

Reskill Upskill

ทางรอดแรงงานไทย ที่ยังไปไม่พร้อมกัน

สรุปรายงานผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ
และการทำงานปี 2021 (EIC Labor Survey 2021)



Contents

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	3
ส่วนที่ 1	หน้า
วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทย และมีแนวโน้มก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาวที่ทำให้แรงงานต้องเร่งปรับตัว	7
ส่วนที่ 2	หน้า
แรงงานไทยส่วนใหญ่ได้ทำการพัฒนาทักษะในช่วง COVID-19 แต่คนรายได้น้อยมีโอกาสได้พัฒนาน้อยกว่า และการพัฒนาทักษะที่ผ่านมายังมีอุปสรรคหลายประการ	16
ส่วนที่ 3	หน้า
แรงงานไทยส่วนใหญ่ถึง 87% สนใจที่จะพัฒนาทักษะเพิ่มเติม โดยทักษะด้านการเงิน-การลงทุน เป็นทักษะที่คนไทยสนใจมากที่สุด	25
ส่วนที่ 4	หน้า
ทัศนคติต่อความสามารถและความมั่นคงของงานตนเองมีแนวโน้มส่งผลต่อระดับความสนใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ	35
ส่วนที่ 5	หน้า
แนวทางการสนับสนุนเชิงนโยบายต่อการพัฒนาทักษะแรงงานไทย	43



บทสรุป ผู้บริหาร

COVID-19 ได้ทำให้การพัฒนาทักษะ (Reskilling-Upskilling) กลายเป็นเรื่องสำคัญมากกว่าที่เคย

- ตลาดแรงงานไทยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ที่รุนแรง ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานที่สูงขึ้น และคนจำนวนมากสูญเสียรายได้และความมั่นคงของงานไป โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ทักษะน้อย
- นอกจากนี้ ในระยะต่อไป ความต้องการแรงงานยังมีแนวโน้มเปลี่ยนไปทั้งภาคธุรกิจที่จะจ้างงานน้อยลงและประเภทของงานที่ต้องการก็มีแนวโน้มเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว
- ดังนั้น ทางออกสำคัญในระยะข้างหน้า คือ การเร่งพัฒนาทักษะของแรงงานอย่างทั่วถึง ทั้งการปรับทักษะ (Reskilling) สำหรับแรงงานที่ทักษะเดิมเริ่มมีความต้องการลดลงและอาจสูญหายจากการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี และการเพิ่มทักษะ (Upskilling) เพื่อต่อยอดทักษะเดิมให้สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

แรงงานไทยราวครึ่งหนึ่งได้ทำการพัฒนาทักษะของตนเองในช่วง COVID-19 ที่ผ่านมา

- ส่วนใหญ่ทำไปเพื่อสนับสนุนงานที่ทำอยู่และต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นหลัก
- อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์การพัฒนาทักษะในช่วง COVID-19 ได้เผยให้เห็นปัญหาสำคัญ คือ ความไม่เท่าเทียมของโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานรายได้น้อย นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะในแต่ละช่องทางยังมีอุปสรรคอยู่หลายประการ

แรงงานไทยส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาทักษะเพิ่มเติม โดยการเงิน-การลงทุนเป็นทักษะอันดับหนึ่งที่คนสนใจ

- ผลสำรวจความคิดเห็นของ EIC พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ถึง 87% สนใจที่จะพัฒนาทักษะของตนเองในช่วง 1 ปีข้างหน้า แม้กระทั่งคนที่เคยพัฒนาทักษะแล้วในปีที่ผ่านมาก็ยังสนใจที่จะพัฒนาทักษะของตนเองต่อ
- โดยทักษะการเงิน-การลงทุนเป็นทักษะอันดับหนึ่งที่แรงงานไทยสนใจ ด้วยสัดส่วนราว 1 ใน 3 ของผู้ที่สนใจพัฒนาทักษะทั้งหมด ขณะที่ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่เป็นที่ต้องการจากนายจ้างเพิ่มขึ้นก็มีสัดส่วนผู้ที่สนใจอยู่ไม่น้อยราว 10-20%
- ทั้งนี้แรงงานไทยมีแนวโน้มฝึกทักษะต่อยอดจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Upskill) มากกว่าการเปลี่ยนทักษะไปสู่งานประเภทใหม่ (Reskill)
- สำหรับช่องทางการพัฒนาทักษะที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด คือ ช่องทางออนไลน์ รองลงมาเป็นการเรียนรู้อาจากการทำงานและการลงมือทำ
- ด้านค่าใช้จ่าย คนไทยส่วนใหญ่มองว่าการพัฒนาทักษะจะไม่มีค่าใช้จ่าย และส่วนใหญ่คาดหวังรายได้จะเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนาทักษะประมาณ 15% ขึ้นไป โดยความคาดหวังต่อรายได้จะแตกต่างกันตามประเภททักษะและระดับรายได้



บทสรุป ผู้บริหาร

ทัศนคติต่อความสามารถและความมั่นคงของงานตนเองมีแนวโน้มส่งผลต่อระดับความสนใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ:

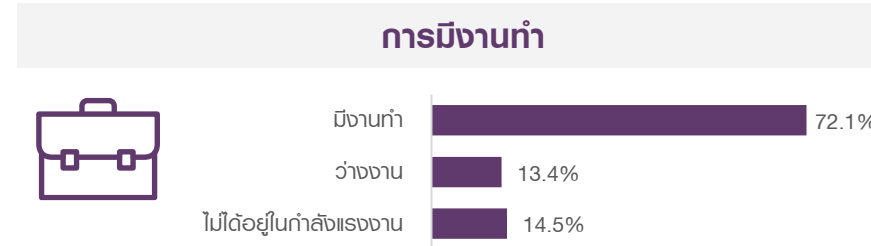
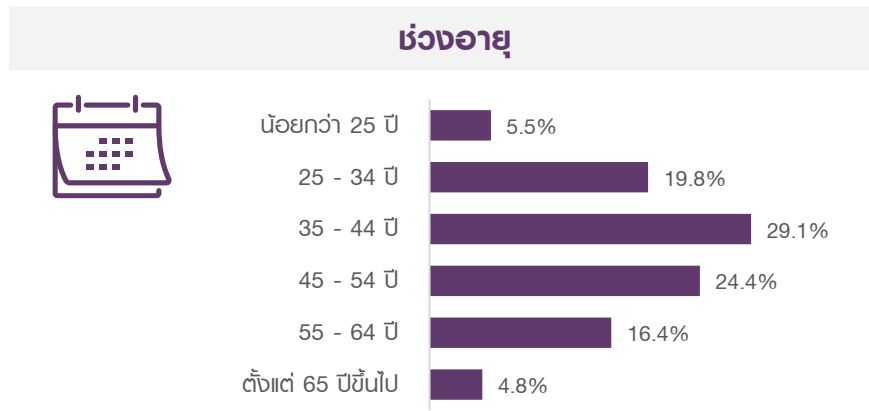
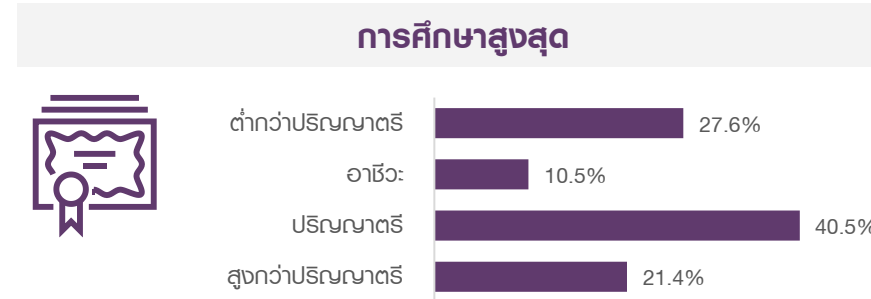
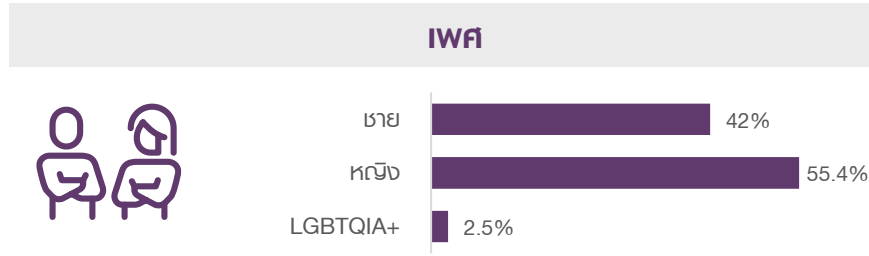
- แรงงานไทยส่วนใหญ่ถึง 72% คิดว่าตนเองมีทักษะเพียงพอกับการก้าวหน้าในสายงานที่ทำอยู่ และเกินครึ่งของแรงงานไทยยังมองว่างานที่ทำอยู่จะไม่สูญหายไปในช่วง 5 ปีข้างหน้า
- เมื่อพิจารณาถึงความเห็นต่อทักษะของตนเองและอนาคตของงาน จะสามารถแบ่งแรงงานออกได้เป็น 5 กลุ่มทัศนคติ ซึ่งพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม “ผู้มองโลกแง่บวก” (Optimist) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มองว่าตนนั้นมีทักษะที่เพียงพอและสายงานที่ทำอยู่ไม่เสี่ยงที่งานจะสูญหายไป
- ทั้งนี้กลุ่ม “ผู้หวาดระแวง” (Paranoid) ซึ่งเป็นกลุ่มที่กังวลว่า ตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอและงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง จะมี ความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะมากกว่ากลุ่มอื่นมากเป็นพิเศษ โดยจะมีสัดส่วนของคนที่สนใจที่จะพัฒนาทักษะมากกว่าและยินดีที่จะใช้ทั้งเวลาและเงินมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ
- ขณะที่กลุ่ม “ผู้ขาดคำตอบ” (Uncertain) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่แน่ใจในความสามารถตนเองหรือความมั่นคงของงาน เป็นกลุ่มที่แสดง ความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะน้อยที่สุด

EIC มองว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานไทยเป็นเรื่องสำคัญต่ออนาคตของประเทศที่ต้องการการสนับสนุนอย่างรอบด้านและทั่วถึงอันประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญ (“ALERT”)

- **“A” - Advice and guidance for skill development (การให้ข้อมูลและคำแนะนำ)** – การให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาทักษะ จะช่วยให้แรงงานเห็นแนวทางและเป้าหมายของการพัฒนาทักษะซึ่งถือเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญ
- **“L” - Lifelong-learning environment (การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต)** – ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ทุกเมื่อจะช่วย ให้แรงงานสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น
- **“E” - Experience improvement (การสร้างประสบการณ์ที่ดี)** – ประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะที่ดีจะสนับสนุนการเรียนรู้ของแรงงาน จึงควรมีการออกแบบคอร์สที่ตรงความต้องการของผู้เรียน (personalization) นอกจากนี้ ความเข้าใจในอุปสรรคของการพัฒนาทักษะในอดีตจะช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น
- **“R” - Recognition of skill development (การให้การยอมรับ)** – การได้รับการยอมรับจากนายจ้างและสังคมจะช่วยให้ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะถูกนำไปใช้งานจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งแรงงานและภาคธุรกิจ รวมถึงจะส่งผลดีต่อความสามารถในการแข่งขันของเศรษฐกิจในภาพรวม
- **“T” - Targeted measures for underprivileged groups (การสนับสนุนกลุ่มขาดโอกาส)** – การมีมาตรการสนับสนุนและช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาทักษะอย่างเฉพาะเจาะจงแก่แรงงานที่ขาดโอกาสซึ่งมักเป็นกลุ่มที่ต้องการการพัฒนาทักษะมากที่สุด เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ เพื่อให้แรงงานไทยทุกคนรอดจากวิกฤตและปรับตัวได้ไปพร้อมกัน

ข้อมูลสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง 2,439 คน ในการสำรวจเกี่ยวกับทักษะและการทำงานปี 2021 (EIC Labor Survey) ผ่านช่องทางออนไลน์ ระหว่างวันที่ 29 กันยายน ถึง 13 ตุลาคม 2021

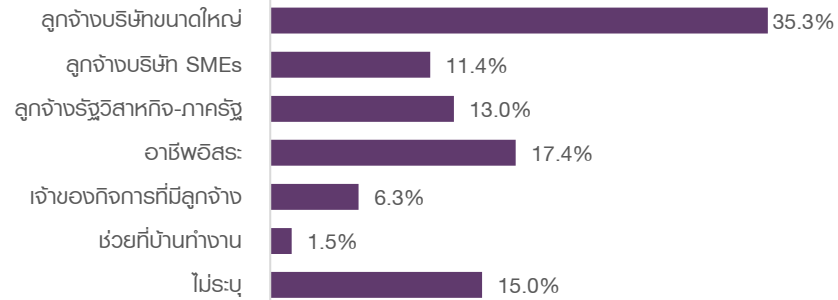
หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



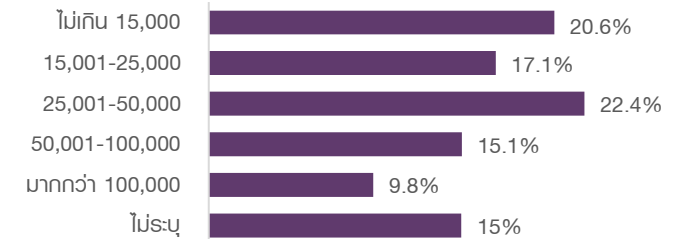
ข้อมูลสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง 2,439 คน ในการสำรวจเกี่ยวกับทักษะและการทำงานปี 2021 (EIC Labor Survey) ผ่านช่องทางออนไลน์ ระหว่างวันที่ 29 กันยายน ถึง 13 ตุลาคม 2021

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

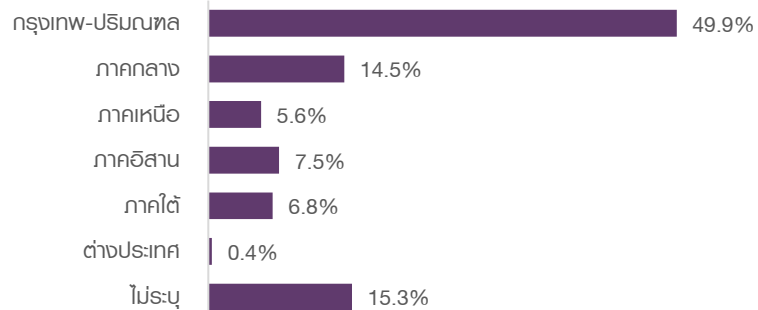
งานปัจจุบัน/งานล่าสุด



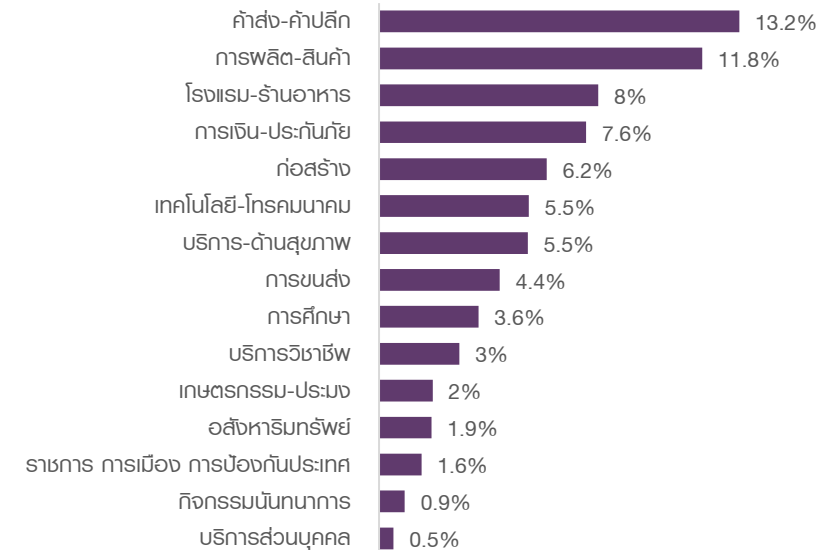
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของงานปัจจุบัน/งานล่าสุด



สถานที่ทำงานปัจจุบัน/งานล่าสุด



สาขาธุรกิจของงานปัจจุบัน/งานล่าสุด



หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถาม 24.3% ไม่ได้ระบุว่าทำงานอยู่ในกลุ่มสาขาธุรกิจข้างต้น เช่น ผู้ที่ทำอาชีพรับจ้างทั่วไป นักเรียน/นักศึกษา เกษียณอายุ ว่างาน เป็นต้น

ส่วนที่ 1

**วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย และมีแนวโน้ม
ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาว
ที่ทำให้แรงงานต้องเร่งปรับตัว**

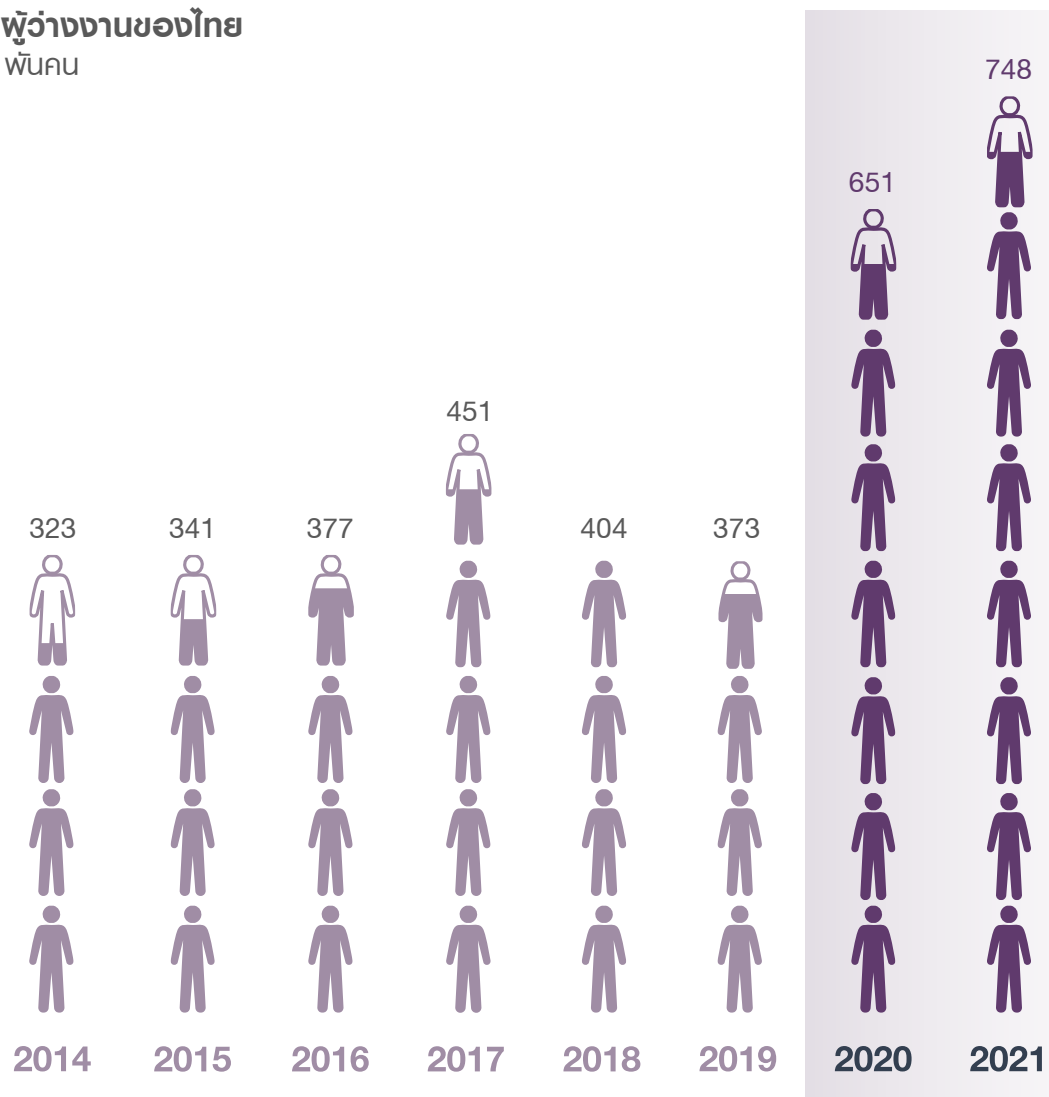


ตลาดแรงงานไทยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ที่ก่อให้เกิด
จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว รายได้ลดลงมาก โดยผลกระทบมีแนวโน้มรุนแรงกับแรงงาน
ที่มีรายได้และทักษะน้อย นอกจากนี้ ความต้องการแรงงานของภาคธุรกิจยังมีแนวโน้มเปลี่ยนไปจากเดิม

ปัญหาการว่างงานของไทยเพิ่มขึ้นสูงเป็นเท่าตัว หลังเกิดวิกฤต COVID-19

จำนวนผู้ว่างงานของไทย

หน่วย : พันคน



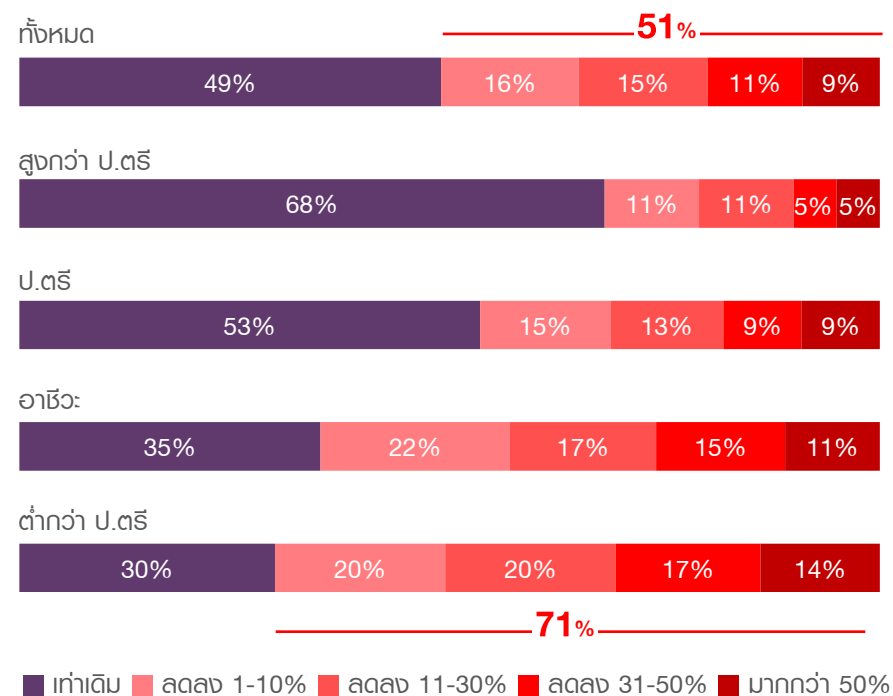
ช่วงโควิดคนว่างงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
เกือบ 2 เท่า จากปี 2019

สำหรับคนที่ยังมีงานทำ ส่วนใหญ่มีรายได้ลดลง และมองว่างานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงลดน้อยลง โดยเฉพาะกลุ่มคนทำงาน ที่ระดับการศึกษาไม่สูง

**แรงงานเกินครึ่ง (51%) รายได้ลดลงในช่วง COVID-19
โดยกลุ่มคนที่มีการศึกษาน้อยส่วนใหญ่ถึง 71%
มีรายได้ลดลง**

**คำถาม : รายได้ของท่านในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาเปลี่ยนแปลง
อย่างไรเมื่อเทียบกับช่วงก่อน COVID-19?**

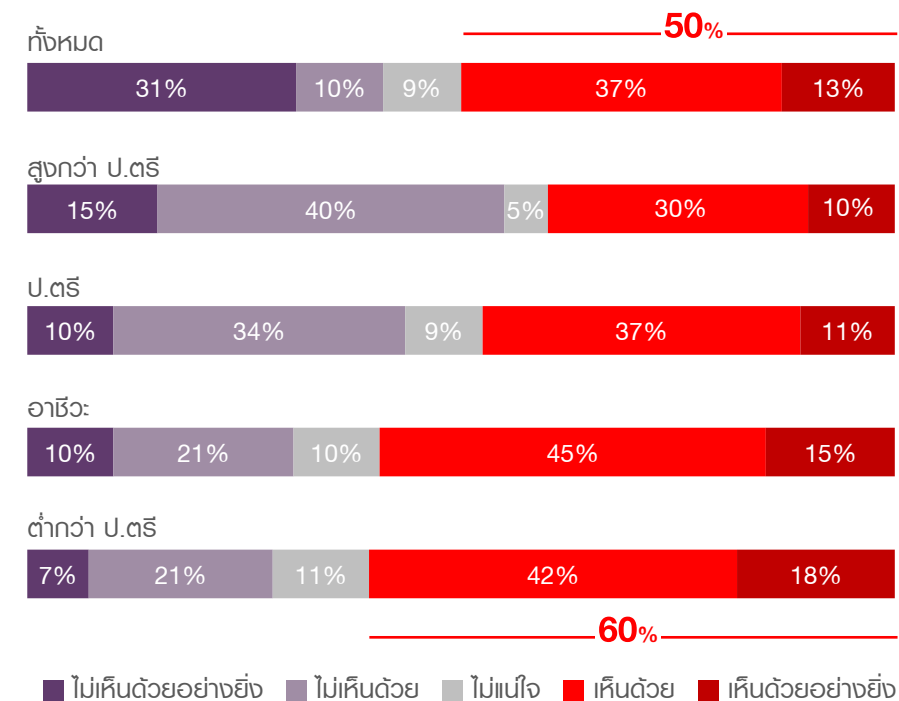
หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม (เฉพาะคนที่ยังมีงานทำ)



**แม้แรงงานครึ่งหนึ่ง (50%) จะไม่รู้สึกรว่าโควิดกระทบ
ต่อความมั่นคงของงาน แต่คนที่มีการศึกษาน้อยจะรู้สึก
ว่าความมั่นคงของงานโดนกระทบจากโควิด**

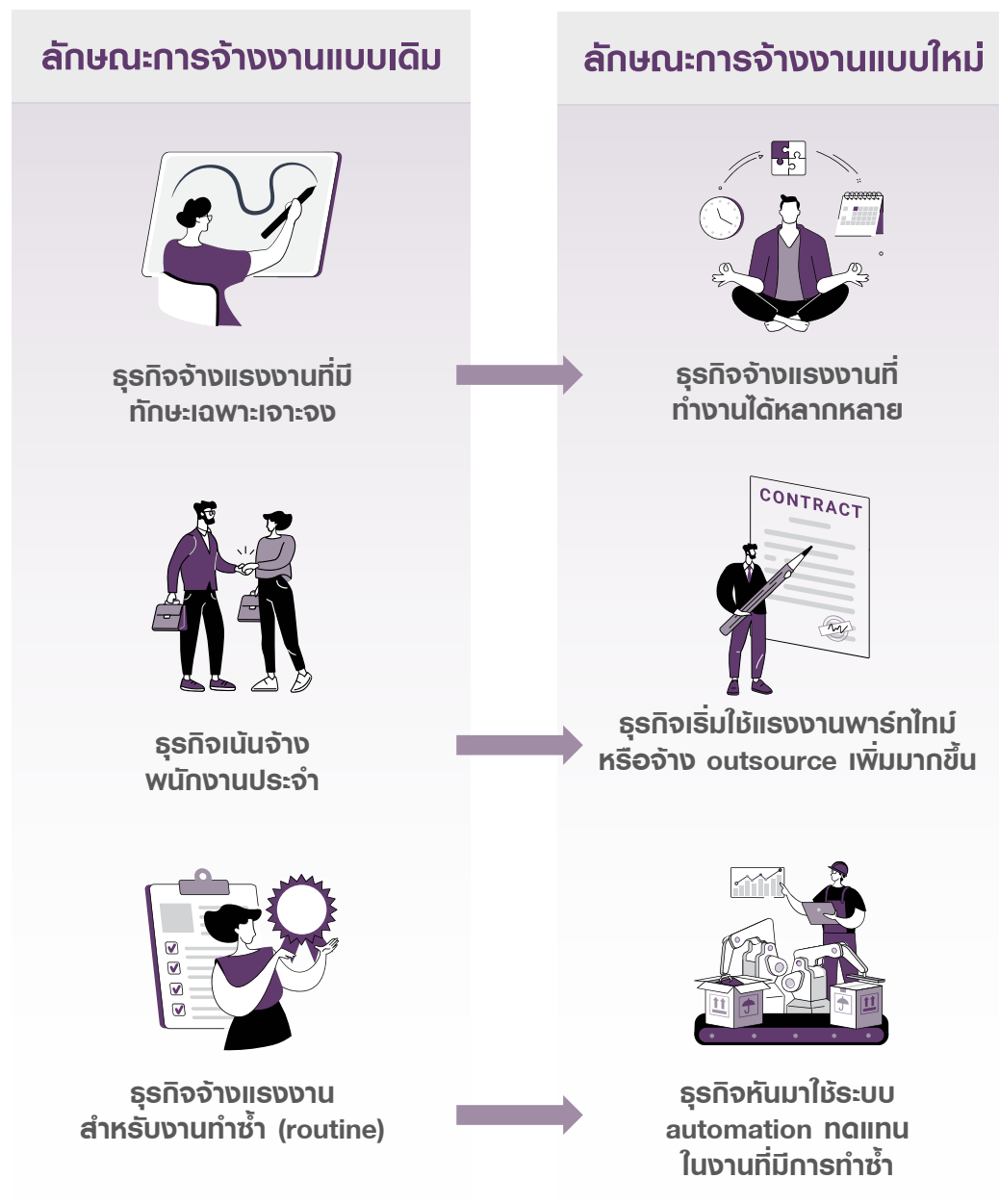
คำถาม : COVID-19 ทำให้งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงน้อยลง?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม (เฉพาะคนที่ยังมีงานทำ)



**นอกจากนี้ ภาคธุรกิจยังมีความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป
ทั้งในด้านรูปแบบการทำงานและทักษะของแรงงาน**
ซึ่งหากแรงงานไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ธุรกิจก็จะเผชิญปัญหาขาดแคลน
แรงงานที่มีทักษะ ขณะที่ปัญหาการว่างงานก็จะทวีความรุนแรงขึ้น

หลายธุรกิจมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน โดยเฉพาะการหันมาปรับใช้เทคโนโลยี automation เพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนแรงงาน



จากรายงาน Future of Jobs Survey 2020 ของ WEF พบว่า...

41%

ของธุรกิจที่สำรวจมีแผนจะใช้การจ้างงานแบบรายสัญญา (contractor) สำหรับงานประเภทที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

50%

ของธุรกิจที่สำรวจจะเร่งกระบวนการการทำ automation มากขึ้น จากเดิมและ 43% มีแผนจะลดคนลงจากการนำเทคโนโลยีมาใช้

ลักษณะหรือทักษะของงานที่ภาคธุรกิจต้องการเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่ยิ่งถูกเร่งให้เปลี่ยนเร็วขึ้นจาก COVID-19

การใช้เทคโนโลยีถูกเร่งขึ้นในช่วง COVID-19 ส่งผลให้ธุรกิจต้องปรับตัว ทำให้ทักษะของแรงงานที่ต้องการนั้นเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จากรายงาน Future of Jobs Survey 2020 ของ WEF ระบุว่า ภายในปี 2025 งานที่เทคโนโลยีสามารถทดแทนได้ (เช่น Data Entry Clerks, Administrative & Executive Secretaries) จะมีความต้องการลดลง ขณะที่งานที่เกี่ยวข้องหรือทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (เช่น Data Analysts & Scientists, AI & Machine Learning Specialists) จะมีความต้องการจากธุรกิจเพิ่มขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ไทยยังมีแรงงานในกลุ่มงานที่จะมีความต้องการลดลงเป็นส่วนใหญ่ราว 3 ล้านคน ขณะที่กลุ่มงานที่ต้องการเพิ่มมีน้อยกว่ากันมาก DEPA ประมาณการว่าในปี 2020 บุคลากรสายดิจิทัลในไทยมีเพียงราว 1 แสนคน

จากรายงาน Future of Jobs Survey 2020 ของ WEF

งานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้น (งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี)

1. Data Analysts & Scientists

2. AI & Machine Learning Specialists

3. Big Data Specialists

4. Digital Marketing & Strategy Specialists

5. Process Automation Specialists

6. Business Development Professionals

7. Digital Transformation Specialists

8. Information Security Analysts

9. Software & Application Developers

10. Internet of Things Specialists

งานที่จะมีความต้องการลดลง (งานที่เทคโนโลยีสามารถทดแทนได้)

1. Data Entry Clerks

2. Administrative & Executive Secretaries

3. Accounting, Bookkeeping & Payroll Clerks

4. Accountants & Auditors

5. Assembly & Factory Workers

6. Business Services & Administration Managers

7. Client Information & Customer Service Workers

8. General & Operations Managers

9. Mechanics & Machinery Repairers

10. Material-Recording & Stock-Keeping Clerks



ความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนไป ส่งผลทำให้แรงงานที่ตกงานในช่วง COVID-19 หางานใหม่ได้ยากขึ้น

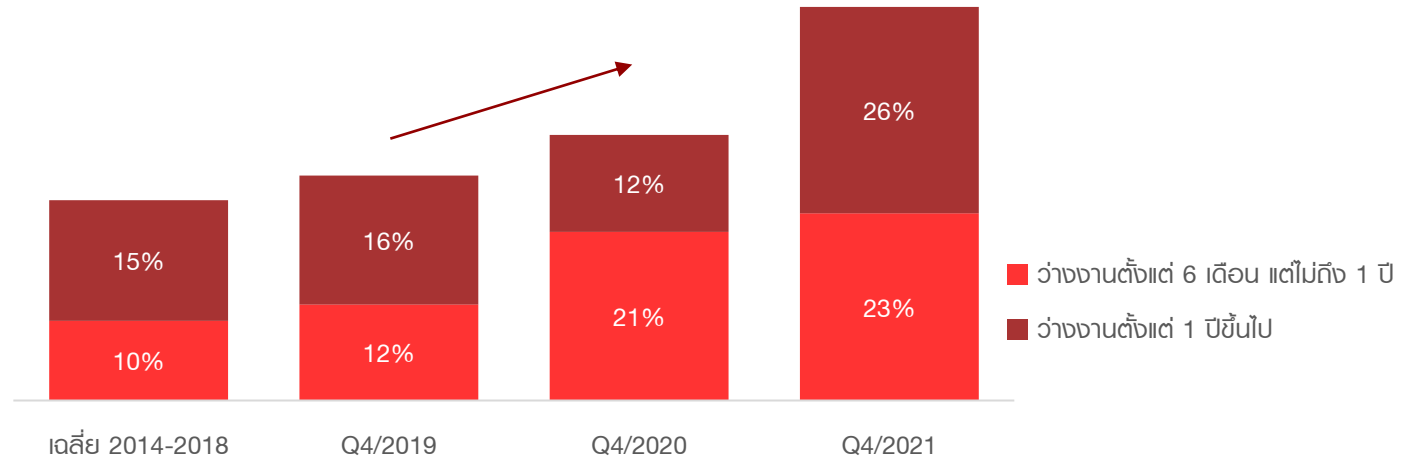
เช่นเดียวกันกับธุรกิจที่จะหาแรงงาน
แห่งอนาคตได้ไม่่ง่าย เกิดเป็นปัญหา
ความไม่สอดคล้องของทักษะ
แรงงาน (skill mismatch)

สัดส่วนคนว่างงานนานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จาก 28% ก่อน COVID-19
(Q4/2019) เพิ่มมาเป็นถึง 49% ณ Q4/2021

โดยในบรรดาคนที่ว่างงานมีถึงราว 1 ใน 4
ที่เลือกจะ จะไม่หางาน เพราะเชื่อว่าหางานไม่ได้หรือ
หางานมาแล้วแต่หาไม่ได้ ซึ่งทั้ง 2 ข้อมูลดังกล่าวเป็น
การสะท้อนให้เห็นถึงการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ยาก
มากขึ้น สำหรับคนจำนวนไม่น้อย

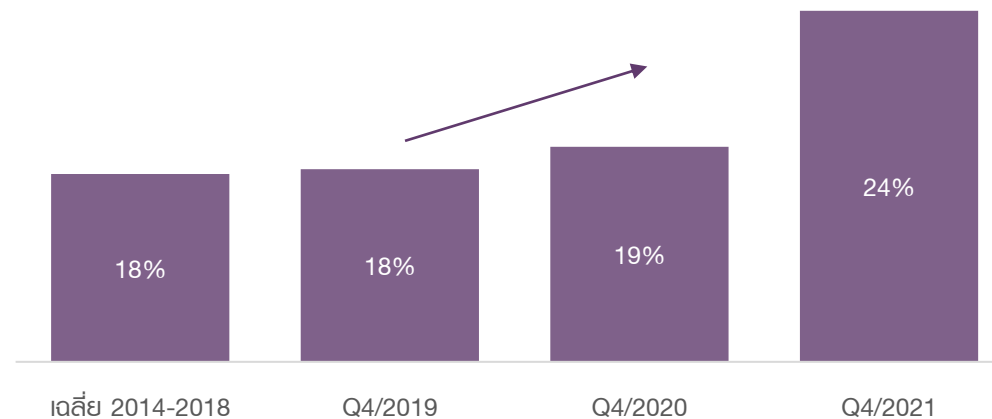
สัดส่วนคนว่างงานนาน (6 เดือนขึ้นไป)

หน่วย : % ต่อผู้ว่างงานทั้งหมด



สัดส่วนคนว่างงานที่ไม่หางาน จากเหตุผล “เชื่อว่าหางานไม่ได้” หรือ “หางานมาแล้วแต่หาไม่ได้”

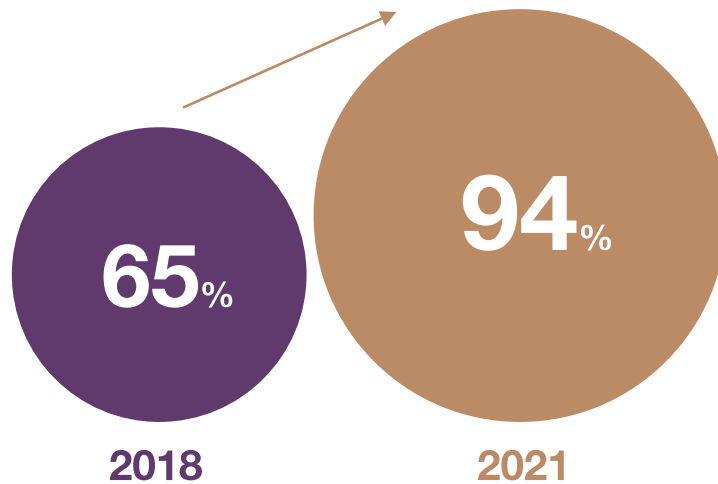
หน่วย : % ต่อผู้ว่างงานทั้งหมด



ทางออกที่สำคัญสำหรับ ตลาดแรงงานหลัง COVID-19 คือการพัฒนาทักษะ (Reskill-Upskill) ซึ่งจะช่วยให้แรงงานที่ ตกงาน หรือสูญเสียรายได้ในช่วง COVID-19 กลับมาทำงาน หารายได้ที่สูงขึ้นในโลกยุคใหม่ได้ แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน สำหรับนายจ้าง ซึ่งจะช่วยสร้างมูลค่า ทางเศรษฐกิจได้อย่างมากในระยะยาว

ธุรกิจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ กับการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ของแรงงาน

รายงาน Upskilling for Shared Prosperity ของ WEF และ PWC เชื่อว่า 94% ของธุรกิจ ชื่นนำ คาดหวังให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในงาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 65% ในปี 2018



การลงทุนพัฒนาทักษะแรงงาน จะช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้มาก

จากรายงานเดียวกันยังระบุว่า ภายในปี 2030 การลงทุนในการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานจะ สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างน้อย

6.5 ล้านล้าน ดอลลาร์สหรัฐ

และสร้างงานใหม่ได้

5.3 ล้านตำแหน่ง

แม้ว่าจะมีงานจำนวนหนึ่งที่ต้องสูญหายไปก็ตาม



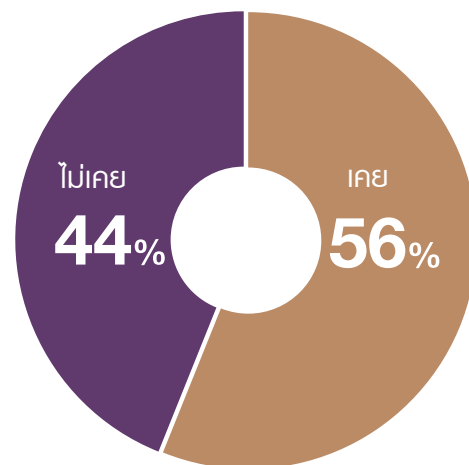
ส่วนที่ 2

**แรงงานไทยส่วนใหญ่ได้ทำการพัฒนาทักษะ
ในช่วง COVID-19 แต่คนรายได้น้อยมีโอกาส
ได้พัฒนาน้อยกว่า และการพัฒนาทักษะ
ที่ผ่านมายังมีอุปสรรคหลายประการ**

แรงงานไทยราวครึ่งหนึ่งได้พัฒนาทักษะของตนเองในช่วง COVID-19 ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ทำไปเพื่อสนับสนุนงานที่ทำอยู่และต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นหลัก

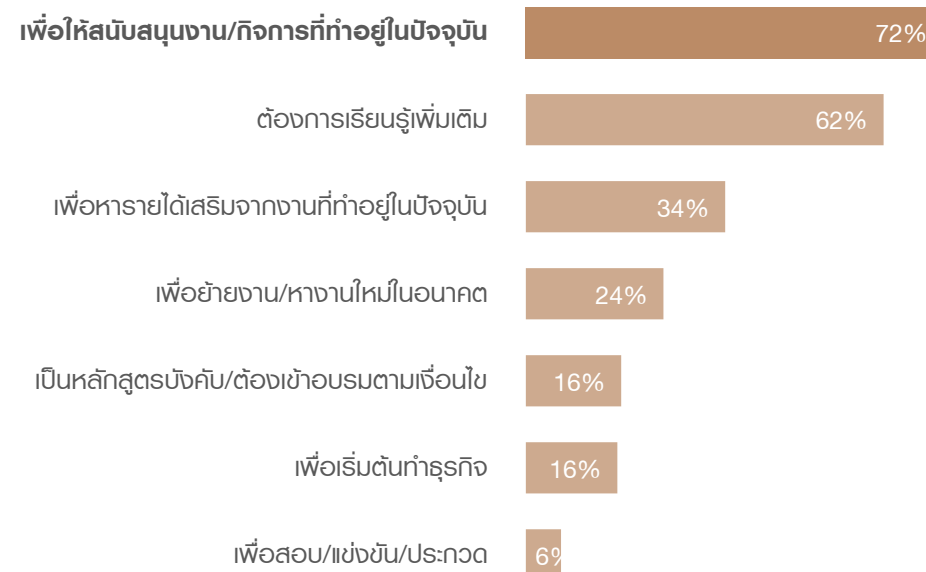
คำถาม : ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านได้ทำการ Reskill-Upskill หรือไม่?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



คำถาม : เหตุผลหลักที่ท่านได้ทำการ Reskill-Upskill ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill



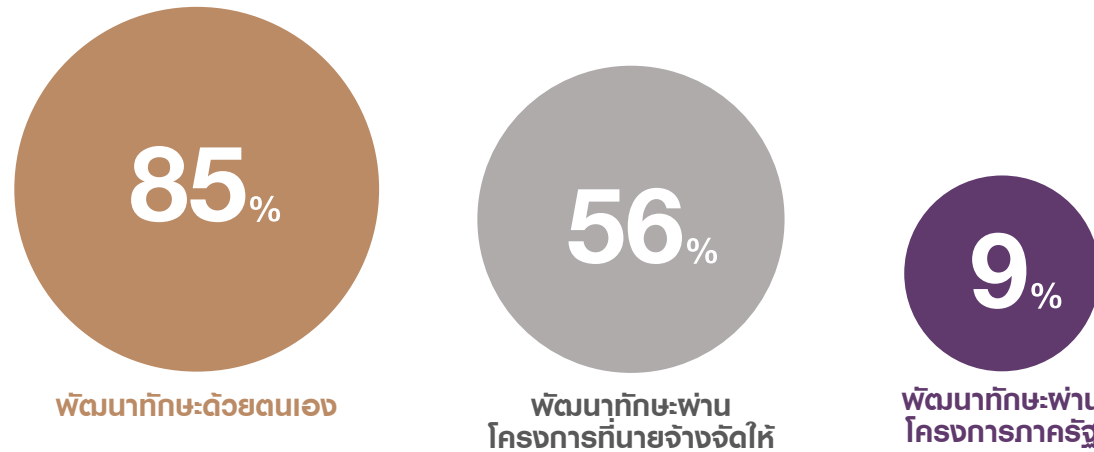
แรงงานส่วนใหญ่พัฒนาทักษะจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขณะที่การได้รับการฝึกอบรมผ่านโครงการภาครัฐยังเป็นส่วนน้อย

85% ของแรงงานไทยที่ได้พัฒนาทักษะในช่วง COVID-19 ทำด้วยตนเอง โดยได้รับปัจจัยสนับสนุนจากทั้งสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีเพิ่มขึ้นมากและต้นทุนต่ำ การมีเวลาเพิ่มขึ้นในช่วง COVID-19 จากการจำกัดกิจกรรมอื่น ๆ และการเปลี่ยนมาทำงานที่บ้าน รวมถึงความตื่นตัวต่อการพัฒนาทักษะที่เป็นกระแสหนึ่งที่เกิดขึ้นในช่วง COVID-19

การพัฒนาทักษะโดยนายจ้างเป็นช่องทางอันดับสอง ขณะที่โครงการฝึกอบรมของภาครัฐมีสัดส่วนน้อยที่สุด โดยมีเพียงแค่ 9% เท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมโดยภาครัฐ ทั้งนี้แรงงานโดยส่วนใหญ่ทราบว่าภาครัฐมีโครงการพัฒนาทักษะให้ แต่ไม่ได้เข้าร่วม

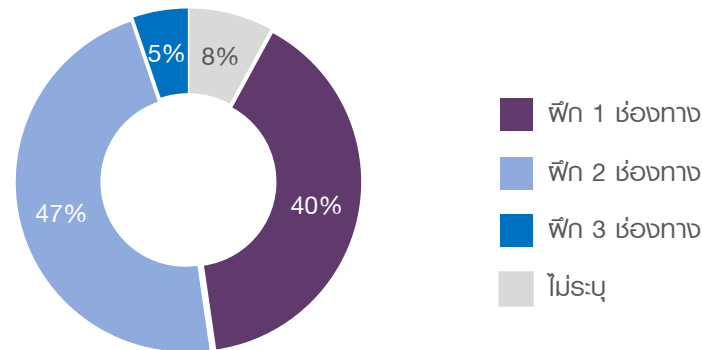
สัดส่วนคนที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ใน 3 ช่องทาง

หน่วย : % ต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill ในช่วง COVID-19



สัดส่วนคนที่ผ่านการพัฒนาทักษะตามจำนวนช่องทาง

หน่วย : % ต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill ในช่วง COVID-19



ท่านเคยได้ยินหรือได้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานของภาครัฐหรือไม่ ?

(% ต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill ในช่วง COVID-19)

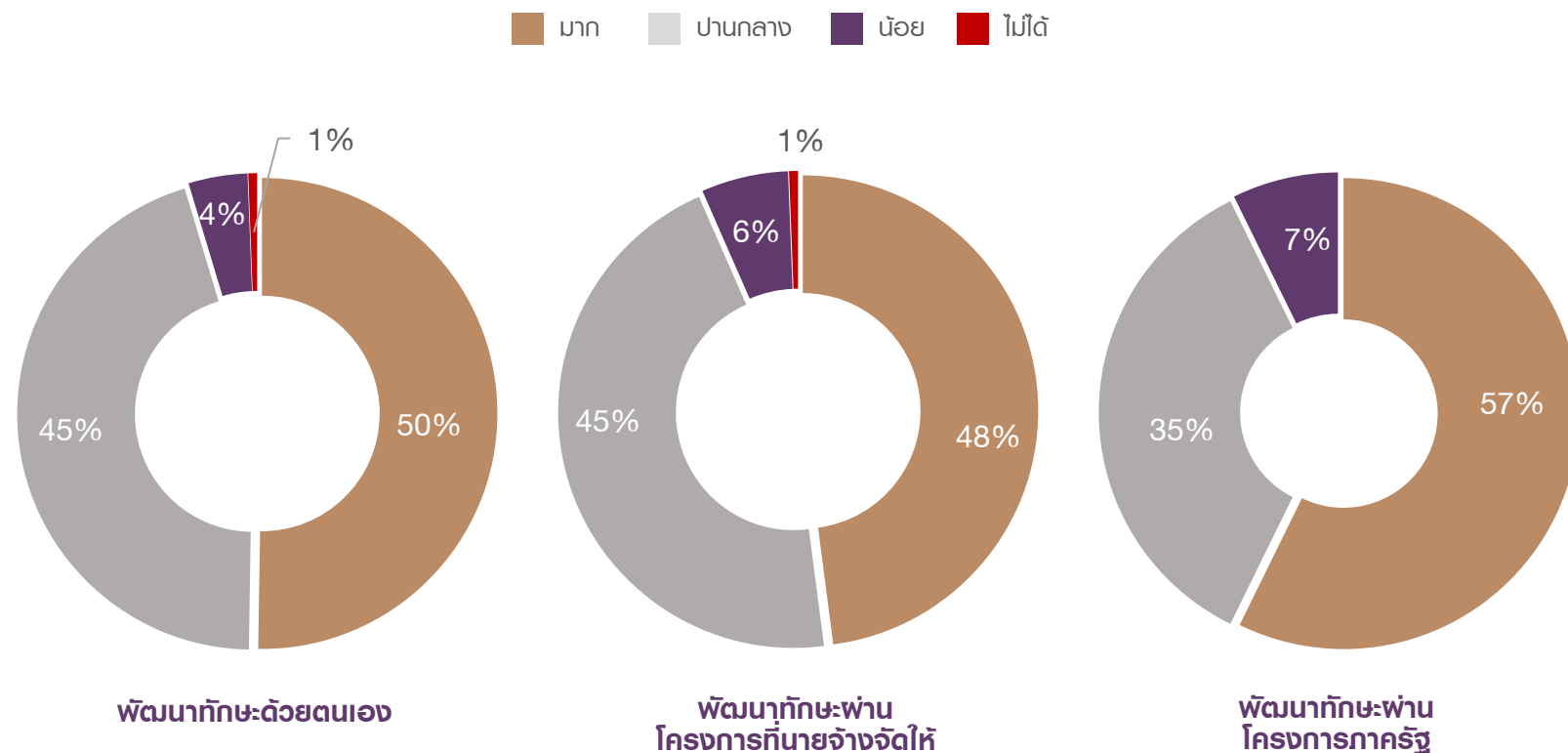


แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า การพัฒนาทักษะในช่วงที่ผ่านมา เป็นประโยชน์

โดยเกือบทั้งหมด (มากกว่า 90%)
มองว่าการพัฒนาทักษะที่ได้ทำมา
ในช่วง COVID-19 ในทุกช่องทาง
มีประโยชน์ปานกลางถึงมาก มีเพียง
ส่วนน้อยเท่านั้นที่คิดว่าการพัฒนา
ทักษะที่ได้ทำไปนั้นมีประโยชน์น้อย
หรือไม่มีประโยชน์เลย

คำถาม : การ Reskill-Upskill สามารถพัฒนาทักษะของท่านได้มากน้อยเพียงใด

หน่วย : % ต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill ในแต่ละช่องทาง



อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์การพัฒนาทักษะในช่วง COVID-19
ได้เผยให้เห็นปัญหาสำคัญ 2 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่

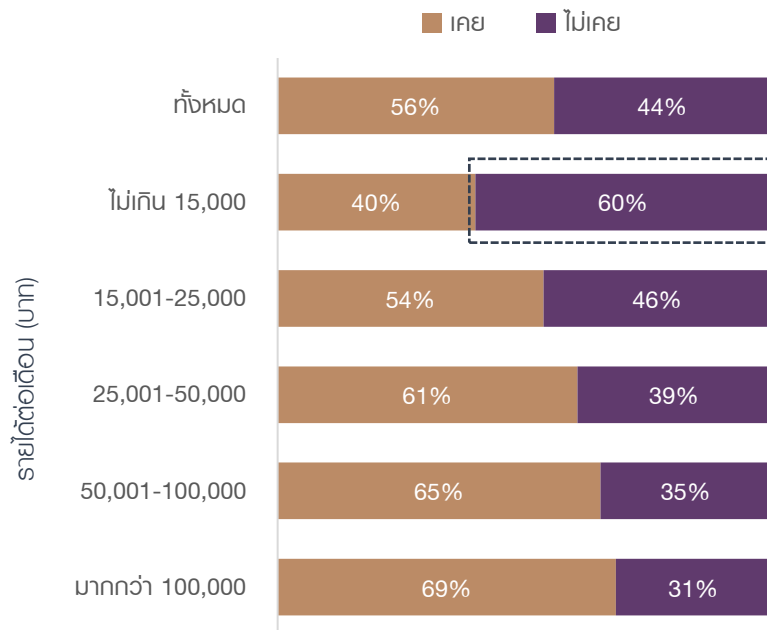
- (1) ความไม่เท่าเทียมของโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ** และ
- (2) การพัฒนาทักษะในแต่ละช่องทางยังมีอุปสรรคเฉพาะตัวอยู่หลายประการ**

1 ความไม่เท่าเทียมของโอกาส ในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ

แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งจะระบุว่า ได้ทำการพัฒนาทักษะในช่วง COVID-19 แต่เมื่อพิจารณา สัดส่วนของคนที่ได้พัฒนาทักษะในช่วงที่ผ่านมา พบว่า **กลุ่มแรงงานรายได้น้อยทำการพัฒนาทักษะ เป็นส่วนน้อย สาเหตุมาจากการขาดโอกาส การขาดข้อมูล และการขาดเงินทุนเป็นสำคัญ**

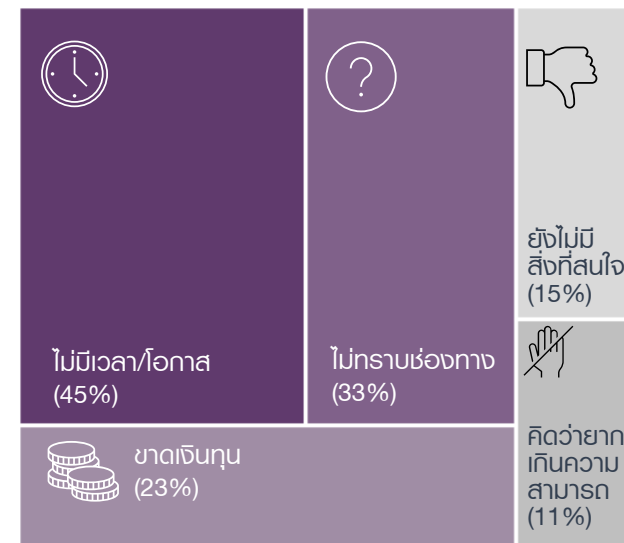
คำถาม : ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านได้ทำการ Reskill-Upskill หรือไม่?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม



เหตุผลที่ผู้มีรายได้น้อยไม่สนใจพัฒนาทักษะ

หน่วย : % ของผู้ไม่สนใจพัฒนาทักษะที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 1.5 หมื่นบาท

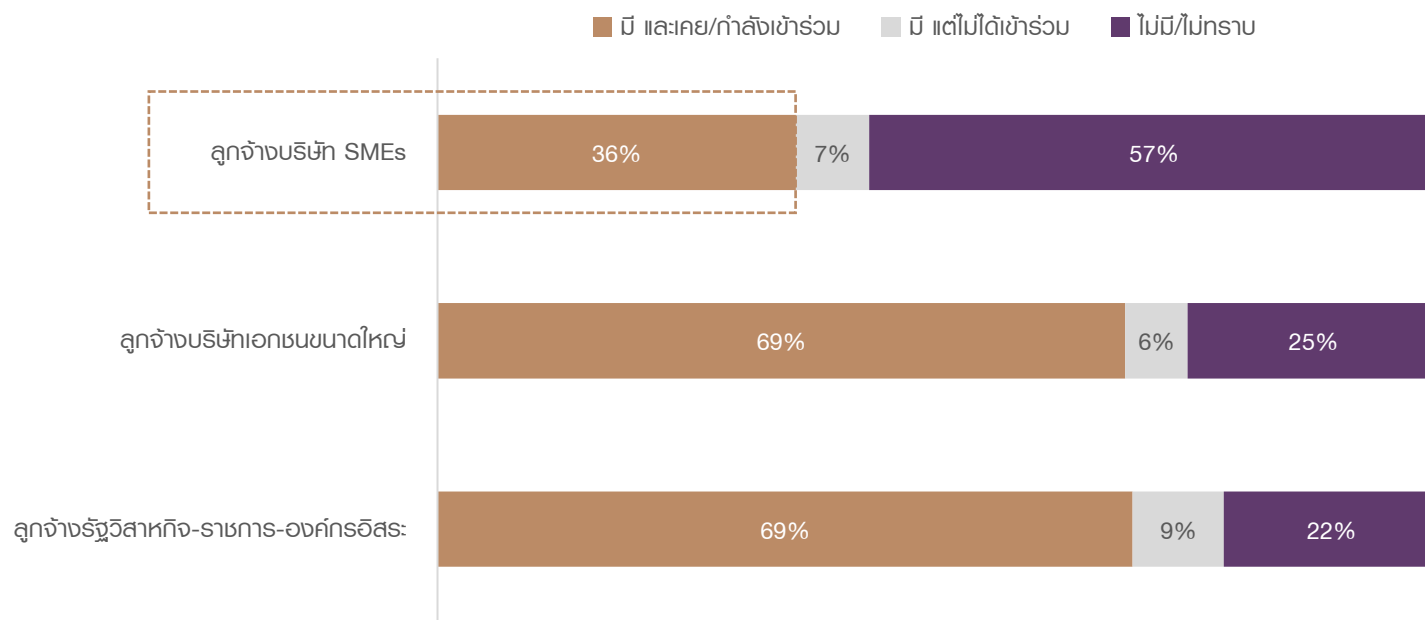


1 ความไม่เท่าเทียมของโอกาส ในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ (ต่อ)

นอกจากประเด็นการขาดโอกาสของแรงงานรายได้น้อยแล้ว ยังพบอีกว่าสำหรับการพัฒนาทักษะที่นายจ้างจัดให้ นั้น ลูกจ้างที่อยู่ในบริษัท SMEs ได้รับโอกาสน้อยกว่า

คำถาม : ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านได้ทำการ Reskill-Upskill ผ่านคอร์ส/หลักสูตร ที่นายจ้าง/หน่วยงาน ของท่านจัดให้ หรือไม่?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม



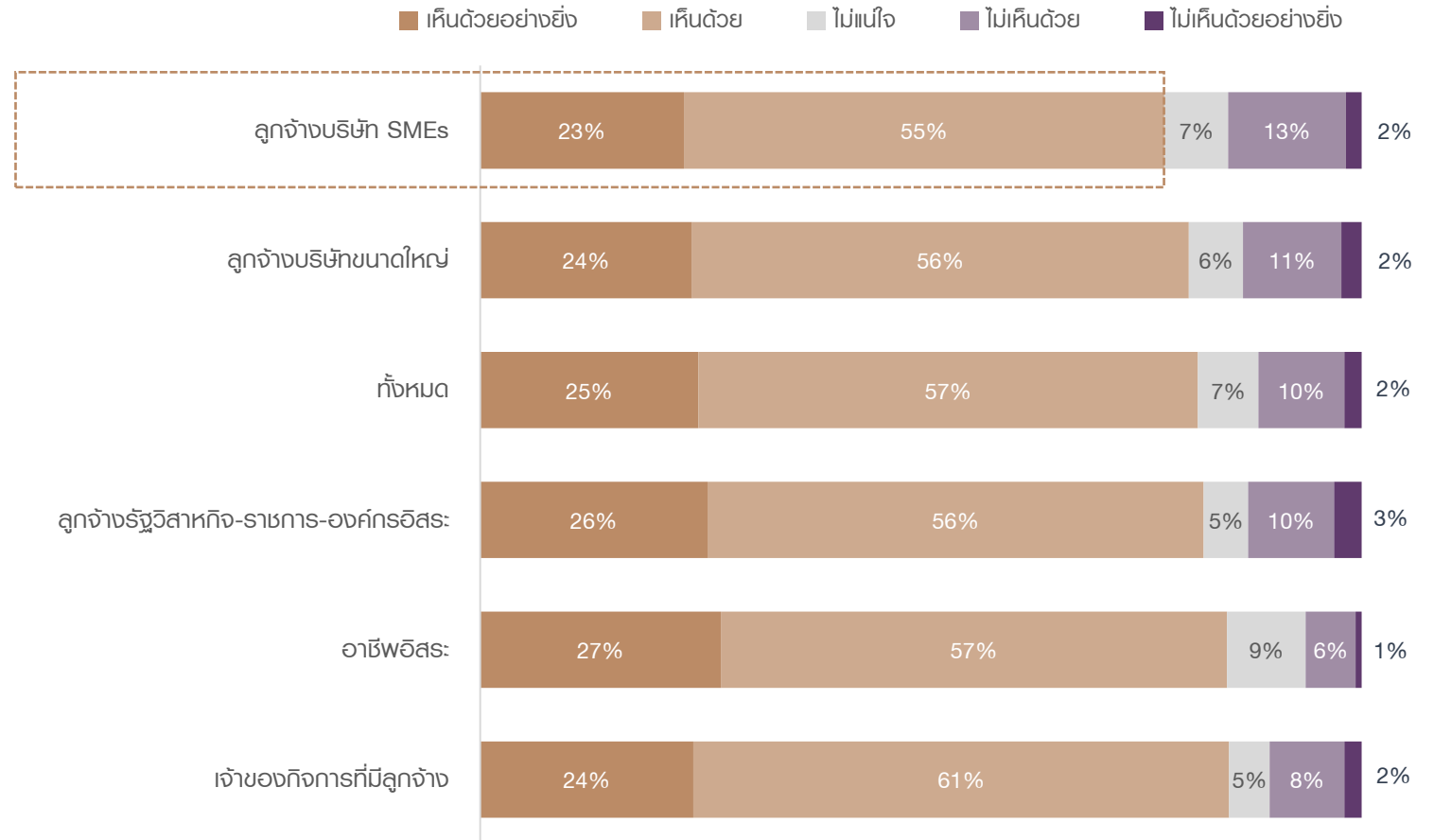
1 ความไม่เท่าเทียมของโอกาส ในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ (ต่อ)

นอกจากนี้ ลูกจ้างที่อยู่ในบริษัท SMEs ยังมีสัดส่วนของคนที่คิดว่างานที่ทำช่วยพัฒนาทักษะได้น้อยที่สุด โดยเปรียบเทียบกับอีกด้วย แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการช่วยเหลือแก่กลุ่มลูกจ้าง SMEs ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดในไทย ในด้านการพัฒนาทักษะที่มากเป็นพิเศษ

ผลสำรวจของ EIC นี้ สอดคล้องกับผลสำรวจของ WEF* ที่พบว่าใน ASEAN ลูกจ้างที่ทำงานกับ SMEs มีโอกาสน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง (รองจากลูกจ้างในครัวเรือน) ที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะจากการทำงาน หรือ ‘on-the-job training’ โดยผลสำรวจดังกล่าวพบว่าลูกจ้างที่ทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่จะได้รับโอกาส on-the-job training มากที่สุด

คำถาม : งานปัจจุบันของท่านช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สำคัญได้มาก

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม



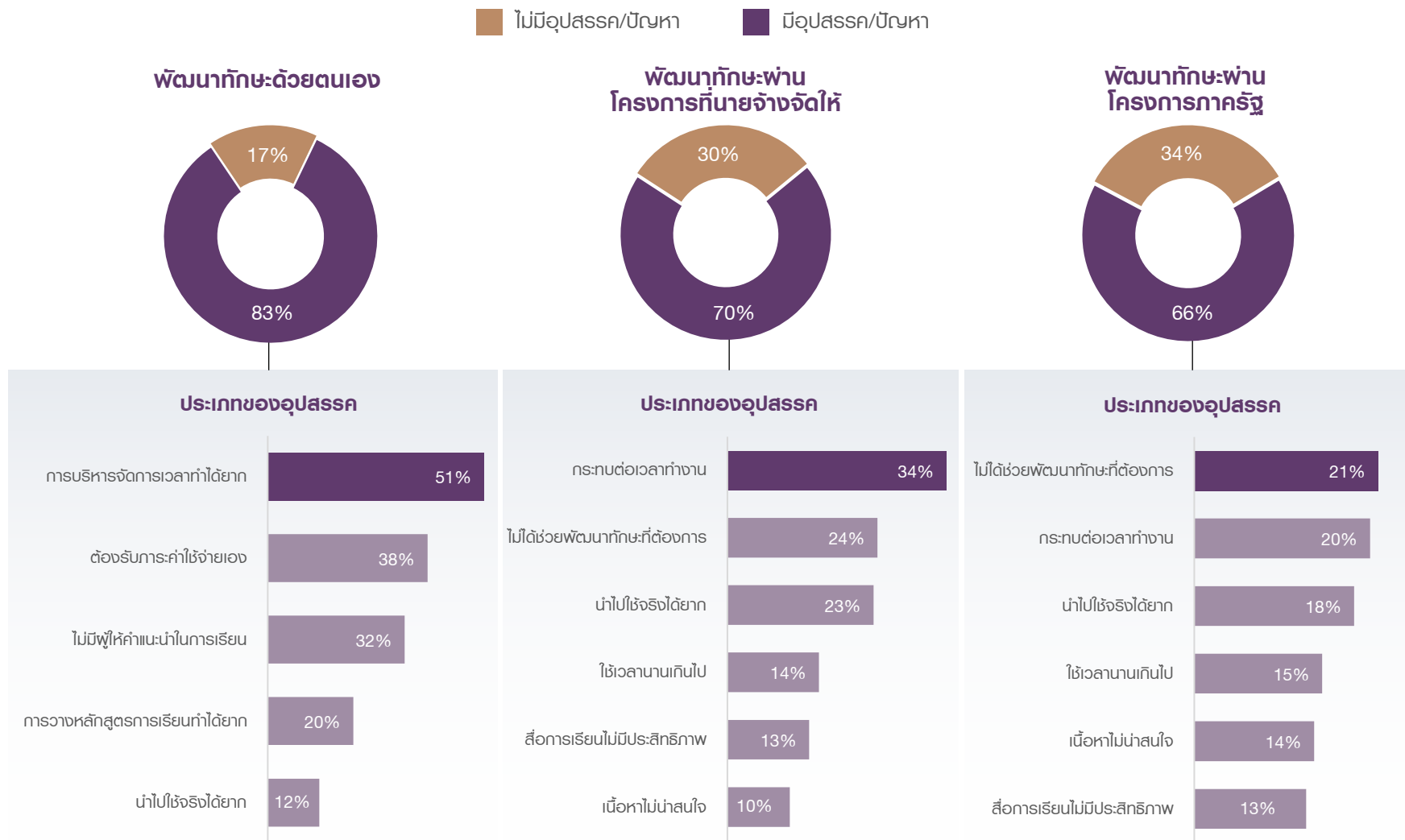
2 อุปสรรคของประสบการณ์ ในแต่ละช่องทาง

แม้แรงงานส่วนใหญ่จะมองว่าตนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทักษะ แต่อุปสรรคในการพัฒนาทักษะยังเป็นสิ่งที่แรงงานส่วนมากพบเจอ

ทั้งนี้อุปสรรคในการพัฒนาทักษะแต่ละช่องทางจะมีความแตกต่างกันออกไป โดยการพัฒนาด้วยตนเอง มักมีอุปสรรคเรื่องการบริหารเวลา ค่าใช้จ่าย และการขาดคำแนะนำ ขณะที่การฝึกโดยนายจ้างหรือโครงการภาครัฐ มักเจออุปสรรคที่คล้ายคลึงกัน คือ มักจะกระทบต่อเวลางาน และการฝึกไม่ตรงความต้องการ

คำถาม : ท่านคิดว่าอุปสรรคหรือปัญหาของการ Reskill-Upskill ที่ท่านได้เข้าร่วมในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มีอะไรบ้าง?

หน่วย : % ต่อผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill ในแต่ละช่องทาง





ส่วนที่ 3

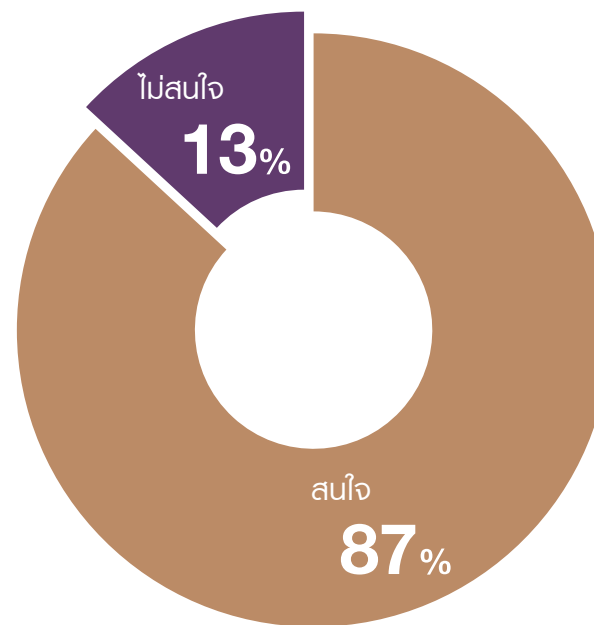
แรงงานไทยส่วนใหญ่ถึง 87% สนใจที่จะพัฒนาทักษะเพิ่มเติม โดยทักษะด้านการเงิน-การลงทุน เป็นทักษะที่คนไทยสนใจมากที่สุด

คนไทยส่วนใหญ่มากกว่า 87% สนใจที่จะพัฒนาทักษะของตนเองเพิ่มเติมในช่วง 1 ปีข้างหน้า

แม้จะมีเพียงราวครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยได้พัฒนาทักษะ แต่ก็ยังมีคนอีกจำนวนมากที่สนใจอยากจะฝึกทักษะเพิ่มเติม โดยคนที่เคยพัฒนาทักษะมาแล้วในปีที่ผ่านมาเกือบทุกคน (93%) สนใจที่จะพัฒนาทักษะในช่วง 1 ปีข้างหน้าเช่นกัน

คำถาม : ภายในช่วง 1 ปีข้างหน้า ท่านสนใจที่จะ Reskill-Upskill หรือไม่?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



คนไทยสนใจพัฒนาทักษะด้านการเงินเป็นอันดับหนึ่ง

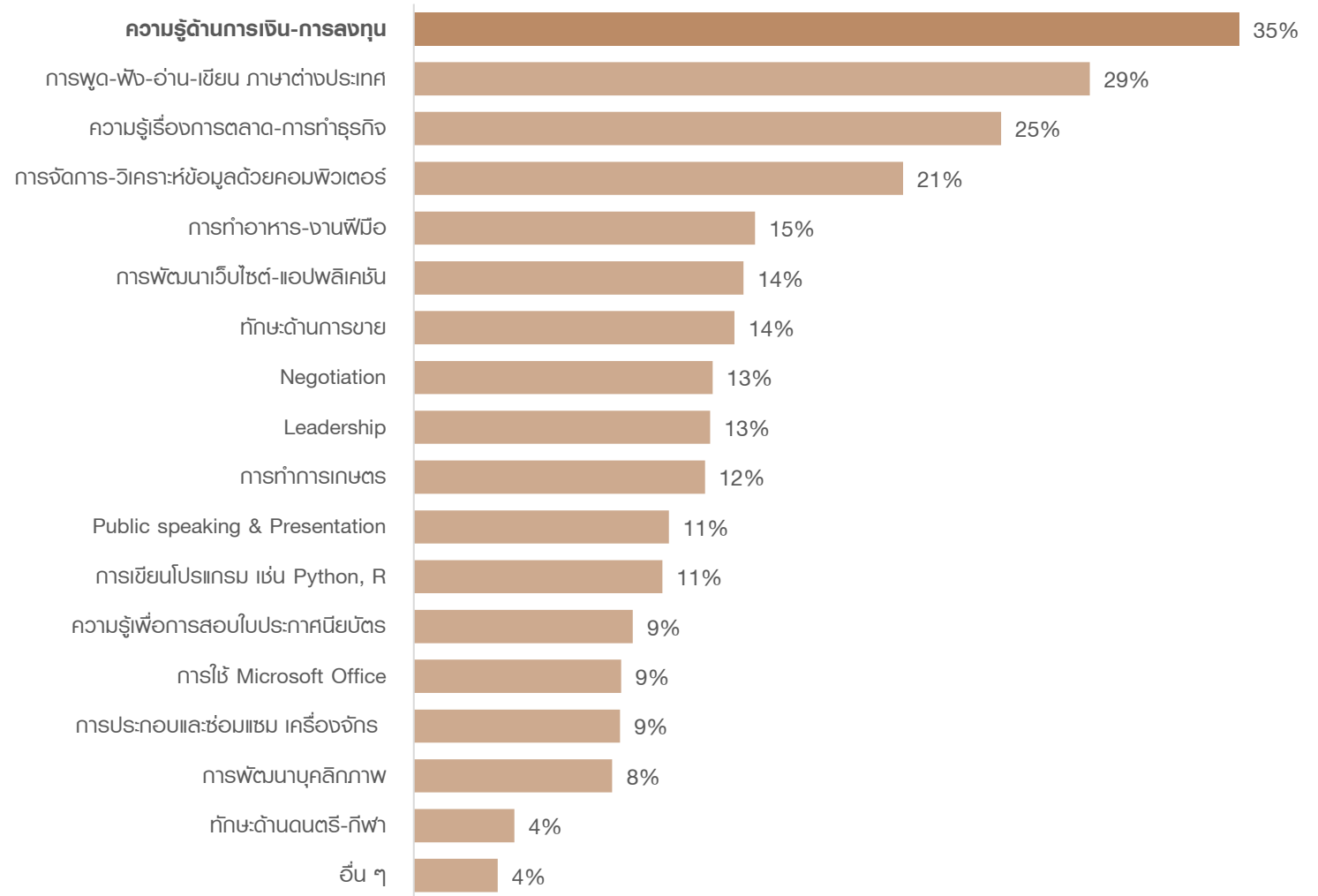
เมื่อถามถึงทักษะที่สนใจ การพัฒนาความรู้ด้านการเงิน-การลงทุนจะเป็นทักษะที่ถูกเลือกเป็นอันดับหนึ่งของแรงงานไทย ด้วยสัดส่วนเกิน 1 ใน 3 โดยเป็นทักษะอันดับหนึ่งในทุกช่วงอายุ และทุกอาชีพ แม้ในบางอาชีพทักษะดังกล่าวอาจไม่ได้ส่งเสริมการทำงานโดยตรงก็ตาม แต่คาดว่าคนไทยจำนวนมากยังต้องการเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการการเงินของตนเอง พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงต่อยอดจากรายได้จากการทำงานที่มีอยู่

ทักษะด้านภาษาต่างประเทศได้รับความนิยมมาเป็นอันดับสอง โดยมักเป็นคนวัยทำงานที่ให้ความสนใจในสัดส่วนสูง โดยทักษะด้านภาษาที่ ติด Top 3 ความสนใจของแรงงานในทุก ๆ ประเภทธุรกิจ

สำหรับทักษะด้านคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นทักษะที่มีความต้องการจากนายจ้างเพิ่มขึ้นมากตามเทรนด์โลกและผู้บริโภคที่ใช้เทคโนโลยีกันมากขึ้น ก็มีสัดส่วนความต้องการอยู่ไม่น้อย คิดเป็นค่าเฉลี่ยราว 10-20% ของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ต้องการทักษะด้านคอมพิวเตอร์ มักเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาสูง-เงินเดือนสูงอยู่แล้ว ขณะที่แรงงานที่การศึกษาหรือรายได้ต่ำกว่าจะแสดงความสนใจในทักษะกลุ่มนี้น้อยกว่า คาดว่าสาเหตุมาจากทั้ง โอกาสในการนำไปใช้ในงานปัจจุบันที่มีไม่มาก มุมมองต่อการเรียนรู้ทักษะที่อาจจะยากกว่าทักษะอื่น ไปจนถึงการขาดโอกาส/เวลาที่จะพัฒนาทักษะดังกล่าว ซึ่งยากกว่าและมีแนวโน้มกินเวลามากกว่าทักษะอื่น ๆ ถือเป็นอุปสรรคที่ต้องมีมาตรการสนับสนุนอย่างเฉพาะเจาะจง

คำถาม : ทักษะใดบ้างที่ท่านสนใจที่จะ Reskill-Up skill (เลือกอย่างน้อย 1 ทักษะ และเรียงลำดับ)

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Up skill



ทักษะด้านการเงินครองใจคนทุกช่วงวัย

- การพัฒนาความรู้ด้านการเงิน-การลงทุนเป็นทักษะที่ดูให้ความสนใจในระดับสูงด้วยสัดส่วนเกิน 1 ใน 3 ในทุกช่วงอายุ
- ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะด้านการตลาด-การทำธุรกิจ เป็นทักษะที่ได้รับความนิยมสูงเป็นลำดับถัดลงมา
- ขณะที่ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นกระแสในปัจจุบัน เช่น การเขียนโปรแกรม หรือการจัดการ-วิเคราะห์ข้อมูล ก็ได้รับความนิยมไม่น้อยในทุกกลุ่มอายุที่สัดส่วนเฉลี่ยประมาณ 20% ที่น่าสนใจ คือ กลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไปก็ยังให้ความสนใจกับทักษะการจัดการ-วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์อยู่สูงติด Top 3

ทักษะที่แรงงานไทยให้ความสนใจมากที่สุด 5 อันดับแรก ในแต่ละช่วงอายุ

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Upskill ในแต่ละช่วงอายุ

น้อยกว่า 25 ปี

(5% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Upskill)

ความรู้ด้านการเงิน-การลงทุน		41%
การตลาด-การทำธุรกิจ		33%
ภาษาต่างประเทศ		27%
การเขียนโปรแกรม เช่น Python, R		16%
ความรู้เพื่อการสอบใบประกาศนียบัตร		16%

อายุ 25-34 ปี

(23% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Upskill)

ภาษาต่างประเทศ		36%
ความรู้ด้านการเงิน-การลงทุน		34%
การตลาด-การทำธุรกิจ		25%
การจัดการ-วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์		21%
Negotiation		15%

อายุ 35-44 ปี

(34% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Upskill)

ความรู้ด้านการเงิน-การลงทุน		38%
ภาษาต่างประเทศ		29%
การตลาด-การทำธุรกิจ		24%
การจัดการ-วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์		23%
การพัฒนาเว็บไซต์แอปพลิเคชัน		15%

อายุ 45-54 ปี

(27% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Upskill)

ความรู้ด้านการเงิน-การลงทุน		34%
ภาษาต่างประเทศ		26%
การตลาด-การทำธุรกิจ		24%
การจัดการ-วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์		19%
การทำอาหารงานฝีมือ		18%

ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป

(11% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Upskill)

ความรู้ด้านการเงิน-การลงทุน		33%
การตลาด-การทำธุรกิจ		27%
การจัดการ-วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์		26%
ภาษาต่างประเทศ		23%
การทำเกษตร		19%



แรงงานในหลายอุตสาหกรรมมี แนวโน้มต่อยอดทักษะ มากกว่า เปลี่ยนทักษะ

เมื่อพิจารณาในรายอุตสาหกรรม ถ้าไม่นับการเงิน-การลงทุน ซึ่งถือเป็นทักษะที่ต่อยอดความมั่งคั่งแล้ว **คนจำนวนไม่น้อยในบางอุตสาหกรรมมีแนวโน้มจะเลือกทักษะที่ใกล้เคียงกับที่ต้องใช้สำหรับงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ อยู่แล้ว** เช่น คนในภาคเกษตรมีแนวโน้มสนใจพัฒนาทักษะการเกษตร คนทำงานภาคก่อสร้างหรือการขนส่งสนใจพัฒนาความรู้ด้านการประกอบซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องจักร คนทำงานร้านอาหารมีแนวโน้มสนใจพัฒนาทักษะด้านอาหาร หรือ คนทำงานในบริษัทเทคโนโลยีจะสนใจในทักษะด้านการเขียนโปรแกรม เป็นต้น **สะท้อนว่าแรงงานหลายคนมักสนใจในการเพิ่มทักษะ (upskilling) หรือการต่อยอดจากทักษะเดิมเป็นสำคัญ มากกว่าการเปลี่ยนทักษะ (reskilling) ไปสู่งานใหม่**

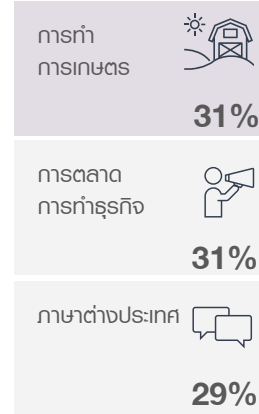
แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับเหตุผลที่คนส่วนใหญ่มีที่จะทำการพัฒนาทักษะ คือ เพื่อสนับสนุนการทำงานในปัจจุบัน (72%) ขณะที่เหตุผลเพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การย้ายงาน (24%) หรือ การเริ่มทำธุรกิจ (16%) ยังมีสัดส่วนที่น้อยกว่ากันอย่างเห็นได้ชัด

ทักษะที่แรงงานไทยให้ความสนใจมากที่สุด 3 อันดับแรก ในแต่ละอุตสาหกรรม

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Up skill ในแต่ละอุตสาหกรรม

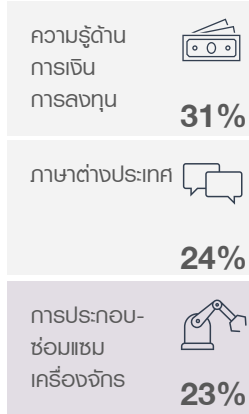
เกษตรกรรม ประมง

(2% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



ก่อสร้าง

(7% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



การขนส่ง

(5% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



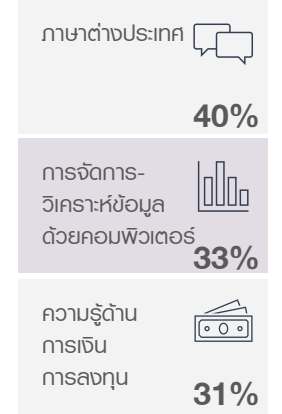
โรงแรม ร้านอาหาร

(9% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



เทคโนโลยี โทรคมนาคม

(7% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



การผลิต สินค้า

(14% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



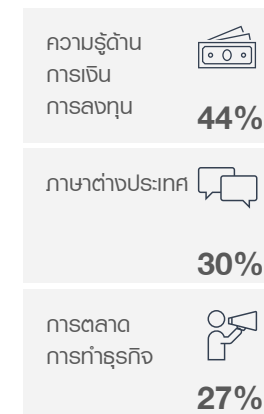
ค้าส่ง ค้าปลีก

(15% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



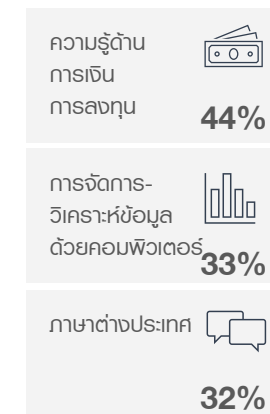
บริการ ด้านสุขภาพ

(7% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



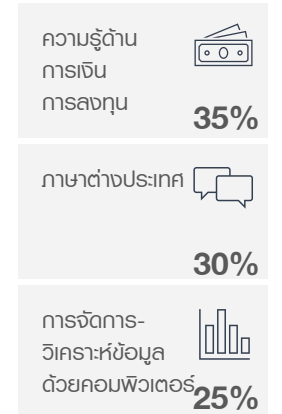
การเงิน ประกันภัย

(10% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



อื่น ๆ

(25% ของผู้ที่สนใจ Reskill-Up skill)



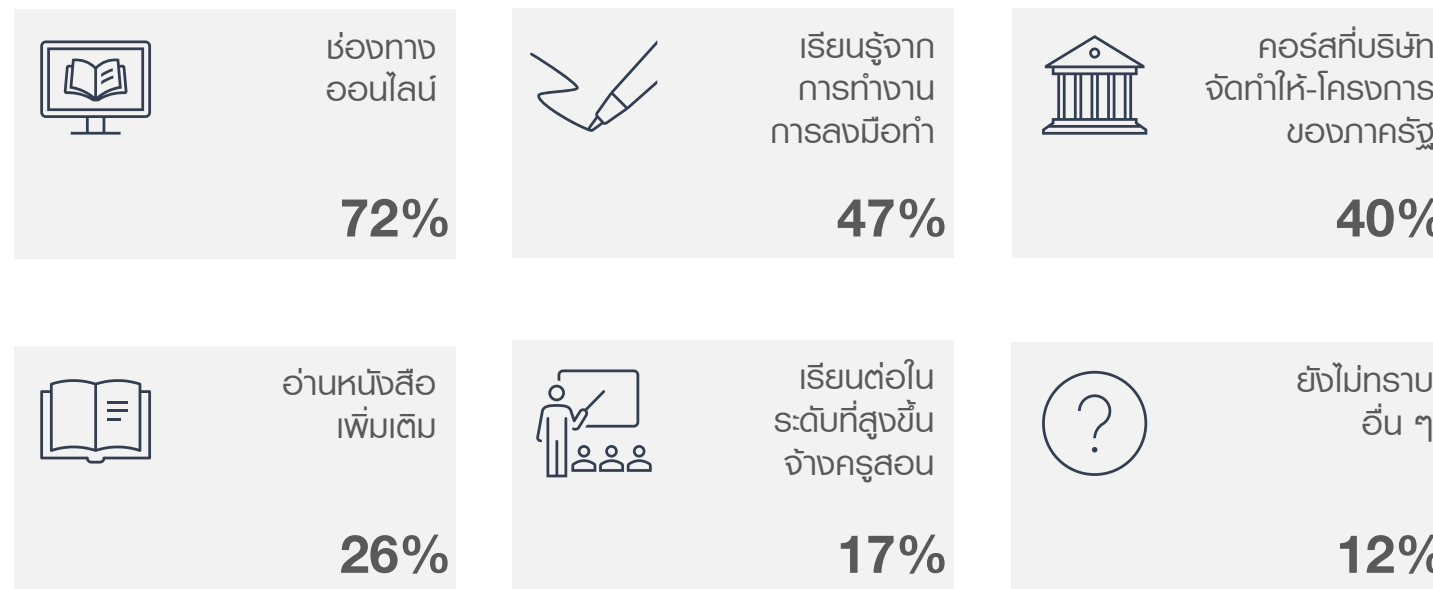
การเรียนออนไลน์เป็นช่องทาง ที่คนไทยให้ความสนใจมากที่สุด ในทุกประเภททักษะและทุกช่วงวัย

ช่องทางออนไลน์ (เช่น คอร์สออนไลน์, Youtube) เป็นช่องทางหลักสำหรับทุกประเภททักษะของแรงงานไทยด้วยสัดส่วนมากกว่า 2 ใน 3 ขึ้นไป โดยเฉพาะทักษะอันดับหนึ่งอย่างทักษะด้านการเงิน-การลงทุน ที่คนไทยตั้งใจจะเรียนผ่านออนไลน์ถึง 84% ขณะที่ช่องทางอันดับสองคือการเรียนรู้จากการทำงานและการลงมือทำ ที่คนไทยสัดส่วนราวครึ่งหนึ่งเลือก

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุช่องทางออนไลน์ยังเป็นตัวเลือกอันดับหนึ่งในทุกกลุ่มอายุ ซึ่งแม้แต่กลุ่มผู้สูงอายุก็ยังเลือกช่องทางออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการพัฒนาทักษะเช่นกัน

ช่องทางในการพัฒนาทักษะที่แรงงานไทยเลือก

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Upskill



คนไทยมองว่าการพัฒนาทักษะ จะใช้เงินไม่สูงนัก

เมื่อถามถึงความยินดีในการจ่าย คนไทย 45% มองว่าการพัฒนาทักษะ จะไม่มีค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับตัวเลือกในด้านช่องทางการพัฒนาทักษะที่นิยม ช่องทางออนไลน์และการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทั้งสองช่องทางนั้นมักไม่เสียค่าใช้จ่าย

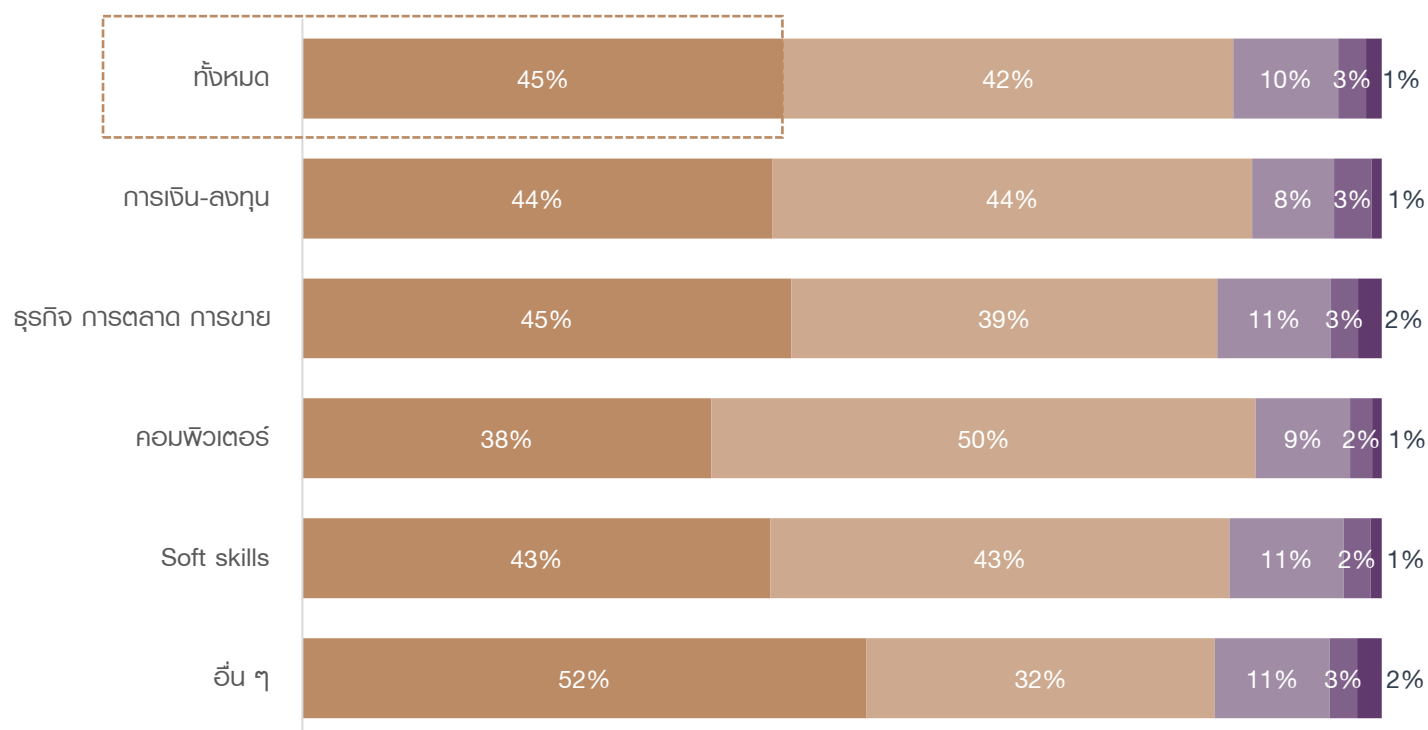
เมื่อแบ่งตามประเภทกลุ่มทักษะ พบว่า สัดส่วนความยินดีจ่ายอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยทักษะด้านคอมพิวเตอร์จะมีสัดส่วนคนยินดีจ่ายสูงกว่ากลุ่มทักษะอื่นเล็กน้อย

ทั้งนี้เมื่อแบ่งตามระดับรายได้ พบว่า สัดส่วนคนที่ยินดีจ่ายเงินเพื่อพัฒนาทักษะลดลงตามระดับรายได้ที่ลดลง โดยมีถึง 56% ของคนรายได้น้อยที่มองว่าการพัฒนาทักษะไม่มีค่าใช้จ่าย ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าการช่วยเหลือด้านเงินทุนในการพัฒนาทักษะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกลุ่มรายได้น้อย

คำถาม : ท่านยินดีที่จะจ่ายเงินเท่าไรต่อเดือน เพื่อการ Reskill-Upskill ทักษะที่ท่านสนใจเป็นอันดับ 1 (คิดเป็น % ของรายได้ต่อเดือน, สำหรับ 1 ทักษะ)

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Upskill

■ ไม่มีค่าใช้จ่าย ■ 1-10% ของรายได้ต่อเดือน ■ 11-20% ของรายได้ต่อเดือน ■ 21-30% ของรายได้ต่อเดือน ■ มากกว่า 30% ของรายได้ต่อเดือน



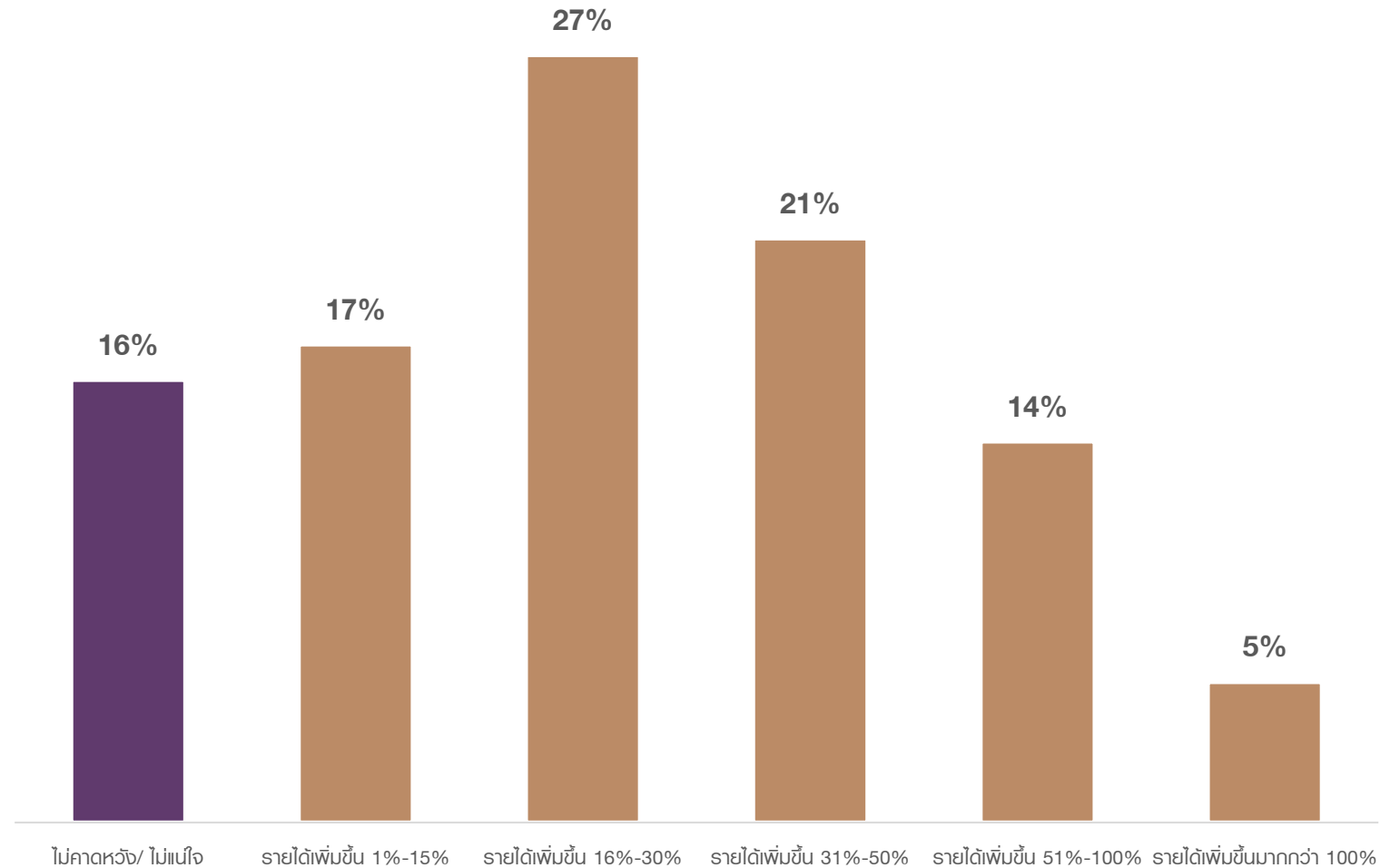
แรงงานส่วนใหญ่คาดหวังรายได้ที่เพิ่มขึ้นหลังการพัฒนาทักษะราว 15% ขึ้นไป

แรงงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังผลลัพธ์เชิงรายได้จากการพัฒนาทักษะ โดยส่วนใหญ่ 84% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจจะพัฒนาทักษะคาดหวังรายได้ที่เพิ่มขึ้นไม่มากนักน้อย โดยมีเพียง 16% ที่ไม่คาดหวังการเพิ่มขึ้นของรายได้หรือไม่แน่ใจ

ทั้งนี้แรงงานส่วนมากจะคาดหวังการเพิ่มขึ้นของรายได้อยู่ในช่วง 15-50% จากรายได้ปัจจุบัน โดยมีจำนวนไม่น้อยถึงราว 1 ใน 5 ที่คาดหวังการเปลี่ยนแปลงของรายได้ในระดับสูงมากกว่า 50% ขึ้นไป

คำถาม : ท่านคาดหวังว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นเท่าไรจากที่ได้ในปัจจุบัน หากได้รับการ Reskill-Upskill

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Upskill



ความคาดหวังต่อรายได้จะแตกต่างกันตามประเภททักษะและระดับรายได้

เมื่อพิจารณาความคาดหวังต่อรายได้หลังการพัฒนาทักษะ แยกตามระดับรายได้ และประเภททักษะจะพบความแตกต่างอย่างมีนัย โดยในภาพรวมความคาดหวังรายได้อาจมีแนวโน้มลดน้อยลงเมื่อรายได้สูงขึ้น ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติที่อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้อาจจะลดต่ำลงเมื่อรายได้สูงขึ้น (diminishing return) โดยลักษณะดังกล่าวปรากฏอยู่ในทุกกลุ่มทักษะ อย่างไรก็ตาม สักขณของการโน้มตัวนี้มีความแตกต่างกันออกไปตามประเภททักษะ

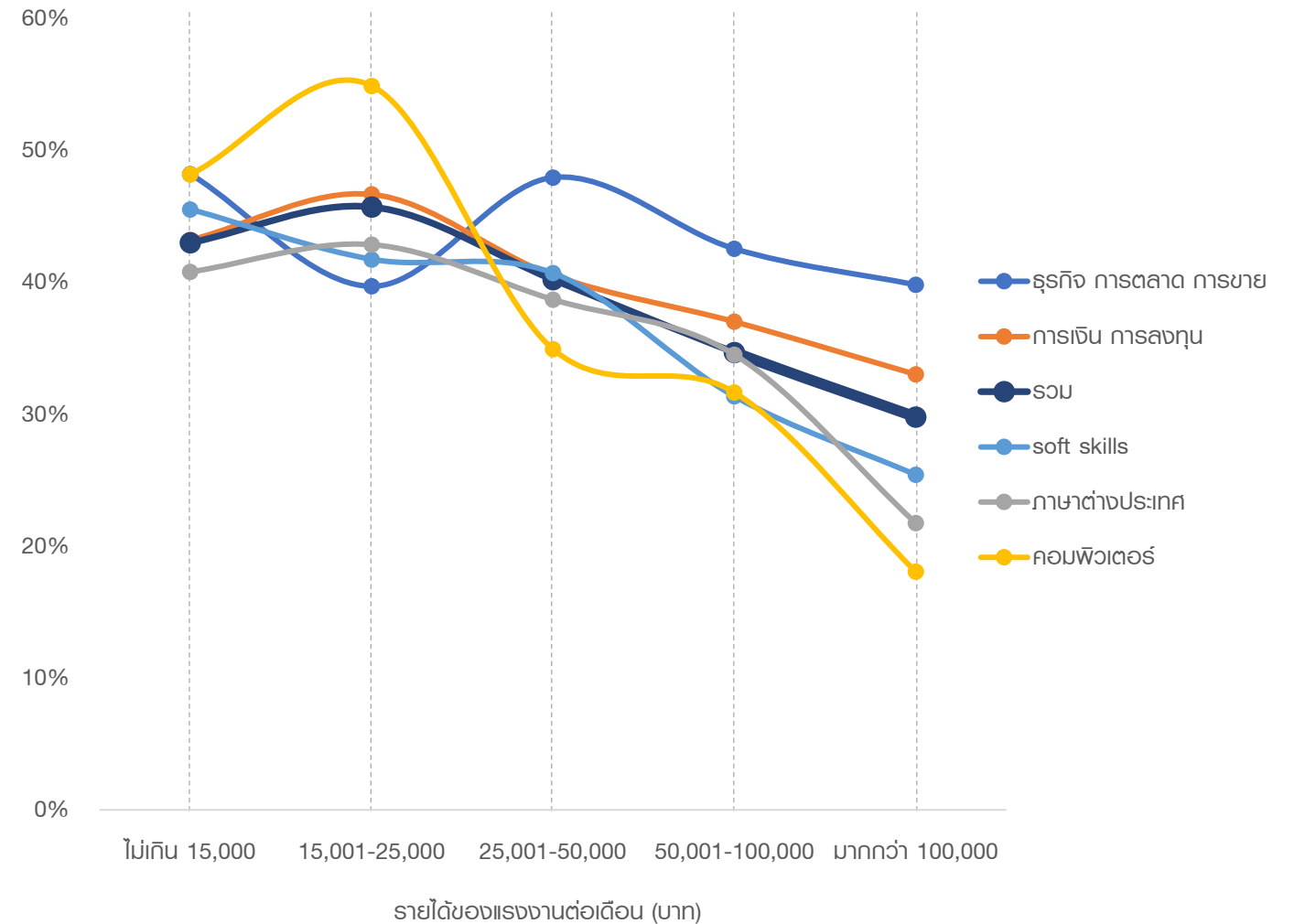
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เป็นสิ่งที่แรงงานรายได้น้อยเชื่อว่า จะเพิ่มรายได้ได้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนระดับรายได้สูงกลับเชื่อแบบนั้นลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยลดลงมากกว่าทักษะประเภทอื่น ๆ

ขณะที่ทักษะด้านการทำธุรกิจ การตลาด การขาย เป็นทักษะที่กลุ่มคนรายได้น้อยกว่า 1.5 หมื่นบาทต่อเดือน มองว่าจะเพิ่มรายได้ได้มากที่สุด กับทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะกลุ่มนี้ยังเป็นทักษะที่คนรายได้สูงเชื่อว่า จะเพิ่มรายได้ให้ตนเองในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

EIC วิเคราะห์ว่า ทักษะกลุ่มที่มีลักษณะของ diminishing return ชัดเจนนั้น มักจะเป็นกลุ่มที่ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าเป็นทักษะสำหรับการเป็นลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งสำหรับการเป็นลูกจ้างรับเงินเดือนแล้ว ส่วนใหญ่เมื่อรายได้สูงขึ้น อัตราการเพิ่มของค่าแรงก็จะจำกัดลงตามโครงสร้างเงินเดือนทั่วไป **ต่างกับทักษะการทำธุรกิจ หรือการเงิน-การลงทุน ที่เป็นทักษะสำหรับผู้ประกอบการและนักลงทุนที่หากประสบความสำเร็จ ก็จะมีโอกาสในการสร้างผลตอบแทน (upside) ได้มากกว่า** โดยไม่ได้สัมพันธ์กับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน มากเท่ากับกรณีของการเป็นลูกจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังด้านรายได้และระดับรายได้ ณ ปัจจุบัน ในแต่ละประเภทกลุ่มทักษะ

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่คาดหวังรายได้เพิ่มขึ้น 30% หลังพัฒนาทักษะสำเร็จ



ส่วนที่ 4

ทัศนคติต่อความสามารถและความมั่นคงของงาน
ตนเองมีแนวโน้มส่งผลต่อระดับความสนใจ
และความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ



แรงงานไทยส่วนใหญ่คิดว่าตนเองมีทักษะเพียงพอ และยังมองว่างานที่ทำอยู่จะไม่ถูก disrupt ใน 5 ปี

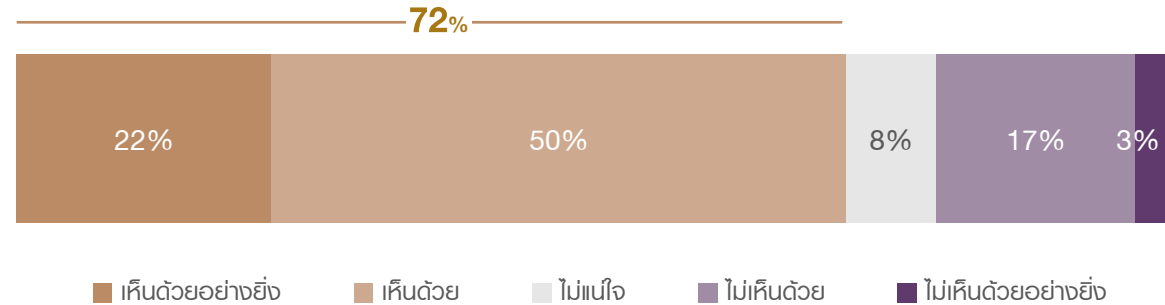
แรงงานส่วนใหญ่ถึง 72% เชื่อว่าตนเองมีทักษะที่เพียงพอกับการก้าวหน้าในสายงานแล้ว เมื่อแบ่งตามระดับการศึกษาพบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ากลับแสดงความมั่นใจในความสามารถของตนเองน้อยกว่า คาดว่าสาเหตุมาจากการตระหนักถึงการแข่งขันและความเสี่ยงในสายงานที่มากกว่า

นอกจากนี้ แรงงานไทยเกินครึ่ง (57%) ยังไม่คิดว่างานของตนจะสูญหายไปอีก 5 ปีข้างหน้า เมื่อแบ่งตามอุตสาหกรรมพบว่า โดยเฉลี่ย คนทำงานในภาคการเงิน และการสื่อสารจะแสดงความกังวลว่างานของตนจะสูญหายไปมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ทั้งสองอุตสาหกรรมเผชิญความเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ขณะที่กลุ่มที่กังวลน้อยที่สุดจะเป็นภาคก่อสร้าง-อสังหาริมทรัพย์ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียังส่งผลกระทบต่อไม่มากนักในปัจจุบัน นอกจากนี้ คนทำงานในบริษัทเทคโนโลยีเองก็แสดงถึงความกังวลในสัดส่วนน้อย คาดว่า เนื่องจากคนกลุ่มนี้กำลังเป็น disruptor เอง

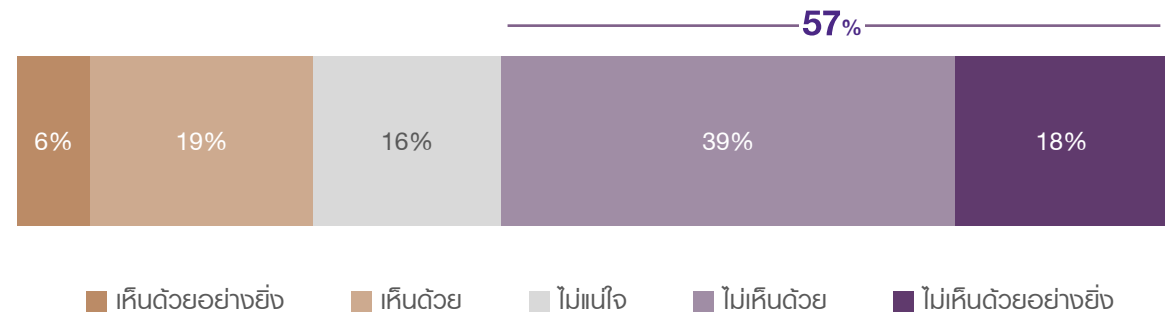
คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับข้อความต่อไปนี้?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ทักษะ/ความสามารถที่ท่านมี เพียงพอสำหรับการก้าวหน้าในสายงานที่ท่านกำลังทำอยู่



งานที่ท่านทำอยู่ มีความเสี่ยงจะเป็นที่ต้องการน้อยลงมาก หรือกระทั่งสูญหายไป ในช่วง 5 ปีข้างหน้า



เมื่อพิจารณาทั้งความเห็นต่อทักษะของตนเองและอนาคตของงาน จะสามารถแบ่งแรงงานออกได้เป็น 5 กลุ่มทัศนคติ โดยพบว่า **แรงงานไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่ม “พุ่มองโลกแง่บวก” (Optimist) มากที่สุด**

หากแบ่งแรงงานออกเป็น 5 กลุ่ม ตามทัศนคติต่อความสามารถของตนเอง และความมั่นคงของงาน จะได้ดังตารางด้านล่าง

	งานของตนจะหายไป หรือลดน้อยลงในอีก 5 ปีข้างหน้า	งานของตนจะหายไป หรือไม่ลดน้อยลงในอีก 5 ปีข้างหน้า
ทักษะของตนเพียงพอ กับงานที่ทำอยู่	Disrupted ผู้เผชิญความเปลี่ยนแปลง 17.5% คือ กลุ่มที่มีความเห็นว่า ตนเองนั้นมีทักษะที่เพียงพอใน สายงานที่ทำ แต่ก็ยังมีความกังวลว่างานที่ทำจะเป็นที่ ต้องการลดลงในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า	Optimist พุ่มองโลกแง่บวก 43.6% คือ กลุ่มคนที่มองว่าตนนั้นมีทักษะที่เพียงพอและสายงาน ที่ทำอยู่ไม่เสี่ยงที่งานจะสูญหายไป
ทักษะของตนไม่เพียงพอ กับงานที่ทำอยู่	Paranoid ผู้หวาดระแวง 6.6% คือ กลุ่มที่มีความกังวลทั้งในด้านทักษะที่ไม่เพียงพอของ ตนเองและกังวลต่องานที่ทำอยู่ว่าเสี่ยงที่จะเป็นที่ต้องการ ลดลง	Unassertive ผู้ขาดความมั่นใจในทักษะ 11.5% คือ กลุ่มที่คิดว่าทักษะที่ตนมีนั้นยังไม่เพียงพอสำหรับ งานที่ทำ แต่ก็คิดว่างานของตนนั้นจะไม่สูญหายไป ในช่วง 5 ปีข้างหน้า

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงาน

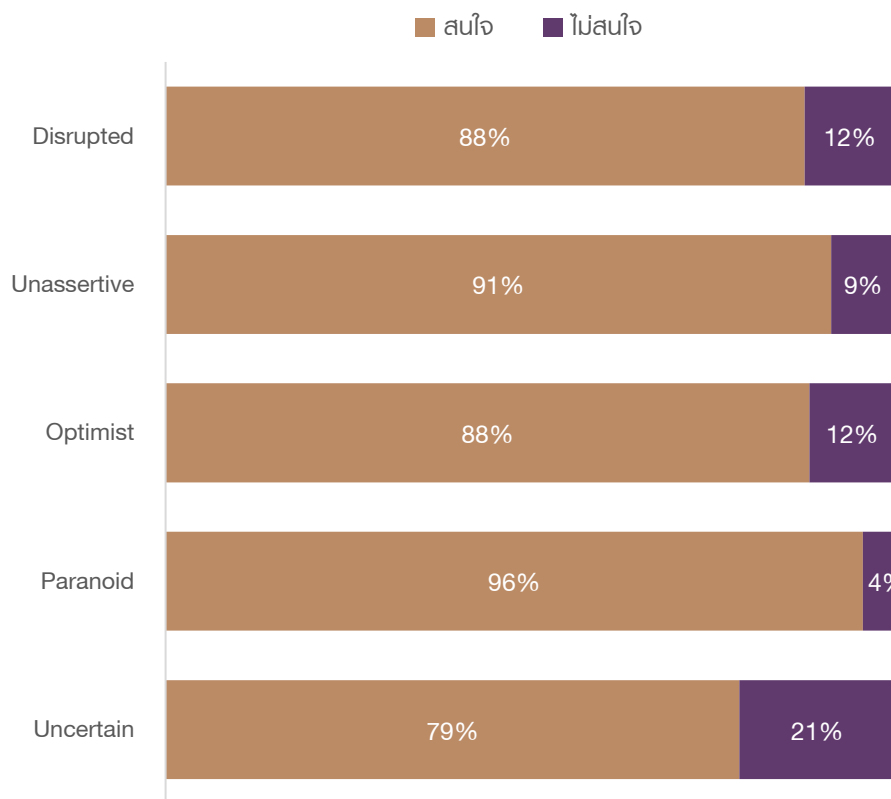
ทั้งนี้ยังมีแรงงานที่ไม่สามารถถูกจัดอยู่ใน 4 กลุ่มดังกล่าวได้ เนื่องจากไม่มีการระบุคำตอบที่แน่ชัด จะถูกจัดเป็นกลุ่มที่ 5 คือ

Uncertain
ผู้ขาดคำตอบ **20.8%**
คือ กลุ่มคนที่ระบุว่า “ไม่แน่ใจ” สำหรับคำถามทั้งเรื่อง
ทักษะของตนเอง และ/หรือ เรื่องความมั่นคงของงาน

**กลุ่ม Paranoid จะยังมี
สัดส่วนคนสนใจการพัฒนา
ทักษะมากเป็นพิเศษ** ต่างจาก
กลุ่มคนที่ยังประเมินตนเอง
ไม่ได้ (Uncertain) ที่
ความสนใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น

คำถาม : ภายในช่วง 1 ปีข้างหน้า ท่านสนใจที่จะ Reskill-Upskill หรือไม่?

หน่วย : ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม



87% ของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีความสนใจในการพัฒนาทักษะ
ในช่วง 1 ปีข้างหน้า

เมื่อแบ่งตามกลุ่มทัศนคติจะพบว่า สัดส่วนของจำนวน
คนที่สนใจมีความแตกต่างกันออกไป

กลุ่ม Optimist ยังคงมีความสนใจมาก แม้มีมุมมอง
เชิงบวกกับทั้งทักษะและงานของตนเอง สะท้อนถึง
การพัฒนาทักษะเพื่อต่อยอด

ที่เห็นได้ชัดคือคนกลุ่ม Paranoid มีสัดส่วนคนที่สนใจ
สูงที่สุดถึง 96% ตามด้วยกลุ่ม Unassertive และ
Disrupted ขณะที่กลุ่มของผู้ที่ไม่สามารถระบุคำตอบ
เกี่ยวกับทักษะและอนาคตของงานได้แน่ชัด (Uncertain)
จะมีสัดส่วนของผู้สนใจน้อยที่สุดที่ 79%

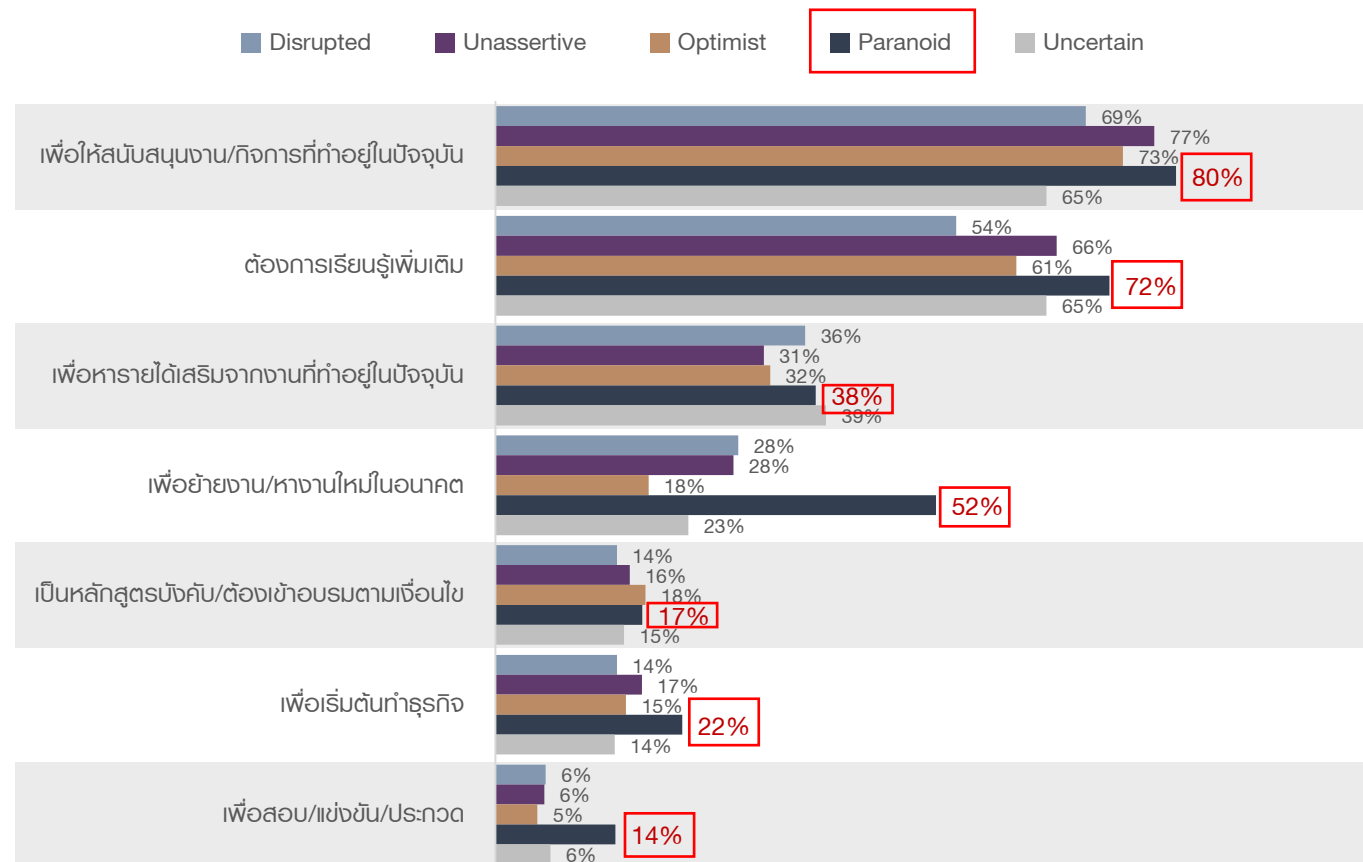
**ลักษณะดังกล่าวอาจกำลังสะท้อนถึงความสำคัญ
ของการรับรู้ข้อมูลทั้งเกี่ยวกับทักษะของตนเอง
และการประเมินความเสี่ยงของอนาคตของงาน
โดยหากไม่สามารถประเมินได้ แรงงานอาจไม่สามารถ
ตัดสินใจในการเลือกที่จะพัฒนาทักษะได้**



เหตุผลของแต่ละกลุ่มทัศนคติมีความคล้ายคลึงกันในแง่ของลำดับความสำคัญ แต่กลุ่ม Paranoid มักมีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะด้วยหลายเหตุผลเพื่อเปิดโอกาสหรือหาทางเลือกใหม่ให้ตนเองเพิ่มเติม

คำถาม : เหตุผลหลักที่ท่านได้ทำการ Reskill-Upskill ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคย Reskill-Upskill ในแต่ละกลุ่ม



ในภาพรวมและในทุกกลุ่มทัศนคติ **แรงงานส่วนใหญ่ได้ทำการพัฒนาทักษะเพื่อการสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นหลัก** ตามมาด้วยความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติม

สำหรับกลุ่มคนที่เคยปรับเพิ่มทักษะ ที่เป็นกลุ่ม **Paranoid จะระบุถึงเหตุผลเพื่อการย้ายงานในสัดส่วนที่ 52%** ซึ่งสูงกว่าคนกลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัด ส่วนทางกับสัดส่วนของคนในกลุ่ม Optimist ที่ระบุถึงเหตุผลเดียวกันในสัดส่วนที่น้อย (18%) สอดคล้องกับความเชื่อมั่นในทักษะของตนเองและอนาคตของหน้าที่การงาน

ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่ากลุ่ม Paranoid จะมีสัดส่วนในทุก ๆ ข้อที่สูงกว่ากลุ่มอื่น โดยเฉพาะเหตุผลเพื่อการย้ายงานดังที่กล่าวไป สะท้อนว่าคนกลุ่ม Paranoid มักตอบมากกว่า 1 เหตุผลในคำถามข้อนี้ บ่งชี้พฤติกรรมที่พยายามฝึกทักษะเพื่อเปิดทางเลือกที่หลากหลายให้กับตนเอง ในสภาวะที่เชื่อว่าตนเองกำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนสูง

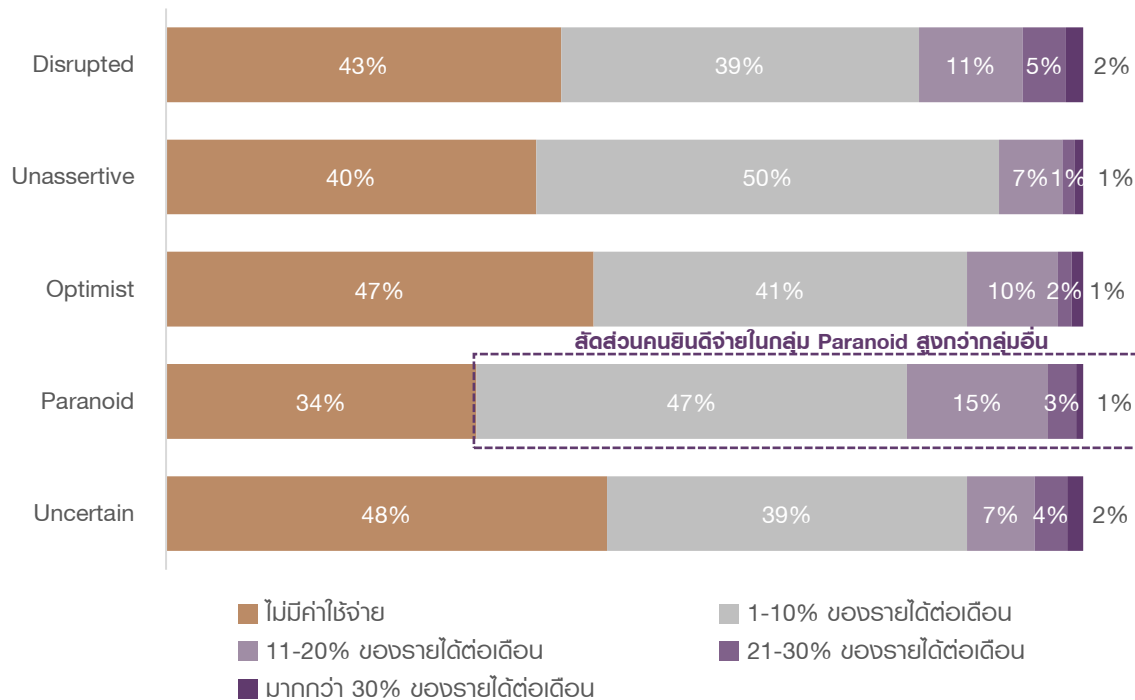
เพื่อการพัฒนาทักษะ: กลุ่ม Paranoid จะเป็นกลุ่มที่ยินดีจะจ่ายเงินสูงที่สุดและคิดว่าจะใช้เวลาามากที่สุด สอดคล้องกับความตื่นตัวและความสนใจที่มากกว่ากลุ่มอื่น



แรงงานกลุ่ม Paranoid มีสัดส่วนของคนที่ยินดีจ่าย เพื่อพัฒนาทักษะมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

คำถาม : ท่านยินดีที่จะจ่ายเงินเท่าไรต่อเดือน เพื่อการ Reskill-Upskill ทักษะที่ท่านสนใจเป็นอันดับ 1 (คิดเป็น % ของรายได้ต่อเดือน)

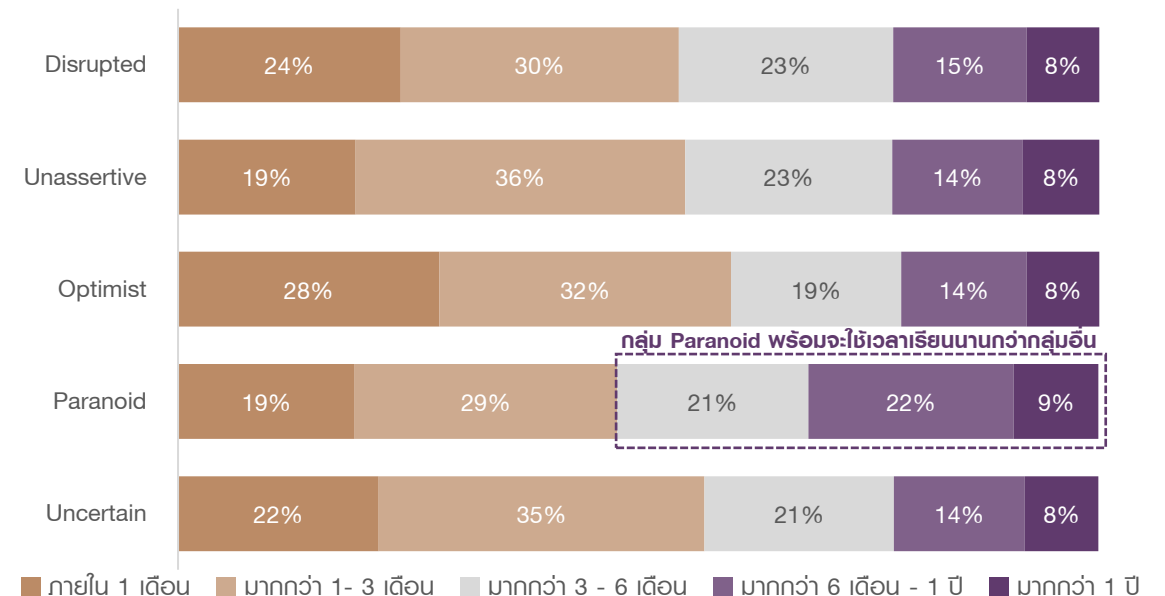
หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Upskill ในแต่ละกลุ่ม



แรงงานกลุ่ม Paranoid มีสัดส่วนของคนที่คิดว่าจะใช้เวลาพัฒนาทักษะ นานกว่ากลุ่มอื่น ๆ และเกินครึ่งคาดว่าจะใช้เวลานานกว่า 3 เดือน

คำถาม : ท่านคิดว่าการ Reskill-Upskill ทักษะที่ท่านสนใจเป็นอันดับ 1 ต้องใช้เวลานานเท่าไร จึงจะพอในการนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของท่านได้?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจ Reskill-Upskill ในแต่ละกลุ่ม



จากรายงาน Future of Jobs Survey 2020 ของ WEF ระบุว่า โดยเฉลี่ย ธุรกิจในประเทศไทยคาดว่า 48% ของลูกจ้างจะใช้เวลาในการพัฒนาทักษะจนสำเร็จไม่เกิน 3 เดือน

อย่างไรก็ดี คนรายได้น้อย
จะมีสัดส่วนคนที่ตกอยู่ในกลุ่ม
Uncertain มากกว่ากลุ่มอื่น
สะท้อนถึงการขาดข้อมูลและ
ความเข้าใจ ซึ่งถือเป็นอีก
ปัญหาหนึ่งที่ต้องได้รับการ
ช่วยเหลือ นอกเหนือ
ไปจากเรื่องการขาดโอกาส

สัดส่วนจำนวนของแต่ละกลุ่ม แยกตามรายได้

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยพัฒนาทักษะในแต่ละกลุ่ม

	Disrupted	Unassertive	Optimist	Paranoid	Uncertain
ทั้งหมด	18%	12%	44%	7%	21%
ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน	17%	7%	36%	4%	36%
15,001 – 25,000 บาท/เดือน	17%	11%	47%	6%	19%
25,001 – 50,000 บาท/เดือน	19%	14%	43%	7%	17%
50,001 – 100,000 บาท/เดือน	18%	15%	45%	9%	13%
มากกว่า 100,000 บาท/เดือน	15%	12%	54%	7%	12%

กลุ่มคนรายได้น้อยมีสัดส่วนของคนประเภท Paranoid
น้อยกว่า และมีสัดส่วนของคนประเภท Uncertain
มากกว่ากลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัด



โดยสรุป กลุ่ม Paranoid มีแนวโน้มที่จะมีความตื่นตัวมากกว่ากลุ่มทัศนคติอื่น ๆ ในการพัฒนาทักษะ

ระดับความสนใจ

(% คนสนใจพัฒนาทักษะในช่วง 1 ปีข้างหน้า)

Paranoid	Unassertive	Optimist	Disrupted	Uncertain
96	91	88	88	79

ความต้องการที่จะพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความรู้

(% คนที่ได้ทำการพัฒนาทักษะ ด้วยเหตุผลในการเพิ่มเติมความรู้)

Paranoid	Unassertive	Uncertain	Optimist	Disrupted
72	66	65	61	54

ความยินดีจ่าย

(% คนยินดีจ่ายเพื่อพัฒนาทักษะมากกว่า 1% ขึ้นไปของรายได้)

Paranoid	Unassertive	Disrupted	Optimist	Uncertain
66	60	57	53	52

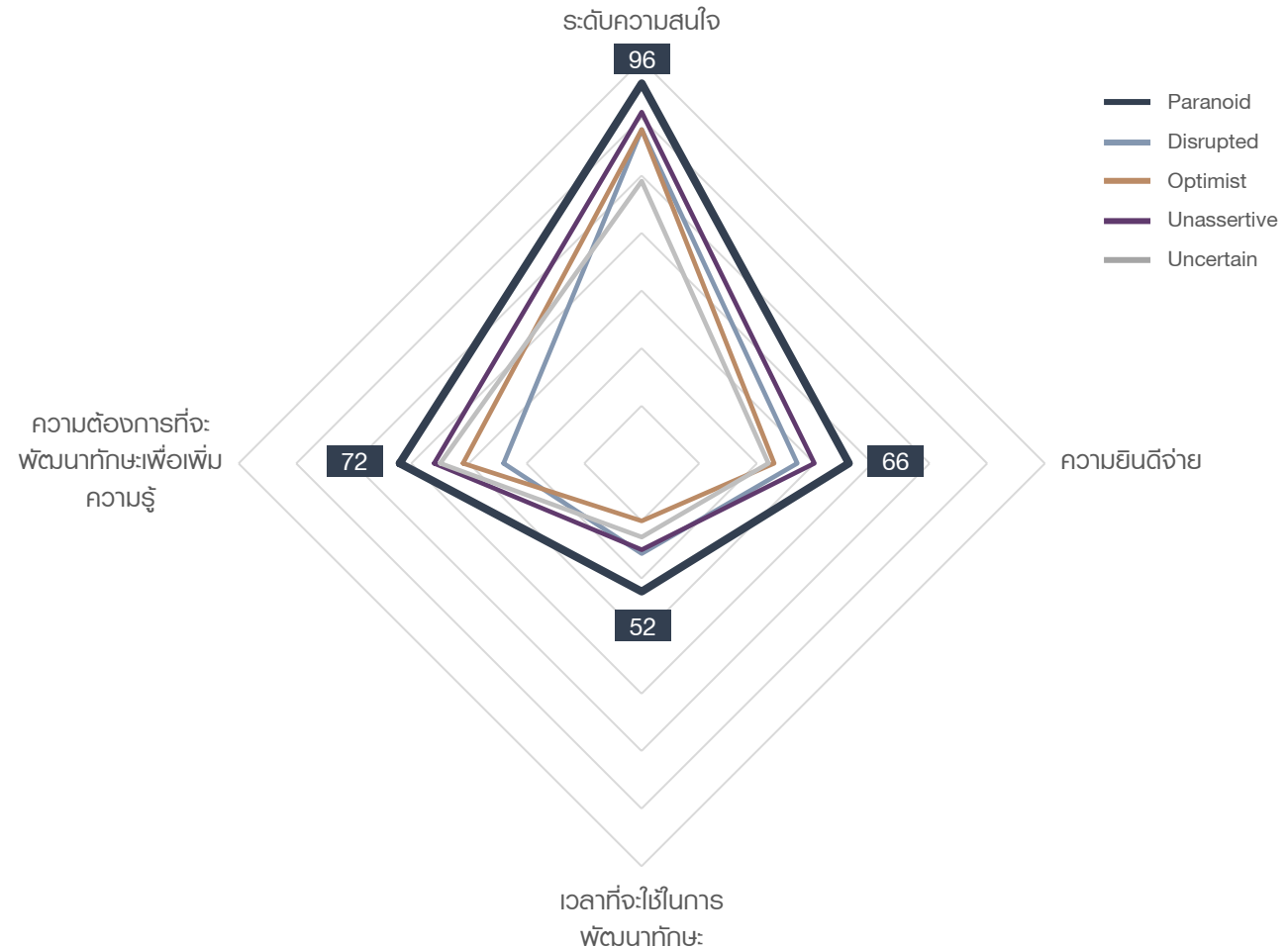
เวลาที่จะใช้ในการพัฒนาทักษะ

(% คนที่วางแผนจะใช้เวลาในการพัฒนาทักษะมากกว่า 3 เดือนขึ้นไป)

Paranoid	Disrupted	Unassertive	Uncertain	Optimist
52	46	45	43	40

ความสนใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ: ตามกลุ่มทัศนคติ

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม



ส่วนที่ 5

แนวทางการสนับสนุนเชิงนโยบาย ต่อการพัฒนาทักษะแรงงานไทย

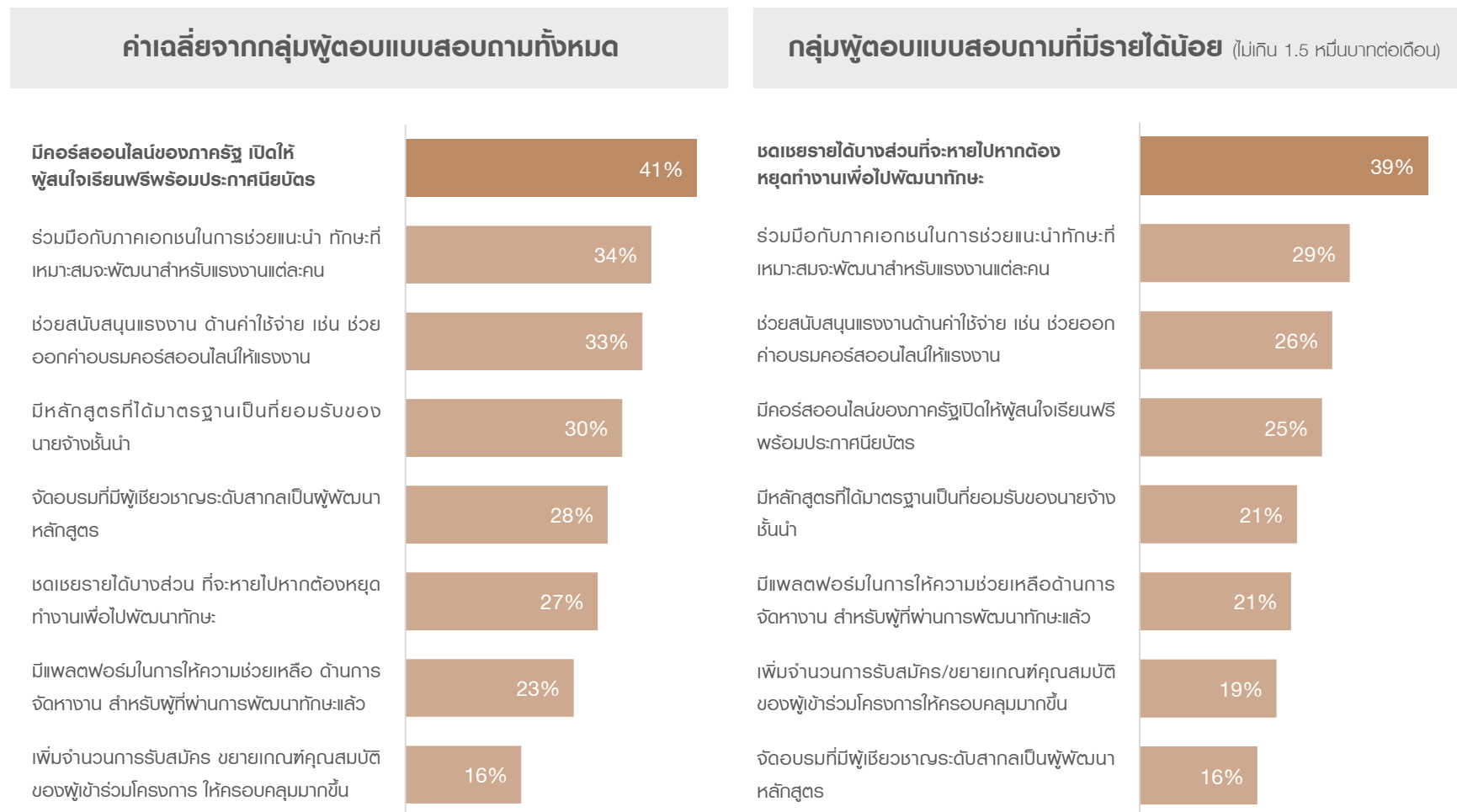


สิ่งที่แรงงานต้องการจากภาครัฐ ในการพัฒนาทักษะ ได้แก่ คอร์ส ออนไลน์ฟรี การให้คำแนะนำ และการสนับสนุนค่าใช้จ่าย

ขณะที่สำหรับผู้มีรายได้น้อย
การขุดรายได้เพื่อหยุดทำงาน
ไปพัฒนาทักษะเป็นสิ่งที่ต้องการ
เป็นมากที่สุด สอดคล้องกับ
การขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะ
ในช่วงที่ผ่านมา โดยคนรายได้น้อย
บางกลุ่มที่ต้องทำงานหาเช้ากินค่ำ
ทำให้ไม่มีเวลาหรือไม่มีโอกาสใน
การไปพัฒนาทักษะ เนื่องจาก
จะทำให้ขาดรายได้

คำถาม : ท่านต้องการให้ภาครัฐมีนโยบายเพื่อสนับสนุนการ Reskill-Up skill อะไรบ้าง?

หน่วย : % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด/รายได้น้อย



5 ข้อสรุปสำคัญจากผลสำรวจความคิดเห็น

สู่ 5 องค์ประกอบสำคัญ “ALERT” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานไทย

5 ข้อสรุปสำคัญจากผลสำรวจความคิดเห็น	5 องค์ประกอบสำคัญ “ALERT” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานไทย
<p>1. “ทัศนคติมีผลต่อความตื่นตัวในการพัฒนาทักษะ”</p> <p>ผลสำรวจชี้ให้เห็นว่าคนที่ตื่นตัวจะกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ขณะที่การขาดข้อมูลจะนำไปสู่การหยุดอยู่กับที่ นอกจากนี้ ผู้เรียนจำนวนมากยังไม่ทราบถึงจุดเริ่มต้น วิธ และแนวทางในการพัฒนาทักษะที่ตนเองต้องการ</p>	<p>A</p> <p>Advice and guidance for skill development (การให้ข้อมูลและคำแนะนำ)</p> <p>ข้อมูลและคำแนะนำในการกระตุ้นเตือนถึงปัญหา ความจำเป็น รวมถึงโอกาส จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมาเป็นอันดับแรก การให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะจะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงาน</p>
<p>2. “คนทุกช่วงวัยมีความสนใจในการพัฒนาทักษะ”</p> <p>ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในทุกช่วงอายุสนใจจะพัฒนาทักษะตนเอง แม้ในกลุ่มช่วงอายุใกล้เคียงกันยังแสดงความต้องการดังกล่าวอยู่ในน้อย</p>	<p>L</p> <p>Lifelong-learning environment (การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต)</p> <p>หนึ่งในทักษะสำคัญในโลกยุคใหม่ คือ ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ทุกเมื่อ เพื่อปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาด้วยความรวดเร็วและมีผลกระทบต่อทุกอาชีพ ทุกวัย แรงงานในยุคต่อไปจะจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น</p>
<p>3. “คนไทยยังเพิษฐ์อุปสรรคในการพัฒนาทักษะที่พยามมา”</p> <p>มากกว่า 2 ใน 3 ของผู้ที่ได้ทำการพัฒนาทักษะมาแล้วระบุว่าอุปสรรค</p>	<p>E</p> <p>Experience improvement (การสร้างประสบการณ์ที่ดี)</p> <p>ประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะที่ดีจะช่วยให้แรงงานเรียนรู้ดีขึ้นและสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยควรมีการออกแบบคอร์สหรือหลักสูตรที่ตรงความต้องการของผู้เรียน (personalization) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายทั้งในแง่ของประเภทวิชา ความลึก-กว้างของเนื้อหา ระยะเวลา ช่องทาง ฯลฯ นอกจากนี้ ยังต้องทำความเข้าใจกับอุปสรรคของการพัฒนาทักษะในอดีตเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น</p>
<p>4. “แรงงานต้องการผลลัพธ์และการยอมรับ”</p> <p>ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คาดหวังรายได้ที่เพิ่มขึ้นหลังการพัฒนาทักษะ และเมื่อถามถึงสิ่งที่ต้องการจากภาครัฐ ก็ยังระบุถึงความต้องการหลักสูตรที่มีความน่าเชื่อถือ ได้รับการรับรอง</p>	<p>R</p> <p>Recognition of skill development (การให้การยอมรับ)</p> <p>การได้รับการยอมรับจากนายจ้างและสังคมจะช่วยให้ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะถูกนำไปใช้งานจริง ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อทั้งแรงงานและภาคธุรกิจ รวมถึงจะส่งผลดีต่อความสามารถในการแข่งขันของเศรษฐกิจในภาพรวม</p>
<p>5. “ไม่ใช่ทุกคนที่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะเท่ากัน”</p> <p>ผลสำรวจพบว่าแรงงานที่มีรายได้น้อยทำการพัฒนาทักษะในสัดส่วนที่น้อยกว่าคนรายได้สูงอย่างชัดเจน สาเหตุมาจากทั้งการขาดโอกาส และการขาดเงินทุน</p>	<p>T</p> <p>Targeted measures for underprivileged groups (การสนับสนุนกลุ่มขาดโอกาส)</p> <p>การสนับสนุนการพัฒนาทักษะในไทยอย่างทั่วถึงจึงจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลืออย่างเฉพาะเจาะจงแก่แรงงานที่ขาดโอกาสซึ่งมักเป็นกลุ่มที่ต้องการการพัฒนาทักษะมากที่สุด เพื่อให้แรงงานไทยทุกคนรอดจากวิกฤตและปรับตัวได้ไปพร้อมกัน</p>

ประเทศต่าง ๆ มีตัวอย่างมาตรการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในประเทศ ซึ่งมักมีองค์ประกอบ “ALERT” อยู่ด้วย โดยหลายมาตรการตัวอย่างสามารถที่จะนำมาปรับใช้ในไทยได้ด้วยเช่นกัน เช่น



มาตรการช่วยเหลือด้านการเงินในการพัฒนาทักษะให้แรงงาน เช่น โปรแกรม “MySkillsFuture” ของสิงคโปร์ที่ให้เครดิตมูลค่า 350 ดอลลาร์สหรัฐ ให้แก่ประชาชนเพื่อนำไปใช้เรียนในหลักสูตรที่รัฐบาลประกาศโดยไม่มีวันหมดอายุ



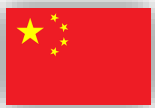
การใช้มาตรการจูงใจทางภาษีแก่ภาคธุรกิจ เพื่อกระตุ้นให้มีการจัดทำ on-the-job training ซึ่งเป็นช่องทางที่สำคัญของการพัฒนาทักษะของแรงงานอีกช่องทางหนึ่ง เช่น ออสเตรียที่ให้นำค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานมาเป็นค่าลดหย่อนออกจากรายได้ที่ต้องเสียภาษีได้



มาตรการที่สนับสนุนให้ SMEs มีการจัดอบรมเพิ่มทักษะพนักงาน เช่น เยอรมันที่มีโปรแกรม “Digital Jetzt” โดยจะสมทบทุนให้แก่ SMEs ในทุกสาขาธุรกิจเพื่อลงทุนในโครงการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล หรือโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่พนักงาน



มาตรการสำหรับผู้ที่มีการศึกษาน้อย เช่น โปรแกรม Lifetime Skills Guarantee ของสหราชอาณาจักร ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนอายุ 19 ปีขึ้นไปที่ไม่ได้จบการศึกษาระดับ A-Level (เทียบเคียงการจบระดับมัธยมปลายของไทย) หรือวุฒิในระดับเดียวกัน ให้ได้เลือกเข้าเรียนระดับที่สูงขึ้นโดยไม่มีค่าใช้จ่าย



มาตรการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานผ่าน online training เช่น โปรแกรม online vocational training ของจีน ที่เปิดให้ทั้งผู้ว่างงาน และแรงงานต่างด้าวจากทั่วประเทศ พัฒนาทักษะฟรีผ่าน online platform และยังมีเงินอุดหนุนให้ผู้ที่ปัญหาด้านการเงิน รวมทั้งมี job matching platform ให้ผู้ที่เรียนจบแล้ว



มาตรการช่วยเหลือ-จัดหาอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาทักษะผ่าน online platform เช่น The Land Bank of the Philippines (ธนาคารของรัฐ) ที่มีการให้สินเชื่อสำหรับการซื้ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับการเรียนออนไลน์ (คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต) เพื่อช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนออนไลน์ได้มากขึ้น



SCBEIC | ECONOMIC INTELLIGENCE CENTER



- WEBSITE

www.scbeic.com

up-to-date with email notification

- LINE OFFICIAL ACCOUNT

Find us at : [@scbeic](https://www.facebook.com/scbeic)

- CONTACT US

E-mail: eic@scb.co.th

INSIGHTFUL ECONOMIC AND BUSINESS
INTELLIGENCE FOR EFFECTIVE DECISION MAKING

SCB  | EIC