ภาพรวมตลาดแรงงานไทย ในปี 2026 (ไตรมาส 1–3) สะท้อนถึงภาวะฟื้นตัวแบบกระจุกตัว



โดยตลาดแรงงานได้รับอานิสงส์จากภาคการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม การลงทุนภาคเอกชน และภาคการท่องเที่ยว อย่างไรก็ดี โครงสร้างการจ้างงานยังคงเปราะบางจากปัญหาอัตราการว่างงานของเด็กจบใหม่ที่เพิ่มสูงขึ้น และการปรับตัวของภาคธุรกิจเข้าสู่นวัตกรรมอย่างรวดเร็ว

สถิติแรงงานและการว่างงานภาพรวม



- **การสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.)** บันทึกยอดผู้มีงานทำทั่วประเทศไว้ที่ราว **41.2 ล้านราย** ขณะที่ยอดผู้ว่างงานขยับขึ้นมาแตะ **401,000** คน ในช่วงไตรมาส 2 ถึงไตรมาส 3 (คิดเป็นอัตราว่างงาน **1.02%**) ปรับตัวเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้าเกือบ **10%**

- **ตัวเลขดัชนีชั่วโมงทำงานจากกระทรวงแรงงาน** พบว่า ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยของพนักงานภาคเอกชนปรับลดลงเล็กน้อย สะท้อนว่าองค์กรส่วนใหญ่เริ่มลดการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา (OT) เพื่อควบคุมงบประมาณ

วิกฤตบัณฑิตจบใหม่ว่างงานสูง (Skills Mismatch)



- **ข้อมูลเชิงลึกจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)** ชี้ว่า **44%** ของผู้ว่างงานทั้งหมดในประเทศ เป็นกลุ่มเด็กจบใหม่ช่วงอายุ **20–24 ปี** (คิดเป็นจำนวนเกือบ **1.8 แสนคน**)

- **ผลวิเคราะห์เพิ่มเติมโดย สศช.** ระบุต้นตอหลักว่าเกิดจากทักษะแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (Skills Mismatch) โดยเฉพาะการขาดแคลนทักษะดิจิทัลระดับสูง การใช้งาน AI ในกระบวนการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และภาษาต่างประเทศเพื่อธุรกิจ

แรงดันจากภาคส่งออก และภาระต้นทุนแรงงานที่พุ่งสูง



- **สถิติ GDP จาก สศช.** ระบุการเติบโตของเศรษฐกิจในไตรมาส 1 ไว้ที่ **2.8%** และชะลอตัวเหลือ **1.9%** ในไตรมาส 2 โดยมีแรงขับเคลื่อนสำคัญมาจากภาคการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมที่ขยายตัว **+17.6%** YoY ช่วยพยุงการจ้างงานในกลุ่มโรงงาน ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และระบบโลจิสติกส์

- **ดัชนีต้นทุนแรงงาน (Labor Costs Index) โดย Trading Economics ร่วมกับกระทรวงแรงงาน** แสดงตัวเลขค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ฝั่งนายจ้างต้องแบกรับ ปรับเพิ่มขึ้นจาก **99.25 จุด** ในไตรมาสแรก พุ่งขึ้นสู่ **106.89 จุด** ในไตรมาสสอง ซึ่งมาจากแรงกดดันของการปรับค่าจ้างและค่าครองชีพ

ปัจจัยในการเลือกงานของแรงงานยุคปัจจุบัน



- **ผลการสำรวจทัศนคติโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)** ระบุว่า แรงงานไทยมากกว่า **52%** เลือกให้ "ความมั่นคงทางรายได้และสวัสดิการคุ้มครองสุขภาพ" เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกหรือเปลี่ยนงาน มากกว่าชื่อเสียงองค์กรหรือตำแหน่งงาน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อ และค่าครองชีพตลอดปี 2026



สาระสำคัญและตัวเลขสถิติ (Q1–Q3 2026)

ประชากรทำงาน & การว่างงาน



ผู้มีงานทำ

41.2

ล้านคน

ว่างงาน

401,000 ราย

(อัตราว่างงาน 1.02%)

(อ้างอิง จาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

กลุ่มเสี่ยงตกงานสูงสุด



44%

ของผู้ว่างงานคือเด็กจบใหม่ (20–24 ปี) จากปัญหา Skills Mismatch

(อ้างอิง จาก สภาพัฒน์)

อุตสาหกรรมขับเคลื่อนหลัก



ภาคส่งออกโต

+17.6%

ช่วยพยุงการจ้างงาน ภาคการผลิต และโลจิสติกส์

(อ้างอิง จาก สภาพัฒน์)

ภาระค่าใช้จ่ายฝั่งนายจ้าง



ดัชนีต้นทุนแรงงานพุ่งขึ้น จาก **99.25** สู่ **106.89** จุด

(อ้างอิง จาก Trading Economics / กระทรวงแรงงาน)

พฤติกรรมและความต้องการแรงงาน



52%

ของแรงงานเน้นเลือกงาน จากความมั่นคงของรายได้ และสวัสดิการ

(อ้างอิง จาก TDRI)

ประเมินทิศทาง และคาดการณ์ตลาดแรงงาน ปี 2027



เศรษฐกิจชะลอตัวกระทบการเปิดรับคน

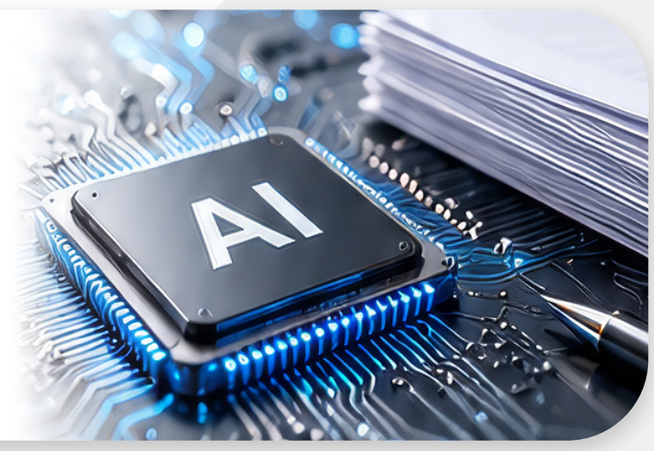
- **มุมมองจากธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)** ประเมินว่า อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) ปี 2027 จะย่อตัวลงมาอยู่ที่ **1.8%** (ลดลงจาก 2.3% ในปี 2026) ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรต่างๆ ชะลอการเปิดรับพนักงานใหม่

- **แบบจำลองพาดหัวอนาคตโดย Trading Economics** คาดการณ์ว่า อัตราว่างงานภาพรวมจะทรงตัวแถว **1.08%** โดยกลุ่มสายงานเอกสาร และงานบริการทั่วไปจะมีความเสี่ยงตกงานสูงกว่ากลุ่มสายงานเทคนิค



กระแส AI เข้ามาแทนที่ตำแหน่งงานซ้ำๆ

- **รายงานวิเคราะห์ของ World Economic Forum (WEF)** ระบุว่า ตำแหน่งงานประเภท Routine หรืองานธุรการในภูมิภาคอาเซียนกว่า **34%** มีความเสี่ยงถูกทดแทนด้วย AI และระบบอัตโนมัติภายในปี 2027 ทำให้บริษัทต่างๆ ปรับมาตรฐานเลือกรับเฉพาะคนที่มีทักษะ **AI Literacy**



ตลาดกระหายแรงงานกลุ่ม S-Curve และสายงานสีเขียว

- **การประเมินโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** ชี้ว่า ตลาดแรงงานจะเผชิญภาวะขาดแคลนบุคลากรทักษะสูงในกลุ่ม **Green Economy (พลังงานสะอาด/EV), Cybersecurity, และ Healthcare** รองรับสังคมสูงวัย โดยคาดว่าจะมีช่องว่างความต้องการแรงงาน (Talent Gap) รวมกันมากกว่า **150,000** อัตรา



รูปแบบการจ้างงานแบบฟรีแลนซ์/เอาต์ซอร์สโตแรง

- **ข้อสรุปวิจัยจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)** พบว่า เกือบ **60%** ของภาคธุรกิจเตรียมปรับสัดส่วนไปจ้างงานแบบ Outsource และสัญญาจ้างระยะสั้นมากขึ้นในปี 2027 เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายสวัสดิการพนักงานระยะยาว





คาดการณ์สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย ปี 2027



ภาพรวมตลาดแรงงานไทยในปี 2027 มีแนวโน้มเข้าสู่สภาวะ **"การเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างระดับลึก"** (Structural Transformation) โดยปัจจัยขับเคลื่อนหลักจะไม่ใช่แค่การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ แต่เกิดจากการทะลักเข้ามาของเทคโนโลยี AI การปรับตัวสู่เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) และปัญหาภาระหนี้ภาคครัวเรือนที่กดดันอัตราการเติบโต

เศรษฐกิจโตชะลอตัว กดดันการเปิดรับตำแหน่งงานใหม่



- ข้อมูลจากแบบจำลองการคาดการณ์ของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และกลุ่มธุรกิจการเงินเกียรตินาคินภัทร (KKP) ประเมินว่า อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) ของไทยในปี 2027 จะทรงตัวในระดับต่ำราว 1.8% – 1.9% จากแรงกดดันด้านหนี้สาธารณะและหนี้ครัวเรือนสะสม ส่งผลให้บริษัทส่วนใหญ่เน้นนโยบาย Freeze Count หรือควบคุมจำนวนพนักงานคงที่ แทนการขยายอัตรากำลังคน
- ข้อมูลจากแบบจำลองสถิติ Trading Economics คาดการณ์อัตราการว่างงานภาพรวมของไทยปี 2027 ว่าจะขยับขึ้นเล็กน้อยมาอยู่ที่ระดับ 1.08% โดยกลุ่มแรงงานสายงานธุรการ การตลาดทั่วไป และงานบริการขั้นพื้นฐาน จะมีความเสี่ยงในการเลิกจ้างสูงกว่าสายงานเทคนิค

เทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติกดดันงาน Routine



- ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะอุตสาหกรรมไทยโดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ระบุว่า องค์กรภาคการผลิต และบริการในไทยมากกว่า 48% เริ่มปรับใช้ AI จริงในองค์กร และคาดว่าภายในปี 2027 งานประเภทกระบวนการซ้ำๆ (Routine Tasks) เช่น งานคีย์ข้อมูล งานบัญชีขั้นต้น และฝ่ายสนับสนุน จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติเพิ่มขึ้นเป็น 34%
- ข้อมูลจากรายงาน World Economic Forum (WEF) ร่วมกับกระทรวงแรงงาน ชี้ว่า องค์กรในอาเซียนรวมถึงไทย จะเปลี่ยนเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยตั้งเงื่อนไขให้ผู้สมัครต้องมี AI Literacy (ความสามารถในการใช้เครื่องมือ AI ช่วยทำงาน) เป็นทักษะขั้นต่ำในเกือบทุกตำแหน่ง

เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานขั้นสูง (Talent Gap) ในกลุ่ม S-Curve และ Green Jobs



- ข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกระทรวงพาณิชย์ คาดการณ์ว่า จากการผลักดันโครงการยุทธศาสตร์การลงทุน Data Center, Cloud Services และยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ในพื้นที่ EEC ตลาดแรงงานไทยปี 2027 จะเกิด ความต้องการแรงงานทักษะเฉพาะทางสะสมมากกว่า 150,000 อัตรา
- ข้อมูลจากสถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี และนวัตกรรมสีเขียว (BCG) ชี้ว่า การบังคับใช้กฎหมาย และมาตรฐานคาร์บอนต่ำจะทำให้ตำแหน่งงานกลุ่ม Green Jobs (เช่น ผู้เชี่ยวชาญวัดก๊าซเรือนกระจก, วิศวกรพลังงานหมุนเวียน) กลายเป็นสายงานที่มีความต้องการสูงที่สุดกลุ่มหนึ่ง แต่ยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญตรงสายอย่างมาก

สัดส่วนการจ้างงานยืดหยุ่น (Gig Economy & Outsourcing) พุ่งสูง



- ข้อมูลจากการสำรวจทิศทางบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) คาดการณ์ว่า เกือบ 60% ของภาคเอกชนไทยในปี 2027 จะลดสัดส่วนการจ้างงานพนักงานประจำลง และเปลี่ยนไปเพิ่มการจ้างงานแบบ Outsource, ฟรีแลนซ์ และสัญญาจ้างตามระยะเวลาโครงการ (Project-based) เพื่อบริหารจัดการต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการระยะยาว และลดความเสี่ยงจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว

สรุปทางออกสำหรับแรงงานและองค์กรในปี 2027

ฝั่งผู้ปฏิบัติงาน (Talent)	ฝั่งผู้ประกอบการ (Organization)
ต้องเร่งพัฒนาทักษะ **Hybrid Skills** (จับคู่ความเชี่ยวชาญเดิม + AI Tools) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และหลีกเลี่ยงการถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ	ปรับเปลี่ยนจากการรีครูทคนใหม่เป็นการ **Internal Reskill** พนักงานเดิม เพื่อลดภาระต้นทุนเงินเดือนที่สูงขึ้นตามดัชนีต้นทุนแรงงาน
ปรับตัวรองรับการทำงานยืดหยุ่น และเร่งพัฒนาทักษะ **Green Skills** เพื่อเข้าสู่สายงานอนาคตที่มีอัตราการเติบโตสูง	ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น (Agile Structure) เพิ่มสัดส่วนการจ้างงานแบบสัญญาจ้างเฉพาะโครงการ เพื่อคุมต้นทุนคงที่

เทรนด์ตลาดแรงงานไทยปี 2026 และทิศทางคาดการณ์ปี 2027: การปรับโครงสร้างครั้งใหญ่สู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่



ตลาดแรงงานไทยในปี 2026 กำลังเผชิญกับ "จุดเปลี่ยนโครงสร้างครั้งสำคัญ" (Structural Shift) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากแรงขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยี AI ระบบอัตโนมัติ (Automation) ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป สถิติการประกาศรับสมัครงานในช่วงไตรมาส 1–3 ของปี 2026 เมื่อเทียบกับปี 2025 สะท้อนภาพความย้อนแย้ง (Paradox) ของเศรษฐกิจไทยได้อย่างชัดเจน ด้านหนึ่งกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม พลังงาน และเทคโนโลยีเติบโตอย่างก้าวกระโดด ในขณะที่กลุ่มธุรกิจบริการ ดิจิทัลคอนเทนต์ และการเงินแบบเดิมกลับเผชิญภาวะชะลอตัวอย่างเห็นได้ชัด

สถิติประเภทธุรกิจที่มีความต้องการในการจ้างงาน (มีการประกาศรับสมัครงาน) **เพิ่มขึ้น** ในปี 2026 ไตรมาสที่ 1-3 เมื่อเทียบกับปี 2025

ธุรกิจด้านการผลิตและผู้จัดจำหน่าย	↑ เพิ่มขึ้น	31%
ธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรม	↑ เพิ่มขึ้น	6–11%
ธุรกิจด้านการขนส่ง	↑ เพิ่มขึ้น	14%
ธุรกิจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์-ไอที	↑ เพิ่มขึ้น	11%
ธุรกิจประเภทพลังงาน	↑ เพิ่มขึ้น	41%

สถิติประเภทธุรกิจที่มีความต้องการในการจ้างงาน (มีการประกาศรับสมัครงาน) **ลดลง** ในปี 2026 ไตรมาสที่ 1-3 เมื่อเทียบกับปี 2025

ธุรกิจด้านกิจกรรมโฆษณา	↓ ลดลง	19%
ธุรกิจที่ปรึกษาด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์	↓ ลดลง	22%
ธุรกิจค้าปลีก	↓ ลดลง	11%
ธนาคารพาณิชย์	↓ ลดลง	42%
ธุรกิจโรงแรม	↓ ลดลง	33%
ธุรกิจสื่อออนไลน์มีเดีย	↓ ลดลง	17%
ธุรกิจอาหาร และเครื่องดื่ม	↓ ลดลง	14%

เจาะลึกสถานการณ์ตลาดแรงงานปี 2026 (ไตรมาส 1–3) พร้อมสถิติสนับสนุน

เมื่อวิเคราะห์สถิติความต้องการจ้างงานในปี 2026 สามารถแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมออกเป็น 2 ขั้วอย่างเห็นได้ชัด

กลุ่มธุรกิจที่ความต้องการจ้างงานขยายตัว

1 กลุ่มธุรกิจด้านพลังงาน
มีอัตราการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งงาน +41%



- การเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด (Clean Energy Transition) นโยบาย ESG และความต้องการพลังงานไฟฟ้ามหาศาลเพื่อรองรับ Data Center และโครงสร้างพื้นฐาน AI ในประเทศ
- รายงานจาก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ระบุว่า ในช่วง 7 เดือนแรกของปี 2026 มีเงินลงทุนในกิจการพลังงานสะอาดและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานพลังงานพุ่งสูงเกิน 1.52 แสนล้านบาท ส่งผลให้ความต้องการบุคลากรสายวิศวกรรมพลังงานหมุนเวียน พลังงานทางเลือก และผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืนเติบโตสูงสุด



2 กลุ่มธุรกิจด้านการผลิต และผู้จัดจำหน่าย
มีอัตราการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งงาน +31%



- การย้ายฐานการผลิต (Supply Chain Relocation) จากความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ การขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

- ข้อมูลจาก BOI ชี้ว่า ยอดขอส่งเสริมการลงทุนในห่วงโซ่อุตสาหกรรม EV และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สะสมพุ่งทะลุ 1.51 แสนล้านบาท (189 โครงการ) โดยเฉพาะโรงงานผลิตแบตเตอรี่ที่มีมูลค่าสูงถึง 87,003 ล้านบาท กระตุ้นการจ้างงานในภาคการผลิตขั้นสูงและซัพพลายเชนอย่างก้าวกระโดด

3 กลุ่มธุรกิจด้านการขนส่ง
มีอัตราการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งงาน +14%



- การเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ในภูมิภาค (Regional Logistics Hub) การเติบโตของการขนส่งสินค้าข้ามแดนและระบบบริหารจัดการคลังสินค้าอัตโนมัติ

- ข้อมูลสถิติจาก กระทรวงพาณิชย์และกรมการค้าต่างประเทศ พบว่า มูลค่าการค้าชายแดนและข้ามแดนของไทยในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2026 ขยายตัวต่อเนื่องกว่า 5.8% ส่งผลให้ธุรกิจบริการขนส่ง โลจิสติกส์ และคลังสินค้าอัจฉริยะมีความต้องการบุคลากรด้าน Supply Chain & Logistics Analytics เพิ่มขึ้น

4 กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ไอที
มีอัตราการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งงาน +11%



- องค์กรต่างๆ เร่งทำ Digital Transformation และการประยุกต์ใช้ Generative AI ในกระบวนการทำงาน

- รายงานการประเมินผลกระทบทางเทคโนโลยีของ สภาพัฒน์ (สศช.) ระบุว่า การเข้ามาของ AI และระบบอัตโนมัติกำลังส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการทำงานของแรงงานไทยกว่า 8.7 ล้านคน ทำให้องค์กรต้องเร่งจ้างงานผู้เชี่ยวชาญด้าน Cyber Security, Cloud Infrastructure, Data Engineering และ AI Specialist เข้ามาวางระบบ

5 กลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรม
มีอัตราการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งงาน +6% - 11%



- การฟื้นตัวของนิคมอุตสาหกรรม การลงทุนในพื้นที่ EEC และเทคโนโลยี Smart Factory

- ตัวเลขการขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนใหม่ในพื้นที่ EEC ของ BOI เพิ่มขึ้นมากกว่า 12% เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า ผลักดันให้โรงงานเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการผลิตอัจฉริยะ และต้องการช่างเทคนิคขั้นสูง

กลุ่มธุรกิจ ที่ความต้องการจ้างงาน ชะลอตัวและลดลง (Challenged Sectors)



1 กลุ่มธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์

มีอัตราการลดลงของตำแหน่งงาน -42%

- ผลกระทบจากการใช้ Mobile Banking, AI Credit Scoring และระบบอัตโนมัติ (RPA) ทำให้ธนาคารปรับลดขนาดสาขา และกำลังคน
- รายงานจาก ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ระบุว่า จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ทั่วประเทศลดลงต่อเนื่อง โดยการทำธุรกรรมผ่านดิจิทัลครองสัดส่วนมากกว่า 95% ของธุรกรรมทั้งหมด ทำให้ความต้องการพนักงานประจำสาขาปรับลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

2 กลุ่มธุรกิจโรงแรม

มีอัตราการลดลงของตำแหน่งงาน -33%

- การปรับรูปแบบการบริหารจัดการโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ (Self Check-in, Automation) และต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้น
- รายงานภาวะสังคมไทยจาก สศช. พบว่า ภาคบริการและโรงแรมหันไปเน้นการจ้างงานแบบยืดหยุ่น (Outsource/Gig Workers) แทนการจ้างงานประจำ เพื่อควบคุมต้นทุนคงที่ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น

3 กลุ่มธุรกิจด้านสื่อ สื่อสาร และประชาสัมพันธ์

มีอัตราการลดลงของตำแหน่งงาน

- กิจกรรมให้คำปรึกษาด้านการสื่อสาร PR **(-22%)**
- กิจกรรมของบริษัทโฆษณา **(-19%)**
- ออนไลน์มีเดีย **(-17%)**

- องค์กรต่างๆ หันมาใช้เครื่องมือ Generative AI ในการผลิตคอนเทนต์ กราฟิก และการบริหารจัดการสื่อด้วยตนเอง
- ดัชนีการใช้นวัตกรรมดิจิทัลของ สมาคมโฆษณาแห่งประเทศไทย ระบุว่า กว่า 65% ของแบรนด์และองค์กรธุรกิจเปลี่ยนมาใช้ In-house AI Tools ในการผลิตภาพและข้อความโฆษณา ส่งผลให้งบประมาณการว่าจ้างเอเจนซีภายนอกชะลอตัวลง

4 กลุ่มธุรกิจการค้าปลีก (-11%) และ อาหาร-เครื่องดื่ม (-14%)

มีอัตราการลดลงของตำแหน่งงาน -11% และ -14%

- กำลังซื้อภาคครัวเรือนชะลอตัว การแข่งขันที่สูงจาก E-commerce และต้นทุนวัตถุดิบ/แรงงานที่สูงขึ้น
- รายงานดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภคจาก ศูนย์เปิดเผยข้อมูลเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ชี้ว่า ผู้บริโภคระมัดระวังการใช้จ่ายในหมวดสินค้าไม่จำเป็นและร้านอาหาร ส่งผลให้ผู้ประกอบการชะลอการขยายสาขาและเลือกเพิ่มความสามารถของพนักงานเดิม (Multi-skilling) แทนการเปิดรับตำแหน่งใหม่

การวิเคราะห์ภาพรวมเชิงโครงสร้าง (Key Insights) พร้อมสถิติสนับสนุน





ภาวะ Mismatch of Skills และอัตราการว่างงานของเด็กจบใหม่: ข้อมูลจาก สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

ประจำปี 2026 ระบุว่า ตัวเลขผู้ว่างงานในระบบพุ่งสูงขึ้นแตะ 401,000 คน (เพิ่มขึ้น 10% จากปีก่อน) ที่น่ากังวลคือ 44% ของผู้ว่างงานเป็นกลุ่มเด็กจบใหม่ (อายุ 20–24 ปี) สะท้อนว่าตลาดไม่ได้ขาดแคลนจำนวนแรงงาน แต่ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะตรงตามที่ตลาดอุตสาหกรรมยุคใหม่ต้องการ



แรงงานสุ่มเสี่ยงจากการดิสรัปท์ของ AI และ EV

สศช. ประเมินว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ AI จะกระทบต่อแรงงานในกลุ่มงานรูทีน หรืองานเอกสารสูงถึง 2.2 ล้านคน ขณะที่การเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) อาจกระทบแรงงานในกลุ่มผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์สันดาปเดิมกว่า 1.1 แสนคน ที่ต้องย้ายสายงาน หรือ Upskill ใหม่



การเพิ่มขึ้นของการว่างงานระยะยาว

รายงาน สศช. ยังชี้เตือนว่า อัตราการว่างงานระยะยาว (เกิน 1 ปี) พุ่งขึ้นถึง 27% ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีทักษะซ้ำซ้อนหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ได้ทัน

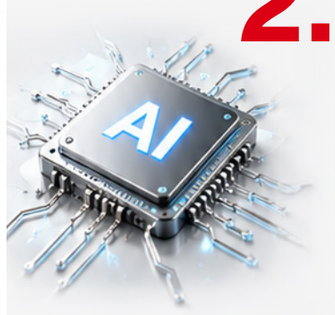
คาดการณ์ทิศทางและเทรนด์ตลาดแรงงาน ปี2027 (Looking Ahead to 2027) พร้อมสถิติรองรับ





1. การผสานพลังงานสีเขียวและดิจิทัล (Twin Transition: Green & Digital)

แนวโน้มปี 2027: เม็ดเงินลงทุน BOI ในอุตสาหกรรม EV และพลังงานสะอาดที่สะสมเกิน 1.5 แสนล้านบาท ในปี 2026 จะส่งผลให้อุตสาหกรรมในปี 2027 ต้องการบุคลากรกลุ่มตัดกันสูงมาก เช่น Green IT Auditor, Renewable Energy Data Analyst และ ESG Compliance Officer



2. ยุคแห่ง "AI-Augmented Workforce" (คนทำงานร่วมกับ AI)

แนวโน้มปี 2027: จากเตือนของ สศช. เรื่องแรงงานเสี่ยงโดน AI ทดแทน ทำให้ในปี 2027 ทักษะ "AI Literacy" หรือการใช้ AI ช่วยทำงาน จะกลายเป็นทักษะบังคับขั้นพื้นฐานสำหรับทุกตำแหน่งงาน (ไม่จำกัดเฉพาะสายงาน IT) เพื่อเพิ่ม Productivity ให้องค์กร



