



SMART JOB MAGAZINE

ปีที่ 32 ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม 2568

“ตรีนุช” เปิดตัวระบบ “e-WorkPermit” ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวออนไลน์
ให้บริการ 24 ชั่วโมง ทั่วประเทศ เริ่ม 13 ต.ค.68



กรมการจัดหางาน ผนึก บก. ปคม. ช่วย 169 คนหางาน
ถูกแก๊งมิจฉาชีพหลอกเงิน !!

SCAN ME



กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรภาพ โทร. 0 2246 7870
e-mail : Lmi@doe.go.th สายด่วน 1694

บรรณาธิการ

วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน Smart Job Magazine ประจำเดือน ตุลาคม 2568 Special Report ฉบับนี้ ขอเสนอ แบนก์เขย่า “ลดคน-หันต้นทุน” สู้รายได้โตต่ำ-สู่ยุค AI-เวอร์ชวล-ปิดสาขาอีก การส่งเสริมการมีงานทำ ในภูมิภาค “มณีฟาร์ม” แนวคิดฝักในของล้างสะอาดพร้อมปรุง ตอบโจทย์รักสุขภาพยุคใหม่ ออเดอร์กว่า 1,000 กิโลต่อเดือน English for career 50 ประโยค ในชีวิตประจำวัน เริ่มต้นพูดภาษาอังกฤษ รู้ทันโลก 10 เทรนด์การท่องเที่ยวโลก ผ่านการท่องเที่ยวไทย Smart DOE “ตรีนุช” เปิดตัวระบบ “e-WorkPermit” ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวออนไลน์ ให้บริการ 24 ชั่วโมงทั่วประเทศ เริ่ม 13 ต.ค. 68 อาชีพมั่นคง ชวนนาอินทรีย์รุ่นใหม่ ก้าวสู่ Smart Farmer ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต! สร้างรายได้ยั่งยืน ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล “เอไอ-ความท้าทาย” ดันองค์กรธุรกิจ เจอทางแยกทำตลาดแรงงาน หยุคชะงัก

หวังเป็นอย่างยิ่งวารสารฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ตามสมควร สามารถดูรายละเอียดและติดตามวารสารข่าวสาร ตลาดแรงงาน Smart Job Magazine ได้ทาง <https://doe.go.th/lmia>

สารบัญ

CONTENTS

03

Special Report

แบนก์เขย่า “ลดคน-หันต้นทุน” สู้รายได้โตต่ำ-สู่ยุค AI-เวอร์ชวล-ปิดสาขาอีก

05

การส่งเสริมการมีงานทำในภูมิภาค

“มณีฟาร์ม” แนวคิดฝักในของล้างสะอาดพร้อมปรุง ตอบโจทย์รักสุขภาพยุคใหม่ ออเดอร์กว่า 1,000 กิโลต่อเดือน

06

English for career

50 ประโยค ในชีวิตประจำวัน เริ่มต้นพูดภาษาอังกฤษ

07

รู้ทันโลก

10 เทรนด์การท่องเที่ยวโลก ผ่านการท่องเที่ยวไทย

09

Smart DOE

- “ตรีนุช” เปิดตัวระบบ “e-WorkPermit” ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวออนไลน์ ให้บริการ 24 ชั่วโมงทั่วประเทศ เริ่ม 13 ต.ค. 68
- กรมการจัดหางาน ผนึก บก.ปคม. ช่วย 169 คนหางาน ถูกแก๊งมิจฉาชีพหลอกเงินส่งทำงานเกษตร แคนาดา-ออสเตรเลีย ย้ำ! เช็คบริษัทจัดหางาน ก่อนโอนเงิน
- กรมการจัดหางาน ตรวจเข้มต่างชาติทำงานผิดกฎหมาย ไลฟ์สดขายของ ย้ำ! “ต่างชาติ” ต้องมีใบอนุญาตทำงาน

11

อาชีพมั่นคง

ชวนนาอินทรีย์รุ่นใหม่ ก้าวสู่ Smart Farmer ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต! สร้างรายได้ยั่งยืน

13

ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

“เอไอ-ความท้าทาย” ดันองค์กรธุรกิจ เจอทางแยกทำตลาดแรงงานยุคชะงัก

ผู้ดำเนินการ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information Administration Division)

กรมการจัดหางาน โทรศัพท์ 0 2246 7870 E-mail : lmi@doe.go.th สายด่วน 1694

Special Report

แบงก์เขย่า “ลดคน-หันต้นทุน” ลูกรายได้โตต่ำ-สู้ยุค AI-เวอร์ชวล-ปิดสาขาอีก

แบงก์เดินแผนลดค่าใช้จ่าย รับมือเศรษฐกิจชะลอตัว สิ้นเชื้อติดลบ-รายได้โตช้า “กรุงเทพ-กสิกรฯ-ไทยพาณิชย์-ทีทีบี” ยอมรับเขย่าลดพนักงาน-ลดสาขา Kbank ซึ่เศรษฐกิจไม่โต-แบงก์หารายได้ลำบาก ปักหมุดแผน 5 ปี ลดจำนวนพนักงานลง 10-20% สอดรับกับยุคที่องค์กรใช้เทคโนโลยี AI มากขึ้น พร้อมเปลี่ยนวิธีจ้าง-เพิ่มพนักงาน “เอ็กซ์พอร์ต-ฟรีแลนซ์” CEO กสิกรฯย้ำไม่ใช่แค่ธนาคาร แต่ทุกองค์กรต้องทำแผนลดค่าใช้จ่าย-ดึงเทคโนโลยีมาช่วย BBL ชูเปลี่ยนบทบาทสาขา “ไทยพาณิชย์” ชูรองลดขนาดองค์กร เป้าหมายลดคนเหลือ 1.5 หมื่น เพิ่มประสิทธิภาพด้วย AI

ดร.กาญจนา โชคไพศาลศิลป์ ผู้บริหารงานวิจัย บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด เปิดเผย “ประชาชาติธุรกิจ” ว่าโจทย์ของธนาคารพาณิชย์ในภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัว คือ พยายามลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นโจทย์ที่ต้องทำต่อเนื่อง เพราะการฟื้นตัวของสินเชื่อต้องใช้เวลา และรายได้ดอกเบี้ย ซึ่งถือเป็นรายได้ตัวหลักไม่ได้ฟื้นตัวมากนักตามดอกเบี้ยขาลง เช่นเดียวกับรายได้ค่าธรรมเนียม ประกอบกับการเข้ามาของเทคโนโลยีการเงินและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป

แบงก์ “ลดคน-ลดสาขา” ทั้งนี้แนวโน้มจำนวนสาขาและพนักงานธนาคารทยอยปรับลดลงต่อเนื่อง ตั้งแต่หลังการระบาดของโควิด-19 โดยธนาคารพยายามใช้ประโยชน์สาขาและปรับรูปแบบสาขาให้สามารถบริการได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม จำนวนพนักงานและสาขาลดลงในอัตราที่ชะลอลงเมื่อเทียบกับช่วงโควิด-19

โดยธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศ 28 แห่ง ในช่วงก่อนโควิดปี 2562 มีจำนวนสาขาอยู่ที่ 6,508 แห่ง และปี 2563 มีการระบาดของโควิด-19 จำนวนสาขาอยู่ที่ 6,167 แห่ง ปี 2564 อยู่ที่ 5,650 แห่ง ปี 2565 อยู่ที่ 5,275 แห่ง ปี 2566 อยู่ที่ 5,082 แห่ง และปี 2567 ลดลงมาอยู่ที่ 4,900 แห่ง

ขณะที่จำนวนพนักงานทยอยปรับลดลงเช่นกัน โดยในปี 2562 อยู่ที่ 150,468 คน ปี 2563 อยู่ที่ 142,440 คน ปี 2564 อยู่ที่ 133,639 คน ปี 2565 อยู่ที่ 128,564 คน ปี 2566 อยู่ที่ 127,266 คน และในปี 2567 อยู่ที่ 126,742 คน

โจทย์รายได้ต้องประคอง ดร.กาญจนากกล่าวว่า อย่างไรก็ตามค่าใช้จ่ายพนักงานต่อคนปรับเพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากธนาคารสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ข้อมูลปี 2562-2563 ค่าใช้จ่ายพนักงานเฉลี่ย 1.16 ล้านบาทต่อคนต่อปี และล่าสุดปี 2567 เฉลี่ยอยู่ที่ 1.34 ล้านบาทต่อคนต่อปี ขณะที่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานต่อสาขาปี 2562 เฉลี่ยอยู่ที่ 26.9 ล้านบาท ปัจจุบันในปี 2567 เฉลี่ยอยู่ที่ 34.7 ล้านบาทต่อสาขาต่อปี

ADVERTISEMENT “มองไปข้างหน้า โจทย์รายได้ของธนาคารพาณิชย์ทำได้แค่ประคองตัว หรือมีโอกาสลดลง ทำให้ระหว่างทางธนาคารต้องพยายามลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งการลดจำนวนพนักงาน ลดจำนวนสาขา มีการควบรวมสาขา ลดขนาด-ปรับรูปแบบที่ยังคงต้องทำต่อเนื่อง จะเห็นว่าสาขาปรับให้มีบริการที่หลากหลายมากขึ้น และพนักงานมีการ Upskill และ Reskill เพื่อเพิ่ม Value Added บริการได้เฉพาะเจาะจง เช่น การเป็นที่ปรึกษาการลงทุน (FA) และมองไปข้างหน้ายังเป็นโจทย์ที่ธนาคารต้องพยายามทำต่อเนื่อง”

Kbank เปิดแผนลดต้นทุนคน นายจรงค์ รัตนเพียร ผู้จัดการใหญ่ธนาคารกสิกรไทย เปิดเผยว่า หนีไม่พ้นความยากลำบากในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้หายากมากขึ้นและไม่เติบโต ภายใต้สถานการณ์นี้ธนาคารจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับรายได้โดยในปี 2568 ตั้งเป้าอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้ (Cost to Income Ratio) จะอยู่ที่ Low 40% โดยธนาคารพยายามนำเรื่องของเทคโนโลยีเอามาปรับใช้และดูในเรื่องของคน ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จึงต้องทำด้วยความระมัดระวัง อย่างไรก็ตาม ในระยะเวลา 5 ปี จำนวนพนักงานจะลดลง 10-20% รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายด้านพนักงานลงในระดับเดียวกัน ทั้งนี้เป็นไปตามจังหวะและโอกาส และสอดคล้องไปกับ AI Adoption ด้วย

นายจรงค์กล่าวว่า แนวโน้มจำนวนพนักงานของธนาคารในระยะต่อไป พนักงานสัญญาจ้างภายนอก (Outsource) จะมีสัดส่วนมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับงานโอเปอเรชั่น เช่น งานเอกสารต่างๆ ซึ่งไม่ได้เป็นงานด้านการวิเคราะห์จะเป็น Outsource มากขึ้นรวมถึงพนักงานที่เป็นฟรีแลนซ์มากขึ้น เน้นการจ้างงานแบบทำมากได้มาก เป็นต้น โดยปัจจุบันธนาคารมีพนักงานอยู่ที่ราว 1.83 หมื่นคน เป็นเอ็กซ์พอร์ตหลักพันคน

เออร์ลีอายุ 45 เพื่อเปลี่ยนแปลง ผู้จัดการใหญ่เคแบงก์กล่าวว่า ขณะที่จำนวนสาขาธนาคารทยอยปรับลดลงต่อเนื่อง แต่ไม่ได้ลดลงเยอะเมื่อเทียบกับที่ผ่านมา โดยแผนการปรับลดสาขาเฉลี่ยอยู่ที่ 10-20 แห่งต่อปี จากปัจจุบันมีสาขาอยู่ราว 756 แห่ง คาดว่าภายใน 2-3 ปี ข้างหน้า จะลงมาอยู่ที่ระดับ 700 แห่ง การปรับลดสาขาเป็นไปตามปริมาณธุรกรรมที่เกิดขึ้นในสาขา สำหรับวิธีการมี 3 รูปแบบ คือ 1.ปิดสาขา หากไม่มีลูกค้าใช้บริการ 2.ใช้วิธีควบรวมสาขาในพื้นที่ใกล้เคียง โดยไม่กระทบการใช้ของลูกค้า และ 3.การปรับขนาดสาขาให้เล็กลง ซึ่งจะทำให้ค่าเช่าที่ธนาคารต้องจ่ายลดลง เนื่องจากธนาคารเปิดสาขาในห้างสรรพสินค้าค่อนข้างมาก “ธนาคารเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจ เมื่อเศรษฐกิจชะลอตัว ธนาคารพาณิชย์จึงมีความลำบากด้วยเช่นกัน”

สำหรับโครงการ “เกษียณก่อน เกษมสุข” อายุ 45-59 ปีของกสิกรฯ เป็นอีกเรื่องที่เราทำโดยเป็นการพูดคุยกันถึงการเปลี่ยนแปลงของธนาคาร เปลี่ยนวิธีการทำงาน และเป็นความต้องการของพนักงานพอดี ซึ่งมีพนักงานบางส่วนที่ไม่แน่ใจ และไม่สะดวกไปต่อกับธนาคาร สอดคล้องกับแบงก์ที่ Offer ให้มองในมุมมองพนักงานก็แฮปปี้ และแบงก์อยู่ได้ ไม่ใช่จ่ายอะไรไม่รู้ แต่มันต้องไปด้วยกันและในระยะยาวแบงก์สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำเทคโนโลยีมาใช้ และคนอาจจะไม่ได้ใช้เยอะแล้ว ซึ่งในเรื่องนี้ก็เป็นหนึ่งในแผนไปสู่อัตราส่วนต้นทุนต่อรายได้อยู่ที่ประมาณ 40% รวมบริษัทในเครือด้วย

CEO กสิกรฯ ชี้ทุกองค์กรต้องทำ นางสาวชัตติยา อินทรวิชัย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ธนาคารกสิกรไทย กล่าวเสริมว่า สำหรับโครงการ “เกษียณก่อน เกษมสุข” ที่เปิดให้พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดอายุตั้งแต่ 45-59 ปี ซึ่งปิดโครงการไปเมื่อ 7 ตุลาคม 2568 ที่ผ่านมาพบว่า มีคนเข้าโครงการได้ตามเป้าหมายและเป็นที่น่าพอใจ ส่วนจะมีโครงการอีกหรือไม่นั้น มองว่าในช่วงที่เศรษฐกิจชะลอตัว สินเชื่อติดลบ ดอกเบี้ยขาลง เชื่อว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกองค์กรไม่ได้เฉพาะธนาคาร ต้องทำทุกเรื่อง โดยเฉพาะการลดค่าใช้จ่าย การดึงเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และหารายได้ค่าธรรมเนียม

BBL เปลี่ยนบทบาทสาขา ขณะที่นายไชยฤทธิ์ อุนชิตวรวงศ์ รองผู้จัดการใหญ่ ธนาคารกรุงเทพ กล่าวว่า แนวโน้มการปรับลดสาขา และเอทีเอ็มทยอยปรับลดทุกธนาคาร ไม่เฉพาะธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคที่หันไปใช้ดิจิทัลและชำระเงินออนไลน์มากขึ้น รวมถึงเป็นการบริหารจัดการต้นทุนของธนาคาร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามการปรับลดสาขาเริ่มช้าลง เพราะมีการปรับลดค่อนข้างเยอะในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา

โดยเดิมธนาคารกรุงเทพมีสาขากว่า 1,000 แห่ง ปัจจุบันเหลือ 700-800 แห่ง โดยแต่ละปีปรับสาขาลงราว 50-100 แห่ง อย่างไรก็ตามมองไปช่วง 2-3 ปีข้างหน้า จะเห็นการปรับลดสาขาของธนาคารเริ่มช้าลง ทั้งนี้การลดลงจะขึ้นอยู่กับการมองสาขาเป็นอะไร โดยที่ผ่านมา มองสาขาเป็นการให้บริการ แต่หากเปลี่ยนมุมมองสาขาธนาคารเป็น “จุดขาย” และ “การให้คำแนะนำ” เรียกว่าเป็น Sell Outlet แทนการเป็น Transaction Service ดังนั้น สาขาจะมีขนาดเล็กลง เพราะ Transaction Service ไปทางออนไลน์ได้ และทำให้สาขาที่เข้าถึงประชาชน เปลี่ยนมาเป็น Sell Outlet น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่า แต่ขึ้นกับนโยบายของธนาคารแต่ละแห่ง

ttb ลดสาขา 30-40 แห่ง/ปี นายฐากร ปิยะพันธ์ ผู้จัดการใหญ่ ธนาคารทหารไทยธนชาติ หรือทีทีบี กล่าวว่า ทิศทางเรื่องสาขาของธนาคารยังคงอยู่ในกระบวนการปรับลด แต่การปรับลดจะไม่ได้เร็วเหมือนช่วงที่ผ่านมา โดยจะเป็นการทยอยลดลงเฉลี่ยปีละ 30-40 แห่ง จากปัจจุบันธนาคารมีสาขาอยู่ที่ราว 430 แห่ง โดยการปรับลดจะมีทั้งในรูปแบบควบรวมสาขา หรือปิดสาขาตามปริมาณธุรกรรมที่ลดลง

รวมถึงปรับรูปแบบสาขาให้สามารถบริการลูกค้าตามความต้องการของลูกค้า เช่น กลุ่มธุรกรรมที่ยังต้องการพูดคุย หรือกลุ่มที่ยังไม่คุ้นชินกับดิจิทัล ตัวอย่าง กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งยังมีความต้องการใช้สาขารูปแบบดั้งเดิม ทำให้ธนาคารยังคงคงสาขาไว้รองรับ และอยู่ในจุดที่มีธุรกรรมค่อนข้างมากอย่างสาขาในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

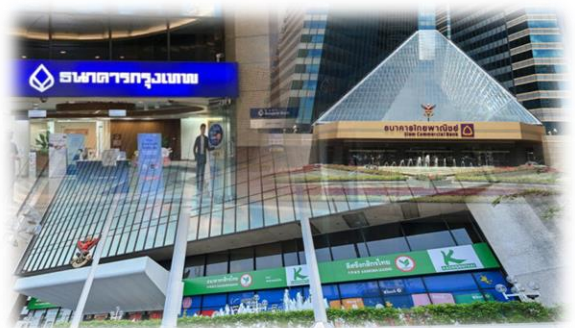
“เทรนด์ยังคงเป็นการปรับลดอยู่ แต่อัตราเร่งคงไม่เท่าช่วงก่อนหน้านี้ และรูปแบบสาขาจะปรับตามพฤติกรรมลูกค้าเป็นหลัก”

SCB เป้าลดเหลือ 1.5 หมื่นคน ขณะที่นายภุชงค์ จันทโนทก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ธนาคารไทยพาณิชย์ กล่าวว่าภายใต้ความท้าทาย 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความไม่แน่นอนเศรษฐกิจโลก 2.ผู้บริโภคมีความเปราะบางมากขึ้นจากหนี้ครัวเรือนที่สูง ทำให้การเข้าถึงสินเชื่อมีความท้าทายสูง และ 3.การเปลี่ยนแปลงในมิติการแข่งขัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี AI และการเข้ามาของ Virtual Bank

ดังนั้น ภายใต้เป้าหมายการเพิ่มผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE) ระดับ 2 หลัก และอัตราต้นทุนต่อรายได้ใกล้เคียง 30% ให้มากที่สุด ธนาคารจะต้องปรับขนาดองค์กร และปรับโครงสร้างการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของธุรกิจที่เปลี่ยนไป

สิ่งที่เกิดขึ้นจากการลดขนาดองค์กร ยอมรับจำนวนของพนักงานจะต้องลดลงจากปัจจุบันอยู่ที่ราว 1.8-1.9 หมื่นคน เมื่อถึงปลายน้ำบนการแข่งขันและเทคโนโลยีที่เข้ามา คาดว่าจำนวนพนักงานจะอยู่ในระดับ 1.5 หมื่นคน ขณะที่จำนวนสาขาและรูปแบบจะเปลี่ยนแปลงไป โดยภายใน 5-10 ปี จะเริ่มเห็นการลดจำนวนพนักงานเหมาะสมตามทิศทางของดิจิทัล โดยธุรกรรมที่สามารถไปอยู่บนดิจิทัลหรือโมบายแบงก์มากขึ้น ปีนี้รายได้จากช่องทางดิจิทัลจะอยู่ที่ 25% ขณะที่ธุรกรรมบนสาขาหรือรูปแบบสาขาจะเปลี่ยนไป จากปัจจุบันมีธนาคารไทยพาณิชย์มีสาขาอยู่ 651 แห่ง คาดว่าหลังจากนี้จะทยอยปิดเพิ่มเติม

“การลดขนาดองค์กร เน้นธนาคารต้องปรับลดขนาดของคนด้วย แต่การดำเนินงานจะอยู่ภายใต้ความโปร่งใสและเหมาะสม ซึ่งการลดทำมาอย่างต่อเนื่อง และไม่ได้ดูเรื่องของอายุ แต่ดูจากความทับซ้อนของส่วนงาน” ซีอีโอแบงก์ไทยพาณิชย์กล่าว



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
ที่มา : <https://www.prachachat.net/finance/news-1903509>

การส่งเสริมการทำในภูมิภาค

“มณีฟาร์ม” แนวคิดผักในช่องล้างสะอาดพร้อมปรุง ตอบโจทย์รักสุขภาพยุคใหม่

ออเดอร์กว่า 1,000 กิโลต่อเดือน



ธุรกิจการทำร้านอาหารแบบครบวงจร เพื่อตอบโจทย์เทรนด์คนรักสุขภาพมาแรง หลายคนเริ่มหันมาไม่เหมือนกัน บางคนเริ่มต้นจากการปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ ก่อนจะต่อยอดด้วยการเปิดร้านอาหาร ในขณะที่บางคนเริ่มต้นจากการทำร้านอาหาร และมาทำฟาร์มผัก จุดมุ่งหมายเหมือนกัน เพื่อให้ลูกค้าที่มาทานอาหารที่ร้าน และมั่นใจว่าทางร้านผลิตอาหารเพื่อสุขภาพอย่างแท้จริง ยังสามารถขายผักสดหรือไข่ไก่ได้อีก ซึ่งปัจจุบันจะพบร้านอาหารในลักษณะนี้เพิ่มมากขึ้น แทรกตัวอยู่ทั้งในเมืองหลวงและต่างจังหวัด

เทรนด์ร้านอาหารสุขภาพมาแรง เช่นเดียวกับร้านอาหารชื่อ หยกมณี ทำอาหารกล่องเกรดพรีเมียม ซึ่งได้ทำฟาร์มผักสด เลี้ยงสัตว์ ชื่อว่า “มณีฟาร์ม” เป็นฟาร์มปลูกผักปลอดภัย มีทั้งระบบปลูกในดิน และปลูกในน้ำระบบไฮโดรโปนิก อยู่ที่จังหวัดระยอง โดยภายในฟาร์มจะมีทั้งผักสลัด ผักสวนครัว และผลไม้ โดยทางมณีฟาร์มยังได้ทำงานร่วมกับชุมชน ในการจัดหาผัก มาส่งให้กับทั้งร้านอาหาร โรงแรมชั้นนำ รวมถึงศูนย์การค้าหลายแห่งในจังหวัดระยอง โดยจุดขายของ “มณีฟาร์ม” เป็นการปลูกผักแบบปลอดภัยจำหน่าย ตั้งแต่ต้นน้ำ คือ การคัดเลือกสายพันธุ์ที่ปลอดภัย ขั้นตอนการปลูกในระบบปิด ปราศจากสารพิษ มาจนถึงขั้นตอนการจัดการผักล้างน้ำให้สะอาด บรรจุในช่องผักที่ป้องกันสิ่งปนเปื้อนก่อนถึงมือผู้บริโภค ช่วยให้ลูกค้าที่ซื้อผักสามารถนำไปใช้งานได้เลย เพราะผ่านกระบวนการทำความสะอาดมาแล้ว ทั้งนี้การบรรจุผักในช่อง ยังช่วยยืดอายุการเก็บรักษาให้ผักยังคงสดอยู่ได้นาน โดยนำนวัตกรรมมาใช้กับการออกแบบของบรรจุผัก ทำให้ผักสามารถเก็บได้นานขึ้น และยังคงสดใหม่อยู่ได้นาน ช่วยให้ลูกค้าได้ผักที่สดใหม่ สะอาด พร้อมนำไปใช้งาน ตอบโจทย์ ร้านอาหาร ภัตตาคาร หรือโรงแรมชั้นนำ รวมถึงผู้บริโภคทั่วไป ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ช่วยให้ทางฟาร์มสามารถส่งผักไปนอกพื้นที่ได้

โดยผักยังสดใหม่ ไม่เน่าเสียระหว่างการขนส่งจากแนวคิดจำหน่ายผักในช่อง และล้างผักให้สะอาดก่อนถึงมือผู้บริโภค โดยไม่ได้บวกราคาเพิ่มขึ้นของ มณีฟาร์ม ส่งผลให้ยอดขายผักในช่องของมณีฟาร์ม ได้รับการตอบรับจากลูกค้าเป็นอย่างดี ในจังหวัดระยอง โดยมียอดขายเพิ่มขึ้นตลอดส่งผลให้ทางมณีฟาร์มได้มีการขยายพื้นที่การเพาะปลูกและทำงานร่วมกับชุมชนมากขึ้น เพื่อเพิ่มจำนวนผักสดให้เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันมณีฟาร์มมีออเดอร์ เดือนละกว่า 1,000 กิโลกรัมที่ต้องส่งประจำ ไม่เพียงพอต่อการจำหน่ายให้กับลูกค้าทั่วไป หรือส่งห้างสรรพสินค้า แปรรูปผักในฟาร์มรูปแบบของสแน็กบ็อก นอกจากนี้ ผักสลัดที่มณีฟาร์มที่ผลิตได้ ส่วนหนึ่งยังได้นำมาแปรรูปทำแซนวิช ครัวซอง สลัดโรล และสลัด ส่งขายให้กับร้านอาหาร ร้านกาแฟในพื้นที่ และนำไปใช้ สำหรับการจัดทำสแน็กบ็อก อาหารเสิร์ฟในช่วงเบรกสำหรับการจัดประชุม สัมมนา หรืองานอีเวนต์ต่างๆ ด้วย

ปัจจุบันนอกจากผักสด ผักสวนครัว ทางมณีฟาร์มยังมีข้าวหอมสุรินทร์ และไข่ไก่อารมณ์ดี ที่นำมาปลูกและเลี้ยงภายในฟาร์ม เพื่อจะได้มีวัตถุดิบที่ผลิตเอง และเป็นวัตถุดิบที่ปลอดภัย สำหรับนำมาใช้ในการแปรรูป ทำอาหาร และสแน็กบ็อกตามที่กล่าวมาข้างต้นด้วยที่มาของมณีฟาร์ม และที่มาสแน็กบ็อกเพื่อสุขภาพ

อติศันท์ แดงศรี ฝ่ายขายภาคตะวันออก มณีฟาร์ม เล่าว่ามณีฟาร์มเป็นอีกหนึ่งธุรกิจในเครือ ของบริษัท หยกมณี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อำเภอมะเมือง จังหวัดระยอง เพราะด้วยความที่หยกมณีทำร้านอาหาร และยังมีบริษัทในเครือ บริษัททอนูสรณ์ วิเซพ จำกัด ผลิตสินค้าเกี่ยวกับอุปกรณ์เซฟตี้สำหรับใช้ในโรงงาน และที่ผ่านมา ทางบริษัทมีการจัดสัมมนาบ่อยครั้ง และต้องการอาหารเบรคสำหรับงานสัมมนา แทนที่จะไปซื้อหามากก็ผลิตเองเสียเลย เพราะมีผักสดที่ปลูกเอง และวัตถุดิบในการทำอาหารอื่น ๆ ทำอาหารแปรรูปจำหน่ายอยู่แล้ว ถ้าอย่างนั้นทำไมเราไม่ทำสแน็กบ็อกใช้เอง และจำหน่ายก็เลยเป็นที่มาของสแน็กบ็อกมณีฟาร์ม ทางเลือกให้กับองค์กร หน่วยงานจัดสัมมนา และต้องการสแน็กบ็อก เพื่อสุขภาพเกรดพรีเมียมสำหรับธุรกิจในเครือ “หยกมณี อินเตอร์เนชั่นแนล” ประกอบไปด้วยธุรกิจอาหาร ผลิตโดยร้านอาหาร ชื่อว่าหยกมณี ผลิตอาหารกล่องเน้นอาหารพรีเมียม ตอบโจทย์เทรนด์อาหารเพื่อสุขภาพที่กำลังมาแรง โดยอาหารของหยกมณีนั่น เลือกใช้วัตถุดิบจากฟาร์มปลูกผักและเลี้ยงสัตว์ ของมณีฟาร์มซึ่งเป็นฟาร์มในเครือหยกมณี เป็นฟาร์มผลิตผักที่ปลอดภัยตามที่กล่าวมาข้างต้น

นอกจากนี้ หยกมณี ยังมีธุรกิจเครื่องดื่มน้ำที่บรรจุขวด เช่น น้ำดื่ม และเครื่องดื่มน้ำชาไทย กาแฟ และเครื่องดื่มอื่นๆ ด้วย และในกล่องสแน็กบ็อก ยังต้องมีขนมเบเกอรี่ ซึ่งทางหยกมณีเองยังผลิตขนมเบเกอรี่ เรียกว่าเป็นการทำสแน็กบ็อกแบบครบวงจร ทั้งอาหารมื้อหลักที่เป็นข้าวกล่อง และสแน็กบ็อกสำหรับอาหารเบรค โดยเจาะกลุ่มลูกค้าที่ต้องการอาหารงานสัมมนาที่เน้นอาหารพรีเมียม ตอบโจทย์เทรนด์คนรักสุขภาพ เจาะตลาดพื้นที่ระยอง และ EEC สำหรับลูกค้าของหยกมณี ปัจจุบันยังอยู่ในพื้นที่จังหวัดระยอง และพื้นที่ EEC เพราะเป็นพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีบริษัทที่มีการจัดประชุมสัมมนาในพื้นที่บ่อยครั้งทางบริษัทมองเห็นโอกาสและช่องว่างทางการตลาด เพราะส่วนใหญ่ยังไม่มีอาหารกล่อง หรือสแน็กบ็อกที่เจาะกลุ่มคนรักสุขภาพในส่วนของมณีฟาร์ม

เนื่องจากเป็นฟาร์มปลูกผักสด ผักสลัด และผักสวนครัว ที่เน้นการปลูกผักแบบปลอดสารเคมี และการปลูกผักแบบออร์แกนิก ซึ่งปัจจุบันเทรนด์ที่มีความต้องการสูง การทำงานร่วมกับกลุ่มชุมชน ในการผลิตผักปลอดภัย ช่วยให้เกษตรกรในพื้นที่ขายผักในราคาที่สูงขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ผู้บริโภคได้ผักที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคด้วย ที่ผ่านมามีได้เปิดอบรมให้กับชุมชนหรือคนทั่วไปที่สนใจ และต้องการปลูกผักปลอดภัยด้วย ส่วนใครที่สนใจหรือต้องการจะปลูกผักแบบปลอดภัย ยังเปิดสอนและอบรมให้ฟรี โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เพียงแค่ติดต่อเข้ามาจะมาเป็นกลุ่ม หรือ มาเดี่ยว ก็เปิดสอนให้

รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ
ที่มา : <https://mgronline.com/smes/detail/968000098722>

English For Career



50 ประโยคในชีวิตประจำวัน

เริ่มต้นพูดภาษาอังกฤษ

เรียนพูดภาษาอังกฤษ ด้วยประโยคใช้บ่อยในชีวิตประจำวัน

การเรียนพูดภาษาอังกฤษ ไม่จำเป็นต้องเริ่มพูดภาษาอังกฤษจากแกรมม่าซับซ้อน แต่สามารถเริ่มต้นง่ายๆ ด้วย ประโยคภาษาอังกฤษที่ใช้บ่อยในชีวิตประจำวัน เพื่อให้คุณพูดได้จริงและมั่นใจขึ้นทีละขั้น

ทำไมควรเริ่ม “เรียนพูดภาษาอังกฤษ” ด้วยประโยคสั้นๆ ใช้บ่อย

- 🗣️ พูดได้ตั้งแต่วันแรก: ไม่ต้องท่องไวยากรณ์ซับซ้อน
- 🚀 เรียนรู้ได้เร็ว: การจำประโยคสำเร็จรูปช่วยให้คุณพูดคล่อง
- 💡 สร้างความมั่นใจ: การพูดประโยคที่ใช้จริงจะทำให้กล้าสื่อสารมากขึ้น

เทคนิคเรียนพูดภาษาอังกฤษให้จำได้แม่น

1. ฟังทุกวัน วันละ 5-10 นาที: เน้นสม่ำเสมอมากกว่าครั้งละนานๆ
2. ฟังเจ้าของภาษา ผ่าน YouTube, Podcast, ซีรีส์

3. ใช้เทคนิค Shadowing พูดตามเสียงเพื่อปรับสำเนียง

4. เรียนกับครูในคอร์ส Speak Up: ได้คำแนะนำเฉพาะบุคคล และการแก้จุดอ่อนแบบตรงจุด

รวม 50 ประโยคภาษาอังกฤษใช้บ่อย พร้อมคำแปล

 การทักทายและแนะนำตัว (Greetings & Introductions)

1. Hello! / Hi! = สวัสดี
2. How are you? = สบายดีไหม
3. I'm fine, thank you. = ฉันสบายดี ขอขอบคุณ
4. Nice to meet you. = ยินดีที่ได้รู้จัก
5. What's your name? = คุณชื่ออะไร
6. My name is ... = ฉันชื่อ...
7. Where are you from? = คุณมาจากไหน
8. I'm from Thailand. = ฉันมาจากประเทศไทย

9. How's it going? = เป็นไงบ้าง

10. Long time no see! = ไม่เจอกันนานเลย!

☘ การสนทนาในชีวิตประจำวัน (Daily Conversations)

11. What are you doing? = ทำอะไรอยู่

12. How was your day? = วันนี้เป็นไงบ้าง

13. I'm tired today. = วันนี้ฉันเหนื่อย

14. Let's go out. = ออกไปข้างนอกกันเถอะ

15. Take care. = ดูแลตัวเองนะ

16. That's great! = ดีมากเลย!

17. I'm not sure. = ฉันไม่แน่ใจ

18. Can you repeat that, please? = ช่วยพูดอีกครั้งได้ไหม

19. I don't understand. = ฉันไม่เข้าใจ

20. Could you speak slowly, please? = ช่วยพูดช้าๆ หน่อยได้ไหม

🛒 การซื้อของ/ร้านค้า (Shopping & Stores)

21. How much is this? = อันนี้ราคาเท่าไร

22. Can I try this on? = ขอลองใส่ได้ไหม

23. I'm just looking, thanks. = แค่ดูๆ ขอขอบคุณค่ะ/ครับ

24. Do you have this in another size? = มีไซส์อื่นไหม

25. Can I pay by card? = จ่ายด้วยบัตรเครดิตได้ไหม

26. It's too expensive. = มันแพงเกินไป

27. Do you have a discount? = มีส่วนลดไหม

28. Where is the fitting room? = ห้องลองเสื้ออยู่ที่ไหน

29. I'll take this one. = เอาอันนี้ค่ะ/ครับ

30. Can I get a receipt, please? = ขอใบเสร็จด้วยค่ะ/ครับ



ที่ทำงาน/การประชุม (Work & Office)

31. Could you send me the file? = ส่งไฟล์ให้ฉันหน่อยได้ไหม

32. Let's have a meeting at 3 PM. = ประชุมกันตอนบ่าย 3

33. Please wait a moment. = กรุณารอสักครู่

34. I'll get back to you soon. = เตียวฉันจะติดต่อกลับเร็วๆ นี้

35. I'm working on it. = ฉันกำลังทำอยู่

36. Sorry, I didn't catch that. = ขอโทษ ฟังไม่ทัน

37. Could you explain that again? = อธิบายอีกครั้งได้ไหม

38. I'll send you an email. = เตียวฉันจะส่งอีเมลให้

39. That sounds good. = ฟังดูดีนะ

40. Let's discuss this tomorrow. = มาคุยเรื่องนี้กันพรุ่งนี้



การเดินทาง/ท่องเที่ยว (Travel & Directions)

41. Where is the restroom? = ห้องน้ำอยู่ที่ไหน

42. Can you help me, please? = ช่วยฉันหน่อยได้ไหม

43. I'd like to order a taxi. = ขอเรียกรถแท็กซี่

44. How far is it? = ไกลแค่ไหน

45. I'm lost. = ฉันหลงทาง

46. Can you show me on the map? = ช่วยชี้ในแผนที่ได้ไหม

47. How do I get to the airport? = ไปสนามบินยังไง

48. Is this the right bus/train? = รถบัส/รถไฟนี้ถูกสายไหม

49. I'd like to check in. = ฉันต้องการเช็คอิน

50. What time does it open/close? = เปิด/ปิดกี่โมง

การ เรียนพูดภาษาอังกฤษ ต้องใช้เวลาและความต่อเนื่อง อย่าคาดหวังว่าจะพูดได้คล่องในไม่กี่วัน แต่ทุกครั้งที่ฝึกคือการก้าวไปข้างหน้า ลองใช้ประโยคเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน

รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง

ที่มา : <https://speakup.ac.th/blog-learn-english-speaking/>

รู้ทันโลก

10 เทรนด์การท่องเที่ยวโลก ผ่านการท่องเที่ยวไทย

เมื่อโลกกำลังเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็ว พฤติกรรมของผู้คนและความต้องการของนักท่องเที่ยวต่างก็เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน การรู้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งการหาโอกาสในการตอบสนองนักท่องเที่ยวและยกระดับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยให้ยั่งยืนต่อไป ดังนี้

1. Coolcation Travel

เทรนด์การท่องเที่ยวแบบ 'หนีร้อน' กำลังมา เพราะทั่วโลกได้เผชิญกับ ภาวะร้อนระอุและถูกรบกวนด้วยคลื่นความร้อนทำให้ในอนาคตชายหาดทะเล จะไม่ใช่สิ่งที่น่าสนใจท่องเที่ยวเลือกเป็นจุดหมายปลายทาง แต่จะเป็นการมองหาป่าไม้ ภูเขา ที่รายล้อมด้วยธรรมชาติและอากาศบริสุทธิ์แทน



2. Slow Travel

นักท่องเที่ยวที่มีพฤติกรรมการท่องเที่ยวแบบอยากสัมผัสถึงแก่นแท้ของสถานที่ท่องเที่ยว ผ่านการใช้เวลาในสถานที่แห่งนั้น เพื่อซึมซับวัฒนธรรม ความรู้สึก บรรยากาศ โดยปล่อยให้เวลาเป็นตัวกลางในการช่วยสร้างเสริมประสบการณ์เหล่านั้น พวกเขาให้ความสนใจกับการท่องเที่ยวแบบ 1 สัปดาห์เต็มในเมืองเล็กๆ แห่งหนึ่ง มากกว่าการตะลอนเที่ยวในเมืองใหญ่ๆ และเปลี่ยนที่นอนในทุกคืน



3. Solo Travel

การท่องเที่ยวแบบคนเดียวสามารถแสดงออกความเป็นตัวเองได้อย่างแท้จริงโดยไม่ต้องผูกมัดกับใคร มีความเป็นอิสระสูง แต่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการต้อนรับที่อบอุ่น และเป็นเทรนด์การท่องเที่ยวที่กำลังเติบโต โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวผู้หญิง

4. Off-Season Travel

เพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวายและความไม่สะดวกสบายตอนท่องเที่ยว รวมถึงเปิดโอกาสให้ตัวเองได้สัมผัสและเข้าถึงประสบการณ์การท่องเที่ยวในสถานที่นั้นๆ ได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องเร่งรีบ หรือหลีกเลี่ยงกลุ่มนักท่องเที่ยวอื่นๆ การท่องเที่ยวนอกช่วง High Season จึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ

5. Foodie Travel

การเดินทางเพื่อไปลิ้มรสอาหารหรือของกินยังคงเป็นอีกหนึ่งเทรนด์ที่มาแรง โดยเฉพาะอาหารท้องถิ่นที่โดดเด่น และมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว รวมไปถึงยังมองหาโอกาสในการสร้างประสบการณ์ด้านการทำอาหารด้วยตนเอง ไม่ใช่แค่ลิ้มลอง

6. Digital Nomad

การเข้าถึงโลกออนไลน์ทั้ง Social Media และ Ai ของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ ทำให้พวกเขาสามารถออกแบบการท่องเที่ยวที่เหมาะสม และสร้างประสบการณ์ที่ตอบโจทย์ให้ตนเองได้ ดังนั้นการมีข้อมูล และทางเลือกที่มากพอสำหรับการออกแบบการบริการที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ และการสร้างตัวตนบนโลกออนไลน์ จึงกลายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อีกแล้วในยุคนี้และอนาคต

7. Ai Fellow Travel

ในยุคอนาคต Ai จะไม่ใช่แค่เครื่องมือ แต่จะกลายเป็นเพื่อนร่วมเดินทางของนักท่องเที่ยวในการช่วยวางแผน ช่วยจอง ช่วยจัดการทริปการท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับความต้องการมากขึ้น ทั้งการเดินทางที่สะดวกสบาย ช่วยอัปเดตข้อมูลนักท่องเที่ยวในจุดต่างๆ แบบ Real-time และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการท่องเที่ยวแบบครบวงจร ซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี

8. Holistic Travel

ในอนาคตนักท่องเที่ยวจะมองหาการเดินทางที่ช่วยตอบโจทย์ทั้งร่างกายและจิตใจมากกว่า “Wellness Tourism” ทั่วไป การเดินทางและการท่องเที่ยวจะต้องเป็นสิ่งที่เติมพลังให้ทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ไม่ใช่แค่เป็นการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพหรือการท่องเที่ยวธรรมชาติ นักท่องเที่ยวจะมองหาจุดหมายปลายทางที่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพของพวกเขาด้วย อาทิ การออกกำลังกายท่ามกลางป่า การมีคอร์สอาหาร Healthy เป็นต้น

9. Value Driven Travel

สิ่งที่ทำให้นักท่องเที่ยวอยากออกเดินทางตามหา คือ สิ่งที่มีค่าและหาได้ยาก แสวงหาประสบการณ์แบบท้องถิ่น ชุมชน ประเพณี และวัฒนธรรม เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตัวเอง

10. Low-Carbon Luxury Travel

การท่องเที่ยวแบบยั่งยืนและรักษ์โลก โดยการผนวกเข้ามาของกลุ่มนักท่องเที่ยวแบบ Luxury โดยผลสำรวจจากปี 2024 แสดงให้เห็นว่า 76% ของนักท่องเที่ยวที่มีรายได้เยอะเลือกจ่ายให้กับทางเลือกที่มีความยั่งยืนมากกว่า และในอนาคตพวกเขาจะมองหา “Luxury Packaged” ที่ตอบโจทย์เรื่องความยั่งยืน อาทิ การมี carbon-tracking ใน package เป็นต้น

นับเป็นเทรนด์การท่องเที่ยวที่จะเข้าถึงชุมชนอย่างแท้จริง การเตรียมพร้อมของชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการข้อมูลและกิจกรรมรองรับการท่องเที่ยวทั้งด้านประเพณี วัฒนธรรม อาหาร การดำรงตน ความเป็นธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้สอดคล้องกับเทรนด์เหล่านี้ จะสามารถสร้างงาน สร้างเงินให้กับท้องถิ่นได้ อย่างมาก และยั่งยืนอีกด้วย

รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

ที่มา : salica.com

“ตรีณูช” เปิดตัวระบบ “e-WorkPermit” ลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวออนไลน์ ให้บริการ 24 ชั่วโมงทั่วประเทศ เริ่ม 13 ต.ค. 68



นางสาวตรีณูช เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า กระทรวงแรงงานได้พัฒนาระบบการให้บริการอนุญาตทำงาน แก่แรงงานต่างด้าวผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ “e-WorkPermit” เพื่อให้บริการแบบออนไลน์ตลอด 24 ชั่วโมง ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การยื่นคำขอ ตรวจสอบสถานะ การอนุมัติ จนถึงการรับใบอนุญาตทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องติดต่อเจ้าหน้าที่โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการยกระดับการให้บริการภาครัฐสู่ระบบดิจิทัล ระบบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของ “โครงการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงานและให้บริการรับคำขอ และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว (Outsourcing Service)” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยจะเปิดให้บริการอย่างเป็นทางการพร้อมกันทั่วประเทศในวันที่ 13 ตุลาคม 2568 ผ่านทางเว็บไซต์ eworkpermit.doe.go.th

นางสาวตรีณูช กล่าวว่า กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้เปิดศูนย์บริการใบอนุญาตทำงานจำนวน 54 แห่งทั่วประเทศ เพื่อรองรับระบบใหม่ ประกอบด้วยศูนย์บริการใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว จำนวน 40 แห่ง ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง จำนวน 5 แห่ง หน่วยบริการเคลื่อนที่ จำนวน 8 หน่วย ศูนย์กำกับและควบคุมการปฏิบัติงาน จำนวน 1 แห่ง

ด้าน นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ อธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวว่า โครงการดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนผ่านการให้บริการด้านแรงงานต่างด้าวไปสู่ระบบดิจิทัลแบบครบวงจร โดยภาครัฐทำหน้าที่กำกับดูแล

กฎระเบียบ ส่วนภาคเอกชนผู้รับจ้างจะรับผิดชอบในการให้บริการ และดำเนินการทุกขั้นตอนภายใต้กรอบที่กำหนด ระบบ e-WorkPermit จะช่วยลดการใช้เอกสาร ลดขั้นตอน ลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ใช้บริการ เพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ร่วมกันได้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้แก่ เริ่มจากการลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานและการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าวผ่านทางออนไลน์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม เมื่อยื่นคำขอและชำระค่ายื่นคำขอแล้วสามารถรอการตรวจสอบเอกสาร และจะได้รับแจ้งผลการพิจารณาผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-mail, SMS และ Line OA เมื่อได้รับผลการอนุญาตทำงาน ก็สามารถชำระค่าธรรมเนียมใบอนุญาต และทำการนัดหมายออนไลน์เพื่อเลือกศูนย์บริการ วันและเวลาที่สะดวกในการเข้ารับบริการ จากนั้นเดินทางไปที่ศูนย์บริการใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ที่เลือกไว้ เพื่อรับใบอนุญาตทำงานที่ผ่านการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องด้วยเทคโนโลยีการพิสูจน์ตัวตน อาทิ การสแกนใบหน้า ม่านตา และลายนิ้วมือ เพื่อความปลอดภัยและแม่นยำของข้อมูล ทั้งนี้บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ (บvnจ.) สามารถลงทะเบียนในระบบ เพื่อเข้าใช้งานจัดเก็บโปรไฟล์และยืนยันตัวตนได้ในวันที่ 6 ตุลาคม 2568 ส่วนคนต่างด้าวและนายจ้างสามารถลงทะเบียนการใช้งานระบบ และยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานได้พร้อมกันตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป

นายจ้างและสถานประกอบการที่สนใจ สามารถติดตามข้อมูล ข่าวสารหรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ eworkpermit.doe.go.th, Facebook DOE e-WorkPermit หรือ สายด่วนกระทรวงแรงงาน โทร. 1506 กด 2 กรมการจัดหางาน หรือ สายด่วนกรมการจัดหางาน โทร. 1694

รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
ที่มา : <https://www.doe.go.th>

กรมการจัดหางาน ผนึก บก.ปคม. ช่วย 169 คนหางาน ถูกแก๊งมิจฉาชีพหลอกเงิน ส่งทำงานเกษตรแคนาดา-ออสเตรเลีย ย้ำ! เช็ควิธีจัดหางาน ก่อนโอนเงิน

นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ อธิบดีกรมการจัดหางาน เปิดเผยว่า เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2568 กรมการจัดหางาน ได้รับการประสานจากกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ (บก.ปคม.) ให้ร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริงและรับเรื่องร้องทุกข์จากกลุ่มคนหางานจำนวนมากที่ถูกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแอบอ้างเป็นตัวแทนของบริษัทรับจัดทำวีซ่า หลอกหลวงว่าสามารถส่งไปทำงานเกษตรที่ประเทศแคนาดาและออสเตรเลียได้ จึงได้สั่งการให้กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน เข้าร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริงและรับเรื่องร้องทุกข์คนหางาน ณ กองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ ทันที

จากการตรวจสอบพบว่า มีคนหางานจำนวน 169 คน ร้องทุกข์ว่า ถูกกลุ่มบุคคลที่แอบอ้างเป็นตัวแทนบริษัทรับจัดทำวีซ่าแห่งหนึ่ง ได้มีการโฆษณาชักชวนผ่านสื่อสังคมออนไลน์หลอกหลวงว่า สามารถจัดส่งไปทำงานเกษตรในประเทศแคนาดาและออสเตรเลียได้ โดยบอกว่าจะได้รับค่าจ้างเดือนละ 4,800 ดอลลาร์แคนาดาต่อเดือน หรือประมาณ 111,900 บาท ต่อเดือน ส่วนคนหางานต้องจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าบริการและค่าใช้จ่ายเป็นเงินประมาณคนละ 60,000 - 120,000 บาท ซึ่งคาดว่าจะเสียหายเบื้องต้นกว่า 12 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม หลังจากจ่ายเงินแล้วคนหางานกลับไม่ได้รับการจัดส่งไปทำงานตามที่ตกลงไว้ และไม่สามารถติดต่อกับตัวแทนบริษัทดังกล่าวได้ และเมื่อเดินทางไปบริษัทพบว่า สำนักงานของบริษัทได้ปิดทำการ และมีการขนย้ายทรัพย์สินออกจากสถานที่ไปหมดแล้ว

นายพิเชษฐ์ กล่าวว่า กรมการจัดหางานได้ประสานความร่วมมือกับกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ เพื่อเร่งดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่เข้าร้องทุกข์กล่าวโทษต่อกลุ่มสาย/นายหน้า ที่กระทำการหลอกหลวง เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และขออย่าเตือนว่าก่อนตัดสินใจโอนเงินให้สายนายหน้าหรือผู้แทนบริษัท

รายได้ ขอให้ตรวจสอบรายชื่อบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศจากกรมการจัดหางาน ที่เว็บไซต์ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน doe.go.th/ipd เสียก่อน เพราะปัจจุบันสาย - นายหน้า มีกลวิธีสร้างความน่าเชื่อถือเพื่อหลอกหลวงคนหางานหลายวิธี ดังนั้นจึงขอให้ตรวจสอบก่อนไป จะได้ไม่เสียใจและไม่เสียเงินในภายหลัง และขอประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้ไปด้วยวิธีที่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 วิธี ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจัดส่ง เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงาน

ทั้งนี้ หากคนหางานได้รับความเดือดร้อนจากการถูกหลอกหลวงไปทำงานต่างประเทศ สามารถขอรับคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือได้ที่ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน โทร. 0 2248 4792 และ โทร. 0 2245 6763 หรือที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 10 หรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 กด 2 กรมการจัดหางาน



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
ที่มา : <https://www.doe.go.th>

กรมการจัดหางาน ตรวจเข้มต่างชาติทำงานผิดกฎหมาย ไลฟ์สดขายของ ย้ำ! “ต่างชาติ” ต้องมีใบอนุญาตทำงาน

นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ อธิบดีกรมการจัดหางาน เปิดเผยว่า จากกรณีมีประชาชนแจ้งเบาะแสว่าพบคนต่างชาติชาวจีนลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายภายในที่พิกาศัยย่านดินแดง กรุงเทพมหานคร ได้สั่งการให้กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน บูรณาการร่วมกับกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 และสถานีตำรวจนครบาลสุทธิสารลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงทันที เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติทำงานผิดกฎหมาย รวมถึงเพื่อให้การจ้างงานและการทำงาน

ของแรงงานต่างชาติเป็นไปอย่างถูกต้อง

ผลการตรวจสอบพบแรงงานต่างด้าวกระทำความผิด 3 คน ชายชาวจีน 2 คน เป็นคนต่างชาติทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และชายชาวเมียนมา 1 คน ไม่แจ้งให้นายทะเบียนทราบถึงผู้เป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานของนายจ้างและลักษณะงานหลักที่ทำภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เข้าทำงาน เจ้าหน้าที่ได้แจ้งข้อกล่าวหาและควบคุมตัวส่งพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย

นายพิเชษฐ์ กล่าวย่ำว่า คนต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือทำงานนอกเหนือจากสิทธิที่ได้ มีโทษปรับตั้งแต่ 5,000 – 50,000 บาท และจะถูกส่งกลับประเทศต้นทาง รวมถึงห้ามขอใบอนุญาตทำงานเป็นเวลา 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับโทษ ขณะที่นายจ้าง/สถานประกอบการที่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน หรือให้คนต่างด้าวทำงาน นอกเหนือจากที่มีสิทธิ มีโทษปรับตั้งแต่ 10,000 – 100,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน หากกระทำความผิดซ้ำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับตั้งแต่ 50,000 – 200,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน และห้ามจ้างคนต่างด้าวทำงานเป็นเวลา 3 ปี

“กรมการจัดหางานขอความร่วมมือสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อรักษาสิทธิแรงงานไทย และสร้างระบบการจ้างงานที่มีมาตรฐาน หากประชาชนพบเห็นการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยผิดกฎหมาย สามารถแจ้งเบาะแสได้ที่กองทะเบียนจัดหางานกลาง และคุ้มครองคนหางาน โทร. 02 354 1729 หรือที่สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสายด่วนกระทรวงแรงงาน โทร. 1506 กด 2 กรมการจัดหางาน”
รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
ที่มา : <https://www.doe.go.th>

อาชีพมั่นคง

ชาวอินทรีรุ่นใหม่ ก้าวสู่ Smart Farmer ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต! สร้างรายได้ยั่งยืน

จากชาวธรรมชาติที่เคยยืนมองทุ่งนาจนน้ำ 2 ปีซ้อน กลับลุกขึ้นสู้ จนกลายเป็น “ต้นแบบเกษตรกรรุ่นใหม่” ที่ใช้เทคโนโลยีผสมภูมิปัญญาไทย แปรวิกฤตให้เป็นโอกาสเปลี่ยนพื้นที่ 6 ไร่ ให้กลายเป็นศูนย์เรียนรู้เล็กๆ ที่เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจ ขับเคลื่อนแนวคิด “ชาวอินทรีแห่งความสุข” ภายใต้ชื่อ “บ้านสวนจันดี”

ในวันที่หลายคนหันหลังให้ผืนดินเพื่อออกไปทำงานในเมืองใหญ่ คุณท็อป-อภิรักษ์ จันดี เกษตรกรรุ่นใหม่จากจังหวัดขอนแก่น เลือกที่จะกลับมาเริ่มต้นชีวิตใหม่บนผืนดินของบรรพบุรุษ ผู้พลิกพื้นที่ เป็นแหล่งผลิตข้าวอินทรีย์คุณภาพ ไม่เพียงเป็นแหล่งผลิตข้าวปลอดภัย แต่ยังเป็นพื้นที่แห่งแรงบันดาลใจให้กับคนรุ่นใหม่ที่ยากกลับบ้าน ทำเกษตรด้วยหัวใจ

จากต่างประเทศอย่างชาวญี่ปุ่นโคชิฮิการิ (Koshihikari) ข้าวอินโด และข้าวบัสมาติของอินเดีย ทำให้ผลผลิตมีความหลากหลายและสร้างตลาดได้เพิ่มขึ้น

กล้าลองสิ่งใหม่ ก้าวสู่ Smart Farmer ทำนาด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม

สำหรับการทำนาตั้งแต่เข้ามามีบทบาทอย่างเต็มตัวนั้น คุณท็อปเล่าว่า การทำนาแบบเดิมๆ ปัญหาที่พบคือเรื่องต้นทุนที่ค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ปุ๋ยเคมี เคมีภัณฑ์ต่างๆ บวกกับค่าแรงงานที่สูงขึ้นทุกปี สวนทางกับราคาข้าวที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้คุณท็อปอยากทำอะไรใหม่ๆ เพื่อที่จะลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต

“ผมเริ่มเป็น Smart Farmer ในช่วงปี 2564 นำเทคโนโลยีโซลาร์เซลล์มาช่วย ในการผันน้ำจากสระที่เราขุดไว้เก็บน้ำ แล้วก็มีส่วนของนวัตกรรมการลึกลงน้ำ ผมสามารถที่จะทำนาเปียกสลับแห้งได้ ช่วยกระตุ้นให้ต้นข้าวแตกกอ สามารถช่วยเพิ่มผลผลิตได้เป็นอย่างดี”

ปลูกข้าวอย่างคนรุ่นใหม่ ยกระดับข้าวไทยสู่ตลาดคุณภาพ

คุณท็อป เล่าให้ฟังว่า ทั้งชีวิตเติบโตมากับท้องทุ่งในฤดูกาลการทำงานคืออาชีพที่พ่อแม่ทำมาตลอดชีวิต คุณท็อปจึงเลือกจะสานต่อ ไม่ใช่เพราะไม่มีทางเลือก แต่เพราะเชื่อมั่นว่าชาวนาไทยยังไปได้ไกล หากพร้อมเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งการกลับบ้านครั้งนี้จึงได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำเกษตรให้ต่างจากเดิม ตั้งแต่การลดต้นทุนใช้นวัตกรรม และทำให้ข้าวไทยมีคุณค่ามากกว่าการขายเป็นผลผลิตดิบ “เริ่มต้นไม่ง่ายเลยครับ เพราะในปี 2564 และ 2565 เจอกภัยธรรมชาติครั้งใหญ่ น้ำท่วมซ้ำ 2 ปี จนผลผลิตเสียหายเกือบทั้งหมด แต่ผมก็ไม่ได้ออมแพ้ใช้บทเรียนเหล่านั้นมาเริ่มต้นใหม่ ปรับพื้นที่ 10 ไร่ มาทำโคก หนอง นา ชุดสระเก็บน้ำกลางแปลงเพื่อใช้ทั้งปี เหลือพื้นที่ประมาณ 6 ไร่กว่า และหันมาปลูกข้าวพันธุ์ระยะสั้น ที่สามารถเก็บเกี่ยวได้ก่อนฤดูน้ำหลากในเดือนตุลาคม ถือว่าประสบผลสำเร็จดีครับ”

ข้าวในแปลงที่เลือกปลูกมีประมาณ 10 สายพันธุ์ เช่น มะลิ 105 มะลิแดง มะลิดำ กข83 ข้าวไรซ์เบอร์รี่ พร้อมทั้งนำสายพันธุ์ข้าว



ความท้าทายของการเป็น Smart Farmer จังหวัดขอนแก่น ทางด้านข้าว คุณท้อป บอกว่ามีจุดเปลี่ยนสำคัญในชีวิตหลายอย่าง ทำให้เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากเกษตรกรต้นแบบทั่วประเทศ และได้เห็นว่า “เทคโนโลยีและนวัตกรรม” ไม่ใช่เรื่องไกลตัวของชาวนา อีกต่อไป พร้อมทั้งนำแนวคิดที่ได้เรียนรู้กลับมาพัฒนาแปลงนาของตัวเองได้เป็นอย่างดี



ชาวนายุคใหม่ ทำนาอินทรีย์ ลดต้นทุน-รักษาสีเขียว

ในการทำงานของแต่ละฤดูกาล คุณท้อป เล่าว่า ทุกอย่างถูกออกแบบให้เหมาะกับการทำนาแบบอินทรีย์ที่เน้นการพึ่งพาธรรมชาติ คุณท้อปจะไม่ใช้สารเคมี ไม่เผาตอซัง แต่ใช้วิธี “ปลาแทนรถไถ” โดยเติมน้ำให้ปลาเข้ามาย่อยสลายเศษข้าว ส่วนการบำรุงดินจะปลูกปอเทืองลงแปลงหลังฤดูเก็บเกี่ยวเพื่อเป็นปุ๋ยพืชสดบำรุงดิน

การปลูกใช้วิธีนาโยนแบบปาเป้า เลือกใช้ต้นกล้าที่มีอายุ 20-30 วัน ต้นจะมีความสมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งการทำนาโยนช่วยให้ประหยัดเมล็ดพันธุ์ใช้เพียง 5 กิโลกรัมต่อไร่ ต่างจากนาหว่านที่ต้องใช้ถึง 15 กิโลกรัม ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มอัตราการรอดของต้นข้าว

“การบำรุงใส่ปุ๋ยในนาข้าว ผมจะใช้น้ำหมักชีวภาพจากผลไม้หมักกล้วย และผักในสวน ผสมกับปุ๋ยคอกและสารเร่ง พด. ไม่จำเป็นต้องพึ่งปุ๋ยเคมีเลย ใส่ประมาณ 1-3 ครั้ง แต่ก่อนที่จะใส่ปุ๋ยแต่ละครั้งจะดูที่ข้าวด้วย ก่อนที่เราจะเริ่มฤดูทำนา ถ้าผลผลิตได้มาก็ถือว่าการบำรุงดินดี ยังมีธาตุอาหารอยู่ครบ สามารถหล่อเลี้ยงข้าวได้ค่อนข้างที่จะนานต่อไปอีกหลายฤดูกาล”

ข้าวแต่ละเมล็ด คือ คุณค่า สร้างกำไรและความภูมิใจ

สำหรับผลผลิตที่ได้แต่ละครั้ง คุณท้อป บอกว่า สมัยก่อนผลผลิตที่เคยได้เพียง 300-400 กิโลกรัมต่อไร่ วันนี้เพิ่มเป็น 600-700 กิโลกรัมต่อไร่ ซึ่งหลังเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว จะนำมาทำการแปรรูปเพิ่มมูลค่า มีสินค้าตั้งแต่ข้าวกล้อง ข้าวฮางอก และข้าวหมากหวานที่บรรจุภัณฑ์สวยงาม พร้อมจำหน่ายทั้งในตลาดชุมชนและช่องทางออนไลน์

ราคาข้าวอินทรีย์เริ่มต้นที่ 50-150 บาทต่อกิโลกรัม ส่วนข้าวฮางอกอยู่ที่ 100 บาทต่อกิโลกรัม และข้าวหมากใช้ข้าวเหนียวประมาณ 1 กิโลกรัม สามารถแปรรูปได้ถึง 25 กระปุก สร้างรายได้หมุนเวียนตลอดทั้งปี

“ผมภูมิใจที่สุดตรงที่ได้เห็นคนกินข้าวแล้วมีความสุข ลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำและบอกว่าข้าวเราหอม นุ่ม และมั่นใจว่าไม่มีสารเคมี ซึ่งผลผลิตของเราช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ช่วยให้พ่อ แม่ๆ มีงานทำจากแปรรูป สร้างสรรค์ผลผลิตคุณภาพส่งออกไปให้ลูกค้าได้บริโภคอย่างมีความสุขครับ”

คุณท้อปยังย้ำถึงความสำคัญของการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวขอนแก่น กรมการข้าว ที่ให้คำแนะนำทั้งด้านการผลิต การพัฒนาแปลง และการตลาด รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้ออกบูธจำหน่ายสินค้าในหลายพื้นที่ ช่วยสร้างช่องทางรายได้และขยายฐานลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง

“ข้าวไม่ใช่เพียงพืชผลทางเศรษฐกิจ แต่คือเรื่องราวของหัวใจ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างคนกับผืนดิน และสะท้อนคุณค่าของความอดทน ความรัก และความหวังในอาชีพชาวนา ข้าวทุกเมล็ดคือคุณค่า และทุกครั้งที่เราเก็บเกี่ยว มันคือความภูมิใจของหัวใจชาวนาครับ” คุณท้อป กล่าวทิ้งท้าย



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่มา : https://www.khaosod.co.th/technologychaoban/featured/article_319548

ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

“เอไอ-ความท้าทาย” ดันองค์กรธุรกิจ เจอทางแยกทำตลาดแรงงานหยุดชะงัก

กรุงเทพธุรกิจ



การเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยีกำลังทำให้องค์กรธุรกิจเผชิญกับทางแยกแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการด้านแรงงาน

สภาเศรษฐกิจโลก หรือ WEF เผยแพร่รายงาน Chief People Officers Outlook 2025 ที่แสดงให้เห็นว่าแม้ปัจจุบันจะเต็มไปด้วยเรื่องที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการขับเคลื่อนองค์กร แต่อนาคตยังต้องการการเปลี่ยนแปลงที่กล้าหาญ ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ กลยุทธ์ที่สอดคล้องกัน ภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ ล้วนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะทางแยกนี้ไม่ใช่เพียงช่วงเวลาแห่งการปรับตัว แต่เป็นช่วงเวลาแห่งการออกแบบใหม่ WEF ได้นำเสนอ Chief People Officer เพื่อช่วยกำหนดทิศทาง สนับสนุน และนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับฉบับล่าสุด เผยแพร่เมื่อ 1 ก.ย. 2568 ที่ผ่านมา Chief People Officers Outlook 2025 : Talent strategy amid global disruption หรือ กลยุทธ์ด้านบุคลากรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สารสำคัญระบุว่า ระบบงานและการจัดการบุคลากรกำลังถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบ เนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ, ภูมิรัฐศาสตร์ ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ เหล่านี้ล้วนบังคับให้องค์กรต่างๆ ต้องทบทวนวิธีการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร

“ท่ามกลางภาวะชะงักงันในตลาดแรงงานโลก องค์กรต่างๆ กำลังชะลอการรับมือกับความไม่แน่นอนในขณะนี้ แม้ว่าพวกเขาจะกำลังวางรากฐานสำหรับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต”

รายงานระบุว่า นายจ้างหลายรายกำลังชะลอการตัดสินใจจ้างงานและปรับโครงสร้างองค์กร เนื่องจากต้องเผชิญกับความผันผวนทางเศรษฐกิจ, ภูมิรัฐศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ในขณะเดียวกัน ก็มีกรยอมรับมากขึ้นเรื่อยๆ ว่าความยืดหยุ่น

ขององค์กรในระยะยาวจำเป็นต้องทบทวนการออกแบบงาน การพัฒนาบุคลากร และกลยุทธ์ด้านกำลังคน ความระมัดระวังในระยะสั้นสู่การเปลี่ยนแปลงระยะยาว : ขณะที่ภาวะชะงักยังคงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานทั่วโลก ฟอรัมเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) จึงได้เปิดตัวรายงาน Chief People Officers Outlook 2025 ฉบับแรก เพื่อจัดทำแผนที่ว่าผู้นำระดับสูงและองค์กรต่างๆ กำลังรับมือกับสถานการณ์และกลยุทธ์ด้านบุคลากรในปัจจุบันอย่างไร

ผลการวิจัยเผยให้เห็นถึงความเป็นจริงสองประการ คือ ความระมัดระวังในระยะสั้นควบคู่ไปกับความจำเป็นในระยะยาวสำหรับการเปลี่ยนแปลง

ตลาดแรงงานกำลังส่งสัญญาณการหยุดชะงัก โดยมีอัตราการจ้างงานและการลาออกที่ต่ำ รายงาน Outlook ระบุว่าหลายองค์กรกำลังเลื่อนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการปรับโครงสร้างองค์กรออกไป เนื่องจากกำลังประเมินสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปรับมือกับความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

เมื่อถูกถามเกี่ยวกับความคาดหวังของตลาดแรงงานในปีหน้าหัวหน้าฝ่ายบุคคลกลับไม่ได้แสดงความเห็นพ้องต้องกันอย่างชัดเจน ซึ่งตอกย้ำถึงความไม่แน่นอนในปัจจุบัน

แม้ว่าความระมัดระวังจะเป็นตัวกำหนดสถานการณ์ปัจจุบัน แต่หัวหน้าฝ่ายบุคคล (Chief People Officers Survey) กลับเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการลงทุนในการเปลี่ยนแปลงระยะยาว เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง และเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะมีความยืดหยุ่นและประสบความสำเร็จในระยะยาว

ความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ภายใต้ความไม่แน่นอนนี้คือความท้าทายเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อลำดับความสำคัญขององค์กร หัวหน้าฝ่ายบุคคลระบุปัจจัยการทดสอบสามประการโดยเฉพาะ ได้แก่ การนำ AI มาใช้ การขาดแคลนบุคลากร และความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากร

การนำ AI มาใช้ เทคโนโลยียังคงเป็นหนึ่งในแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด ตามรายงาน Future of Jobs 2025 ของฟอรัม แม้จะมีมุมมองเชิงบวกโดยทั่วไป แต่ผู้นำฝ่ายบุคคลจากการสำรวจหัวหน้าฝ่ายบุคคล (พ.ค.-มิ.ย.2568) ก็ยังเน้นย้ำถึงความเสี่ยงในระยะสั้นหลายประการสำหรับพนักงานของตน

ความเสี่ยงสามอันดับแรก ข้อกังวลอันดับต้นๆ คือพนักงานอาจปรับตัวหรือพัฒนาทักษะได้ไม่เร็วพอที่จะก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ ตามมาด้วยความกังวลเรื่องความชะงักงันในอาชีพการงานและ

ทักษะที่ลดลงเนื่องจากการพึ่งพา AI มากเกินไป ข้อยกเว้นทางด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลอยู่ในอันดับที่สาม

“หัวหน้าฝ่ายบุคคลของ Outlook เน้นย้ำถึงความสำคัญของกลยุทธ์ AI ที่มุ่งเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางและตั้งใจจริง เพื่อหลีกเลี่ยงความเหลื่อมล้ำที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวก”

การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ ความพร้อมและการกระจายบุคลากรยังคงไม่เท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์และช่องว่างทักษะยิ่งทำให้การขาดแคลนบุคลากรมีความรุนแรงยิ่งขึ้น รัฐบาลต่างแข่งขันกันเพื่อดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะผ่านกลยุทธ์ระดับชาติ ขณะที่นายจ้างทั่วโลกต่างนำรูปแบบกำลังคนที่มีความคล่องตัวมากขึ้นมาใช้

ดังนั้นผู้นำด้านทรัพยากรบุคคลในรายงาน Outlook ซีให้เห็นว่าความคาดหวังด้านบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปกำลังกำหนดกลยุทธ์ด้านบุคลากรอย่างไรในช่วงกลางปี 2568 แรงงาน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยลำดับความสำคัญใหม่ๆ โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและเป้าหมายมากขึ้น

ดังที่หัวหน้าฝ่ายบุคคลท่านหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า “บุคลากรที่มีความสามารถในปัจจุบันมีความมั่นใจ มีความรู้รอบด้าน และเลือกสรรอย่างตรงไปตรงมา พวกเขามีความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการและพร้อมที่จะละทิ้งสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา”

ในขณะที่อัตราการว่างงานที่ต่ำในหลายภูมิภาครวมไปถึงอำนาจหน้าที่และทางเลือกที่เพิ่มขึ้น กลับเดินทางควบคู่ไปพร้อมกับภาวะไม่มั่นคงที่เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ เทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นตัวสร้างนิยามใหม่ว่าพนักงานจะเชื่อมต่อ สื่อสาร และเชื่อมโยงกับองค์กรอย่างไร

“ดังนั้นเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ หัวหน้าฝ่ายบุคคลกำลังให้ความสำคัญกับการทบทวนโครงสร้างองค์กร การออกแบบงาน และวัฒนธรรมองค์กรใหม่” โดยองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมในสถานที่ทำงานและการกำหนดวัตถุประสงค์และผลกระทบต่อธุรกิจ หากนำ AI และกระบวนการอัตโนมัติมาใช้ในพนักงาน

แม้ว่าโครงสร้างและรูปแบบกำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคต ความท้าทายในปัจจุบันกำลังเร่งให้เกิดความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ที่มีความซับซ้อน แต่ก็เปิดโอกาสในการสร้างโลกแห่งการทำงานที่ยืดหยุ่น ครอบคลุม และคล่องตัวมากขึ้น



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
ที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1197744>