บทวิเคราะห์แรงงาน:

AI กับอนาคตของตลาดแรงงานไทย

จัดทำโดย

ดร. เรืองรอง สุวรรณ์การ

ประจำเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

Key Findings:

- **AI สร้างผลกระทบแบบทวิภาค (Dual Impact) โดยเป็นทั้งผู้ช่วยอัจฉริยะและด่านสกัดแรงงานใหม่**
  เทคโนโลยี AI ช่วยเพิ่มผลิตภาพให้แรงงานที่มีประสบการณ์ผ่านการจัดการงานบางส่วนโดยอัตโนมัติ แต่ในขณะเดียวกันก็เข้ามาทดแทนงานประจำระดับเริ่มต้น (Entry-level) ทำให้เทคโนโลยี AI กลายเป็นด่านสกัด (Gatekeeper) ที่คอยสกัดกั้นไม่ให้เด็กจบใหม่ก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานและเริ่มต้นสั่งสมประสบการณ์ได้ง่ายดังเช่นในอดีต
- **การหายไปของงานระดับเริ่มต้นก่อให้เกิดวิกฤตของช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline Gap)**
  เมื่อองค์กรลดการจ้างงานระดับล่าง ระบบเศรษฐกิจจะสูญเสียเวทีในการพัฒนากำลังแรงงานชั้นต้นและกลไกการสั่งสมประสบการณ์เพื่อเลื่อนชั้นงาน ทำให้ในระยะยาวตลาดแรงงานจะเผชิญภาวะขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญและเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาตลาดแรงงานแบบดรัมเบล (Barbell Labour Market) ที่มีความเหลื่อมล้ำสูง ซึ่งประเด็นนี้ถือเป็นความเสี่ยงอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และมีสัดส่วนแรงงานนอกระบบสูงถึงครึ่งหนึ่งของประเทศ
- **ทักษะของมนุษย์ยังเป็นสิ่งจำเป็น ภาคธุรกิจควรเร่งเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่อิงตามทักษะ (Skill-based Management)**
  แม้เทคโนโลยี AI จะพัฒนาไปมาก แต่มนุษย์ในฐานะผู้กำกับดูแลและตัดสินใจ (Human-in-the-Loop) ยังคงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อจัดการกับความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนของผลลัพธ์ และความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล องค์กรธุรกิจจึงควรปรับตัวโดยเปลี่ยนลักษณะงานระดับเริ่มต้นให้เป็นระบบการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี AI (AI-native Apprenticeships) ผ่านการหมุนเวียนงานและการฝึกให้พนักงานประเมินคุณภาพงานของ AI เพื่อรักษาพื้นที่บ่มเพาะประสบการณ์ และร่วมกันสร้างระบบส่งต่อทักษะและพัฒนาทุนมนุษย์ (Talent Pipeline) ก่อนเลื่อนชั้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- **ภาครัฐควรร่วมลงทุนสร้างงานเพื่อการเรียนรู้และเร่งปฏิรูปการศึกษาในเชิงโครงสร้าง**
  นโยบายความคุ้มครองทางสังคมควรเปลี่ยนจากการให้เงินอุดหนุน ไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้เอกชนร่วมลงทุน (Co-investment) เพื่อสนับสนุนตำแหน่งงานเพื่อการเรียนรู้ (Learning Jobs) และการฝึกงานระยะสั้น ควบคู่ไปกับการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Project-based Learning) การบูรณาการทักษะ AI เข้ากับวิชาชีพเฉพาะทาง และขยายโอกาสการเข้าถึงการยกระดับทักษะ (Upskilling) ให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ เพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำกับแรงงานในระบบ และป้องกันความเสียหายเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในระยะยาว

ร่างเอกสารเพื่อการพิจารณาเท่านั้น

1. บทนำ

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Generative AI หรือ ปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์[1] ที่สามารถร่างข้อความ สรุปความ เขียนโค้ด แปลภาษา และสังเคราะห์องค์ความรู้ได้นั้น ได้ก้าวข้ามขีดจำกัดจากการเป็นเพียงเครื่องมือเพิ่มผลิตภาพไปสู่การเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่การที่ AI สามารถทำงานได้มากขึ้นแต่อยู่ที่ความสามารถในการทำงานซึ่งในอดีตเคยเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ และอดีตเคยเป็นโครงสร้างงานประจำที่ช่วยให้แรงงานที่มีประสบการณ์สามารถเพิ่มปริมาณผลงานได้ ผลที่ตามมาในทางเศรษฐกิจคือ การออกแบบงาน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และระบบการฝึกอบรมกำลังถูกสร้างขึ้นในมิติใหม่ ๆ ในเวลาเดียวกัน

บทวิเคราะห์ฉบับนี้มุ่งวิเคราะห์ผลกระทบเชิงโครงสร้างของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีต่อตลาดแรงงาน การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความท้าทายต่อเศรษฐกิจมหภาคของประเทศไทย โดยโครงสร้างการนำเสนอครอบคลุม 7 หัวข้อหลัก ได้แก่ (1) ผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ต่อหน้าที่การงานในลักษณะทวิภาค (Dual Impact) (2) วิกฤตของช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline Gap) และความเสี่ยงต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย (3) ทักษะมนุษย์ที่ไม่อาจทดแทนได้คือกุญแจสู่การอยู่รอดในยุคที่เทคโนโลยี AI เป็นด่านสกัด (4) การปรับตัวของภาคธุรกิจเพื่อป้องกันวิกฤตของช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline) (5) สัญญาณเชิงบวกและโอกาสขององค์กรธุรกิจไทย (6) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม และ (7) บทสรุป โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ต่อหน้าที่การงานในลักษณะทวิภาค (Dual Impact)

การมาของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อทุกระดับการทำงานในทิศทางเดียวกัน แต่ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ในลักษณะทวิภาค (Dual Impact) ซึ่งสร้างผลลัพธ์ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงตามระดับประสบการณ์ของทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ AI ได้เข้ามาสวมบทบาทสำคัญ 2 ประการที่ส่งผลต่อโครงสร้างอาชีพ ดังนี้

2.1 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในฐานะผู้ช่วยที่มีศักยภาพสูง (High-leverage Copilot) สำหรับแรงงานที่มีประสบการณ์ (Experienced Workers หรือ Senior)

จากรายงานหลายฉบับในระดับนานาชาติชี้ให้เห็นว่า ตำแหน่งงานจำนวนมากจะถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมากกว่าที่จะถูกทดแทนทั้งหมด โดย AI จะเข้ามาช่วยจัดการภาระงานบางส่วนโดยอัตโนมัติ ซึ่งช่วยให้แรงงานที่มีประสบการณ์ (Experienced Worker หรือ Senior) สามารถจัดสรรเวลาที่เหลือไปมุ่งเน้นกับงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่ซับซ้อน ช่วยเพิ่มพูนผลิตภาพและยกระดับมูลค่าของงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของคณะทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization: ILO) เกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์ (Generative AI) ที่ระบุอย่างชัดเจนว่า ผลกระทบหลักของ AI คือการเสริมทักษะและศักยภาพ (Augmentation) มากกว่าการทดแทนบทบาทหน้าที่ในสายอาชีพนั้น ๆ อย่างสมบูรณ์แบบ

2.2 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในฐานะด่านสกัด (Gatekeeper) สำหรับผู้เริ่มต้นอาชีพ

ในทางตรงกันข้าม AI กลับกลายเป็นเสมือนด่านสกัดหรืออุปสรรคด่านแรกที่ขวางกั้นไม่ให้ผู้เริ่มต้นอาชีพหน้าใหม่ก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายดังเช่นในอดีต เนื่องจากงานในช่วงเริ่มต้นอาชีพ (Entry-level) ส่วนใหญ่มักเป็นภาระงานที่ต้องทำซ้ำแต่ใช้ความคิดพื้นฐาน เช่น การร่างเอกสาร การวิเคราะห์เบื้องต้น การสื่อสารตามรูปแบบมาตรฐาน และการเขียนโค้ดขั้นต้น เป็นต้น ซึ่งเทคโนโลยี AI สามารถจัดการได้ การศึกษาเชิงประจักษ์ที่ติดตามรูปแบบการนำ Generative AI ไปใช้งาน พบว่าอัตราการจ้างงานในระดับเริ่มต้น (Early-career Employment) ลดลงอย่างมีนัยสำคัญในสายอาชีพที่ AI สามารถปฏิบัติงานแทนได้ ในขณะที่ความ

[1] ปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์ (Generative AI) คือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ประเภทหนึ่งที่เน้นการสร้างผลลัพธ์รูปแบบใหม่จากข้อมูลต้นแบบในฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ในปัจจุบันสามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ สร้าง และออกแบบเนื้อหา ได้หลายด้าน (สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัยฯ คุรุสภา, 2567)

ต้องการจ้างงานกลุ่มผู้มีประสบการณ์กลับยังคงทรงตัว ปรากฏการณ์นี้ตอกย้ำให้เห็นถึงแนวโน้มของเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ (Career Progression) ที่แรงงานหน้าใหม่จะก้าวผ่านจุดเริ่มต้นได้ยากลำบากขึ้นกว่าเดิม

สำหรับบริบทของประเทศไทย ปรากฏการณ์ผลกระทบในลักษณะทวิภาค (Dual Impact) ที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้เป็นเพียงสมมติฐานทางทฤษฎี แต่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่าสภาวการณ์ดังกล่าวได้เกิดขึ้นแล้วอย่างเป็นรูปธรรม ข้อมูลจากงานวิจัยของ ดร. พุทธิพันธุ์ หิรัณยตระกูล และนภพบ ทองระย้า จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดังแสดงในรูปภาพที่ 1 ได้สะท้อนภาพความเปลี่ยนแปลงนี้อย่างชัดเจน โดยพบว่าในกลุ่มสายอาชีพหลัก ได้แก่ วิศวกรซอฟต์แวร์ นักออกแบบกราฟิก นักบัญชี และวิศวกรโยธานั้น การประกาศรับสมัครงานที่ระบุความต้องการทักษะด้าน AI มีสัดส่วนของความต้องการผู้สมัครที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งงานทั่วไปที่ไม่ระบุทักษะด้าน AI อย่างมีนัยสำคัญ

ยกตัวอย่างเช่น ปี 2568 ในบรรดาการประกาศรับสมัครงานวิศวกรซอฟต์แวร์ที่ต้องการทักษะ AI ทั้งหมดมีสัดส่วนถึงร้อยละ 65.0 ที่กำหนดเงื่อนไขว่าต้องมีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป (ส่วนอีกร้อยละ 35.0 ของตำแหน่งงานดังกล่าว เป็นกลุ่มที่รับผู้ไม่มีประสบการณ์จนถึงมีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี) ขณะที่ในปีเดียวกัน ความต้องการวิศวกรซอฟต์แวร์ที่ไม่ระบุทักษะ AI มีสัดส่วนความต้องการผู้มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไปอยู่ที่ร้อยละ 55.7 เท่านั้น (ส่วนอีกร้อยละ 44.3 เป็นกลุ่มที่รับผู้ไม่มีประสบการณ์จนถึงมีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี)

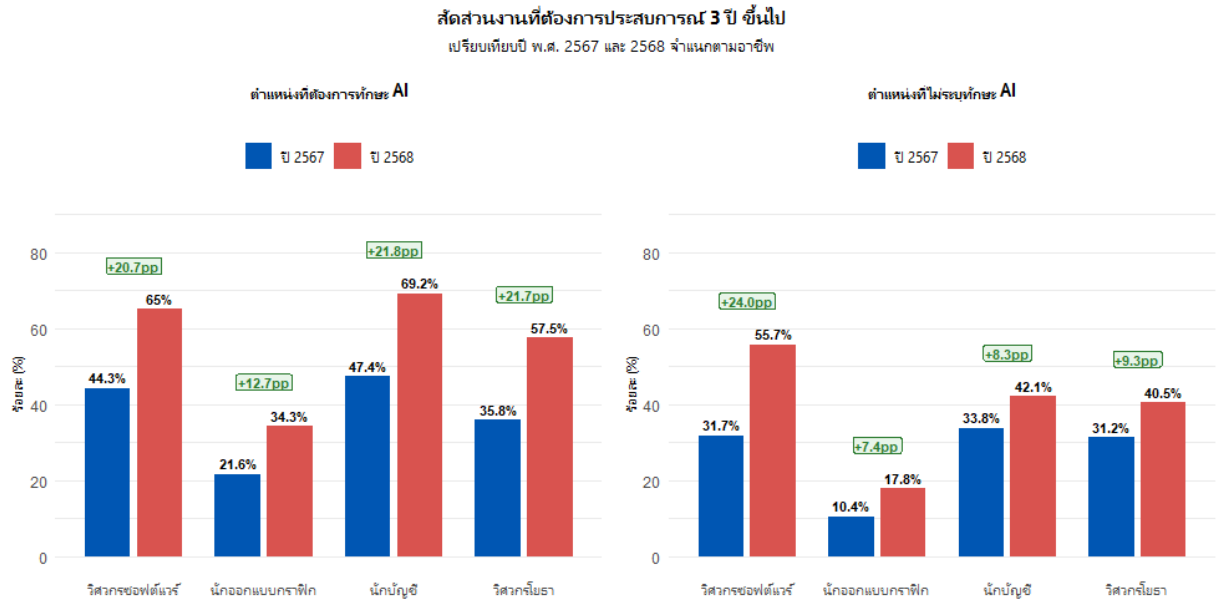
ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อเปรียบเทียบแนวโน้มระหว่างปี 2567 และ 2568 จะเห็นถึงการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนความต้องการแรงงานที่มีทักษะ AI และต้องมีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป เติบโตก้าวกระโดดในทุกสายอาชีพ ได้แก่ วิศวกรซอฟต์แวร์เพิ่มจากร้อยละ 44.3 ในปี 2567 เป็นร้อยละ 65.0 ในปี 2568 (เพิ่มขึ้น 20.7pp), นักออกแบบกราฟิกเพิ่มจากร้อยละ 21.6 ในปี 2567 เป็นร้อยละ 34.3 ในปี 2568 (เพิ่มขึ้น 12.7pp), นักบัญชีเพิ่มจากร้อยละ 47.4 ในปี 2567 เป็นร้อยละ 69.2 ในปี 2568 (เพิ่มขึ้น 21.8pp) และวิศวกรโยธาเพิ่มจากร้อยละ 35.8 ในปี 2567 เป็นร้อยละ 57.5 ในปี 2568 (เพิ่มขึ้น 21.7pp)

ข้อมูลจากรูปภาพที่ 1 นี้ถือเป็นบทสรุปที่ตอกย้ำกลไกของปรากฏการณ์ผลกระทบในลักษณะทวิภาค (Dual Impact) ในตลาดแรงงานไทยได้อย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ ภาคธุรกิจกำลังมองหาแรงงานที่มีประสบการณ์เป็นทุนเดิมเพื่อนำมาผสานกับทักษะ AI ในฐานะผู้ช่วยศักยภาพสูง (Copilot) ในขณะเดียวกัน การยกระดับเกณฑ์ประสบการณ์ที่สูงขึ้นนี้ ก็ได้กลายสภาพเป็นด่านสกัด (Gatekeeper) ที่ทำให้บัณฑิตจบใหม่หรือพนักงานระดับเริ่มต้นก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อสั่งสมชั่วโมงบินหรือสะสมประสบการณ์เพื่อยกระดับตำแหน่งงานเป็นไปได้ยากลำบากขึ้นกว่าเดิมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

คำถามสำคัญที่ท้าทายโครงสร้างตลาดแรงงานคือ ประเทศจะสามารถเร่งยกระดับผลิตภาพได้รวดเร็วพอที่จะชดเชยกับข้อจำกัดทางประชากรศาสตร์ในยุคสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ได้หรือไม่ และท่ามกลางสถานการณ์ที่ AI เข้ามาเป็นด่านสกัดแรงงานหน้าใหม่ เราจะยังคงรักษากลไกการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Engine) เพื่อบ่มเพาะและผลิตบุคลากรระดับผู้เชี่ยวชาญในอนาคตได้อย่างไร

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน

รูปภาพที่ 1 แสดงสัดส่วนงานที่ต้องการประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2567 และ 2568 จำแนกตามอาชีพ



หมายเหตุ: 1. ดัดแปลงรูปภาพจากบทวิเคราะห์ เรื่อง “เมื่อ AI เขย่าตลาดงาน ใครอยู่ ใครไป” ผู้แต่ง: ดร. พุทธิพันธุ์ หิรัณยตระกูล และนภพบ ทองระย้า จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

2. แผนภูมิแสดงสัดส่วนงานของ 4 กลุ่มอาชีพหลัก (วิศวกรซอฟต์แวร์ นักออกแบบกราฟิก นักบัญชี และวิศวกรโยธา ตามลำดับ) โดยแบ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องการทักษะ AI (ซ้ายมือ) และไม่ระบุทักษะ AI (ขวามือ) ตัวเลขสัดส่วนร้อยละ (สีดำ) ที่ปรากฏเหนือแผนภูมิ คือ สัดส่วนงานที่ต้องการผู้มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป ส่วนที่เหลือ (ค่าร้อยละ 100 หักลบด้วยค่าดังกล่าว) คือสัดส่วนงานที่รับผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี (รวมถึงผู้ที่ไม่มีประสบการณ์)

3. ตัวอย่างการอ่านค่าจากแผนภูมิซ้ายมือ ในปี 2567 (แท่งสีน้ำเงิน) ตำแหน่งวิศวกรซอฟต์แวร์ที่ต้องการทักษะ AI มีสัดส่วนการรับผู้มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 44.3 ดังนั้น สัดส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.7 จึงเป็นตำแหน่งงานที่รับผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี (รวมถึงผู้ที่ไม่มีประสบการณ์)

4. ตัวเลขในกรอบสีเขียวที่ปรากฏเหนือแผนภูมิที่ระบุหน่วยเป็น pp (Percentage Point หรือ จุดเปอร์เซ็นต์) แสดงถึงผลต่างของสัดส่วนที่เปลี่ยนแปลงไปจากปี 2567 ถึง 2568 ตัวอย่างเช่น ในแผนภูมิซ้ายมือ ตำแหน่งวิศวกรซอฟต์แวร์ที่ต้องการทักษะ AI มีสัดส่วนการรับผู้มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป ในปี 2568 (ร้อยละ 65.0) เพิ่มขึ้นจากปี 2567 (ร้อยละ 44.3) เท่ากับ +20.7pp (คำนวณจากร้อยละ 65.0 ลบด้วยร้อยละ 44.3)

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

3. วิกฤตของช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline Gap) และความเสี่ยงต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย

ผลสืบเนื่องจากปรากฏการณ์ในลักษณะทวิภาค (Dual Impact) ดังกล่าว นำไปสู่ความเสี่ยงเชิงระบบที่เรียกว่า “ช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ” (Skill Pipeline Gap) ซึ่งเปรียบเสมือนรอยรั่วในกระบวนการผลิตทุนมนุษย์ ในรูปแบบการทำงานแบบดั้งเดิม แรงงานระดับเริ่มต้นจะสั่งสมชั่วโมงบินผ่านกระบวนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 คือการทำงานซ้ำ ๆ ภายใต้กรอบที่กำหนด ขั้นตอนที่ 2 คือการรับมือกับกรณีศึกษาที่ซับซ้อนหรืออยู่นอกเหนือเงื่อนไขในกรณีปกติทั่วไป (Edge Cases) และขั้นตอนที่ 3 คือการรับข้อเสนอแนะจากผู้มีประสบการณ์ แต่เมื่อ AI เข้ามาทดแทนในขั้นตอนที่ 1 และบดบังโอกาสในการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานหน้าใหม่จึงสูญเสียเวทีในการพัฒนาตนเอง ผลลัพธ์ที่ได้คือองค์กรอาจดูเหมือนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในระยะสั้น แต่จะเผชิญภาวะขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในระยะยาว

สมมติฐานนี้ได้รับการยืนยันจากหลักฐานงานวิจัยเชิงประจักษ์จากต่างประเทศ โดยงานวิจัยของ Hosseini และ Lichtinger (2025)[2] จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดนิยามปรากฏการณ์นี้ว่า “การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เอื้อต่อแรงงานที่มีประสบการณ์” (Seniority-biased Technological Change) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Brynjolfsson และคณะ (2025)[3] จากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดที่ใช้ข้อมูลบัญชีเงินเดือนความถี่สูง (High-frequency Payroll Microdata) ซึ่งพบว่าการจ้างงานแรงงานช่วงเริ่มต้นของอาชีพ (อายุ 22-25 ปี) ในกลุ่มงานที่มีโอกาสถูกทดแทนด้วย AI สูง (AI-exposed Occupations) หดตัวลงร้อยละ 16 โดย

[2] งานวิจัยเรื่อง Generative AI as Seniority-Biased Technological Change: Evidence from U.S. Résumé and Job Posting Data.

[3] งานวิจัยเรื่อง Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence.

องค์กรเลือกใช้วิธีลดการจ้างงานในกลุ่มตำแหน่งระดับล่างสุดหรือตำแหน่งในช่วงเริ่มต้นอาชีพ (Entry-Level) มากกว่าที่จะปรับลดโครงสร้างค่าจ้าง นอกจากนี้ ผลงานวิจัยของ Liu และคณะ (2025)[4] จากธนาคารโลกยังระบุเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลประกาศรับสมัครงานกว่า 285 ล้านรายการในประเทศสหรัฐอเมริกาว่า การประกาศรับสมัครงานในสายอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกทดแทนด้วย AI มีจำนวนลดลงเฉลี่ยถึงร้อยละ 12

สิ่งที่น่ากังวลและตอกย้ำวิกฤตช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline Gap) อย่างชัดเจน คือ เมื่อพิจารณาตามระดับประสบการณ์ ผลกระทบนี้ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน แต่กลับส่งผลรุนแรงต่อตำแหน่งงานระดับเริ่มต้น (Entry-level) ที่ต้องการประสบการณ์เพียง 0-2 ปี ซึ่งความต้องการจ้างงานหดตัวลงอย่างมากถึงร้อยละ 19 ในระยะยาว ในขณะที่ตำแหน่งงานระดับอาวุโส (Senior) ที่ต้องการประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป กลับได้รับผลกระทบน้อยกว่า โดยลดลงเพียงร้อยละ 10 ข้อมูลนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยี AI ไม่ได้ลดการจ้างงานแบบเหมารวม แต่กำลังพุ่งเป้าไปที่การทำลายบันไดขั้นแรกหรือเวทีแห่งการเรียนรู้ของวัยทำงานหน้าใหม่อย่างเฉพาะเจาะจง

แม้การศึกษาเหล่านี้จะอิงข้อมูลจากต่างประเทศ แต่เมื่อพิจารณาโครงสร้างมหภาคของประเทศไทย บริบทแวดล้อมกลับยิ่งตอกย้ำให้เห็นถึงความเปราะบางต่อวิกฤตดังกล่าวใน 3 มิติหลัก ได้แก่

3.1 ข้อจำกัดทางประชากรศาสตร์

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลให้กำลังแรงงานรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดมีขนาดเล็กลง การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาทักษะของคนกลุ่มนี้จึงเป็นต้นทุนค่าเสียโอกาสที่สูงมาก

3.2 วิกฤตผลิตภาพแรงงาน (Productivity Stagnation)

การเติบโตของผลิตภาพแรงงานไทยมีแนวโน้มชะลอตัวลงจากร้อยละ 4.8 ในช่วงปี 2553-2558 เหลือเพียงร้อยละ 2.1 ในช่วงปี 2558-2566 (ดังแสดงในรูปภาพที่ 2) ประเทศจึงต้องการการกระจายเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

3.3 โครงสร้างแรงงานนอกระบบ

การที่ผู้มีงานทำกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.4) อยู่ในภาคส่วนนอกระบบ (ดังแสดงในรูปภาพที่ 3) หมายความว่าโครงสร้างเศรษฐกิจไทยขาดแคลนกลไกโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) ระบบการฝึกงาน หรือการยกระดับทักษะ (Upskilling) ที่เป็นทางการเพื่อมาชดเชยตำแหน่งงานระดับเริ่มต้นที่สูญหายไป

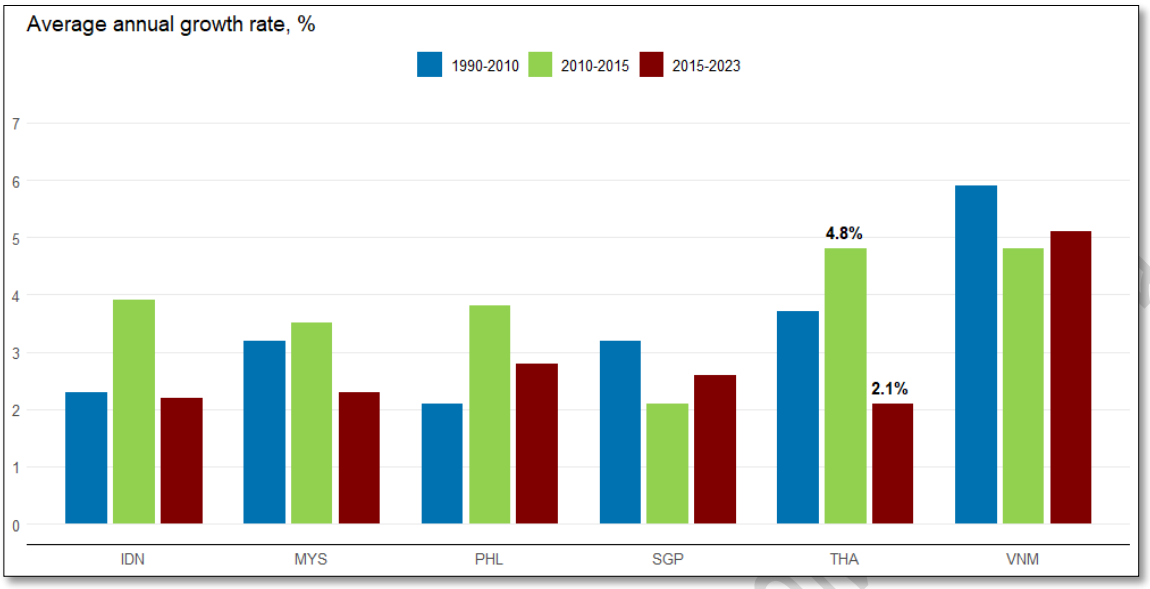
ความเสี่ยงในระยะยาวที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การก่อตัวของ “ตลาดแรงงานแบบดรัมเบล[5]” (Barbell Labour Market) ซึ่งเป็นสภาวะที่โครงสร้างแรงงานถูกแบ่งขั้วอย่างชัดเจน โดยด้านหนึ่งคือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับสูงจำนวนน้อยที่ทำหน้าที่ควบคุม AI และอีกด้านหนึ่งคือแรงงานทักษะต่ำจำนวนมหาศาลที่ถูกกดทับด้วยสวัสดิการและผลิตภาพที่ต่ำ ซึ่งกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้เตือนว่าสภาวะนี้จะยิ่งเร่งให้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจพุ่งสูงขึ้น

ดังนั้น สำหรับประเทศไทย ช่องว่างในระบบการส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline Gap) จึงก้าวข้ามปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ไปสู่วิกฤตด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพราะหากแรงงานหน้าใหม่สูญเสียพื้นที่สำหรับงานเพื่อการเรียนรู้ (Learning Jobs) ในวันนี้ ประเทศไทยย่อมไร้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่จะมากำกับดูแล AI ขับเคลื่อนผลิตภาพ และเป็นรากฐานให้กับเศรษฐกิจในวันข้างหน้า

[4] งานวิจัยเรื่อง Labor Demand in the Age of Generative AI: Early Evidence from the U.S. Job Posting Data.

[5] อ้างอิงการใช้คำศัพท์จากบทความเรื่อง “คลื่นการเลิกจ้าง สู่ตลาดแรงงานแบบดรัมเบล” ในกรุงเทพธุรกิจออนไลน์ โดยธนาธร รัตนนฤมิตศร จากสถาบันอนาคตไทยศึกษา

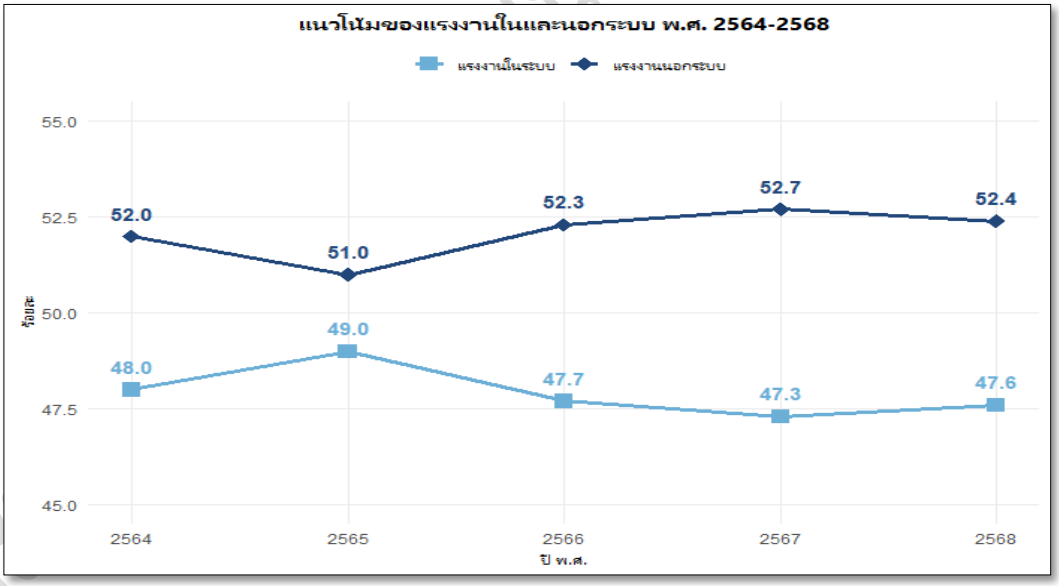
รูปภาพที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบอัตราการเติบโตเฉลี่ยรายปีของผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมง (Hourly Labour Productivity Growth) ของประเทศไทยและประเทศในภูมิภาค ระหว่างปี พ.ศ. 2533-2553, 2553-2558 และ 2558-2566



หมายเหตุ: ดัดแปลงรูปภาพจากบทวิเคราะห์ เรื่อง “OECD Economic Surveys: Thailand 2025, December 2025, Volume 2025/23”

ที่มา: องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

รูปภาพที่ 3 แสดงแนวโน้มของแรงงานในและนอกระบบของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2568



หมายเหตุ: 1. แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

2. ในปี 2568 แรงงานนอกระบบของประเทศไทยมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบประมาณ 1.9 ล้านคน จากผู้มีงานทำทั้งสิ้น 39.9 ล้านคน โดยเป็นแรงงานนอกระบบ 20.9 ล้านคน (ร้อยละ 52.4) และเป็นแรงงานในระบบ 19.0 ล้านคน (ร้อยละ 47.6) ตามลำดับ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4. ทักษะมนุษย์ที่ไม่อาจทดแทนได้คือกุญแจสู่การอยู่รอดในยุคที่เทคโนโลยี AI เป็นด่านสกัด

เมื่อเทคโนโลยี AI ก้าวขึ้นมาทำหน้าที่เป็นด่านสกัด (Gatekeeper) ที่คอยแย่งชิงพื้นที่งานประจำระดับเริ่มต้นไปนั้น คำถามเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่การถามว่า “มีสิ่งใดบ้างที่เทคโนโลยี AI ทำไม่ได้” แต่ต้องตั้งคำถามใหม่ว่า “สิ่งใดที่จะยังคงมีคุณค่าสูงสุด เมื่อเทคโนโลยี AI สามารถสร้างสรรค์เนื้องานได้เทียบเท่าผลงานของพนักงานระดับเริ่มต้นได้สำเร็จแล้ว”

แม้เทคโนโลยี AI จะมีความสามารถในการเปลี่ยนงานที่ใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ให้เป็นระบบอัตโนมัติ (Automated Non-routine Cognitive Tasks) จนส่งผลกระทบขยายวงกว้างไปสู่ภาคบริการ การเงิน และวิชาชีพเฉพาะทาง แต่ระบบเหล่านี้ยังคงมีข้อจำกัดทางเทคนิคและโครงสร้างที่ตอกย้ำว่ามนุษย์ในฐานะผู้กำกับดูแลและตัดสินใจ (Human-in-the-loop) ยังคงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะในงานที่มีคุณค่าหรือมูลค่าสูง ภายใต้ความไม่แน่นอน และไม่สามารถปล่อยให้เทคโนโลยี AI ตัดสินใจเพียงลำพังโดยขาดมนุษย์เป็นผู้ตัดสินใจสูงสุดได้ ซึ่งข้อจำกัดหลักประกอบด้วย

4.1 ข้อจำกัดด้านความน่าเชื่อถือและความถูกต้อง

โมเดลปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์ (Generative AI) มีแนวโน้มที่จะสร้างข้อมูลเท็จ (Hallucinations) สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (NIST) จึงเน้นย้ำถึงความจำเป็นของกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง (Fact-checking) โดยมนุษย์ เพื่อยืนยันความแม่นยำของผลลัพธ์

4.2 ข้อจำกัดด้านความรับผิดชอบและธรรมาภิบาล

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ชี้ว่าการใช้เทคโนโลยี AI ก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความลำเอียง ความไม่โปร่งใส และการขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรม ซึ่งเทคโนโลยี AI ไม่สามารถรับผิดชอบต่อผลพวงทางกฎหมายหรือสังคมได้ด้วยตนเอง

ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้ มนุษย์จึงมีข้อได้เปรียบที่ยั่งยืน (Durable Human Advantages) ในบทบาทที่ต้องอาศัยวิจารณญาณภายใต้ความไม่แน่นอน สำหรับบริบทของประเทศไทยที่กำลังเร่งผลักดันนโยบายการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ท่ามกลางสัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สูง เป้าหมายเชิงกลยุทธ์คือการสร้างชุดทักษะแบบผสมผสานเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สอดรับกับเทคโนโลยี AI (AI-complementary Skills) ดังต่อไปนี้

- **การคิดเชิงวิพากษ์และวินัยในการตรวจสอบ (Critical Thinking and Verification)**
  คือ ความสามารถในการประเมินผล แปลงผลลัพธ์ของเทคโนโลยี AI ให้เป็นข้อมูลเชิงลึกที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ตัดสินใจได้จริง
- **การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในบริบทที่คลุมเครือหรือภายใต้ความไม่แน่นอน (Complex Problem Solving in Ambiguity or Uncertainty)**
  คือ ขีดความสามารถในการจัดการกับเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน ภายใต้ความไม่แน่นอน และข้อจำกัดที่ไม่ตายตัว รวมถึงประเด็นที่อ่อนไหวทางจริยธรรมหรือการเมือง ซึ่งเทคโนโลยี AI ไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้
- **ทักษะที่เน้นความเป็นมนุษย์ (Human-centric Skills)**
  คือ ความเห็นอกเห็นใจ การเจรจาต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) มองว่าทักษะเหล่านี้มักถูกมองข้ามในการวางแผนพัฒนาทักษะแห่งอนาคต
- **การใช้วิจารณญาณในสายวิชาชีพเฉพาะ (Professional Judgement)**
  คือ ความเชี่ยวชาญในการชี้ขาดว่าสิ่งที่ดีและถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพควรเป็นเช่นไร เช่น กฎหมาย การเงิน หรือการแพทย์ เป็นต้น ซึ่งทักษะนี้จะยิ่งทวีมูลค่ามากขึ้นเมื่อเทคโนโลยี AI สามารถผลิตผลงานออกมาได้ในปริมาณมหาศาล
- **ความรู้เท่าทันเทคโนโลยี AI สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป (AI Literacy)**

ร่างเอกสารที่ยังไม่สมบูรณ์ ไม่ใช่ผลงานแล้ว

คือ ความเข้าใจในข้อจำกัด ความเสี่ยง และทักษะในการป้อนคำสั่ง (Prompting) ตลอดจนการกำกับดูแลผลลัพธ์อย่างรัดกุม

อย่างไรก็ตาม ทักษะขั้นสูงเหล่านี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการศึกษาในตำราเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาของ “ช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ” (Skill Pipeline Gap) ที่กล่าวถึงในหัวข้อก่อนหน้า เมื่อบันไดขั้นแรกถูกทำลายลง ตลาดแรงงานจึงต้องสร้างกลไกทดแทน เช่น การฝึกงานระยะสั้นแบบเจาะจง (Micro-apprenticeships) และการประเมินความสามารถจากแฟ้มผลงาน (Portfolio-based Evidence) ที่เปิดโอกาสให้แรงงานหน้าใหม่ได้พิสูจน์ความสามารถในการทำงานร่วมกับข้อมูลจริงและควบคุมคุณภาพของเทคโนโลยี AI ได้

สภาวการณ์นี้สอดคล้องกับข้อสรุปของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ที่ประเมินว่า โครงสร้างความต้องการทักษะจะพลิกโฉมอย่างมีนัยสำคัญภายในปี 2573 ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนให้กำลังแรงงานต้องเปลี่ยนมุมมองต่อการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคที่เทคโนโลยี AI ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่ตลอดเวลา

5. การปรับตัวของภาคธุรกิจเพื่อป้องกันวิกฤตของช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline)

หากความเสี่ยงเชิงโครงสร้างที่สำคัญที่สุดในยุคเทคโนโลยี AI คือช่องโหว่ของการพัฒนาทุนมนุษย์ การแก้ปัญหาของภาคธุรกิจจึงควรมุ่งเป้าไปที่การจัดการสองมิติควบคู่กัน กล่าวคือ การเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากประสิทธิภาพของเทคโนโลยี AI ไปพร้อมกับการรื้อฟื้นกระบวนการบ่มเพาะประสบการณ์การเรียนรู้ที่สูญหายไปจากการทดแทนงานระดับเริ่มต้น ซึ่งสามารถดำเนินการผ่าน 2 หลักการเชิงโครงสร้างดังนี้

- **หลักการที่ 1 คือการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่อิงตามทักษะ (Skill-based Management)**

คือ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อิงตามภาระงาน โดยมีจุดประสงค์คือทำงานเหล่านี้ให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย (Task-based Management) ไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่อิงตามทักษะ โดยมีจุดประสงค์คือประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้เพื่อแก้ปัญหา (Skill-based Management) แนวทางที่ให้ความสำคัญกับทักษะเป็นอันดับแรก (Skill-first Approach) นี้ ไม่ใช่เพียงเทคนิคการสรรหาบุคลากร แต่เป็นโมเดลการทำงานที่พลิกโฉมการกำหนดลักษณะงาน การจัดสรรงาน และการประเมินผล รายงานขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ระบุว่าแนวคิดใหม่นี้คือการปรับตัวแห่งยุคสมัยเพื่อรับมือกับกระแสเทคโนโลยี AI และแรงกดดันทางประชากรศาสตร์ที่เริ่มเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) แม้จะยังมีความท้าทายเรื่องกระบวนการประเมินทักษะและความเชื่อมั่นต่อใบรับรองคุณวุฒิแบบใหม่ก็ตาม

- **หลักการที่ 2 คือการออกแบบงานระดับเริ่มต้นให้เป็นระบบการเรียนรู้โดยตรงร่วมกับเทคโนโลยี AI (AI-native Apprenticeships)**

กล่าวคือ แทนที่จะปล่อยให้งานระดับเริ่มต้นถูกกลืนหายไปและถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี AI แบบอัตโนมัติ องค์กรควรออกแบบเส้นทางอาชีพใหม่ โดยกำหนดให้เทคโนโลยี AI ทำหน้าที่ร่างงานขั้นต้น (First Draft) และให้พนักงานระดับเริ่มต้นเรียนรู้ที่จะตรวจสอบและยกระดับผลลัพธ์นั้นให้กลายเป็นผลงานที่ปลอดภัยและมีมูลค่าเพิ่ม หลักการนี้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงที่เน้นย้ำเสมอว่า การประเมินและกำกับโดยมนุษย์คือมาตรการควบคุมที่ขาดไม่ได้ในโลกปัจจุบัน

จากหลักการดังกล่าว สามารถพัฒนาเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรูปแบบใหม่ (New Career Pathways) สำหรับภาคธุรกิจในประเทศไทยได้ โดยแบ่งเป็นกรอบการปฏิบัติงาน 3 ระดับ ได้แก่

- **ระดับที่ 1 มีจุดประสงค์ในการปรับโครงสร้างงานระดับเริ่มต้นสู่บทบาทผู้กำกับดูแล (Redefining Entry-level Roles)**

