

บทสรุปผู้บริหาร

จากข้อมูลของกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำให้เห็นว่าการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งผลกระทบทำให้รูปแบบการทำงานและการจ้างงานมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาเพิ่มขึ้น และมีจำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น เป็นต้น

จากกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ทำให้กระแสยุคปกติใหม่ (New Normal) เป็นที่พูดถึงกันอย่างกว้างขวาง และรวมไปถึงแนวทางการพัฒนากลุ่มทักษะใหม่ที่ตอบสนองกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดย The World Economic Forum หรือ WEF ได้เปิดเผยข้อมูลในรายงาน The World Economic Forum's Future of Jobs 2023 Report ถึงทักษะแห่งอนาคต ๑๐ ด้าน ที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการประกอบด้วย ทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ทักษะความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (Resilience, Flexibility, and Agility) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักรู้ในตนเอง (Motivation and Self-Awareness) ทักษะความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Curiosity and Lifelong Learning) ทักษะความรู้ทางดิจิทัลและเทคโนโลยี (Technological Literacy) ทักษะการพึ่งพาตนเองและใส่ใจในรายละเอียด (Dependability and attention to Detail) ทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเป็นผู้ฟังที่ดี (Empathy and Active Listening) ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Leadership and Social Influence) และทักษะการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) นอกจากนี้ ในรายงานฉบับดังกล่าวยังระบุว่าตั้งแต่วันนี้ถึงปี พ.ศ.๒๕๗๐ มีการคาดการณ์ว่าพนักงานที่ทำงานในภาคธุรกิจกว่าร้อยละ ๔๔ อาจต้องเปลี่ยนตำแหน่งงาน เพราะเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นในแบบที่ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจไม่สามารถปรับตัวได้ทัน และส่งผลให้การจัดการอบรมให้แก่พนักงานได้ไม่ทันทั่วถึง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) การฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) และการฝึกอาชีพเสริม (Extra Job Training)

ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งกลุ่มหลักสูตรการฝึกอบรมตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน ๑๒ กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เทคโนโลยียานยนต์ เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เกษตรและอาหารแปรรูป เทคโนโลยีก่อสร้าง เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์ โลจิสติกส์ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท่องเที่ยวและบริการ และเทคโนโลยีงานเชื่อม โดยส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมทักษะประเภท Hard Skill หรือ Technical Skill มีเพียง ๒๐ หลักสูตรในกลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นการฝึกอบรมทักษะประเภท Soft Skill เช่น กลยุทธ์การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาตนเองสำหรับการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เทคนิคการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับทักษะอนาคตที่ตลาดแรงงานต้องการตามการศึกษาของ The World Economic Forum

เนื่องจากทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ส่วนใหญ่เป็นทักษะประเภท Soft Skill ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดจากการหมั่นฝึกฝนและกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กลายเป็นนิสัย กองแผนงานและสารสนเทศ ขอเสนอแนวทางการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถดำเนินการได้ ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑) การจัดทำหลักสูตร Soft Skill ในแต่ละทักษะเป็นหลักสูตรเฉพาะ และมีชุดสื่อการฝึกประกอบในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้เกิดการฝึกฝนในทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒) การเพิ่มหัวข้อทักษะ Soft Skill ในแต่ละหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับทักษะ Soft Skill ที่เป็นที่ต้องการในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการถ่ายทอดทักษะ Soft Skill ในทุกหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม

กองแผนงานและสารสนเทศ

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย

๔ กันยายน ๒๕๖๖

รายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ตลาดแรงงานต้องการ

๑. สถานการณ์แรงงานด้านแรงงานภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙

จากข้อมูลของกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นปีที่ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ พบว่า GDP ของประเทศหดตัว ร้อยละ ๖.๑ เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๒.๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนลดลงร้อยละ ๑.๐ เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๔.๐ ในปีพ.ศ. ๒๕๖๒ การลงทุนภาคเอกชนลดลงร้อยละ ๘.๔ เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๒.๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ การส่งออกสินค้าลดลงร้อยละ ๖.๖ โดยปริมาณส่งออกและราคาส่งออกลดลงร้อยละ ๕.๙ และร้อยละ ๐.๘ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ดุลบัญชีเดินสะพัดของไทยยังเกินดุลร้อยละ ๓.๓ ของ GDP และอัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ -๐.๘ ในด้านการผลิต การผลิตสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมงลดลงร้อยละ ๓.๔ และการผลิต สาขาอุตสาหกรรมลดลงร้อยละ ๕.๗ ส่วนสาขาที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ซึ่งหดตัวร้อยละ ๓๖.๖ เนื่องจากการลดลงของจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ในมุมมองด้านแรงงาน พบว่าประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๖.๘๕ ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๕๔ ล้านคน (ร้อยละ ๖๗.๘๐) โดยในกำลังแรงงาน ๓๘.๕๔ ล้านคน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ๓๗.๖๘ ล้านคน (ร้อยละ ๙๗.๗๖) และผู้ว่างงาน ๐.๘๖ ล้านคน (ร้อยละ ๒.๒๔) ซึ่งมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๘ โดยเพศชายมีอัตราการว่างงานสูงกว่าเพศหญิง ในจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด ๐.๘๖ ล้านคน พบว่ากลุ่มอายุ ๒๕ - ๔๙ ปี มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๖ ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี คิดเป็น ร้อยละ ๔๓.๑๑ โดยกลุ่มผู้ที่จบมัธยมศึกษามีการว่างงานสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๑ รองลงมาคือ กลุ่มอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๗ ของผู้ว่างงานทั้งหมด นอกจากนี้การจ้างงานมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปมีอัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาอยู่ที่ร้อยละ ๑๙.๑๒ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๑๖.๗๒ และรูปแบบการประกอบอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยพบว่ามีผู้ประกอบอาชีพอิสระคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐.๖๒ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๕๐.๓๙ ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๘ ลดลงจากปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๔๙.๖๑ จากการข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลกระทบทำให้รูปแบบการทำงานและการจ้างงานมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ทักษะแห่งอนาคตที่ตลาดแรงงานต้องการ

จากกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ทำให้กระแสยุคปกติใหม่ (New Normal) เป็นที่พูดถึงกันอย่างกว้างขวาง และรวมไปถึงแนวทางการพัฒนากลุ่มทักษะใหม่ที่ตอบสนองกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดย The World Economic Forum หรือ WEF ได้เปิดเผยข้อมูลในรายงาน The World Economic Forum's Future of Jobs 2023 report ถึงทักษะแห่งอนาคต ๑๐ ด้าน ที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการโดยระบุข้อค้นพบสำคัญ ดังนี้

- ทักษะในด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และ ทักษะด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะเป็นทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการมากที่สุดภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐
- ทักษะความเป็นผู้นำและผู้สร้างแรงบันดาลใจให้สังคม ทักษะด้านความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นทักษะที่มาแรงและคาดว่าจะเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในอนาคตอันใกล้
- ๖ ใน ๑๐ ของคนทำงาน ต้องการการฝึกอบรมทักษะใหม่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ แต่จะมีเพียงครึ่งหนึ่งของคนทำงานทั้งหมดที่จะเข้าถึงโอกาสในการอบรมและสถานที่ฝึกอบรม

ในรายงาน Future of Jobs 2023 ยังระบุว่าตั้งแต่วันนี้ถึงปี พ.ศ. ๒๕๗๐ มีการคาดการณ์ว่าพนักงานที่ทำงานในภาคธุรกิจกว่าร้อยละ ๔๔ อาจต้องเปลี่ยนตำแหน่งงาน เพราะเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นในแบบที่ภาคอุตสาหกรรมภาคธุรกิจ ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน และส่งผลให้การจัดการอบรมให้แก่พนักงานได้ไม่ทันทั่วถึง

ทักษะในด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ได้ถึงศักยภาพของบุคคล อ้างอิงได้ชัดเจนจากกว่าร้อยละ ๗๒ ของรายงานการเติบโตของธุรกิจในช่วง ๗ ปีที่ผ่านมา เพราะทักษะในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ขณะที่หลายผลสำรวจทางธุรกิจยืนยันว่า ทักษะการคิดแบบสร้างสรรค์จะเติบโตอย่างรวดเร็วในอีก ๕ ปีข้างหน้า โดยมีสัดส่วนความต้องการมากถึงร้อยละ ๗๓

นอกจากนั้น ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี คือ หนึ่งใน ๓ อันดับแรกของทักษะที่จะเป็นที่ต้องการมากที่สุด ขณะเดียวกันความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความยืดหยุ่นและความคล่องตัว การสร้างแรงบันดาลใจและความสามารถในการรับรู้ เข้าใจในเรื่องที่เกิดขึ้นกับตัวเรา (Self-Awareness) ก็เป็นทักษะที่มาแรงและอยู่ใน ๖ อันดับแรกของทักษะแห่งอนาคต

ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และ ทักษะด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มีความสำคัญในฐานะทักษะแห่งอนาคตอันดับที่ ๗ ที่ตลาดแรงงานทั่วโลกมองหาลึกร้อยละ ๖๐ แต่เมื่อมองในมุมมองของการฝึกอบรมในองค์กรในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่ามีองค์กรเพียงร้อยละ ๔๒ เท่านั้น ที่เปิดอบรมในทักษะนี้ให้แก่พนักงานของตนเอง

ส่วนทักษะการเป็นผู้นำ มีข้อค้นพบว่าในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีอัตราการเติบโตสูงอย่างอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมการบิน และภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโครงสร้างพื้นฐานต้องการคนทำงานที่มีความเป็นผู้นำสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ด้านยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมการผลิตยุคใหม่

อย่างไรก็ดี หากอ้างอิงตามข้อมูลของ WEF ที่ค้นพบว่า พนักงานในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานต้องมีการบูรณาการความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา รวมถึงสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ ในการร่วมกันจัดทำหลักสูตร Up skill Re skill รวมถึง New skill และดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและก้าวทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

รูปที่ ๑ ทักษะแห่งอนาคต ๑๐ อันดับแรกที่ตลาดแรงงานต้องการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖



ที่มา : The World Economic Forum, Future of Jobs report 2023

ประมวลผลโดย : SALIKA Knowledge sharing space

๓. ทักษะพื้นฐานที่สำคัญ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

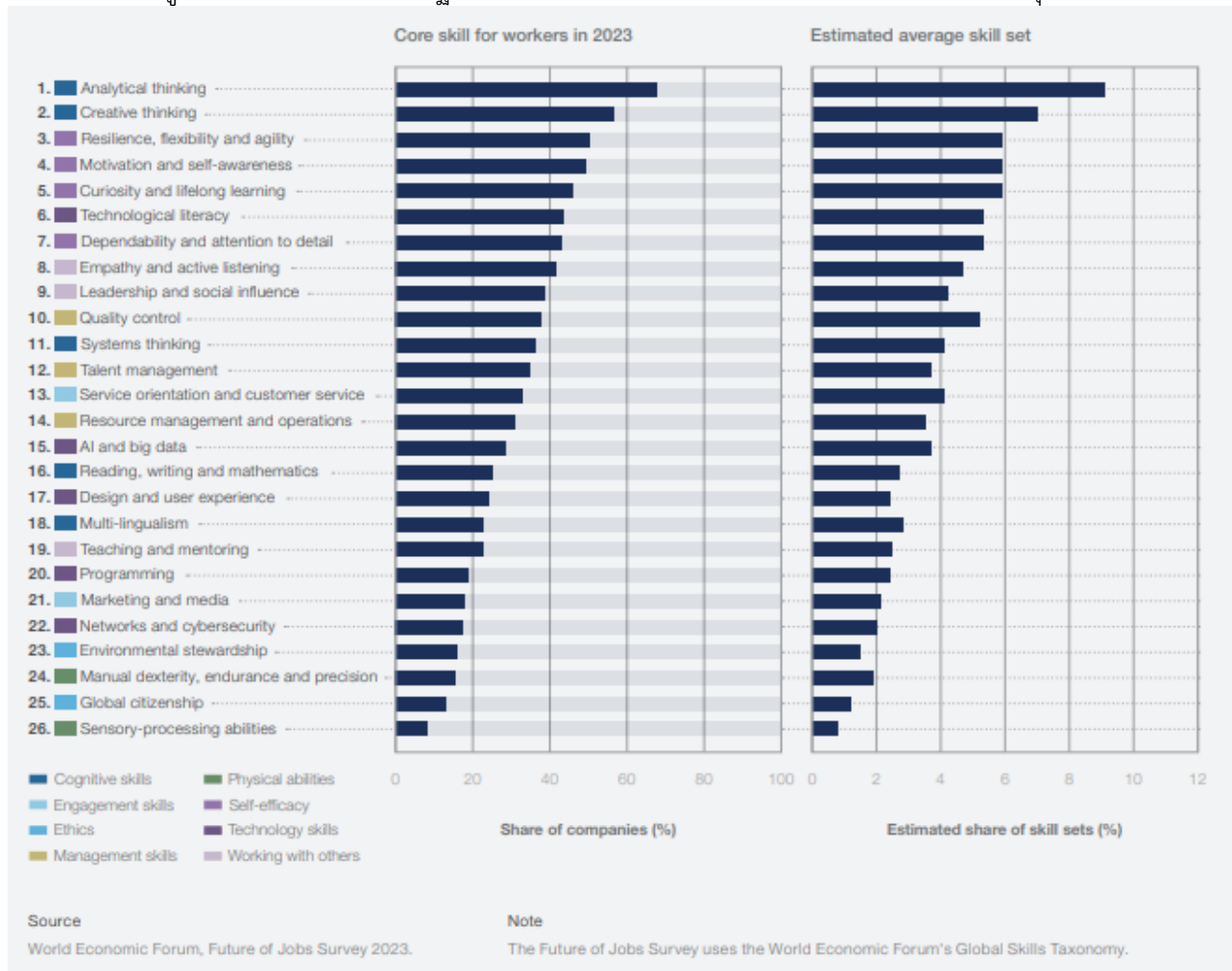
ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาทักษะในด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ถูกยกให้เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในหลาย ๆ บริษัท และคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙ ของทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่ถูกรายงานโดยบริษัท ในขณะที่ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ถูกจัดอันดับอยู่ในอันดับที่สอง นำหน้าสามทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ได้แก่ ทักษะความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (Resilience, Flexibility, and Agility) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักรู้ในตนเอง (Motivation and Self-Awareness) และทักษะความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Curiosity and Lifelong Learning) ในการรับรู้ถึงความสำคัญของความสามารถของแรงงานในการปรับตัวเข้ากับที่ทำงานในช่วงที่เกิดความชะงักงัน (Disruption) ส่งผลทำให้ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ในการพึ่งพาตนเองและใส่ใจในรายละเอียด (Dependability and attention to Detail) ซึ่งเคยถูกจัดอันดับอยู่ในลำดับที่สี่ของอนุกรมวิธานทักษะโลก ตกไปอยู่อันดับที่เจ็ดตามหลังทักษะความรู้ทางดิจิทัลและเทคโนโลยี (Technological Literacy)

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ทักษะพื้นฐานที่สำคัญ ๑๐ อันดับแรกนั้น ประกอบด้วย ๒ ทักษะ ด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเป็นผู้ฟังที่ดี (Empathy and Active Listening) และทักษะความเป็นผู้นำและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Leadership and Social Influence) ทักษะการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ถูกจัดอันดับอยู่ในลำดับที่ ๑๐ ทักษะดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ ๕ ของชุดทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ทักษะการควบคุมคุณภาพเป็นตัวอย่างของทักษะที่มีความสำคัญในกลุ่มธุรกิจที่จำกัด ทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills) ทักษะการมีส่วนร่วม (Engagement Skills) ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics) และความสามารถทางด้านร่างกาย ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่มีความสำคัญน้อยกว่า ทักษะความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ในขณะที่ชุดทักษะพื้นฐานที่สำคัญค่อนข้างมีความสม่ำเสมอในทุก ๆ ภาคส่วน แต่ยังมีคุณสมบัติที่แตกต่างอีกหลายประการที่สามารถระบุความแตกต่างได้ ยกตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมสื่อบันเทิงและกีฬา ให้ความสำคัญกับทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเป็นผู้ฟังที่ดี (Empathy and Active Listening) และทักษะพึ่งพาตนเองและใส่ใจในรายละเอียด (Dependability and attention to Detail) ในอัตราครึ่งหนึ่งของอัตราทั่วโลก ในทางตรงกันข้าม ในองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐและองค์กรสมาชิก อุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และประมงถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่อยู่นอกกลุ่ม เนื่องจากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญกับทักษะการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environmental Stewardship) และมีแนวโน้มของการเติบโตของทักษะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะการสร้างความชำนาญด้วยตนเอง ความอดทน และความแม่นยำ (Manual Dexterity, Endurance and Precision) และทักษะการจัดการทรัพยากร (Resource Management) นอกจากนี้ ทักษะการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environmental Stewardship) ยังเป็นทักษะที่สำคัญในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และวัสดุขั้นสูง ควบคู่ไปกับทักษะความเป็นผู้นำและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Leadership and Social Influence) ส่วนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาและการฝึกอบรมจะมีความเหมือนกันในด้านการให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดของคนทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม

เมื่อเปรียบเทียบกับการสำรวจก่อนหน้านี้ทำให้ได้ข้อมูลที่ว่าทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น และมีความเชื่อมโยงกับทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ในช่วงเวลาทำงานในสถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงเป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนของบริษัทที่ทำการสำรวจแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้คะแนนทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เปรียบเทียบกับทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ ๓๕ และ ๓๘ ตามลำดับ และในปัจจุบันความแตกต่างของการให้ความสำคัญกับทักษะทั้งสองข้างต้นได้ลดลงเป็นร้อยละ ๒๑ และอาจจะมีช่องว่างที่ลดลงอีกในอนาคต นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังคงคาดว่าจะระบบอัตโนมัติจะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ทักษะการใช้เหตุผลและการตัดสินใจ (Reasoning and Decision Making) มีความต้องการที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

รูปที่ ๒ แสดงถึงทักษะพื้นฐานที่จำเป็น (Core skills) ที่ต้องการจากพนักงานในปัจจุบัน



ที่มา : The World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023

๔. วิวัฒนาการของทักษะ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กลุ่มธุรกิจมีความคาดหวังต่อวิวัฒนาการความสำคัญของทักษะของแรงงานในอีก ๕ ปีข้างหน้า โดยมีแนวโน้มว่าทักษะการเรียนรู้ (Cognitive Skills) จะขยายความสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem-Solving) ในสถานประกอบการกิจการ การสำรวจยังแสดงให้เห็นว่าทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีการเติบโตในความสำคัญที่ค่อนข้างสูงกว่าทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ส่วนทักษะความรู้ทางดิจิทัลและเทคโนโลยี (Technological Literacy) เป็นทักษะที่เติบโตอย่างรวดเร็วเป็นอันดับที่สาม

ทักษะพื้นฐานที่สำคัญ (Core skills) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่าทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ถูกจัดอันดับให้อยู่เหนือกว่าทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) ซึ่งเป็นผลมาจากความสำคัญที่เพิ่มขึ้นจากข้อมูลการสำรวจกลุ่มธุรกิจ ทักษะในกลุ่มทัศนคติทางสังคมและอารมณ์ (Socio-Emotional Attitudes) ที่กลุ่มธุรกิจคิดว่าจะมีความสำคัญที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คือ ทักษะความอยากรู้อยากเห็นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Curiosity and Lifelong Learning) ทักษะความยืดหยุ่นและความคล่องตัว (Resilience, Flexibility, and Agility) และทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักรู้ในตนเอง (Motivation and Self-Awareness) เป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ากลุ่มธุรกิจให้ความสำคัญกับทักษะความคงที่ (Resilience) และสะท้อนให้เห็นถึงการเปิดรับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแรงงาน โดยจะเห็นได้ว่าวงจรชีวิตของทักษะแรงงานสั้นลง ระบบการคิดปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การบริหารจัดการผู้มีความสามารถและงานด้านบริการ ถูกจัดให้อยู่ใน ๑๐ อันดับแรกของทักษะที่ตลาดต้องการ

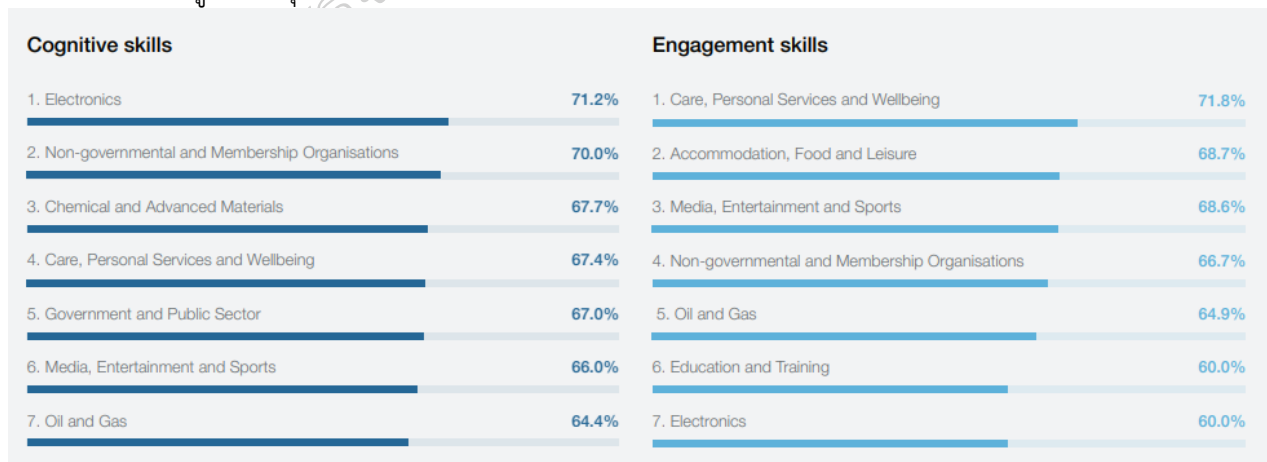
ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจในภาพรวมเห็นว่าไม่มีทักษะใดที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทส่วนน้อยที่มีขนาดใหญ่ให้ข้อมูลว่าทักษะการอ่าน เขียน และคณิตศาสตร์ (Reading, Writing and Mathematics) ทักษะการเป็นประชากรโลก (Global Citizenship) ทักษะการประมวลผลทางประสาทสัมผัส (Sensory-Processing Abilities) และทักษะการสร้าง ความชำนาญด้วยตนเอง ความอดทน และความแม่นยำ (Manual Dexterity, Endurance and Precision) เป็นสี่ทักษะที่มีความสำคัญลดลงในหมู่แรงงานของตน และทั้งสี่ทักษะนี้ถูกตัดสินให้เป็นทักษะที่มีความสำคัญเติบโตช้าในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ

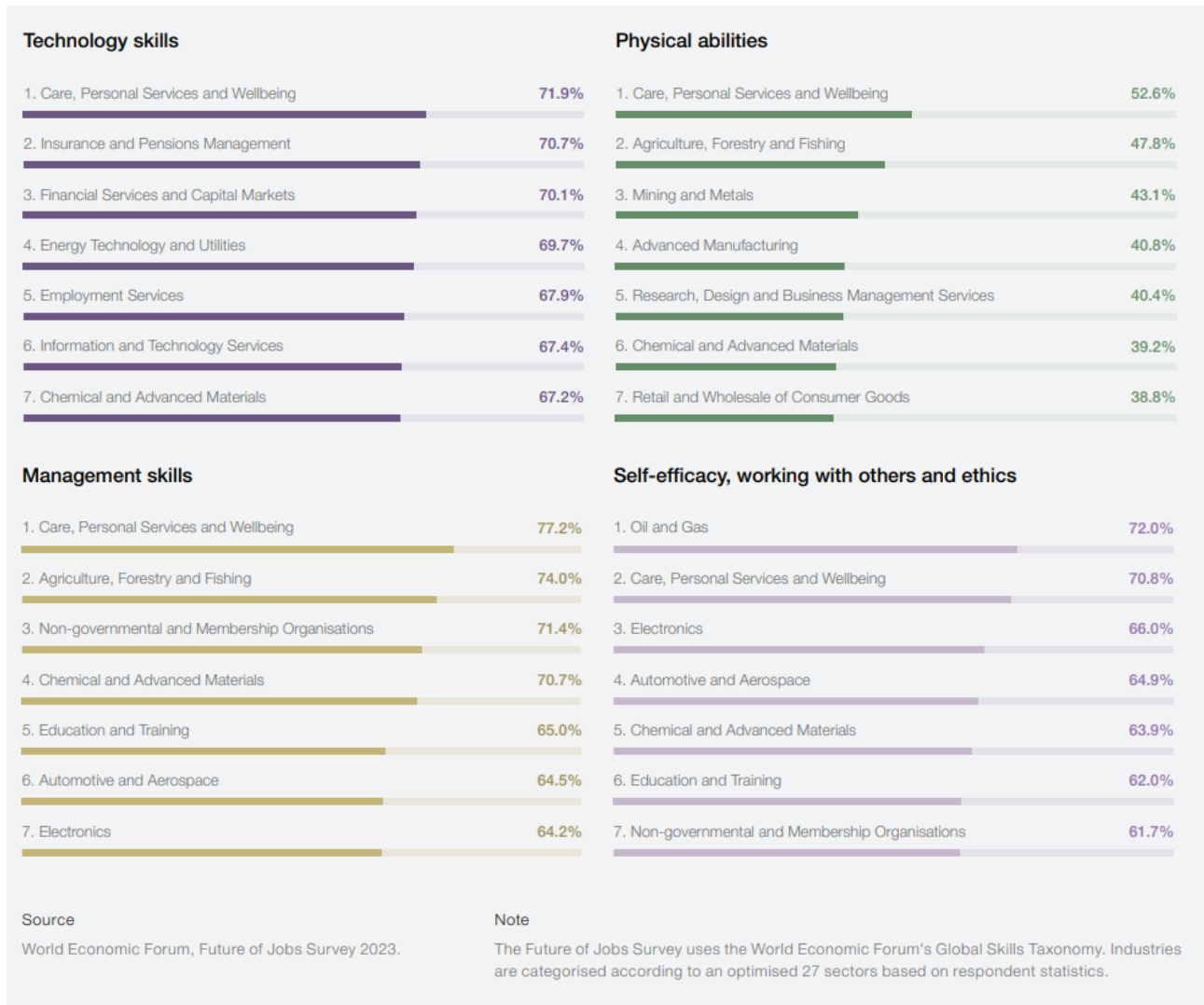
การลดความสำคัญของทักษะทางด้านร่างกายถูกกล่าวถึงในรายงาน Future of Jobs ก่อนหน้านี้ ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Ethical Skills) ถูกกล่าวถึงเป็นครั้งแรกในรายงานฉบับนี้ โดยบริษัทร้อยละ ๖๘ เชื่อว่าปัจจุบันผู้บริโภคมีสิทธิและเสียงเพิ่มมากขึ้นผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทในอีกห้าปีข้างหน้า แรงงานจึงต้องได้รับการฝึกอบรมหากบริษัทต้องการที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการของผู้บริโภคในประเด็นด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเข้ามาใช้ และการเปลี่ยนแปลงด้านการปรับตัวสู่ธุรกิจสีเขียว อย่างไรก็ตามการเน้นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวยังไม่มีข้อมูลปรากฏใน Future of Jobs Survey ยกเว้นในกลุ่มอุตสาหกรรมส่วนน้อย