3. มาตรการเร่งด่วนด้าน Reskilling/ Upskilling สำหรับเด็กจบใหม่

แนวโน้มปี 2027: จากวิกฤตเด็กจบใหม่ว่างงานสูงถึง 44% ในปี 2026 คาดว่าในปี 2027 ภาครัฐและสถาบันการศึกษาจะร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมออกหลักสูตร Sandbox Bootcamp แบบเร่งด่วน เพื่อปรับทักษะแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มธุรกิจ S-Curve



4. การยกระดับภาคบริการสู่ "High-Value & Personalization Experience"

แนวโน้มปี 2027: กลุ่มโรงแรม ค้าปลีก และอาหารที่หดตัวลงในปี 2026 จะกลับมาเปิดรับสมัครงานในปี 2027 แต่จะเน้นตำแหน่งที่เน้นการสร้างประสบการณ์ลูกค้าขั้นสูง (High-touch Services) ที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้

เทรนด์ตลาดแรงงานไทยปี 2026 และทิศทางคาดการณ์ปี 2027: เจาะลึกราย "สายอาชีพ" (Occupational Shift)



หากพิจารณาตลาดแรงงานไทยในปี 2026 ผ่านมุมมองของ "สายอาชีพ" (Job Roles) “ จะพบภาพสะท้อนของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผลกระทบจากการนำ AI, Automation และนวัตกรรมอุตสาหกรรมใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้

สถิติตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครในช่วงไตรมาส 1–3 ของปี 2026 เมื่อเทียบกับปี 2025 ชี้ให้เห็นว่า "งานสายปฏิบัติการเชิงเทคนิค งานสนาม และงานขาย B2B" กำลังเติบโตอย่างก้าวกระโดด ในขณะที่ "งานสายสนับสนุน ดิจิทัลการตลาด และงานบริการหน้าเคาน์เตอร์" กำลังถูกแทนที่ หรือปรับเปลี่ยนบทบาทอย่างรวดเร็ว

สถิติตำแหน่งงานที่มีความต้องการ **สูงขึ้น** ในปี 2026 ไตรมาสที่ 1-3 เมื่อเทียบกับปี 2025

Mobile Application	↑ เพิ่มขึ้น	15%	พนักงานขายวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง	↑ เพิ่มขึ้น	486%
Web Programmer	↑ เพิ่มขึ้น	33%	พนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรม	↑ เพิ่มขึ้น	405%
ก่อสร้าง ควบคุมอาคาร	↑ เพิ่มขึ้น	10–43%	พนักงานขายอุปกรณ์ IT / ไฟฟ้า / อิเล็กทรอนิกส์	↑ เพิ่มขึ้น	561%
พนักงานเขียนแบบ	↑ เพิ่มขึ้น	40%	ช่าง	↑ เพิ่มขึ้น	26–41%
พนักงานครัว	↑ เพิ่มขึ้น	51%	พัฒนาธุรกิจ องค์กรผลิตภัณฑ์	↑ เพิ่มขึ้น	38–87%
ขนส่ง/คลังสินค้า	↑ เพิ่มขึ้น	9–17%	วิจัย และพัฒนา / วิจัยตลาด	↑ เพิ่มขึ้น	24–50%

เจาะลึกสถานการณ์รายสายอาชีพปี 2026 (ไตรมาส 1–3)

กลุ่มสายอาชีพที่ความต้องการสูงขึ้น (Rising Roles in 2026)

สายงานขายเชิงเทคนิคและ B2B (Technical & B2B Sales)



- **พนักงานขายอุปกรณ์ IT / ไฟฟ้า / อิเล็กทรอนิกส์** (+561%)
- **พนักงานขายวัสดุ และอุปกรณ์ก่อสร้าง** (+486%)
- **พนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรม** (+405%)
- การเติบโตของการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม และโครงการ Data Center / EV ส่งผลให้องค์กรต้องการพนักงานขายที่มีความเข้าใจเชิงเทคนิค (Technical Sales) สามารถสื่อสารโซลูชันซับซ้อนระหว่างองค์กร (B2B) ได้อย่างดี
- รายงานส่งเสริมการลงทุนจาก **BOI (2026)** ชี้ว่า ยอดขอส่งเสริมการลงทุนในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ พลังงาน และนิคมอุตสาหกรรมสะสมสูงขึ้นต่อเนื่อง ทำให้ตลาดต้องการทีมขาย B2B เข้ามาปิดดีลโครงการขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว



สายงานวิศวกรรม ช่าง เทคนิค และการก่อสร้าง (Engineering, Skilled Trades & Construction)



- **วิศวกร** (+11% ถึง +70%)
- **พนักงานเขียนแบบ** (+40%)
- **ก่อสร้าง/ควบคุมอาคาร** (+10% ถึง +43%)
- **ช่างเทคนิค** (+26% ถึง +41%)
- การเร่งก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล คลังสินค้าอัจฉริยะ โรงงาน EV และพลังงานสะอาด
- ข้อมูลสถิติภาวะสังคมจาก **สภาพัฒน์ (สศช.)** พบว่า อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (S-Curve) สร้างความต้องการแรงงานสายช่างเทคนิคขั้นสูงและวิศวกรมากกว่า 50,000 อัตรา โดยเฉพาะกลุ่มที่มีทักษะการควบคุมระบบอัตโนมัติ (Automation) และวิศวกรรมโยธา/ไฟฟ้า

สายงานกลยุทธ์ วิจัย และนวัตกรรม (Strategy, R&D & Business Development)



- **พัฒนาธุรกิจ องค์กร ผลิตภัณฑ์ (BD)** (+38% ถึง +87%)
- **วิจัยและพัฒนา / วิจัยตลาด (R&D)** (+24% ถึง +50%)
- ในยุคที่ตลาดเปลี่ยนแปลงเร็ว องค์กรต้องเร่งหา New S-Curve ออกผลิตภัณฑ์ใหม่ และใช้ข้อมูลวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค
- เชิงลึกเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
- ผลสำรวจจาก **สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA)** ชี้ว่า องค์กรกว่า 70% ปรับงบประมาณมาเน้นการทำ R&D และการพัฒนาโมเดล
- ธุรกิจใหม่ เพื่อรับมือกับความผันผวนทางเศรษฐกิจ

สายงานพัฒนาซอฟต์แวร์และโครงสร้างดิจิทัล (Software & Tech Developers)



- **Web Programmer** (+33%)
- **Mobile Application** (+15%)
- ความต้องการพัฒนาองค์กรสู่ Omnichannel และการสร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีภายในองค์กร (In-house Software Development)
- รายงานจาก กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (MDES) ชี้ว่า ตลาดแรงงานดิจิทัลไทยยังคงเผชิญภาวะขาดแคลนนักพัฒนาซอฟต์แวร์ระดับ Mid-to-Senior Level ทำให้ตำแหน่งงานสายโปรแกรมเมอร์ยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

สายงานขนส่งปฏิบัติการ และบริการเฉพาะทาง (Logistics & Specialized Operations)



- **พนักงานครัว** (+51%)
- **ขนส่ง / คลังสินค้า** (+9% ถึง +17%)
- ภาคการท่องเที่ยว และอาหารเน้นการสร้างประสบการณ์ (Dining Experience) ที่ต้องใช้ฝีมือมนุษย์ ขณะที่ระบบโลจิสติกส์เติบโตตามการขยายตัว
- ของการค้าชายแดน และศูนย์กระจายสินค้า
  ข้อมูลจาก กระทรวงพาณิชย์ ระบุการเติบโตของการส่งออกและธุรกิจบริการอาหาร ทำให้ฝั่งงานปฏิบัติการหน้าร้าน/หน้างานยังคงต้องการกำลังคนจำนวนมาก

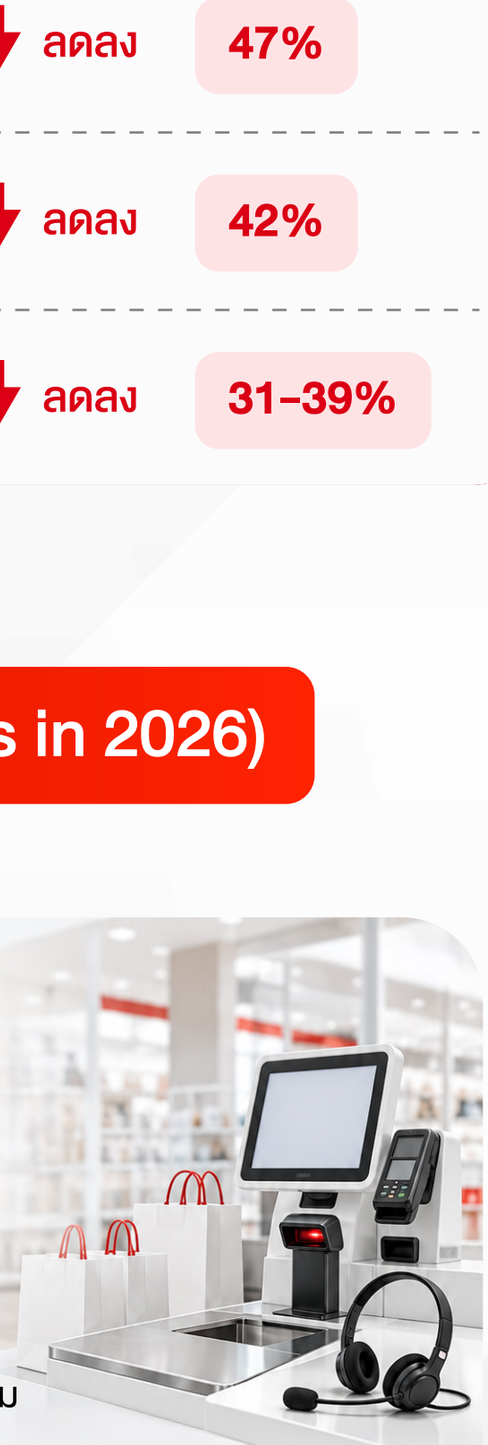


สถิติตำแหน่งงานที่มีความต้องการ ลดลง ในปี 2026 ไตรมาสที่ 1-3 เมื่อเทียบกับปี 2025

Call Center	ลดลง	17%	การตลาด	ลดลง	24–27%
บริการลูกค้า / ลูกค้าสัมพันธ์(CRM)	ลดลง	23–25%	พนักงานแนะนำสินค้าประจำร้าน / PC	ลดลง	55%
Computer Graphic	ลดลง	23%	พนักงานแผนกบริการลูกค้า / แคชเชียร์	ลดลง	47%
E-commerce	ลดลง	18%	สื่อสารการตลาด	ลดลง	42%
การตลาดดิจิทัล	ลดลง	29%	อาหารและเครื่องดื่ม	ลดลง	31–39%

กลุ่มสายอาชีพที่ความต้องการลดลง (Declining Roles in 2026)

สายงานบริการลูกค้าหน้าเคาน์เตอร์และระบบบริการดั้งเดิม
(Front-line Customer Service & Retail)



- **พนักงานแนะนำสินค้าประจำร้าน / PC** (-55%)
- **พนักงานแผนกบริการลูกค้า / แคชเชียร์** (-47%)
- **บริการลูกค้า / ลูกค้าสัมพันธ์ CRM** (-23% ถึง -25%)
- **Call Center** (-17%)
- การนำระบบ Self-checkout, AI Chatbot และระบบตอบรับอัตโนมัติมาใช้ทดแทนพนักงาน รวมถึงการปรับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่คุ้นชินกับการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์
- รายงานจาก **ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)** และกระทรวงแรงงาน ระบุว่า การทำธุรกรรมดิจิทัลและการใช้ AI ในงานบริการลูกค้าทำให้องค์กรลด Headcount ในกลุ่มบริการด่านหน้าลงมากกว่า 30-50% เพื่อควบคุมต้นทุน

สายงานการตลาด สื่อสาร และงานสร้างสรรค์ดั้งเดิม
(Marketing, MarCom & Graphic Design)

- **สื่อสารการตลาด (MarCom)** (-42%)
- **การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing)** (-29%)
- **การตลาดทั่วไป** (-24% ถึง -27%)
- **Computer Graphic** (-23%)
- **E-commerce** (-18%)
- ผลกระทบโดยตรงจาก **Generative AI** (เช่น AI เขียนเนื้อหา, AI เจนภาพ/วิดีโอ) ที่ช่วยเพิ่ม Productivity ทำให้พนักงาน 1 คนสามารถทำงานครอบคลุมแทนทีมขนาดเล็กได้ ประกอบกับองค์กรหันไปเน้นสายงานพัฒนาธุรกิจ (BD) และการขาย B2B ที่สร้างรายได้โดยตรงมากกว่า
- ดัชนีการใช้นวัตกรรมองค์กรจาก **สมาคมโฆษณาแห่งประเทศไทย** ระบุว่า องค์กรธุรกิจเกิน 60% เริ่มนำ Generative AI มาช่วยงานคอนเทนต์และกราฟิก ส่งผลให้การเปิดรับพนักงานระดับ Junior ในสายงานนี้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

การวิเคราะห์ภาพรวมเชิงโครงสร้าง **รายสายอาชีพ** (Key Insights)



- **การย้ายศูนย์กลางความต้องการจาก "Online Marketing" สู่ "B2B Sales & Business Development" :** ปี 2026 แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ยุคการเปิดรับพนักงานการตลาดออนไลน์และสร้างคอนเทนต์จำนวนมากเริ่มชะลอตัว องค์กรหันมาให้ความสำคัญกับตำแหน่งที่ปิดการขายได้จริง (B2B Sales) และผู้ที่สามารถวางกลยุทธ์ขยายตลาดใหม่ๆ (BD / R&D)

- **วิกฤตแรงงานทักษะซ้ำซ้อน (Routine Skill Displacement) :** สายงานที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทซ้ำๆ เช่น PC, แคชเชียร์, Call Center หรือแม้แต่พนักงานทำกราฟิกพื้นฐาน กำลังถูก AI และระบบอัตโนมัติทดแทนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับรายงานของ สศช. ที่ระบุว่าแรงงานกลุ่มงานเอกสารและงานรูทีนกว่า 2.2 ล้านคนมีความเสี่ยงสูงในการถูกทดแทน

- **ความต้องการแรงงานทักษะผสมผสาน (Hybrid / Multi-Skilled Talent) :** สายงานที่ยังคงเติบโตสูงมักเป็นสายงานที่ต้องใช้ทักษะเชิงลึกเฉพาะทางร่วมกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น วิศวกรควบคุมระบบ, นักวิจัยตลาดที่ใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูล หรือพนักงานขายเชิงเทคนิคที่ต้องเข้าใจทั้งผลิตภัณฑ์ และธุรกิจของลูกค้า

คาดการณ์ทิศทางสายอาชีพปี 2027 (Job Trends 2027)

จากการเปลี่ยนแปลงสถิติตำแหน่งงานในปี 2026 คาดการณ์ว่าปี 2027 จะเกิดวิวัฒนาการของสายอาชีพดังนี้

1. การกำเนิดสายงาน "AI-Augmented Roles" ในทุกแผนก

สายงานการตลาด กราฟิก และสื่อสารการตลาดที่ลดลงในปี 2026 จะกลับมาเปิดรับสมัครอีกครั้งในปี 2027 ในรูปแบบ "Hybrid Roles" เช่น AI Content Strategist, Prompt Engineer for MarCom หรือ Data-Driven Marketer ที่ต้องใช้เครื่องมือ AI เป็นทักษะพื้นฐาน

2. การยกย่องสายอาชีพช่างเทคนิคและวิศวกรยุคใหม่ (High-Tech Skilled Trades)

สายงานช่าง และวิศวกรจะยกระดับไปสู่ Automation & Robotics Technician, EV System Engineer และ ESG Infrastructure Specialist เพื่อตอบสนองโรงงานอุตสาหกรรม และ Data Center ที่สร้างเสร็จพร้อมดำเนินงานในปี 2027

3. การเปลี่ยนบทบาทจาก Customer Service สู่ Customer Experience (CX) Specialist

งานบริการลูกค้าจะไม่เน้นการตอบคำถามทั่วไป (ซึ่ง AI ทำแทนได้) แต่จะเน้นตำแหน่งที่แก้ไขปัญหาซับซ้อน ดูแลลูกค้ารายสำคัญ (Key Account) และสร้างความพึงพอใจเชิงลึก (High-touch & Premium Experience)

สถิติรายสายอาชีพปี 2026 สะท้อนให้เห็นว่า **"ลักษณะงานกำลังถูกยกย่องใหม่"** (Job Role Revaluation)



สำหรับคนทำงาน : สายงานด้านปฏิบัติการเชิงเทคนิค งานขาย B2B และงานกลยุทธ์ คือกลุ่มปลอดภัยและเติบโตสูง ส่วนสายงานการตลาด สื่อ และบริการต้องเร่ง ยกระดับทักษะไปสู่การใช้ AI (AI Literacy) และเน้นทักษะการวิเคราะห์เชิงลึก

สำหรับองค์กร : ต้องเร่งปรับโครงสร้างตำแหน่งงาน (Job Redesign) นำ AI มาช่วยทำงานรูทีน และนำงบประมาณไปลงทุนกับบุคลากรสายพัฒนาธุรกิจ วิศวกร และทีมขายเชิงเทคนิคเพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

ปี 2027 การเปลี่ยนผ่านสู่ Skills-First Economy



เมื่อเข้าสู่ปี 2027 ตลาดแรงงานไทยกำลังก้าวผ่านจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญที่ขับเคลื่อนด้วยการปรับตัวขององค์กรสู่ Lean Organization, การเติบโตของ Generative AI และ การเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ค่านิยมการคัดเลือกคนแบบเดิมที่เน้น "วุฒิการศึกษา" หรือ "ปริญญาตรงสาย" ไม่สามารถตอบโจทย์ความรวดเร็วทางธุรกิจได้อีกต่อไป องค์กรชั้นนำในไทยจึงมุ่งสู่ยุทธศาสตร์ Skills-Based Hiring (การสรรหาบุคลากรอิงตามทักษะและสมรรถนะจริง) เพื่อเฟ้นหาคนที่เข้ามาสร้าง Immediate Value ได้ทันที

ทำไม Skills-Based Hiring ถึงกลายเป็นแกนหลักของตลาดแรงงานไทยปี 2027?

แรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์กรในไทย และระดับโลกต้องละทิ้งระบบการคัดกรองแบบเดิม เกิดจากปัจจัยวิกฤต 3 ด้าน

1 อัตราการเสื่อมถอยของทักษะ (Skill Obsolescence)

ข้อมูลจาก **World Economic Forum (WEF)** ระบุว่าทักษะพื้นฐาน (Core Skills) ของแรงงานเปลี่ยนไปถึง **39%** ส่งผลให้ความรู้ที่เรียนจากมหาวิทยาลัยตกรุ่นเร็วขึ้น

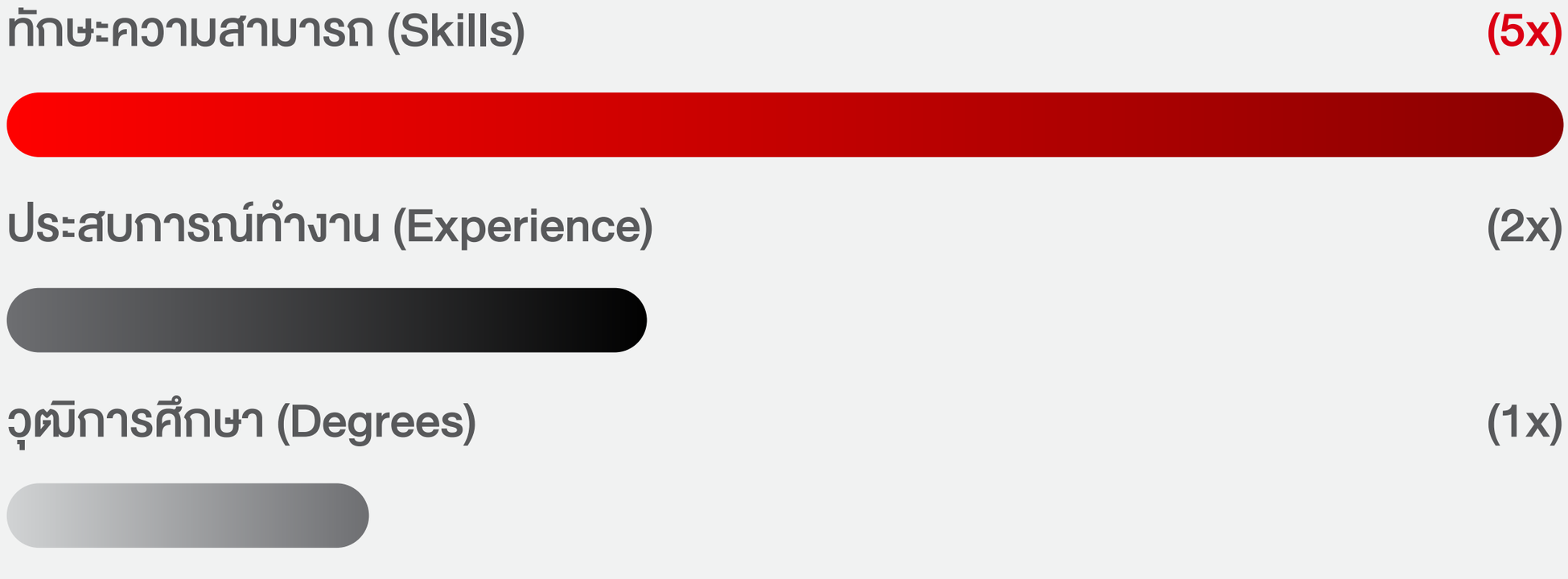
2 ภาวะ Selective Hiring & Talent Shortage

ในขณะที่องค์กรต้องการคนกระชับ และคุ้มค่าที่สุด (Lean) แต่ตลาดแรงงานไทยกลับเผชิญภาวะ **"ทักษะไม่ตรงกับความต้องการ"** (Skills Mismatch) การตัดสิทธิ์ผู้สมัครเพียงเพราะไม่มีใบปริญญาตรงสายจึงกลายเป็นอุปสรรคในการเติบโตของธุรกิจ

3 ความแม่นยำในการทำนายผลงาน

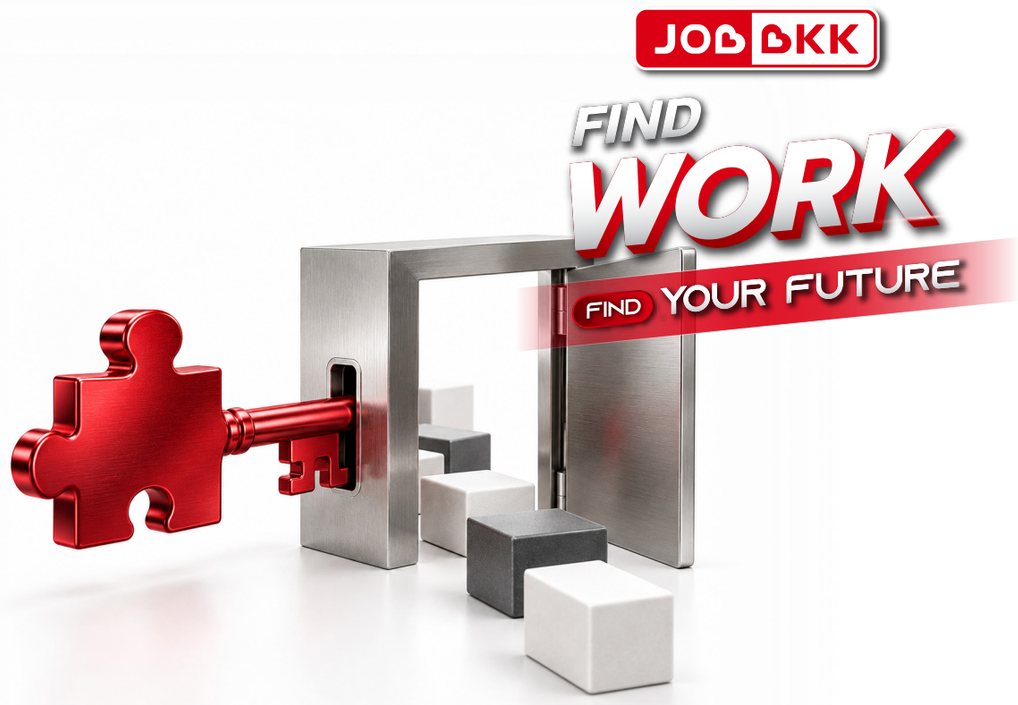
งานวิจัยเชิงลึกจาก **McKinsey & Company** พบว่า การประเมินทักษะความสามารถ (Skills Assessment) มีความแม่นยำในการทำนายประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) สูงกว่าการพิจารณาวุฒิการศึกษาถึง 5 เท่า และแม่นยำกว่าการดูประสบการณ์ในอดีตถึง 2 เท่า

ความแม่นยำในการทำนายประสิทธิภาพการทำงาน (Predictive Validity)



การปรับใช้
Skills-Based Hiring

ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนคน
แต่ยังสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจได้อย่างชัดเจน



การขยาย Talent Pool และความหลากหลายในการจ้างงาน

- **LinkedIn Economic Graph :** การปรับมาใช้กลยุทธ์ Skills-First ช่วยเพิ่มขอบเขตการเข้าถึง Candidate Pool ได้กว้างขึ้นถึง **6.1 เท่าในระดับโลก** และช่วยให้ผู้หญิงตัดสินใจสมัครงานเพิ่มขึ้น **1.8 เท่า** เมื่อองค์กรเน้นวัดที่ทักษะเป็นหลัก

- **สถิติตลาดแรงงานไทย (Robert Walters & Adecco Thailand) :** ตลาดแรงงานไทยเริ่มปรับรูปแบบสู่ Selective & Skills-First Hiring โดยองค์กรยอมรับพนักงานสัญญาจ้าง ฟรีแลนซ์ หรือคนที่จบไม่ตรงสายมากขึ้น หากมี Portfolio หรือผลงานเชิงประเมินที่ชัดเจน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงจากการคัดเลือกคนผิด (Mis-hire)

อัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention) และประสิทธิภาพ Lean

- **TestGorilla (State of Skills-Based Hiring Report) :** องค์กรที่ใช้ระบบนี้ **91% พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด** โดยพนักงานที่คัดเลือกผ่านทักษะมีระยะเวลาทำงาน (Tenure) นานกว่าเฉลี่ย **34%**

- **Deloitte Research :** บริษัทที่ปรับโครงสร้างสู่ Skills-Based Organization มีความสามารถในการรักษาพนักงานระดับ Top Performer สูงกว่าองค์กรทั่วไปถึง **98%** และช่วยเพิ่มความพึงพอใจในประสบการณ์ทำงาน (Workforce Experience) สูงถึง **79%**

ตารางเปรียบเทียบ: Traditional Hiring vs. Skills-Based Hiring ในยุค 2027

มิติการประเมิน	Traditional Hiring (รูปแบบเดิม)	Skills-Based Hiring (รูปแบบใหม่ปี 2027)
เกณฑ์การคัดกรองเบื้องต้น	วุฒิการศึกษา, เกรดเฉลี่ย, ชื่อสถาบัน	แบบทดสอบทักษะ, Work Samples, AI Skill-Matching
ขอบเขต Talent Pool	แคบ (จำกัดเฉพาะผู้จบตรงสาย/มีปริญญา)	กว้างขวาง (เข้าถึงสายช่าง, Self-taught, Career Switchers)
ความแม่นยำในการทำนายผลงาน	ต่ำถึงปานกลาง	สูง (วัดจากทักษะ และกรณีศึกษาจริง)
ความเข้ากันได้กับ Lean Model	ต่ำ (ใช้เวลา Onboarding นาน)	สูง (ทำงานได้ทันที เพิ่ม Productivity รวดเร็ว)

4 ขั้นตอนสำหรับ HR ไทยในการเปลี่ยนผ่านสู่ Skills-First Organization

การปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาบุคลากรในยุคปี 2027 ไม่ใช่แค่การลบข้อความ "รับเฉพาะวุฒิปริญญาตรี" ออกจากประกาศรับสมัครงาน แต่ต้องปรับ กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบผ่าน 4 ขั้นตอน:

1. **กำหนด กรอบทักษะ (Skills Taxonomy) :** ระบุทักษะที่จำเป็น (Must-have skills) เช่น ทักษะการใช้ AI ช่วยทำงาน, การวิเคราะห์ข้อมูล และ Soft Skills ที่จำเป็น เช่น Adaptability หรือ Critical Thinking

2. **ปรับประกาศงาน (Rewrite Job Descriptions) :** มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของงาน (Outcomes) ที่ต้องการ แทนการระบุจำนวนปีประสบการณ์ หรือชื่อวุฒิการศึกษา

3. **ใช้แบบทดสอบปฏิบัติจริง (Practical Assessment) :** นำเครื่องมือประเมิน เช่น การทำ Case Study จำลองสถานการณ์จริง, Coding Test หรือ Work Sample เข้ามาใช้แทนการดู Resume เพียงอย่างเดียว

4. **สัมภาษณ์เชิงสมรรถนะ (Structured Behavioral Interview) :** ใช้ชุดคำถามและเกณฑ์การให้คะแนน (Rubric) ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อลดอคติ (Bias) และได้คนที่เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กรจริงๆ

สำหรับฝั่งผู้สมัครงาน (Job Seekers) การเปลี่ยนผ่านสู่ **Skills-Based Hiring** ถือเป็นโอกาสครั้งใหญ่ที่จะช่วย **"ทลายกำแพงเรื่องวุฒิการศึกษา เกรดเฉลี่ย หรือชื่อสถาบัน"** และเปิดโอกาสให้คุณก้าวเข้าสู่งานที่ต้องการได้ด้วยความสามารถจริงครับ
นี่คือ 5 กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้ผู้สมัครนำแนวคิด Skills-Based Hiring มาใช้สร้างความได้เปรียบ และสร้างโอกาสทางอาชีพให้ตัวเองครับ

เปลี่ยนการเขียน Resume จาก "หน้าที่" สู่ "ทักษะและผลงาน" (Skills-First Resume)

ย้ายจุดโฟกัสจากการเล่าว่าเคยทำงานตำแหน่งอะไร มาเป็น **"มีทักษะอะไร และนำทักษะไปสร้างผลลัพธ์อะไรได้บ้าง"**



- **สร้างส่วน Core Skills ไว้ด้านบน :** ระบุทักษะสำคัญ (ทั้ง Hard Skills, Soft Skills และ AI/Digital Tools) ให้ชัดเจนไว้ตรงส่วนบนสุดของ Resume เพื่อให้ระบบ AI Screening และ HR สแกนเจอได้ง่าย
- **เปลี่ยน Bullet Points ให้มี Action + Skill + Result :**
  - แบบเดิม : "ทำหน้าที่ดูแล และวางแผนคอนเทนต์บน Facebook"
  - แบบ Skills-First : "ใช้ทักษะ **Data Analytics & GEO (Generative Engine Optimization)** ในการวางแผนคอนเทนต์ ส่งผลให้ยอด Traffic เข้าเว็บไซต์โตขึ้น 35% ภายใน 3 เดือน"

สร้าง "พิสูจน์ได้" ด้วย Portfolio และ Work Samples

ในเมื่อองค์กรไม่ได้ดูแค่วุฒิการศึกษา สิ่งที่จะพิสูจน์ทักษะของคุณได้ดีที่สุดคือ **"หลักฐานการทำงานจริง"**

- **รวบรวม Portfolio เชิงลึก :** ไม่ว่าจะเป็นลิงก์เว็บไซต์, ผลงานออกแบบ, โค้ดใน GitHub, เคสการตลาดที่เคยทำ หรือบทความที่เคยเขียน
- **ทำ Case Study ฉบับย่อ (Show, Don't Tell) :** สรุปปัญหา โจทย์ วิธีการที่คุณแก้ และผลลัพธ์ออกมาเป็นแผนภาพหรืออินโฟกราฟิกสั้นๆ เพื่อแสดงให้เห็นกระบวนการคิด (Problem-Solving Process)

สะสม และแสดง Micro-Credentials / Skill Certificates

องค์กรยุคนี้ให้คุณค่ากับ **"การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)"** และการอัปเดตทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ

- **เรียนคอร์สสั้นที่การันตีทักษะ :** สถาบันหรือแพลตฟอร์มระดับโลก (เช่น Google, Microsoft, Coursera, LinkedIn Learning) รวมถึงสถาบันในไทย มีคอร์ส Certificate ที่เน้นทักษะเฉพาะด้าน เช่น Data Analytics, Prompt Engineering, Digital Marketing
- **นำ Certificate ไปติดใน LinkedIn :** แปะลิงก์หรือเพิ่มทักษะเหล่านี้ในโปรไฟล์เพื่อให้ระบบคัดเลือกคนผ่านทักษะ (Skill Matching Engine) ของ HR ค้นหาคุณเจอได้ง่ายขึ้น

ปรับกลยุทธ์การสมัครงาน และการสัมภาษณ์

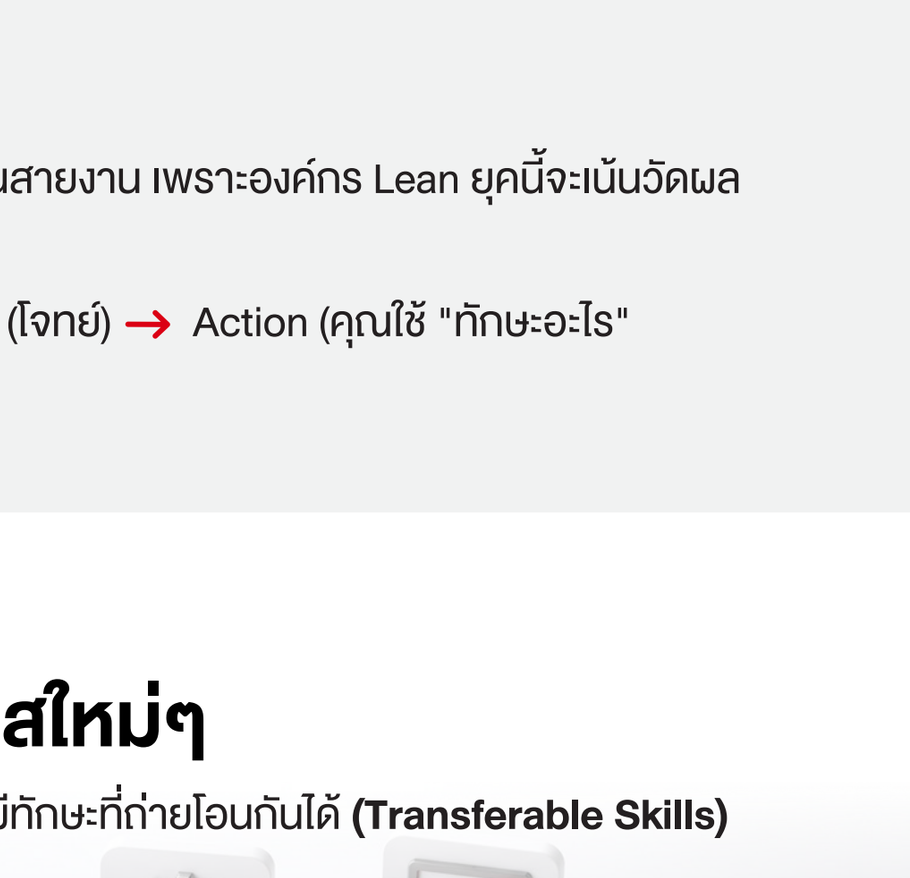
เมื่อต้องลงสนามสัมภาษณ์ หรือทำแบบทดสอบทักษะ (Practical Assessment) ให้ใช้แนวทางนี้

- **เตรียมตัวรับมือกับ Case Study / Practical Test :** ซ้อมแก้โจทย์จำลองสถานการณ์จริงในสายงาน เพราะองค์กร Lean ยุคนี้จะเน้นวัดผลผ่านแบบทดสอบปฏิบัติมากกว่าการนั่งคุยประวัติส่วนตัว
- **ตอบคำถามสัมภาษณ์ด้วย STAR Method เชิงทักษะ :** Situation (สถานการณ์) → Task (โจทย์) → Action (คุณใช้ "ทักษะอะไร" ในการแก้ปัญหา) → Result (ผลลัพธ์ที่เป็นตัวเลข)

กล้าข้ามสายงาน (Career Switch) และขยายโอกาสใหม่ๆ

Skills-Based Hiring เปิดกว้างให้คนที่ไม่ได้จบตรงสายสามารถย้ายสายงานได้ง่ายขึ้น หากคุณมีทักษะที่ถ่ายโอนกันได้ **(Transferable Skills)**

- **วิเคราะห์ Transferable Skills :** เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล, การบริหารโครงการ (Project Management), หรือทักษะการสื่อสาร ทักษะเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับหลายอุตสาหกรรม
- **อย่าลังเลที่จะสมัครงานที่ไม่ตรงสายเดิม :** หากคุณมี Portfolio และทักษะครบตามที่ประกาศงานระบุ (แม้ชื่อตำแหน่งในอดีตจะไม่ตรง) จงกล้าส่งสมัคร และเน้นชูทักษะเป็นจุดขายหลัก



ภาวะ "Micro-Layoffs" & Quiet Restructuring : การปลดคนแบบซึมลึกในตลาดแรงงานไทย (2026 Q4 – 2027)



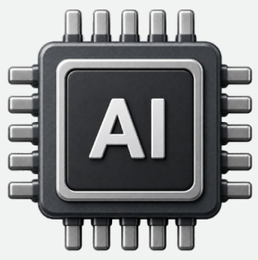
ในการนำเสนอภาพรวมเทรนด์ตลาดแรงงานไทยช่วงปลายปี 2026 ถึงปี 2027 ประเด็นสำคัญที่ HR และผู้บริหารไม่ควรมองข้าม คือการเปลี่ยนผ่านจากการ Mass Layoffs (การเลิกจ้างระลอกใหญ่) เข้าสู่ปรากฏการณ์ "Micro-Layoffs" (การทยอยปลดทีละน้อย) และ "Quiet Restructuring" (การปรับโครงสร้างแบบเงียบ/ซึมลึก) ซึ่งกลายเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรยุค Lean ที่มุ่งบริหารต้นทุน และควบคุมความเสี่ยง

สถานการณ์ในปี 2026 : จุดเริ่มต้นของการปรับลดแบบ "ซึมลึก" (Transition & Scaling Phase)

ในปี 2026 ที่ผ่านมา ตลาดแรงงานทั้งในระดับโลกและประเทศไทยเริ่มเปลี่ยนผ่านจากยุค Mass Layoffs สู่ภาวะ **Micro-Layoffs & Quiet Restructuring** อย่างสมบูรณ์



การปลดคนแบบกระจายซ้ำหลายรอบ (Micro-Layoffs Wave) : ข้อมูลสถิติจาก LayoffHedge และ Challenger, Gray & Christmas ระบุว่า ตลอดปี 2026 บริษัทเทคโนโลยีและองค์กรข้ามชาติมากกว่า 500 แห่ง มีการลดพนักงานรวมกว่า 220,000 คน แต่สิ่งที่ต่างออกไปคือ ค่าเฉลี่ยการปลดต่อครั้งเหลือเพียง 1–3% ขององค์กร (เช่น Microsoft, Amazon, Meta หรือ Salesforce) โดยเปลี่ยนจากการประกาศปลดใหญ่ปีละครั้ง มาเป็นการแบ่งปลดเล็กๆ ทุกไตรมาส (Quarterly Micro-Trimming)



การนำ AI มาใช้เป็นข้ออ้างหลักในการปรับโครงสร้าง : รายงานวิจัยพบว่า กว่า 40% ของการลดตำแหน่งงานในปี 2026 มีสาเหตุโดยตรงมาจากการปรับโครงสร้างเพื่อรองรับ Generative AI และ AI Agents เช่น การยุบทีม Support, Content, และ Data Entry พื้นฐาน



ผลกระทบด้านวัฒนธรรมองค์กร (Quiet Cracking & Engagement Recession) : ผลสำรวจแรงงานไทยและภูมิภาคเอเชียของ Robert Walters (Talent Trends 2026) ชี้ว่า การทำ Quiet Restructuring โดยแช่แข็งการรับคน (Hiring Freeze) และเกลี่ยงานให้คนเดิม ทำให้อัตราความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ทั่วโลกตกลงจาก 23% เหลือ 21% เกิดภาวะ "Quiet Cracking" หรือแรงกดดันซึมลึกที่ทำให้ประสิทธิภาพพนักงานลดลงอย่างน่ากังวล

นิยาม และกลไกการทำงานของ Micro-Layoffs & Quiet Restructuring

ต่างจากการปลดคนระลอกใหญ่ที่สร้างความตระหนก ปรากฏการณ์นี้คือการทยอยลดขนาดองค์กรอย่างสอดรับกับการปรับโครงสร้างต้นทุน



Micro-Layoffs : การทยอยลดพนักงานชุดเล็กๆ (ประมาณ 2–5% ของทีม) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ Challenger, Gray & Christmas และ Crunchbase Layoff Trackers ที่ชี้ว่า บริษัทชั้นนำระดับโลกอย่าง Microsoft, Amazon และ Alphabet ปรับเปลี่ยนวิธีจากการประกาศปลดคนระลอกใหญ่หลักหมื่นคน มาเป็นการแบ่งปลดเป็นรอบเล็กๆ (Multiple Small Rounds) ตลอดทั้งปี เพื่อบริหารงบชดเชย และเกลี่ยต้นทุนแบบ AI-Driven Restructuring



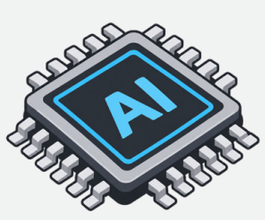
Quiet Restructuring : การปรับโครงสร้างแบบซึมลึกที่ Gartner พบว่ามีองค์กรทั่วโลกกว่า 60% นำมาใช้จริง ผ่านกลยุทธ์ต่างๆ เช่น

- **Freeze & Fade :** การแช่แข็งอัตรากำลังโดยไม่รับคนแทนตำแหน่งที่ลาออก (Hiring Freeze) แล้วเกลี่ยงานให้คนเดิม
- **Role Consolidation :** การควบรวมตำแหน่งงาน 2–3 ตำแหน่งเข้าด้วยกัน
- **Performance-Driven Exit :** การยกระดับเกณฑ์ PIP (Performance Improvement Plan) ให้เข้มงวดขึ้น เพื่อดันพนักงานที่ผลงานปานกลางให้ออกไปอย่างเป็นระบบ

ตัวขับเคลื่อนเชิงโครงสร้าง และสถานการณ์ในตลาดแรงงานไทย



แรงกดดันที่ทำให้องค์กรไทยในช่วง 2026 Q4 – 2027 ต้องเลือกใช้กลยุทธ์ปรับโครงสร้างแบบเงียบ เกิดจาก 3 ปัจจัยหลัก



Generative AI & Automation

ลดงานซ้ำซ้อน / ยุบตำแหน่ง Non-Core



Selective & Lean Hiring

องค์กรไทย **67%** เน้นคัดกรองเข้มงวด



Risk & Brand Protection

หลีกเลี่ยงจ่ายเงินก้อน / ป้องกันวิกฤต PR

1. **การนำ Generative AI เข้ามาแทนที่งานซ้ำซ้อน :** งานเอกสาร งานคัดกรองเบื้องต้น และงานรายงานพื้นฐานถูก AI เข้ามาทดแทน ส่งผลให้องค์กรย้ายงบประมาณไปลงทุนในเทคโนโลยีแทนการเพิ่ม headcount

2. **ความจำเป็นในการรักษาความยืดหยุ่นทางต้นทุน :** ผลสำรวจจาก **Adecco** และ **Robert Walters ประเทศไทย** ระบุว่า องค์กรในไทยกว่า 67% กำลังเผชิญความท้าทายด้านโครงสร้างต้นทุน ทำให้ช่วง 2026 Q4 – 2027 ต้องเปลี่ยนมาใช้แนวทาง Selective & Lean Hiring เพื่อหลีกเลี่ยงภาระค่าชดเชยแรงงาน (Severance Pay) ก้อนใหญ่

3. **การป้องกันวิกฤตสื่อ และภาพลักษณ์ (Employer Brand) :** การลดคนแบบซึมลึกช่วยหลีกเลี่ยงข่าวลบในกระแสสังคม และรักษาความเชื่อมั่นของนักลงทุน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลสำรวจแรงงานในไทยพบว่า การเกลี่ยภาระงานให้พนักงานที่เหลืออยู่กลับส่งผลให้เกิดภาวะ **Quiet Cracking** หรือภาวะแรงกดดันซึมลึกที่ทำให้ Productivity และความผูกพันในองค์กรลดลงอย่างน่ากังวล

คาดการณ์สถานการณ์ในปี 2027: สู่โครงสร้าง "Lean by Design" (Structural Normalization)

เมื่อเข้าสู่ปี 2027 ปรากฏการณ์นี้จะไม่ใช่แค่ "มาตรการรับมือวิกฤตชั่วคราว" แต่จะกลายเป็น **"มาตรฐานปกติใหม่ (New Normal)"** ในการบริหารจัดการองค์กร Lean

เปลี่ยนจากการเลิกจ้าง (Layoff) สู่ "Structural Automation" : ในปี 2027 องค์กรจะไม่ต้องประกาศปลดคนในข่าวอีกต่อไป เพราะกระบวนการทำงานถูกออกแบบใหม่ตั้งแต่ต้น (AI-First Architecture) ทำให้ตำแหน่งงานระดับ entry-level หรือตำแหน่งงานเชิงธุรการหายไปโดยธรรมชาติ (Quiet Shrinking)

การเพิ่มขึ้นของ "Targeted Offboarding" ผ่าน AI People Analytics : ฝ่าย HR ในปี 2027 จะใช้ AI เข้ามาประเมิน Productivity ของพนักงานแบบ Real-time ร่วมกับกระบวนการ PIP (Performance Improvement Plan) ที่เข้มงวดขึ้น ทำให้การดันพนักงานที่สร้าง Value ไม่คุ้มค่าออกจากองค์กรเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

ความยืดหยุ่นสูงสุดผ่าน "Fractional & Liquid Workforce" : ตำแหน่งงานที่ถูกตัดออกจาก Micro-Layoffs จะไม่ถูกทดแทนด้วยพนักงานประจำ (Full-time) อีกต่อไป แต่องค์กรในปี 2027 จะใช้การจ้างงานแบบ On-Demand Experts / Freelancers รายโปรเจกต์เข้ามาเสียบแทน เพื่อคงโครงสร้างองค์กรให้เบา และคล่องตัวที่สุด

มิติการเปรียบเทียบ	ปี 2026 (ปีที่ผ่านมา)	ปี 2027 (แนวโน้มอนาคต)
รูปแบบการปรับลดคน	Micro-Layoffs (ทยอยปลดทีละ 1–3% เป็นรอบๆ)	Quiet Shrinking (ไม่รับเพิ่ม + ยุบตำแหน่งงานถาวรด้วย AI)
แรงขับเคลื่อนหลัก	แรงกดดันด้านต้นทุน + การเริ่มทดสอบนำ AI มาใช้	โครงสร้างองค์กรแบบ Lean by Design & AI-First
วิธีบริหารกำลังคน	Hiring Freeze + เกลี่ยงานให้พนักงานเดิมทำ	ใช้ Liquid Workforce / Outsource เข้ามาเสริมเฉพาะงาน
ผลกระทบต่อคนทำงาน	ผลกระทบต่อคนทำงาน	ต้องเร่งพัฒนาเป็น T-Shaped & AI-Augmented Talent

การขับเคลื่อนองค์กรยุค Lean ด้วย Organization Redesign & Internal Transfer ทางรอดตลาดแรงงานไทย (2026 Q4 – 2027)



ในบริบทตลาดแรงงานไทยช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี 2026 ต่อเนื่องไปยังปี 2027 องค์กรจำนวนมากกำลังเผชิญแรงกดดันรอบด้าน ทั้งภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น และอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ทำให้ยุทธศาสตร์การบริหารคนเปลี่ยนจากการ "ซื้อ Talent จากภายนอก (External Buying)" ไปสู่การ "ออกแบบโครงสร้างใหม่ (Organization Redesign)" ร่วมกับการ "หมุนเวียนและเคลื่อนย้ายบุคลากรภายใน (Internal Transfer & Redeployment)" เพื่อสร้างความยืดหยุ่นสูงสุดโดยไม่ต้องพึ่งพาการเพิ่ม Headcount

เกิดอะไรขึ้นในปี 2026 ที่ผ่านมา? (ปีแห่งการ "ตัดงบแช่แข็ง" และ "โยนงานข้ามสาย")

ในปี 2026 ที่ผ่านมา สถานการณ์ในไทย และทั่วโลกไม่ใช่แค่ "อยากปรับโครงสร้าง" แต่ถูกบังคับให้ต้องปรับเพราะแรงกดดันด้านต้นทุนอย่างหนัก

การเจอกับภาวะ "Hiring Freeze" แบบเฉียบพลัน :

- เมื่อองค์กรไทยกว่า 67% (จากข้อมูล Adecco & Robert Walters) เจอวิกฤตต้นทุน สิ่งแรกที่ทำคือ "แช่แข็งอัตรากำลัง" ไม่แจก Headcount เพิ่ม และสั่งชะลอการจ้างคนใหม่จากภายนอก
- เมื่อไม่มีงบจ้างคนใหม่ แต่เนื้องานยังต้องเดิน HR จึงต้อง ดึงงานกลับมาหาคนข้างใน (Internal Mobility) ส่งผลให้การลงสมัครงานภายใน (Internal Applications) พุ่งสูงขึ้นอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน

การ "โยนงานข้ามสาย" แบบไม่มีระบบรองรับ (Forced Internal Transfer) :

- ฝ่ายบริหารเริ่มยุบตำแหน่งที่ไม่ทำเงิน และจับพนักงานย้ายฝั่งไปทำทีมที่ทำเงิน เช่น ย้ายทีม Admin หรือ Support ไปช่วยทีม Sales หรือ Digital Marketing
- ปัญหาที่เกิดจริง : พนักงานจำนวนมากเจอกับภาวะ "Job Scope Creep" (งานงอกโดยไม่เพิ่มเงินเดือน) หรือย้ายไปทำในสิ่งที่ไม่มีทักษะ ส่งผลให้คนเก่งๆ (Top Performers) ลาออก และเกิดภาวะ Quiet Cracking หรือการหมดไฟซึมลึกตลอดปี 2026

ความเร็วในการปิดงานที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัด :

- บริษัทเริ่มเห็นความจริงว่า การรอจ้างคนใหม่ใช้เวลาเฉลี่ยถึง 49 วัน และต้องจ่ายค่าตัวแพงขึ้น ขณะที่การย้ายคนข้างในใช้เวลาเพียง 20 วัน (เร็วขึ้นกว่า 60% จากสถิติ iCIMS / Fuel50) ทำให้ปี 2026 กลายเป็นจุดเริ่มต้นที่บริษัทเลิกง้อตลาดภายนอก

Organization Redesign : การยกเครื่องโครงสร้างสู่ AI-First & Agile Architecture

การปรับโครงสร้างองค์กรยุคใหม่ไม่ได้เป็นเพียงการตัดลดงบประมาณ แต่คือการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ตั้งแต่รากฐาน เพื่อขจัดงานที่ซ้ำซ้อน และเปิดทางให้เทคโนโลยีเข้ามาเสริมศักยภาพ

- **โครงสร้างแบนราบ และยึดขีดความสามารถเป็นหลัก (Flatter & Skill-Based Structure) :** องค์กรไทยยุค 2027 มุ่งลดลำดับชั้นการบริหาร (Middle Management) เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการตัดสินใจ สอดคล้องกับรายงานของ Gartner ที่ระบุว่าองค์กรชั้นนำทั่วโลกกว่า **60%** ได้นำแนวคิด Quiet Restructuring และการปรับโครงสร้างเชิงลึกมาใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานร่วมกับ AI โดยเน้นการสร้างทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Teams) ที่ขับเคลื่อนด้วยการแก้ปัญหาเฉพาะโปรเจกต์

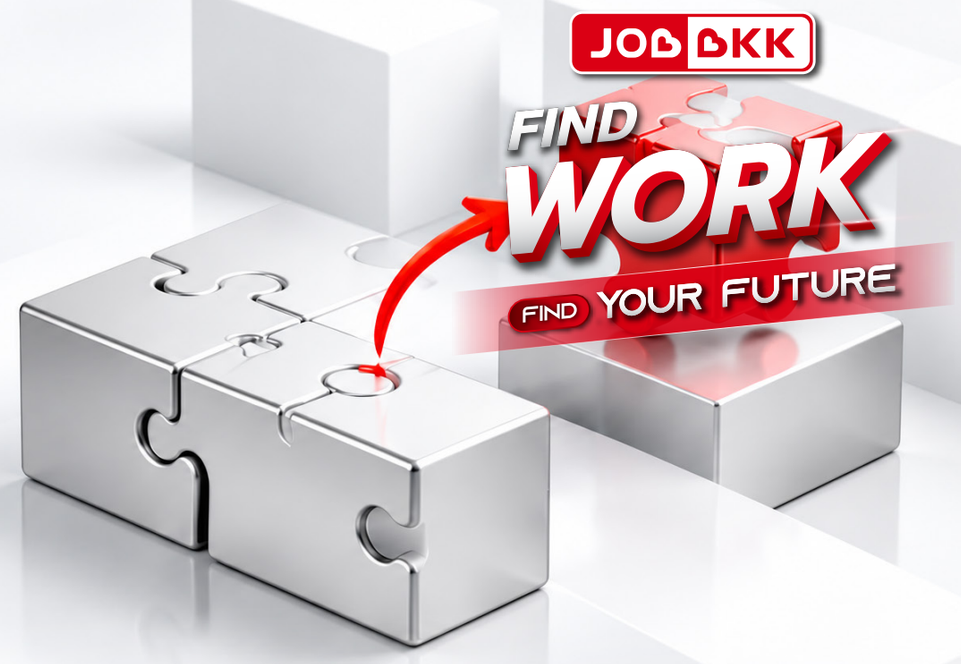
- **การแทนที่งานซ้ำซ้อนด้วย AI (AI-Augmented Workflows) :** การออกแบบโครงสร้างใหม่เน้นการดึงภาระงานธุรการ หรืองานวิเคราะห์เบื้องต้นออกไปให้ AI Agent จัดการ ซึ่งจากผลสำรวจแนวโน้มตลาดแรงงานของ World Economic Forum (WEF) ชี้ว่าภายในปี 2030 ทักษะพื้นฐาน (Core Skills) ของงานจะเปลี่ยนไปถึง **39%** ส่งผลให้องค์กรไทยต้อง Re-design บทบาทงาน (Job Roles) ใหม่ทั้งหมด โดยเปลี่ยนพนักงานจากการเป็นผู้ลงมือทำแบบเดิม (Executors) ไปสู่การเป็นผู้กำกับดูแล และตัดสินใจร่วมกับ AI (AI Co-pilots)

- **การควบคุมต้นทุนอย่างสม่ำเสมอ (Continuous Cost Agility) :** ผลการสำรวจแรงงานไทยโดย Adecco และ Robert Walters ประเทศไทย พบว่าองค์กรไทยสูงถึง **67%** กำลังเผชิญความท้าทายด้านโครงสร้างต้นทุน และกำลังคน การ Redesign โครงสร้างจึงกลายเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้องค์กรควบคุม Fixed Costs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อ Productivity รวมของบริษัท

Traditional Hierarchy	Organization Redesign (2026 Q4 - 2027)
ลำดับชั้นอนุมัติหลายขั้น	โครงสร้างแบนราบ บริหารแบบ Cross-functional
เน้นจ้างพนักงานใหม่เพิ่ม	เน้นปรับบทบาทงานร่วมกับ AI & Automation
โครงสร้างต้นทุนคงที่สูง	ยืดหยุ่น คล่องตัว และควบคุม Fixed Costs ได้ดี

Internal Transfer & Mobility

การย้ายสายงานภายในเพื่อสร้าง "New S-Curve" ให้บุคลากร



เมื่อการสรรหาพนักงานใหม่จากภายนอกมีค่าใช้จ่ายสูง และมีความเสี่ยงที่จะคัดเลือกผิดคน (Mis-hire) กลยุทธ์ **Internal Transfer (การโอนย้ายตำแหน่งภายใน)** และ **Internal Mobility (การเคลื่อนย้ายทักษะ)** จึงกลายเป็นขวานผ่าซากสำคัญในการแก้ปัญหาการขาดแคลน Talent



การรักษา Top Performers และลดอัตราการลาออก : ข้อมูลงานวิจัยจาก Deloitte ยืนยันว่าองค์กรที่มีระบบการเคลื่อนย้ายงานภายใน และปรับโครงสร้างแบบ Skills-Based Organization มีความสามารถในการรักษาพนักงานระดับ Top Performer ไว้ได้สูงกว่าองค์กรทั่วไปถึง **98%** และช่วยเพิ่มความพึงพอใจในประสบการณ์ทำงาน (Workforce Experience) ได้สูงถึง **79%** เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีเส้นทางเติบโต และโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยไม่ต้องย้ายบริษัท



การลดต้นทุน และระยะเวลาในการเริ่มงาน (Time-to-Productivity) : การย้ายพนักงานภายในช่วยลดระยะเวลา Onboarding ได้มากกว่า 50% เพราะพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและบริบทธุรกิจอยู่แล้ว สอดคล้องกับสถิติจาก LinkedIn Economic Graph ที่พบว่าการสร้างโอกาสเคลื่อนย้ายสายงานภายในช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention Rate) ได้อย่างมีนัยสำคัญ และเปิดโอกาสให้เกิดการดึงศักยภาพของกลุ่มคนทำงานที่มี Transferable Skills ออกมาใช้ประโยชน์สูงสุด



แก้ปัญหา Skills Mismatch ด้วย Reskilling Ecosystem : ในช่วงปี 2026–2027 องค์กรชั้นนำในไทยเริ่มสร้างระบบ Talent Marketplace ภายใน เพื่อจับคู่ทักษะของพนักงานที่มีอยู่กับโปรเจกต์ใหม่ของบริษัท ซึ่งรายงานจาก TestGorilla (State of Skills-Based Hiring) ระบุว่าองค์กรที่เน้นการประเมินและหมุนเวียนทักษะจริง สามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้ถึง **91%** และพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อย้ายสายงานมีแนวโน้มจะสร้างผลงานและทำงานอยู่กับองค์กรยาวนานกว่าเฉลี่ย **34%**

ตารางสรุปเปรียบเทียบ : External Hiring vs. Internal Transfer ในยุค Lean Organization

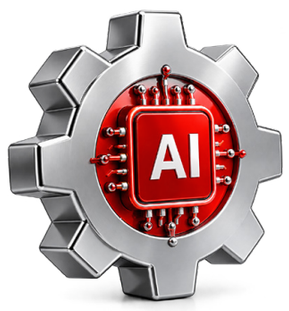
มิติการประเมิน	External Hiring (จ้างคนใหม่จากภายนอก)	Internal Transfer (ปรับย้ายภายในองค์กร)
ต้นทุนการสรรหา และค่าตอบแทน	สูง (มีค่าลงประกาศ, ค่าคอมมิชชัน agency, Premium Salary)	ต่ำ (เน้นงบประมานด้านการ Reskilling / Upskilling)
ระยะเวลาในการสร้าง Productivity	นาน (ต้องใช้เวลาเรียนรู้วัฒนธรรม และระบบงาน 3–6 เดือน)	สั้น (ทำงานได้ทันทีเนื่องจากคุ้นเคยกับองค์กรอยู่แล้ว)
ความเสี่ยงด้าน Organizational Fit	สูง (เสี่ยงต่อภาวะ Culture Shock หรือ Mis-hire)	ต่ำมาก (ผ่านการพิสูจน์ศักยภาพและทัศนคติมาแล้ว)
ผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร	พนักงานเดิมอาจรู้สึกขาดโอกาสเติบโต	เพิ่ม Engagement และรักษา Key Talent ได้อย่างดีเยี่ยม

โอกาสทองสำหรับคนทำงาน ที่จะใช้ระบบ Internal Transfer และ Skills-First



ขยายขอบเขตอาชีพของตัวเอง

1 ปรับทักษะให้เป็น T-Shaped + AI Co-Pilot



- เชี่ยวชาญในงานหลักของตนเอง (Vertical) พร้อมสร้างทักษะรอบข้าง (Horizontal) เช่น หากเป็นฝ่ายบริการลูกค้า (Customer Support) ให้ฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และการเขียน Prompt ควบคุม AI
- คุณจะกลายเป็นพนักงานที่ **"แทนที่ได้ยาก"** เพราะโดดเด่นกว่าคนที่ทำได้แมชชีนอย่างเดียว และพร้อมสำหรับการถูกรับเลือกไปโปรเจกต์ใหม่เสมอ

2 ใช้โอกาสนี้ "ย้ายสายงานภายใน" (Internal Career Switch) โดยไม่ต้องเริ่มนับหนึ่งใหม่



- หากคุณอยากย้ายสายงาน (เช่น อยากเปลี่ยนจาก Admin ไปทำ Digital Marketing หรือ Data) การย้ายสายงานผ่านตลาดแรงงานภายนอกทำได้ยากเพราะไม่มีประสบการณ์ตรง แต่การทำ **Internal Transfer** ในองค์กรเดิมจะมองที่ **Transferable Skills (ทักษะที่ส่งต่อกันได้)** และความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กร
- ใช้บริษัทเดิมเป็นสนามทดลองเพื่อเปลี่ยนสายอาชีพ (Career Transition) ได้สำเร็จ ได้ทั้งโปรไฟล์ใหม่ ผลงานใหม่ โดยไม่ต้องเสี่ยงตกงานหรือโดนกดเงินเดือนจากการเริ่มงานใหม่ภายนอก

3 สร้างผลงานเชิงสถิติ (Proof of Work) และทำ Personal Branding ภายใน



- สรุปผลงานของตัวเองออกมาเป็นตัวเลข และผลลัพธ์ที่จับต้องได้เสมอ (เช่น "ช่วยลดเวลาทำรายงานลง 50% ด้วย AI" หรือ "ช่วยประสานงานข้ามทีมจนโปรเจกต์สำเร็จก่อนกำหนด 2 สัปดาห์")
- เมื่อองค์กรนำระบบ AI Talent Matching หรือการประเมินเพื่อ Re-design โครงสร้างมาใช้ ชื่อ และผลงานของคุณจะติดอยู่ในกลุ่ม **Top Talent / Key Player** ที่องค์กรต้องการรักษาไว้และดันขึ้นสู่ตำแหน่งยุทธศาสตร์ก่อนใคร

Selective Hiring
ยุทธศาสตร์การคัดเลือกคน ยุค "คุณภาพเหนือปริมาณ"



ในบริบทตลาดแรงงานไทยช่วงปลายปี 2026 ที่กำลังก้าวเข้าสู่ปี 2027 สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เผชิญภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว แรงกดดันด้านต้นทุน และการเข้ามาของ AI Automation ได้ส่งผลให้พฤติกรรมการจ้างงานเปลี่ยนผ่านจากการเน้น "ปริมาณตำแหน่งงาน (Volume Hiring)" สู่ยุทธศาสตร์ **Selective Hiring** (การคัดเลือกเชิงรุกแบบเจาะจงสูง) องค์กรยุค Lean ไม่ได้หยุดจ้างงานโดยสิ้นเชิง แต่เปลี่ยนมาใช้แนวทาง **Low-Hire, High-Impact** คือการคัดเลือกอย่างเข้มงวด มุ่งเน้นเฉพาะตำแหน่งงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มและส่งผลต่อผลตอบแทนทางธุรกิจ (Value-Creating Roles) อย่างแท้จริง

สถานการณ์ Selective Hiring ในปี 2026 ที่ผ่านมา : ยุคแห่งความระมัดระวัง และการกลั่นกรองขั้นสูง

ตลอดปี 2026 ตลาดแรงงานทั้งในระดับสากล และประเทศไทยตกอยู่ในภาวะระมัดระวังสูงสุด ซึ่งรายงานจาก **Adecco Thailand** และ **Robert Walters** ระบุตรงกันว่า องค์กรไทยสูงถึง **67%** กำลังเผชิญความท้าทายด้านโครงสร้างต้นทุน ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ **Selective Hiring with a Focus on Value-Creating Roles** หรือการเปิดรับเฉพาะตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่สร้างรายได้โดยตรง เช่น สายงาน **B2B Sales, Digital Transformation** และ **AI Support** ขณะเดียวกัน การเข้ามาของ **GenAI** ในฝั่งผู้สมัครงานส่งผลให้เกิดปัญหาสแปม Resume ที่สร้างด้วย AI สอดคล้องกับข้อมูลสถิติระดับโลกจาก **National University** และ **Pin Recruiting Benchmark** ที่พบว่า จำนวนรอบการสัมภาษณ์ต่อการจ้างงาน 1 ตำแหน่ง (Interviews per hire) พุ่งสูงขึ้นถึง **33%** และระยะเวลาเฉลี่ยในการปิดตำแหน่งงาน (Time-to-Fill) ลากยาวออกไปถึง **44 วัน** สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรในปี 2026 ยอมเสียเวลา และใช้กระบวนการที่ซับซ้อนขึ้น ดีกว่าเสี่ยงคัดเลือกคนผิด (Mis-hire) เข้ามาเป็นภาระต้นทุน







สิ่งที่คนทำงานต้องรู้ : ทำไมกระบวนการถึงยากขึ้น และ AI คัดกรองอย่างไร?



01

จำนวนรอบสัมภาษณ์ที่นาน และลึกขึ้น :

ข้อมูลสถิติจาก National University และ Pin Recruiting Benchmark ชี้ว่าในยุค Selective Hiring จำนวนรอบการสัมภาษณ์ต่อการจ้างงานพุ่งสูงขึ้น และระยะเวลาในการปิดตำแหน่งงาน (Time-to-Fill) ลากยาวกว่าเดิม เพราะองค์กรต้องการความมั่นใจสูงสุดและไม่อยากเสี่ยงเลือกคนผิด (Mis-hire)

02

Resume แบบเดิมใช้ไม่ได้ผล :

ผลสำรวจจาก Criteria (Talent Signal News) ระบุว่า Recruiter และ HR กว่า 24% เลิกเชื่อถือ Resume แบบเดิม เนื่องจากปัจจุบันคนใช้ AI ช่วยปั่นเรซูเม่หว่านสมัครเป็นจำนวนมาก (Resume Spam) ทำให้องค์กรหันไปพึ่งพา Practical Assessment (การทดสอบงานจริง) และ Case Study มากกว่าแค่การดูโปรไฟล์สวยหรู

ฉากทัศน์ Selective Hiring ในปี 2027: การยกระดับสู่ "Precision & Data-Driven Screening"



เมื่อเข้าสู่ปี 2027 การคัดเลือกแบบ Selective Hiring จะไม่ได้เป็นเพียงมาตรการชะลอการจ้างงานชั่วคราว แต่จะกลายเป็น ระบบการคัดกรองที่มีความแม่นยำสูงด้วยข้อมูล (Data-Driven Precision) เพื่อรับมือกับตลาดแรงงานที่เต็มไปด้วยใบสมัคร แต่ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะตรงตามต้องการ (Skills Mismatch)



กระบวนการคัดกรองที่เข้มงวด และการทดสอบสมรรถนะจริง (Rigorous Practical Screening)

ในปี 2027 ใบปริญญา และ Resume จะลดความน่าเชื่อถือลงอย่างมาก เนื่องจากรายงานวิจัยจาก Criteria (Talent Signal News) พบว่า recruiter และ HR กว่า **24%** ไม่เชื่อถือ Resume แบบเดิมอีกต่อไป ผลจากสแปม AI และประวัติสุ่มเสี่ยง องค์กรในปี 2027 จึงปรับมาใช้แบบทดสอบปฏิบัติจริง (Work Sample), โจทย์จำลองสถานการณ์ (Case Study) และการสอบวัดทักษะ AI Proficiency โดย Gartner คาดการณ์ว่าภายในปี 2027 กระบวนการสรรหากว่า **75%** จะ**ต้องมีการทดสอบความเชี่ยวชาญการใช้ AI ในการทำงานจริงก่อนการรับเข้าทำงาน**



การเพิ่มขึ้นของค่าพรีเมียมสำหรับ "Scarce & High-Impact Talent"

แม้ภาพรวมงบประมาณการจ้างงาน และอัตราการขึ้นเงินเดือนปี 2027 จะเติบโตอย่างจำกัด แต่**องค์กรยินดีทุ่มงบประมาณและจ่าย Salary Premium ในอัตราที่สูงมากเพื่อแย่งชิงบุคลากรระดับ Top Performers** ที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น AI Engineer, Cybersecurity Specialist และ Commercial Leaders ที่ชำนาญการสร้าง revenue growth ให้ธุรกิจ



การใช้ระบบแนะนำภายใน (Employee Referrals) และ AI Screening

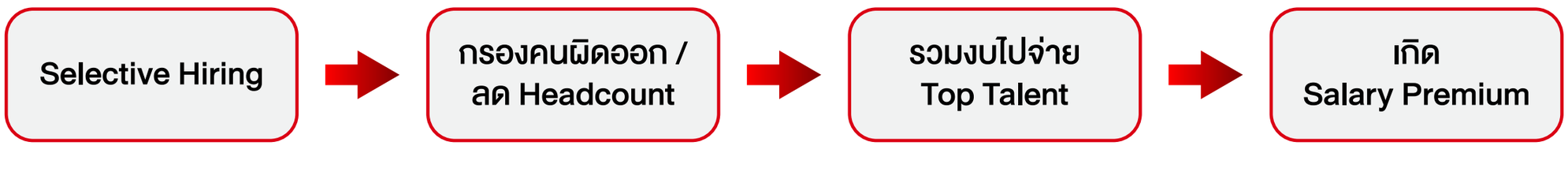
ในปี 2027 **องค์กรจะเพิ่มน้ำหนักช่องทางการรับสมัครผ่าน Employee Referral Program** สอดคล้องกับสถิติของ National University ที่ระบุว่า Candidate จากการแนะนำมีโอกาสถูกจ้างสูงกว่าช่องทางปกติถึง 4 เท่า และมีอัตราการคงอยู่กับองค์กร (Retention Rate) นานกว่าถึง 46% ผสานกับการใช้ AI Screening และ AI-detection ในการคัดกรองเบื้องต้นก่อนเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร

ในภาวะที่ตลาดแรงงานไทย และระดับโลกเข้าสู่ยุค **Selective Hiring (การคัดเลือกเชิงรุกแบบเจาะจงสูง)** องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้หยุดเพิ่มงบประมาณด้านบุคลากร แต่เปลี่ยน **"วิธีการกระจายเงิน"** ใหม่ทั้งหมด จากเดิมที่เคยกระจายงบปรับขึ้นเงินเดือนหรือการจ้างงานแบบถั่วเฉลี่ย (Mass Distribution) มาสู่การ **"เทงบประมาณแบบกระจุกตัว (Concentrated Capital Allocation)"**

ปรากฏการณ์นี้ก่อให้เกิด **Salary Premium (ค่าพรีเมียมส่วนต่างของเงินเดือน)** สำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง และสร้างผลกระทบต่อธุรกิจสูง (High-Impact Talent) อย่างชัดเจนในช่วงปลายปี 2026 ถึงปี 2027

ทำไม Selective Hiring ถึงขับเคลื่อน Salary Premium?

เมื่อองค์กรปรับตัวเป็น Lean Organization โครงสร้างกำลังคนจะถูกบีบให้กระชับขึ้น การคัดเลือกคนใหม่จึงมีเกณฑ์การประเมิน Return on Investment (ROI) ที่เข้มงวดกว่าเดิม





การป้องกันต้นทุน Mis-hire : ผลสำรวจจาก **Criteria (Talent Signal Report)** และ **Gartner** ชี้ว่า ต้นทุนการคัดเลือกคนผิดเข้ามาในองค์กรยุค Lean มีมูลค่าสูงถึง **1.5 ถึง 3 เท่าของเงินเดือนปีแรก** องค์กรในปี 2027 จึงยอมเพิ่มระยะเวลาการคัดกรอง (Time-to-Fill) และยอมจ่าย Salary Premium ให้กับผู้สมัครที่ผ่านการทดสอบทักษะปฏิบัติจริง (Practical Assessment) เพื่อรับประกันความแม่นยำ



ความต่างของ Productivity ระหว่าง Talent : งานวิจัยเชิงวิเคราะห์จาก **McKinsey & Company** ระบุว่า พนักงานระดับ Top Performer ในสายงานที่มีความซับซ้อน (Core & Tech Talent) สามารถสร้างผลงาน (Productivity) ได้สูงกว่าพนักงานระดับเฉลี่ยถึง **800% (8 เท่า)** ในยุค Selective Hiring องค์กรจึงมองว่า "**การจ้าง Top Talent 1 คนด้วย Salary Premium คุ้มค่ากว่าการจ้างพนักงานระดับปานกลาง 3 คน**"

Salary Premium
ที่มาในยุค Selective Hiring
ในตลาดแรงงาน (2026 Q4 – 2027)



- **ความเหลื่อมล้ำของฐานเงินเดือน (Pay Gap Polarization) :** ผลสำรวจแนวโน้มค่าตอบแทนในไทยจาก **Adecco** และ **Robert Walters** ชี้ให้เห็นว่า อัตราการขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยรวมของตลาดอาจเติบโตแบบทรงตัวอยู่ที่ราว **4.5% – 5.0%** แต่สำหรับผู้สมัครที่ย้ายงานในกลุ่มสายงานวิกฤต (Critical Roles) กลับได้รับ **Salary Premium สูงถึง 20% – 35%** จากฐานเงินเดือนเดิม ซึ่งสูงกว่าอัตราปกติของตลาดอย่างเห็นได้ชัด

- **กลุ่มทักษะที่ได้รับ Salary Premium สูงที่สุดในปี 2027 :**



1 **AI & Data Architecture :** บุคลากรที่ไม่ใช่แค่ใช้ AI เป็น แต่สามารถออกแบบและติดตั้ง AI Workflow / Automation เพื่อลดต้นทุนองค์กรได้จริง



2 **Commercial & Revenue Generation :** ผู้เชี่ยวชาญด้าน B2B Sales, Growth Marketing และ GEO (Generative Engine Optimization) ที่พิสูจน์ผลงานการสร้างรายได้ตรงเชิงตัวเลข

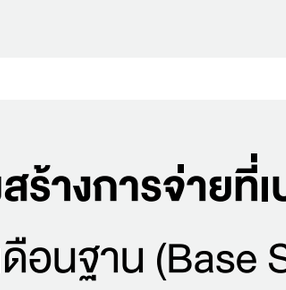


3 **Cybersecurity & Compliance :** กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปกป้องข้อมูลและการบริหารความเสี่ยงทางเทคโนโลยี

- **โครงสร้างการจ่ายที่เปลี่ยนไป (Performance-Linked Salary Premium) :** ในปี 2027 องค์กรไม่ได้ให้ Salary Premium ในรูปของ "เงินเดือนฐาน (Base Salary)" เพียงอย่างเดียว แต่หันมาใช้รูปแบบ **Sign-on Bonus, Performance-based Incentives** และ **Variable Pay** เพื่อผูกค่าพรีเมียมไว้กับผลงานจริง (Outcomes) และรักษาความยืดหยุ่นทางต้นทุนของบริษัท

หากคุณต้องการเป็นผู้ได้รับ Salary Premium ในยุค Selective Hiring
คุณต้องปรับกลยุทธ์การเสนอคุณค่าของตัวเอง (Personal Value Proposition) ดังนี้

01



พิสูจน์ "Immediate Value" ด้วย Proof of Work :

งบประมาณพรีเมียมไม่ได้มีไว้สำหรับคนที่บอกว่า "เรียนรู้ไว" แต่มอบให้คนที่ "แก้ปัญหาได้ทันทีตั้งแต่วันแรก (Plug and Play)" จงนำเสนอผลงานเชิงสถิติ (เช่น "เคยช่วยลดเวลาทำงานลง **40%** และเพิ่ม Conversion Rate ขึ้น **25%**") เพื่อแสดงให้เห็น ROI ที่องค์กรจะได้รับ

02



วางตำแหน่งตัวเองเป็น AI-Augmented Specialist :

พนักงานที่ใช้ AI ช่วยเพิ่ม Productivity จะสามารถสร้าง Output ได้มากกว่าคนอื่นหลายเท่า ซึ่งจากสถิติของ **World Economic Forum (WEF)** ชี้ว่าทักษะงานเดิมกำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การแสดงให้เห็นว่าคุณมีทักษะ **AI Co-pilot Proficiency** ในสายงานตนเองจะช่วยเพิ่มมูลค่าและ Salary Premium ในการเจรจาต่อรองได้ทันที

03



เจรจาต่อรองด้วยความเข้าใจโครงสร้างงบประมาณองค์กร :

หากองค์กรติดข้อจำกัดเรื่อง Ceiling ของเงินเดือนฐาน (Base Salary Cap) ให้ลองเจรจาขอ Salary Premium ในรูปแบบอื่น เช่น **Performance Bonus ที่ผูกกับ KPI, งบการเรียนรู้ (Upskilling Budget) หรือ สวัสดิการการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit)**