

จัดการ ใช้งาน อีสาน บ้านเรา

◇ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานอีสาน ◇



แรงงานเป็นหัวใจสำคัญของอีสาน เพราะไม่เพียงสร้างรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้คน แต่ยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและเศรษฐกิจของภูมิภาค ปัจจุบันภาคอีสานมีแรงงานเกือบ 10 ล้านคน หรือคิดเป็น 1 ใน 4 ของประเทศ แต่โครงสร้างแรงงานกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด แรงงานจำนวนหนึ่งกำลังเคลื่อนออกจากภาคเกษตร บางส่วนย้ายไปทำงานนอกพื้นที่ บางส่วนออกจากกำลังแรงงานตามอายุที่มากขึ้น ขณะที่เทคโนโลยีใหม่ ๆ กำลังเปลี่ยนความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ทำให้งานบางประเภทใช้คนน้อยลง แต่อีกหลายงาน โดยเฉพาะภาคบริการ กลับเติบโตและต้องการคนที่มีทักษะแตกต่างจากเดิม

คำถามเรื่อง ‘อนาคตแรงงานอีสาน’ จึงกลายเป็นประเด็นที่ถูกพูดถึงอย่างกว้างขวาง และเป็นที่มาของการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) ของแบงก์ชาติอีสาน หัวข้อ ‘การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานอีสาน’ โดยมีหลายประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

คนตรงงานและงานดีพอ ... ให้คนกลับบ้าน

จาก Focus Group ครั้งนี้ มีความเห็นตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอีสานเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ งานที่ใช้แรงงานจำนวนมากและมีลักษณะซ้ำ ๆ จะใช้คนน้อยลง ขณะที่งานใหม่ต้องการทักษะที่เฉพาะและหลากหลายมากขึ้น ดังนั้น ความท้าทายสำคัญจึงไม่ใช่การพยายามนำงานแบบเดิมกลับมา แต่คือการช่วยให้แรงงานสามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่งานใหม่ได้อย่างราบรื่น

อีสานต้องสร้างทั้ง ‘คนที่ตรงกับงาน’ และ ‘งานที่ดีพอให้คนอยากกลับบ้าน’ ภาคการศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับภาคธุรกิจ เพื่อยกระดับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะที่ภาคธุรกิจต้องลงทุนด้านการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการ Upskill หรือ Reskill นอกจากนี้ ภาครัฐยังต้องช่วยดึงดูดและสนับสนุนการลงทุนในสาขาที่มีศักยภาพ เช่น IT และบริการสุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ ก็จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างงานที่มีคุณภาพในพื้นที่

สุขภาพตลาดแรงงานอีสานในปัจจุบัน ... เป็นอย่างไร ?



ภาพรวมตลาดแรงงานอีสานกำลังเปลี่ยนผ่าน จากงานที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ไปสู่งานที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ใช้แรงงานต่อหน่วยผลผลิตลดลง ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเหมือนกันในทุกธุรกิจ ด้านหนึ่ง ธุรกิจการผลิต รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานสนับสนุน มีแนวโน้มใช้แรงงานน้อยลง จากการนำระบบอัตโนมัติ ซอฟต์แวร์ และ AI มาใช้ แต่อีกด้านหนึ่ง ธุรกิจ IT และธุรกิจด้านสุขภาพ ยังมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดี งานใหม่ที่เกิดขึ้นยังไม่มากพอจะชดเชยงานเดิมที่ลดลง สะท้อนจากจำนวนตำแหน่งงานเปิดรับใหม่รายเดือนในภาคอีสานที่มีแนวโน้มลดลง

ขณะเดียวกัน อีสานยังมีโรงงานใหม่เข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง แต่กลับสร้างการจ้างงานโดยตรงน้อยลงราว 20% เมื่อเทียบกับการจ้างงานของโรงงานที่เปิดในช่วงก่อนโควิด

ภาพดังกล่าวสะท้อนภาวะ **Jobless Growth** หรือ **การเติบโตที่สร้างงานน้อยลง** กล่าวคือ อีสานยังมีการลงทุนใหม่ ๆ แต่การลงทุนในวันนี้สร้างการจ้างงานได้น้อยกว่าในอดีต และการจ้างงานที่เกิดขึ้นก็ต้องการทักษะแรงงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม



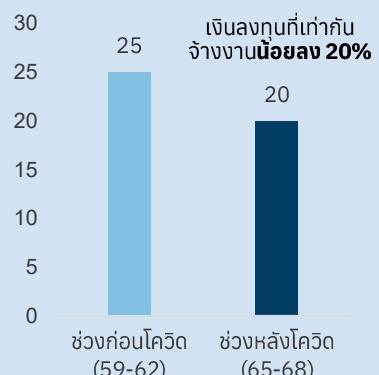
“ตำแหน่งงานเปิดรับใหม่ในอีสานลดลงเรื่อย ๆ”

จำนวนตำแหน่งงานเปิดรับใหม่ในอีสาน (ตำแหน่ง)



ที่มา: สถิติความต้องการแรงงานรายจังหวัด กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงาน คำนวณโดย สปท.

จำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท (คน)



ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม คำนวณโดย สปท.



ข้อมูลเพิ่มเติม งานสัมมนาประจำปี 2569 ธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่อง “เฝ้าการ เฝ้างาน อีสานบ้านเรา”



แล้วทำไมหลายธุรกิจถึงเริ่มใช้คนน้อยลง ?

ผู้ประกอบการหลายธุรกิจ สะท้อนตรงกันว่า การแข่งขันที่รุนแรง ต้นทุนที่ปรับสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าวัตถุดิบ ค่าขนส่ง ค่าพลังงาน รวมถึงค่าแรง ตลอดจนเทคโนโลยีที่พัฒนาเร็วขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัว ทั้งการเร่งเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และหาตลาดใหม่อย่างต่อเนื่อง

ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ปรับรูปแบบการจ้างงาน โดยไม่ได้เลิกจ้างทันที แต่ทยอยเปลี่ยนผ่านจากการที่พนักงานลาออกแล้วไม่รับเพิ่ม แรงงานคนเดียวต้องทำหลายหน้าที่ (No Fire No Hire) เลือkJ้างแรงงานชั่วคราวแทนการจ้างประจำ และลงทุนในเทคโนโลยีแทนการเพิ่มคน โดยช่วงที่ผ่านมา เห็นผลกระทบชัดในแรงงานกลุ่มสนับสนุน (Back Office) เนื่องจากระบบ Workflow อัตโนมัติ ซอฟต์แวร์ และ AI สามารถช่วยทำงานเอกสารและงานสนับสนุนได้มากขึ้น ทำให้การจ้างงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มลดลง

ธุรกิจผลิตสินค้าเกษตรและอาหารแปรรูป

แนวโน้มรูปแบบการจ้างงานคล้ายธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยลงทุนในเทคโนโลยี อาทิ ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning)¹ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูล รวมถึงระบบให้อาหารอัตโนมัติและแอปพลิเคชันในการควบคุม ทำให้ลดการใช้แรงงานในฟาร์มได้เป็นจำนวนมาก และในระยะข้างหน้า ได้เริ่มวางแผนทยอยลดแรงงานในตำแหน่งอื่น ๆ โดยเฉพาะงานธุรการ งานบัญชี งานชำระเงิน และงานบันทึกข้อมูล

“No Fire No Hire ...
ไม่เลิกจ้างทันที
คนเดียวทำหลายหน้าที่
ลาออกไม่รับเพิ่ม
ลงทุนในเทคโนโลยี
แทนคน ..”

“แม้เทคโนโลยีทำให้งานบางประเภทใช้คนน้อยลง แต่ก็สร้างความต้องการแรงงานในอีกหลายสาขา ส่วนงานบริการดูแลบุคคล (Caregiver) เทคโนโลยียังไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้”

◆◆◆◆ แต่อีกด้านหนึ่ง ... งานใหม่กำลังเกิดขึ้น ◆◆◆◆

ธุรกิจ IT และ Cloud

ในอีสานยังต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านซอฟต์แวร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการพัฒนาระบบดิจิทัล ผู้ประกอบการรายใหญ่ สะท้อนว่า AI ช่วยเขียนโปรแกรมและจัดการงานบางส่วนได้เร็วขึ้นจริง แต่การพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องเชื่อมโยงหลายระบบเข้าด้วยกัน รวมถึงความเข้าใจกระบวนการทำงานของลูกค้า และความรับผิดชอบผลลัพธ์ทางธุรกิจ ทำให้ยังมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ธุรกิจจึงมีแผนจ้างงานเพิ่มประมาณ 300 คน ภายในปี 70 ที่สำคัญพนักงานใหม่กว่า 90% ในปัจจุบันยังเป็นผู้จบใหม่จากสถานศึกษาในภาคอีสาน



ธุรกิจบริการสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ

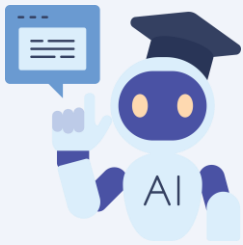
เป็นอีกกลุ่มที่มีศักยภาพจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย การขยายตัวของเมือง และความต้องการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงขึ้น ทำให้ยังเป็นงานที่ต้องการ “คนดูแลคน และ เทคโนโลยียังไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้” โครงการศูนย์การแพทย์แห่งใหม่ใน จ.ขอนแก่น มีแผนจ้างงานบุคลากรทางการแพทย์ อาทิ แพทย์ พยาบาล และเภสัชกรเพิ่มขึ้น รวมถึงบุคลากรสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นบัญชี การตลาด โฆษณา การโลจิสติกส์ ตลอดจนนักบริหารและดูแลผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ซึ่งทุกคนเห็นตรงกันว่า งานกลุ่มนี้เป็นงานที่เทคโนโลยียังทดแทนได้ยาก เพราะต้องอาศัยความไว้วางใจ ความเข้าใจ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

¹ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร

แล้ว AI จะมาแย่งงานคนหรือไม่ ?

มุมมองของผู้ประกอบการ สะท้อนว่า AI ส่งผลกระทบต่องานแต่ละอาชีพไม่เท่ากัน งานที่มีขั้นตอนชัดเจน มีรูปแบบเดิม ๆ มีแนวโน้มถูกทดแทนได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ หรือการเขียนโปรแกรมพื้นฐาน แต่ AI ยังมีข้อจำกัดในการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจบริบท การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน หรือความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

เช่น ธุรกิจ IT ยังต้องใช้แรงงานในการออกแบบระบบ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับ AI ในภาคการแพทย์ที่สามารถช่วยคัดกรองทางการแพทย์เบื้องต้น และจัดระเบียบเวชระเบียน แต่การวินิจฉัยการรักษา และการสื่อสารกับผู้ป่วย ยังต้องอาศัยการตัดสินใจของแพทย์เป็นหลัก



“**การศึกษาในยุค AI ต้องปรับตัวจากการวัดผลลัพธ์ของชิ้นงาน ไปสู่การวัดกระบวนการคิดเพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเชิงลึก และสามารถต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง**”

และในมุมมองของภาคการศึกษา มองว่า AI เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยง หากผู้เรียนใช้เพื่อค้นคว้า และยกระดับคุณภาพของงาน ก็จะช่วยให้อ่านรู้ได้เร็ว และกว้างขึ้น แต่หากผู้เรียนใช้ AI โดยไม่ได้อ่าน คิด หรือตรวจสอบ จะส่งผลให้ไม่สามารถอธิบายเหตุผล หรือต่อยอดได้

อย่างไรก็ดี ในภาคการศึกษาไม่ได้ห้ามใช้ AI แต่ได้ปรับตัวด้วยการสนับสนุนให้ใช้อย่างถูกวิธี พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีจัดการเรียนรู้และการประเมินผล ให้สะท้อนความเข้าใจของผู้เรียนมากขึ้น



สุดท้ายแล้ว ... Hard Skills สำคัญ แต่ Soft Skills คือ ตัวตัดสิน

ทักษะเฉพาะยังเป็นสิ่งที่ตลาดต้องการ อาทิ การใช้ซอฟต์แวร์ การใช้ Automation การควบคุมเครื่องจักร หรือแม้แต่การใช้ AI ให้มีประสิทธิภาพ ‘แต่สิ่งที่สำคัญกว่าทักษะเฉพาะ คือ Soft Skills และทัศนคติ’ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความอดทน ความพร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หรือแม้แต่ Service Mind ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างมองหาและให้ความสำคัญมากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอีสานเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ งานเดิมจะใช้คนน้อยลง ขณะที่งานใหม่ต้องการทักษะที่หลากหลายและเฉพาะมากขึ้น ดังนั้น การเตรียมคนให้พร้อมกับการใหม่จึงเป็นโจทย์ที่ท้าทาย ให้ทุกภาคส่วน อาทิ นายจ้าง ภาคการศึกษา ภาครัฐ ร่วมมือและผลักดัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานอย่างมีคุณภาพ เพราะโลกเปลี่ยนเร็วขึ้น ความรู้ในวันนี้อาจไม่พอสำหรับวันข้างหน้า แต่คนที่พร้อมเรียนรู้และปรับตัวเท่านั้น ที่จะยังมีงานใหม่รออยู่เสมอ

**** บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด ****

ผู้เขียน



ธนภัทร จามพุกษ์
ผู้วิเคราะห์อาวุโส
ธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Email: ThanapaC@bot.or.th



นุดี ไชยรัตน์
ผู้วิเคราะห์อาวุโส
ธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Email: NudeeC@bot.or.th

งานเขียนชิ้นนี้ ต้องขอขอบคุณภาคเอกชนและภาครัฐ สำหรับข้อมูลเชิงลึก รวมถึงคุณมนัสชัย จิ่งตระกูล คุณพิสเคนทร์ พยัตติกุล และคุณศุภรภา นพวิญญูวงศ์ ผู้ซึ่งทำให้งานเขียนชิ้นนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น