



สหกรณ์สีขาว ด้วยธรรมาภิบาล

# อุดมการณ์สหกรณ์

ยึดติดปณิญา อสุจิ มนุสสา คนเห็นแก่ตน เป็นคนสกปรก

One For All And All For One แต่ละคนเพื่อทุกคน และ ทุกคนเพื่อแต่ละคน | [www.srusct.or.th](http://www.srusct.or.th) | ปีที่ 12 ฉบับที่ 125 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2569

สหกรณ์ออมทรัพย์สมาคมแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.ส.ร.พ.) THE STATE RAILWAY WORKERS' UNION SAVING AND CREDIT COOPERATIVE OF THAILAND LIMITED (SRUSCT)

# AI กับแรงงานไทย

ที่น่ากลัวไม่ใช่โรงงาน แต่คือ **‘ออฟฟิศ’**





**สวัสดิ์ศรีสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด ทุกท่านครับ**  
**พบกับวารสารอุดมการณ์สหกรณ์ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 125**  
**ประจำไตรมาสที่ 2 (เดือนเมษายน - พฤษภาคม - มิถุนายน**  
**2569) ...**มาพบกับพี่น้องสมาชิกอีกครั้งกับการรับหน้าที่  
บรรณาธิการวารสารอุดมการณ์สหกรณ์ ในช่วงนี้มีสถานการณ์ที่  
น่าเป็นห่วงหลายด้านทั้งเรื่องของสงครามระหว่างสหรัฐอเมริกา  
และอิสราเอล กับอิหร่าน ซึ่งส่งผลกระทบไปทั่วโลก ทั้งต่อ  
สถานการณ์การปิดช่องแคบฮอร์มุซทำให้เกิดปัญหาเรื่องราคา  
และการขาดแคลนพลังงานน้ำมันเชื้อเพลิง ส่งผลกระทบต่อ  
ด้านเศรษฐกิจทั้งภายในภายนอกประเทศ และราคาสินค้า  
อุปโภคบริโภค รวมทั้งค่าบริการรถขนส่งสาธารณะ นอกจากนี้  
นั้นในปัจจุบันในประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยกำลัง  
นำระบบปัญญาประดิษฐ์ ( AI ) และเทคโนโลยี อุปกรณ์แขน  
กลมาทำงานทดแทนแรงงานทั่วไปทั้งที่อยู่ในภาคการผลิต  
และในส่วนของคนงานในภาคธุรกิจสำนักงานส่งผลต่อการ  
จ้างงาน การเลิกจ้างคนงาน สุดท้ายไม่ว่าสถานการณ์อะไรจะ  
เกิดขึ้นชนชั้นแรงงาน ผู้ใช้แรงงาน กรรมกร และกลุ่มเกษตรกร  
จะเป็นคนกลุ่มแรกๆที่ได้รับผลกระทบอยู่เสมอ

ในช่วงเดือนพฤษภาคมนี้ มีความสำคัญเกี่ยวกับประวัติ  
ศาสตร์ของกรรมกรผู้ใช้แรงงานที่ต้องระลึกถึง...ในช่วงการ  
ปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา การผลิตใน  
ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ชนชั้นแรงงานยังคงถูกขูดรีดอย่าง  
หนักเพื่อการสั่งสมทุนในระบบทุนนิยมสามัญ **คนงานต้อง**  
**ทำงานหนักถึงวันละ 16-18 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด ไม่มี**  
**มาตรฐานความปลอดภัยหรือสวัสดิการใดๆ ทั้งสิ้น** จึงเกิด  
ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานเพื่อปลดแอกตัวเองเกิด  
ขึ้นมาเป็นระยะ ๆ นับครั้งไม่ถ้วน โดยในการต่อสู้เพื่อเรียกร้อง  
ให้ลดชั่วโมงทำงาน ทั้งในยุโรป ละตินอเมริกา สหรัฐอเมริกา  
ญี่ปุ่นออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ สุดท้ายนำไปสู่วันนัดหยุดงาน  
ครั้งใหญ่ ในวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 1886 (พ.ศ.2429) และ  
จัดการชุมนุมเดินขบวนเพื่อเรียกร้องให้ มี “ระบบสามแปด”

คือ ทำงาน 8 ชม. พักผ่อน 8 ชม. และ  
ศึกษาหาความรู้ 8 ชม. จุดเริ่มต้นจาก  
เหตุการณ์ที่เรียกกันว่า “การจลาจล  
ที่เฮย์มาร์เก็ต” ทำให้กรรมกรเสียชีวิต 4 ราย และบาดเจ็บเป็นจำนวน  
มาก จนมาถึงปี ค.ศ. 1889 ในการ  
ประชุมสมัชชาสังคมนิยมของสภา  
สากลที่สอง มีตัวแทนจากประเทศ  
ต่าง ๆ 20 ประเทศเข้าร่วมประชุม  
โดยมีมติให้ชุมนุมเดินขบวนเรียกร้องเพื่อให้มีการลดชั่วโมง  
ทำงานลงอีกครั้ง ในวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ.1890 และเพื่อ  
เป็นการรำลึกถึงเหตุจลาจลที่เฮย์มาร์เก็ต การเดินขบวนครั้ง  
นี้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง จนทำให้ชนชั้นกรรมาชีพทั่ว  
โลกพร้อมใจกันกำหนดให้วันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี เป็น  
“วันกรรมกรสากล (May Day)” เป็นวันหยุดงานทั่วโลก  
เพื่อพี่น้องผู้ใช้แรงงานได้ออกมาร่วมกันเฉลิมฉลองและรำลึก  
ถึงเหตุการณ์ต่อสู้เรียกร้องของพี่น้องกรรมกรผู้ใช้แรงงานใน  
อดีต จากการต่อสู้เรียกร้องของกรรมกรในอดีต ซึ่งทั่วโลกได้  
ถือว่าเป็นวันที่มีความสำคัญ จนกลายมาเป็นหลักการสำคัญ  
ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งภาคเอกชน หรือมาตรฐานขั้น  
ต่ำสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน



▶ **คุณสรสาร สราญวงค์**

ในวารสารอุดมการณ์ฉบับที่ 125 นี้ จะมีเนื้อหา  
รายละเอียดในส่วนของกรรมาธิการดำเนินการดำเนินงานของ  
สอ.สร.รพท. หลังจากการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2568  
ผลการดำเนินงานของไตรมาสแรกของปี 2569 และบทความ  
ที่เข้มข้นทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันท่ามกลางสถานการณ์  
ต่างๆที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลกและของประเทศไทย

**สุดท้ายนี้...ขอให้สมาชิกทุกท่านมีสุขภาพที่แข็งแรง ดำรง**  
**ชีพด้วยความไม่ประมาท มีความรอบคอบ วางแผนความ**  
**มั่นคงของตนเองและครอบครัวด้วยการใช้สหกรณ์เป็น**  
**เครื่องมือวางแผนในการออม สมาชิกขอกราบรายละเอียด**  
**ต่างๆจากทางสหกรณ์ฯ ได้ทุกช่องทางทางสาร นสครับ....**  
**แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า... สวัสดิ์ศรีครับ.**

*สรสาร สราญวงค์*  
*บรรณาธิการ*

# AI กับแรงงานไทย

ที่นั่นแล้วไม่ใช่โรงงาน แต่คือ ‘ออฟฟิศ’



ดร.พันธุ์อาจ ชัยรัตน์  
ผู้อำนวยการสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ  
(องค์การมหาชน) : ผู้เขียนบทความ

“ผมกลับจากประชุมอนุกรรมการแรงงานและ AI ที่กระทรวงแรงงาน ระหว่างเตรียมความเห็นใน 5 ประเด็นที่นำเสนอไป ก็บังเอิญเจอว่า Anthropic เพิ่งปล่อยรายงาน “Labor Market Impacts of AI: A New Measure and Early Evidence” ออกมา อ่านแล้วรู้สึกว่ามันคุยกับสิ่งที่เราถกกันในห้องประชุมได้ตรงมาก บางอย่างสอดคล้อง บางอย่างเพิ่มมิติที่เราอาจมองข้ามไปเลยอยากเอาทั้งสองอย่างมาวางไว้ด้วยกัน”

### Anthropic ทำอะไร? และบอกอะไรเราบ้าง?

ต้องเข้าใจก่อนว่า รายงานชุดนี้ไม่ใช่การพยากรณ์ว่า AI จะทำให้เกิดการตกงานมากแค่ไหน แต่มันคือ “การสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้า” ที่อาศัยข้อมูลจริงจากการใช้งาน Claude กว่าหนึ่งล้านบทสนทนา แล้วนำไปจับคู่กับฐานข้อมูลอาชีพของกระทรวงแรงงานสหรัฐฯกว่า 20,000 งาน เพื่อดูว่า AI กำลังเข้าไปทำอะไรในโลกการทำงานจริง ๆ ไม่ใช่แค่ในทฤษฎี

รายงานยังระบุชัดว่า หลักฐานที่พบในตอนนี้อยู่ยังเป็นหลักฐานที่จำกัดอยู่ กล่าวคือ ยังไม่เห็นการตกงานจำนวนมากจาก AI อย่างชัดเจน แต่นั่นไม่ได้แปลว่าทุกอย่างปกติดี เพราะสิ่งที่น่าสนใจกว่าคือ สัญญาณเบื้องต้นที่รายงานนี้หยิบขึ้นมา หัวใจสำคัญของรายงาน Anthropic มีอยู่ไม่กี่ประเด็น แต่แต่ละประเด็นหนักมาก

**ประเด็นแรก : AI ไม่ได้กระจายตัวไปทั่ว แต่กระจุกอยู่ที่งานบางประเภท** งานคอมพิวเตอร์และคณิตศาสตร์คิดเป็น 37.2% ของการใช้งาน AI ทั้งหมด ตามด้วยงานด้านศิลปะ การออกแบบ และสื่อที่ 10.3% ในขณะที่งานเกษตร ประมง และป่าไม้คิดเป็นเพียง 0.1% ตัวเลขนี้บอกอะไรหลายอย่างมากเกี่ยวกับโลกการทำงานที่ AI กำลังเข้าไปมีบทบาท

**ประเด็นที่สอง: AI กำลังขยายตัวเร็วกว่าที่หลายคนคิด** จากข้อมูล Anthropic Economic Index เดือนมกราคม 2025 พบว่า 36% ของอาชีพในฐานข้อมูลมีการใช้ AI สำหรับ

อ่านต่อหน้า 5

สารบัญ

- 2 กักตายน โดย : สราวุธ สราญวงศ์
- 3 เรื่องจากปก โดย : เบนจอร์จ ล้อเสี้ยว
- 4 คุยกับประธาน โดย : ภิญโญ เรือนเพชร
- 6 รายงานผลการดำเนินงาน โดย : กุศลสิน กังสานุกุลกิจ
- 10 รอบรู้เรื่องสหกรณ์ โดย : สมศักดิ์ โกศัยสุข
- 12 บนความเคลื่อนไหว โดย : โชติกา บุญรังศรี
- 14 ฌาปนกิจสงเคราะห์ โดย : ประชาสัมพันธ์
- 15 ประมวลภาพกิจกรรม โดย : ประชาสัมพันธ์

กองบรรณาธิการ

**ที่ปรึกษา :**  
ภิญโญ เรือนเพชร

**บรรณาธิการ :**  
สราวุธ สราญวงศ์

**กองบรรณาธิการ :**  
วิรุฬห์ สะแกกุ่ม , นครชัย โยระชัยสาร  
ธนเดช แก้วคงสุข , จิรวัดน์ สนิทพันธุ์  
คมกริช บุญประคอง

**ออกแบบรูปเล่ม :**  
เบนจอร์จ ล้อเสี้ยว

โดย : ภิญญ โธณเพ็ชร

สวัสดิ์ศรับ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.สส.รฟท.) ทุก  
ท่าน วารสารอุดมการณ์สหกรณ์ฉบับนี้เป็นวารสารฉบับแรก  
ในรอบ 4 ปีเศษที่ผ่านมา ที่กระพมในฐานะประธานสหกรณ์ฯ  
ได้มาพบปะพูดคุยกับสมาชิกอีกครั้ง วารสารฉบับนี้น่าจะออก  
ให้สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องรับทราบข้อมูล ข่าวสาร ประมาณ  
เดือนเมษายน 2569 เป็นเทศกาลวันสงกรานต์และปีใหม่ไทย  
ขอให้สมาชิกของสหกรณ์และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านสมหวังตั้ง  
ใจปรารถนา มีสุขภาพแข็งแรง ความคิดแจ่มใส  
ความกล้าหาญเพิ่มพูน เดินทางปลอดภัย ไร้อุปสรรคภัยต่างๆ  
มาเบียดเบียน

ช่วงวันที่ 27 – 29 มีนาคม ที่ผ่านมาสหกรณ์ได้จัดโครงการ  
สัมมนาเชิงปฏิบัติการภายใน ครั้งที่ 1/2569 เรื่อง นโยบาย  
และแผนงานการบริหารสหกรณ์สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน  
โรงแรมระยอง รีสอร์ท จังหวัดระยอง เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน  
ที่ผ่านมาและกำหนดนโยบายทิศทางที่ สอ.สส.รฟท. จะก้าว  
เดินต่อไปเป็นแผนการทำงานของ สอ.สส.รฟท. ปี 69 – 73

สำหรับนโยบายหลักและจำเป็นของ สอ. สส. รฟท.  
อันดับต้นๆก็คือ การกำหนดอัตราดอกเบี้ยต้องให้เหมาะสม  
กับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับอัตราดอกเบี้ยตลาดเงิน  
ตลาดทุนภายในประเทศ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้พิเศษเพื่อการ  
เคหะสงเคราะห์ ควรมีการปรับลดให้สอดคล้องกับสภาวะ  
ตลาดและให้สมาชิกของสหกรณ์ที่ประสงค์จะมีบ้านเป็นของ  
ตนเองเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในภายภาคหน้า สมาชิก  
จะได้เข้าถึงเงินกู้ประเภทนี้มากขึ้น เพราะพนักงานการรถไฟฯ  
ที่บรรจุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา จะไม่มีบ้านหนึ่งและ  
บ้านญาติแต่สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน  
ได้ ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอาจมีกำไรหรือขาดทุนไม่แน่นอน  
ทำให้ในระยะยาวแล้วอาจทำให้พนักงานรุ่นใหม่ขาดความมั่นคง  
ในชีวิตการทำงาน จึงประชาสัมพันธ์ไปยังพนักงานที่บรรจุ

รุ่นใหม่ ที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิก  
สหกรณ์ รับสมัครเป็นสมาชิก  
เก็บออมเงินทั้งเงินฝาก เงินค่า  
หุ้น ไม่เสียภาษี มีสวัสดิการให้  
สมาชิกตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต  
และสามารถกู้เงินกับสหกรณ์  
ทั้งเงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ และ  
เงินกู้โครงการพิเศษเพื่อการ  
เคหะสงเคราะห์ เพื่ออนาคตอัน  
สดใสของสมาชิกทุกคน



ภิญญ โธณเพ็ชร  
: ประธานรณรรวม สอ.สส.รฟท.

นโยบายพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจอุดมการณ์อย่างแท้จริง  
ของสหกรณ์ โดยให้การศึกษอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการ  
ฝ่ายปฏิบัติการ ผู้ตรวจสอบกิจการ ผู้แทนสมาชิก และที่สำคัญ  
ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือ ตัวสมาชิกของสหกรณ์ จะต้องจัดให้มี  
การอบรมศึกษาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญ  
ที่จะช่วยพัฒนาสมาชิกให้เข้าใจอุดมการณ์ หลักการสหกรณ์  
อย่างถ่องแท้ นำสู่การปฏิบัติ พัฒนาให้สหกรณ์เจริญก้าวหน้า  
เป็นที่พึ่งของสมาชิกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุข

ประการสุดท้ายที่อยากพูดคุยและยืนยันกับสมาชิกคือด้าน  
ควบคุมภายใน สอ.สส.รฟท. มีกลไกตรวจสอบอย่างเข้มงวด  
และต้องนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมเพื่อป้องกันการ  
ทุจริตคอร์รัปชั่นและประพฤติมิชอบ ตั้งแต่คณะกรรมการ  
ดำเนินการฯต้องไม่มีการหาประโยชน์ต่อตัวเอง ประพฤติเป็น  
แบบอย่างให้เป็นที่ประจักษ์แก่ส่วนรวม ฝ่ายปฏิบัติการก็เช่น  
กัน ต้องไม่มีการเรียกเก็บผลประโยชน์อื่นใดจากหน้าที่การงาน  
ที่ทำเพื่อให้เกิดความมั่นใจกับสมาชิก ตลอดจนผู้ให้บริการให้  
สมกับรางวัล “สหกรณ์สีขาวด้วยคุณภาพ” ที่ได้มาด้วยความ  
ร่วมมือ ร่วมใจ กันลงมือจนเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมส่วนรวมว่า  
สหกรณ์นี้ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชั่น

ท้ายนี้ขอให้สมาชิกของ สอ.สส.รฟท. ทุกท่านมั่นใจใน  
คณะกรรมการดำเนินการ สอ.สส.รฟท. ชุดที่ 33/2569 นี้ จะ  
ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปตั้งคำสาบานที่สาบาน  
ก่อนรับตำแหน่งทุกประการ พบกันใหม่ฉบับหน้า.

สวัสดิ์ศรับ : ภิญญ โธณเพ็ชร

# ที่นากลับมาใช้โรงงาน... แต่คือ 'ออฟฟิศ'

AI กับแรงงานไทย: ความท้าทายที่คุณมองข้าม?

## ต่อจากหน้า 3

อย่างน้อย 1 ใน 4 ของงานทั้งหมด และเมื่อรวมข้อมูลข้ามรายงาน ตัวเลขนี้ขึ้นไปถึง 49% ภายในเวลาไม่ถึงหนึ่งปี

**ประเด็นที่สาม:** เป็นสิ่งที่น่ากังวลที่สุดคือ สัญญาณเบื้องต้นเกี่ยวกับ “เด็กจบใหม่” รายงานนำเสนอหลักฐานในลักษณะ suggestive evidence (หลักฐานเบื้องต้น ยังไม่ใช่ข้อสรุปที่ชัดเจน) ว่า “อัตราการหางานได้” หรืออัตราที่คนเริ่มงานใหม่ในสาขาที่ AI เข้าถึงสูงนั้น จะลดตัวลงในกลุ่มคนอายุ 22–25 ปี โดยงานวิจัยของ Brynjolfsson et al. จาก Stanford ซึ่ง Anthropic อ้างถึงในรายงาน ประเมินผลกระทบต่อการทำงานกลุ่มนี้ไว้ที่ราว 6–16% อย่างไรก็ตาม Anthropic เองย้ำชัดว่า ยังไม่พบหลักฐานของการตกงานในวงกว้าง

**ประเด็นที่สี่ :** ที่รายงานล่าสุดเพิ่งเพิ่มเข้ามา คือ ความเสี่ยงเรื่อง deskilling Anthropic ยกตัวอย่างของตัวแทนท่องเที่ยวว่า หาก AI เข้ามาจัดการส่วนที่ซับซ้อนอย่างการวางแผน itinerary งานที่เหลือให้มนุษย์ทำก็จะเหลือแค่การซื้อตั๋วและรับชำระเงิน ซึ่งแปลว่าทักษะในงานนั้นถูก dilute ลงโดยที่คนทำงานไม่รู้ตัว

**ประเด็นสุดท้าย :** Dario Amodei - CEO ของ Anthropic พูดไว้ชัดจากบทความของเขาว่า AI ไม่ใช่ตัวแทนของงานหรืออาชีพเฉพาะ แต่คือ ตัวแทนแรงงานทั่วไปของมนุษย์ในความหมายที่กว้างกว่า ซึ่งหมายความว่าสิ่งที่กำลังถูกทำลายไม่ใช่งานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง แต่คือ นิยามของคุณค่าที่มนุษย์นำมาสู่การทำงาน

**มันมีหมายความว่าอะไร โดยเฉพาะกับประเทศไทย**

ก่อนจะเชื่อมกับ 5 ประเด็นนโยบาย ที่ผมให้ความเห็นไปในการประชุมฯ ผมอยากตั้งจุดยืนให้ชัดก่อนว่า ไทยไม่ใช่อเมริกา และการอ่านรายงานของ Anthropic แบบผิวเผินแล้วเอาตัวเลขมาใช้โดยตรงนั้นอันตรายมาก ภาพที่คนมัก

นึกถึงเมื่อพูดถึงเรื่อง AI แย่งงานคือ หุ่นยนต์ในโรงงาน สายพานอัตโนมัติ คนงานที่ถูกเครื่องจักรแทนที่ ภาพนั้นเป็นภาพที่ใช้ได้ในบางบริบท แต่สำหรับไทยในทศวรรษนี้ มันอาจเป็นภาพที่ทำให้เราระวังผิดจุด

โรงงานในไทยส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับ Industry 3.0 ถึงต้น 4.0 การก้าวสู่ Industry 5.0 หรือ 6.0 ซึ่งระบบอัตโนมัติและ AI จะเข้ามาเปลี่ยนโฉมการผลิตอย่างแท้จริง ต้องอาศัยการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่ยังไม่เกิดขึ้น ต้องการซัพพลายเชนที่พร้อมรับ และต้องการนโยบายอุตสาหกรรมระยะยาวที่ยังไม่มีสัญญาณชัด

ยิ่งไปกว่านั้น トラบิตที่ไทยยังไม่สามารถแทรกตัวเข้าสู่ห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain, GVC) รูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงได้จริง คนงานในโรงงานก็จะได้ไม่ได้ตกงานเพราะ AI เข้ามาแทนที่ แต่จะตกงานเพราะ “โรงงานปิดตัว” เมื่อแข่งขันไม่ได้ในตลาดโลก ซึ่งมันเป็นคนละเรื่องกัน และต้องการนโยบายคนละชุดโดยสิ้นเชิง

**ที่นากลับมาใช้จริง ๆ และเจียบกว่า คือ กลุ่มที่ไม่ค่อยถูกพูดถึงในวงนโยบาย นั่นคือ White Collar Worker และเด็กจบใหม่**

White Collar ไทยจำนวนมากทำงานที่รายงาน Anthropic ระบุว่ามีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นงาน back office ในธนาคาร งานวิเคราะห์ในบริษัทประกัน งาน content และ copywriting งานบัญชีและการเงินระดับกลาง งาน HR เชิงธุรการ รวมถึงงานด้านกฎหมายและเอกสารที่เป็นงานประจำวัน สิ่งที่น่ากลัวไม่ใช่ว่าตำแหน่งเหล่านี้จะหายไปพรุ่งนี้ แต่คือ ฟังก์ชันที่ทำให้คนเหล่านี้มีคุณค่าในองค์กร กำลังถูก AI ดูดซับทีละชิ้น โดยที่ตัวคนทำงานอาจยังไม่รู้ตัว

อ่านต่อหน้า 6



## ต่อจากหน้า 5

รายงาน Anthropic เตือนไว้ด้วยว่า ถ้า AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของคนที่มีความรู้เชิงปฏิบัติในองค์กร แรงงานที่มีประสบการณ์อาจได้รับผลดีและค่าจ้างสูงขึ้น ในขณะที่แรงงานระดับเริ่มต้นกลับเผชิญกับโอกาสในตลาดแรงงานที่แย่งลง นี่คือภาพที่ไทยต้องระวังมากที่สุด เพราะโครงสร้างทางสังคมของเรายังพึ่งพาการสร้างชนชั้นกลางผ่านงาน White Collar ระดับเริ่มต้นเป็นหลัก

### 5 ประเด็นนโยบาย เมื่ออ่านผ่านเลนส์ของ Anthropic

**1. การแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovation)** ปัญหาไม่ใช่ความเร็ว แต่คือความไม่เท่ากัน ความเร็วของการที่ AI แพร่เข้าสู่ตลาดแรงงานเกินกว่าที่นโยบายส่วนใหญ่คาดการณ์ไว้ แต่ปัญหาของไทยไม่เหมือนกับอเมริกา เราไม่ได้กังวลว่า AI จะแพร่เร็วเกินไป เราควรกังวลว่ามันจะแพร่อย่างไม่สม่ำเสมอและสร้างแรงงานสองชั้น

บริษัทข้ามชาติและองค์กรขนาดใหญ่ที่อยู่ในวงโคจรของ global supply chain จะ adopt AI เร็วมากและมีทรัพยากรในการ reskill พนักงาน ในขณะที่ SME ไทยและองค์กรภาครัฐจะตามหลังอยู่หลายปี ช่องว่างนี้จะทำให้แรงงานในสองกลุ่มนี้มีชะตากรรมที่ต่างกันโดยสิ้นเชิง นโยบายที่ต้องการคือการออกแบบ incentive structure ที่ช่วยให้ SME นำ AI มาใช้ในแบบที่ควบคู่กับการพัฒนาคน ไม่ใช่แค่ลดต้นทุนในระยะสั้น

**2. การพัฒนาทักษะ (Skill Mapping)** กำลังสอนเด็กให้เก่งในสิ่งที่ AI กำลังจะเก่งกว่า นี่คือประเด็นที่รายงาน Anthropic เพิ่มมิติให้เยอะที่สุด และน่ากังวลที่สุดสำหรับไทย รายงานพบว่า AI มีแนวโน้มดูดซับงานส่วนที่ต้องใช้ทักษะสูงกว่าในอาชีพนั้น ๆ ก่อน ทำให้คนทำงานเหลือแต่งานส่วนที่ง่ายและซ้ำ ๆ ไว้ทำเอง ซึ่งส่งผลให้ทักษะของคนทำงานลดลงโดยที่ตัวเองไม่รู้ตัว นี่คือนั่นที่ Anthropic เรียก

ว่า deskilling effect

สำหรับระบบการศึกษาไทย ความเสี่ยงนี้ซ้อนทับกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีอยู่เดิม เรายังผลิตบัณฑิตที่เก่งในสิ่งที่ AI กำลังจะเก่งกว่า ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวมข้อมูล การเขียนรายงานมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบสำเร็จรูป หรืองานเอกสารทั่วไป ขณะที่ทักษะที่ AI ยังทำแทนได้ยาก เช่น การตั้งคำถามที่ดี การตีความผลลัพธ์ด้วยวิจารณญาณ การเจรจาต่อรองเชิงมนุษย การออกแบบเชิงวัฒนธรรม กลับถูกให้ความสำคัญน้อยมากในหลักสูตร

สิ่งที่ต้องเปลี่ยนไม่ใช่แค่การเพิ่มวิชา AI literacy เข้าไปในหลักสูตร แต่คือ การถามคำถามพื้นฐานว่า เรากำลังฝึกคนให้ทำงานในโลกที่ AI กำลังจะเป็นเจ้าของฟังก์ชันนั้นอยู่หรือไม่

**3. การจ้างงานและอาชีพแห่งอนาคต :** วิกฤตที่มองไม่เห็นในสถิติ รายงาน Anthropic นำเสนอหลักฐานเบื้องต้น (suggestive evidence) ว่า job-finding rate ในสาขาที่ AI เข้าถึงสูงชะลอตกลงในกลุ่มคนอายุ 22–25 ปี โดย Anthropic อ้างอิงงานวิจัยของ Brynjolfsson et al. จาก Stanford ซึ่งประเมินผลกระทบต่อการจ้างงานไว้ที่ 6–16% แต่ Anthropic ย้ำชัดว่าหลักฐานยังอยู่ในระดับเบื้องต้น และยังไม่พบการตกงานในวงกว้างแต่อย่างใด

ความหมายจริง ๆ ของสัญญาณนี้คือ ตำแหน่งงานที่เคยถูกเปิดรับเพื่อให้เด็กจบใหม่เข้ามาเรียนรู้งาน กำลังถูกองค์กรมองว่าไม่จำเป็นต้องเปิดรับอีก เพราะ AI สามารถทำงานนั้นได้แล้ว สำหรับไทย วิกฤตนี้หนักกว่าในอเมริกาด้วยซ้ำ เพราะโครงสร้างทางสังคมไทยพึ่งพาการจ้างงาน White Collar ระดับเริ่มต้นเป็นช่องทางหลักในการสร้างความมั่นคงให้ครอบครัวชนชั้นกลาง

ตาข่ายสวัสดิการไทยถูกออกแบบมาสำหรับโลกที่คน

ทำงานที่เดิม บริษัทเดิม นานหลายปี แต่โลกที่กำลังมาคือ การเปลี่ยนงานบ่อยขึ้น สัญญาสั้นลง และแรงงานอิสระมากขึ้น ประกันสังคมในรูปแบบปัจจุบันไม่ได้ถูกสร้างมาสำหรับ โลกแบบนั้น การปฏิรูประบบสวัสดิการเพื่อรองรับ career transition ระยะ 12–24 เดือน ไม่ใช่แค่การว่างงานระยะสั้น จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องพูดถึง

**4. AI ในฐานะบริการ (AI-as-a-Service) ใครได้ประโยชน์จากแรงงานไทยที่ใช้ AI?** รายงาน Anthropic ชี้ให้เห็นว่า งานที่ AI ถูกใช้มากที่สุดกระจุกอยู่ในเมืองใหญ่และรัฐที่มีสัดส่วนแรงงาน tech สูง โดย 5 รัฐใหญ่ของสหรัฐคิดเป็น 50% ของการใช้งาน Claude ทั้งหมด ทั้งที่มีแค่ 38% ของประชากรวัยทำงาน

ถ้าเอาตรรกะนี้มาใช้กับไทย ประโยชน์ของ AI จะกระจุกอยู่ในกรุงเทพฯ และเมืองใหญ่ก่อน และยิ่งไปกว่านั้น มูลค่าที่เกิดขึ้นจากการที่แรงงานไทยใช้ AI ทำงานทุกวัน ไม่ว่าจะเป็นการเขียน การวิเคราะห์ การออกแบบ ก็ไหลออกไปอยู่กับบริษัทแพลตฟอร์มต่างชาติทั้งนั้น เพราะเราไม่มีแพลตฟอร์มและบริการ AI ของตนเอง

นี่ไม่ใช่แค่ประเด็นความภาคภูมิใจทางเทคโนโลยี แต่คือคำถามเชิงโครงสร้างว่า ใครคือผู้ได้รับประโยชน์ที่แท้จริงจากการที่แรงงานไทยใช้ AI เป็นเครื่องมือ? การสนับสนุนให้เกิด local AI-tech ecosystem จึงไม่ใช่แค่การป้องกันการพึ่งพาต่างประเทศในเชิงอุตสาหกรรม แต่คือการรักษาไว้ซึ่งอำนาจการต่อรองในตลาดแรงงานและการกำหนดทิศทางของตนเอง

**5. อธิปไตยทางเทคโนโลยี (Technology Sovereignty) :** เราตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของใคร? นี่คือน่าสนใจที่รายงาน Anthropic พูดถึงอย่างน่าสนใจมาก Anthropic สร้างระบบนี้ขึ้นมาเพราะเขาต้องการวางรากฐานก่อนที่ผลกระทบใหญ่จะมาถึง เพราะ AI กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว และผลกระทบทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นอย่างไม่สม่ำเสมอ จึงต้องการระบบติดตามที่ทำให้เข้าใจได้ว่า AI ถูกใช้อย่างไร และส่งผลกระทบต่อแรงงานในทิศทางใด

ไทยไม่มีระบบแบบนี้เลย เราไม่มีฐานข้อมูลที่ติดตามว่า AI ถูกใช้ในงานอะไร ในภาคส่วนไหน มีผลต่อการจ้างงานอย่างไร

และกำลังเปลี่ยนไปในทิศทางใด เวลาที่นักนโยบายไทยต้องตัดสินใจเรื่องแรงงานและ AI จึงต้องอ้างอิงข้อมูลจากอเมริกาหรือยุโรป ซึ่งมีโครงสร้างตลาดแรงงาน ระดับค่าจ้าง สัดส่วนภาคอุตสาหกรรม และบริษัทสังคมที่ต่างกับไทยโดยสิ้นเชิง

การมีอธิปไตยทางเทคโนโลยีจึงต้องเริ่มจากการมีอธิปไตยทางข้อมูล และการสร้างความสามารถในการวิจัยผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานไทยโดยเฉพาะ ซึ่งต้องการความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน หน่วยงานวิจัย และสถาบันการศึกษาในแบบที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นอย่างจริงจัง

**กลัวให้ถูกจุด... วิกฤตแรงงานจาก AI ในไทยไม่น่าจะมาในรูปของโรงงานพังพร้อมกันครั้งเดียวแบบที่คนกลัว มันจะมาเจียบ ๆ ทีละน้อย เป็นตำแหน่งที่ไม่ถูกเปิดรับใหม่ เป็นเด็กจบใหม่ที่รอนานขึ้นกว่าจะได้งาน เป็นพนักงาน mid-career ที่รู้สึกตัวเองกำลังกลายเป็นคนกดปุ่มให้ AI ทำงานแทนที่จะเป็นคนคิด และเป็นทักษะที่ค่อย ๆ เสื่อมลงโดยที่ไม่มีใครออกมาประกาศว่ามันกำลังเกิดขึ้น**

รายงาน Anthropic ประเมินว่าการนำ AI มาใช้อย่างแพร่หลายมีศักยภาพเพิ่มการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมสหรัฐได้ถึง 1.8% ต่อปีในทศวรรษหน้า แต่เมื่อปรับด้วยอัตราความสำเร็จของงานจริง (task reliability) ตัวเลขนี้ลดลงเหลือราว 1.0–1.2% ต่อปี ซึ่งยังถือว่าสูงมากเมื่อเทียบกับอัตราการเติบโตในยุคปลายทศวรรษ 1990 แต่ต่ำกว่าที่หลายฝ่ายเคยคาดการณ์ไว้ และสิ่งที่รายงานก็เน้นย้ำเช่นกันคือ ผลดีนั้นจะไม่กระจายตัวเอง มันจะไปสู่คนที่พร้อม องค์กรที่ลงทุน และประเทศที่มีนโยบาย ส่วนที่เหลือจะถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

**ห้าประเด็นที่อนุกรรมการนำเสนอไปนั้นถูกทิศทางแล้ว แต่สิ่งที่ต้องการเพิ่มคือความชัดเจนว่า ในบริบทไทย ใครคือคนที่กำลังจะได้รับผลกระทบก่อน คำตอบที่ข้อมูลชี้ตอนนี้ไม่ใช่คนงานโรงงาน แต่คือคนที่นั่งทำงานหน้าจอและเด็กที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ถ้าเราออกนโยบายโดยกลัวผิดจุด เราก็คงปกป้องผิดกลุ่ม และตอนที่รู้ตัว อาจสายเกินกว่าจะแก้ไขได้**

บทความนี้อ้างอิงรายงาน “Labor Market Impacts of AI: A New Measure and Early Evidence” และ Anthropic Economic Index (2025–2026) โดย Anthropic Research

โดย : กุศลีน กวีสาธุกุลกวี



คุณกุศลีน กวีสาธุกุลกวี

สวัสดีค่ะ...สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.สร.รฟท.) ทุกท่าน พบกันอีกครั้งในคอลัมน์รายงานผลการดำเนินงานฉบับที่ 125/2569 (เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน 2569) ขณะที่ทุกท่านได้อ่านวารสารฉบับนี้น่าจะเป็นช่วงกลางเดือนเมษายนแล้วค่ะ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานในฉบับนี้ยังคงเป็นการรายงานของเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ที่ผ่านมานะคะ

ท่ามกลางสถานการณ์สงครามอันร้อนแรงระหว่างสหรัฐอเมริกาและอริกที่สันสະเพื่อนไปทั่วโลก โดยเฉพาะการปิดช่องแคบฮอร์มุซที่ส่งผลกระทบต่อพลังงานน้ำมันเชื้อเพลิง ทำให้เกิดปัญหาเรื่องราคาน้ำมันและสินค้าอุปโภคบริโภคที่พุ่งสูงขึ้น สำหรับการดำเนินงานของสหกรณ์ สอ.สร.รฟท. ยังคงมีเสถียรภาพและความมั่นคง ไม่ได้รับผลกระทบใดๆค่ะ

ภาพรวมผลการดำเนินงานของสหกรณ์ในเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ยังคงมีความแข็งแกร่งและเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีสินทรัพย์รวมทั้งสิ้น 3,898,137,852.26 บาท เงินให้สมาชิกกู้ในทุกประเภท จำนวน 2,520,460,113.00 บาท ทุนเรือนหุ้น จำนวน 2,501,829,120.00 บาท เงินรับฝาก จำนวน 868,027,906.90 บาท ทุนสำรองและทุนอื่นๆสะสมอยู่ที่ 475,130,303.83

บาท รายได้ 26,658,566.13 บาท กำไรที่ยังไม่จัดสรร 20,312,570.93 บาท ตัวเลขผลการดำเนินงานเหล่านี้สะท้อนถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นของสมาชิกที่มีต่อสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง

วันที่ 27 - 29 มีนาคม 2569 ที่ผ่านมา สหกรณ์กำหนดจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการภายใน ครั้งที่ 1/2569 ในหัวข้อเรื่อง **นโยบายและแผนงานการบริหารสหกรณ์สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน** ณ โรงแรมระยอง รีสอร์ท จังหวัดระยอง ให้กับคณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายปฏิบัติการ โดยได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาพร้อมกับกำหนดแผนและนโยบาย ทิศทางในการบริหารงานและการดำเนินงานของสหกรณ์ตั้งแต่ปี 2569 ไปจนถึง ปี 2573 การสัมมนาผ่านไปด้วยดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการสัมมนาในครั้งนี้

ในช่วงเทศกาลสงกรานต์นี้ ขออวยพรให้สมาชิกทุกท่านประสบแต่ความสุข สุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง และขอเน้นย้ำว่าสหกรณ์ยังคงเป็นที่พึ่งทางการเงินที่ดีให้แก่สมาชิกค่ะ ขอให้ทุกท่านเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือเดินทางท่องเที่ยวด้วยความสุขและความปลอดภัยตลอดเส้นทาง แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า...สวัสดีค่ะ

ผู้จัดการ

## รายงานผลการดำเนินงาน ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2568

รายการทางบัญชี (Accounting transaction)	กุมภาพันธ์ 2569(February,2026)	มกราคม 2569(January,2026)
<b>จำนวนสมาชิก (ราย) (Membership)</b>	<b>8,471</b>	<b>8,481</b>
เงินสดและเงินฝากธนาคาร (Cash and cash at bank)	137,288,470.13	97,894,040.54
เงินฝากสหกรณ์อื่น (Other cooperative deposits)	895,662,163.48	948,662,163.48
เงินลงทุน (Investment)	338,666,000.00	408,666,000.00
ลูกหนี้เงินให้สมาชิกกู้ (Loan receivable members)	2,520,460,113.00	2,524,895,529.00
โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Computer program)	283,482.58	283,482.58
สินทรัพย์อื่น (Other assets)	5,777,623.07	6,661,436.28
<b>รวมสินทรัพย์ (Total assets)</b>	<b>3,898,137,852.26</b>	<b>3,987,062,651.88</b>
เงินรับฝาก (Deposit)	868,027,906.90	850,399,032.51
หนี้สินอื่น (Other liability)	53,150,521.53	50,250,702.59
<b>รวมหนี้สิน (Total liability)</b>	<b>921,178,428.43</b>	<b>900,649,735.10</b>
ทุนเรือนหุ้น (Share capital)	2,501,829,120.00	2,490,757,860.00
ทุนสำรองและทุนอื่นๆ (Compulsory reserves and other capital)	475,130,303.83	595,655,056.78
<b>รวมทุน (Total capital)</b>	<b>2,976,959,423.83</b>	<b>3,086,412,916.78</b>
<b>รวมหนี้สินและทุน (Total liability and capital)</b>	<b>3,898,137,852.26</b>	<b>3,987,062,651.88</b>
ดอกเบี้ยรับ (Interest received)	24,359,318.00	12,830,346.00
ดอกเบี้ยเงินรับฝาก (Deposit interest)	2,136,711.86	917,063.88
ผลตอบแทนจากเงินลงทุน (Return on investment )	63,424.65	30,821.91
รายได้อื่น ๆ (Other income)	99,111.62	53,244.65
<b>รวมรายได้ (Total income)</b>	<b>26,658,566.13</b>	<b>13,831,476.44</b>
ค่าใช้จ่ายดอกเบี้ย (Interest expenses)	3,773,902.92	1,978,361.78
ค่าใช้จ่ายบริหาร (Administrative expenses)	2,572,092.28	1,032,928.78
<b>รวมค่าใช้จ่าย (Total expenses)</b>	<b>6,345,995.20</b>	<b>3,011,290.56</b>
<b>กำไรสุทธิ (Net profit)</b>	<b>20,312,570.93</b>	<b>10,820,185.88</b>



คุณสมศักดิ์ โกศัยสุข  
ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและบริหาร

# ต้องปกป้องรักษา สหกรณ์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฯ

“ระยะทางพิสูจน์ม้า กาลเวลาพิสูจน์สรรพสิ่ง” และนั่นคือ ความเป็นจริงที่ปรากฏต่อสาธารณชน ที่ไม่มีใครผู้ใดบิดเบือนสิ่งจะธรรมนี้ได้ คือปรากฏการณ์ของกำเนิดการดำรงอยู่ การพัฒนา การเปลี่ยนแปลง จากไม่มีไปสู่มี...จากเล็กไปสู่อันใหญ่ จากอ่อนไปสู่อันแข็งแกร่งในโอกาสครบรอบ 34 ปี ของสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.สร.รฟท.)

เริ่มต้นจากความพยายามจัดตั้งสหกรณ์มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ ค้นคว้าศึกษาทั้งจากผู้รู้และทฤษฎี และนำมาขับเคลื่อนเรียกร้องขอจัดตั้ง แต่ฝ่ายบริหารรถไฟระดับสูงยุคนั้นปฏิเสธอย่างสิ้นเชิงในปี 2521 แต่ความพยายามไม่ลดละ เมื่อได้จังหวะมีอำนาจต่อรองสูงสุดความฝันก็เริ่มเป็นจริงเมื่อมีการนัดหยุดงานครั้งประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานรถไฟฯ ในปี 2531 จนมีข้อตกลงให้สหภาพแรงงานจัดตั้งสหกรณ์ได้ ด้วยการกิจด้านสหภาพแรงงานที่หนักหน่วง จึงสามารถจัดตั้ง สอ.สร.รฟท. ได้สำเร็จในปี 2535 ความฝันจึงกลายมาเป็นความจริงได้ก็เพราะความมุ่งมั่น เด็ดเดี่ยวในความศรัทธาต่ออุดมการณ์สหกรณ์ ว่าเป็นสถาบันทางเศรษฐกิจที่สำคัญของชนชั้นแรงงานที่มีอิสระ มีศักดิ์ศรี

ไม่ต้องตกเป็นทาสของระบบทุนนิยม โดยสมาชิกที่เข้าใจระบบสหกรณ์สามารถปลดโซ่ตรวนที่ระบบนายทุนนิยมผูกขาดครอบครองไว้ได้ มีอิสรภาพทางการเงินจนวันนี้ สอ.สร.รฟท. เติบโต แข็งแรง ยืนเด่นเป็นสง่าในขบวนการสหกรณ์ไทย และขบวนการสหกรณ์สากล มรดกทางอุดมการณ์อันสำคัญล้ำค่าที่ได้มาจากการต่อสู้ของบรรพบุรุษของสมาชิกรุ่นหลังที่ควรรับมรดกทางอุดมการณ์และสืบทอดต่อไป ด้วยการฝึกฝนตนเอง ตัดแปลง เปลี่ยนแปลงตนเอง ใช้ชีวิตที่ฉลาดโดยยึดมั่นในหลักการ วิธีการอุดมการณ์สหกรณ์และหลักธรรมมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

และจงภาคภูมิใจที่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับ สอ.สร.รฟท. เพราะแนวทาง สอ.สร.รฟท. วางไว้คือเส้นทางที่จะนำสมาชิกและครอบครัวมีชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมั่นคงแน่นอน ขอให้สมาชิกทุกคนจงเชื่อมั่นศรัทธาในหลักการอุดมการณ์สหกรณ์ตลอดไป

ด้วยความเชื่อมั่นศรัทธาในพลังสมาชิกทุกคน  
นายสมศักดิ์ โกศัยสุข  
ผู้ก่อกำเนิด สอ.สร.รฟท.



# บนความเคลื่อนไหว

One For All And All For One แต่ละคนเพื่อทุกคน และ ทุกคนเพื่อแต่ละคน

## SRUSCT NEWS



**สอ.สร.รฟท. จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการภายใน ครั้งที่ 1/2569 ระหว่างวันที่ 27 - 29 มีนาคม 2569 ณ โรงแรมระยอง รีสอร์ท จ.ระยอง**

เมื่อวันที่ 27 - 29 มีนาคม 2569 ที่ผ่านมา สอ.สร.รฟท. กำหนดจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการภายใน ครั้งที่ 1/2569 ณ โรงแรมระยอง รีสอร์ท จ.ระยอง ให้แก่คณะกรรมการดำเนินการ คณะกรรมการควบคุมภายใน และผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ กล่าวเปิดโครงการโดย **คุณภิญโญ เรือนเพชร ประธานกรรมการดำเนินการ** วิทยากรนำโดย **คุณสมศักดิ์ โกศัยสุข ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและบริหาร** ได้บรรยายให้ความรู้ในช่วงเช้า หัวข้อเรื่อง **“ทิศทางการบริหารงานตามนโยบาย และหลักการสหกรณ์อย่างมีวิสัยทัศน์ และอุดมการณ์สหกรณ์”** และช่วงบ่ายในหัวข้อเรื่อง

**“การบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์”**

ต่อจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ทบทวนนโยบายและแผนปฏิบัติงานของสหกรณ์ และกำหนดทิศทางแผนงานในการบริหารจัดการ และรับทราบผลปฏิบัติงานและอุปสรรคปัญหาของฝ่ายปฏิบัติการพร้อมกับหาแนวทางแก้ไข การสัมมนาในครั้งนี้ผ่านไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้.



ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สอ.สร.รฟท.



02-1054756 ต่อ 9001 - 9004



www.srusct.or.th

# เงินฌาปนกิจสงเคราะห์

## เงินก้อนสุดท้ายทิ้งไว้ เป็นหลักประกัน และความมั่นคงให้ทายาท และครอบครัว



วารสารอุดมการณ์สหกรณ์ฉบับไตรมาสที่ 2 นี้ (เมษายน - พฤษภาคม - มิถุนายน 2569) ผู้เขียนขออนุญาตเกริ่นนำถึง “การฌาปนกิจสงเคราะห์” และรวมถึงการบริหารจัดการของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ กอง 1 สสอ. และ กอง 2 สส.ชสอ. ไปพร้อมๆกันนะคะ เพื่อไม่ให้สมาชิกของเราเกิดคำถามและหวั่นวิตกไปกับกระแสข่าวการสั่งปิดสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ ในภาคอีสานในช่วงที่ผ่านมา:

“การฌาปนกิจสงเคราะห์” หมายความว่า กิจกรรมที่บุคคลหลายคนตกลงเข้าร่วมเพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพ หรือจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตกลงเข้าร่วมกันนั้น ซึ่งถึงแก่ความตายและมีได้ประสงค์จะหากำไรหรือรายได้เพื่อแบ่งปันกัน



เพราะฉะนั้นหากเอ่ยถึงจำนวนสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ที่มีอยู่และจดทะเบียนถูกต้องจำนวนมากกว่า 3,000 แห่ง แล้วถูกสั่งปิดกิจการให้ยกเลิกไปแค่ 10 แห่ง มันน้อยนิดและที่เหลืออยู่ก็คือสมาคมฯที่ยังบริหารงานเข้มแข็ง มีคณะกรรมการ มีสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สมาคมฯ 10 แห่ง ที่ถูกสั่งยกเลิกสาเหตุมาจากปัญหาคือ

1. ขาดสภาพคล่อง
2. จำนวนสมาชิกสมัครใหม่น้อยกว่าอัตราการตาย
3. การบริหารจัดการไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามข้อบังคับ
4. เป็นสมาชิกขนาดเล็กและเป็นกลุ่มวิชาชีพ

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ในขบวนการสหกรณ์ของเราซึ่งจดทะเบียนก่อตั้งอย่างถูกต้อง มีการบริหารจัดการที่มั่นคง ปัจจุบัน 9 สมาคมฯ 7 กลุ่มวิชาชีพ ดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปี 2554 – ปี 2569 รวมระยะเวลา 14 ปี ภายใต้แนวความคิดของผู้ริเริ่มก่อตั้งที่ว่า





1. การฉกฉวยเงินสงเคราะห์ คือ สวัสดิการที่ร่วมกันช่วยจัดงานศพ และสงเคราะห์ครอบครัว
2. เป็นการทำบุญร่วมกันอย่างทั่วถึง
3. เป็นการออมเงินให้กับครอบครัวที่คุ้มค่า
4. เป็นหลักประกันป้องกันความเสี่ยงให้กับสหกรณ์และสมาชิก (ผู้ค้ำประกัน)

และปัจจุบันสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.สร.รฟท.) มีสมาชิกของสหกรณ์ฯสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมพัฒนากิ่งสกลนคร กอง 1 สสอ. จำนวน 1,959 คน และ กอง 2 สส.ชสอ. จำนวน 690 คน สำหรับกองที่ 2 สส.ชสอ. นั้น เป็นสมาคมพัฒนากิ่งสกลนครที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย : รับสมัครสมาชิกจากทุกวิชาชีพ ซึ่งเป็นกองใหญ่ปัจจุบัน มีจำนวนสมาชิก 353,000 คน (ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2568) สมาชิกเสียชีวิตไปแล้วจำนวน 32,468 ราย (ตั้งแต่ ปี 2554) จ่ายเงินสงเคราะห์ศพไปแล้ว 19,577 ล้านบาทเศษ ในช่วงปี 2568 มีสมาคมสมัครใหม่ทั้งสิ้น 16,066 คน เสียชีวิต 3,305 ราย ปี 2568 จ่ายเงินสงเคราะห์ไปทั้งสิ้น 1,983 ล้านบาทเศษ

ดังนั้น ในวันนี้จึงใคร่ขอเรียนเชิญชวนสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ สอ.สร.รฟท. ที่สนใจและให้ความสำคัญกับการเป็นสมาชิกกับสมาคมพัฒนากิ่งสกลนครทั้ง 2 กอง ของรัฐวิสาหกิจที่เราเรียกกันว่ากอง 1 คือ สสอ. และของ 7 วิชาชีพ คือ กองใหญ่ กอง 2 สส.ชสอ. นะคะ สถานการณ์ปัจจุบันมีความเชื่อมั่นและมั่นคง ยั่งยืน...

#### ตัวชี้วัดความมั่นคง

1. จำนวนสมาชิกสมัครใหม่มากกว่าลาออก (สมัครใหม่ > สมาชิกตาย ลาออก ลื่นสมาชิกภาพ)

2. รับรู้ข้อมูลเป็นปัจจุบันทั้งการเงินและจำนวนคน
3. เงินสงเคราะห์ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และจ่ายได้ตามกำหนด
4. สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลตนเองได้ (ผ่านสมาชิกโฟน/ไลน์/เฟสบุ๊ก/ข่าวสารต่างๆจากสมาคมและศูนย์ประสานงาน)

5. การบริหารงานแบบธรรมาภิบาล

6. สถานภาพด้านเศรษฐกิจของสมาชิก

แต่ละสมาคมพัฒนากิ่งสกลนครของสหกรณ์จะมีศูนย์ประสานงานผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์นั้นๆ ปัจจุบันสมาคมของ สส.ชสอ. (ตั้งแต่ปี 2554 – 2568) มีจำนวนศูนย์ประสานงานทั้งสิ้น จำนวน 468 ศูนย์ ทั่วประเทศ แบ่งเป็นกลุ่มอาชีพ ดังนี้

1. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพครู จำนวน 113 ศูนย์
2. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพราชการ จำนวน 44 ศูนย์
3. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพรัฐวิสาหกิจ จำนวน 25 ศูนย์
4. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพสาธารณสุข จำนวน 104 ศูนย์
5. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพตำรวจ จำนวน 75 ศูนย์
6. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพทหาร จำนวน 54 ศูนย์
7. ศูนย์ฯกลุ่มอาชีพประกอบการ จำนวน 53 ศูนย์

**จึงเรียนมายังพี่น้องสมาชิก สอ.สร.รฟท.**

**เพื่อทราบถึงแนวความคิดของการจัดตั้งสมาคมพัฒนากิ่งสกลนคร และความมั่นคง โปร่งใสในการบริหารจัดการมายังทุกท่านเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและรับผิดชอบต่อสมัครเป็นสมาชิกตั้งแต่วันนี้:ใคร่...ใคร่ติดต่อขอข้อมูลกับสหกรณ์ฯเรา: ก่อนจะสายไป.... ไม่มีอะไรเหลือไว้ให้กับทายาทและครอบครัว:**



# สมาคมงานกิจการสงเคราะห์ของ สหกรณ์ออมทรัพย์รัฐวิสาหกิจไทย (สสอ.) กองที่ 1

## ปฏิทินการรับสมัครสมาชิก สสอ. ปี 2569

ลำดับ	เดือนสมัคร	รอบสมัคร	อายุผู้สมัคร สามัญ/สมทบ	อายุผู้สมัคร บิดา/ มารดา ของสมาชิก สามัญสมาคมฯ	เงินสงเคราะห์ ล่วงหน้าปี	ค่าสมัคร	ค่าบำรุง	รวมทั้งสิ้น เป็นเงิน
1	พฤศจิกายน 2568	1/2569	60 ปี	65 ปี	5,000.00	40	40	5,080.00
2	ธันวาคม 2568	2/2569	60 ปี	65 ปี	5,000.00	40	40	5,080.00
3	มกราคม 2569	3/2569	60 ปี	65 ปี	5,000.00	40	40	5,080.00
4	กุมภาพันธ์ 2569	4/2569	60 ปี	65 ปี	4,500.00	40	40	4,580.00
5	มีนาคม 2569	5/2569	55 ปี	65 ปี	4,000.00	40	40	4,080.00
6	เมษายน 2569	6/2569	55 ปี	65 ปี	3,500.00	40	40	3,580.00
7	พฤษภาคม 2569	7/2569	55 ปี	65 ปี	3,000.00	40	40	3,080.00
8	มิถุนายน 2569	8/2569	55 ปี	65 ปี	2,600.00	40	40	2,680.00
9	กรกฎาคม 2569	9/2569	55 ปี	65 ปี	2,200.00	40	40	2,280.00
10	สิงหาคม 2569	10/2569	55 ปี	65 ปี	1,800.00	40	40	1,880.00
11	กันยายน 2569	11/2569	55 ปี	65 ปี	1,400.00	40	40	1,480.00
12	ตุลาคม 2569	12/2569	55 ปี	65 ปี	1,000.00	40	40	1,080.00

### เสียชีวิตทุกกรณีรับเงินสงเคราะห์ประมาณ 400,000 บาท

- สมาคมงานกิจการสงเคราะห์ สสอ. ทักค่าดำเนินการจากวงเงินสงเคราะห์ศพตามข้อบังคับสมาคมฯ 2.5%
- ศูนย์ประสานงาน สอ.สร.รพท. ทักค่าดำเนินการจากวงเงินสงเคราะห์ศพตามข้อบังคับสมาคมฯ 1.5%

#### เอกสารประกอบการสมัคร

- 1.) สำเนาบัตรข้าราชการหรือบัตรประชาชน
- 2.) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 3.) สำเนาทะเบียนสมรส
- 4.) ใบสำคัญการเปลี่ยนชื่อ-สกุล (กรณีบัตร, สำเนาทะเบียนบ้าน ไม่ตรงกัน)
- 5.) ใบรับรองแพทย์ฉบับจริงมีอายุไม่เกิน 30 วัน (โรงพยาบาลรัฐบาลหรือที่ทำการแพทย์รถไฟ)
- 6.) สำเนาบัตรและสำเนาทะเบียนบ้านผู้รับผลประโยชน์



โอนชำระค่าสมัคร (ชำระเมื่อยื่นเอกสารกับทางเจ้าหน้าที่แล้วเท่านั้น!)

บัญชีธนาคารกรุงไทย เลขที่บัญชี 071-0-22701-9

ชื่อบัญชี ศูนย์ประสานงานสมาคมงานกิจการสงเคราะห์ สอ.สร.รพท. (กอง1) สาขา การปิโตรเลียม



# สมาคมบำนาญสงเคราะห์สหกรณ์สมาชิกของ ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย (สส.ชสอ.) กองที่ 2

## ปฏิทินการรับสมัครสมาชิก สส.ชสอ. ปี 2569

รอบสมัคร	เดือนสมัคร	รับสิทธิตาม ข้อบังคับ	อายุ ไม่เกิน ปี	จำนวนเงินที่เรียกเก็บกับผู้สมัครสมาชิก			รวมทั้งสิ้น (บาท)
				เงินสงเคราะห์ล่วงหน้า (บาท)	ค่าสมัคร (บาท)	ค่าบำรุง (บาท)	
1/2569	พฤศจิกายน 2568	1 ม.ค. 2569	55 ปี	5,500	50	50	5,600
2/2569	ธันวาคม 2568	1 ก.พ. 2569	55 ปี	5,500	50	50	5,600
3/2569	มกราคม 2569	1 มี.ค. 2569	55 ปี	5,500	50	50	5,600
4/2569	กุมภาพันธ์ 2569	1 เม.ย. 2569	55 ปี	5,000	50	50	5,100
5/2569	มีนาคม 2569	1 พ.ค. 2569	55 ปี	4,500	50	50	4,600
6/2569	เมษายน 2569	1 มิ.ย. 2569	55 ปี	4,000	50	50	4,100
7/2569	พฤษภาคม 2569	1 ก.ค. 2569	55 ปี	3,500	50	50	3,600
8/2569	มิถุนายน 2569	1 ส.ค. 2569	55 ปี	3,000	50	50	3,100
9/2569	กรกฎาคม 2569	1 ก.ย. 2569	55 ปี	2,500	50	50	2,600
10/2569	สิงหาคม 2569	1 ต.ค. 2569	55 ปี	2,000	50	50	2,100
11/2569	กันยายน 2569	1 พ.ย. 2569	55 ปี	1,500	50	50	1,600
12/2569	ตุลาคม 2569	1 ธ.ค. 2569	55 ปี	1,000	50	50	1,100

### เสียชีวิตรับเงินสงเคราะห์ประมาณ 600,000 บาท

- สมาคมบำนาญสงเคราะห์ สสอ. ทักค่าดำเนินการจากวงเงินสงเคราะห์ศพตามข้อบังคับสมาคมฯ 2%
- ศูนย์ประสานงาน สอ.ส.ร.สพท. ทักค่าดำเนินการจากวงเงินสงเคราะห์ศพตามข้อบังคับสมาคมฯ 2%

#### เอกสารประกอบการสมัคร

- 1.) สำเนาบัตรข้าราชการหรือบัตรประชาชน
- 2.) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 3.) สำเนาทะเบียนสมรส
- 4.) ใบสำคัญการเปลี่ยนชื่อ-สกุล (กรณีบัตร, สำเนาทะเบียนบ้าน ไม่ตรงกัน)
- 5.) ใบรับรองแพทย์ฉบับจริงมีอายุไม่เกิน 30 วัน (โรงพยาบาลรัฐบาลหรือที่ทำการแพทย์รอกไป)
- 6.) สำเนาบัตรและสำเนาทะเบียนบ้านผู้รับผลประโยชน์



โอนชำระค่าสมัคร **(ชำระเมื่อยื่นเอกสารกับทางเจ้าหน้าที่แล้วเท่านั้น!)**

บัญชีธนาคารกรุงไทย เลขที่บัญชี 071-0-22701-9

ชื่อบัญชี ศูนย์ประสานงานสมาคมบำนาญสงเคราะห์ สอ.ส.ร.สพท. (กอง1) สาขา การปิโตรเลียม



สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
รถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.สร.รฟท.)  
www.srusct.or.th

# ออมก่อน เพื่อชีวิตที่มั่นคงกว่า

เปิดบัญชีเงินฝากกับ สอ.สร.รฟท. ได้รับดอกเบี้ย**สูง**กว่าธนาคาร

ออมทรัพย์	<b>1.00%</b>
ออมทรัพย์พิเศษ	<b>1.15% - 2.90%</b>
เกษียณเพิ่มสุข	<b>3.00% - 3.15%</b>
ฝากประจำ	<b>1.40% - 3.15%</b>
ฝากประจำเพื่อสร้างอนาคต ยกเว้นภาษี	<b>3.25%</b>



02 105 4756 ต่อ 9001 - 9004



srusct2555@gmail.com



สหกรณ์ออมทรัพย์ สร.รฟท. จำกัด

