

## การพัฒนาทักษะแรงงานไทย ทันหรือไม่ต่อการเปลี่ยนแปลง

แม้ว่าภาครัฐและภาคเอกชนจะให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีประเด็นปัญหา ทั้งจากกลไกการฝึกอบรมของภาครัฐและเอกชน หรือตัวแรงงานเอง ซึ่งถือเป็นความท้าทายของทุกภาคส่วนที่จะต้องช่วยกันยกระดับทักษะแรงงานไทยให้ทันต่อความต้องการของโลกในอนาคต

ภายใต้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้ธุรกิจและอาชีพมีการเกิดใหม่และหายไปจำนวนมาก โดยจากรายงาน The Future of Jobs Report 2020 ของ World Economic Forum ระบุว่า ภายในปี 2568 ร้อยละ 50 ของแรงงานทั่วโลกจำเป็นต้องได้รับการปรับทักษะใหม่ (reskill) โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก แรงงานทักษะต่ำ และกลุ่มเปราะบาง สอดคล้องกับการคาดการณ์ขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ที่ระบุว่า ภายในปี 2573 ตำแหน่งงานปัจจุบันกว่า 1.1 พันล้านตำแหน่งจะเปลี่ยนไปจากผลกระทบของเทคโนโลยี<sup>19</sup> ซึ่งทำให้ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของโลกในอนาคต เช่นเดียวกับประเทศไทยที่มีนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ผ่านการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engine) โดยเป็นการลงทุนทั้งในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) และในอุตสาหกรรมใหม่ (New S-curve) อาทิ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ซึ่งต้องการแรงงานทักษะสูงมาใช้ในการขับเคลื่อน

ตาราง 17 ตัวอย่างบทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงาน

| หน่วยงาน                                                                | การดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                     | มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระดับจังหวัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมีภารกิจสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกอาชีพเสริม 2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ 3) การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ |
| สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA)                                       | ถูกตั้งขึ้นใหม่เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลแก่แรงงานผ่าน DSA app มีหลักสูตร อาทิ การยกระดับฝีมือครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา และการใช้งาน Microsoft office และ Microsoft Sway โดยจะได้รับวุฒิบัตรเมื่อสอบผ่าน                                                                                          |
| กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน                                                  | เป็นแหล่งทุนในการให้กู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แก่แรงงานผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ                                                                                               |
| สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) | จัดให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่นำร่องในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย New S-curve                                                                                                                                          |
| สถาบันพัฒนาผู้ประกอบการการค้ายุคใหม่                                    | จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกี่ยวกับการค้าขายใหม่ ผ่านการสอนทั้งรูปแบบออฟไลน์ และ E-learning อาทิ ด้านบริหารจัดการธุรกิจสู่สากล ความรู้เฉพาะทางการตลาด                                                                                                                              |
| กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)                                | โครงการส่งเสริมโอกาสทางการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเยาวชนและแรงงานนอกระบบเพื่อพัฒนาอาชีพที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อยกระดับทักษะวัยแรงงานที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ให้มีอาชีพตามศักยภาพและความต้องการของแรงงาน                                             |

ที่มา : รวบรวมโดยกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สศช.

<sup>19</sup> World Economic Forum. 2020. The Reskilling Revolution: Better Skills, Better Jobs, Better Education for a Billion People by 2030

สำหรับการยกระดับทักษะแรงงานไทย พบว่า มีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2511 ที่มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้น ซึ่งต่อมายกระดับขึ้นมาเป็นกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปัจจุบันหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทักษะหลากหลายขึ้น ในส่วนของภาครัฐมีกระทรวงที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงพาณิชย์ รวมทั้งยังมีกลไกส่งเสริมภาคเอกชนผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ)<sup>20</sup> นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะยังมีการดำเนินงานในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ อาทิ แพลตฟอร์มออนไลน์ของไทย “ChulaMooC” “Future Skill x New Career Thailand” “SkillLane” และ “Skooldio” หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในต่างประเทศ อาทิ “Udemy” “Udacity” “Masterclass” “Skillshare” “Coursera” และ “EdX” แต่กระนั้น การดำเนินงานในภาพรวมของการพัฒนาทักษะแรงงานยังมีประเด็นปัญหาที่สำคัญ คือ

1. **การขาดการกำหนดชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน** โดยปัจจุบันประเทศไทย ยังไม่มีการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม มีเพียงการสำรวจหรือศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งระบุเพียงภาพรวมความต้องการแรงงาน และไม่ได้ระบุถึงทักษะที่จำเป็นในงานนั้น ๆ ทำให้แรงงานไม่ทราบว่า จะพัฒนาทักษะใด ขณะที่บางประเทศ อาทิ ประเทศสิงคโปร์ มีการหารือร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาและอบรม ในการวิเคราะห์และจัดทำชุดทักษะที่จำเป็น ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถเตรียมความพร้อมและปรับทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและทิศทางการพัฒนาของประเทศได้

2. **การอบรมของภาคเอกชนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในหลักสูตรพื้นฐาน** เมื่อพิจารณาแรงงานภาคเอกชนที่เข้ารับการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ จำแนกกลุ่มหลักสูตร พบว่า ในปี 2562 ภาคเอกชนมีการอบรมหลักสูตรฐานพื้นฐานมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 76 รองลงมาเป็นหลักสูตรงานหลักร้อยละ 18 ขณะที่หลักสูตรประยุกต์และหลักสูตรขั้นสูง อาทิ ระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยี มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 5 และร้อยละ 1 ตามลำดับ เท่านั้น<sup>21</sup>

3. **หลักสูตรการจัดอบรมของภาครัฐยังขาดความทันสมัยและไม่ครอบคลุมความต้องการของตลาด (supply-driven)** จากรายงานเรื่อง Labor Market Digital Transformation : หนทางด้านวิกฤตของธนาคารแห่งประเทศไทย ระบุว่า เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การจัดอบรมของภาครัฐเป็นการเน้นเฉพาะบางกลุ่มเป้าหมาย และยังไม่สามารถจัดหลักสูตรได้ครบถ้วนตามความต้องการของภาคเอกชนได้อีกทั้ง กระบวนการฝึกอบรมแรงงานของภาครัฐและเอกชนยังขาดความเชื่อมโยงกัน ซึ่งหากภาครัฐและเอกชนมีกระบวนการเชื่อมโยงกันจะช่วยให้แรงงานได้รับการอบรมและยกระดับศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

4. **หลักสูตรการพัฒนาทักษะบางส่วนมีค่าใช้จ่ายสูง** แพลตฟอร์มพัฒนาทักษะออนไลน์ถือเป็นทางเลือกที่หลากหลายและเข้าถึงง่ายสำหรับผู้ที่ต้องการฝึกอบรม แต่ยังมีข้อจำกัดด้านต้นทุน เช่น SkillLane คิดค่าเรียนรายวิชาที่มีราคาตั้งแต่หลักร้อยจนถึงหลักหมื่นบาท Skillshare มีค่าสมัครรายเดือนอยู่ที่

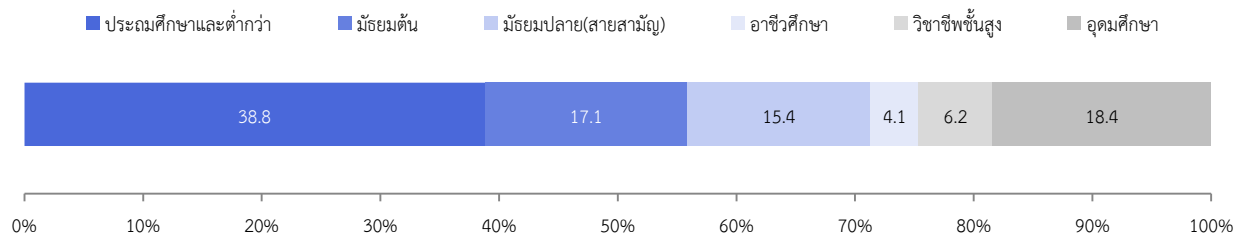
<sup>20</sup> ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้น จะต้องดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด มิเช่นนั้นจะต้องส่งเงินสบทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสบทบ

<sup>21</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2564, รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย

32 ดอลลาร์สหรัฐ (ราว 1,056 บาท) และรายปีที่ 168 ดอลลาร์สหรัฐ (ราว 5,544 บาท) ส่วน Coursera เก็บค่าเรียนเป็นรายวิชาละประมาณ 30 - 40 ดอลลาร์สหรัฐ (ราว 990 - 1,320 บาท)<sup>22</sup> เป็นต้น เช่นเดียวกับ หลักสูตรของภาครัฐบางส่วนก็มีค่าใช้จ่าย อาทิ หลักสูตรการพัฒนาทักษะตามอุตสาหกรรม S-curve ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคตที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่หลักร้อยจนถึงหลักแสนบาท

5. **แรงงานไทยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำและไม่ได้มีความต้องการพัฒนาทักษะ** หากพิจารณา ระดับการศึกษาของแรงงานในประเทศ จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาสสี่ ปี 2565 พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีจำนวน 15.1 ล้านคน หรือมีสัดส่วนมากถึงเกือบ ร้อยละ 39 ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคของแรงงานในการเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูง ขณะเดียวกันจากข้อมูลการสำรวจ ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2564 พบว่า วัยแรงงาน ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถหรือมีความสนใจเข้ารับการอบรมมีเพียงร้อยละ 9.3 เท่านั้น ซึ่งเหตุผลที่ ไม่ต้องการพัฒนาทักษะร้อยละ 43.0 ระบุว่าไม่มีเวลาว่าง รองลงมาชราภาพร้อยละ 14.9 ต้องการพักผ่อน ร้อยละ 13.6 และไม่มีหลักสูตรที่ต้องการร้อยละ 9.6 นอกจากนี้ หลักสูตรที่แรงงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา เป็นหลักสูตรระดับพื้นฐานและไม่ได้นำไปสู่การประกอบอาชีพทักษะระดับสูง โดยวัยแรงงานต้องการหรือสนใจ พัฒนาทักษะในหลักสูตรหมวดคหกรรมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 31.0 รองลงมาเป็นหมวดช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 22.2 หมวดเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ 19.3 และหมวดศิลปกรรมหัตถกรรมร้อยละ 7.2

แผนภาพ 24 สัดส่วนระดับการศึกษาของผู้มีงานทำในไตรมาสสี่ ปี 2565 (ร้อยละ)



ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากประเด็นปัญหาข้างต้น การพัฒนาทักษะแรงงานจึงถือเป็นความท้าทายของทั้งภาครัฐและ ผู้ประกอบการ ซึ่งคงไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ดังนั้น ในระยะ ถัดไป อาจมีแนวทางการพัฒนาทักษะ ดังนี้

1. **จัดทำชุดทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและทิศทางการพัฒนาของประเทศ** โดยภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องวิเคราะห์และหาข้อตกลง ร่วมกันในการกำหนดชุดทักษะ ซึ่งอาจจำแนกทักษะตามความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมเพื่อให้แรงงานทราบ ถึงทักษะที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมและเสริมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและ ทิศทางการพัฒนา ประเทศ รวมถึง เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงของกลไกการดำเนินงานของหน่วยงานฝั่งอุปสงค์ (demand) และ อุปทาน (supply)

2. **ปรับบทบาทการฝึกอบรมของภาครัฐให้เป็นผู้สนับสนุน และกำกับดูแลภาคเอกชนใน การดำเนินการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐาน** เนื่องจากภาคเอกชนมีความพร้อมทั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยี องค์ความรู้ เชิงเทคนิคความทันสมัยของหลักสูตร รวมถึงสามารถออกแบบหลักสูตรที่มีความเชี่ยวชาญและตรงกับ ความต้องการของตนเองได้ โดยภาครัฐอาจให้สิทธิประโยชน์ส่วนเพิ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive) แก่

<sup>22</sup> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564, บทความเรื่อง “7 สุดยอดแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อการศึกษาประจำปี 2021”

ภาคเอกชนที่เปิดอบรมให้แก่บุคคลทั่วไปนอกเหนือจากแรงงานของตน อาทิ ค่าลดหย่อนทางภาษี ซึ่งอาจทำให้อัตราที่แตกต่างกันตามระดับความสอดคล้องของหลักสูตรกับการพัฒนาของประเทศ ควบคู่กับการมีระบบการติดตามและตรวจสอบคุณภาพการฝึกอบรม

3. ส่งเสริมการฝึกอบรมในหลักสูตรประยุกต์หรือขั้นสูง จากปัจจุบันที่พบว่าการฝึกอบรมของสถานประกอบการเอกชนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริม ฯ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในหลักสูตรทั่วไป ซึ่งอาจไม่ทำให้แรงงานมีทักษะที่สูงขึ้น จึงควรมีมาตรการส่งเสริมการอบรมแรงงานในทักษะสูง โดยเฉพาะในทักษะที่ประเทศต้องการ อาทิ ประเทศโปรตุเกส สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการร้อยละ 50 - 85 ในการอบรมหลักสูตรทักษะสูงที่เป็นที่ต้องการของประเทศ<sup>23</sup>

4. ส่งเสริมการฝึกงานของนักเรียน/นักศึกษาตั้งแต่ยังเรียนอยู่ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติให้ผู้เรียนมีความพร้อมก่อนออกสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการมีงานทำได้ตรงกับวุฒิการศึกษาและความต้องการของผู้ประกอบการ

5. สนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ หรือทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้แรงงานสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตที่รวดเร็วและมีความผันผวน (VUCA World)

#### กรณีศึกษาการดำเนินงานขององค์กรเจนเนอเรชั่น ประเทศไทย (Generation Thailand)

องค์กรเจนเนอเรชั่น เป็นองค์กรสากลเพื่อสังคม ที่ก่อตั้งในปี 2558 โดยแยกตัวมาจากบริษัท McKinsey & Company และเข้ามาดำเนินการในประเทศไทยเมื่อปี 2564 ที่ผ่านมานี้ ซึ่งองค์กรฯ มีพันธกิจหลักในการเป็นตัวกลางเชื่อมโยงความต้องการระหว่างผู้กำลังหางานหรือผู้ว่างงานกับนายจ้างหรือบริษัท แบบครบวงจร เสมือนเป็น one-stop-service ที่มีการนำโมเดลตั้งแต่การจับคู่ (Matching) การจัดฝึกอบรมทักษะ จนถึงการติดตามและประเมินผลหลังการอบรม ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะหรือวุฒิการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน (Skills & Qualification mismatch) และเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ที่หางานมากขึ้น โดยผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการมีวุฒิการศึกษาใดก็ได้ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์เฉพาะในสายงานนั้นๆ รวมถึงไม่มีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะขององค์กรฯ ในช่วง 2 ปีแรก คือ ผู้ว่างงาน นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่กำลังจะจบการศึกษา และบุคลากรในสถานประกอบการ



หัวใจของโมเดลการอบรมและการจ้างงานขององค์กรเจนเนอเรชั่น มี 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. ระบบการคัดเลือกผู้สมัครรูปแบบใหม่ ที่ไม่ได้พิจารณาจากวุฒิการศึกษา แต่จะดูจากความต้องการทำงาน สถานะที่พร้อมฝึกอบรม และความเป็นไปได้ในการได้งานของผู้สมัคร ซึ่งจะมีจำแนกกลุ่มผู้เป้าหมายผ่านการทำ Learner Persona อาทิ กลุ่ม Resilient & Ready ที่เป็นกลุ่มเยาวชนไม่มีงานทำหรือระดับการศึกษาไม่สูงมาก แต่มีแรงจูงใจสูงและต้องการทำงาน กลุ่ม Displaced workers คือ ผู้ถูกเลิกจ้างแต่มีแรงจูงใจสูงที่อยากกลับมาทำงาน รวมถึงมีการใช้ระบบ data analytics ในการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม วิเคราะห์ความต้องการของอาชีพต่างๆ จากฝั่งนายจ้าง (Demand)

2. ระบบการฝึกอบรม (Bootcamp) ที่เข้มข้นและสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ทั้งทักษะในการทางาน เทคนิคเฉพาะทาง และทักษะชีวิต (soft skills) ที่นายจ้างร่วมพัฒนาหลักสูตรด้วย ซึ่งเป็นการอบรมระยะสั้น 4 - 12 สัปดาห์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัครงานและทำงาน โดยมีหลักสูตร 30 หลักสูตรจำแนกตาม 4 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) Customer Service & Sales 2) Digital & IT 3) Healthcare และ 4) Skilled Trades โดยหลังจากการอบรม ผู้เข้าร่วมจะได้มีโอกาสสัมภาษณ์และได้ทำงานกับบริษัทที่ทำข้อตกลงร่วมกับองค์กรฯ

3. ระบบการติดตามประเมินผลและการให้คำปรึกษา แก่ผู้ผ่านการอบรมเป็นรายบุคคลในช่วงเริ่มการทำงาน ผ่าน mentor ที่เป็นอาสาสมัคร โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้เข้าร่วมร้อยละ 83 ได้งานภายใน 3 เดือนหลังจากจบโครงการ และมีรายได้เพิ่มขึ้น 3 - 4 เท่า

ปัจจุบันองค์กรฯ ได้ดำเนินการนำร่องโมเดลในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล และ Healthcare ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ โดยเป็นการทำงานร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ภายใต้โครงการ Reinventing University ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงมีบริษัทพาร์ทเนอร์ จำนวน 12 แห่ง มีผู้เข้าร่วมกว่า 100 คน จากเป้าหมาย 350 คน โดยในระยะถัดไป องค์กรฯ เตรียมขยายผลไปสู่อาชีพในอุตสาหกรรมอื่น ๆ และจะขยายผลกลุ่มผู้เป้าหมายเป็น 2,000 - 4,000 คน ภายในปี 2568 - 2569

ที่มา: <https://thailand.generation.org/>

<sup>23</sup>

OECD, 2017, Financial Incentives for Steering Education and Training, Getting Skills Right