



SMART JOB MAGAZINE

ปีที่ 32 ฉบับที่ 12 ประจำเดือน ธันวาคม 2568



สมช ฆ มรกตศรีวรรณ
อธิบดี, กรมการจัดหางาน



จะก้าวข้ามอย่างไร?

เพื่อ "ความเก่ง" ถูกจำกัดด้วย "ภาษา"
PEAK LIKE A LEADER



Khao Tao Fabrics
Fine Handwoven & Cotton Fabrics

OTOP
PRACHUAPKHIRIKHAN



< บ้านผักโอมสเตย
Homestay

< แปลงผักสวนครัว
Small Vegetable garden

< สะพานไม้กลางทุ่ง
The Bridge Crossing Rice Field

< แปลงผัก.สวนป่า
Vegetable garden

< เล้าไก่.คอกหมู
Chicken - Duck

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรโมทรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
โทรศัพท์ 0 2246 7870

e-mail : Lmi@doe.go.th สายด่วน 1694

"คนไทย ต้องมีงานทำ"

SCAN ME



บรรณาธิการ

วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน Smart Job Magazine ประจำเดือน ธันวาคม 2568 Special Report ฉบับนี้ขอเสนอ การปรับตัวขององค์กรเพื่อรองรับ Gen Z เข้าสู่ตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำในภูมิภาค มีกินฟาร์ม ขอนแก่น จากสวนเล็กๆ ที่ไม่ใช่สารเคมี ด้วยปรัชญา “จากฟาร์มสู่โต๊ะอาหาร” สู่ สวนเกษตรสร้างสรรค์ รางวัลมิชลินไกด์ 3 ปีซ้อน English for career เมื่อ “ความเก่ง” ถูกจำกัดด้วย “ภาษา” SPEAK LIKE A LEADER รู้ทันโลก คำเตือนจาก Goldman Sachs “เมื่อ AI ไม่ได้มาเพื่อลดต้นทุน แต่งานก็หายไปอยู่ดี” Smart DOE ตรีนุช มอบอริบดี กกจ. ดันแรงงานไทยไปต่างประเทศ ขับเคลื่อนนโยบาย คนไทยต้องมีงานทำ จับมือเอกชนขยายตลาด - ดูแลคุณภาพชีวิต อาชีพมั่นคง “การทอผ้าบ้านเขาเต่า” อาชีพพระราชทานของ สมเด็จพระพันปีหลวง ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล เทคโนโลยี AI มีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ และแรงงานต้องเตรียมพร้อมปรับตัวอย่างไร

หวังเป็นอย่างยิ่งวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ตามสมควร สามารถดูรายละเอียดและติดตามวารสารข่าวสารตลาดแรงงาน Smart Job Magazine ได้ทาง <https://doe.go.th/lmia>

สารบัญ CONTENTS

03

Special Report

การปรับตัวขององค์กรเพื่อรองรับ Gen Z เข้าสู่ตลาดแรงงาน

04

การส่งเสริมการมีงานทำในภูมิภาค

มีกินฟาร์ม ขอนแก่น จากสวนเล็กๆ ที่ไม่ใช่สารเคมี ด้วยปรัชญา “จากฟาร์มสู่โต๊ะอาหาร” สู่ สวนเกษตรสร้างสรรค์ รางวัลมิชลินไกด์ 3 ปีซ้อน

05

English for career

เมื่อ “ความเก่ง” ถูกจำกัดด้วย “ภาษา” SPEAK LIKE A LEADER

06

รู้ทันโลก

คำเตือนจาก Goldman Sachs “เมื่อ AI ไม่ได้มาเพื่อลดต้นทุน แต่งานก็หายไปอยู่ดี”

07

Smart DOE

- ผู้บริหารได้กิน เข้าพบ “ตรีนุช” เพื่อขอบคุณ พร้อมขอภัยเหตุพิพาทแรงงาน โกล่เกลี่ยจบแฮปปี้!
- “ตรีนุช” มอบที่ปรึกษา ให้กำลังใจพร้อมส่งแรงงานไทยกว่า 100 คน ไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล
- ตรีนุช มอบอริบดี กกจ. ดันแรงงานไทยไปต่างประเทศ ขับเคลื่อนนโยบาย คนไทยต้องมีงานทำ จับมือเอกชนขยายตลาด-ดูแลคุณภาพชีวิต

10

อาชีพมั่นคง

“การทอผ้าบ้านเขาเต่า” อาชีพพระราชทานของ สมเด็จพระพันปีหลวง

11

ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

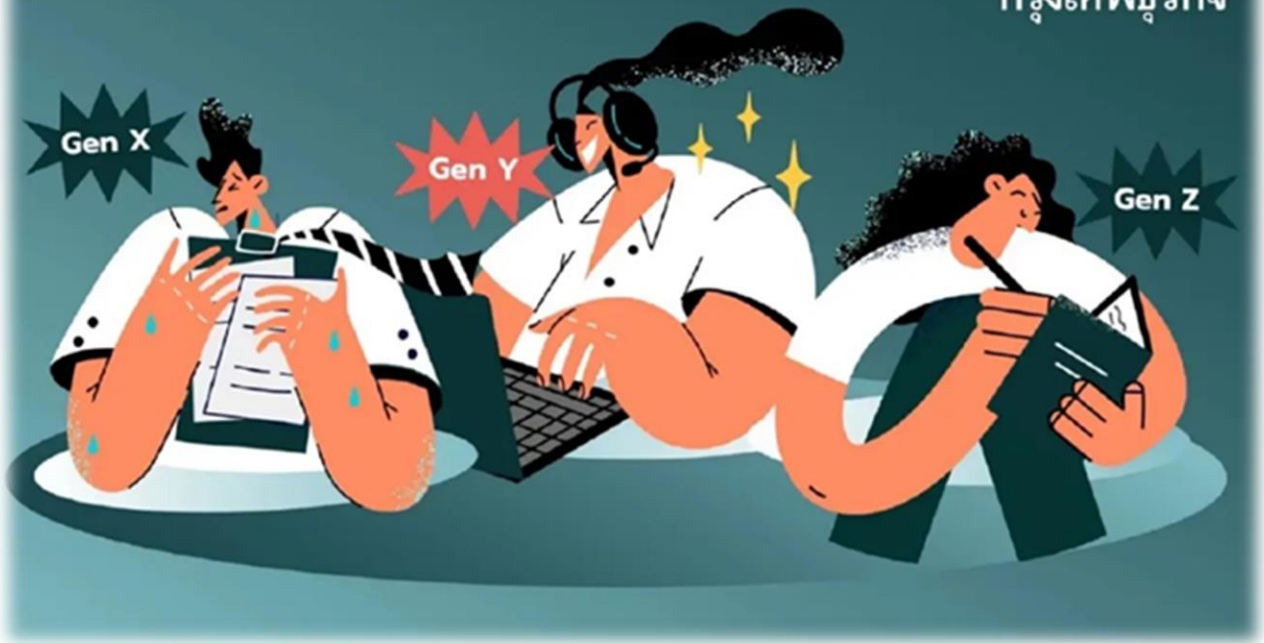
เทคโนโลยี AI มีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ และแรงงานต้องเตรียมพร้อมปรับตัวอย่างไร

ผู้ดำเนินการ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information Administration Division)
กรมการจัดหางาน โทรศัพท์ 0 2246 7870 E-mail : lmi@doe.go.th สายด่วน 1694

Special Report

การปรับตัวขององค์กรเพื่อรองรับ Gen Z เข้าสู่ตลาดแรงงาน

กรุงเทพธุรกิจ



Gen Z คือใคร?

กลุ่มคน Gen Z คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2555 มีอายุราว 13 - 28 ปี เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ค้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาตั้งแต่เกิด มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นสูง เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่กลัวที่จะแตกต่าง

ลักษณะคน Gen Z เป็นอย่างไร?

- ชำนาญเทคโนโลยีและดิจิทัลไลฟ์
- ชอบความเร็วและความสะดวก
- ใส่ใจเรื่องความหลากหลายและความเท่าเทียม
- มีจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคม
- เป็นตัวเองแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
- มองหาความมั่นคงและโอกาสทางการเงิน
- เรียนรู้ด้วยตนเองและเน้นประสบการณ์จริง
- การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการตรงไปตรงมา

คนทำงาน Gen Z เป็นกลุ่มที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวทั้งโครงสร้างองค์กร และวิธีการทำงานร่วมกันหลากหลายเจนเนอเรชันในองค์กร

Gen Z กับการทำงาน

- ชอบความยืดหยุ่น
- ต้องการความหมายและเป้าหมายในงาน
- เน้นการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดเวลา
- สื่อสารแบบตรงไปตรงมาและโปร่งใส
- ชำนาญเทคโนโลยีและใช้เครื่องมือดิจิทัล
- ความเป็นผู้ประกอบการในตัว
- ชอบการทำงานเป็นทีมที่เปิดกว้าง

การปรับตัวของแรงงาน Gen Z

เรียนรู้ในเนื้องานและการทำงานร่วมกับทีม พร้อมปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

การปรับตัวขององค์กรที่เปิดรับแรงงาน Gen Z

องค์กรต้องปรับรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นระหว่าง remote และ hybrid การสื่อสารที่เปิดกว้างมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การพัฒนาทักษะคนในองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกัน ทุกเจนเนอเรชันอย่างราบรื่นและยั่งยืน มีการบริหารงานแบบโค้ช ไม่ใช่แค่หัวหน้า ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและพร้อมให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น

รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้
ที่มา : กรุงเทพธุรกิจ/Jobstdb by seek

การส่งเสริมการทำในภูมิภาค

มีกินฟาร์ม ขอนแก่น จากสวนเล็กๆ ที่ไม่ใช่สารเคมี ด้วยปรัชญา “จากฟาร์มสู่โต๊ะอาหาร”

สู่ สวนเกษตรสร้างสรรค์ รางวัลมิชลินไกด์ 3 ปีซ้อน



มีกินฟาร์ม : โมเดลเกษตรอินทรีย์และร้านอาหารคุณภาพ จากขอนแก่น ที่เติบโตจากความตั้งใจและความยั่งยืน

ท่ามกลางกระแสความใส่ใจสุขภาพและความต้องการอาหารปลอดภัยที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีกินฟาร์มในจังหวัดขอนแก่น ได้กลายเป็นหนึ่งในกรณีตัวอย่างสำคัญของธุรกิจเกษตรอินทรีย์ยุคใหม่ที่สร้างคุณค่าให้กับทั้งผู้บริโภคชุมชน และสิ่งแวดล้อม ผ่านการดำเนินงานแบบครบวงจรตั้งแต่ต้นน้ำสู่ปลายน้ำ ภายใต้หลักคิดที่ว่า “ปลูกเอง - ทำเอง - เสิร์ฟเอง” เพื่อส่งมอบคุณภาพที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

มีกินฟาร์มเป็นทั้งพื้นที่เกษตรอินทรีย์และร้านอาหารคุณภาพ ที่ก่อตั้งขึ้นด้วยความตั้งใจของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในอีสาน ซึ่งต้องการให้พื้นที่เกษตรเป็นมากกว่าที่ดินทำกิน แต่เป็น “ตู้กับข้าวธรรมชาติ” ที่เดินไปมุมใดก็เก็บวัตถุดิบสดใหม่ได้ทันที ผัก ผลไม้ และสมุนไพรในแปลงปลูกจึงถูกจัดการด้วยระบบอินทรีย์ทั้งหมด โดยเน้นความหลากหลายทางชีวภาพและความยั่งยืนเป็นหลัก

จากฐานการผลิตที่มั่นคงทำให้มีกินฟาร์มพัฒนาต่อยอดเป็นร้านอาหาร ที่ใช้วัตถุดิบจากสวนของตนเองเป็นหัวใจสำคัญ เมนูทุกจานถูกออกแบบให้สะท้อนรสชาติธรรมชาติของวัตถุดิบท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นผักตามฤดูกาล เนื้อสัตว์คุณภาพสูง หรือสมุนไพรที่ปลูกแบบอินทรีย์ โดยหนึ่งในจุดเด่นคือการเลือกใช้วัตถุดิบ “ที่มีในสวนวันนี้” มาทำอาหารแบบที่สดที่สุดเท่าที่สามารถเป็นไปได้

คุณภาพและมาตรฐานที่ใส่ใจในทุกรายละเอียด ทำให้มีกินฟาร์มก้าวขึ้นมาได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยร้านได้รับรางวัล Michelin Gourmand ต่อเนื่องหลายปี เป็นหลักฐานยืนยันถึงความโดดเด่นทั้งด้านรสชาติ คุณภาพ และความใส่ใจในการคัดเลือกวัตถุดิบ แม้จะเป็นร้านอาหารรายเล็กในภาคอีสาน แต่สามารถยืนหยัดแข่งขันบนเวทีอาหารคุณภาพได้อย่างน่าประทับใจ

ความสำเร็จของมีกินฟาร์ม ไม่ได้อยู่ที่การเป็นร้านอาหารระดับรางวัลเท่านั้น แต่ยังอยู่ที่การเป็นต้นแบบฟาร์มอินทรีย์ที่ผสมผสานการผลิต - การแปรรูป - การบริการ เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน โดยยึดหลักการเกษตรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการคืนคุณค่ากลับสู่ดินและชุมชน ผ่านการว่าจ้างแรงงานในท้องถิ่น การสนับสนุนเครือข่ายเกษตรกรรายย่อย และการแบ่งปันองค์ความรู้ด้านการปลูกพืชแบบไม่พึ่งพาสารเคมี

ทั้งหมดนี้ทำให้มีกินฟาร์ม เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการพัฒนาเกษตรสมัยใหม่ที่ไม่ได้เน้นการผลิตจำนวนมาก แต่เน้น “ความจริงในพื้นที่” ผสานกับ “ความคิดสร้างสรรค์ของกรุ่นใหม่” จนเกิดเป็นธุรกิจที่เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้ความเชื่อว่าคุณภาพชีวิตที่ดี เริ่มต้นได้จากอาหารที่ดี และอาหารที่ดีเริ่มต้นได้จากผืนดินที่อุดมสมบูรณ์ดูแลด้วยหัวใจ

มีกินฟาร์มจึงไม่ใช่เพียงฟาร์ม หรือเพียงร้านอาหาร หากแต่เป็นภาพสะท้อนของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ในภาคอีสานที่ขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ความรู้ และความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่มา : https://www.khaosod.co.th/technologychaoban/technology/exclusive/article_312897

English For Career



เจาะลึกปัญหาของวัยทำงานที่พูดภาษาอังกฤษไม่ได้

คุณไม่ได้พูดไม่ได้เพราะ “คลังศัพท์น้อย” (จริงๆ คุณรู้ศัพท์เยอะกว่าเด็กจบนอกบางคนด้วยซ้ำ) แต่ปัญหาคือ “Gap ระหว่างความคิด vs สิ่งที่คุณออกมา”

- ในภาษาไทย: คุณคือเสือ คือผู้บริหารที่เฉียบขาด สั่งงาน ฉะฉาน เป็นผู้นำที่ลูกน้องเกรงใจ
- ในภาษาอังกฤษ: คุณรู้สึกเหมือนกลับไปเป็น “เด็ก 5 ขวบ” ที่เรียบเรียงประโยคไม่ถูก ไม่กล้าสบตา

ความแตกต่างนี้สร้างความอึดอัด จนคุณเลือกที่จะสร้างเกราะป้องกันด้วยการ “ไม่พูด” ตีกว่าพูดออกไปแล้วดู “Unprofessional” หรือกลัวลูกน้องเอาไปนินทาว่า “หัวหน้าเก่งแต่เทคนิค แต่ภาษาไม่ได้เรื่อง”

ผลกระทบที่แพงกว่าค่าคอร์สภาษาอังกฤษ

การติดอยู่ใน Glass Ceiling นี้นานเกินไป ส่งผลเสียมากกว่าที่คุณคิด :

- Career Stagnation : ตำแหน่ง C-Level หรือ Regional Role ต้องการ Communication Skill มากกว่า Technical Skill ถ้าคุณสื่อสาร Vision ไม่ได้ คุณก็ไปต่อไม่ได้
- Lost Trust : ชาวต่างชาติมักเชื่อมโยง “ความคล่องแคล่วทางภาษา” กับ “ความสามารถในการทำงาน” (แม้มันจะไม่เกี่ยวข้องกัน 100% ก็ตาม) การที่คุณเงียบ ทำให้เขาตีความว่าคุณ “ไม่มีไอเดีย”

ทางออก เปลี่ยนจาก “คนใบ้” เป็น “Global Leader”

การแก้ปัญหานี้ ไม่ใช่การกลับไปนั่งท่อง กริยา 3 ช่อง สำหรับการตัดสินใจ เรียนภาษาอังกฤษ เป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุดที่สุด แต่ครั้งนี้ต้องเน้นการ “Reskill Mindset & Executive Presence”

1. เลิกแปล เลิกเป๊ะ (Focus on Message, not Grammar) : เปลี่ยนโฟกัสจากการ “พูดให้ถูกไวยากรณ์” เป็น “พูดให้ได้ผลลัพธ์ (Impact)”
2. ใช้ Executive Vocab : เรียนรู้ชุดคำศัพท์ที่พูดแล้วดูแพง ดูเป็นผู้นำ โดยไม่ต้องใช้ประโยคซับซ้อน (เช่น ใช้ Clarify แทน Tell me more)
3. Safe Environment Practice : ฝึกในที่ที่ปลอดภัย (High Privacy) กับ Coach ที่เข้าใจ Business Context เพื่อทลายกำแพงความกลัว ก่อนลงสนามจริง

“อย่าปล่อยให้ภาษาอังกฤษ เป็นเพดานกั้นความสำเร็จของคุณอีกต่อไป”

รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง

ที่มา : <https://speakup.ac.th/blog-speak-link-a-leader/>

เคยไหม? นั่งอยู่ในห้องประชุม Global Meeting ที่เต็มไปด้วยผู้บริหารระดับสูง กราฟในเมื่อนั้นคุณเป็นคนทำ ตัวเลขทุกตัวคุณรู้จักที่สุด แต่เมื่อถึงเวลาต้อง Debate หรือแสดงวิสัยทัศน์ คุณกลับเปิดโหมด “Silent Mode”

- ได้แต่พยักหน้า (Nodding) และพูดแค่ “Yes, I agree.”
- เจ็บใจที่สุดคือเห็น “รุ่นน้อง” หรือคนที่ “เก่งน้อยกว่า” แย่งซีนไปพูด นำเสนอไอเดีย (ที่จริงๆ ดีกว่าของคุณ) แต่เขาก็กลับ

ได้รับคำชมและความก้าวหน้าเพียงเพราะเขา “Speak Up” ได้คล่องกว่า นี่ไม่ใช่เรื่องของความสามารถในการทำงาน แต่มันคือ “The English Glass Ceiling” (เพดานแก้วทางภาษา) ที่กำลังกีดทับเงินเดือนและตำแหน่งของคุณอยู่ จนทำให้หลายคนเริ่มมองหาที่เรียนภาษาอังกฤษ เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างจริงจัง

ทำไมเราถึงพูดภาษาอังกฤษไม่ได้?

3 สาเหตุทางจิตวิทยาที่ทำให้คนเก่งส่วนใหญ่ “ปากหนัก” แม้จะเรียนภาษาอังกฤษมาทั้งชีวิต

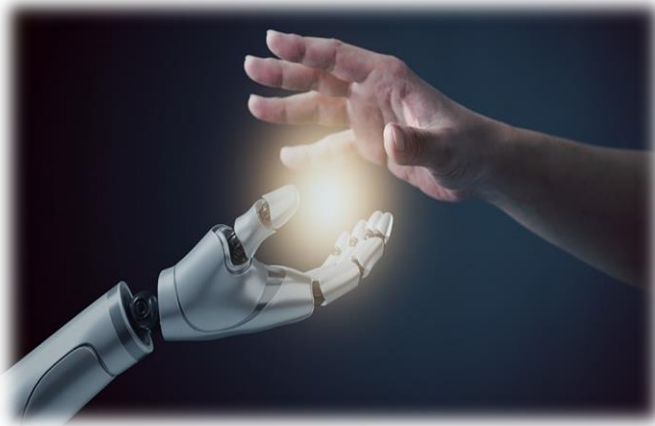
1. Cognitive Overload (สมองล้าจากการแปล) : การพยายามแปลไทยเป็นอังกฤษในหัว พร้อมกับการคิดกลยุทธ์ธุรกิจ ทำให้สมองประมวลผลไม่ทัน จนเลือกที่จะ “เงียบ” เพื่อความปลอดภัยจากการพูดผิด

2. Perfectionism Paralysis (กับดักความสมบูรณ์แบบ) : ผลพวงจากระบบการศึกษาไทยที่เน้นจับผิด Grammar ทำให้ผู้ใหญ่วัย Gen Y กลัวการพูดผิด เพราะกลัวจะดู “ไม่ฉลาด” ในสายตาลูกน้องหรือเจ้านาย