ความผันแปรเฉพาะอุตสาหกรรมในสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความสามารถทางกายภาพ ประกอบด้วยทักษะการสร้างความชำนาญด้วยตนเองและความแม่นยำ (Manual Dexterity and Precision) และทักษะการประมวลผลทางประสาทสัมผัส (Sensory-Processing Abilities) เป็นทักษะที่มีความต้องการเติบโตอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ การเกษตร ป่าไม้ และการประมง การทำเหมืองและโลหะ และอุตสาหกรรมการผลิตขั้นสูง อุตสาหกรรมผู้ดูแลและการเกษตรยังถูกพยากรณ์ให้เป็นอุตสาหกรรมที่ทำให้ความสำคัญของกลุ่มทักษะการจัดการ (Management Skills) เติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วยทักษะการบริหารจัดการผู้มีความสามารถ (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรและการดำเนินงาน (Resource Management and Operations) และทักษะการควบคุมคุณภาพ (Quality Control)

กลุ่มทักษะการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยทักษะการตลาด สื่อ และบริการ (Marketing and Media and Service) และทักษะการบริการลูกค้า (Customer Service) เป็นทักษะที่มีความสำคัญเติบโตอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ การบริการที่พัก การบริการอาหารและการพักผ่อน และกีฬาและสื่อบันเทิง ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills) มีความสำคัญเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ และใน ๒ ภาคส่วนย่อยภายในอุตสาหกรรมบริการด้านการเงิน ได้แก่ ภาคส่วนการบริหารจัดการประกันภัยและเงินบำนาญ และบริการทางการเงินและทุนตลาด ความต้องการที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มทักษะการเรียนรู้ (Cognitive Skills) ยกตัวอย่างเช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีหลักฐานการเติบโตมากที่สุดในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมวัสดุขั้นสูง และในองค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรสมาชิก ทักษะในกลุ่มทัศนคติทางสังคมและอารมณ์ (Socio-Emotional Attitudes) ที่มีความเชื่อมโยงกับทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Ethics) มีความสำคัญที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมน้ำมันและแก๊ส อุตสาหกรรมด้านสุขภาพ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

รูปที่ ๓ อุตสาหกรรมที่มีความต้องการด้านทักษะเพิ่มขึ้น ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐





ที่มา : The World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023

๕. การจำแนกทักษะที่จำเป็นในโลกการทำงานแห่งอนาคต

McKinsey บริษัทที่ปรึกษาชั้นนำของโลก รายงานว่าบางตำแหน่งงานจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ และบางตำแหน่งที่ใช้ทักษะขั้นสูงจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในโลกของการทำงาน โดยทักษะพื้นฐาน จะถูกลดความต้องการ แต่ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะในการเข้าสังคมและการจัดการด้านอารมณ์ และ Higher Cognitive Skills จะเป็นที่ต้องการเพิ่มขึ้นในตลาดแรงงาน

McKinsey ได้จำแนกทักษะอนาคตที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโดยการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘,๐๐๐ คน จาก ๑๕ ประเทศ ผลการศึกษาได้แบ่งทักษะอนาคตที่ตลาดแรงงานต้องการออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ด้านดิจิทัล (Digital) ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal) และด้านภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) โดยมีทักษะย่อยจำนวนรวม ๕๖ ทักษะ

รูปที่ ๔ การจำแนกทักษะที่จำเป็นในโลกการทำงานแห่งอนาคต

Cognitive		Interpersonal	
Critical thinking ● Structured problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information	Planning and ways of working ● Work-plan development ● Time management and prioritization ● Agile thinking	Mobilizing systems ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Crafting an inspiring vision ● Organizational awareness	Developing relationships ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability
Communication ● Storytelling and public speaking ● Asking the right questions ● Synthesizing messages ● Active listening	Mental flexibility ● Creativity and imagination ● Translating knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Adaptability ● Ability to learn	Teamwork effectiveness ● Fostering inclusiveness ● Motivating different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering	
Self-leadership		Digital	
Self-awareness and self-management ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths ● Integrity ● Self-motivation and wellness ● Self-confidence		Digital fluency and citizenship ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics	
Entrepreneurship ● Courage and risk-taking ● Driving change and innovation ● Energy, passion, and optimism ● Breaking orthodoxies		Software use and development ● Programming literacy ● Data analysis and statistics ● Computational and algorithmic thinking	
Goals achievement ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation ● Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development		Understanding digital systems ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech translation and enablement	

ที่มา : <https://www.mckinsey.com/>

๖. แนวทางการฝึกทักษะด้าน Soft Skill

ศูนย์วิจัยธนาคารกรุงศรี รายงานว่าทักษะ Soft Skill มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบันที่เดิมให้ความสำคัญเฉพาะความสามารถเฉพาะทางหรือ Hard Skill เนื่องจากเกิดกระแสการดิสรัปชัน (Disruption) ของธุรกิจหลากหลายประเภทจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และการเกิดรูปแบบปกติใหม่ (New Normal) ภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด – ๑๙ ทุกองค์กรจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

Hard Skill หมายถึง ทักษะหรือความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานแต่ละสายอาชีพ ซึ่งสามารถประเมินและวัดผลได้ เช่น การอ่าน การเขียน การวาดภาพ การทำอาหาร หรือการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

Soft Skill หมายถึง ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นความสามารถด้านอารมณ์ รวมไปถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะคิด ที่ใช้เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

รูปที่ ๕ ความแตกต่างระหว่าง Hard Skill และ Soft Skill



ที่มา : <https://www.krungsri.com>

ศูนย์วิจัยธนาคารกรุงศรี แนะนำ Soft Skill จำนวน ๑๐ ทักษะที่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและนำเสนอแนวทางการฝึกฝน ดังนี้

๑) **ทักษะการสื่อสาร (Communication)** การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้งานดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น และสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น โดยทักษะนี้สามารถฝึกได้จากการเริ่มเรียงลำดับการเล่าเรื่อง เน้นใจความสำคัญที่ต้องการจะสื่อสาร เลือกระดับภาษาที่เหมาะสมกับผู้ฟัง อาจจะมีการใช้ท่าทางประกอบเพิ่มเติม นอกจากนี้การเป็นผู้ฟังที่ดีก็จำเป็น และควรจับใจความสำคัญของผู้พูดให้ได้ด้วย เป็นต้น

๒) **ทักษะการบริหารเวลา (Time Management)** เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ฝึกฝนโดยการวางแผนจัดลำดับความสำคัญ กำหนดระยะเวลาเสร็จงาน การทำรายการสิ่งที่ต้องทำ (To do list) เพื่อเห็นภาพรวมของงาน และที่สำคัญคือการฝึกฝนการมีวินัย ทำอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

๓) **ทักษะการปรับตัว (Adaptability)** ฝึกฝนโดยเริ่มจากการสังเกตบรรยากาศรอบตัว พฤติกรรมและ อากัปกริยาของผู้คนรอบข้าง การเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความยืดหยุ่น

๔) **ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)** เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จได้อย่างลุล่วง ทำการฝึกฝน โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การระดมสมองเพื่อหาวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ความกล้า ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๕) **ทักษะการเจรจา โน้มน้าว และต่อรอง (Negotiation and Persuasion)** สามารถฝึกฝนได้จากการฟัง ความต้องการของผู้อื่น ทำความเข้าใจข้อเสนอหรือข้อเรียกร้อง พร้อมคิดหาวิธีการตอบกลับอย่างมีเหตุผล รวมถึง การสร้างบุคลิกของตนเองให้มีความมั่นใจทั้งกิริยา ท่าทาง และน้ำเสียง

๖) **ทักษะคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity)** ทักษะนี้ฝึกฝนได้จากความอยากรู้อยากเห็น นำความรู้ที่ได้ใหม่ มาต่อยอดความรู้เดิม และการเปิดใจกับวิธีการใหม่เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่า

๗) **ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking)** เพื่อให้สามารถได้ตรงข้อมูล ข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกฝนทักษะนี้ควรเริ่มจากการฝึกกระบวนการคิดจากการตั้งคำถามในสิ่งที่สงสัย ค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ หรือสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จับประเด็นและเรียบเรียงข้อมูล ตีความอย่างมีเหตุผล เพื่อจะได้ประเมินคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

๘) **ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making)** สามารถฝึกฝนได้เริ่มจากการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ พิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หาทางเลือกและทำความเข้าใจ เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก นำไปประเมินความเสี่ยง แล้วจึงตัดสินใจ

๙) **ทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน (Complex Problem Solving)** เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การฝึกทักษะนี้เริ่มได้จากการมองภาพรวมของปัญหา ตั้งคำถามเพื่อหาปัญหาและสาเหตุให้เจอ จัดลำดับผลกระทบของปัญหา คิดหาวิธีแก้ไข และประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ของทางเลือก

๑๐) **ทักษะการมีทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)** เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ได้ราบรื่นขึ้น การฝึกฝนทักษะนี้ทำได้จากการปรับมุมมอง พยายามหาข้อดีของปัญหานั้น ๆ นำความผิดพลาดที่ได้กลับมาเรียนรู้แล้วนำไปเป็นบทเรียน และหาวิธีแก้ไขไม่ให้เกิดขึ้นอีก การนำตนเองไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ฝึกพูดให้กำลังใจตัวเอง มองเห็นคุณค่าของตัวเอง และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

ศูนย์วิจัยธนาคารกรุงเทพ ให้ความสำคัญกับ Soft Skill ที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและนำเสนอแนวทางการฝึกฝน ดังนี้

๑) **ทักษะการบริหารเวลา** ทักษะนี้จะช่วยให้สามารถทำงานได้ตามแผนงานที่กำหนด และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน

๒) **ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า** ทักษะนี้จะช่วยบรรเทาผลกระทบจากปัญหาที่อาจลุกลามหากไม่มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างทันท่วงที โดยสามารถฝึกฝนทักษะนี้ได้ด้วยการสะสมประสบการณ์ทำงาน และหมั่นสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้นรอบตัวว่าคนอื่นแก้ไขปัญหานั้น ๆ อย่างไร เพื่อจะสามารถแก้ปัญหาได้ทันทีหากเกิดปัญหานั้นขึ้น

๓) **ทักษะคิดเชิงสร้างสรรค์** สามารถเริ่มต้นได้จากการฝึกตั้งคำถาม เป็นคนช่างสังเกต และศึกษาข้อมูล ข่าวสารจากหลายๆ แหล่ง และพยายามคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดเป็นความคิดใหม่

๔) **ทักษะการปรับตัว** ฝึกฝนได้จากการพยายามศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เมื่อให้มององค์ความรู้ สามารถปรับตัวได้แม้สถานการณ์รอบตัวจะเปลี่ยนไป

๕) **ทักษะการสื่อสาร** ฝึกฝนได้โดยการเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่ส่งผลเชิงลบกับผู้ฟัง

๗. หลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

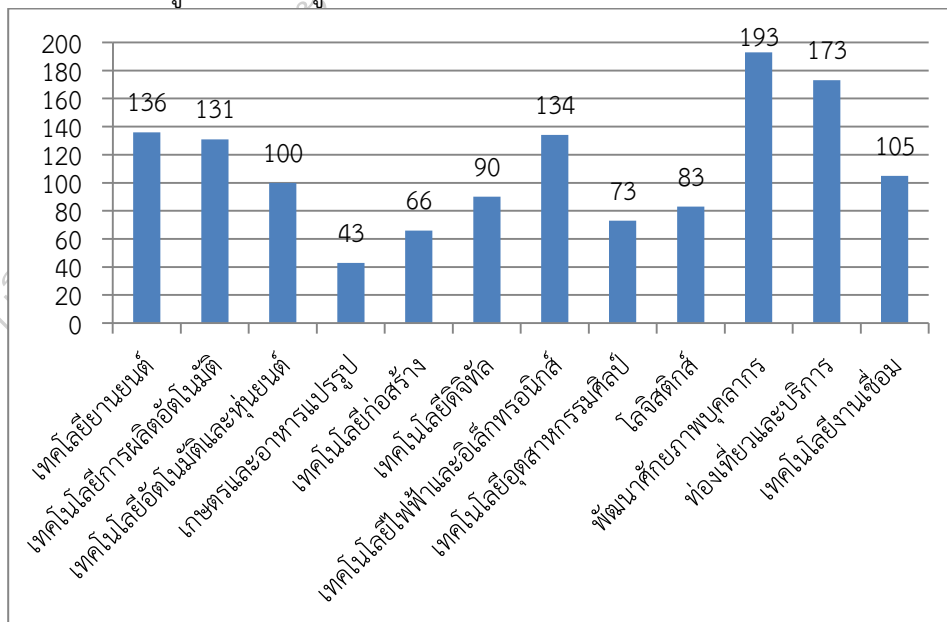
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขัน

ได้ในตลาดโลก โดยเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Employment) การฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) และ การฝึกอาชีพเสริม

ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งกลุ่มหลักสูตรการฝึกอบรมตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน ๑๒ กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เทคโนโลยียานยนต์ เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เกษตรและอาหารแปรรูป เทคโนโลยีก่อสร้าง เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์ โลจิสติกส์ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ท่องเที่ยวและบริการ และเทคโนโลยีงานเชื่อม มีหลักสูตรจำนวนรวม ๑,๓๒๗ หลักสูตร ทั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมทักษะประเภท Hard Skill หรือ Technical Skill มีเพียง ๒๐ หลักสูตรในกลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นการฝึกอบรม Soft Skill ประกอบด้วย กลยุทธ์การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาตนเองสำหรับการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร การเป็นหัวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและการประสานงานสำหรับหัวหน้างาน ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาทีมงานเพื่อความเป็นเลิศในองค์กร เทคนิคการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่พนักงาน ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและการสร้างจิตสำนึกรักองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เทคนิคการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับทักษะอนาคตที่ตลาดแรงงานต้องการ ตามการศึกษาของ The World Economic Forum

จำนวน (หลักสูตร)

รูปที่ ๖ หลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กลุ่มอุตสาหกรรม

เนื่องจากทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ส่วนใหญ่เป็นทักษะประเภท Soft Skill ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดจากการหมั่นฝึกฝนและกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กลายเป็นนิสัย กองแผนงานและสารสนเทศ ขอเสนอแนวทางการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถดำเนินการได้ ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑) การจัดทำหลักสูตร Soft Skill ในแต่ละทักษะเป็นหลักสูตรเฉพาะ และมีชุดสื่อการฝึกประกอบในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้เกิดการฝึกฝนในทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๒) การเพิ่มหัวข้อทักษะ Soft Skill ในแต่ละหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับทักษะ Soft Skill ที่เป็นที่ต้องการในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการถ่ายทอดทักษะ Soft Skill ในทุกหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม

กลุ่มงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและสารสนเทศ

บรรณานุกรม

สถานการณ์ด้านแรงงานประจำปี ๒๕๖๓ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๓) กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕ ปีที่เผยแพร่ ๒๕๖๔

Future of Jobs Report 2023 INSIGHT REPORT.MAY 2023. World Economic Forum

<https://www.mckinsey.com/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

<https://www.bangkokbanksme.com/en/soft-skills-work> สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖

<https://www.krungsri.com/th/wealth/krungsri-prime/privileges/articles/soft-skills> สืบค้นเมื่อวันที่ ๔
กันยายน ๒๕๖๖

กลุ่มงานวิเคราะห์และพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและสารสนเทศ