

นโยบาย Upskill เติมทักษะใหม่ อุดหนุนแค่ค่าเรียนได้ผลหรือไม่

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์

Highlights

- แรงงาน 1 ใน 3 กำลังเสี่ยงตกงานจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่อุปทานระดับโลก แต่มีแรงงานเพียง 3-12% เท่านั้นที่อัปสกิลในแต่ละปี
- นโยบายอุดหนุนเงินค่าเรียนอย่างคุ้มครองฝึกทักษะมักถูกนำเสนอเพื่อส่งเสริมการอัปสกิล แต่เติมเต็มความต้องการ Upskill ได้แค่ 1 ใน 4 ของแรงงานทั้งหมด ไม่สามารถช่วยแรงงานส่วนใหญ่ซึ่งไม่มีเวลาเพราะต้องทำงานหนักเกินเวลาที่เหมาะสม ติดหล่มในเศรษฐกิจเก่าที่มีผลิตภาพต่ำ และบางกลุ่มฝึกทักษะในงานที่กำลังจะหายไปในอนาคต เช่น งานบัญชีเพราะขาดข้อมูล
- นโยบายอัปสกิลที่ได้ผลนอกจากต้องแก้ปัญหาไม่ให้ติดหล่มอยู่ในเศรษฐกิจผลิตภาพต่ำแบบเดิม ยังต้องส่งเสริมให้ได้ อัปสกิลอย่างเต็มศักยภาพ โดย 1. เติมเงินอุดหนุนค่าเรียนโดยแจกคูปองให้ใช้เลือกฝึกทักษะได้ตามความต้องการ 2. เติมเวลาเรียนรัฐลดเวลางาน ให้เงินชดเชยค่าเสียเวลางานระหว่างฝึก และ 3. เติมข้อมูลความต้องการงานและทักษะในอนาคต ช่วยให้ฝึกทักษะได้ถูกต้อง

ฉบับที่ 24
มีนาคม 2023

นโยบาย Upskill เต็มทักษะใหม่ อุดหนุนแค่ค่าเรียนได้ผลหรือไม่

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์

101 Public Policy Think Tank (101 PUB)

มีนาคม 2023

นโยบายอัปสกีลเต็มทักษะแรงงานเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการลดความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยี AI และหุ่นยนต์มีบทบาททางเศรษฐกิจมากขึ้นเรื่อย ๆ ทดแทนการทำงานของคน ทำให้ทักษะเก่าบางประการหมดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

หากไม่มีการอัปสกีลเต็มทักษะใหม่มากพอ การเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจใหม่ที่มีผลิตภาพสูงขึ้นก็จะเผชิญกับอุปสรรคการขาดแคลนทักษะและความเหลื่อมล้ำก็จะมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วยจากการที่คนงานบางกลุ่มจะตกงานหรือมีรายได้ลดลง แต่กลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีหรืออยู่ในงานที่ยังถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีไม่ได้จะมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น

ในช่วงที่ผ่านมา รัฐบาล พรรคการเมืองและนักวิชาการได้นำเสนอนโยบายอัปสกีลเพื่อรับมือกับความท้าทายข้างต้นโดยเน้นการอุดหนุนค่าเรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกทักษะสร้างสรรค์ฟรีในสถาบันอาชีวศึกษา การแจกคู่มือฝึกทักษะให้คนไปเลือกหลักสูตรและสถาบันตามความต้องการ หรือการสนับสนุนโครงการฝึกทักษะเฉพาะกลุ่มอย่างกลุ่มผู้สูงอายุ

การอุดหนุนแค่ค่าเรียนนี้ตอบโจทย์การอัปสกีลได้ครบและตรงจุดหรือไม่ ช่วยให้แรงงานไทยได้มากน้อยแค่ไหน หรือยังมีองค์ประกอบสำคัญอะไรที่ขาดหายไปในการถกเถียงนโยบายอัปสกีล? วันนี้ 101 PUB จะพาไปสำรวจสถานการณ์การอัปสกีลของแรงงานไทยพร้อมทั้งตอบคำถามดังกล่าว

แรงงานไทยไม่ทันโลก-เสี่ยงตกงาน แต่ยัง Upskill ค่อนข้างน้อย

แรงงานไทยจำนวนมากกำลังเสี่ยงตกงานอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้ง AI และหุ่นยนต์ที่เข้ามาทดแทนการทำงานของคนมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่อุปทานระดับโลกที่จะมีการย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่น หากไม่มีการปรับตัวใด ๆ แรงงานไทยอย่างน้อย 1 ใน 3 และอาจมากถึงครึ่งหนึ่งเสี่ยงจะตกงานจากผลกระทบดังกล่าว¹

อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยยังอัปสกีลค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับความเสี่ยงตกงานในอนาคต จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่ามีแรงงานที่ได้อัปสกีลเฉลี่ยปีละ 3-12% เท่านั้น² และที่น่ากังวลกว่านั้นคือกลุ่มเสี่ยงตกงานสูงกลับมีโอกาสอัปสกีลน้อยกว่ากลุ่มอื่น อาทิ เสมิเยน พนักงานทำความสะอาด และผู้ประกอบการชิ้นส่วนในโรงงานจะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น เพราะมีลักษณะการทำงานเป็นแบบแผน

ซ้ำ ๆ ง่ายต่อการถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ แต่ผู้ประกอบการอาชีพเสี่ยงตกงานสูงเหล่านี้แทบไม่ได้อัปสกีลโดยใน 100 คน มีเพียง 1.5 คนที่ได้อัปสกีล น้อยกว่ากลุ่มเสี่ยงตกงานปานกลางอย่างช่างเทคนิคและกลุ่มเสี่ยงต่ำอย่างผู้ประกอบการวิชาชีพหมอ³

แผนภูมิที่ 1: แผนที่แสดงที่ตั้งของโครงการบ้านเอื้ออาทรในเขตกรุงเทพมหานครและพื้นที่โดยรอบ



ที่มา: 101 PUB คำนวณและรวบรวมข้อมูลจาก Lekfuangfu W. N. and Voraprapa Nakavachara (2020) และการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรปี 2017-2021 สำนักงานสถิติ

นโยบายอุดหนุนค่าเรียนช่วยแรงงาน 1 ใน 4 เข้าถึงการ Upskill

นโยบายที่มักถูกเสนอส่งเสริมการอัปสกีลแรงงานคือ การอุดหนุนเงินค่าเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยคาดหวังว่าน่าจะช่วยลดอุปสรรคด้านการเงินและจูงใจให้คนไปอัปสกีลมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงข้อเสนอเหล่านี้ช่วยอัปสกีลแรงงานได้เพียงบางส่วน เพราะยังมีอุปสรรคหลักอื่นที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอุดหนุนค่าเรียนเพียงอย่างเดียว

การอุดหนุนค่าเรียนน่าจะช่วยเติมเต็มความต้องการอัปสกีลให้แก่กลุ่มแรงงานที่สนใจฝึกทักษะอยู่แล้วและเพิ่มโอกาสการอัปสกีลแก่กลุ่มที่มีเงินไม่พอค่าเรียน ถ้าการอุดหนุนเป็นรูปแบบคูปองที่

แรงงานสามารถใช้เลือกหลักสูตรและสถาบันได้ตามความต้องการ การอุดหนุนลักษณะนี้น่าจะตอบโจทย์แรงงานไทยเพียง 1 ใน 4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด เพราะมีร้อยละ 11 ของกำลังแรงงานที่ต้องการฝึกทักษะ ร้อยละ 4 ไม่สนใจเพราะไม่มีเงินค่าเรียน และร้อยละ 10 ไม่พบหลักสูตรที่สนใจ

ขณะเดียวกัน ถ้าเป็นการอุดหนุนเป็นรูปแบบคูปองที่แรงงานสามารถใช้เลือกหลักสูตรและสถาบันได้ตามความต้องการ ในระยะยาวก็จะช่วยลดปัญหาการจัดหลักสูตรไม่ตรงความต้องการ เนื่องจากการอุดหนุนทางอุปสงค์ผ่านคูปองจะช่วยจูงใจให้เอกชนเปิดหลักสูตรเติมทักษะ ที่มีความหลากหลาย ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดได้มากกว่า

แรงงานที่ได้รับเงินอุดหนุนค่าเรียน จึงน่าจะมีโอกาสอัปสกีลมากขึ้นจากสร้างหลักสูตรที่มีความหลากหลายจากคูปอง (แผนภูมิที่ 2)

แผนภูมิที่ 2: สัดส่วนแรงงานที่ต้องการและไม่ต้องการฝึกทักษะตามเหตุผล



ที่มา: 101 PUB คำนวณและรวบรวมข้อมูลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ปี 2021 สำนักงานสถิติ

ในอีกทางหนึ่ง แรงงานส่วนใหญ่รายงานว่าตนมีอุปสรรคอื่นต่อการเติมทักษะ ซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอดทนเงินค่าเรียนเพียงอย่างเดียว โดยมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานไม่มีเวลาพอสำหรับอัปสกีล ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 22 ไม่ต้องการฝึกทักษะด้วยเหตุผลอื่น เช่น ต้องการพักผ่อนหรืออยู่ในวัยชรา⁴

แรงงานส่วนใหญ่ติดหล่มในเศรษฐกิจเดิม ขาดเวลา-ขาดข้อมูล เติบโตทักษะใหม่ได้ไม่เต็ม

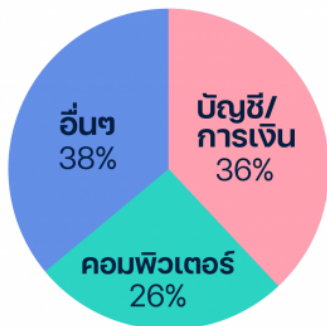
การที่แรงงานไทยขาดเวลาอัปสกีลน่าจะมีสาเหตุหลักจากการติดหล่มในเศรษฐกิจเก่าที่มีผลิตภาพต่ำ นั่นคือพวกเขายังต้องทำงานหนักแต่มีรายได้น้อย โดยครึ่งหนึ่งของผู้มีงานเกินเวลา (ซึ่งทำงานเฉลี่ยราว 51 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) มีรายได้เฉลี่ยเพียง 1.8 หมื่นบาทต่อเดือน⁵ หากต้องการจะเพิ่มทักษะก็จำเป็นต้องลดเวลางาน ทำให้ต้นทุนการอัปสกีลไม่ได้มีเฉพาะค่าเรียน แต่ยังมีต้นทุนค่าเสียเวลาจากรายได้บางส่วนที่จะหายไประหว่างการเติมทักษะ ซึ่งการสูญเสียรายได้นี้เป็นต้นทุนสำคัญสำหรับผู้มีรายได้น้อยและจำเป็นต้องใช้เวลาอัปสกีลค่อนข้างมาก เช่น การสำรวจของ World Economic Forum (WEF) (2018) พบว่าร้อยละ 38 ของแรงงานไทยจะต้องใช้เวลาอัปสกีลอย่างน้อยราว 3 เดือนจึงจะปรับตัวเข้าสู่งานในอนาคตได้⁶ ซึ่งกว่าจะได้ผล แรงงานต้องลงทุนยอมสูญเสียรายได้ขนาดใหญ่

กับดักสำคัญอีกประการคือการขาดข้อมูลแนวโน้มงานและทักษะที่ต้องการในอนาคต โดยแม้หน่วยงานรัฐบางแห่งอย่างกรมการจัดหางานหรือบริษัทเอกชนอย่างแพลตฟอร์มหางานจะให้บริการข้อมูลตำแหน่งงานว่าง แต่ยังไม่มีการเก็บและรายงานทักษะที่ต้องการสำหรับงานแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ ซ้ำร้ายกว่านั้นคือตำแหน่งงานว่างอาจเป็นอาชีพเสี่ยงที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีในอนาคต ทำให้แรงงานไม่สามารถวางแผนด้านอาชีพได้อย่างเหมาะสมและเลือกฝึกทักษะในงานที่กำลังจะหายไปในอนาคต

ตัวอย่างหนึ่งคืออาชีพนักบัญชีและผู้ตรวจบัญชีที่มีโอกาสถึง 94% ที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติและในปัจจุบันก็มีบริษัทบางแห่งได้พัฒนาซอฟต์แวร์บัญชีที่ทำงานได้เองอย่างครบวงจรแล้ว⁷ แต่กลับเป็นหลักสูตรยอดนิยมของเสมียนโดยมีถึงร้อยละ 36 ของผู้ฝึกทักษะเรียนหลักสูตรบัญชีและการเงิน⁸ (แผนภูมิที่ 3) ซึ่งแม้ว่าเว็บไซต์หางานต่าง ๆ ก็ยังแสดงจำนวนตำแหน่งว่างงานในอาชีพบัญชีค่อนข้างมากในปัจจุบัน⁹ แต่ด้วยโอกาสถูกทดแทนสูงเช่นนี้ จึงน่าจะทำให้มีการฝึกทักษะด้านนี้มากกว่าที่ควรจะเป็น

แผนภูมิที่ 3: สัดส่วนของเสมียนตามการฝึกทักษะ

สัดส่วนของเสมียนตามการฝึกทักษะ
(หน่วย: % ของเสมียนที่ได้ฝึกทักษะทั้งหมด)



อาชีพเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนด้วยระบบอัตโนมัติ



36% ของเสมียนที่ Upskill ฝึกทักษะในงานบัญชีที่มีโอกาสถูกทดแทนสูง

ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร 2019 และ การสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไตรมาสที่ 1 ปี 2021 สำนักงานสถิติแห่งชาติ และ Frey and Osborne (2013), คำนวณโดย 101 PUB

นอกจากนี้ ในโครงการฝึกทักษะของภาครัฐที่ผ่านมา แรงงานยังไม่สามารถเลือกผู้ให้บริการฝึกทักษะและหลักสูตรตามความต้องการ เลือกได้เฉพาะหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานรัฐอย่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่มีความหลากหลายและส่วนใหญ่ยังเป็นการฝึกทักษะในงานพื้นฐาน อาทิ การเดินสายไฟและเครื่องปรับอากาศในบ้าน การติดตั้งเครื่องรดน้ำ หรือการควบคุมรถยกสินค้า¹⁰ ไม่สามารถช่วยอัปสกีลให้ปรับตัวเข้ากับงานในอนาคตได้

นโยบาย Upskill ต้องเติมเงิน-เติมเวลา-เติมข้อมูล

ข้อเสนอแนะนโยบายอัปสกีลที่เน้นการอุดหนุนเงินค่าเรียนแต่ไม่ได้กล่าวถึงการลดข้อจำกัดด้านเวลาและข้อมูลมากนัก สะท้อนให้เห็นว่าไม่ได้มีความเข้าใจสภาพปัญหาจริงของแรงงาน

101 PUB จึงเสนอว่าการออกแบบนโยบายอัปสกีลควรต้องยึดโจทย์และความต้องการของแรงงานเป็นศูนย์กลาง โดยต้องแก้ปัญหาไม่ให้ติดหล่มอยู่ในเศรษฐกิจผลิตภาพต่ำแบบเดิมและส่งเสริมให้ได้อัปสกีลอย่างเต็มศักยภาพ เป็นกำลังขับเคลื่อนประเทศไปสู่เศรษฐกิจใหม่ ซึ่งน่าจะมีกลไกสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1. เติมเงินอุดหนุนค่าเรียน ช่วยกลุ่มมีเงินไม่พอและให้เลือกฝึกทักษะได้ตามความต้องการ 2. เติมเวลาฝึกทักษะใหม่โดยต้องมีมาตรการช่วยลดเวลางานโดยเฉพาะการทำงานในเศรษฐกิจเก่าผลิตภาพต่ำ และ 3. เติมข้อมูลแนวโน้มความต้องการทักษะในอนาคต ช่วยให้เกิดตัดสินใจเลือกฝึกทักษะได้ถูกต้อง ไม่ลงทุนในทักษะซึ่งไม่เป็นที่ต้องการในอนาคต

ตัวอย่างรูปธรรมของนโยบายอัปสกีลข้างต้นคือนโยบาย SkillsFuture ของประเทศสิงคโปร์ที่สนับสนุนการฝึกทักษะขนาดของประชาชนมาตั้งแต่ปี 2016 ซึ่งผู้สำเร็จการฝึกทักษะมีเงินเดือนดีขึ้นและมีโอกาสได้งานมากขึ้น¹¹ นโยบาย SkillsFuture มีองค์ประกอบหลักดังนี้¹²

แผนภูมิที่ 4: ตัวอย่างนโยบาย: SkillsFuture ของสิงคโปร์เต็มทักษะอนาคต

ตัวอย่างนโยบาย: SkillsFuture ของสิงคโปร์เต็มทักษะอนาคต



ที่มา: ข้อมูลจาก www.skillsfuture.gov.sg, www.workfare.gov.sg และ www.mycareersfuture.gov.sg (เข้าถึงวันที่ 6 เดือนมีนาคม 2023), รวบรวมโดย 101 PUB

ที่มา: ข้อมูลจาก www.skillsfuture.gov.sg, www.wprkfare.gov.sg (เข้าถึงวันที่ 6 มีนาคม 2023), รวบรวมโดย 101 PUB

- เติมนเงินอุดหนุนค่าเรียน: แจกคู่มือฝึกทักษะมูลค่า 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ให้ประชาชนทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปนำไปใช้เลือกฝึกทักษะตามความต้องการ และต่อมาได้เพิ่มเงินอุดหนุนแก่กลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มคนวัยกลางคนวัย 40-60 ปีที่ต้องเผชิญกับความท้าทายค่อนข้างมากในการปรับตัวเข้าสู่โลกเศรษฐกิจใหม่ เช่น การให้คู่มือเพิ่มเติมอีก 500 ดอลลาร์ (Mid-Career Support) หรือการสนับสนุนค่าเรียน 70-90% ในหลักสูตรฝึกเพิ่มทักษะใหม่เพื่อเปลี่ยนไปสู่อาชีพใหม่ที่ได้รายได้ดีกว่าและเป็นที่ต้องการมากกว่าในอนาคต (Career conversion programs)
- เติมนเวลา: ให้เงินชดเชยค่าเสียเวลาระหว่างฝึก (Absentee Payroll) โดยนายจ้างจะได้รับเงิน 4.5 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง แต่รวมกันไม่เกิน 1 แส่นดอลลาร์ต่อปี ชดเชยต้นทุนการหยุดงานของลูกจ้าง ช่วยให้ยินยอมปล่อยลูกจ้างไปฝึกทักษะมากขึ้น ส่วนผู้รับจ้างอิสระที่มีรายได้ต่ำจะได้รับเงินค่าครองชีพระหว่างฝึก (Training allowance) 6 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง แต่ไม่เกิน 180 ชั่วโมงต่อปี และหากสำเร็จหลักสูตร ก็จะได้รับเงินเพิ่มเติมด้วย
- เติมนข้อมูล: จัดทำแพลตฟอร์มกลางที่เรียกว่า MyCareersFuture ให้บริการจับคู่และข้อมูลในตลาดแรงงานอย่างครบวงจร โดยฝั่งผู้หางานสามารถสร้างประวัติการทำงานและระบุทักษะที่ตัวเองมีและฝั่งนายจ้างก็สามารถค้นหาผู้สมัครได้โดยกรอกข้อมูลตำแหน่งงานว่าง คุณสมบัติและทักษะที่ต้องการ ทำให้ผู้หางานทราบว่าอาชีพใดกำลังเป็นที่ต้องการและต้องพัฒนาทักษะด้านใดเพิ่มเติม