3. The Imposter Syndrome (โรคคิดว่าตัวเองไม่เก่งจริง) : เมื่อทักษะการสื่อสาร “ไม่เท่ากับ” ระดับความคิด (Intellect) จะเกิดความรู้สึก “ตัวเล็กลง” (Inferiority) ทำให้สูญเสียความมั่นใจในความเป็นผู้นำทันที

รู้ทันโลก

คำเตือนจาก Goldman Sachs "เมื่อ AI ไม่ได้มาเพื่อลดต้นทุน แต่งานก็หายไปอยู่ดี"



ในช่วงปลายปี 2025 บริษัทยักษ์ใหญ่ 2 แห่ง ในอเมริกาอย่าง UPS และ Amazon ได้ประกาศลดจำนวนพนักงานลงอย่างมีนัยสำคัญ UPS ตัดพนักงานไปแล้วประมาณ 34,000 ตำแหน่ง และวางแผนจะปลดอีก 14,000 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้บริหาร ขณะที่ Amazon ประกาศอีกว่าจะลดพนักงานองค์กร 14,000 ตำแหน่ง คิดเป็น 4% ของกำลังคน ในส่วนนี้ แม็แอนดี จาสซี (Andy Jassy) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ของ Amazon กล่าวว่า การปรับโครงสร้างครั้งนี้เกี่ยวข้องกับ "วัฒนธรรมองค์กร" มากกว่าการลดต้นทุน แต่เอกสารภายในของ Amazon กลับเปิดเผยว่าแผนกหุ่นยนต์ของบริษัทตั้งเป้าให้ระบบอัตโนมัติจัดการงานได้ถึง 75% ซึ่งอาจหมายถึงการหลีกเลี่ยงการจ้างงานหลายแสนตำแหน่งในอนาคต

ภาพรวมนี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่กำลังเกิดขึ้นในตลาดแรงงานอเมริกา ซึ่งตรงกับรายงานล่าสุดจาก Goldman Sachs ที่ชี้ว่าแม้บริษัทต่างๆ จะอ้างว่าไม่ได้นำปัญญาประดิษฐ์มาใช้เพื่อลดต้นทุน แต่การสูญเสียงานก็เป็นเรื่องที่น่ากังวลไม่ได้ บริษัทอเมริกานมองหาผลผลิต ไม่ใช่การลดต้นทุน รายงานของ Goldman Sachs ที่เผยแพร่เมื่อเดือนตุลาคม 2025 ซึ่งสำรวจความคิดเห็นจากนักการธนาคารของบริษัทจำนวน 105 คน ผู้ให้บริการลูกค้าในหลากหลายอุตสาหกรรม เผยให้เห็นมุมมองที่น่าสนใจ บริษัทใหญ่ในอเมริกากำลังใช้ AI เพื่อเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้เป็นหลักไม่ใช่เพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยเกือบครึ่งหนึ่งของลูกค้าธนาคารใช้เทคโนโลยีนี้เพื่อขับเคลื่อนการเติบโต เทียบกับเพียงหนึ่งในห้าที่ใช้เพื่อลดต้นทุน

นักการธนาคารเหล่านี้คาดการณ์ว่าจำนวนพนักงานจะลดลง 4% ในหนึ่งปีข้างหน้า และลดลงมากขึ้นถึง 11% ภายใน 3 ปี แยน ฮัทซิวส (Jan Hatzius) หัวหน้านักเศรษฐศาสตร์ของ Goldman Sachs และทีมวิเคราะห์ของเขาเขียนในบันทึกเมื่อตุลาคม 2025 ว่า "อัตราการเพิ่มขึ้นที่ค่อนข้างรวดเร็วของการนำไปใช้และการลดจำนวนพนักงานที่คาดหวังใน 3 ปีข้างหน้านี้ แสดงให้เห็นว่าผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานอเมริกาอาจมาถึงเร็วกว่าที่คาดไว้"

การคาดการณ์การสูญเสียงานของ Goldman Sachs สะท้อนถึงการนำ AI ไปใช้อย่างรวดเร็ว โดยบริษัทต่างๆ นักการธนาคารของ Goldman รายงานว่า 37% ของลูกค้ากำลังใช้ AI ในการผลิตปกติแล้ว ซึ่งสูงกว่าการสำรวจล่าสุดของ Census Bureau ที่แสดงอัตราการนำไปใช้ที่ 9.9% อย่างมีนัยสำคัญ

World Economic Forum คาดการณ์ว่างานจำนวน 92 ล้านตำแหน่งอาจสูญหายภายในปี 2030 แต่ก็ชี้ให้เห็นว่าอีก 170 ล้านตำแหน่งอาจถูกสร้างขึ้นเมื่อบทบาทใหม่ๆ เกิดขึ้น

นักวิเคราะห์ของ Goldman Sachs สรุปว่า "อัตราการนำไปใช้ในปัจจุบันและที่คาดหวังที่ค่อนข้างสูงสำหรับบริษัทอเมริกา และการลดจำนวนพนักงานที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ สนับสนุนมุมมองที่เรายึดถือมานานว่า AI กำลังจะสร้างผลกระทบที่เปลี่ยนแปลงโฉมหน้าต่อตลาดแรงงานและเศรษฐกิจ"

สิ่งที่ชัดเจนคือการปฏิวัติ AI ไม่ใช่เรื่องของอนาคตอีกต่อไป แต่กำลังเกิดขึ้นจริงในตอนนี้ คำถามไม่ใช่ว่างานจะหายไปหรือไม่ แต่คือใครจะปรับตัวได้ทันและใครจะตามไม่ทัน



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
ที่มา : <https://prachatai.com/journal/2025/11/115639>

Smart DOE

ผู้บริหารได้กิน เข้าพบ “ตรีษฐ” เพื่อขอบคุณ พร้อมขอภัยเหตุพิพาทแรงงาน ไกล่เกลี่ยจบแฮปปี้!



นายสีโทมู คุริฮาระ ประธานบริษัทไตกิน อินด์สทริส (ประเทศไทย) จำกัด และคณะ เข้าพบนางสาวตรีษฐ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อขอบคุณ พร้อมขอภัยต่อเหตุการณ์ข้อพิพาทระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงาน โดยนางสาวตรีษฐ กล่าวว่า ได้ติดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด และขอแสดงความยินดีที่ทุกฝ่ายสามารถเจรจาและบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ด้วยดี พร้อมทั้งขอบคุณบริษัทที่มีนโยบายให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันของทุกฝ่าย โดยเฉพาะในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่มีความท้าทายในปัจจุบัน ซึ่งการที่บริษัทให้ความสนใจและดูแลผู้ใช้แรงงานถือเป็นเรื่องที่น่าชื่นชม และเหตุการณ์ที่ผ่านมาเป็นสิ่งที่กระทรวงแรงงานมีความห่วงใยเป็นอย่างยิ่ง จึงได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

“กระทรวงแรงงานพร้อมให้การสนับสนุนบริษัทในทุกมิติ ด้านแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความมั่นคงในการประกอบธุรกิจควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงาน พร้อมยืนยันว่ากระทรวงแรงงาน จะทำหน้าที่เป็นกลไกกลางในการประสานความร่วมมือระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์แรงงานที่เข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างยั่งยืนในระยะยาว” นางสาวตรีษฐ กล่าว

ด้านนายสีโทมู คุริฮาระ ประธานบริษัทฯ กล่าวว่า บริษัทขอภัยต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งอาจทำให้หลายฝ่ายเกิดความไม่สบายใจ พร้อมระบุว่า ด้วยความร่วมมือและความเข้าใจจากทุกภาคส่วน จึงทำให้สถานการณ์สามารถคลี่คลายลงได้ด้วยดี ทั้งนี้ ได้กล่าวขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี ที่พยายามทำความเข้าใจนโยบายของบริษัท และสามารถสื่อสารกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเจรจา จนสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บริษัทจะยังคงสามารถดำเนินธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืนในประเทศไทยต่อไป และเหตุการณ์ครั้งนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากยิ่งขึ้น



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
ที่มา : <https://www.thailandplus.tv/archives/982059>



“ตรีบุข” มอบที่ปรึกษา ให้กำลังใจพร้อมส่งแรงงานไทยกว่า 100 คน ไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล



นางสาวตรีบุข เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้ ดร.ยุทธนา ศรีตะบุตร ประธานคณะที่ปรึกษา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มอบโอวาทและให้กำลังใจแก่แรงงานไทย 112 คน ที่จะเดินทางไปทำงานภาคเกษตรในรัฐอิสราเอล ภายใต้โครงการความร่วมมือไทย - อิสราเอล (TIC) โดยนายสมชาย มรกตศรีวรรณ อธิบดีกรมการจัดหางาน ได้มอบหมายให้นายสนธยา กาลาศรี ผู้ตรวจราชการกรม กรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ร่วมส่งและให้กำลังใจ ณ อาคารผู้โดยสารขาออก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ

ดร.ยุทธนา ศรีตะบุตร ประธานคณะที่ปรึกษา รวบรวมแรงงาน กล่าวว่า นางสาวตรีบุข เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญต่อการสร้างโอกาสให้แรงงานไทย ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อการมีงานทำ เพิ่มรายได้ ให้ครอบครัว และนำรายได้เข้าประเทศ ในวันนี้กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดจัดส่งแรงงานไทย จำนวน 112 คน ไปทำงานภาคเกษตร ในรัฐอิสราเอล ภายใต้โครงการความร่วมมือไทย - อิสราเอล เพื่อการจัดหางาน (Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers : TIC) โดยแรงงานไทยดังกล่าวจะเดินทางไปทำงานกับนายจ้าง ในกิจการภาคเกษตร เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ทางเกษตรที่รับจากการทำงานเพื่อกลับมาพัฒนาประเทศ และประกอบอาชีพของตนเอง ภายหลังจากครบสัญญาโดยมีระยะเวลาการจ้างงาน 2 ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างได้อีก 3 ปี 3 เดือน รวมเป็นไม่เกิน 5 ปี 3 เดือน

“ผมขอให้ทุกท่านตั้งใจทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ปฏิบัติตนตามกฎหมายและวัฒนธรรมของรัฐอิสราเอล ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สิ่งมีเงินมา และการพนันทุกชนิด ที่สำคัญคือต้องวางแผนการออมเงิน เพื่อให้มีรายได้ส่งกลับมาต่อยอดการทำงานในประเทศไทย หลังจากเสร็จสิ้นสัญญาจ้างและขอให้ทุกท่านทำงานในต่างประเทศด้วยความสำเร็จ ราบรื่น มีความสุข มีสุขภาพแข็งแรง และเดินทางโดยสวัสดิภาพ” ดร.ยุทธนา กล่าว

ด้านนายสนธยา กาลาศรี ผู้ตรวจราชการกรม กล่าวว่า นายสมชาย มรกตศรีวรรณ อธิบดีกรมการจัดหางาน มอบหมายให้ร่วมส่งและให้กำลังใจแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานภาคเกษตรในรัฐอิสราเอล โดยแรงงานไทยทั้งหมดที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะได้รับการอบรมก่อนเดินทางกับกรมการจัดหางาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานไทยมีความรู้เข้าใจ ทราบเงื่อนไขตามสัญญาจ้างงาน สภาพการจ้าง และขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี รวมทั้งรู้ช่องทางขอความช่วยเหลือ ทราบสิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองคนหางานตามกฎหมาย สามารถไปทำงานด้วยความมั่นใจ และมีความพร้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ทางโทรศัพท์หมายเลข 02-245-0978 หรือที่สายด่วนกระทรวงแรงงาน โทร.1506 กด 2 กรมการจัดหางาน



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

ตรีษฐ มอบอธิตี กกจ. ดันแรงงานไทยไปต่างประเทศ ขับเคลื่อนนโยบาย คนไทยต้องมึงงานทำ จับมือเอกชนขยายตลาด - ดูแลคุณภาพชีวิต



นางสาวตรีษฐ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้ นายสมชาย มรกตศรีวรรณ อธิบดีกรมการจัดหางาน มอบนโยบายด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศประจำปี 2569 โดยมีผู้บริหารกระทรวงแรงงานร่วมเป็นเกียรติ นางสาวทิพวรรณ ธงศรี ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กล่าวรายงาน และนายบัญชา ยืนยงจงเจริญ รองอธิบดีกรมการกงสุล เป็นวิทยากรพิเศษบรรยายให้ความรู้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ กว่า 300 คน ณ ห้องแกรนด์บอลรูม รัชดา ชั้น 3 โรงแรมดิเอมเมอร์ลด์ รัชดา กรุงเทพฯ

นายสมชาย กล่าวว่า กระทรวงแรงงาน ภายใต้การกำกับดูแลของนางสาวตรีษฐ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีนโยบายสำคัญในการส่งเสริมให้ “คนไทย ต้องมึงงานทำ” ควบคู่กับการสร้างโอกาสให้แรงงานไทยมึงงานทำในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานไทยและครอบครัว โดยได้เร่งผลักดันนโยบายเร่งด่วน (Quick Big Win) ตั้งเป้าจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกว่า 50,000 อัตรา ภายใน 4 เดือน ยกกระดับแรงงานไทยให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ พัฒนาทักษะใหม่ (New Skills) โดยเร่งขยายตลาดแรงงานต่างประเทศ และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ - เอกชน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน ซึ่งการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศเป็น 1 ใน 5 นโยบายหลักของกระทรวง ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบริษัทจัดหางานในการผลักดันการจัดส่งแรงงาน พร้อมทั้งขยายตลาดแรงงานในประเทศที่มีทักษะสูง ติดตามสภาพการทำงานและความปลอดภัยของแรงงาน ตลอดจนพัฒนาทักษะและความสามารถด้านภาษาของกำลังแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ

นายสมชาย กล่าวต่อว่า กรมการจัดหางาน มีภารกิจสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานในต่างประเทศ ในปี 2568 ได้จัดส่งแรงงานไทย จำนวนมากกว่า 110,000 คน พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 30.33 หรือ 33,379 คน เดินทางไปทำงานในต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางาน ถือว่าภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จึงได้เตรียมแผนเร่งรัดขับเคลื่อนการส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศให้ได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ที่ส่งออกแรงงานได้ เพื่อให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นธรรมและคุ้มครองสิทธิแรงงานไทย เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศกับนานาชาติได้อีกทางหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้คนหางานได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งจากการมึงงานทำที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถสร้างรายได้ส่งกลับประเทศไทยไม่น้อยกว่า 200,000 ล้านบาทต่อปี รวมทั้งนำความรู้และเทคโนโลยีที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศมาพัฒนาประเทศไทยต่อไป

ทั้งนี้ คนหางานที่สนใจต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สามารถติดต่อได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 หรือสายด่วนกระทรวงแรงงาน โทร 1506 กด 2 กรมการจัดหางาน



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

อาชีพมั่นคง

“การทอผ้าบ้านเขาเต่า” อาชีพพระราชทานของ สมเด็จพระพันปีหลวง



“กลุ่มสตรีทอผ้าบ้านเขาเต่า” ยังคงสืบสานอาชีพพระราชทานของสมเด็จพระพันปีหลวง มานานกว่า 60 ปี ทรงส่งครูมาฝึกอาชีพให้ชาวบ้านจนชำนาญ อีกทั้งในระยะแรกยังส่งรถยนต์หลวงนำผ้าทอสำเร็จแล้วไปส่งจำหน่าย และขนส่งวัตถุดิบมาให้ จนสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ได้อย่างยั่งยืนมาจนถึงปัจจุบัน

นางณัฐภาณุกาญจน์ เอี่ยมสำอางค์ และน.ส.ฉัญจรดา พลอยชมพู ผจก.ศูนย์หัตถกรรมทอผ้าบ้านเขาเต่า กล่าวว่า “ศูนย์หัตถกรรมทอผ้าบ้านเขาเต่า” เดิมใช้ชื่อศูนย์อบรมทอผ้าบ้านเขาเต่าอันเนื่องมาจากพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงส่งเสริมให้ราษฎรมีอาชีพเสริมจากการทอผ้าฝ้ายด้วยก็กระตุก เพราะช่วงมรสุมที่มีคลื่นลมแรงนั้น ชาวประมงในหมู่บ้านที่มีอาชีพประมงเรือเล็กไม่สามารถออกไปหาปลาได้ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงชักชวนให้หญิงชาวบ้านหัดทอผ้าฝ้ายเพื่อเป็นอาชีพเสริม จึงโปรดเกล้าฯ ให้จัดหาครูจากจังหวัดราชบุรีมาสอนทอผ้า ย้อมสี ออกแบบลายผ้า การตัดเย็บพร้อมจัดหาอุปกรณ์ทอผ้าและเครื่องใช้ต่างๆ อาศัยได้ทุนศาลา วัดเขาเต่า ในการฝึกทอ นับตั้งแต่ พ.ศ.2508 ลูกหลานชาวประมงบ้านเขาเต่าจึงได้เริ่มต้นอาชีพทอผ้า จากสตรีชาวบ้านครอบครัวประมงที่ไม่มีพื้นฐานด้านการทอผ้ามาก่อน เริ่มจากศูนย์ใช้เวลาอยู่เกือบปี ก็ฝึกฝนจนเก่งและชำนาญ เริ่มจากทอผ้าขาวม้าจะเป็นผ้านุ่ง ผ้านุ่ง ผ้ามืน ในระยะแรก พระองค์ท่านยังรับสั่งให้รถยนต์หลวงรับผ้าที่ชาวบ้านทอสำเร็จ นำไปส่งขายที่จังหวัดราชบุรี และขากลับยังให้ขนฝ้ายและวัตถุดิบการทอผ้ามาให้ชาวบ้านด้วย จนกระทั่งปัจจุบัน กลุ่มสตรีทอผ้าบ้านเขาเต่าสามารถพัฒนาฝีมือทั้งการทอ การย้อมสี และการออกแบบได้อย่างมีเอกลักษณ์เป็นสินค้าขึ้นชื่อของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากแรกเริ่มที่กลุ่มสตรีทอผ้าเป็นอาชีพเสริม ตอนนี้เป็นอาชีพหลัก สร้างรายได้ได้อย่างยั่งยืน

ที่สำคัญโครงการนี้ยังเป็นพระราชกรณียกิจด้านการส่งเสริมอาชีพหัตถกรรมให้แก่ราษฎรแห่งแรกที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ทรงริเริ่มขึ้น

ในปี พ.ศ.2509 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เสด็จฯ มาทรงเยี่ยมศูนย์ฝึกอบรมทอผ้าบ้านเขาเต่า พระราชทานรางวัลเหรียญทองคำให้แก่นักเรียนทอผ้าที่มีความขยัน จำนวน 13 ราย โดยหนึ่งในนักเรียนทอผ้าที่ได้รับเหรียญทองคำ ครั้งนั้นคือ ป้าแสบ หรือ นางณัฐภาณุกาญจน์ เอี่ยมสำอางค์ ปัจจุบัน อายุ 76 ปี ดำรงตำแหน่ง ประธานกลุ่มสตรีทอผ้าบ้านเขาเต่า เสาหลักสำคัญที่ยังสืบสานอาชีพที่ทรงพระราชทานมานานกว่า 60 ปี และส่งต่ออาชีพให้รุ่นลูก รุ่นหลาน และคนรุ่นใหม่ได้ต่อยอดมีอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

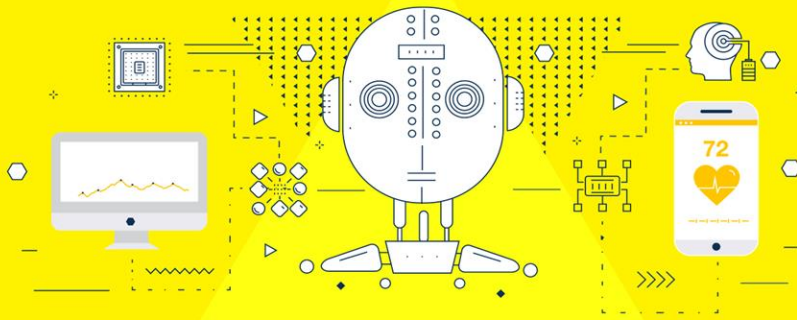
ป้าแสบ เล่าว่า ได้มีโอกาสถวายผ้าฝ้ายทอมือเขาเต่า ให้สมเด็จพระพันปีหลวงถึง 2 ครั้ง ความรู้สึกที่มีต่อพระองค์ท่านหาที่สุดมิได้ รักพระองค์มาก รักโดยที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ รักแบบชื่นชมและบูชาทั้งสองพระองค์ ท่านเป็นทั้งพ่อทั้งแม่ เป็นทั้งผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่พระองค์ท่านให้มา ทำให้เขาเต่าทุกคนได้มีอาชีพมีรายได้กินดีอยู่ดีมาจนถึงทุกวันนี้ รู้สึกปลาบปลื้มเป็นล้นพ้น จึงส่งลูกส่งหลานให้ทำอาชีพนี้ต่อไป ถึงแม้พระองค์ท่านจะทรงเสด็จสวรรคตไปแล้ว ก็ขอให้ทำต่อไป



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
ที่มา : <https://mgronline.com/local/detail/9680000103000>

ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

เทคโนโลยี AI มีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ และแรงงานต้องเตรียมพร้อมปรับตัวอย่างไร



เทคโนโลยี AI มีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ และ แรงงานต้องเตรียมพร้อมปรับตัวอย่างไร

คำถามในด้านเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในศตวรรษที่ 21 คือเราควรเตรียมตัวอย่างไรกับปัญหาปริมาณคนต้องการทำงานมากกว่าตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครในตลาดแรงงาน เพราะในศตวรรษที่ 21 นี้อุตสาหกรรมหลายอย่างเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานไปค่อนข้างมาก เป็นผลมาจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่สามารถเข้ามาทำงานแทนมนุษย์ได้เกือบทุกอย่างหรืออาจจะดีกว่าในงานหลายอย่าง คำถามนี้เป็นคำถามเดียวกันที่คนในศตวรรษที่ 20 ต้องหาคำตอบในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 2 และยุคที่ 3 คนในยุคนั้น ต่างก็กังวลว่าเครื่องจักรและคอมพิวเตอร์จะก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานเป็นจำนวนมาก แต่ที่ผ่านมามีสิ่งที่มนุษย์หาคกลับไม่เคยเกิดขึ้นเพราะเมื่อตำแหน่งงานเดิมล้าสมัยไปก็จะถูกแทนที่ด้วยตำแหน่งงานใหม่นั้นเป็นเพราะทักษะของมนุษย์มักจะทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีกว่าเครื่องจักรและคอมพิวเตอร์อยู่เสมอ ซึ่งในยุคนี้สำนักวิจัยหลายแห่งก็ได้มีการคาดการณ์ว่าการนำเอาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมสมัยใหม่จะสามารถสร้างตำแหน่งงานให้เพิ่มขึ้นมากกว่าในอดีต ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของบริษัท ไพร์ซฮอเวอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปไอเอส จำกัด (PwC) ที่รายงานว่า ในระหว่างปี ค.ศ.2017 ถึง ค.ศ.2037 จะมีงานมากกว่า 7 ล้านตำแหน่งที่จะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี AI แต่อย่างไรก็ตามมันจะนำไปสู่การสร้างงานในรูปแบบใหม่ถึง 7.2 ล้านงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มสุทธิ 200,000 งาน

สาเหตุของการคาดการณ์ว่าตำแหน่งงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเป็นเพราะว่าบริษัทส่วนใหญ่ยังมีความต้องการจ้างงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานโดยคนกับการใช้เทคโนโลยี AI เพราะเทคโนโลยี AI มีจุดแข็งที่มนุษย์ไม่สามารถแข่งขันได้ เช่น ความเร็ว ความแม่นยำในการคำนวณ ฯลฯ ในขณะที่มนุษย์เองก็มีจุดที่เหนือกว่า เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การตัดสินใจ การรับรู้ ฯลฯ ซึ่งถ้าบริษัทได้มีการรวมจุดแข็งของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับมนุษย์แล้วนำมาเสริมกัน ผลลัพธ์ที่ได้ย่อมสามารถทำให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น และรายงานของบริษัทที่ปรึกษางานชื่อดังอย่าง Accenture ก็สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวเพราะพบว่าในปีที่ผ่านมาการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ร่วมกับมนุษย์มีผลทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 ในระหว่างปี 2020

จากการติดตามบริษัทที่มีการจ้างงานเป็นจำนวนมากในแต่ละปีทั่วโลก พบว่าบริษัทหลายแห่งได้มีการนำเอาเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้กับธุรกิจทำให้รายได้ของธุรกิจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งนี้เองที่ทำให้บริษัทเกิดความเชื่อมั่นและนำไปสู่ความต้องการจ้างพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาและดูแลรักษา เทคโนโลยี AI เพิ่มขึ้น โดยบริษัทเหล่านั้นคาดหวังว่า หากบริษัทมีการใช้เทคโนโลยี AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้บริษัทสามารถมีผลประกอบการที่ดีขึ้น จนก่อให้เกิดการจ้างงานในตำแหน่งงานอื่นเพิ่มเติม ตามตัวอย่างอุตสาหกรรมที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแล้วก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มดังนี้

1.AI ในอุตสาหกรรมการค้าด้านการขายและการตลาด ในช่วงที่ผ่านมาการขายสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม E-commerce ที่มีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งการขายในลักษณะนี้ บริษัทที่เข้ามาขายสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม E-commerce ล้วนแต่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฐานข้อมูลลูกค้าของตนที่มีทั้งความใหญ่ของขนาดและมีรูปแบบที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยมนุษย์แบบเดิมย่อมไม่สามารถทำได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องนำเอาเทคโนโลยี AI มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ทำให้บริษัทเหล่านี้จำเป็นต้องเพิ่มพนักงานและทีมขายที่มีศักยภาพในการนำเอา AI มาใช้เพิ่มยอดขายให้มากขึ้นด้วย ดังนั้นการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ช่วยทำให้บริษัทสามารถเติบโตได้อย่างก้าวกระโดดเพราะ AI เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และวิเคราะห์ข้อมูลได้จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ทำให้บริษัทต่างๆ สามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ดีขึ้น นอกจากนี้เทคโนโลยี AI ยังสร้างโอกาสในการหาลูกค้าใหม่เข้ามายังบริษัท โดยเมื่อบริษัทเติบโตขึ้นย่อมนำมาซึ่งการขายขนาดใหญ่และเพิ่มจำนวนจ้างงานที่มากขึ้นตามมา

2.AI ในอุตสาหกรรมการผลิต การเพิ่มขึ้นของการนำเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้ในหุ่นยนต์การผลิต ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะมีการประยุกต์ใช้หุ่นยนต์อย่างกว้างขวาง ดังนั้นจะมีหุ่นยนต์ที่ใช้ AI ในการควบคุมเข้ามาสู่ตลาดเป็นจำนวนมาก ทำให้ความต้องการจ้างงานวิศวกรหุ่นยนต์ที่มีทักษะด้าน AI เพิ่มขึ้นไปด้วย

3.AI ในอุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพ บทบาทของ AI ในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสุขภาพจากผลการประเมินของ PwC พบว่าการนำ AI ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสุขภาพนั้น มีส่วนสำคัญในการเพิ่มการจ้างงานเกือบ 1 ล้านตำแหน่ง โดยตำแหน่งงานเหล่านี้จะเข้ามามีบทบาทในระบบนิเวศของการดูแลสุขภาพแบบครบวงจร เช่น ผู้ให้บริการจัดมื้ออาหารตามคำแนะนำของ AI ผู้ให้บริการแนะนำการออกกำลังกายตามที่ AI กำหนด เป็นต้น ดังนั้นการนำ AI เข้าสู่ระบบนิเวศของการดูแลสุขภาพจะช่วยลดความจำเป็นของผู้ป่วยในการเดินทางไปพบแพทย์และพยาบาล แต่กลับเพิ่มจำนวนผู้ให้บริการดูแลสุขภาพในหลากหลายระดับ โดยผู้ให้บริการดูแลสุขภาพสามารถออกแบบการดูแลสุขภาพให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเทคโนโลยี AI

