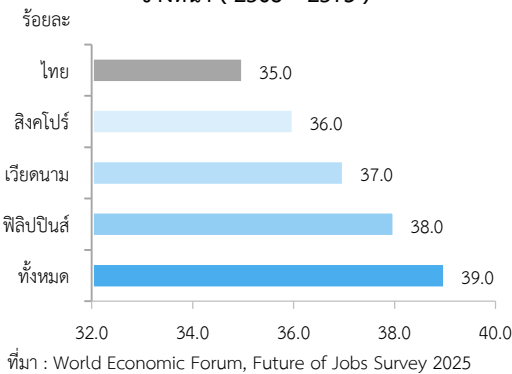


ช่องว่าง Soft Skills ในตลาดแรงงานไทย

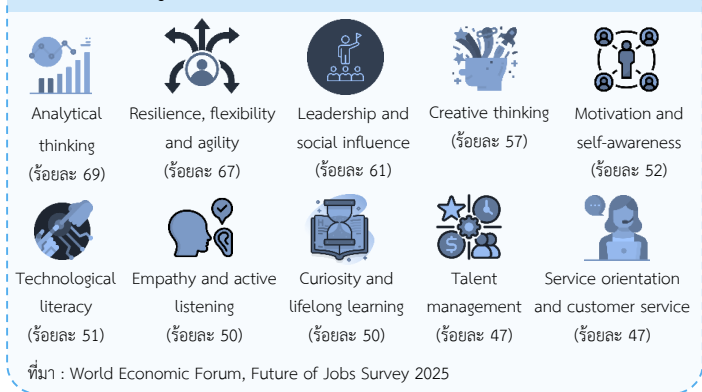
Soft Skills เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยในโลกของการทำงานยุคใหม่ ซึ่งต้องพัฒนาควบคู่ไปกับ Hard Skills อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดและปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาระหว่างผู้ประกอบการ แรงงาน และนักศึกษาที่กำลังจะเป็นแรงงานในอนาคต ซึ่งภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคธุรกิจ จะต้องร่วมมือกันเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

Soft Skills เป็นทักษะทางสังคมที่ช่วยเสริมความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ทักษะคิด ความคิดสร้างสรรค์ หรือกระบวนการคิดที่จะทำให้บุคคลสามารถสื่อสารกับผู้อื่น และปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ Soft Skills กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแรงงานในยุคใหม่ที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับ Hard Skills²² โดยจากผลสำรวจของ Linkedin ในปี 2562 พบว่า กว่าร้อยละ 92 ขององค์กรทั่วโลกให้ความสำคัญกับ Soft Skills เทียบเท่าหรือมากกว่า Hard Skills และอีกกว่าร้อยละ 80 ระบุว่า Soft Skills มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งจากรายงาน Future of Jobs Report 2025²³ ของ World Economic Forum ยังระบุว่า ร้อยละ 39 ของทักษะที่มีในปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปภายในปี 2573 ส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แผนภาพ 15 สัดส่วนของทักษะแรงงานที่จะล้าสมัยในอีก 5 ปีข้างหน้า (2568 – 2573)



ทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญ 10 อันดับแรกในปี 2568



จากข้อมูลข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของแรงงานยุคใหม่ ที่จำเป็นต้องมีการผสมผสานระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills เข้าด้วยกัน เพื่อให้แรงงานสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานที่รวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ร่วมกับบริษัท ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ จำกัด (SAB) จึงได้ดำเนินการสำรวจ “ช่องว่างของ Soft Skills ระหว่างทักษะสำคัญที่สถานประกอบการต้องการกับทักษะของแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงแรงงานในอนาคต”²⁴ โดยเป็นการสำรวจที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มนักศึกษา แรงงาน และตัวแทนผู้ประกอบการ เพื่อนำเสนอถึงสถานการณ์

²² เป็นทักษะเฉพาะที่ใช้กับงานโดยตรง อาทิ ทักษะการเขียนโปรแกรม ทักษะการวิเคราะห์ทางการเงิน ทักษะด้านบัญชี ทักษะด้านกฎหมาย

²³ โดยทำการสำรวจนายจ้างรายใหญ่จำนวน 1,000 รายทั่วโลก ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงาน 14 ล้านคน ครอบคลุม 22 อุตสาหกรรม

²⁴ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,065 ตัวอย่าง สุ่มจากในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมืองใหญ่ประจำภูมิภาค ได้แก่ ชลบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลา

Soft Skills ของไทย พร้อมวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของสถานประกอบการและแรงงาน รวมถึงการพัฒนา Soft Skills

แผนภาพ 16 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มนักศึกษา กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้บริหาร/ตัวแทนสถานประกอบการ



ที่มา : โครงการสำรวจและศึกษา เรื่องช่องว่างของ Soft Skills ระหว่างทักษะสำคัญที่สถานประกอบการต้องการฯ โดย สศช. และ SAB

จากผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มแรงงานต่างให้ความสำคัญกับ Soft Skills เป็นอย่างมาก โดยทั้ง 2 กลุ่มค่อนข้างเห็นด้วยว่า “การมี Soft Skills จะช่วยเพิ่มโอกาสในการหางานได้” และ “Soft Skills มีความสำคัญพอ ๆ กับ Hard Skills” อีกทั้งยังพบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม ประเมินทักษะของตนเองไว้ค่อนข้างสูง โดยกลุ่มนักศึกษาให้คะแนนตนเองในแต่ละทักษะอยู่ระหว่าง 6.4 - 8.5 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 และกลุ่มแรงงานให้คะแนนตนเองระหว่าง 7.0 - 8.0 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ Soft Skills และมีระดับทักษะที่สูงเช่นกัน อีกทั้ง เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ประกอบการ ยังพบว่า กว่าร้อยละ 65 ให้ความสำคัญกับ Soft Skills และใช้เป็นหนึ่งในเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ลักษณะ Soft Skills ของคนไทย กลับพบว่ายังมีข้อจำกัดหรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในด้านความสอดคล้องของความต้องการของผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาทักษะ โดยพบประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. **ประเภท Soft Skills ที่แรงงานไทยให้ความสำคัญยังไม่สอดคล้องกับทิศทางของตลาดแรงงานโลก** โดยประเภท Soft Skills ที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญมีลักษณะเป็นทักษะแห่งอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านความยืดหยุ่นและความคล่องตัว ความเป็นผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์²⁵ ขณะที่กลุ่มแรงงานไทยให้ความสำคัญกับ Soft Skills ที่มีประโยชน์ต่อการทำงานในปัจจุบันเท่านั้น อาทิ การบริการและเอาใจใส่ลูกค้า การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีอาชีพ อีกทั้งแรงงานไทยยังให้ความสำคัญกับทักษะการคิดวิเคราะห์อยู่เพียงอันดับที่ 11 จาก 19 ทักษะที่ให้ความสำคัญในอีก 5 ปีข้างหน้า สะท้อนให้เห็นว่า Soft Skills ของแรงงานไทยยังไม่ตอบโจทย์ทิศทางตลาดงานระดับโลก ซึ่งอาจทำให้การแข่งขันของตลาดแรงงานไทยเสียเปรียบในตลาดแรงงานประเทศอื่น และไม่สามารถรองรับความต้องการของตลาดแรงงานไทยที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

2. **นักศึกษาและแรงงานเกือบ 1 ใน 3 ยังเข้าใจทักษะ Soft Skills ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ** เมื่อเปรียบเทียบ Soft Skills ของนักศึกษาและแรงงานกับความต้องการของผู้ประกอบการ

²⁵ รายงาน Future of Jobs Report 2025 ของ World Economic Forum (WEF)

จะพบว่า ผู้ประกอบการคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในด้านการทำงานเป็นทีม การบริการและเอาใจใส่ลูกค้า และการสื่อสาร เป็นหลัก ในขณะที่ Soft Skills ที่มีมากที่สุดของกลุ่มนักศึกษาและแรงงานกลับไม่สอดคล้องกับทักษะข้างต้นเท่าที่ควร โดยกลุ่มนักศึกษามี Soft Skills สูงใน 3 อันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์/การเข้าสังคม และการทำงานเป็นทีม และกลุ่มแรงงานมี Soft Skills ในภาพรวมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์/การเข้าสังคม และการทำงานแบบมีอาชีพ นอกจากนี้ ทั้ง 2 กลุ่มยังขาดความเข้าใจต่อทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญอีกด้วย โดยกลุ่มนักศึกษาทั้งในสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์

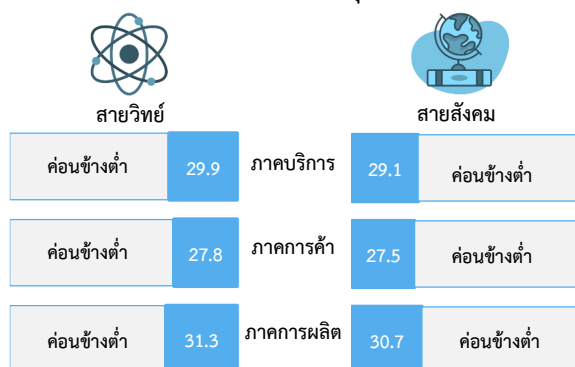
ตาราง 15 ระดับการพัฒนา Soft Skills จากรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ระดับ	ร้อยละ
ระดับน้อย - น้อยที่สุด	5.9
ปานกลาง	51.5
มาก - มากที่สุด	42.6

ที่มา : โครงการสำรวจและศึกษาช่องว่างของ Soft Skills ระหว่างทักษะฯ โดย สศช. และ SAB

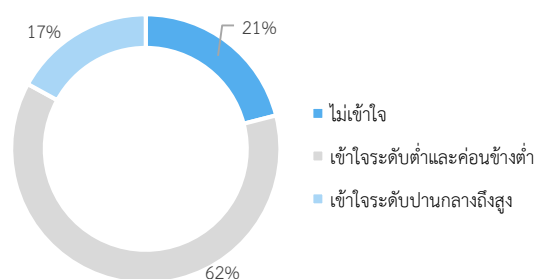
มีความเข้าใจ Soft Skills ในสาขาที่ตนอยากเข้าไปทำงานในระดับต่ำในทุกสาขา ขณะที่กลุ่มแรงงานมากกว่า 1 ใน 5 หรือร้อยละ 20.9 ไม่มีความเข้าใจในทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเลย ขณะที่อีกร้อยละ 61.8 เข้าใจในระดับต่ำและค่อนข้างต่ำ

แผนภาพ 17 ความเข้าใจ Soft Skills ของกลุ่มนักศึกษาที่ต้องใช้ในสายอาชีพ



ที่มา : โครงการสำรวจและศึกษาช่องว่างของ Soft Skills ระหว่างทักษะฯ โดย สศช. และ SAB

แผนภาพ 18 ระดับความเข้าใจใน Soft Skills ที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

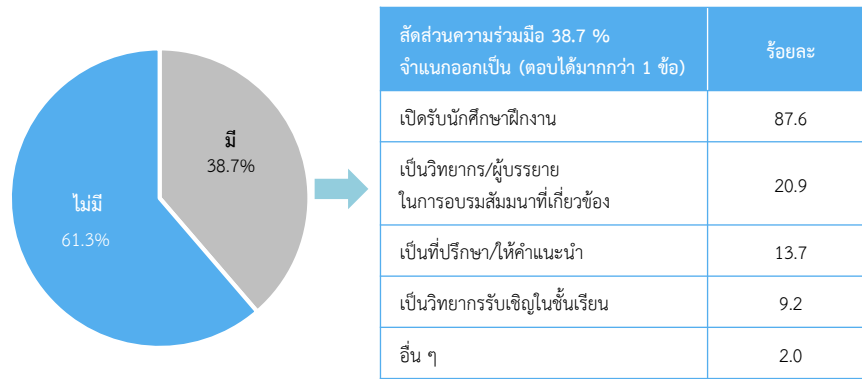


ที่มา : โครงการสำรวจและศึกษาช่องว่างของ Soft Skills ระหว่างทักษะฯ โดย สศช. และ SAB

3. สถานประกอบการกว่า 1 ใน 3 ไม่มีการจัดกิจกรรมพัฒนา Soft Skills ให้กับแรงงาน และการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยยังมีการพัฒนา Soft Skills น้อย แม้สถานประกอบการส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการมี Soft Skills แต่ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา กลับพบว่า กว่าร้อยละ 37.7 ของสถานประกอบการไม่มีการจัดกิจกรรมพัฒนา Soft Skills ให้พนักงานเลย โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่เน้นการฝึกอบรม ซึ่งมักเป็นการอบรมระยะสั้นที่ขาดความต่อเนื่อง ขณะที่การพัฒนา Soft Skills ในสถานศึกษาแม้ว่าร้อยละ 89 ของนักศึกษา จะระบุว่า สถาบันการศึกษามีบทบาทในการพัฒนา Soft Skills ทั้งการมีวิชาเสริม การจัดอบรม การฝึกงาน แต่นักศึกษาถึงร้อยละ 57.4 ระบุว่า การเรียนการสอนในปัจจุบันช่วยพัฒนา Soft Skills ได้น้อยถึงปานกลาง ส่วนหนึ่งเกิดจากการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก นอกจากนี้ พบว่าแนวทางดังกล่าว สามารถพัฒนาระดับ Soft Skills ได้ต่ำกว่ารูปแบบอื่น โดยนักศึกษากลุ่มที่เน้นฝึกปฏิบัติจะมีระดับการพัฒนา Soft Skills สูงกว่ากลุ่มที่เน้นฟังบรรยาย ทำงานกลุ่ม หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะ Soft Skills ยังมีจำนวนน้อย โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการ อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 61.3 ของสถานประกอบการไม่เคยมีส่วนร่วมกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนา Soft Skills ของนักศึกษา โดยความร่วมมือส่วนใหญ่เป็นการให้นักศึกษาไปฝึกงาน คิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 87.6 ขณะที่การเชิญตัวแทนสถานประกอบการมาบรรยายหรือให้คำแนะนำยังมีไม่มากนัก ทั้งนี้ การศึกษาของประเทศสิงคโปร์ เยอรมนี และฟินแลนด์ พบว่า การจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและผสมผสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและสถานประกอบการจะสามารถลดระยะเวลาการเรียนรู้ Soft Skills ได้

แผนภาพ 19 ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและภาคเอกชนในการส่งเสริม Soft Skills



ที่มา : โครงการสำรวจและศึกษาช่องว่างของ Soft Skills ระหว่างทักษะฯ โดย สศช. และ SAB

5. **กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่เรียนรู้ Soft Skills ด้วยตนเอง** ซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ทักษะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ โดยกว่าร้อยละ 50.5 ของกลุ่มนักศึกษา และร้อยละ 32.7 ของแรงงาน ระบุว่า ตนเรียนรู้ Soft Skills ด้วยตัวเองเป็นหลัก ซึ่งสัดส่วนแรงงานกว่า 45.9 เลือกที่จะศึกษาและฝึกปฏิบัติจาก Youtube สะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทักษะในระยะถัดไป นอกจากนี้ นักศึกษาและแรงงานต้องการให้รัฐเข้ามามีบทบาทในการฝึกอบรม Soft Skills โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยร้อยละ 66.0 ของแรงงาน ต้องการให้รัฐสนับสนุนการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการต่อผู้ประกอบการที่ต้องการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 43.3

ข้อค้นพบข้างต้นชี้ให้เห็นถึงอุปสรรค และข้อจำกัดในการพัฒนา Soft Skills ของไทยที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต รวมถึงความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากสถานประกอบการให้ความสำคัญกับ Soft Skills ที่จำกัด และการขาดความเชื่อมโยงของสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในการพัฒนา Soft Skills ทั้งนี้ จากงานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา Soft Skills ในต่างประเทศ อาทิ ฝรั่งเศส²⁶ อินเดีย²⁷ ชิลี²⁸ พบข้อเท็จจริงในลักษณะเดียวกันว่า การพัฒนา Soft Skills อย่างเป็นระบบสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้ถึงร้อยละ 10 - 12 โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานทักษะต่ำ (Low-Skilled Worker) นอกจากนี้ต่างประเทศยังมีการสนับสนุนหลากหลายแนวทาง อาทิ **ประเทศสิงคโปร์** มีการจัดตั้งหน่วยงาน SkillsFuture Singapore ที่มีบทบาทเฉพาะในการส่งเสริม Soft Skills ทุกช่วงวัยผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต²⁹ ส่วน**ประเทศเกาหลีใต้** มีการให้สิทธิแก่แรงงานทุกกลุ่มได้รับการฝึกอบรมทักษะครอบคลุมทั้ง Hard Skills และ Soft Skills โดยสนับสนุนค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามระบบบัตรกำนัลฝึกอบรม (National Training Card System) ภายใต้ พ.ร.บ. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Education Act) และ**ประเทศแคนาดา** มีนโยบายสนับสนุนการอบรมระยะสั้น และสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ประกอบการ พร้อมทั้งการจัดตั้งศูนย์ทักษะแห่งอนาคต³⁰ เพื่อศึกษาความเสี่ยงและแนวโน้มผลกระทบที่จะเกิดกับตลาดแรงงานในอนาคต

²⁶ Conseil d'analyse économique, 2022, Soft skills for the labor market. Focus CAE No. 092.

²⁷ Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadham, A., 2018, Soft skills to pay the bills: Evidence from female garment workers (NBER Working Paper No. 24313). National Bureau of Economic Research.

²⁸ Prada, M. F., Urzúa, S., & Yañez-Pagans, M., 2019, The power of soft skills in labor markets: Evidence from a randomized intervention in retail in Chile (IZA Discussion Paper No. 12618). Institute of Labor Economics.

²⁹ โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย ตั้งแต่นักเรียน บัณฑิต แรงงานเริ่มต้น ไปจนถึงผู้มีประสบการณ์ทำงานและนายจ้าง พร้อมทั้งออกแบบโปรแกรมสนับสนุนที่ตอบโจทย์แต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบ

³⁰ Future Skills Centre; FSC เป็นศูนย์วิจัยและนวัตกรรมเสาหลักสำคัญในการดำเนินนโยบายและทำงานร่วมกับพันธมิตรทั่วแคนาดา

แผนภาพ 20 ตัวอย่างโครงการ SkillsFuture Singapore (2024)

ตัวอย่างโครงการ SkillsFuture Singapore (2024)

- **นักเรียน** มีโปรแกรม Enhanced Internships โดยส่งเสริมให้นักเรียนอาชีวศึกษาเข้าฝึกอบรมในสถานประกอบการ เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคนิค Soft Skills
- **บัณฑิตและผู้ที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน** มีโปรแกรม SkillsFuture Work-Study Program ช่วยในการจับคู่งานที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียน
- **ผู้ที่อยู่ในช่วงกลางของอาชีพ** มีโปรแกรมพัฒนาทักษะ SkillFuture Mid-Career Support Package ที่ช่วยสร้างโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพ รวมถึงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับอบรมทักษะใหม่
- **วัยทำงาน** มีการให้สิทธิ์ SkillsFuture Credit โดยชาวสิงคโปร์ จะได้รับเบี่ยเลี้ยงสำหรับการเรียนหลักสูตรเต็มเวลาหรือระยะยาว
- **นายจ้าง** มีการให้สิทธิ์ SkillsFuture Enterprise Credit (SFEC) โดยนายจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยสูงสุด 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับชดเชยร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่าย

ที่มา : สืบค้นและเรียบเรียง โดยกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สศช. และ SAB

ดังนั้น หากไทยจะยกระดับศักยภาพ Soft Skills ให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดแนวทางการพัฒนา Soft Skills อย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการวางกลไกสนับสนุนที่ครอบคลุมและยั่งยืน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานและกลุ่มเยาวชนที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถเสริมสร้างและยกระดับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างทั่วถึง โดยบูรณาการระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และแรงงาน ในการวางแผนแนวทางการพัฒนา Soft Skills ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การส่งเสริมและสร้างการรับรู้แก่ผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงานในมาตรการ Upskill และ Reskill ที่มีอยู่แล้ว เช่น โครงการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีหลักสูตรด้าน Soft Skills ให้เลือกมากกว่า 100 หลักสูตร การอบรมผ่านแพลตฟอร์ม ThaiMOOC³¹ หรือการฝึกทักษะผ่านระบบเรียนออนไลน์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นต้น รวมทั้งต่อยอดระบบ Skill Mapping³² ซึ่งเป็นระบบแนวทางการพัฒนา Soft Skills ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สามารถนำไปใช้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายทั้งกลุ่มนักศึกษาและแรงงาน นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาควรมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะ Soft Skills อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรการเรียน หรืออบรมเกี่ยวกับ Soft Skills ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ

³¹ แพลตฟอร์มให้บริการการเรียนการสอนออนไลน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งการ Upskill และ Reskill ให้พร้อมสู่การทำงาน โดยมีการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

³² เครื่องมือที่ช่วยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะที่ต้องใช้ในตำแหน่งงาน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้าน Soft Skills ในหลายมิติ ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมสมรรถนะพื้นฐาน การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไปจนถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในระยะยาว ที่รวบรวมและแสดงทักษะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน (ด้านอุปสงค์) ควบคู่กับทักษะที่หลักสูตร ในระบบการศึกษาสร้างให้ผู้เรียน (ด้านอุปทาน)