ในระดับที่ 1 นี้จะมีการปรับรูปแบบงานจากการทำซ้ำ (Routine Tasks) ไปสู่บทบาทที่เน้นการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ เช่น ผู้ตรวจสอบผลลัพธ์ของปัญญาประดิษฐ์รังสรรค์ (Generative AI), นักวิเคราะห์รูปแบบของปัญหา, หรือผู้ประเมิน

นโยบายเบื้องต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้จะฝึกให้พนักงานหน้าใหม่เกิดทักษะการจับผิดข้อบกพร่องและข้อผิดพลาด, บันทึกกรณีศึกษาที่ซับซ้อน (Edge Cases), สร้างคู่มือปฏิบัติงาน (Playbooks) และสามารถประเมินความเสี่ยงเพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่องค์กรยุคเทคโนโลยี AI มีความต้องการและมีความคาดหวังต่อแรงงานหน้าใหม่

- **ระดับที่ 2 มีจุดประสงค์ในการสร้างพื้นที่บ่มเพาะผ่านการหมุนเวียนงาน (Cross-functional Job Rotation)**

ในระดับที่ 2 นี้ เป้าหมายคือเพื่อรับมือกับวิกฤตจากการจ้างงานที่เอื้อเฉพาะแรงงานประสบการณ์สูง (Seniority-biased) ด้วยการสร้างระบบหมุนเวียนงานที่ครอบคลุมทั้งสายปฏิบัติการ งานบริการลูกค้า งานบริหารความเสี่ยง และการวิเคราะห์ โดยผสานการใช้เทคโนโลยี AI เข้ากับทักษะทางสังคมในทุกส่วนงาน วิธีการนี้ถือเป็นกลไกทางตรงในการรักษาอัตราการจ้างพนักงานใหม่ และพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ดังกล่าวได้สัมผัสสถานการณ์การตัดสินใจจริง เพื่อชดเชยชั่วโมงบินหรือระยะเวลาสำหรับการสะสมประสบการณ์การทำงานที่หายไป

- **ระดับที่ 3 มีจุดประสงค์ในการประเมินผลปฏิบัติงานจากมูลค่างานที่เพิ่มขึ้น (Value-based Performance Evaluation)**

ในระดับที่ 3 นี้ จะช่วยตอบโจทย์สายอาชีพที่ทำงานอิงตามทักษะซึ่งย่อมต้องการเกณฑ์การวัดผลที่อิงตามทักษะเช่นกัน องค์กรจึงควรเปลี่ยนตัวชี้วัดจากการนับปริมาณงานที่เสร็จสิ้น ไปสู่การประเมินคุณภาพของการตัดสินใจ ความสามารถในการลดอัตราข้อผิดพลาด ประสิทธิภาพในการสื่อสาร และวิจารณญาณในการส่งต่อประเด็นปัญหาเพื่อหาข้อสรุป เมื่อเทคโนโลยี AI ไม่สามารถจัดการเองได้สำเร็จ

6. สัญญาณเชิงบวกและโอกาสขององค์กรธุรกิจไทย

ทิศทางการปรับตัวจากหัวข้อก่อนหน้านั้น มีความเป็นไปได้เชิงประจักษ์ในประเทศไทย องค์กรขนาดใหญ่เริ่มวางบทบาทเทคโนโลยี AI ให้เป็นเครื่องมือยกระดับผลิตภาพมากกว่าการมุ่งลดจำนวนพนักงาน ตัวอย่างเช่น ธนาคารกสิกรไทยที่ได้นำเทคโนโลยี AI มาใช้พิจารณาเครดิตสินเชื่อเบื้องต้น เพื่อปลดล็อกให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการพิจารณากรณีทางด้านสินเชื่อที่มีความซับซ้อนสูง สะท้อนให้เห็นภาพชัดเจนว่าเทคโนโลยี AI สามารถดูแลงานที่ทำซ้ำได้ ในขณะเดียวกัน มนุษย์ก็สามารถจัดการกับความคลุมเครือและความไม่แน่นอนในผลลัพธ์ได้ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ ประเทศไทยได้เริ่มวางรากฐานการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคเทคโนโลยี AI แล้ว ตัวอย่างเช่น กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ร่วมมือกับบริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด จัดทำหลักสูตรบนแพลตฟอร์ม DSD Online Training เพื่อมุ่งยกระดับทักษะด้าน AI ให้แก่ประชาชนทั่วไปในวงกว้าง (Mass AI Upskilling) ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างด้วย

อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมทักษะพื้นฐานโดยภาครัฐเพียงฝ่ายเดียวอาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน จุดสำคัญเชิงโครงสร้างที่ภาคธุรกิจควรตระหนักคือ ลำพังการพึ่งพากลไกของรัฐไม่อาจสร้างบุคลากรที่ตอบโจทย์อย่างเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์กรได้ หากต้องการให้บรรลุเป้าหมายด้านผลิตภาพสูงสุดจากเทคโนโลยี AI ภาคเอกชนควรเข้ามามีส่วนร่วมลงทุนในการสร้างระบบส่งต่อทักษะและพัฒนาทุนมนุษย์ (Talent Pipeline) ร่วมกัน เพื่อสร้างกลไกการผลิตบุคลากรที่สามารถนำเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้งานในธุรกิจได้อย่างตรงจุด ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน

โปรดใช้ความระมัดระวังในการนำข้อมูลไปใช้งาน

7. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม (Policy Recommendations and Social Safety Nets)

มาตรการเชิงนโยบายระดับชาติเพื่อรับมือกับเทคโนโลยี AI ควรถูกออกแบบภายใต้กรอบแนวคิด 2 ประการ คือ (1) เทคโนโลยี AI เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการเร่งผลิตภาพเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และ (2) เทคโนโลยี AI เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนผ่านที่ต้องการการรักษาเสถียรภาพของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจไทยที่มีสัดส่วนแรงงานนอกระบบสูงถึงครึ่งหนึ่งของประเทศ เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบทางเศรษฐกิจในระยะยาว ภาครัฐจึงควรกำหนดทิศทางนโยบายดังต่อไปนี้

7.1 ในระยะสั้น ควรกำหนดนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกเพื่อบรรเทาผลกระทบ (Active Labour Market Policies)

ในปัจจุบัน ระบบความคุ้มครองแรงงานของไทยพึ่งพากองทุนประกันสังคมเป็นหลัก ซึ่งแม้จะมีการยกระดับสิทธิประโยชน์ขึ้นบ้าง แต่คำถามสำคัญคือ ท่ามกลางข้อจำกัดทางประชากรศาสตร์ที่สร้างแรงกดดันต่อความยั่งยืนทางการคลัง การให้เงินอุดหนุนเพียงอย่างเดียวจะเพียงพอและยั่งยืนหรือไม่ ดังนั้น นโยบายระยะสั้นจึงควรเปลี่ยนสู่มาตรการช่วยเหลือแบบมุ่งเป้าที่ผูกติดกับการกระตุ้นให้กลับเข้าสู่ระบบการทำงาน เช่น การให้เงินอุดหนุนค่าจ้างแก่นายจ้างที่รับพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมใหม่ (Reskilling) การให้คูปองสนับสนุนการฝึกอบรมที่มีโบนัสเมื่อเรียนจบและได้งานทำ และโปรแกรมรองรับฉุกเฉินสำหรับกลุ่มพนักงานสายสนับสนุน เช่น งานธุรการหรืองานเอกสาร เป็นต้น ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเทคโนโลยี AI โดยมุ่งเป้าไปที่การขยายโอกาสให้แรงงานกลุ่มนี้ก้าวเข้าสู่ระบบการทำงานแบบทางการได้มากขึ้น

