพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill-Upskill อย่างเป็นระบบ)

ภาครัฐและเอกชนต้องร่วมกันพัฒนาระบบ Reskilling และ Upskilling ที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมจริง โดยมุ่งเน้น

- หลักสูตรระยะสั้น (Short courses)
- การเรียนรู้แบบ Work-based learning
- การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนรู้

2. สร้าง Ecosystem ความร่วมมือ “รัฐ-เอกชน-การศึกษา”

การแก้ Skill Gap ไม่สามารถทำได้โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง จำเป็นต้องสร้าง “Skill Ecosystem” ที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน เพื่อให้การพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับความต้องการจริง

3. เร่งพัฒนาทักษะ Digital & AI เป็น “ทักษะพื้นฐาน”

ในปี 2026 ทักษะดิจิทัลไม่ควรถูกมองว่าเป็นทักษะเฉพาะทางอีกต่อไป แต่ควรเป็น “ทักษะพื้นฐาน” ของแรงงานทุกคน เช่นเดียวกับการอ่านและการเขียน

4. ปรับองค์กรสู่ Human-Centric & Learning Organization

องค์กรต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้ใช้แรงงาน” เป็น “ผู้พัฒนาศักยภาพคน” โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

สำหรับ Skill Gap ไม่ใช่เพียง “ปัญหาทักษะ” แต่เป็น “ความท้าทายเชิงโครงสร้าง” ที่ส่งผลกระทบต่ออนาคตเศรษฐกิจไทยโดยรวม หากประเทศไทยไม่สามารถเร่งปิดช่องว่างดังกล่าวได้อย่างจริงจัง อาจส่งผลให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีไม่ก่อให้เกิดผลิตภาพอย่างที่คาดหวัง และทำให้ไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ในทางกลับกัน หากสามารถพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ Skill Gap จะไม่ใช่เพียง “ปัญหา” แต่จะกลายเป็น “โอกาส” ในการยกระดับเศรษฐกิจไทยสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *ภาวะการทำงานของประชากร*. https://www.nso.go.th/public/e-book/Statistical-Yearbook/SYB-2025_webPage/Page_SYB_TH.html
2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2568*. https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2026/20251126091907_74347.pdf
3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). *รายงานภาวะสังคมไทย*. <https://www.nesdc.go.th/info/social-aspect-2/>
4. OECD. (2025). *OECD Economic Surveys: Thailand*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-thailand-2025_426b9bc0-en.html

5. World Bank. (2024). *Thailand Economic Monitor*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099062924133030977/pdf/P50100914f725005f1b9211803e7e17020a.pdf>
6. World Bank. 2024. *Fostering Foundational Skills in Thailand: From a Skills Crisis to a Learning Society*.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/099021424061519032/P1734411f818b80a9190d813a4e0c04f02c>.
7. World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
8. PwC. (2025). *Global AI Jobs Barometer*. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>
9. McKinsey & Company. (2024). *Skill Shift: Automation and the Workforce*.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>