และในแพลตฟอร์มนี้ ก็มีการให้ข้อมูลแนวโน้มของงานที่จะเกิดขึ้นและหายไปในอนาคตตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจสิงคโปร์ พร้อมทั้งมีบริการให้คำปรึกษาสำหรับการฝึกทักษะเพื่อเปลี่ยนอาชีพ ส่วนผู้ให้บริการฝึกทักษะก็สามารถใช้ข้อมูลต่างๆจากแพลตฟอร์มนี้ในการวางแผนออกแบบหลักสูตรฝึกทักษะได้

ดังนั้น หากผู้กำหนดนโยบายและพรรคการเมืองต้องการอัปสเกลแรงงานไปสู่เศรษฐกิจใหม่ที่มีผลิตภาพสูงขึ้นและมีความเหลื่อมล้ำลดลง ก็จำเป็นต้องเข้าใจสภาพปัญหาจริงของแรงงานอย่างถ่องแท้ ซึ่งไม่สามารถแก้ไขด้วยการอุดหนุนค่าเรียนอย่างเดียว แต่ต้องคิดแก้ไขภัยการติดหล่มทำงานหนักในเศรษฐกิจเดิมและติดกับดักข้อมูลที่อาจนำไปสู่การฝึกทักษะเก่าด้วย

รายการอ้างอิง

¹ Lekfuangfu W. N. and Voraprapa Nakavachara (2020). Reshaping Thailand's Labor Market Structure: The Unified Forces of Technology and Trade.

Leepipatpiboon, P., Thongsri, N. (2018). Industrial Robots and its Impact on Labor Market.

² คำนวณและรวบรวมจากสถิติแรงงานประจำปี 2017-2020 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร 2017-2021 สำนักงานสถิติ

³ คำนวณและรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร 2019 สำนักงานสถิติ และ Lekfuangfu W. N. and Voraprapa Nakavachara (2020).

⁴ คำนวณจากการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรปี 2021

⁵ คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรปี 2021 สำนักงานสถิติ

⁶ World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report.

⁷ Frey, C. B., and Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? และ ญัฐสิฎฐิ รักรัษเ็ยรติวงศั และกษกร ความเจริญ (2018). ปรับตัวรับโลกการทำงานร่วมกับ AI ในอนาคต

⁸ คำนวณจากข้อมูลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรปี 2019 สำนักงานสถิติ

⁹ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดยวินิทร เชียรวิชพันธุ์ และ จูติรัตน์ สีหราช (2023) ได้รวบรวมข้อมูล Big data ตำแหน่งงานบนเว็บไซต์หางานต่างๆในไตรมาสที่ 4 ปี 2565 ซึ่งพบว่ามิตำแหน่งงานในกลุ่มอาชีพบัญชีและการเงินมากที่สุดโดยมีถึง 2.8 หมื่นตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 17.4 ของตำแหน่งทั้งหมด


¹⁰ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2021,2022) ผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2021-2022


¹¹ Ministry of Trade and Industry (MTI) (2018). Returns To Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) Training: Does Training Raise Wages and Employability?


¹² ข้อมูลจาก www.skillsfuture.gov.sg (เข้าถึงวันที่ 6 เดือนมีนาคม 2023)





101 PUB หรือ 101 Public Policy Think Tank - ศูนย์ความรู้นโยบายสาธารณะ
เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งทำงานวิจัยด้านนโยบายสาธารณะไทยในบริบทโลกใหม่
เราทำงานวิเคราะห์ ออกแบบ ขับเคลื่อน และสื่อสารนโยบายสาธารณะ บนฐาน
วิชาการ ฐานการพัฒนา และฐานประชาธิปไตย

 www.101pub.org

 101PUB

 @101_PUB

 @101_pub

 contact.101pub@gmail.com