7.2 ในระยะกลางถึงยาว ควรมีการร่วมลงทุนเพื่ออุดรอยรั่วในระบบส่งต่อทักษะ (Incentivizing the Skill Pipeline)

ดังที่กล่าวไปแล้วว่าเทคโนโลยี AI กำลังทำลายโอกาสในงานระดับเริ่มต้น (Entry-level) ภาครัฐจึงควรเข้ามาแทรกแซงเพื่ออุดช่องโหว่ของกระบวนการส่งต่อบุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจและร่วมลงทุน (Co-investment) กับภาคเอกชน โดยนำโมเดลการส่งเสริมการลงทุนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่การพัฒนาคนในอุตสาหกรรมขั้นสูง มาประยุกต์ใช้กับการสนับสนุนตำแหน่งงานที่มีจุดประสงค์เพื่อการเรียนรู้ (Learning Jobs) หากภาคธุรกิจลดการจ้างงานระดับเริ่มต้นเพราะเทคโนโลยี AI มีต้นทุนต่ำกว่า รัฐควรมีกลไกอุดหนุนงบประมาณบางส่วนเพื่อกระตุ้นให้เกิดระบบพี่เลี้ยงและการฝึกงานระยะสั้น (Micro-apprenticeships) ภายในแนวคิดเบื้องต้นของผลประโยชน์สาธารณะเฉกเช่นเดียวกับระบบแพทย์ประจำบ้าน เพื่อรักษาฐานการผลิตตำแหน่งงานที่เป็นระดับผู้เชี่ยวชาญในอนาคต

7.3 การปฏิรูปการศึกษาในฐานะกลไกขับเคลื่อนอนาคตตลาดแรงงานไทยในยุคเทคโนโลยี AI

แม้แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติของไทยจะตั้งเป้าผลิตบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้าน AI กว่า 30,000 คน แต่นโยบายนี้ไม่ควรจำกัดอยู่แค่การผลิตผู้สร้าง AI เช่น วิศวกรหรือนักพัฒนาซอฟต์แวร์ เท่านั้น ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างผู้ใช้ AI อย่างเชี่ยวชาญในทุกสายอาชีพ เพื่ออุดรอยรั่วของช่องว่างในระบบส่งต่อทักษะ (Skill Pipeline Gap) โดยควรดำเนินการใน 3 มิติ ได้แก่

7.3.1 การสร้างประสบการณ์ทดแทนผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Simulated Experience through Project-based Learning)

ในเมื่อองค์กรธุรกิจลดการจ้างงานระดับเริ่มต้น (Entry-level) ซึ่งเคยเป็นเวทีฝึกฝนของเด็กจบใหม่ สถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาจึงควรเข้ามารับบทบาทในการจำลองสถานการณ์ในบรรยากาศการทำงานจริงทดแทน โดยสอดแทรกการทำโครงงานที่บังคับให้นักศึกษาต้องประยุกต์ใช้ AI ในการแก้ปัญหา เพื่อให้นักศึกษาได้สะสมชั่วโมงบินตั้งแต่ยังเรียนไม่จบและสามารถพิสูจน์ให้ภาคธุรกิจเห็นได้ว่า ตนเองมีศักยภาพในการทำงานร่วมกับ AI ได้ทันทีโดยไม่ต้องรอให้องค์กรมาฝึกสอนตั้งแต่ต้น

7.3.2 การบูรณาการทักษะวิชาชีพเฉพาะทางเข้ากับเทคโนโลยี AI (AI-augmented Domain Expertise)

หลักสูตรการศึกษาไม่ควรแยกการเรียน AI ออกจากวิชาชีพเฉพาะทาง แต่ควรผสมผสานให้เป็นเนื้อเดียวกัน เช่น นักบัญชีที่ใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูล หรือนักออกแบบกราฟิกที่ใช้ AI ช่วยร่างแบบ เป็นต้น เนื่องจากกำลังแรงงานส่วนใหญ่ในอนาคตไม่ใช่ผู้สร้างระบบ AI แต่คือผู้ที่ต้องนำเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้กับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Domain Knowledge) ของตนเองอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ

7.3.3 การขยายโครงข่ายการเรียนรู้สู่แรงงานนอกระบบ (Informal Sector Inclusion)

ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการยกระดับทักษะ (Upskilling) ควรถูกออกแบบให้เข้าถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานรับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการรายย่อย ได้จริงในระดับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม หากรัฐไม่เข้ามาสนับสนุนงบประมาณหรือโครงสร้างพื้นฐานตรงนี้ เทคโนโลยี AI จะยิ่งถ่างช่องว่างความเหลื่อมล้ำให้กว้างมากขึ้นอย่างไม่อาจแก้ไขได้ในอนาคต โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานในระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนหรือบุคลากรภาครัฐที่มีองค์กรคอยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมและลงทุนจัดหาเทคโนโลยี AI ให้ใช้งาน กับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ต้องแบกรับต้นทุนการเรียนรู้และค่าใช้จ่ายในการจัดหาเทคโนโลยี AI ด้วยตนเองทั้งหมด

8. บทสรุป

ท้ายที่สุด เป้าหมายสูงสุดของนโยบายระดับชาติย่อมไม่ใช่เพียงการปกป้องกำลังคนให้พ้นจากการถูกเทคโนโลยี AI แย่งงาน แต่หมายถึงการป้องกันความเสียหายเชิงโครงสร้าง 3 ประการได้แก่ (1) การล่มสลายของระบบกลไกการสั่งสมประสบการณ์ (2) การขยายตัวของช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และ (3) ภาวะวิกฤตขาดแคลนกำลังการผลิตในยุคสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)

ตัวชี้วัดในปัจจุบันสะท้อนว่าประเทศไทยมีรากฐานการตื่นตัวที่ดี ทั้งในภาคเอกชนและระดับยุทธศาสตร์ชาติ ทว่าประเด็นที่จะชี้ชะตาอนาคตของเศรษฐกิจไทย อยู่ที่ความสามารถของกลไกเชิงสถาบันที่จะแปรเปลี่ยนกระแสนิยมทางเทคโนโลยี AI ให้กลายเป็นพื้นที่แห่งการบ่มเพาะการเรียนรู้อย่างยั่งยืน หรือจะปล่อยให้กระแสนิยมดังกล่าวกลายเป็นกำแพงที่สกัดกั้นคนรุ่นใหม่ไม่ให้มีแม้แต่ก้าวแรกให้เดินทางในโลกของการทำงานของตน

****

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน