

Thai Economy AI Impact Simulation (Sep 2026)

คนจุดคอมไฟถนนไม่ได้ตักงาน ในวันที่ไฟฟ้ามาถึง

Carl Benedikt Frey เล่าไว้ว่า ในช่วงแรก ไฟฟ้าทำให้งานจุดคอมไฟถนนง่ายขึ้นด้วยซ้ำ คนยังคงเดินเปิดไฟทีละคอม เมื่อไฟฟ้าทำให้งานนี้ง่ายขึ้น เลยกลายเป็นว่ามีคนมากมายเริ่มเข้ามาแข่งกันทำงานนี้มากขึ้น แต่แล้ว...งานนี้ก็สูญพันธุ์เมื่อวิศวกรค้นพบวิธีเปิดไฟทั้งเมืองพร้อมกันได้จากสถานีเดียว

ภาพตัดมาที่วันที่ 12 กันยายน 2026 Dario Amodei แห่ง Anthropic ออกมาร้องขอให้โลกชะลอความเร็วในการพัฒนา AI

แปลกดีหรือไม่ คนที่ขอให้เหยียบเบรก กลับเป็นคนที่กำลังสร้างสถานีเอง และเป็นหนึ่งในผู้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีนี้

ผมคิดว่าเรายังอยู่ในยุคเปิดไฟถนนทีละดวง ทุกวันนี้การใช้ AI ยังกระจุกตัวอยู่ในสังคมเมืองส่วนมากยังเป็นการแชตถามตอบ น้อยนักที่จะเจอนักงานใช้ Cowork หรือ Codex ทำงานแบบ agentic

แต่ ‘สถานีจ่ายไฟ’ ที่จะสเกลเทคโนโลยีนี้ไปเขย่าทุกอาชีพนั้นสร้างเร็วมาก

Claude Code อายุเพียงปีกว่าๆ ก็ปฏิวัติวงการพัฒนาซอฟต์แวร์จนหน้าตาแทบจำไม่ได้

เมื่อต้นปี 2026 ผมตกใจมากที่ Claude Cowork สามารถเสก Canva เวอร์ชันเหี้ยๆ ให้ผมตกแต่งสไลด์เองได้ใน 15 นาที แต่ตกใจยิ่งกว่าคือผ่านไป 6 เดือน ผมกลับบ้านมาเจอ GPT Astra ที่ผมลืมสั่งไว้แต่เช้าแล้วมันเปิดคอมทำ Canva เอง...

ความเร็วของมันน่ากลัวมาก

ประเทศไทยไม่ได้มีสิทธิมีเสียงเรื่อง AI บนเวทีโลกมากนัก แต่เรายังมีทางเลือกกว่าก่อนที่ ‘สถานี’ จะมาถึง เราจะเตรียมการอย่างไรและเพราะอะไร

TL;DR

เรื่อง AI นับเป็นเรื่องใหญ่เกินกว่าจะทำนายได้แม่นยำ ใหญ่กว่าแค่เรื่องดาต้าเซ็นเตอร์ และใหญ่เกินกว่าจะนิ่งรอให้เกิดผลกระทบแล้วค่อยตามวัดผลทีหลัง

ผมจึงตัดสินใจนำข้อมูลเศรษฐกิจไทยมาพิตกับโมเดลเศรษฐศาสตร์แรงงานที่ดีที่สุดเพื่อศึกษาผลกระทบของ AI ต่อเศรษฐกิจไทย

จากการให้ GPT Astra และ Claude Fable ประมวลผลกว่า 1.5 พันล้านตัวอย่างและผลาญโทเคนมหาศาล ในปี 2030 ที่กำลังจะมาถึงนี้:

- **เศรษฐกิจจะขยายตัว แต่รายรับแรงงานกลับลดลง:** หาก AI พัฒนาอย่างก้าวกระโดดและครอบคลุม Real GDP ปี 2030 จะสูงกว่าโลกอ้างอิงที่ AI หยุดพัฒนาราว 8.5% ทว่ารายได้แรงงานกลับลดลงเกือบ 20%
- **งานในประเทศไทยสูญหายอย่างเจ็บๆ:** กิจกรรมในประเทศไทยใช้วิธีปิดประตูไม่รับคนใหม่เป็นหลัก และเลิกจ้างเฉพาะกรณีจำเป็น ภาระแทบทั้งหมดจะตกอยู่กับคนที่เพิ่งเข้าตลาดแรงงานและผู้ที่หลุดออกจากระบบแล้วหาทางกลับเข้ามาใหม่ไม่ได้
- **ทุกทางออกล้วนมีต้นทุน:** เมื่อลองทดสอบมาตรการของภาคเอกชน ภาครัฐ และทางเลือกของแรงงาน พบว่าไม่มีส่วนผสมไหนเลยที่ดีกับทุกฝ่าย บางแนวทางแลกมาด้วยการเติบโตที่ชะลอลง บางแนวทางทำได้เพียงซื้อเวลา บางนโยบายของบริษัทและภาครัฐ หากทำได้ไม่ดีหรือไม่ทั่วถึงอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี เช่น การลงทุนฝึกอบรมให้พนักงานบางกลุ่มปรับตัวทันโลก AI ถ้าอบรมไม่ทั่วถึงจะกลายเป็นว่า กลุ่มที่โชคดีได้รับการอบรมจะมีผลิตภาพสูงจนไปสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างกีดกันหรือปลดกลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรมโดยไม่ได้ตั้งใจ และถ้าการสเกลการอบรมไม่ทันอัตราเร่งของ AI แรงงานก็จะถูกกระทบอย่างรุนแรง

วิธีทำ Simulation

เราสร้าง agent-based model เป็นประเทศไทยขนาดย่อในคอมพิวเตอร์

แรงงานจำลอง 200,000 คนเป็นตัวแทนลูกจ้างภาคเอกชนไทย บวกรุ่นที่เพิ่งเข้าตลาดแรงงาน ทำงานในบริษัทจำลอง 2,000 แห่ง

ทุกเดือนตั้งแต่ตุลาคม 2026 จนถึงสิ้นปี 2030 บริษัทจะตัดสินใจเองว่าจะนำ AI เข้ามาใช้ในธุรกิจหรือไม่ จะรับคนหรือลดคน แรงงานเลือกที่จะหางาน เข้าฝึกอบรม AI หรือออกมาทำมาหากินเอง ส่วนถ้าแก่จะดึงกำไรออกมาใช้สอย

เพื่อความสมจริง เรา calibrate โมเดลด้วยสถิติทางการของไทย ข้อมูลจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) และ World Bank

จากนั้นเราสร้างโลกคู่ขนาน

คนกลุ่มเดียวกันนี้ใช้ชีวิตถึงสิ้นปี 2030 เป็นเส้นโลก alternate realities 4 เส้น

- **โลกอ้างอิง**คือโลกที่ AI หยุดนิ่งที่ระดับกันยายน 2026
- **โลก A** (AI พัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป)
- **โลก B** (AI พัฒนาเร็วและกว้าง ถูกลงมาก) และ
- **โลก C** (AI พัฒนาสุดขีด ถูกลงเร็วสุดๆ เป็น stress test)

สำคัญคือเราจะเอาผลลัพธ์ เช่น GDP หรือ รายได้แรงงานจากโลกต่างๆ มาเทียบกับโลกอ้างอิงในปี 2030 ไม่ใช่กับวันนี้

ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันในแต่ละโลกจะมาจากการช็อคเศรษฐกิจไทยด้วย AI ในแต่ละรูปแบบเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับปัจจัยอื่น

4 กติกาที่เรากำหนด

กติกาที่ 1: ทุกเดือนลูกจ้างราว 1 ใน 100 คนออกจากการงานด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับ AI

กติกาที่ 2: บริษัทเลิกจ้างได้ไม่เกิน 10% ของพนักงานที่เกินความต้องการต่อเดือน โดยเริ่มจากคนที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ข้อนี้นี้เราตั้งไว้แทนต้นทุนค่าชดเชยและการบอกกล่าวล่วงหน้าของไทย

กติกาที่ 3: ค่าจ้างพื้นฐานลดยาก (sticky) ข้อนี้นี้ตั้งไว้ให้สมจริง กฎหมายไทยระบุว่าหากจะทำให้ต้องได้ความยินยอมจากลูกจ้าง บริษัทจะยังมีทางเลือกที่จะตัดโบนัส OT และเงินเพิ่มอื่นก่อน ส่วนนี้รวมกันราว 28% ของค่าจ้างพื้นฐาน (ค่ามัธยฐานของ PMAT)

กติกาที่ 4: พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเท่านั้นถึงจะใช้ AI ทำงานที่บริษัทได้

เราใส่ลิ้มรับฝึกอบรมได้ราว 1.5% ต่อเดือนทั้งประเทศ

บริษัทที่เริ่มนำ AI มาทำธุรกิจแล้วจะได้ส่งคนไปฝึกอบรมก่อน

คนที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีผลิตภาพสูงขึ้นพอที่จะใช้เวลาแค่ 1 ใน 4 ในการจบงานจำเจงานเดิม

Results: สามโลก สามบทเรียน

ปี 2030 เทียบกับโลกอ้างอิง	โลกอ้างอิง	A	B	C
ชั่วโมงงานของคนต่องานเสมือนเดิม 100 ชั่วโมง	ระดับวันนี้	65	23.5	6.9
Real GDP	-	-0.2 ถึง -0.1%	+8.5%	+17.5 ถึง +17.6%
รายได้จากการทำงาน (กลุ่มเดิม)	-	-6.7 ถึง -6.4%	-23.3 ถึง -23.1%	-29.8 ถึง -29.6%
ยังเป็นลูกจ้าง	88.3-88.4%	79.1-79.7%	55.9-56.4%	ราว 47%
คนเพิ่งเข้าตลาดแรงงานที่เป็นลูกจ้าง	85%	46-48%	14-15%	7-8%
การจ้างใหม่ตลอด 51 เดือน*	100,800	74,900	30,500	18,600
การเลิกจ้างตลอด 51 เดือน*	0	600	23,500	41,100

*seed 1 ต่อแรงงานจำลอง 200,000 คน กลุ่มเดิมคือคนที่มียานเมื่อตุลาคม 2026 ซึ่งเราตามดูไม่ว่าจะไปอยู่ที่ใด รายได้จากการทำงานไม่นับโบนัสและ OT

โลก A: เข้าไม่ได้แปลว่าปลอดภัย ภายในปี 2030 บริษัท 88% ใช้ AI แต่ GDP แทบไม่ขยับ เพราะบริษัทใช้ AI ลดต้นทุนมากกว่าใช้เพื่อเติบโต ในความเห็นของผม โลก A มีความเสี่ยงซ่อนอยู่ เพราะโมเดลไม่มีคู่แข่งต่างชาติ ถ้าชาติอื่นเข้าถึง AI แบบโลก B แต่เราอยู่ในโลก A เราต้องมั่นใจว่าเราโตได้โดยไม่สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน

โลก B: เศรษฐกิจโตแต่แรงงานหด โลกนี้ดูเผินๆ คือความฝัน GDP +8.5% และกำไรของนายจ้างสูงขึ้นราว 36% แต่สิ้นปี 2030 เหลือแรงงานเพียงร้อยละ 56 10 ทำงานอิสระ 5 เกษียณ และอีก 25 ว่างงาน เทียบกับโลกอ้างอิงที่ร้อยละ 88 ยังเป็นลูกจ้าง

โลก C: stress test การเลิกจ้างแข่งการจ้างใหม่ มันจบแล้วครับนาย ขอให้อย่าเกิดพอ

Finding #1: ประตูปิดลงอย่างเงียบๆ

รอบแรกของเราใช้กติกาที่เลิกจ้างได้ง่าย ผลคือการเลิกจ้างและการลดค่าจ้างเป็นระลอก ผมถามทีมว่า บริษัทไทยจะเลิกจ้าง หรือแค่หยุดรับคน? ภายใต้กติกาแบบไทย ลูกจ้างเหลือมากขึ้นเล็กน้อย คือ 56 แทน 50-51 คนใน 100 แต่ความเสียหายเปลี่ยนรูป ไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่มีใครมาแทน ซึ่งสถิติมองไม่เห็น

ต้นทุนก้อนแรกที่บริษัทตัดก็ไม่อยู่ในตัวเลขหลักเช่นกัน ที่จุดสูงสุดของ B ราวหนึ่งในห้าของบริษัทดโบนัสและ OT จากนั้นเหลือวาล์วสามตัว คือลดค่าจ้างพื้นฐาน ซึ่งไม่มีบริษัทใดใช้ เลิกจ้างอย่างช้าๆ หรือปล่อยตำแหน่งให้ว่างเมื่อมีคนออก

ในโมเดล ตัวสุดท้ายบริษัทแทบไม่ต้องจ่ายอะไร ในชีวิตจริงก็ไม่ต้องมีใครตัดสินใจเลย ผมเป็นนายจ้างเองจึงรู้ว่านายจ้างเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ยุ่งมาก ตำแหน่งที่ไม่มีใครตั้งใจเปิด ก็ไม่ถูกเปิด คนที่จ่ายแทนคือคนที่ควรได้งานนั้น ต้นทุนก็เหมือนน้ำไหลออกทางวาล์วที่เปิดง่ายที่สุด

แบ่งตำแหน่งงานลูกจ้าง 200,000 ตำแหน่งของตุลาคม 2026 เป็น 100 ส่วน สิ้นปี 2030 โลกอ้างอิงยังมีคนทำ 96 ส่วน B เหลือ 58 ส่วน ใน 42 ส่วนที่ B เสียไปนับจากตุลาคม 2026 มี 12 ส่วนหายไปกับการเลิกจ้างที่เป็นข่าว อีก 30 ส่วนหายไปอย่างเงียบๆ คือมีคนออกแล้วไม่มีใครเข้ามาแทน

ไม่มีใครแถลงข่าวเรื่องตำแหน่งงานที่ไม่เคยเปิดรับ

เสมือนอย่างศักดิ์เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบหนักที่สุดกลุ่มหนึ่ง สิ้นปี 2030 เสมียนใน B ราวครึ่งหนึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างแล้ว ในกลุ่มเดิมทั้งหมด ราว 27% ไม่มีรายได้จากการทำงานติดต่อกันหนึ่งปีขึ้นไป เทียบกับราว 6% ในโลกอ้างอิง แต่ประกันสังคมจ่ายไม่เกินหกเดือน ในโมเดล ใครจะไม่มีรายได้จากการทำงานเลย ขึ้นกับว่ามีทางหาเงินเองหรือไม่ มากกว่า AI เข้าถึงงานของเขาแค่ไหน แรงงานภาคเกษตรราว 30% มีทางนี้ เสมียนมีเพียง 1.2% เบรกแบบไทยชะลอความเสียหายได้ แต่ปลายปี 2030 ช่องว่างยังถ่างออก โมเดลยังตอบไม่ได้ว่าจะหยุดหรือไม่

Finding 2: GDP โต แรงงานจนลง แล้วเงินไปไหน?

ตอบสั้นๆ คือ เงินไปหานายทุน

ลองตามธนบัตร 100 บาทหนึ่งใบ ในโลกอ้างอิง ธนบัตรใบนี้คือค่าจ้าง และตอนเที่ยงมันก็จะถูกส่งไปสู่ร้านข้าวแกงหน้าออฟฟิศ แต่ในโลก B บริษัทจำนวนมากไม่ต้องจ่ายธนบัตรใบนี้เป็นค่าแรงอีกต่อไป หลังหักค่าต้นทุน AI ปู่มันกลายเป็นกำไรทันที

โมเดลสมมติให้บริษัทจ่ายเงินสดส่วนเกินให้เจ้าของทั้งหมด กำไรที่เพิ่มขึ้นจึงไหลไปหาเจ้าของแทบทั้งก้อน ในปี 2030 เราพบว่าเจ้าของกิจการใน B ใช้จ่ายมากกว่าในโลกอ้างอิง 33% ส่วนแรงงานใช้จ่ายน้อยลงกว่าโลกอ้างอิง 27%

แต่เราสมมติว่าเจ้าของน่าจะซื้อสินค้า ไม่ซื้อข้าวแกง แม้ค่าข้าวแกงจึงแทบไม่ได้ประโยชน์ไม่เกิดการสะสม เพราะลูกค้าของเธอคือมนุษย์เงินเดือน

ปี 2030 ครัวเรือนในโลก B จึงอยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจนถึง 13.3-13.6% เทียบกับ แค่ 4% ในโลกอ้างอิง

Finding 3: Policy Package ที่ดีมีไหม?

เรื่องนี้ไม่ใช่ความผิดของแรงงาน เราจึงพุ่งเป้าไปที่บริษัทกับรัฐ
เราทดสอบสิ่งที่บริษัทหรือรัฐทำได้ทีละอย่างในโลก B ใหม่ (เทียบกับ B เก่า) ผลที่ได้
คือตารางข้างล่างดังนี้

ทางเลือก (B สิ้นปี 2030 เทียบกับ B เดิม)	ลูกจ้าง (จุด)	คนเพิ่งเข้า ตลาดแรงงาน (จุด)	Real income	GDP
Combo policy ที่ดีที่สุด*	+12.8 ถึง +13.2	+21.4 ถึง +23.2	+6.2 ถึง +6.9%	-3.7 ถึง -3.8%
Human in the loop (บังคับให้มีคน ตรวจงาน AI)	+7.1	+6.1 ถึง +7.1	+4.2 ถึง +4.3%	-4.1 ถึง -4.2%
ชะลอการใช้ AI ประกอบธุรกิจลง ครึ่งหนึ่ง	+5.7 ถึง +6.0	+11.5 ถึง +12.6	+4.4 ถึง +5.2%	-0.2 ถึง -0.4%
เร่งโควตาฝึกอบรมให้ได้ 6%+ ต่อ เดือน	+2.6 ถึง +3.0	-1.0 ถึง -1.2	+3.0 ถึง +3.4%	+5.0 ถึง +5.2%
ส่งออกต่างประเทศให้มากขึ้น	+1.9 ถึง +2.1	+2.3 ถึง +3.1	-1.5 ถึง -1.7%	+0.5 ถึง +0.6%
โอกาสออกแบบงานใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเป็น สองเท่า	-0.8 ถึง -0.9	-0.5	-0.6%	+0.8%
บังคับดูแลกำไรส่วนเพิ่ม 10% เข้าไป เป็นค่าจ้างพื้นฐาน	-1.8 ถึง -1.9	-2.1 ถึง -2.4	+9.6 ถึง +9.7%	-0.4 ถึง -0.5%

ในบรรดาทางเลือกที่เราลอง ไม่มีทางไหนทำให้การจ้างงาน การได้งานของคนเพิ่งเข้า
ตลาดแรงงาน real income และ GDP ดีขึ้นมากได้พร้อมกัน
นี่จึงเป็นทั้งโจทย์เศรษฐศาสตร์และโจทย์การเมือง

หักมุมที่หนึ่ง: เพิ่มโควตาฝึกอบรมเพียงเล็กน้อย อาจแย่กว่าไม่เพิ่มเลย

การเร่งเพิ่มโควตาฝึกอบรมเล็กน้อยจาก 1.5% ของประเทศต่อเดือน กลับทำให้ลูกจ้างปลายปี
2030 ตกงานมากขึ้นกว่าโลก B เดิม

สาเหตุคือ บริษัทสังเกตว่าทุกคนที่ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มทำงานได้ผลผลิตมากกว่าเพื่อนที่ยัง
ไม่ได้ฝึกอบรมมาก บริษัทจึงย้ายงานของเพื่อนร่วมทีมที่ยังรอคิวไปให้ AI และผู้ที่
ผ่านการอบรมได้เร็วขึ้น

โดยธรรมชาติแล้วแรงงานมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีศักยภาพพอที่จะอยู่รอด แต่เมื่อเจอผลแบบนี้เราก็ตะกุกเหมือนกัน เพราะคงมีไม่กี่บริษัทที่ใจกว้างอบรมทั้งบริษัทพร้อมๆ กันให้แพร่ๆ

เราเจอเพียงทางเดียว คือ ต้องอบรมให้เกิน 6% หรือประมาณ หนึ่งล้านคนต่อเดือนตั้งแต่ตุลาคม 2026 ทุกเดือน ไม่หยุด ไม่ขาด เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ในประเทศยกระดับได้ทันก่อน AI พัฒนาเต็มกำลัง

พูดง่ายๆ คือมันมีนาฬิกาสองเรือน

เรือนแรกหมุนตามสปีดของ AI อีกเรือนหมุนตามสปีดการทำเทรนนิ่ง ถ้าเรือนที่สองหมุนไม่ทันเรือนแรก แรงงานจะเจอปัญหา

หักมุมที่สอง: การชะลอ AI เป็นเพียงการซื้อเวลา

การช่วยแรงงานที่ตรงไปตรงมาที่สุดในระยะสั้นดูเหมือนจะเป็นการชะลอการใช้ AI ของบริษัทจริงๆ อย่างที่มีการออกมาเรียกร้อง

ถ้าลดความเร็วที่บริษัทติดตั้ง AI ลงครึ่งหนึ่ง สัดส่วนลูกจ้างที่มีงานทำ ณ ปลายปี 2030 จะเพิ่มขึ้นราว 6 percentage points คนเพิ่งเข้าตลาดแรงงานมีงานทำเพิ่มราว 12 percentage points และ GDP แทบไม่ขยับ

แต่ทั้งหมดทั้งปวง...เส้นทางข้างหน้าก็ยังเป็นแบบโลก B เพียงเข้าไปแค่เก้าเดือน ในเก้าเดือนนี้ซื้อเวลาให้คนรุ่นใหม่ได้เข้าทำงาน แต่ส่วนที่เพิ่มเกือบทั้งหมดดันไปอยู่ในบริษัทที่ยังไม่ทันได้ใช้ AI จึงเสี่ยงเป็นกลุ่มแรกอยู่ดีที่จะตกงานเมื่อบริษัทเหล่านั้นเริ่มเอา AI เข้ามาใช้ในธุรกิจ

หักมุมที่สาม: คิดงานใหม่ไม่ง่าย แต่ทำให้งานใหม่จ้างคนมากขึ้นยิ่งยากกว่า

new tasks คือพระเอกบนเวทีเสนา แต่ในโมเดลนี้เราพบว่าแม้ว่าเราจะเปิดโอกาสคิดค้นงานใหม่ของเจ้าแก ผลลัพธ์คือแทบไม่เกิดอะไรขึ้น

สาเหตุสำคัญคือกลไกของนาฬิกาสองเรือน ถ้าเรือนที่สอง (การฝึกอบรม) เดินช้าเกินไป ไม่เพียงแต่งานจะเหวไปหา AI เมื่อมันเก่งขึ้นจากเรือนแรก แต่ต่อให้คิดงานใหม่ออก คนที่อบรมผ่านแล้วก็จะยังไม่มากพอที่จะขายสินค้าเหล่านั้น

‘แรงงานที่ใช่’ จึงกลายเป็นคอขวดไม่ใช่แค่กับงานประเภทเดิมที่ทำได้ดีขึ้นเพราะ AI แต่เป็นคอขวดกับงานประเภทใหม่ด้วย

อ้อ ผมเคยเสนอให้เพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานไทย แต่พบว่าเพิ่มไปก็เท่านั้นเพราะถ้าไม่มีงานใหม่ หรืองานใหม่ไม่ได้ต้องการคนจำนวนมาก เพิ่มประสิทธิภาพไปก็ไม่มีงานมาแลกช้กับคนงานขนาดนั้นอยู่ดี

ข้อเสนอของผม

ในหนังสือ Infinite Scaler คู่มือมนุษย์ยุค AI ผมเขียนไว้ตอนสิ้นปี 2025 ว่าโลกยุค AI จะออกมาทางไหนขึ้นกับผู้ตัดสินใจสามฝ่าย คือนายจ้าง ลูกจ้าง และสังคม

ผล simulation ครั้งนี้เริ่มส่งสัญญาณเพิ่มว่าสามผู้ตัดสินใจนี้มีทางเลือกและเครื่องมือไม่เหมือนกัน

บริษัทและรัฐมีเครื่องมือมากที่สุด ข้อเสนอผมจึงโฟกัสที่สองฝ่ายนี้เป็นหลัก

บริษัท

ก่อนเริ่มใช้ AI ให้ตัดสินใจว่าชั่วโมงที่ได้คืนมาจากแรงงาน จะเอาไปขายอะไรเพิ่ม

นายจ้างที่ผมคุยด้วยช่วงปี 2023-2026 บอกตรงกันสองอย่าง

หนึ่ง ถ้า AI แทนคนได้หมดก็จะทดแทน

สอง ทุกคนอยากโต และการโตยังต้องใช้คน

ในการสำรวจของ NECTEC (ประมาณ 574 องค์กร) องค์กรไทยที่ใช้ AI 86.4% ยังบอกไม่ได้ว่า AI สร้างผลอะไร ส่วนบริษัทสหรัฐฯ ที่ลงทุน AI มากกว่า โตราว 20% ทั้งยอดขายและการจ้างงานส่วนใหญ่ด้วยการสินค้าใหม่ แต่ถ้าผลิตสินค้าบริการเดิมๆ แล้วแค่แย่งลูกค้ากันเองในบ่อน้ำเดิม เมื่อเกือบทุกบริษัทใช้ AI กันหมดผลรวมทั้งประเทศจะหักล้างกันเกือบหมด

เรื่องแบบนี้ใช้เวลา ต้องเริ่มคิดตั้งแต่ในระดับบอร์ดและ C-level

ฝึกอบรมให้ทั่วถึง บนเนื้องานจริง ในเวลางาน

ผมทำงานข้อมูลและ AI กับองค์กรใหญ่กว่าสิบปี และเชื่อว่าจะใช้ AI ให้คุ้ม ต้องลงทุนให้คนไปต่อได้ด้วย

และถ้าโมเดลของนักเศรษฐศาสตร์โนเบล Acemoglu & Restrepo ตั้งใจมาไม่ผิด บริษัทต้องพิจารณาผลกระทบต่อนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเฉพาะกลุ่ม อาจมีผลข้างเคียงรุนแรงอย่างคาดไม่ถึง แม้ว่าจะไม่ได้มีเจตนาเพิ่มแรงกดดันต่อกลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม

ดีที่สุดคือให้โอกาสทุกคน ในระดับหนึ่ง แล้วที่เหลือก็ตามศักยภาพและการแข่งขัน

มีนโยบาย Human-in-the-loop และวัฒนธรรมเปิดรับตำแหน่งใหม่

ในโมเดล การให้คนตรวจงาน AI มีต้นทุนต่อบริษัทจริงแต่เป็นทางเดียวที่ได้ผลบวกต่อแรงงานอย่างตรงไปตรงมา และยังทำให้แรงงานปรับตัวไปกับโลกใหม่ได้พร้อมๆ กัน

ส่วนเรื่องตำแหน่งใหม่หรือรับ interns ผมคิดว่าถ้าไม่ทำเป็นวัฒนธรรมแล้ว take risk บริษัทจำนวนมากจะเลือกที่จะไม่รับถ้าธุรกิจไม่ได้โตไวจนบีบให้เพิ่ม headcount ไม่แน่ แรงงานรุ่นใหม่อาจมีศักยภาพและสร้างความแตกต่างให้กับบริษัทในรูปแบบที่โมเดลนี้ไม่ได้คาดคิดไว้ก็เป็นได้

รัฐ

ผูกสิทธิประโยชน์ด้าน AI รวมถึงของ BOI ไว้กับเป้าหมายการจ้างงานและการอบรมในวงกว้าง

ในสหรัฐฯ ช่วงปี 1987-2017 งานใหม่งอกขึ้นเร็วเพียงครึ่งหนึ่งของงานที่ถูกแทนที่ (Acemoglu และ Restrepo) ในอดีตงานใหม่ผุดขึ้นมาแทนงานเก่าจริง แต่ใช้เวลาเป็นทศวรรษ เราไม่มีเวลาเป็นทศวรรษ เพราะอีกทศวรรษเราคงอยู่ในยุค the Matrix หรือ Terminator แล้ว (เลือกเอา)

ส่วนในโมเดล การเร่งให้บริษัทออกแบบงานใหม่ด้วย AI เพิ่ม GDP แต่ลดลูกจ้าง เงินอุดหนุนที่ไม่มีเงื่อนไขเสี่ยงชื่อ GDP ด้วยงาน **เงื่อนไขจึงควรนับคน ไม่ใช่มูลค่าการลงทุน หรือชั่วโมงในห้องเรียน**

พุงรายได้ระหว่างเปลี่ยนงาน ผูกกับการฝึกอบรมหรือการรับงานใหม่ และมีวันสิ้นสุด

ในโลก B คนราว 27% ไม่มีรายได้จากการทำงานติดต่อกันเกินหนึ่งปีขึ้นไป

ถ้า AI เป็น shock ที่จะไม่หายไปเร็วๆ นี้ บทเรียนที่ควรยืมจะมาจากเดนมาร์กคือให้คุ้มครองคน ไม่ใช่คุ้มครองตำแหน่งหรืองาน ตำแหน่งและงานควรจะถูกลดใบไปตามกลไกตลาด พุงรายได้ให้นานพอ ควบคู่กับบังคับเข้าฝึกอบรมหรือรับงานที่ออกแบบใหม่

ผมเคยคิดว่า Unemployment Insurance แบบ hybrid co-pay กับเอกชนยังจำเป็น วันนี้ก็ยังคงคิดแบบนั้น

พยายามอย่าทำให้ผู้ประกอบการทำมาหากินยากนัก

งานอิสระหรือการเปิดธุรกิจ SME เล็กๆ เองเป็นทางเลือกที่สำคัญมาก ในโมเดลนี้หากปิดช่องทางนี้ คราวเรือนใต้เส้นความยากจนจะเพิ่มจากราว 13 เป็น 22 ใน 100 ในโลก B

งานอิสระคือเบาะรองรับที่ใหญ่ที่สุดที่งานศึกษานี้พบ แต่ก็อาจเป็นจุดที่โมเดลใจดีเกินจริง เพราะชีวิตจริงไม่่ง่ายนัก ร้านอาหาร คาเฟ่มากมายล้วนปิดตัวแม้จะมีคุณภาพดีงาม

รัฐควรอุดหนุนผ่านสินเชื่อที่เข้าถึงง่ายขึ้น ทำให้ ease of doing business ง่ายขึ้นสำหรับธุรกิจขนาดย่อม และปรับนโยบายภาษีให้ไม่ไปไล่ล่าธุรกิจเล็กที่สุดจรีต แล้วไปไล่ล่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่น่าจะได้รับประโยชน์จาก AI อยู่แล้วและมีกลเม็ดในการ “optimize” ภาษีแทน

มหาวิทยาลัย

ส่งบัณฑิตออกไปพร้อมทำงานที่มี AI ช่วย

ด้านแรกของคนจบใหม่มักเป็นงานที่ AI ทำได้แล้ว สอนหนังสือก็ควรสอน แต่ไม่พอ

ต้องสอนการใช้ AI บนงานจริงร่วมกับบริษัทพันธมิตร หรือถ้าทำไม่ได้ก็ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกงานไปยังบริษัทที่กำลังนำ AI มาใช้จริง

คนทำงาน

เวลาที่มีค่ากว่าเงินมาก โดยเฉพาะใน 3 ปีข้างหน้า สิ่งที่ยังบริษัทให้ทำอาจมีค่ากว่าเงินได้ประมาณ 10 เท่า เพราะฉะนั้นมันสำคัญมากกว่างาน day-to-day เราทำอะไร ถ้าเป็นงานจำเจ อาจดีกว่าถ้าออกมาเสี่ยงตั้งแต่วันนี้ เพราะอย่าลืมว่านาฬิกาเรือนแรกของ AI มันไม่รอเรา และมันเดินเร็วมาก

หมั่นเข้าฝึกอบรมตอนที่ยังมีเงินเดือน โดยหัดใช้กับงานจริง ค้นคว้าและหาช่องทางใหม่สำหรับอาชีพของคุณ

ระหว่างที่ยังมีงาน ควรลองสร้างรายได้สำรองและเช็คสิทธิประกันสังคมไว้ ถ้าเลือกได้ อย่าเพิ่งออกโดยยังไม่มียานถัดไปรออยู่ และอย่าออกเพียงเพราะอีกที่ดู “มั่นคง” กว่า ไม่มีอะไรมั่นคงแล้ว

เกมนี้เป็นเกม low risk, no return อย่าชะล่าใจหรือกลัวๆ กลัวๆ

นี่คือ Bloodborne ไม่ใช่ Dark Souls นี่เป็นเกมที่ถ้าไม่จุ่มมั่วแต่รีรอ เราจะไม่รอด อย่าคิดว่าเราไม่น่าจะทำได้ หรือเราเรียนสาขาอื่นมา จะทำได้หรือ? กล้าๆ แล้วลองสิ่งใหม่ๆ นี่คือช่วงเวลาแล้งไฟที่นานๆ ที่จะเกิดขึ้น

Simulation จะอยู่ต่อไป

กติกาข้อที่มีผลที่สุดของโมเดล คือ การใช้ AI ในบริษัทเอกชน เช่น มีพนักงานกี่คนที่ใช้ AI ทำงานจริงๆ หรือใช้แล้วเพิ่มผลิตภาพประมาณเท่าไร

กติกาข้อนี้เป็นเรื่องที่เราเริ่มที่จะตรวจสอบกับข้อมูลจริงได้

การสำรวจใหม่ของ PMAT People Benchmarking Survey 2026 จะถามลูกจ้างว่าใครทำงานกับ AI จริง และงานกำลังเปลี่ยนไปอย่างไร

เดี๋ยวพอได้ผลสำรวจเราจะผลาญโทเคนกันอีกรอบ (ใครบ่อยากสนับสนุนรบกวน tip มาหน่อยนะครับ)

มองไปข้างหน้า

โมเดลทุกตัวผิด ตัวนี้ก็ด้วย มันอาจจะโหดเกินจริง หรือ ใจดีเกินจริงในหลายๆ มุม

โลกจริงมีหลายงาน แรงงานจริงยืดหยุ่น เป็นเปิดได้ระดับหนึ่ง และถ้า AI จะกระทบวงกว้าง หุ่นยนต์ต้องราคาถูกลงกว่านี้อีกหลายเท่า โลกแตกจริงๆ ก็กลับไปทำสวนทำอาหารได้ (จริงหรือ?)

แต่ผมหวังว่ามันจะมีประโยชน์ช่วยอธิบายให้เห็นว่าเรากำลังเติมพันธุ์อะไรในโลกที่หมุนเร็วและเต็มไปด้วยทางเลือกที่ไม่ได้ดีนักสำหรับทุกคน

ความขยันของคนจุดคอมไฟไม่ได้ตัดสินชะตาของเขา สิ่งที่ตัดสินเขาคือวันที่เมืองเปิดไฟถนนได้เองจากสถานีเดียว สถานีของเรากำลังถูก Big Tech สร้างอยู่ตอนนี้ และยังอยู่ในช่วงที่บริษัทยังเลือกได้ว่าชั่วโมงที่ได้คืนมาจะเอาไปใช้ทำอะไร และรัฐยังมีกรอบเวลาในการกำหนดเงื่อนไขและนโยบายที่เหมาะสมได้

ถ้าเราไม่ทำอะไรเลย แล้วโมเดลนี้ดันถูก มีโอกาสสูงมากที่ลูกหลานเราจะไม่เคยได้รับจดหมายเลิกจ้าง เพราะไม่เคยมีแม้แต่ใครจะจ้างเขาเลย ประตูกันปิดเงียบๆ

ทุกวันนี้คนไทยเป็นพันๆ คนเดินหน้าเข้าสู่ตลาดแรงงาน และหลายคนจะมายืนที่ประตูบานนี้

เรายังมีเวลาตัดสินใจและ take action แต่เวลาเหลือไม่มากครับ

siametrics.com