4.AI ในอุตสาหกรรมเกม อุตสาหกรรมการเล่นเกมนำเทคโนโลยี AI มาใช้อย่างกว้างขวาง โดยบทบาทของ AI มีตั้งแต่กระบวนการออกแบบเกมและกระบวนการพัฒนาเกม ตลอดจนการบำรุงรักษาเกม โดย AI มีบทบาทสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับบริษัทเกม



ดังนั้นบริษัทผู้ผลิตเกมจึงได้มีการลงทุนผลิตเกมด้วยเงินทุนจำนวนมาก ทำให้มีความต้องการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญด้าน AI จำนวนมากเช่นกัน

5.AI ในอุตสาหกรรมขนส่ง ปัจจุบันมีการนำเอาเทคโนโลยี AI มาใช้ในระบบขนส่งอัตโนมัติเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และระบบขนส่งอัตโนมัติก็กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมนี้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น บริษัท Uber และ บริษัท Google ได้มีการลงทุนหลายล้านดอลลาร์ในเทคโนโลยีรถยนต์และรถบรรทุก ที่ขับเคลื่อนด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยี AI ซึ่งการขนส่งด้วยระบบอัตโนมัติถือได้ว่าเป็นแหล่งจ้างงานจำนวนมากสำหรับวิศวกร AI และผู้เชี่ยวชาญด้าน Machine Learning

6.AI ในอุตสาหกรรมบริการด้านการเงิน จากข้อมูลประกาศการจ้างงานพบว่าบริษัทผู้ให้คำปรึกษาด้านการเงิน เช่น ธนาครหรือ วาณิชธนกิจ (Investment Banking) ต่างมีความต้องการจ้างงานวิศวกร AI ให้เข้ามาพัฒนาระบบของตนเองให้สามารถระบุรูปแบบการทำธุรกรรมที่ผิดปกติเพื่อลดการฉ้อโกงระบบลง นอกจากนี้อุตสาหกรรมบริการด้านการเงินยังต้องการนำเอา AI มาใช้เพื่อตรวจสอบคำขอสินเชื่อหรือการทำธุรกรรมที่น่าสงสัยโดยการจัดการระบบการรักษาความปลอดภัยในตลาดทางการเงิน ซึ่งสถานการณ์การจ้างงานผู้เชี่ยวชาญด้าน AI ในบริษัทการเงินถือได้ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่เติบโตอย่างมากทั้งในระยะนี้และระยะต่อไป

7.AI ในภาคการศึกษา จากรายงานล่าสุดของ PwC พบว่าในอุตสาหกรรมด้านการศึกษา มีการเปิดรับการจ้างงานเพิ่มเกือบ 200,000 ตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมศึกษากำลังเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการเรียนรู้ดั้งเดิมที่อยู่ในรูปแบบ Offline ไปสู่การเรียนรู้ในรูปแบบ Online Learning อย่างช้าๆ แนวคิดเรื่องการพัฒนาเนื้อหาอัจฉริยะที่เหมาะสมกับการเรียนรู้เฉพาะบุคคล จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์

ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการเรียนรู้ในอนาคตและจากการศึกษาของ eSchool News ได้ระบุไว้ว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI ในภาคการศึกษาจะเพิ่มขึ้นถึง 47.5% ภายในปี 2021 ทำให้อุตสาหกรรมการศึกษา จำเป็นอย่างมากที่จะต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญด้าน AI และ Machine Learning

8.AI ในอุตสาหกรรมบันเทิง อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีการนำเอาเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้อย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทผู้ให้บริการ VDO Steaming แต่ละแห่งล้วนแต่ได้มีการนำเอาศักยภาพของเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และดึงดูดผู้บริโภคให้สนใจซื้อบริการของตัวเองอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น Spotify, Amazon Prime, Netflix และ Hulu ที่มีการใช้ AI ในการระบุพฤติกรรมในการเสฟสื่อของผู้บริโภคผ่านอัลกอริทึมของ AI โดย AI จะทำหน้าที่ช่วยแนะนำสื่อที่เหมาะสมสำหรับผู้บริโภค ดังนั้นความต้องการจ้างงานพนักงานด้าน AI ของบริษัทเหล่านี้ต่างก็มีความเติบโตอย่างต่อเนื่อง



นอกจากอุตสาหกรรมข้างต้น การเติบโตของเทคโนโลยี AI ในฐานะผู้ช่วยเสมือนดิจิทัลอัจฉริยะ เช่น Google Assistant Siri Alexa และ Bixby กำลังมีความฉลาดเพิ่มขึ้นและเป็นที่ต้องการใช้งานเพิ่มขึ้น โดยบริษัทไอทีระดับโลก เช่น Apple Google Samsung และ Amazon ต่างทุ่มเงินหลายพันล้านดอลลาร์เพื่อที่จะทำให้ผู้ช่วยเสมือนดิจิทัลอัจฉริยะทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยงานของผู้ช่วยเหล่านี้จะสามารถเรียนรู้พฤติกรรมและกิจวัตรประจำวันของเจ้าของ รวมถึงสามารถจดจำเสียงพูดและทำการแจ้งเตือนนัดหมายต่างๆ ให้เจ้าของได้ทราบ นอกจากนี้ผู้ช่วยเสมือนดิจิทัลอัจฉริยะยังสามารถรายงานประเมินระยะเวลาในการเดินทาง ฯลฯ ซึ่งจากการวิจัยทางการตลาดของบริษัท Zion พบว่า ภายในปี 2025 มูลค่าทางการตลาดของผู้ช่วยเสมือนดิจิทัลอัจฉริยะทั่วโลกจะมีมูลค่าสูงถึง 19.6 พันล้านดอลลาร์ ค่าประมาณนี้บ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่าตลาดงานด้าน AI ยังมีความต้องการอยู่เป็นจำนวนมากตามปริมาณความต้องการของผู้ใช้ในอุตสาหกรรมประเภทนี้

กล่าวโดยสรุป ยุคของการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในธุรกิจกำลังคืบคลานเข้ามาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แรงงานกลุ่มที่จะได้รับผลกระทบโดยตรง คือ กลุ่มที่ยังไม่ตระหนักและไม่ปรับตัวให้พร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้ อาจเนื่องด้วยความเข้าใจตามแบบฉบับดั้งเดิม ความคุ้นชินกับรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นพลวัต และความกลัวการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ส่งผลเชิงลบต่อความพยายามในการฝึกฝน ปรับปรุง และเพิ่มพูนทักษะดิจิทัลเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับ AI ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปได้ รวมถึงการตำหนิและกล่าวโทษว่า AI ทำให้ปัญหาการว่างงานมากขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว AI ไม่ได้สร้างให้เกิดปัญหาการว่างงาน แต่ AI กลับเป็นเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม เพียงแต่ว่าธุรกิจจะต้องลงทุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้าน AI ให้กับแรงงานเพื่อความสำเร็จในอนาคตของธุรกิจ ส่วนตัวแรงงานเอง ก็จะต้องตระหนักถึงความจำเป็นของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อฉกฉวยโอกาสจากงานรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า ทุกคนต้องพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ และจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงจะทำให้ตนเองสามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต



รวบรวมโดย : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง
ที่มา : <https://www.depa.or.th/th/article-view/ai-employment>