

Green Skills ทักษะสำคัญในตลาดแรงงานยุค 2026

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ได้กลายเป็นเมกะเทรนด์ที่กำหนดทิศทางเศรษฐกิจโลกอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) และเป้าหมาย Net-Zero Emissions ภายในปี 2050 ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างตลาดแรงงานทั่วโลก การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวไม่ได้เพียงสร้างงานใหม่ แต่ยังเปลี่ยนทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานในทุกอุตสาหกรรม ภายใต้บริบทนี้ “Green Skills” หรือ “ทักษะสีเขียว” จึงกลายเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญที่สุดในตลาดแรงงานยุค 2026 โดยมีบทบาททั้งในเชิงการสร้างผลิตภาพ (Productivity) การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และความยั่งยืนในระยะยาว

ความหมายของ Green Skills

Green Skills หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ค่านิยม และทัศนคติที่จำเป็นในการสนับสนุนสังคมที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. Technical Green Skills (ทักษะทางเทคนิค)

ทักษะเชิงวิชาชีพและความสามารถด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาเทคโนโลยีที่ยั่งยืน ซึ่งถือเป็นแกนหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) และการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอนต่ำ (Low-carbon economy)

ในบริบทของตลาดแรงงานปี 2026 ทักษะกลุ่มนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะวิศวกรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ได้ขยายไปสู่แรงงานในหลากหลายอุตสาหกรรม เช่น การผลิต ก่อสร้าง พลังงาน โลจิสติกส์ และเกษตรกรรม โดยมีลักษณะสำคัญคือ การบูรณาการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง

ตัวอย่างกลุ่มทักษะ เช่น ทักษะด้านพลังงาน (Energy-related Skills) ทักษะด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากร ทักษะด้านการออกแบบและการผลิตที่ยั่งยืน และทักษะด้านการวัดและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. Green Soft Skills (ทักษะทางพฤติกรรม)

ทักษะด้านพฤติกรรม ทัศนคติ และกระบวนการคิดที่สนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ซึ่งแตกต่างจาก Technical Green Skills ตรงที่ไม่ได้เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเชิงเทคนิค แต่เป็น “ทักษะพื้นฐานเชิงมนุษย์” ที่ช่วยให้บุคคลสามารถนำแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมไปประยุกต์ใช้ในงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับตลาดแรงงานปี 2026 Green Soft Skills กลายเป็น “ตัวเร่ง (enabler)” สำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว เนื่องจากแม้องค์กรจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่หากบุคลากรขาด mindset และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความยั่งยืน การเปลี่ยนผ่านก็จะไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ

ตัวอย่างกลุ่มทักษะ เช่น การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Adaptability & Lifelong Learning) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน (Sustainability-oriented Innovation) เป็นต้น

3. Transversal Skills (ทักษะข้ามสายงาน)

ทักษะที่สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายอาชีพและอุตสาหกรรม โดยไม่จำกัดเฉพาะสาขาวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง ในบริบทของ Green Economy ทักษะกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืนไม่ได้เกิดขึ้นในหน่วยงานเดียว แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ (system-wide transformation)

ในตลาดแรงงานปี 2026 Transversal Skills จึงทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่าง Technical Green Skills (ทักษะเชิงเทคนิค) และ Green Soft Skills (ทักษะเชิงพฤติกรรม) กล่าวคือ เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ และนำไปใช้ในบริบทจริงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างกลุ่มทักษะ เช่น ทักษะดิจิทัลเพื่อความยั่งยืน (Digital Skills for Sustainability) การคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้ข้อมูล (Analytical & Data-driven Thinking) การบริหารโครงการและการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Project & Change Management) เป็นต้น

แนวโน้ม Green Skills ในตลาดแรงงานโลก

การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวกำลังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานใน 3 มิติสำคัญ

1. การเติบโตของ “Green Jobs”

การเติบโตของ “Green Jobs” หรือ “งานสีเขียว” เป็นหนึ่งในปรากฏการณ์สำคัญของตลาดแรงงานโลก ในช่วงปี 2020–2030 โดยเฉพาะในปี 2026 ที่การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Low-carbon economy) เริ่มเข้าสู่ระยะเร่งตัว (Acceleration phase) อย่างชัดเจน งานสีเขียวไม่ได้หมายถึงเพียงอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมโดยตรงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงงานที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หรือเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในทุกภาคเศรษฐกิจ

ข้อมูลจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น OECD และ ILO สะท้อนแนวโน้มที่ชัดเจนว่า

- งานที่เกี่ยวข้องกับ Green Economy มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ประมาณ 20% ของแรงงานในประเทศพัฒนาแล้วมีบทบาทเกี่ยวข้องกับ Green Transition

- ความต้องการทักษะสีเขียวอาจเพิ่มขึ้นถึง 241 ล้านตำแหน่งภายในปี 2030 โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมหลัก เช่น
- พลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy)
- การก่อสร้างอาคารเขียว (Green Building)
- การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV)
- การจัดการของเสียและเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

2. การ “Transform” งานเดิม

การ “Transform” งานเดิม หมายถึงกระบวนการที่งานหรืออาชีพที่มีอยู่เดิมถูกปรับเปลี่ยนบทบาท ทักษะ และกระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) โดยไม่ได้ถูกแทนที่หรือหายไปทั้งหมด แต่ถูกยกระดับให้สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และตอบโจทย์มาตรฐานความยั่งยืนในระดับสากล โดยในปี 2026 แนวโน้มสำคัญของตลาดแรงงานคือ งานส่วนใหญ่จะไม่ถูกแทนที่ (job replacement) แต่จะถูกปรับเปลี่ยน (job transformation) ซึ่งทำให้ความต้องการ Green Skills แทรกซึมเข้าสู่ทุกอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงงานเดิมสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ระดับสำคัญดังนี้

1. การเพิ่มทักษะใหม่ (Skill Augmentation) โดยงานเดิมยังคงอยู่ แต่ต้องเพิ่มทักษะด้านสิ่งแวดล้อม เช่น วิศวกรจะต้องเข้าใจ Energy Efficiency และ Carbon Reduction หรือฝ่ายจัดซื้อจะต้องพิจารณา Green Procurement
2. การปรับกระบวนการทำงาน (Process Transformation) กระบวนการทำงานถูกออกแบบใหม่ให้ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงงาน การลดของเสียในสายการผลิต เป็นต้น
3. การเปลี่ยนบทบาทงาน (Role Redesign) บางตำแหน่งงานถูกขยายบทบาท เช่น ผู้จัดการเพิ่มหน้าที่ด้าน ESG นักบัญชีต้องจัดทำรายงาน Sustainability

3. การเปลี่ยนแปลงคุณภาพแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ไม่ได้ส่งผลเพียงจำนวนงาน แต่ยังส่งผลเชิงลึกต่อคุณภาพของแรงงาน (Workforce Quality) ทั้งในด้านทักษะ รายได้ โครงสร้างอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน โดยในปี 2026 แนวโน้มดังกล่าวมีความชัดเจนมากขึ้น จากแรงกดดันของนโยบาย Net Zero การลงทุนด้าน ESG และการเร่งใช้เทคโนโลยีสีเขียวในภาคอุตสาหกรรม

หนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสำคัญคือ “การเพิ่มระดับทักษะ” ของแรงงาน โดยเฉพาะการผสมผสานระหว่าง Green Skills, Digital Skills และ Analytical Skills ทำให้แรงงานในยุคใหม่ต้องมีความสามารถมากกว่าทักษะ

เฉพาะทาง เช่น วิศวกรจะต้องเข้าใจทั้งพลังงานและข้อมูล (Data) หรือ ผู้จัดการต้องเข้าใจ ESG และกลยุทธ์ธุรกิจ แนวโน้มนี้ทำให้เกิด “Multi-skilled workforce” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพ

แม้ Green Economy จะสร้างโอกาส แต่ก็ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะมากขึ้น โดยกลุ่มที่มีทักษะสูง (High-skill workers) คือมีทักษะด้าน Green และ Digital จะได้ค่าจ้างสูง และมีความมั่นคงในงาน ในขณะที่กลุ่มที่มีทักษะต่ำ (Low-skill workers) จะได้ค่าจ้างต่ำและเสี่ยงต่อการถูกแทนที่ ซึ่งแนวโน้มนี้สะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำด้านทักษะ (Skill Inequality) ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญของนโยบายแรงงาน

Green Skills สำหรับประเทศไทย: การยกระดับทักษะแรงงานสู่เศรษฐกิจสีเขียว

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนา Green Skills ไม่ได้เป็นเพียงแนวโน้มระดับโลก แต่เป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) และเป้าหมาย Carbon Neutrality (ปี 2050) และ Net Zero Emissions (ปี 2065) ซึ่งกำลังผลักดันให้โครงสร้างอุตสาหกรรมไทยต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว

1. อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ต้องการ Green Skills

ประเทศไทยมีอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่ต้องการ Green Skills อย่างชัดเจน ได้แก่

1.1 ยานยนต์ไฟฟ้า (EV Industry)

- การผลิตแบตเตอรี่
- ระบบจัดการพลังงาน (Battery Management System)
- การรีไซเคิลแบตเตอรี่

1.2 พลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy)

- Solar, Wind, Biomass
- Smart Grid และ Energy Storage

1.3 เกษตรและอาหาร (Sustainable Agriculture)

- เกษตรแม่นยำ (Precision Farming)
- การลดการใช้สารเคมี
- การจัดการทรัพยากรน้ำ

1.4 การท่องเที่ยวและบริการ (Green Tourism)

- การจัดการทรัพยากรในโรงแรม
- การลดของเสียและพลังงาน
- มาตรฐานการท่องเที่ยวยั่งยืน

2. ช่องว่าง Green Skills ของประเทศไทย

แม้ประเทศไทยจะเริ่มขับเคลื่อนเศรษฐกิจสีเขียวอย่างจริงจังภายใต้โมเดล BCG และเป้าหมาย Net Zero แต่ช่องว่างทักษะสีเขียว (Green Skills Gap) ยังคงเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการทักษะของภาคธุรกิจกับอุปทานทักษะของแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงปี 2025–2026 ที่การเปลี่ยนผ่านกำลังเร่งตัวอย่างรวดเร็ว

ลักษณะของ Green Skills Gap ในประเทศไทย

- Skill Shortage ขาดแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น พลังงานหมุนเวียน, Carbon Accounting
- Skill Mismatch ทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม
- Skill Obsolescence ทักษะเดิมล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่

ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นพร้อมกัน ทำให้การปรับตัวของตลาดแรงงาน “ช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ”

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการไทยในการพัฒนา Green Skills

การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวไม่ใช่ “ทางเลือก” แต่เป็น “เงื่อนไขของการแข่งขัน” ในตลาดโลก ผู้ประกอบการไทยโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและ SMEs จำเป็นต้องยกระดับทั้งทักษะแรงงาน (Green Skills) และรูปแบบธุรกิจ (Business Model) ควบคู่กัน เพื่อรับมือกับแรงกดดันด้าน ESG, Carbon Regulation และความคาดหวังของลูกค้าในห่วงโซ่อุปทานโลก

1. กำหนด “Green Strategy” ให้ชัดเจนระดับองค์กร โดยเริ่มจากการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนว่าองค์กรจะไปทิศทางไหนในเรื่องความยั่งยืน เช่น เป้าหมายลดคาร์บอน (Carbon Reduction / Net Zero) เป้าหมายด้านพลังงานและของเสีย และการยกระดับมาตรฐาน ESG เป็นต้น

ทั้งนี้องค์กรควรเชื่อมโยง Green Strategy เข้ากับกลยุทธ์ธุรกิจ ไม่ใช่แยกส่วนกันทำ และการกำหนด KPI ที่วัดผลได้ เช่น ร้อยละของการลดพลังงาน / ต้นทุน

2. ลงทุนใน Green Skills อย่างเป็นระบบ ผู้ประกอบการควรมองทักษะเป็นการลงทุนระยะยาว ไม่ใช่ต้นทุน โดยเริ่มจากการจัดทำ Skill Mapping เพื่อระบุทักษะที่องค์กร “ขาด” รวมถึงกำหนดการพัฒนา 3 กลุ่มทักษะพร้อมกัน ทั้ง Technical Green Skills, Green Soft Skills และ Transversal Skills (Digital กับ ESG)

3. เร่ง Reskill / Upskill แรงงาน (โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการ) แรงงานระดับปฏิบัติการคือ หัวใจของการเปลี่ยนแปลงจริง ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมแบบ “On-the-job training” การใช้ Micro-learning / Short course และการสร้าง “Green Champion” ในแต่ละหน่วยงาน โดยองค์กรควรมุ่งเน้นในเรื่องการลดของเสีย การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับพฤติกรรมการทำงาน

4. ใช้ Digital Technology เป็นตัวเร่ง ซึ่งการพัฒนา Green Skills จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเมื่อผสานกับ Digital โดยองค์กรควรใช้ Data Analytics ในการวิเคราะห์พลังงาน / ขนส่ง การใช้ IoT เพื่อติดตามการใช้ทรัพยากรแบบ real-time หรือการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในเรื่องการลดต้นทุน การเพิ่ม productivity และสามารถวัดผล ESG ได้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

1. OECD. (2025). *OECD Skills Outlook 2025: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*.
2. ILO. (2025). *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*.
3. OECD. (2024). *Employment and Skills Policies for the Green Transition*.
4. European Commission. (2023). *GreenComp: The European Sustainability Competence Framework*.
5. LinkedIn. (2023). *Global Green Skills Report 2023*.
6. World Bank. (2023). *World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies* (sections on labor skills and green transition).
7. Cedefop. (2021). *Skills for Green Jobs: European Synthesis Report*.