



# การปิดช่องว่างด้านทักษะ: การพัฒนาอาชีพการงานและระบบเศรษฐกิจของไทย

สนับสนุนโดย



Economist Impact ซึ่งสนับสนุนโดย Google ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานจำนวน 1,375 คนทั่วภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (APAC) (โดย 100 คนในจำนวนนี้เป็นพนักงานจากประเทศไทย) ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2022 ถึง มกราคม 2023 นอกจากนี้ ยังได้สัมภาษณ์บรรดานายจ้างและผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมทั่วทั้งภูมิภาคนี้ เพื่อให้เข้าใจถึงมุมมองของพวกเขาเกี่ยวกับช่องว่างด้านทักษะ รวมทั้งแรงจูงใจในการสร้างทักษะใหม่และการเพิ่มพูนทักษะ

ผู้ตอบแบบสำรวจมาจาก 14 ตลาดในภูมิภาคนี้ โดยที่ 11.8% เป็นคนเจนซี (Gen Z) (ผู้ที่เกิดในปี 1997-2012), 63.2% เป็นคนกลุ่มมิลเลนเนียล (เกิดในปี 1981-1996) และ 25% เป็นคนเจนเอ็กซ์ (Gen X) (เกิดในปี 1965-1980) บุคคลเหล่านี้ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทั่วทั้งภูมิภาคนี้ บรรดานายจ้างและลูกจ้างยังขาดความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องของทักษะในอนาคต และวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาทักษะดังกล่าว ในบางกรณี ยังมีความคาดหวังที่ไม่ตรงกับระหว่างสิ่งที่นายจ้างต้องการกับสิ่งที่พนักงานเห็นว่ามีค่าอีกด้วย การทำความเข้าใจถึงช่องว่างเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงงานที่เตรียมพร้อมสำหรับระบบเศรษฐกิจในอนาคต

บทความนี้ (ซึ่งเป็นหนึ่งในชุดรายงานเกี่ยวกับตลาด 12 แห่ง) จะพิจารณาประเด็นต่างๆ เหล่านี้ในประเทศไทย รายงานชุดนี้เป็นส่วนเสริมของเอกสารงานวิจัยที่พิจารณาถึงความจำเป็นในการสร้างทักษะใหม่และการเพิ่มพูนทักษะทั่วทั้งภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก

## สรุปข้อมูลที่สำคัญ

- ทักษะด้านดิจิทัล (56%) ถูกมองว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับลูกจ้างคนไทย ตามมาติดๆ ด้วยทักษะการวิเคราะห์ (51%) ภายในหมวดหมู่ทักษะด้านดิจิทัลที่มีขอบเขตกว้างขวางนี้ ชัดความสามารถขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างเป็นภาพ (80.4%), การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (78.6%) และการตลาดดิจิทัล (71.4%) เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างมาก เกือบสองเท่าของผู้ตอบแบบสำรวจ (60.7%) มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญต่อปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (ML) เมื่อเทียบกับระดับเฉลี่ย (32.8%) ของเอเชีย-แปซิฟิก (APAC)
- แรงจูงใจของพนักงานในการสร้างทักษะด้านดิจิทัลนั้นได้รับการผลักดันจากหลักสูตรออนไลน์ฟรีที่มีให้เลือกมากมาย (29%) และเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันให้ดีขึ้น (28%)
- แม้ว่าโดยพื้นฐานแล้ว พนักงานมองว่านายจ้างคือกุญแจสำคัญต่อความจำเป็นในการเพิ่มพูนทักษะของพวกเขา เช่น การมอบสิ่งจูงใจทางการเงินในการสร้างทักษะและการยกย่องชมเชย (52% ในแต่ละด้าน) แต่ผู้ตอบแบบสำรวจมากกว่าครึ่งหนึ่ง (58%) รู้สึกว่ารัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการทำให้พวกเขาตระหนักถึงทักษะในอนาคตและแนวโน้ม

ประเทศไทยได้เปลี่ยนจากประเทศที่มีรายได้ต่ำมาสู่ประเทศที่มีรายได้ปานกลางถึงสูงในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยสามารถลดอัตราความยากจนลงอย่างมีนัยสำคัญและสร้างงานจำนวนหลายล้านตำแหน่งภายในแต่ละรุ่นอายุ<sup>1</sup> ปัจจุบันไทยกำลังมุ่งที่จะเปลี่ยนไปสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อให้สามารถสร้างผลิตภาพและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นและมีสัญญาณหลายประการที่บ่งชี้ว่าไทยกำลังดำเนินอยู่บนเส้นทางนี้แล้ว ในปี 2020 European Centre for Digital Competitiveness ได้จัดอันดับให้ไทยเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัลสูงสุดเป็นอันดับสองในเอเชียตะวันออกเฉียงและแปซิฟิก<sup>2</sup> นอกจากนี้ เป็นที่คาดว่า การเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบดิจิทัลจะช่วยเพิ่มรายได้จำนวน 79.5 พันล้านดอลลาร์ต่อปีให้กับระบบเศรษฐกิจของไทยภายในปี 2030<sup>3</sup>

การเตรียมความพร้อมของตลาดแรงงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จจากการเปลี่ยนไปสู่ระบบดิจิทัลนี้ ในระหว่างปี 2010 ถึง 2020 มูลค่าของภาคธุรกิจบริการด้านดิจิทัลของไทยได้ขยายตัวราว 37% แต่จำนวนแรงงานในสาขาดิจิทัลเพิ่มขึ้นเพียง 26%<sup>4</sup> การขาดทักษะทางเทคโนโลยีที่สอดคล้องกันซึ่งจะรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนไปสู่ระบบดิจิทัลนี้ จะเป็นปัจจัยที่จำกัดความสามารถของธุรกิจในการเติบโตและเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบดิจิทัล<sup>5</sup> โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาวะขาดแคลนเหล่านี้เห็นได้ชัดในเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น AI และวิทยาการข้อมูล<sup>6</sup>

### การมุ่งเน้นอย่างจริงจังไปที่ทักษะด้านดิจิทัลขั้นสูง

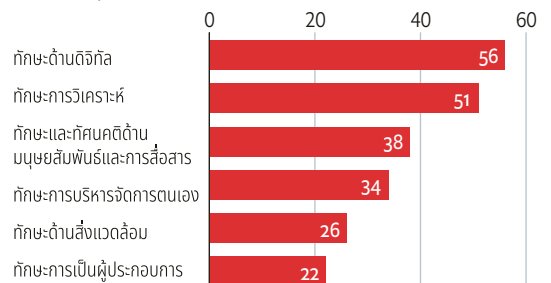
จากผลการสำรวจของ Economist Impact พบว่า พนักงานคนไทย 56% มองว่าความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลคือทักษะที่สำคัญที่สุดที่พนักงานควรมีในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มในระดับภูมิภาค ประเทศไทยนั้นให้ผลสำรวจที่แตกต่างออกไปในแง่ของประเภททักษะด้านดิจิทัลที่ถูกมองว่าสำคัญกว่า แม้ว่าพนักงานในประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในเอเชีย-แปซิฟิกจะจัดอันดับให้ทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลเป็น “ทักษะที่ต้องมี” เป็นลำดับต้นๆ แต่

พนักงานในไทยกลับให้ความสำคัญกับทักษะขั้นสูงมากกว่า เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างเป็นภาพ (80.4%), การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (78.6%) และการตลาดดิจิทัลและอี-คอมเมิร์ซ (71.4%) นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ (60.7%) ยังมองว่า ทักษะด้าน AI และ ML เป็นสิ่งที่ต้องมี ซึ่งคิดเป็นเกือบสองเท่าของค่าเฉลี่ยในระดับภูมิภาค (32.8%)

ผลการวิจัยเหล่านี้สอดคล้องกับการวิจัยเมื่อเร็วๆ นี้ที่เปิดเผยว่า นายจ้าง 96% ทำการจ้างงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลขั้นสูงเพื่อตอบสนองแผนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบดิจิทัลขององค์กร<sup>7</sup> ความต้องการที่ขยายตัวนี้ยังนำไปสู่การพุ่งขึ้นของเงินเดือนของพนักงานที่มีทักษะเหล่านี้ในไทย และเป็นข้อได้เปรียบอย่างยิ่งสำหรับบรรดาผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดดิจิทัล<sup>8</sup>

### รูปที่ 1: ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะการวิเคราะห์คือสิ่งที่พนักงานคนไทยให้ความสำคัญสูงสุด

ทักษะประเภทใดที่คุณคิดว่าสำคัญที่สุดสำหรับพนักงานในภาคธุรกิจของคุณและควรแสวงหากิจกรรมดังกล่าวในปัจจุบัน (% ของผู้ตอบแบบสำรวจ)



ที่มา: Economist Impact, 2023.

บรรดาผู้เชี่ยวชาญชี้ว่า การมุ่งเน้นที่ทักษะด้านดิจิทัลขั้นสูง มีแนวโน้มที่จะได้รับการกระตุ้นจากการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัลอย่างรวดเร็วของส่วนงานทางธุรกิจต่างๆ ในช่วงที่เกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 และหลังจากนั้น ในการสำรวจของ Deloitte ในปี 2022 พบว่า บริษัทจำนวนมากครั้งในไทยได้นำเทคโนโลยีดิจิทัล

<sup>1</sup> <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/overview>

<sup>2</sup> [https://digital-competitiveness.eu/wp-content/uploads/ESCP03\\_Digital-Riser-Ranking\\_2020-09-14-1.pdf](https://digital-competitiveness.eu/wp-content/uploads/ESCP03_Digital-Riser-Ranking_2020-09-14-1.pdf)

<sup>3</sup> อ้างแล้ว.

<sup>4</sup> <https://www.thestar.com.my/aseanplus/aseanplus-news/2022/09/27/thailands-digital-firms-hire-vietnamese-to-fill-skills-gap-in-workforce>

<sup>5</sup> <https://www.bangkokpost.com/tech/2241723/thai-tech-skills-likely-in-high-demand-this-year>

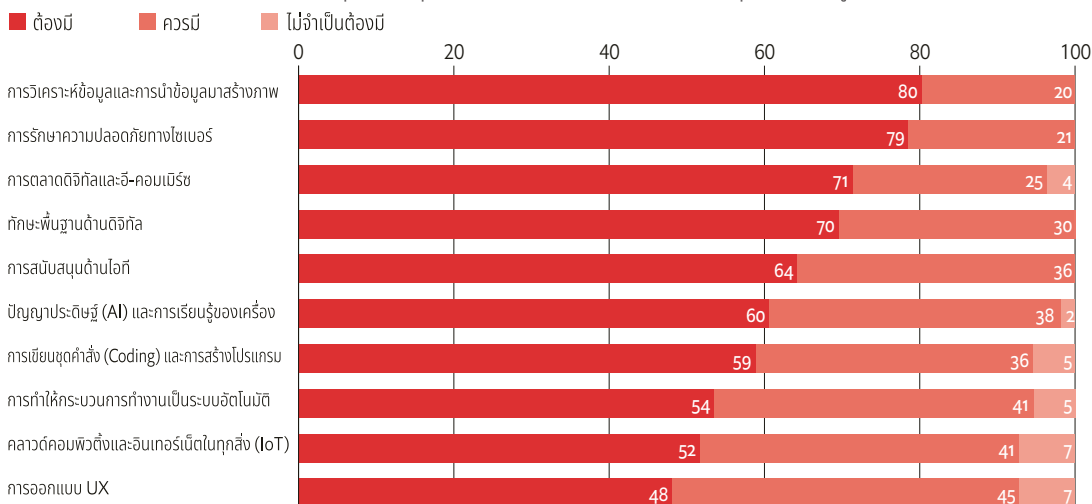
<sup>6</sup> <https://hr.asia/featured-news/labour-skills-for-thailands-ai-future/>

<sup>7</sup> <https://www.wtco.com/en-th/insights/2023/02/wtw-reveals-thailands-job-outlook-for-2023-and-ways-to-retain-digital-talent-the-profession>

<sup>8</sup> อ้างแล้ว.

## รูปที่ 2: การวิเคราะห์ข้อมูล การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการตลาดดิจิทัล ได้รับความสนใจมากกว่าทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัลประเภทใดที่พนักงานในภาคธุรกิจของคุณต้องมี, ควรมี หรือไม่จำเป็นต้องมีในปัจจุบัน (% ของผู้ตอบแบบสำรวจ)



ที่มา: Economist Impact, 2023.

มาใช้ เทียบกับที่เคยมีเพียง 12% ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด และทำให้ทักษะด้านดิจิทัลขึ้นสูงกลายเป็นสิ่งที่บรรดาผู้บริหารของบริษัทและพนักงานให้ความสำคัญสูงสุด

ในขณะที่ประเทศยังคงก้าวสู่ระบบออนไลน์ ชัดความสามารถด้านการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์จะช่วยสร้างความมั่นใจถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยที่จำเป็นสำหรับโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากการที่ภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้พุ่งสูงขึ้นทั่วโลกนับตั้งแต่เกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 และประเทศไทยเองก็ไม่มีข้อยกเว้นในเรื่องนี้ ไทยต้องเผชิญกับการโจมตีทางไซเบอร์เพิ่มขึ้นถึง 6 เท่าในช่วงปี 2021 ถึง 2022<sup>9</sup> ด้วยเหตุนี้ พนักงาน 8 ใน 10 (78.6%) ที่เข้าร่วมการสำรวจความคิดเห็นนี้มองว่า การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์คือทักษะที่ต้องมี ในขณะที่ธุรกิจกำลังมุ่งสู่ระบบดิจิทัล พวกเขาจะต้องเผชิญกับภัยคุกคามเหล่านี้เพิ่มขึ้น และทักษะในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์จะเป็นกุญแจสำคัญสู่การปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางออนไลน์เหล่านี้

ทักษะอื่นๆ ที่พนักงานมากกว่ากึ่งหนึ่งในการสำรวจความคิดเห็นนี้ มองว่าสำคัญ ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์ เช่น การแก้ปัญหา การบริหารจัดการโครงการ และการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ผลการสำรวจพบว่าพนักงานของไทยให้ความสำคัญกับคุณค่าของทักษะด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากแนวโน้มของภูมิภาคนี้ (26% เทียบกับ 17.7%) ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อบังคับใหม่ที่มีต่อบริษัทมหาชนในการรายงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล ซึ่งเป็นข้อบังคับที่ออกโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ของไทย<sup>10</sup> นอกจากนี้ ไทยยังมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ ทักษะด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การรายงานเรื่องความยั่งยืน การบริหารจัดการธุรกิจที่ยั่งยืน และการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (ตามที่ผู้ตอบแบบสำรวจของเรารายงาน) จะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพื่อตอบสนองเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศในอนาคตของไทย<sup>11</sup>

### แรงจูงใจและอุปสรรคในการสร้างทักษะ

พนักงานในไทยส่วนใหญ่ได้รับการกระตุ้นให้แสวงหาทักษะด้านดิจิทัลเนื่องจากมีหลักสูตรออนไลน์ที่เปิดให้บริการฟรี

<sup>9</sup> <https://www.bangkokpost.com/thailand/pr/2513529/facing-the-future-of-cyber-security#>

<sup>10</sup> <https://sseinitiative.org/stock-exchange/set/>

<sup>11</sup> <https://documents1.worldbank.org/curated/en/468721645451588595/pdf/Creating-Markets-in-Thailand-Rebooting-Productivity-for-Resilient-Growth.pdf>

(29%), ความต้องการที่จะมีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น (28%) พนักงานหนึ่งในสี่มองว่าทักษะเหล่านี้คือทักษะพื้นฐานจะช่วยสร้างความก้าวหน้าโดยส่วนตัวและทางอาชีพของตน

ท่ามกลางแรงจูงใจดังกล่าว พนักงานต้องเผชิญกับความท้าทายในการเพิ่มพูนทักษะ การไม่มีเวลาคืออุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการสร้างทักษะด้านดิจิทัล (34%) และทักษะการวิเคราะห์ (33%) งานวิจัยในปี 2021 ที่ทำการประเมินความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในเมืองใหญ่ๆ ได้จัดอันดับให้กรุงเทพฯ เป็นมหานครที่ผู้คนทำงานมากเกินไปเป็นอันดับสามในทั่วโลก โดยเกือบ 20% ของประชากรในกรุงเทพฯ ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>12</sup>

อุปสรรคอื่นๆ ในการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลใหม่ๆ ได้แก่ การขาดโอกาสในการฝึกฝนทักษะเหล่านี้ (29%) และการไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต (25%) เพื่อเข้าเรียนในหลักสูตรดังกล่าว แม้ว่าพนักงานคนไทยจะมุ่งเน้นที่การมุ่งสู่ระบบดิจิทัลของธุรกิจต่างๆ แต่เกือบหนึ่งในสี่ของ

ประชากรยังคงขาดช่องทางเข้าถึงบริการอินเทอร์เน็ตพื้นฐาน<sup>13</sup> และแม้ว่าเกือบหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสำรวจจะกล่าวว่า หลักสูตรออนไลน์ฟรีนั้นดึงดูดใจพวกเขา แต่หนึ่งในสี่ (25%) ก็ระบุว่าค่าใช้จ่ายที่สูงเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้

### แนวทางการร่วมมือกันเพื่อสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะของพนักงาน

ทั้งนายจ้างและรัฐบาลคือกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการเพิ่มพูนทักษะของพนักงาน และมีบทบาทสำคัญมากในการปิดช่องว่างด้านข้อมูลที่ทำให้เกิดจุดบอดด้านทักษะ

ผู้ตอบแบบสำรวจโดยส่วนใหญ่ (79%) กล่าวว่า พวกเขาไม่มีความเข้าใจน้อยมากเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงาน การระบุถึงทักษะในอนาคตนั้นมีความซับซ้อนและการตามให้ทันแนวโน้มของตลาดที่เกี่ยวข้องก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นเรื่องท้าทายสำหรับพนักงานส่วนใหญ่<sup>14</sup> พนักงานเกือบครึ่งหนึ่งมองว่า นายจ้างของตนมีหน้าที่รับ



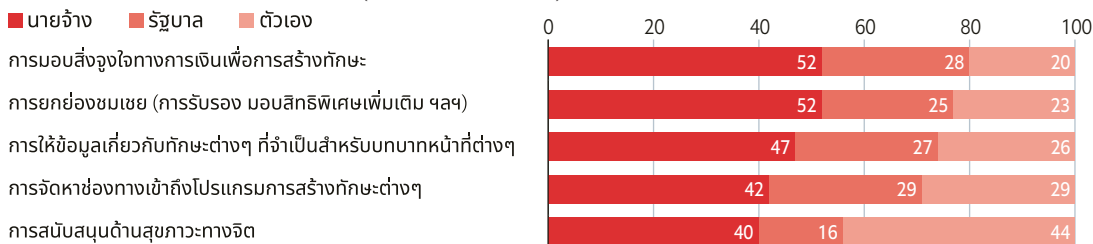
<sup>12</sup> <https://www.getkisi.com/work-life-balance-2021>

<sup>13</sup> <https://www.eastasiaforum.org/2022/03/17/is-thailand-ready-for-the-digital-economy/>

<sup>14</sup> [https://impact.economist.com/perspectives/sites/default/files/bridging\\_the\\_skills\\_gap\\_fuelling\\_careers\\_and\\_the\\_economy\\_in\\_asia\\_pacific.pdf](https://impact.economist.com/perspectives/sites/default/files/bridging_the_skills_gap_fuelling_careers_and_the_economy_in_asia_pacific.pdf)

### รูปที่ 3: พนักงานคนไทยคาดหวังมากที่สุดจากนายจ้างของตน

ในความคิดเห็นของคุณ รัฐบาล นายจ้าง หรือตัวคุณเองที่ต้องรับผิดชอบต่อการสนับสนุนพนักงานในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ โปรดเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละแถว (% ของผู้ตอบแบบสำรวจ)



ที่มา: Economist Impact, 2023.

ผิดชอบในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อบทบาทหน้าที่ต่างๆ

เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาระยะนี้ นายจ้างและรัฐบาลควรจัดทำแผนผังทักษะที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบันและในอนาคต และสื่อสารให้แรงงานทราบถึงข้อมูลนี้ด้วยตัวเลือกต่างๆ ของเส้นทางในการเพิ่มพูนทักษะที่แตกต่างกันไป สอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก เช่น ธุรกิจต่างๆ ควรพยายามที่จะมอบสิ่งจูงใจให้กับการเรียนรู้จากการทำงานเพื่อช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและอุดช่องว่างด้านทักษะ ผู้ตอบแบบสำรวจมองว่า นายจ้างมีความสำคัญในด้าน

ต่างๆ ตั้งแต่การมอบสิ่งจูงใจทางการเงิน (52%) และการยกย่องชมเชยผ่านการรับรอง (52%) สำหรับการสร้างทักษะนั้น

พนักงาน 3 ใน 10 (29%) มองว่ารัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาช่องทางเข้าถึงโปรแกรมการสร้างทักษะต่างๆ โดยในการดำเนินการเรื่องนี้ ผู้วางนโยบายสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆ ทั่วทุกส่วนของการพัฒนาทักษะ เช่น มหาวิทยาลัย และธุรกิจต่างๆ วิธีนี้ยังส่งเสริมการยกย่องชมเชยที่สำคัญที่บรรดาผู้ตอบแบบสำรวจกล่าวว่า จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม



“แรงผลักดันจากภาครัฐสามารถโน้มน้าวให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ให้ความร่วมมือและปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม” เอกพล ณ สงขลา ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ไทยเบฟ กล่าว ตัวอย่างหนึ่งก็คือความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กับภาคเอกชนในการนำเสนอหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยี 5G ซึ่งสอดคล้องกับความพยายามของรัฐบาลในการส่งเสริมการพัฒนาสมาร์ทซิตี้<sup>15</sup>

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจของไทยก้าวเข้าสู่การแข่งขันทางดิจิทัล จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่พนักงานจะต้องแสวงหา

ทักษะด้านดิจิทัลขั้นสูง ปัจจุบัน พนักงานคาดหวังว่า นายจ้างของตนจะให้การสนับสนุนที่สำคัญเพื่อตอบสนองความจำเป็นในการสร้างทักษะใหม่ของพนักงาน นอกจากนี้ รัฐบาลก็มีบทบาทสำคัญโดยพนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง (58%) ล้วนพึ่งพาโครงการการสร้างความตระหนักของภาครัฐเพื่อได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในอนาคต เช่น อดหนุนของรัฐเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้แก่ทั้งธุรกิจและพนักงาน จะช่วยผลักดันความสนใจที่มีต่อทักษะต่างๆ ที่สำคัญในเวลาหนึ่งๆ ในทางกลับกัน สิ่งนี้ก็จะช่วยส่งเสริมความพยายามของประเทศในการมุ่งเน้นที่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และความจำเป็นในการกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ

<sup>15</sup> <https://www.ericsson.com/en/press-releases/2/2022/7/ericsson--kmutt-partner-to-build-a-5g-ready-workforce-in-thailand>

---

While every effort has been taken to verify the accuracy of this information, Economist Impact cannot accept any responsibility or liability for reliance by any person on this report or any of the information, opinions or conclusions set out in this report. The findings and views expressed in the report do not necessarily reflect the views of the sponsor.