

## วิกฤตและโอกาส : อนาคตตลาดแรงงานไทย ภายใต้การเข้ามาของ AI

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานในหลายอาชีพ แต่การพัฒนาอย่างรวดเร็วของ AI สร้างผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญของแรงงานปัจจุบันและผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงต้องเร่งพัฒนาทักษะที่ AI ยังไม่สามารถทดแทนได้ พร้อมปรับบทบาทแรงงานเป็นผู้บริหารจัดการ AI เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต

ในช่วงที่ผ่านมา การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมอย่างรวดเร็วจากยุคที่ AI ทำหน้าที่เพียงประมวลผลข้อมูลตามคำสั่งในลักษณะ Machine Learning หรือเพียงแค่เข้าใจภาษามนุษย์ภายใต้แบบจำลองภาษาขนาดใหญ่ (LLM) มาสู่ยุคของ Generative AI (Gen AI) ที่สามารถสร้างคำตอบได้ใหม่ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ดี จุดเปลี่ยนสำคัญที่กำลังสร้างความตื่นตัวให้กับตลาดแรงงานในปัจจุบัน คือ การก้าวเข้าสู่ยุค Agentic AI ที่ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงตอบคำถามอย่างเดียวนั้น แต่ AI กลายเป็นระบบที่สามารถคิดวิเคราะห์ วางแผน ลงมือทำ และปรับปรุงแก้ไขงานแทนมนุษย์ได้อย่างครบวงจรแบบ End-to-End อาทิ Coding Agent ที่เพียงสั่งการด้วยภาษามนุษย์ทั่วไป ระบบก็สามารถสร้างเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันได้เอง ตั้งแต่การเขียนโค้ด ตรวจสอบ ค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาด (Debug) ทดสอบ จนกระทั่งนำไปขึ้นแพลตฟอร์มเพื่อใช้งานจริงได้อย่างสมบูรณ์ หรือแอปพลิเคชัน Claude Cowork ที่สามารถบริหารจัดการงานสำนักงานที่ซับซ้อน เช่น การจัดการตารางนัดหมาย เตรียมการประชุม ตอบอีเมล เป็นต้น

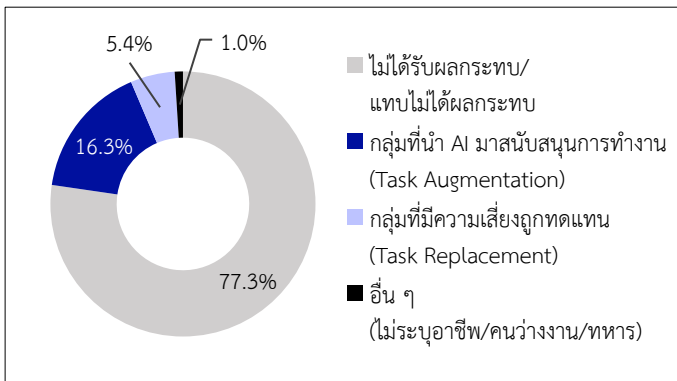
การขยายตัวของ Agentic AI กำลังเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของแรงงานในหลายอาชีพ รายงานของ Massenkoff & McCrory (2026) ระบุว่า หาก AI ถูกนำมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ งานในอาชีพเฉพาะทางบางกลุ่มอาจได้รับผลกระทบในระดับสูง เช่น โปรแกรมเมอร์ นักวิเคราะห์ทางการเงิน และนักทดสอบระบบซอฟต์แวร์ ซึ่งมีสัดส่วนงานที่ AI สามารถเข้ามาทดแทนหรือสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 74.5 ร้อยละ 57.2 และร้อยละ 51.9 ตามลำดับ ขณะเดียวกัน การใช้ AI ในการทำงานเริ่มขยายวงกว้างในกลุ่มแรงงานไทย รายงานของ PwC (2025) พบว่า ในปี 2568 สัดส่วนแรงงานที่ใช้งาน AI เป็นประจำเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ในบริบทนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2026) ได้ศึกษาผลกระทบของ Gen AI ต่ออาชีพต่าง ๆ<sup>13</sup> ในเวียดนาม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลกระทบที่มีต่อตลาดแรงงานของไทยได้

<sup>13</sup> แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ทักษะสูง เช่น ผู้บริหาร และผู้ประกอบการวิชาชีพเฉพาะทาง (2) ทักษะปานกลาง เช่น ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ พนักงานธุรการ พนักงานบริการ/ขาย และ (3) ทักษะต่ำ อาทิ พนักงานทำความสะอาด และคนงานก่อสร้าง ทั้งนี้ การจำแนกระดับทักษะของการศึกษานี้ไม่รวมกลุ่มอาชีพทหาร/กองทัพ คนว่างงาน และผู้ที่ไม่ได้ระบุอาชีพจากแบบสำรวจ

## สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย : ใครคือกลุ่มเสี่ยง?

จากการนำข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labour Force Survey: LFS) ไตรมาสสี่ปี 2568 มาวิเคราะห์ร่วมกับกรอบการประเมินอาชีพที่มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบจาก Gen AI ตามการศึกษาของ Gmyrek et al. (2025) พบว่า จากกำลังแรงงานไทยทั้งหมด 40.1 ล้านคน มีแรงงานที่เข้าข่ายได้รับผลกระทบจาก Gen AI ประมาณ 8.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเมื่อแบ่งตามลักษณะผลกระทบที่ได้รับจาก AI สามารถสรุปได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 9 โครงสร้างของแรงงาน  
จำแนกตามผลกระทบจาก Gen AI



ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสสี่ปี 2568 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช

1. **กลุ่มที่มีความเสี่ยงถูกทดแทน (Task Replacement)** มีจำนวน 2.2 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.4 ของแรงงานทั้งหมด โดยเป็นกลุ่มที่ AI มีแนวโน้มเข้ามาทดแทนภาระงานตั้งแต่บางส่วนไปจนถึงทดแทนงานทั้งหมด โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะการทำซ้ำ และมีแบบแผนตายตัว แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 55.8) โดยจบจากสาขาบริหารธุรกิจมากที่สุด (ร้อยละ 41.8) มีรายได้เฉลี่ย 27,820 บาทต่อเดือน อายุเฉลี่ย 36.5 ปี และทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ร้อยละ 53.0)

เมื่อจำแนกโครงสร้างตามระดับทักษะของแรงงาน พบว่า มีเพียง 2 กลุ่ม ที่เสี่ยงถูกทดแทน ได้แก่ (1) **แรงงานทักษะปานกลาง** มีจำนวนสูงถึง 1.9 ล้านคน กลุ่มอาชีพที่มีจำนวนมากที่สุด คือ เสมียน เลขานุการ และงานสนับสนุนสำนักงาน ร้อยละ 52.5 เฉพาะตำแหน่งเสมียนสูงถึง 7.5 แสนคน รองลงมาคือ งานบริการลูกค้าต้อนรับ และการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 28.4 โดยเป็นเจ้าของหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ (Contact Center) ถึง 3.1 แสนคน ตลอดจนพนักงานบัญชี การเงิน และสถิติ ร้อยละ 13.7 และ (2) **แรงงานทักษะสูง** จำนวน 3.3 แสนคน โดยเฉพาะงานด้านการตลาดในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านโฆษณาและการตลาด ร้อยละ 31.1 กลุ่มงานด้านการวิเคราะห์การเงิน ที่ปรึกษาการลงทุน ร้อยละ 24.7 และกลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 23.7 อาทิ นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักออกแบบฐานข้อมูล และผู้ดูแลเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มอาชีพดังกล่าวถูกจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง เนื่องจากทักษะที่เคยเป็นจุดเด่นและข้อได้เปรียบของมนุษย์ เช่น การคำนวณ การวิเคราะห์ตามกฎเกณฑ์ และการเขียนโปรแกรม ได้กลายเป็นสิ่งที่ระบบ AI สามารถประมวลผลได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากกว่า

2. **กลุ่มที่นำ AI มาสนับสนุนการทำงาน (Task Augmentation)** มีจำนวน 6.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.3 ของแรงงานทั้งหมด เป็นกลุ่มที่ AI สามารถเข้ามาทดแทนการทำงานในบางส่วน เนื่องจากภาระงานหลักส่วนใหญ่ยังจำเป็นต้องอาศัยทักษะของมนุษย์ การประยุกต์ใช้ AI ในแรงงานกลุ่มนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.7) มีรายได้เฉลี่ย 21,506 บาทต่อเดือน มีอายุเฉลี่ย 42.3 ปี และทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นหลัก (ร้อยละ 37.3) ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในภาคอื่นในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

เมื่อจำแนกตามทักษะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะปานกลาง มีจำนวน 5.9 ล้านคน ได้แก่ (1) พนักงานขาย (ร้อยละ 47.2) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ AI ในการช่วยแนะนำสินค้า บริหารสินค้าคงคลัง และวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้าเบื้องต้น ทว่ายังต้องอาศัยมนุษย์ในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนการสังเกตอารมณ์และความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า (2) เจ้าของร้านค้า (ร้อยละ 20.1) เริ่มนำ Gen AI มาใช้บริหารจัดการธุรกิจ คาดการณ์อุปสงค์ วางแผนคำสั่งซื้อล่วงหน้า รวมถึงใช้ระบบ AI Chatbot เพื่อตอบคำถามและให้บริการลูกค้า และ (3) พนักงานขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้ (ร้อยละ 17.2) โดยนำ AI มาช่วยวางแผนเส้นทางและนำทาง

ขณะที่แรงงานทักษะสูงมีจำนวนประมาณ 6.0 แสนคน ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้จัดการและผู้บริหาร (ร้อยละ 53.7) (2) กลุ่มงานด้านการบริหารจัดการและบุคลากร (ร้อยละ 13.5) และ (3) กลุ่มงานด้านการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 9.1) แรงงานกลุ่มนี้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีหน้าที่ทำการตัดสินใจที่มีผลต่อองค์กร จึงสามารถนำ Gen AI มาช่วยลดภาระงานเชิงระบบที่มีขั้นตอนชัดเจน เช่น การรวบรวมข้อมูล การสรุปเอกสาร และการวิเคราะห์เชิงลึก (Varanasi, 2025) อย่างไรก็ตาม ทักษะด้านการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ และการบริหารจัดการข้ามสายงานยังคงเป็นแกนหลักที่ AI ทดแทนได้ยาก และแรงงานทักษะต่ำมีจำนวนราว 6.7 หมื่นคน แบ่งเป็นพนักงานขนส่งสิ่งของ (ร้อยละ 82.0) และพนักงานจดมาตรวัด (ร้อยละ 18.0) แม้จะเป็นงานที่ใช้ทักษะระดับพื้นฐาน แต่ก็เริ่มเห็นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ดังตัวอย่างการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ที่พบว่า กลุ่มพนักงานขนส่งสินค้านำ AI มาช่วยประมวลผลสภาพการจราจร สภาพอากาศ ประสิทธิภาพของยานพาหนะ ตลอดจนลำดับความสำคัญของพัสดุ เพื่อยกระดับการวางแผนการขนส่งให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (Adjei, 2026)

## ความท้าทายที่ตลาดแรงงานไทยต้องเผชิญ

ข้อมูลสถานการณ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า AI ไม่ได้เป็นเพียงเทคโนโลยีแห่งอนาคต แต่กำลังสร้างผลกระทบและความเสี่ยงต่อโครงสร้างตลาดแรงงานไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานทักษะปานกลางถึงทักษะสูง ดังนี้

1. การลดการจ้างงานลงในบางกลุ่มและลดโอกาสการทำงานของเด็กจบใหม่ ตลาดแรงงานกำลังเผชิญความท้าทายจากการปรับโครงสร้างองค์กร โดยหลายอุตสาหกรรมอาจมีแนวโน้มปรับลดการจ้างงาน โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่มีลักษณะซ้ำหรือวิเคราะห์ข้อมูลระดับเบื้องต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับเริ่มต้นขององค์กร สร้างความท้าทายต่อบัณฑิตจบใหม่ที่อาจเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ยากขึ้นกว่าเดิม เพราะหลายองค์กรสามารถใช้ AI ในการจัดการงานพื้นฐาน และเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับการหาบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางระดับสูงและมีประสบการณ์การทำงานที่สามารถสั่งการ AI ได้ทันที่มากกว่า

2. การโยกย้ายแรงงานจากงานทักษะสูงไปสู่งานทักษะต่ำ (Downshifting) เมื่องานของกลุ่มแรงงานทักษะสูงและทักษะปานกลางบางส่วนสามารถถูกทดแทนได้ด้วย AI ทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวอาจปรับตัวโดยการเปลี่ยนจากงานที่มีทักษะสูงหรือทักษะปานกลางไปสู่การทำงานที่ใช้ทักษะต่ำลงหรือต่ำกว่าคุณวุฒิ เพราะงานบางส่วนของทักษะต่ำได้รับผลกระทบจาก AI น้อยกว่า (Citirini Research, 2026) เช่น การปรับเปลี่ยนไปเป็นพนักงานขับรถรับจ้างผ่านแอปพลิเคชันหรือไรเดอร์ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี AI Agent และ Physical AI ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีกำลังจะขยายขอบเขตผลกระทบให้กว้างและชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการเข้าสู่ยุค Agent AI อย่างเต็มรูปแบบส่งผลให้งานที่มีขั้นตอนตายตัวหรืองานที่อาศัยตรรกะซ้ำ ๆ เช่น งานวิเคราะห์ข้อมูล หรืองานวิชาชีพที่มีรูปแบบชัดเจน ถูกกลบตบาทลอย่างรวดเร็ว ยิ่งไปกว่านั้น ในระยะถัดไปเทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะผสาน

การทำงานเข้ากับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติอย่างอิสระ หรือที่เรียกว่า “Physical AI<sup>14</sup>” ซึ่งจะเปลี่ยนผ่านผลกระทบจากการแย่ง “งานเชิงข้อมูล” ไปสู่ “งานเชิงกายภาพและทักษะปฏิบัติ” และส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างงานในภาคการผลิต ภาคโลจิสติกส์ และภาคบริการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Zinnov, 2026)

4. **ความรวดเร็วในการผลิตกำลังคนและยกระดับทักษะให้ทันต่อเทคโนโลยี** แม้ว่าภาครัฐจะตระหนักถึงความท้าทายและได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (พ.ศ. 2565-2570) ภายใต้นโยบาย “อว. for AI” โดยตั้งเป้าผลิตกำลังคนด้าน AI จำนวน 30,000 คน ภายใน 3 ปี ครอบคลุมตั้งแต่ต้นทวิวิจัยพัฒนาระบบ วิศวกรผู้ประยุกต์ใช้ ไปจนถึงผู้ใช้งานวิชาชีพทั่วไป แต่จุดสำคัญคือความรวดเร็วในการปฏิบัติจริง ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับทักษะและพัฒนาทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) เพื่อเปลี่ยนผ่านบทบาทของแรงงานจากผู้ปฏิบัติงานไปเป็น “ผู้บริหารจัดการ AI” ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและความต้องการของภาคธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

## ไทยต้องเตรียมพร้อมอย่างไรในยุค AI

ภายใต้พลวัตความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบจาก AI ในหลายด้านสำคัญ ได้แก่ (1) **การเร่งส่งเสริมการใช้ AI อย่างครอบคลุมและการยกระดับทุนมนุษย์** โดยภาครัฐควรเร่งสนับสนุนการประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับแรงงานในทุกระดับทักษะ เนื่องจากในระยะต่อไปประสิทธิภาพของ AI จะถูกพัฒนาให้สามารถทำงานทดแทนมนุษย์ได้มากขึ้นและกว้างขวางขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้แรงงานสามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมจึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ตลอดจนควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลและระบบประมวลผลให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต (2) **การปรับบทบาทของแรงงานทักษะสูงสู่การเป็น “ผู้บริหารจัดการ AI”** แรงงานในกลุ่มทักษะสูงจำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะและความรู้เท่าทันเทคโนโลยี AI (AI Literacy) เพื่อให้สามารถกำกับดูแลและตรวจสอบผลลัพธ์/การทำงานของ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการกับข้อจำกัดเชิงเทคนิค เช่น การให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน ปัญหาอคติจากชุดข้อมูล และการรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และ (3) **การพัฒนากรอบกฎหมายและธรรมาภิบาลดิจิทัลและการใช้ AI** โดยเฉพาะกลไกกำกับดูแลและกฎหมายที่เอื้อต่อการคุ้มครองแรงงานสิทธิของแรงงานทั้งในกระบวนการจ้างงาน การประเมินผล และการเลิกจ้างที่อาจมี AI เข้ามาเกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดความรับผิดชอบทางกฎหมายในกรณีที่ระบบ AI ก่อให้เกิดความเสียหาย เช่น ธุรกรรมทางการเงิน การทำสัญญา หรือการดำเนินงานอัตโนมัติที่ไม่มีมนุษย์กำกับ ทั้งนี้ ควรออกแบบกฎหมายให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของ AI ได้อย่างทัน่วงที

<sup>14</sup> Physical AI หมายถึง ปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถรับรู้ ประมวลผล และสั่งการในโลกทางกายภาพผ่านหุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติ เช่น (1) หุ่นยนต์ในโรงงานที่หยิบของ แพ็กสินค้า หรือปรับการทำงานเองได้ (2) รถยนต์ไร้คนขับที่ใช้กล้องและเซนเซอร์ช่วยมองเห็นและขับรถ และ (3) ระบบคลังสินค้าอัตโนมัติที่คัดแยกและขนย้ายสินค้าเองได้