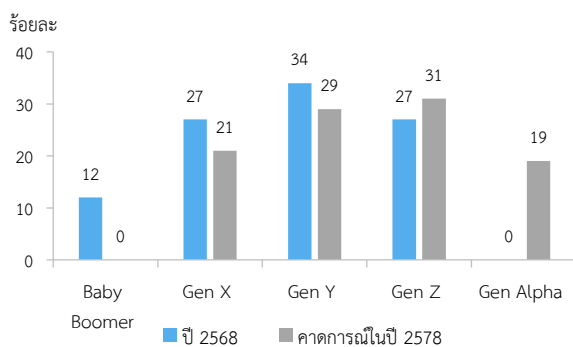


โอกาสและความท้าทายของเด็กจบใหม่ในโลกการทำงาน

ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า Gen Z จะก้าวเข้ามาเป็นกำลังแรงงานหลักของประเทศ อย่างไรก็ตาม ด้วยทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าค่อนข้างมาก ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งโอกาสและความท้าทายต่อผู้ประกอบการ ภาครัฐ หรือแม้แต่ตัวแรงงานเอง ในการต้องปรับตัวเพื่อให้เข้าสู่โลกการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

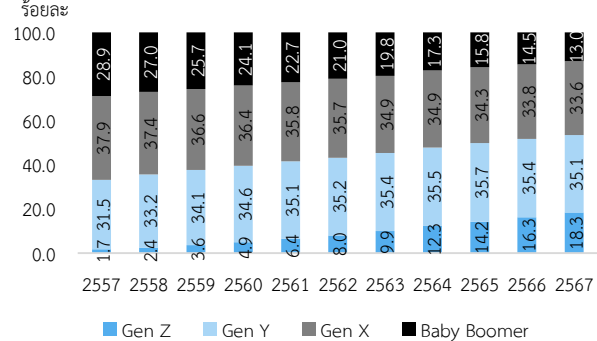
Gen Z คือ คำจำกัดความของคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน ซึ่งเกิดในช่วงปี 2539 - 2553 และขณะนี้ มีอายุประมาณ 15 - 29 ปี โดยเป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีลักษณะเฉพาะตัวทั้งในด้านความคิด ไลฟ์สไตล์ และพฤติกรรมการทำงาน กลายเป็นความท้าทายที่ผู้ประกอบการต้องเผชิญ เนื่องจาก Gen Z จะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อตลาดแรงงานในอนาคตมากขึ้น สะท้อนได้จากข้อมูลของ McCrindle ที่พบว่า ในปี 2568 กำลังแรงงาน Gen Z มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 27 ของกำลังแรงงานทั่วโลก และคาดว่าจะภายในปี 2578 จะเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 31 ซึ่งจะกลายเป็นกลุ่มแรงงานหลักทดแทนแรงงานในช่วงอายุก่อนหน้านี้ที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทย Gen Y และ Gen X จะยังคงเป็นกำลังแรงงานหลักของประเทศ โดยในปี 2567 มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 35.1 และร้อยละ 33.6 ตามลำดับ ขณะที่ Gen Z มีจำนวนอยู่ที่ 7.4 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 18.3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด แต่ในอนาคต Gen Z จะกลายเป็นกำลังแรงงานหลักของประเทศ เพื่อทดแทนช่วงอายุก่อนหน้านี้ที่เริ่มเกษียณออกจากตลาดแรงงาน สอดคล้องกับข้อมูลของ Adecco ปี 2566 ที่คาดการณ์ว่า ภายในปี 2571 Gen Z จะมีสัดส่วนถึงประมาณหนึ่งในสี่ของตลาดแรงงานไทย หรือเพิ่มขึ้นที่ประมาณร้อยละ 25

แผนภาพ 23 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของกำลังแรงงานทั่วโลก จำแนกตามเจนเนอเรชัน



ที่มา : McCrindle

แผนภาพ 24 โครงสร้างกำลังแรงงานของไทย ปี 2557 - 2567 จำแนกตามเจนเนอเรชัน



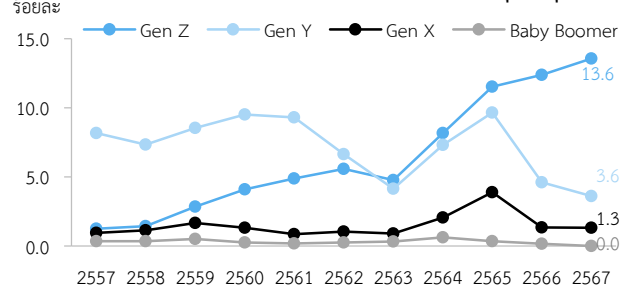
ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากสถานการณ์ในข้างต้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรของไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วและปัญหาเด็กเกิดน้อยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง Gen Z จึงมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในฐานะกำลังแรงงานหลักในอนาคต การทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของคนกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจากงานศึกษาหลายแห่ง ชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของ Gen Z มีความน่าสนใจและแตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างมาก โดยในกรณีของไทย พบว่า

1. Gen Z บางส่วนเลือกจะไม่เรียนต่อ เนื่องจากมีความกังวลต่อระบบการศึกษาในหลายด้านมากขึ้น แม้ประเทศไทยจะมีนโยบายส่งเสริมให้เด็กไทยเข้าถึงระบบการศึกษาในระดับสูง อย่างไรก็ตาม เด็ก Gen Z บางส่วนกลับมองว่า การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาอาจไม่ตอบโจทย์หรือไม่ใช่ทางเลือกหลักในการประกอบอาชีพ จากผลสำรวจ Deloitte ปี 2568 พบว่า Gen Z ในไทยกว่าร้อยละ 16 ตัดสินใจไม่เรียนต่อในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากส่วนใหญ่รู้สึกกังวลต่อคุณภาพการศึกษา (ร้อยละ 48) ค่าเล่าเรียนแพง (ร้อยละ 44) ตลอดจนคิดว่าระบบการเรียนไม่มีความยืดหยุ่นเท่าที่ควร (ร้อยละ 19) นอกจากนี้ บางส่วนยังกลัวว่าจะจ่ายหนี้กู้ยืมการศึกษาไม่ไหว (ร้อยละ 26)

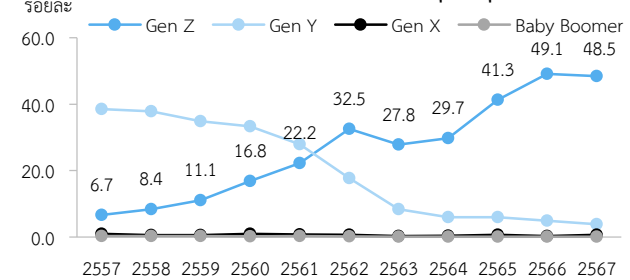
2. การเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง หากพิจารณาระยะเวลาการว่างงานของ Gen Z ในไทย พบว่าในปี 2557 สัดส่วน Gen Z ที่ว่างงานมากกว่า 1 ปี อยู่ที่ร้อยละ 1.2 และเพิ่มเป็นร้อยละ 13.6 ในปี 2567 โดยสูงกว่าทุกช่วงอายุก่อนหน้านี้ ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากสัดส่วนผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน ยังพบว่า Gen Z มีอัตราการว่างงานสูงที่สุดที่ร้อยละ 48.5 ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการให้ความสำคัญกับการค้นหาตัวเองจากการทำ Gap Year เพื่อออกมาหาประสบการณ์ใหม่ ๆ (วีระชน แจ่มจันทร์, 2566) สอดคล้องกับผลสำรวจของ Applied ปี 2566 ที่พบว่า ร้อยละ 47 ของ Gen Z คิดว่า การมี Career Break ทำให้เข้าใจตัวเองมากขึ้น อีกทั้ง ยังช่วยให้สามารถกลับมาทำงานได้เต็มที่มากขึ้น

แผนภาพ 25 สัดส่วนผู้ว่างงานระยะยาว (มากกว่า 1 ปี) ต่อผู้ว่างงานทั้งหมด ในปี 2557 - 2567 จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา : Mccrindle

แผนภาพ 26 สัดส่วนผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนต่อผู้ว่างงานทั้งหมด ในปี 2557 - 2567 จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3. Gen Z มีความเป็นผู้ประกอบการในตัวเองสูง จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า Gen Z หันไปทำธุรกิจส่วนตัวแทนการทำงานในระบบเพิ่มขึ้นจากในอดีต โดยก่อนสถานการณ์ COVID-19 Gen Z เลือกทำงานเป็นผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างในสัดส่วนเฉลี่ยที่ประมาณร้อยละ 0.4 ต่อปี ขณะที่ตั้งแต่ช่วงปี 2563 ถึงปัจจุบัน มีสัดส่วนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.8 ต่อปี สอดคล้องกับผลสำรวจของ Intelligent ปี 2022 ที่พบว่า ร้อยละ 60 ของเด็กจบใหม่ต้องการเป็นเจ้านายตัวเอง โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากความต้องการอิสระ การทำในสิ่งที่ชอบ และการหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์/ข้อจำกัดของการทำงานประจำ สะท้อนถึงการมีความคิดริเริ่มและกล้าที่จะเสี่ยงมากขึ้น (Business Plus, 2567)

4. จริยธรรม คุณค่า และ Work-Life Balance เป็นปัจจัยหลักที่ Gen Z ให้ความสำคัญที่สุด จากข้อมูลการสำรวจของ Deloitte ปี 2567 พบว่า ร้อยละ 55 ของ Gen Z ในไทยมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธงานที่ขัดต่อจริยธรรมและความเชื่อของตนเอง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับงานที่มีคุณค่าและงานที่มี Work-Life Balance ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร ยังพบว่า Gen Z ไม่ยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับแรงงานรุ่นก่อนหน้า โดยพร้อมที่จะเปลี่ยนงานหากพบว่าบริษัทไม่ตอบสนองความต้องการ ส่วนหนึ่งสะท้อนได้จากอัตราการลาออกจากงานของ Gen Z ในไทยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 12 - 15 มากกว่าอัตราเฉลี่ยการลาออกจากงานในภาพรวมที่อยู่ประมาณร้อยละ 10 (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

5. **ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน** Gen Z มักใช้ AI เป็นเครื่องมือในการช่วยทำงาน อาทิ การวิเคราะห์ข้อมูล งานออกแบบ และการสร้างสรรค์คอนเทนต์ จากรายงาน Work Trend Index 2024 พบว่า Gen Z มีอัตราการนำ AI มาใช้ในงานถึงร้อยละ 85 สูงกว่าช่วงอายุอื่นและค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่อยู่ที่ร้อยละ 75 ซึ่งให้เห็นว่า Gen Z มีทัศนคติเชิงบวกอย่างมากต่อการเติบโตของเทคโนโลยี สอดคล้องกับข้อมูลของ Deloitte ปี 2567 ที่พบว่า การที่ Gen Z ใช้ AI ในการทำงานทำให้มีเวลาเหลือไปทำอย่างอื่นมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะและช่วยตัดสินใจได้อีกด้วย

6. **Gen Z มีแนวโน้มที่จะขาด Soft Skills ที่จำเป็นต่อการทำงาน** การที่ Gen Z เติบโตในยุคดิจิทัลที่เน้นการสื่อสารออนไลน์เป็นหลัก จึงให้ความสำคัญกับ Hard Skills อย่างการมีความรู้ด้านดิจิทัลที่โดดเด่น ทำให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับ Soft Skills ที่จำเป็นอยู่ในระดับต่ำ (สศช., 2568) โดยเฉพาะทักษะทางสังคมอย่างการสื่อสาร (Dell EM, 2562) นอกจากนี้ การขาด Soft Skills ยังทำให้ Gen Z บางส่วนอาจขาดความพร้อมในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจากข้อมูลของ Bureau of Labor Statistics ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 20 ของธุรกิจสตาร์ทอัพปิดตัวภายในปีแรก และร้อยละ 30 ปิดภายใน 2 ปี ขณะที่เกือบครึ่งหนึ่งไม่สามารถอยู่รอดได้ในช่วงห้าปีแรก ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการขาดทักษะการบริหารจัดการและประเมินธุรกิจ เป็นต้น²⁹

ทั้งนี้ จากลักษณะทัศนคติและพฤติกรรมของ Gen Z ในข้างต้น นำมาซึ่งผลกระทบในระยะถัดไป ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งผลดีและผลเสียต่อธุรกิจ และต่อตัวแรงงานเอง ดังนี้

ผลกระทบด้านบวก

1. **เพิ่มโอกาสในการสะสมประสบการณ์ที่หลากหลาย** Gen Z บางส่วนสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ไว จากการเรียนรู้ในสิ่งที่ถนัดด้วยตนเองโดยไม่พึ่งพาการศึกษาในระบบ ตลอดจนมีเวลาทบทวนตนเองอย่างจริงจังจากการหยุดพัก ซึ่งอาจทำให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะที่ต้องการได้เร็วขึ้น อีกทั้ง ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว โดยเฉพาะกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านทุนทรัพย์ ซึ่งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางที่หลากหลาย ขณะเดียวกัน การที่คนรุ่นใหม่เริ่มตั้งคำถามกับคุณภาพของระบบการศึกษามากขึ้น ยังสะท้อนถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงระบบการเรียนรู้ ให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับโลกการทำงานยุคปัจจุบันมากขึ้น

2. **แม้เด็กจบใหม่จะมีข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการทำงาน แต่การมีความถนัดด้านทักษะ AI ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ก็อาจจะช่วยเพิ่มโอกาสในการหางานได้** จากรายงานการสำรวจ Work Trend Index 2024 พบว่า ร้อยละ 91 ของผู้บริหารในไทยเชื่อว่าบริษัทของตนจำเป็นต้องนำนวัตกรรม AI มาใช้เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาด โดยกว่าร้อยละ 90 ยังเลือกที่จะจ้างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย แต่มีทักษะด้านการใช้ AI แทนการจ้างพนักงานที่มีประสบการณ์สูงแต่ขาดทักษะในด้านนี้ สอดคล้องกับข้อมูลของ Coursera ปี 2568 ที่พบว่า นายจ้างในไทยกว่าร้อยละ 95 ต้องการผู้สมัครที่มีใบรับรอง Generative AI แม้จะมีประสบการณ์น้อยกว่าผู้สมัครที่มีประสบการณ์แต่ไม่มีใบรับรอง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารกว่าร้อยละ 98 ยังคิดว่า การมีใบรับรองการพัฒนาความสามารถที่เฉพาะเจาะจง (micro-credentials) จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผู้สมัครงานได้อีกด้วย

3. **ความหลากหลายทางเศรษฐกิจดิจิทัลจะเพิ่มโอกาสการจ้างงานในรูปแบบใหม่** การที่ Gen Z บางส่วนหันมาเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น โดยเฉพาะในรูปแบบ Gig Economy และ Freelancing ทำให้เกิดนวัตกรรมธุรกิจใหม่ อาทิ Creator Economy หรือแพลตฟอร์มที่ให้คอนเทนต์ครีเอเตอร์เข้าไปสร้างเนื้อหา และ

²⁹ Fibre Federal Credit Union, 2568.

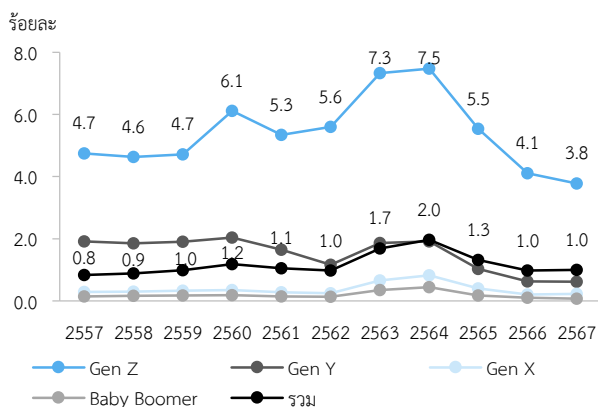
สร้างรายได้จากความถนัดของตัวเอง จากข้อมูลของ Linktree ปี 2567 พบว่า ตลาดคอนเทนต์ครีเอเตอร์ไทย มีอัตราการเติบโตต่อปีอยู่ที่ร้อยละ 25 - 30 โดยมีมูลค่าของตลาดรวมมากถึง 45,000 ล้านบาท และ Social Gaming หรือเกมออนไลน์ที่ทำให้ผู้เล่นมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เล่นด้วยกันเอง ซึ่งบางรูปแบบสามารถสร้างรายได้ได้จริง อาทิ ESports การสตรีมเกม

ผลกระทบด้านลบ

1. **ผู้ประกอบการมีความกังวลใจในการรับเด็กจบใหม่เข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น** เนื่องจากมองว่า ทักษะและพฤติกรรมบางอย่างอาจสร้างผลกระทบต่อองค์กร อาทิ การลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อยทำให้ต้นทุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสูงขึ้น ความคุ้มค่าของผลิตภาพและคุณภาพงานที่ได้ โดยเฉพาะกลุ่ม Gen Z ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานซ้ำมักจะมีข้อจำกัดด้านประสบการณ์และทักษะในการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการบางส่วนอาจมองว่า ไม่คุ้มค่าต่อการจ้างงานหรือได้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อมูลจากศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและสังคมระดับภูมิภาค ของมหาวิทยาลัย Sheffield Hallam ที่พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในสหราชอาณาจักรมักจะเลือกจ้าง พนักงานที่มีประสบการณ์พร้อมสามารถปฏิบัติงานได้ทันที อีกทั้ง การจ้างบัณฑิตใหม่ยังต้องใช้ต้นทุนทรัพยากร ในการฝึกอบรมมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับขนาดธุรกิจ

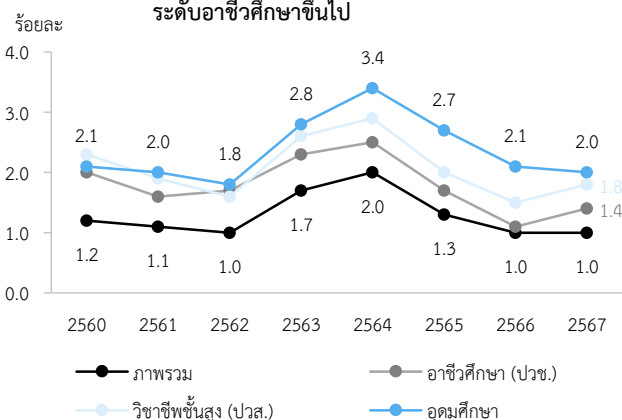
2. **ความเสี่ยงที่เด็ก Gen Z จะว่างงานเพิ่มขึ้น** แม้อัตราการว่างงานของเด็ก Gen Z จะมีแนวโน้ม ลดลง แต่เมื่อเทียบกับรายกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา และในภาพรวมประเทศ พบว่า กลุ่มนี้ก็ยังคงมีอัตราการว่างงาน สูงที่สุดมาโดยตลอด โดยในปี 2567 Gen Z มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 3.8 ขณะที่เมื่อพิจารณาตามระดับ การศึกษา ยังพบว่า กลุ่มอุดมศึกษาเป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานสูงที่สุดที่ร้อยละ 2.0 รองลงมาเป็น กลุ่มที่จบ วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และอาชีวศึกษา (ปวช.) ที่มีอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 1.8 และ 1.4 ตามลำดับ ทั้งที่อัตรา การว่างงานในภาพรวมประเทศอยู่ที่เพียงร้อยละ 1.0

แผนภาพ 27 อัตราการว่างงานเฉลี่ยภาพรวมและของแต่ละกลุ่มอายุ



ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพ 28 อัตราการว่างงานเฉลี่ยภาพรวม และของกลุ่มที่จบ ระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป



ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3. **การที่มีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีไม่ได้หมายความว่าสามารถใช้เทคโนโลยีในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ** การพึ่งพา AI มากเกินไปอาจทำให้ระบบการเรียนรู้ลดถอย ซึ่งจากผลสำรวจของ MIT ปี 2568 พบว่า การใช้ AI มากเกินไปอาจทำให้คิดเองน้อยลง สมองเฉื่อยลง สูญเสียความสามารถในการจำ วิเคราะห์ และ คิดเชิงสร้างสรรค์ในระยะยาว สอดคล้องกับงานสำรวจของ EY ปี 2024 ที่พบว่า Gen Z ทำคะแนนในด้านความเข้าใจ แนวคิดพื้นฐานของ AI ได้ถึง 69 คะแนน แต่คะแนนด้านการใช้งาน AI อย่างมีประสิทธิภาพ (เช่น การเขียนคำสั่ง) กลับได้เพียง 56 คะแนน และที่น่ากังวล คือ ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ต่อผลลัพธ์ที่ได้จาก AI เช่น การระบุ ข้อบกพร่อง การแยกแยะข้อมูลที่สร้างโดย AI กลับทำคะแนนได้เพียง 44 คะแนนเท่านั้น

จากข้อมูลข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสและความท้าทายที่ผู้ประกอบการและเด็กจบใหม่ รวมไปถึงภาครัฐจะต้องมีการปรับตัว ดังนี้ ด้าน**ผู้ประกอบการ** จำเป็นต้องปรับแนวทางการทำงานและสนับสนุนสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้งาน AI เชิงลึก การทำงานแบบ Hybrid Work และการลงทุนในนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของ International Workplace Group ปี 2567 พบว่า องค์กรที่นำระบบการทำงานแบบไฮบริดมาใช้สามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ถึงร้อยละ 35 สำหรับ**แรงงาน โดยเฉพาะ Gen Z** ต้องทำความเข้าใจ และปรับตัวให้เข้ากับโลกการทำงานจริง โดยควรพัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ที่จำเป็นต่อการทำงานทั้งในบริบทของการเป็นพนักงานและเจ้าของธุรกิจก็ตาม ซึ่งปัจจุบันสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้สะดวกยิ่งขึ้นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ที่มี Micro-Credentials ที่ช่วยรับรองทักษะเฉพาะทางและเพิ่มความน่าเชื่อถือในตลาดแรงงาน ขณะที่**ภาครัฐ** ต้องเริ่มตั้งแต่การปรับโครงสร้างการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ อาทิ ลดการผลิตกำลังคนในสาขาที่ล้นตลาด เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนต่อในสาขาที่มีความต้องการสูง การร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร/การฝึกงานเพื่อให้ตรงกับทักษะที่ตลาดงานต้องการ อีกทั้ง ควรต้องส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แรงงานสามารถวางแผนและพัฒนาทักษะ โดยเร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานทักษะสูง ตลอดจนการสนับสนุนให้แรงงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ แพลตฟอร์มมหาวิทยาลัย และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน