

✦ ฉบับอัปเดต 2026/2027 ✦

หางาน IT ออสเตรเลีย ยังงี้ในยุค AI

คู่มือคนไทยเตรียม CV, LinkedIn, AI Portfolio,
Interview และเส้นทางวีซ่าให้พร้อมก่อนสมัครจริง



เข้าใจตลาดงาน
IT ออสเตรเลีย



เริ่มใช้ AI
ให้เป็นประโยชน์



สร้าง AI
Portfolio
ที่น่าสนใจ



ปรับ CV และ
LinkedIn
แบบออสเตรเลีย



วางแผนสมัครงาน
และสัมภาษณ์

Table of Contents

Introduction — ก่อนเริ่ม	7
หนังสือนี้เขียนให้ใคร	7
ทำไมต้องเขียนตอนนี้	7
คุณจะได้อะไรจากการอ่าน	8
หนังสือนี้ไม่ใช่คู่มือใช้ AI tool	8
หมายเหตุเรื่องภาษา — ภาษาอังกฤษเยอะ ตั้งใจไว้แบบนั้น	9
เริ่มต้นยังไง	9
บทที่ 1: ตลาด IT ออสเตรเลีย 2026–2027 — สายไหนยังเปิด สายไหนแข่งโหด.....	10
ทำไม “ตลาด IT” ไม่ใช่ก่อนเดียว.....	11
8 สาย IT กับสนามที่ต่างกัน.....	12
“Software Engineer” ไม่ใช่คำเดียวกันบนทุก JD — และเอเปลี่ยน positioning อย่างไร	15
“มีน” 485 holder ที่ไม่ขายตัวเองเป็น Data Scientist	16
AI กำลังเปลี่ยน signal ไม่ใช่ฆ่าตลาด	17
เมือง สนาม และ work rights — 3 แกนที่คนไทยมักลืมน.....	18
Self-scorecard: เลือกสนามที่คุณเล่นได้จริง (8 มิติ)	21
45-minute exercise: validate กับตลาดจริง	23
4 ความเข้าใจผิดที่ผมเจอบ่อยที่สุด	23
Take-away ของบทนี้.....	24

บทที่ 2: เริ่มใช้ AI เพื่อเรียนรู้และพัฒนา skill จาก Level 1 ไป Level 3

ทำไม “ใช้ ChatGPT ทุกวัน” ถึงยังไม่นับเป็น professional AI skill

AI Skill Ladder 4 ระดับ — ที่อธิบายให้ recruiter พังได้ใน 60 วินาที

5 markers ที่บอกว่า “นี่คือใช้ AI กับงานจริง” ไม่ใช่ “ใช้ AI เล่น”

AI Skill Self-Assessment — 15 ข้อที่ตอบเองได้

ตัวอย่างจริง — มีนจาก ops/admin ไปทำ data support ใน 8 เดือน

Tool stack ที่ใช้ฟรีหรือถูกได้จริง สำหรับ Level 1-3

30-Day AI Skill Starter Plan — สำหรับคนทำงาน 10-15 ชั่วโมง/สัปดาห์

60 และ 90 วัน — ภาพคร่าวๆ ที่จะลงลึกในบทถัดไป

กับดักที่คนติด Level 1 ติดยาว — และวิธีออก

5 ความเข้าใจผิดเรื่อง AI skill ที่ผมเจอบ่อยในชุมชน Thai-IT-in-Aus

Responsible AI Mini Checklist (เก็บไว้พิมพ์ติดข้างจอ)

Take-away ของบทนี้

บทที่ 3: สร้าง AI Portfolio Project ที่ดึงดูดนายจ้าง — ไม่ใช่ ChatGPT-wrapper

ทำไม wrapper อย่างเดียวเล่า skill ของคุณไม่พอ

5 อย่างที่ทำให้ AI project ดู credible

“เมย์” กับ “AI poem generator” ของน้องอีกคน — เรื่องเปรียบเทียบ

Project Idea Matrix — 10 ideas ที่ match persona ต่างๆ

Decision tree: เลือก project ตาม persona

16-field AI Project Case Study Template

README template ที่ scan ได้ใน 60 วินาที

Responsible AI Checklist — 15 ข้อที่ทำให้ project ดู mature

5 anti-patterns ที่ทำให้ project ถูก dismiss

30-day MVP timeline — build จาก 30-day plan ของบทที่ 2

Take-away ของบทนี้

บทที่ 4: AI กำลังเปลี่ยนงาน IT และการสมัครงานยังไ — Reality, ไม่ใช่ Hype

“AI Replacement” vs “AI Restructure” vs “AI Augment” — 3 pattern ที่ปนกันไปใน 1 ข่าวงาน IT แต่ละสายกำลังเปลี่ยนตรงไหน — ตารางก่อน/ตอนนี้/อนาคต

เรื่อง “เอ” กับ “บี” สอง frontend dev ใน Sydney — เคสที่ต่างกันที่ visibility ของ judgment

ATS + AI screening — เปลี่ยน CV game ยังไ (และไม่ได้เป็นปีศาจอย่างที่กลัว)

เส้นแบ่ง “เตรียมตัวด้วย AI” กับ “โกง” — คำตอบที่ employer Aus คาดหวัง

ทักษะที่ AI ทดแทนยาก — และทำไมใน Aus market

Self-audit: AI fluency 15 markers ที่ employer มองหา

Talking points template: ตอบ “How do you use AI in your work?” ใน 60 วินาที

30-day practice plan: build AI fluency artefact ใน 4 สัปดาห์

Take-away ของบทนี้

บทที่ 5: สมัครงาน IT ออสเตรเลียจากไทย — ทำได้แค่ไหน และ Strategy

ทำไม employer Aus filter offshore candidate — 4 เหตุผลจากฝั่งเขา

Scenarios ที่ offshore application ยังมีโอกาส

Alternative paths — ถ้า direct offshore ไม่เหมาะกับเคสคุณ

Decision tree: สมัครจากไทยเลย หรือเตรียม + ย้ายก่อน?

Work Rights Statement Table — สิ่งที่คุณต้องพูดให้ recruiter ก่อนเขาดาม

Offshore Application Strategy Checklist — 12 ข้อ

6-Month Pre-Arrival Plan สำหรับคน “move first”

เรื่อง 2 path: คุณ A (rare offshore sponsorship) vs น้อง B (student → 485 → first job)

Take-away ของบทนี้

บทที่ 6: CV, Cover Letter, LinkedIn, Portfolio — Aus Style ที่ Honest เรื่อง AI

6-section Aus CV anatomy — เริ่มจาก signal-first ไม่ใช่ autobiography

ATS-safe layout — ทำไม template สวยอาจทำลายโอกาส

STAR/CAR bullets — เปลี่ยน duty เป็น achievement (20 before-after)

AI Skill ใน CV — 4 approaches + 30 bullet examples ตาม Level

4 Cover Letter Templates — original สำหรับ 4 situation

LinkedIn 10-Step Optimization — searchable proof surface

GitHub / Portfolio Linking — เชื่อมกับ ch03 ที่ build แล้ว

3 Before-After CV Samples (ตัวอย่างประกอบ ไม่ใช่ของบุคคลจริง)

Take-away ของบทนี้

บทที่ 7: ระบบสมัครงาน 4-Channel — SEEK, LinkedIn, Recruiter + Hidden Market

4-Channel Framework — ตกปลาด้วย 4 เบ็ดในบ่อคนละจุด

Channel 1: Job Boards — SEEK, LinkedIn Jobs, Indeed

Channel 2: Direct Company Applications — ทำใบแยกจาก Easy Apply

Channel 3: Recruiter Relationships — Routing ไม่ใช่ Magic

Channel 4: Hidden Job Market — ไม่ใช่เส้นสาย คือ Visibility

Target Company List — Template + 7 sample row

Application Tracker — 12 columns + status dropdown

Weekly Cadence + Realistic Target

5-person Composite Story — Channel mix ที่ทำให้พวกเขาได้งาน

Take-away ของบทนี้

บทที่ 8: เตรียม Interview — Behavioural, Technical, Take-Home, Culture Fit

5-Stage Aus Tech Interview Pipeline

STAR Methodology — Structure, ไม่ใช่ Script

20 Behavioural Questions Bank

Technical Interview Format Strategy

Take-Home Test — ของถูกอยู่ใน scope ไม่ใช่ใน feature list

Composite Story 1: ต้น software dev ที่ over-engineered take-home

AI Project Interview Script — 60-second Pitch + 5 Q&A Prep

Composite Story 2: เมย์ BA ที่ผ่าน culture fit ด้วย honest failure story

Culture Fit — ไม่ใช่ “เหมือนเขา” คือ “ทำงานด้วยกันได้”

10 Strong Questions to Ask Interviewer

Composite Story 3: นน. Data Analyst ที่ ace AI project explanation

Negotiation Primer — ลั่นๆ พอเข้าใจ

Take-away ของบทนี้

บทที่ 9: Visa และ Work Rights — ภาพรวมที่ต้องรู้ก่อนสมัคร

Work Rights vs Sponsorship vs PR — 3 คำคนละเรื่อง

6-Category Visa Landscape — ภาพรวม

Employer Perspective — ทำไมบริษัทบางที่ถึงเล sponsor

Work Rights Statement Template — Extended จากบทที่ 5 (10 scenarios)

เรื่อง 2 path: คุณ B vs น้อง C — ปัจจัยเรื่อง timing

When to Talk to MARA Registered Agent — 8 Trigger Events

Anti-Scam Section — Red Flag ของ Visa Agent

Visa Pathway Research Checklist (15 items)

Take-away ของบทนี้

บทที่ 10: 90-Day IT Job Search Action Plan

3-Phase Structure — และทำไม sequence สำคัญ

5 Workstreams + Time Allocation

90-Day Calendar — 12 weeks × 5 categories

Weekly Tracker Template — Day-by-Day Grid

Important vs Busy Scorecard

Persona-Specific Plan Adjustments

Phase-Specific Milestones

Plan Adjustment Decision Tree — ถ้าหลุดแผน

Mental Game — สิ่งที่ไม่ optional

Composite Story — Inside เมย์ vs ต้น

Post-90 Day — สิ่งที่เกิดต่อ

Take-Away ของบทนี้ และของหนังสือ

Bibliography

Introduction — ก่อนเริ่ม

ผมเริ่มเขียนหนังสือเล่มนี้หลังจากเจอประโยคเดิมๆ ในชุมชน Thai-IT-in-Aus มาสองปี

“พี่ ผมส่งใบสมัคร IT job ไป 150 ที่แล้ว ไม่ได้ phone screen เลย ผิดที่ผมหรือผิดที่ AI ทำให้งานหายหมด?”

ผมเคยตอบคำถามนี้ใน DM ซ้ำๆ จนเริ่มจดลงสมุด — บอกเรื่องเดียวกับน้อง A, น้อง B, น้อง C แล้วน้อง D ก็ถามอีก หลังจากตอบไปประมาณคำที่ 30 ผมคิดว่า “ถ้ารวมเป็นหนังสือเล่มเดียวก็คงประหยัดเวลาทั้งคนถามและคนตอบ”

นี่คือหนังสือเล่มนั้น

หนังสือนี้เขียนให้ใคร

หนังสือเล่มนี้เขียนให้คนไทยสาย IT ที่อยากย้ายไป (หรือกำลังย้ายไป) ออสเตรเลีย — ทั้งคนที่ยังอยู่กรุงเทพและกำลังคิดอยู่ คนที่เพิ่งลง Sydney/Melbourne ใหม่ๆ ถือ Temporary Graduate visa (485) หรือ Student visa (500) แล้วเริ่มหางาน หรือคนที่ทำงาน IT ใน Aus อยู่แล้วและอยากเปลี่ยนงานในยุคที่ AI กำลังเปลี่ยนทุกอย่าง

คุณไม่จำเป็นต้องเป็น senior developer คุณไม่จำเป็นต้องเก่ง AI ระดับ research engineer คุณแค่ต้องเป็นคนทำงาน IT ได้จริง อยากปรับตัวให้ทันยุค และพร้อมทำการบ้านอย่างเป็นระบบ

หนังสือเล่มนี้ **ไม่ใช่** สำหรับคนที่อยากรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับ Aus migration law — เรื่อง visa เราพูดแบบภาพรวมในบทที่ 9 พอให้คุณคุยกับ recruiter รู้เรื่องและตัดสินใจได้ว่าควรปรึกษาใคร แต่ไม่ใช่คำแนะนำทางกฎหมาย เรื่องนี้ผมตรงไปตรงมาตั้งแต่บรรทัดแรก

ทำไมต้องเขียนตอนนี้

ปี 2026–2027 เป็นจุดเปลี่ยนที่แปลกสำหรับ Aus IT market

ด้านหนึ่ง — bootcamp graduate เพิ่มขึ้นทุกเดือน CV ในกอง recruiter เพิ่ม 30–50% เทียบกับ 3 ปีก่อน front-end developer มือใหม่แข่งดุกว่าเดิม เงินเดือนสาย entry-level บางสายเริ่มชะลอ

อีกด้าน — สาย cyber security, data engineering, cloud, AI/ML adjacent ยังเปิดรับและเงินเดือนยังสูง บริษัทบ่นว่าหา senior + AI-fluent หาไม่เจอ และคนที่รู้จักใช้ AI tooling จริงๆ ในงาน (ไม่ใช่แค่ “ใช้ ChatGPT”) ได้เปรียบในการสัมภาษณ์อย่างมีนัยสำคัญ

ที่น่าสนใจคือ — ความได้เปรียบนี้ **ไม่ต้องการ PhD** ไม่ต้องการ background research มันต้องการคนที่ลงมือทำ project จริง 1–2 ชิ้น, เขียน case study honest ได้, ตอบคำถาม “How do you use AI in your work?” โดยไม่ใช่คำว่า “I use ChatGPT for everything” ขึ้นเทว

หนังสือเล่มนี้พูดเรื่องนี้ — practical, ไม่ขายฝัน, ไม่บอกว่า “AI จะเปลี่ยนชีวิตคุณ” แต่บอกว่าคุณควรทำอะไรในอีก 90 วันข้างหน้าให้ตัวเองอยู่ในกลุ่มที่ employer อยากจ้าง

คุณจะได้อะไรจากการอ่าน

อ่านจบ 10 บทแล้ว ผู้อ่านจะมีของ 5 อย่าง

หนึ่ง — **แผนที่ของสนาม** ว่าสาย IT 8 สายใน Aus ตอนนี้เปิดสายไหน แข่งดุสายไหน คุณ fit สายไหนที่สุด

สอง — **AI skill ที่อธิบายให้ recruiter ฟังได้ใน 60 วินาที** ไม่ใช่แค่ “ผมใช้ ChatGPT ทุกวัน” — มี ladder 4 ระดับ และมี roadmap 30 วันถ้าคุณยังไม่ถึง level 2

สาม — **AI portfolio project 1 ชิ้น** ที่ recruiter ดูแล้วอยากคุยต่อ ไม่ใช่ ChatGPT-wrapper อันที่ 12 บน GitHub ของคุณ

สี่ — **Aus-style CV + LinkedIn + 4-channel application system** ที่ทำให้สมัครได้ 5-15 ที่ต่อสัปดาห์ อย่างมีระบบ ไม่ใช่แค่กด apply SEEK ทุกเช้า

ห้า — **90-day plan** ที่ tailor ตัวเองได้ — weekly tasks, milestone, scorecard — จาก content ทั้งหมดในบท 1-9

หนังสือนี้ไม่ใช่คู่มือใช้ AI tool

จะมีหลายจุดในหนังสือเล่มนี้ที่ผมอ้างชื่อ tool เฉพาะ — Claude Code, OpenAI Codex, Cursor, GitHub Copilot, Claude, ChatGPT, Perplexity, Ollama — แต่ผม **ตั้งใจไม่เขียนวิธีใช้ tool พวกนั้นทีละขั้น**

เหตุผลตรงไปตรงมา — tool พวกนี้เปลี่ยนเร็วเกินกว่าหนังสือจะตามทัน เวอร์ชันที่ผมใช้ตอนเขียนกับเวอร์ชันที่คุณใช้อ่านอาจไม่เหมือนกันแล้ว ปุ่มย้าย เมนูเปลี่ยนชื่อ feature ใหม่มา feature เก่าหาย — ถ้าผมเขียน step-by-step screenshot ลงไปจริง 6 เดือนข้างหน้าหนังสือก็เก่าทันที

และ tutorial วิธีใช้ tool พวกนี้ — official docs, YouTube, blog post — มีเต็มอินเทอร์เน็ตอยู่แล้ว ในคุณภาพที่ผมคงไม่ทำได้ดีกว่า

สิ่งที่หนังสือเล่มนี้เน้น คือ **วิธีคิด + workflow + เทคนิกดัดสนใจ** — เลือก project แบบไหนถึงดู credible, verify AI output ยังไงให้ recruiter เชื่อ, ตอบ “How do you use AI in your work?” ใน interview ยังไง, เขียน AI bullet ใน CV ที่ honest — สิ่งเหล่านี้ tool-agnostic ใช้กับ tool ไหนก็ได้

แปลว่า — ใช้ Claude อยู่ก็ใช้ได้ ใช้ ChatGPT ก็ได้ ใช้ Copilot ใน VS Code ก็ได้ Ollama local ก็ได้ tool ใหม่ออกเดือนหน้าที่ผมยังไม่รู้จักก็ได้ — concept ในหนังสือ apply ได้หมด

หมายเหตุเรื่องภาษา — ภาษาอังกฤษเยอะ ตั้งใจไว้แบบนั้น

หนังสือเล่มนี้เขียนเป็นไทย แต่จะมี **คำภาษาอังกฤษเยอะมาก** — คำทับศัพท์ IT (recruiter, sponsorship, take-home, behavioural, pipeline, deploy, repo), คำในวงการ visa/HR, บทสนทนาตัวอย่างกับ recruiter หรือใน interview, ตัวอย่าง CV/cover letter/LinkedIn headline — ทั้งหมดจะเป็นภาษาอังกฤษ original ไม่แปลนี่คือความตั้งใจ ไม่ใช่ความขี้เกียจของผม

เหตุผล — ถ้าคุณกำลังจะมาทำงาน IT ใน Aus คุณจะต้อง **ใช้ภาษาอังกฤษเยอะมาก** ตั้งแต่วันแรก เริ่มจากอ่าน job description บน SEEK, ตอบ recruiter ทาง LinkedIn DM, เขียน cover letter, อยู่ใน interview 45–60 นาที,คุยกับ team daily standup, อ่าน ticket ใน Jira, comment ใน code review — ทุกอย่างเป็นอังกฤษ ถ้าผมแปลทุกคำเป็นไทย คุณจะ “เข้าใจ” หนังสือเล่มนี้ดีขึ้น แต่ตอนเจอของจริง คุณก็ยังเจอ vocabulary gap อยู่ดี

ขอแนะนำว่า — เจอคำอังกฤษที่ไม่ชิน อย่าเพิ่งข้าม ลองอ่านดูถึงประโยค ส่วนใหญ่ context รอบข้างจะบอกความหมายให้คุณได้ ที่จำเป็นต้อง lookup ก็เปิด dictionary หรือถาม ChatGPT ได้ — แต่อย่าให้การไม่รู้คำเดียวมาขัดความ flow ของการอ่าน

ตัวอย่าง dialogue หรือ template ที่เป็นอังกฤษทั้งหมด (เช่น cover letter, LinkedIn headline, interview answer) ให้ลองอ่านออกเสียงในใจดู — ฝึก rhythm + word choice ของ Aus professional English ไปในตัว ตอนคุณต้อง draft ของตัวเองในอนาคต คุณจะมี template ในหัวแล้ว

ถ้าอ่านจบ 10 บทแล้วรู้สึกชินกับคำพวกนี้มากขึ้น — แปลว่าหนังสือทำงาน

เริ่มต้นยังไง

ถ้าคุณยังไม่รู้จะเริ่มที่ไหน — เปิดบทที่ 1 ไปก่อน อ่านจบบทแรกแล้ว self-scorecard 8 สาย IT ที่อยู่ท้ายบทจะบอกคุณเองว่าควร focus บทไหนต่อ

ถ้าคุณรู้แล้วว่าสายอะไร — อยากปรับ CV หรืออยากเตรียม interview ฟร่งนี้ — ใช้ table of contents ระบุโดดไปบทที่ต้องการได้เลย แต่ผมแนะนำให้กลับมาอ่านบทอื่นๆ ในจังหวะที่มีเวลา เพราะบทพวกนี้ส่งต่อกันแบบที่ผู้ทำงานทำงานจริงทำ

พร้อมแล้วก็พลิกไปบทที่ 1 กันเลยครับ

บทที่ 1: ตลาด IT ออสเตรเลีย 2026–2027 — สายไหนยังเปิด สายไหนแข่งโหด

ในรอบ 2 ปีล่าสุดในชุมชน Thai-IT-in-Aus ผมเจอ pattern นึงซ้ำๆ จนเริ่มจดบันทึก

มีเพื่อนคนไทยสองคนที่ผมรู้จัก (ผมขอเรียกว่า “บี” กับ “เอ” ทั้งคู่เป็น composite จากหลายเคสรวมกัน) ย้ายมาออสเตรเลียในปีเดียวกัน ทั้งคู่จบ Computer Science ที่ไทย ทั้งคู่อายุไล่เลี่ยกัน และทั้งคู่ถือ Temporary Graduate visa (485) ที่เพิ่งได้มา

บี อยู่ Melbourne เคยทำ service desk ในไทย 2 ปี ก่อนต่อ Master ที่นี่ ระหว่างเรียนเขากำ home lab เรื่อง log analysis เล่นๆ และสอบ CompTIA Security+ ผ่าน เขาสัมภาษณ์ครั้งแรกตอนเดือนสิงหาคม เลือก target เป็น SOC Analyst, IAM Support และ Security Operations roles หลังประมาณ 3 เดือนเขาได้ offer จาก managed security provider ใน Melbourne

เอ อยู่ Sydney เป็น front-end developer ใช้ React/Next.js ในไทยมา 4 ปี เก่งกว่าบีในเชิง coding ชัดเจน เขาสัมภาษณ์ “Frontend Engineer” และ “React Developer” จาก SEEK และ LinkedIn ส่งไป 120 กว่าที่ใน 9 เดือน ได้ phone screen 2 ครั้ง ไม่มี offer เลย

คำถามที่ผมโดนถามตอนเล่าเรื่องนี้คือ “บีเก่งกว่าเอหรือ?” คำตอบสั้นๆ คือ ไม่ — เอเก่ง coding มากกว่าด้วยซ้ำ สิ่งต่างไม่ใช่ skill เป็น **market signal** ที่ทั้งสองเดินเข้าไป

ตลาด IT ออสเตรเลียในปี 2026–2027 ไม่ใช่ก้อนเดียวกัน — มันเป็น 8 ตลาดเล็กที่มีกติกาคคนละแบบ บางสนามยังขาดคน บางสนาม “ขาดคน” แต่เฉพาะ senior บางสนาม “ไม่ขาด” แต่ก็ยังมีงาน ส่วนคำว่า “in demand” ที่คุณเห็นใน LinkedIn นั้นแหละ — มันมีความหมาย และบทนี้จะแยกให้คุณดู

ลองคิดภาพแบบนี้: ตลาด IT Aus เหมือนตลาดน้ำที่มีหลายโซน โซน cyber, โซน data, โซน cloud, โซน dev, โซน support — แต่ละโซนมีลูกค้าและกติกาไม่เหมือนกัน ของดีต่อไปขายผิดโซนก็เจ็บได้ ของพอใช้ขายถูกโซนยังมีคนซื้อ ปัญหาของคนไทยที่ผมเห็นบ่อยที่สุดไม่ใช่ “ของไม่ดี” — มันคือ “ไม่รู้ว่าจะตัวเองอยู่โซนไหนของตลาด”

Reality check: การเลือก “สาย IT” จากชื่อที่ดังหรือเงินเดือนในตาราง salary guide เป็นวิธีที่เร็วที่สุดที่จะติดอยู่กับการ apply 6–12 เดือนแบบไม่มี traction บทนี้จะให้กรอบที่ทำให้คุณเลือกจากข้อมูล ไม่ใช่ความรู้สึก

ทำไม “ตลาด IT” ไม่ใช่ก้อนเดียว

ก่อนเข้า role-by-role ผมอยากให้คุณเห็นภาพใหญ่ก่อน เพราะมันจะช่วยให้คุณ “อ่าน” ทุกข่าวเรื่อง Aus IT ต่อจากนี้ได้แม่นยำขึ้น

ต้นปี 2026 hiring โดยรวมในออสเตรเลียเย็นลงเล็กน้อย SEEK Employment Report เดือนมีนาคม 2026 ระบุว่า job ads ลดลงเป็นเดือนที่ 7 ติดต่อกัน และต่ำกว่าปีก่อนหน้าประมาณ 2.9% ICT/Professional Services อ่อนตัวชัดเจนกว่าหลาย sector — กลุ่ม ICT เองลดลงประมาณ 13.6% เมื่อเทียบกับปีก่อนในเดือนกุมภาพันธ์ 2026 (SEEK, มี.ค.-ก.พ. 2026)

ฟังดูน่ากลัวใช่ไหม? แต่ครึ่งหนึ่งของเรื่องคือ Jobs and Skills Australia รายงาน online job advertisements ในเดือนมีนาคม 2026 ที่ประมาณ 214,800 ตำแหน่ง ซึ่งยังสูงกว่าค่าเฉลี่ยรายเดือนของปี 2019 ประมาณ 25% (JSA Internet Vacancy Index, มี.ค. 2026) แปลว่าตลาดทั้งประเทศไม่ได้ crash — แค่ normalize หลัง boom ปี 2021–2023

และนี่คือจุดที่ทำให้คนเข้าใจผิดบ่อย: ตลาด IT ในปี 2026–2027 ไม่ได้ “พัง” แต่มัน **คัดเลือก** มากขึ้น

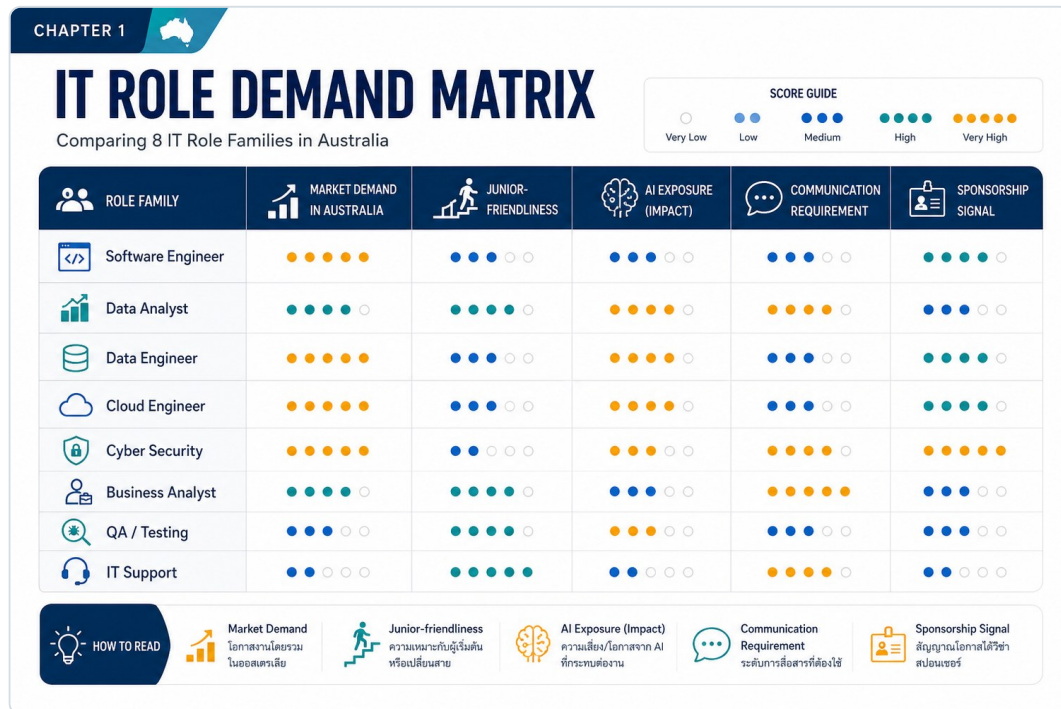
JSA Occupation Shortage List 2025 ก็ส่งสัญญาณคล้ายกัน — 29% ของ occupations ที่ JSA ประเมินอยู่ใน national shortage ลดจาก 33% ในปี 2024 และ 36% ในปี 2023 ที่น่าสนใจกว่าคือ ในรายชื่อ occupations ที่ “หลุดออก” จาก shortage list ปีนี้ มีกลุ่ม ICT หลายตัวอยู่ด้วย — รวมถึง Software Engineer, Developer Programmer และ ICT Quality Assurance Engineer ที่ตาม ACS Information Age สรุปรจากข้อมูล JSA แล้วไม่ได้อยู่ใน shortage ในทุกรัฐแล้ว

ก่อนคุณตกใจ — “ไม่อยู่ใน shortage” ไม่ได้แปลว่า “ไม่มีงาน” มันแปลว่า “นายจ้างโดยรวมไม่ได้บอก JSA ว่าหาคนไม่ได้แล้ว” งานเดฟใน Aus ยังมีอยู่ทุกวัน บริษัทยังจ้างทุกเดือน แต่เกณฑ์การคัดเลือกขยับขึ้น และ leverage ของผู้สมัครลดลง

Key idea: “In demand” มีอย่างน้อย 4 ชั้นความหมาย — SEEK job ads (hiring ตอนนี้), JSA OSL (นายจ้างเติม vacancy ยากไหม), salary guide (recruiter เห็นว่าจ่ายเท่าไร), CSOL/visa list (อาชีพมีสิทธิ์ visa) ทั้ง 4 ชั้นพูดคนละเรื่อง ห้ามรวมกัน

ถ้าคุณจำได้แค่ประโยคเดียวจากบทนี้ ขอให้จำประโยคนั้น เพราะมันเป็นกุญแจที่ทำให้คุณอ่านสัญญาณตลาดได้เป็น

8 สาย IT กับสนามที่ต่างกัน



ที่นี่เรามาดูภาพรวมสายกันครับ ผมจัด 8 สายที่ผู้อ่านส่วนใหญ่ของหนังสือที่น่าจะ relevant ลงในตารางเดียวก่อนตารางขอวาง 3 ข้อระวังก่อน

หนึ่ง: ตัวเลขเงินเดือนทุกชุดต่อจากนี้คือ **range** ไม่ใช่ promise ใครจะได้เท่าไรขึ้นกับเมือง อุตสาหกรรม ขนาดบริษัท ระดับงาน และที่สำคัญคือ work rights ของคุณ junior offshore กับ permanent resident senior ในกรุง Sydney อยู่คนละโลก

สอง: “Junior-friendliness” ที่ผมให้คะแนน 1-5 ในตาราง เป็นการประเมินของผมจากการอ่าน job ads + คอยกับ recruiter + ฟัง community ไม่ใช่ตัวเลขจาก official source ใช้เป็น compass ไม่ใช่ map

สาม: ตัวเลขเงินเดือนใน Robert Half 2026 Salary Guide ที่ผมจะอ้างต่อไปนี้คือ 25th/50th/75th percentile — ไม่ใช่ junior/mid/senior แบบตรงๆ percentile หมายถึงว่าในกลุ่ม role นั้น มีที่ % ของ candidate ที่ได้ต่ำกว่าตัวเลขนี้

สาย IT	Demand signal	Junior-friendly (1-5)	Salary range (Robert Half 2026, 25th-75th percentile)	AI exposure	Location	Sponsorship signal
Cybersecurity	แข็งแกร่งกว่า general software, หลาย roles ยัง shortage	2	\$135k-\$180k (Cyber-Security Specialist)	สูงปานกลาง	Sydney, Melbourne, Canberra, Brisbane	สูงสำหรับ senior, ต่ำสำหรับ entry
Cloud/ DevOps/ Infra	Specialist demand แข็งแรง	2	\$125k-\$170k (Cloud Engineer)	ปานกลาง	Sydney, Melbourne, WA/QLD ตาม industry	ปานกลาง สำหรับ experienced
Data Engineering/BI	Demand ดี ต่อเนื่อง โดยเฉพาะ สาย AI-ready data	3	\$125k-\$160k (Data Engineer); BI Analyst \$125k-\$155k	สูงปานกลาง	Finance, health, retail, gov ในเมืองหลัก	ปานกลาง
AI/ML-adjacent	Growth area แต่ specialised	1.5 (pure ML), 3 (AI-adjacent)	สูง (ดู caveat ด้านล่าง), Hays/TCA ref. \$130k-\$250k	สูง	Big employer, startup, consulting	ปานกลาง ถ้า specialist จริง
Full-stack/ Software	งานยังมี แต่ shortage signal softened	2.5	ประมาณ \$110k-\$170k ตาม ระดับ (Hays summary)	ปานกลาง	Sydney/ Melbourne, Brisbane/ Perth/ Adelaide รอง	ปานกลาง สำหรับ exp., ต่ำสำหรับ junior offshore

สาย IT	Demand signal	Junior-friendly (1-5)	Salary range (Robert Half 2026, 25th-75th percentile)	AI exposure	Location	Sponsorship signal
Business Analyst/Product	Demand consistent	3.5	\$115k-\$140k (BA)	ปานกลาง	Enterprise, gov, finance, health	ปานกลาง ถ้า domain แข็ง
QA/Test Automation	Mixed: ICT QA ไม่ shortage, software tester ยัง	3	\$75k-\$130k ขึ้น กับ automation depth และ industry	ปานกลาง	Enterprise, consulting	ต่ำ-ปานกลาง
IT Support/Help Desk	Entry-friendly แต่ pay ต่ำกว่า	4	\$70k-\$85k (IT Support)	ต่ำ-ปานกลาง	ทุกเมือง pay ขึ้นกับ industry	ต่ำ-ปานกลาง

ข้อมูลจาก: SEEK Employment Report มี.ค. 2026; SEEK Employment Dashboard n.w. 2026; JSA 2025 OSL; ACS/Information Age summary; Robert Half 2026 Salary Guide; ACS Digital Pulse 2025

คำเตือนเรื่อง salary AI/ML: ตัวเลข \$130k-\$250k ที่ Tech Council/Hays reference สำหรับ AI/ML roles คือ range ของ **experienced specialists** ที่มี ML/data engineering/software foundation มั่นคงแล้ว ไม่ใช่ entry path สำหรับคนที่เพิ่งเริ่มใช้ ChatGPT หรือเพิ่งเรียน prompt engineering สำหรับผู้อ่านส่วนใหญ่ของหนังสือนี้ AI/ML แทบไม่ใช่งาน Aus งานแรก — เริ่มจาก AI-adjacent proof (data pipeline, automation, RAG ใน workflow) จะ realistic กว่ามาก ผมจะลงรายละเอียดในบทที่ 3

ตารางอ่านยากใช่ไหม? ใช่ — แต่ถ้าคุณนั่งดูสัก 3 นาที คุณจะเห็น pattern ที่ผมอยากให้สังเกต

สังเกตว่า **Junior-friendliness สูงสุดอยู่ที่ IT Support (4) และ BA (3.5)** ส่วน Cybersecurity และ AI/ML-adjacent — สายที่ดูเท่ที่สุด — กลับเป็นสายที่ junior เข้ายากที่สุด

นี่ไม่ใช่เรื่องบังเอิญ ACS Digital Pulse 2025 บอกตรงๆ ว่าออสเตรเลียต้องการคน cyber operations เพิ่มขึ้นหลายหมื่นในไม่กี่ปี แต่ entry-level cyber roles ยังมีจำกัด เพราะนายจ้างส่วนใหญ่ขอประสบการณ์อย่างน้อย 2-3 ปีในงาน IT ที่เกี่ยวข้องก่อน นี่คือนี่ที่ผมเรียกว่า **“shortage paradox”** — ตลาดอยากได้คน cyber แต่ตลาดอยากได้คน cyber **ที่ผ่าน entry มาแล้ว**

นี่คือสาเหตุที่ “บี” ในเรื่องเปิดบทเข้า cyber ได้ใน 3 เดือน เขาไม่ได้สมัคร “Cyber Security Engineer” จากศูนย์ เขาใช้ service desk 2 ปี + Security+ + home lab เป็น proof แล้วเลือก target ที่เป็น SOC/IAM/Security Support — สายเดียวกัน แต่ประตูคนละบาน

“Software Engineer” ไม่ใช่คำเดียวกันบนทุก JD — และเขาเปลี่ยน positioning อย่างไร

ก่อนไปต่อ ขอกลับมาที่ “เอ” — front-end React-only ที่ส่ง 120 ที่ใน 9 เดือน

ปัญหาของเอไม่ใช่ React ไม่ได้ ปัญหาคือ “Software Engineer” ที่เขาเห็นใน job board เป็น **ป้ายหน้าร้าน** ส่วนของจริงอยู่ใน Job Description (JD)

ลองทำ exercise สั้นๆ: เปิด SEEK เซิร์ช “Software Engineer” ใน Sydney แล้วเลือก 3 ใบสุ่ม ผมคิดว่าคุณจะได้เจอ pattern แบบนี้ค่อนข้างแน่

- ใบหนึ่งขอ Java/Spring Boot/Kafka สำหรับ banking platform
- ใบหนึ่งขอ React/Node/AWS Lambda สำหรับ startup SaaS
- ใบหนึ่งขอ security clearance + .NET/Azure สำหรับ government contractor

ทั้งสามใบใช้ป้ายเดียวกัน — Software Engineer — แต่ “ของในร้าน” คนละโลก

JSA 2025 OSL บอกว่า Software Engineer ไม่ได้อยู่ใน shortage แล้ว นี่ไม่ได้แปลว่าไม่มีใครจ้างเดฟ แปลว่านายจ้างเลือกได้มากขึ้น และเขาเลือกจาก **ความตรงของ stack + product evidence + work rights** — ไม่ใช่จากความเก่ง JavaScript เพียงๆ

ความเสี่ยงของ profile แบบ “front-end React-only ไม่มี testing/deploy/product proof” คือมัน fit JD ที่ specific ได้ไม่กี่ใบ และทุกใบนั้นมีคู่แข่งที่อยู่ Aus แล้วและมี local experience ส่วนความผิดพลาดของเขาคือเขา apply ไป 120 ใบโดยไม่ตรวจว่า 120 ใบนั้นเขา fit อย่างน้อย 60% ของ JD จริงๆ ที่ใบ

แล้วเขาทำอะไรต่อ? ประมาณเดือนที่ 7 เขาหยุดสมัครงาน 4 สัปดาห์ — พังดูสวนทาง แต่นี่คือ pivot ที่ทำให้เขา unstuck เขาใช้ 4 สัปดาห์นั้นทำ 3 อย่าง

หนึ่ง — เขาเปลี่ยน positioning จาก “React Developer” เป็น “Product-minded Front-end / Full-stack Developer” สอง — เขาสร้าง 2 portfolio projects ใหม่ที่ตอบโจทย์ต่างกัน: หนึ่งคือ performance/accessibility case study ของ public e-commerce site (มี Lighthouse score before/after และ user-impact write-up) อีกหนึ่งคือ small SaaS แบบ full-stack (Next.js + Node + Postgres + AWS Lambda deploy + Cypress tests + CI/CD ใน GitHub Actions) สาม — เขา rewrite CV ใหม่จาก “developed UI components using React” ไปเป็น bullet ที่มี product outcome และ deploy/testing evidence

หลัง 4 สัปดาห์เขากลับมาสมัครอีกครั้ง — น้อยกว่าเดิม (ประมาณ 8–10 ใบ/สัปดาห์ ไม่ใช่ 15–20 ใบเหมือนเดิม) แต่ทุกใบที่สมัคร เขา fit อย่างน้อย 60% ของ JD ภายในประมาณ 6 สัปดาห์เขาได้ phone screen 4 ครั้งและได้ offer 1 — ที่ startup กลาง Sydney ใน role ที่ JD เขียนว่า “Full-stack Engineer” ไม่ใช่ “React Developer”

บทเรียนของเอไมใช่ “React ตายแล้ว” — มันคือ **generic front-end signal ไม่พอในตลาดที่ software shortage easing** ถ้า profile ของคุณเป็น front-end React-only โดยไม่มี testing/deploy/product evidence ตลาดอาจแข่งกว่าคนที่พิสูจน์ full-stack หรือ product impact ได้ — ไม่ใช่ทุกเคส แต่เป็น pattern ที่ผมเห็นบ่อยพอที่จะเตือน

Key idea: “อาชีพ” คือป้ายหน้าร้าน “JD” คือของที่นายจ้างอยากซื้อ คุณขายของได้เฉพาะตอนของในตะกร้าคุณตรงกับของที่เขายากซื้อ — ไม่ใช่ตอนป้ายเดียวกัน

ในบทที่ 6 เราจะคุยเรื่อง CV ที่ปรับให้ตรง JD เป็นรายใบ ส่วนตอนนี้ขอเก็บ insight ไว้แค่นี้ก่อน

“มัน” 485 holder ที่ไม่ขายตัวเองเป็น Data Scientist

มีอีกหนึ่งเรื่องที่ผมอยากแชร์ก่อนเข้าเรื่อง location เพราะมันเกี่ยวกับ pattern ที่ผมเจอบ่อยมากใน 485 holders จากชุมชนไทย

“มัน” (ขอย้ำว่าเป็น composite จากหลายเคสรวมกัน ไม่ใช่บุคคลจริง) เรียนจบ Master of Data Science ที่ Brisbane เพิ่งได้ 485 visa อายุ 2 ปี portfolio ของเธอตอนจบมีแค่ assignment จากมหาวิทยาลัย: classification model 2 อัน, time-series forecast 1 อัน และ NLP sentiment project 1 อัน เธอบอกผมว่า dream role คือ “Data Scientist” หรือ “ML Engineer” ที่ใช้ scikit-learn/PyTorch/MLflow

ปัญหาที่มันเจอใน 3 เดือนแรกของการสมัครงานเป็น pattern ที่ผมเล่าได้แทบจะคำต่อคำ เพราะผมเห็นซ้ำใน 485 holders หลายคน Entry-level “Data Scientist” roles ใน Aus มีน้อย และทุก role มีคู่แข่งที่จบ PhD หรือมี local internship แล้ว Job description ของ Data Scientist roles ส่วนใหญ่ไม่ได้ขอ ML model เท่านั้น — มันขอ business stakeholder communication, SQL ที่ใช้กับ data warehouse ใหญ่ของบริษัท, cloud experience (AWS/Azure/GCP), data pipeline ที่ deploy ได้จริง และ BI tool ที่ใช้แล้วคนใช้เป็น (Power BI/ Tableau/Looker) — สิ่งที่ academic assignment ไม่มี

มันมา consult ผมตอนสัปดาห์ที่ 14 ของการสมัคร เธอส่งไป 60 กว่าที่ ได้ phone screen 1 ครั้งที่ฟังจบแล้วเจียบไป จุดเปลี่ยนเริ่มต้นจากคำถามเดียวที่ผมถาม: “ถ้าคุณเป็น hiring manager Aus ที่กำลังหา Data Scientist คุณจะเลือกคนจบ Master Data Science ไม่มี local experience หรือคนที่ทำ data analyst 2 ปีใน Sydney แล้วต่อยอด ML?”

เธอเจียบไปสัปดาห์ แล้วบอก “อันที่สอง”

นั่นคือจุดที่มันเปลี่ยน strategy

เธอเลิกสมัคร “Data Scientist” และ “ML Engineer” 4 สัปดาห์ — ใช้เวลานั้น build 1 project ใหม่ที่ผมเห็นว่า มันเปลี่ยนเกม: เธอเอาข้อมูล public dataset (open data ของ city council เกี่ยวกับ public transport) มาทำเป็น mini end-to-end pipeline — ingest ผ่าน Python, store ใน Postgres, transform ด้วย SQL, สร้าง Power BI dashboard ที่ business stakeholder อ่านได้ใน 60 วินาที และเขียน data-quality checker เล็กๆ ที่ใช้ LLM ช่วย flag anomaly ใน free-text field

โปรเจกต์ไม่ใช่ ML สวยๆ ที่จะ publish paper — มันเป็น proof ว่าเธอ “ใช้กับ business data ได้จริง” ในสาย data foundation

แล้วเธอเปลี่ยน job title ที่สมัคร เลิกสมัคร “Data Scientist” หันมา target **Data Analyst, BI Analyst และ Junior Data Engineer** — สาย adjacent ที่ entry-friendly กว่าและ map กับ skill foundation ของเธอตรงกว่า

ภายใน 2 เดือนหลัง pivot มั่นได้ offer Data Analyst role ที่บริษัท health-tech กลางใน Brisbane เธอใช้ AI workflow ทั้ง dashboard automation และ data cleaning เป็นส่วนหนึ่งของงานจริง — และมีแผนต่อยอดไป Senior Data Analyst → Analytics Engineer → ML Engineer ใน 2-4 ปีข้างหน้า

บทเรียนของมັນไม่ใช่ “Data Scientist ไม่ดี” — มันคือ **AI era ทำให้ data foundation สำคัญขึ้น ไม่ใช่ลดความสำคัญ** และ 485 holder ที่เพิ่งจบไม่จำเป็นต้องเริ่มจาก title ที่ sexy ที่สุด เธอเริ่มจาก title ที่ entry-friendly กว่า ใช้ AI fluency เป็น differentiator แล้วค่อยขยับ

Key idea: “เริ่มจาก title ที่ตลาดเปิดประตูให้คุณ ไม่ใช่ title ที่คุณอยากแสดมปบบน CV” สำหรับ 485 holder ที่มีเวลาจำกัด ความเร็วของ traction มักสำคัญกว่าความใช่ของ title

AI กำลังเปลี่ยน signal ไม่ใช่ตลาด

คำถามที่ผมโดนถามบ่อยที่สุดในปี 2026–2027 คือ “AI จะตัด junior dev หมดจริงไหม?”

คำตอบสั้นๆ คือ ยังไม่มีหลักฐานทางตลาดที่ชี้ว่าเป็นอย่างนั้น คำตอบยาวอยู่ตรงนี้

SEEK ในรายงานเดือนกุมภาพันธ์ 2026 ระบุว่า การ decline ของ ICT job ads เริ่มก่อน LLM ใช้แพร่หลายและ AI automation ยังไม่ใช่ explanation หลักที่ทำให้ job ad volume ลด ส่วนรายงานเดือนมีนาคม 2026 ระบุว่า AI references ใน job ads เพิ่มขึ้นประมาณ 75.2% เทียบปีก่อนหน้า — และ ICT เป็นกลุ่มที่ mention AI สูงสุดประมาณ 11.4% ของ ads แปลตรงๆ ว่า “AI fluency” กลายเป็น signal ที่ employer Aus คาดหวังในงาน IT มากขึ้นเร็ว แต่ยังไม่ได้หมายความว่า job หายไป

ส่วน JSA ใน Gen AI Transition report เดือนมกราคม 2026 framing ที่ผมชอบที่สุด: **augmentation มาก่อน automation** แปลว่าในเชิงพลวัตของตลาดแรงงาน AI ทำให้คนทำงานเก่งขึ้นในงานเดิมก่อนที่จะไปแทนที่งานใดงานหนึ่งจริงๆ และ “exposure ต่อ AI” ไม่เท่ากับ “job loss”

นี่คือเหตุผลที่หนังสือเล่มนี้ไม่บอกคุณว่า “junior dev ตายแล้ว” และไม่ขายฝันคุณว่า “ใช้ ChatGPT แล้วได้งานแน่นอน” ทั้งสองอย่างไม่ตรงกับ data

สิ่งที่ตรงกับ data กว่าคือ:

1. งานยังมี — แต่ employer เห็น candidate ที่ใช้ AI เป็นส่วนหนึ่งของ workflow ดูป้าสนใจกว่า candidate ที่บอกแค่ “I can code”
2. การพิสูจน์ AI fluency ไม่ใช่ certificate มันคือ **project + workflow + judgment** ที่เล่าใน interview ได้

3. สายที่ AI exposure สูง (data, software, BA, content) ไม่ได้แปลว่าจะถูกแทน แปลว่า skill mix ของคนในสายนั้นกำลังถูก reshape

บทถัดไป (บทที่ 2) เราจะคุยเรื่อง AI Skill Ladder 4 ระดับ ที่จะช่วยให้คุณรู้ว่าตัวเองอยู่ระดับไหนและจะขยับขึ้นยังไหนใน 30-90 วัน

เมือง สนาม และ work rights – 3 แกนที่คนไทยมักลืม



หลายคนเลือก “สาย” แล้วลืมว่าสายนั้นจะใช้ได้ต้องผูกกับ **เมือง** ที่จะอยู่ และ **work rights** ที่ดี

ผมไม่อ้างว่า Sydney/Melbourne มี “70%+ ของ tech jobs” เพราะผมไม่เจอ public source ที่ตรงกับ 2026–2027 แต่ภาพ qualitative ที่ผมเห็นคือ — เมืองสองนี้ยังเป็น hub ของ enterprise/finance/tech consulting และยังเป็นพื้นที่ที่หา recruiter conversation ได้ง่ายที่สุด แต่ “หางาน Aus = ต้องอยู่ Sydney” ไม่จริง และปี 2026 ภาพเริ่มเปลี่ยน

Sydney และ Melbourne — ยังเป็น hub แต่ไม่ใช่ที่เดียว

Sydney มี enterprise IT, finance/banking tech, large tech consulting (Atlassian, Canva HQ-adjacent ecosystem, AWS/Microsoft/Google partner consultancies), media/telco tech และ federal/state government work mix ใหญ่ที่สุดของประเทศ Melbourne คล้ายกัน แต่ skew ไป enterprise IT, finance, government Victoria, retail tech และ tertiary education tech มากกว่า ทั้งสองเมืองมี recruiter density สูงสุด — ถ้าคุณตั้งใจ build recruiter network ใน 90 วันแรก สองเมืองนี้ทำงานที่ง่ายที่สุด แต่ก็แปลว่า คู่แข่งหนาแน่นที่สุดด้วย

Perth — ตลาดที่หลายคนมองข้าม

SEEK รายงานเดือนมีนาคม 2026 บอกว่า WA เป็นรัฐเดียวที่ job ads โต y/y (เพิ่มประมาณ 1.6%) ขณะที่รัฐทางตะวันออกลดลง ทำไม? ส่วนใหญ่เพราะ industry mix ของ WA ที่ผูกกับ mining, resources, energy และ infrastructure ที่กำลัง expand ในช่วงนี้ ตลาด IT ใน Perth จึงเอียงไปทาง **cloud/DevOps สำหรับ resources tech stack** (SCADA integration, IoT/operational technology, AWS/Azure landing zone สำหรับ remote site operations), **data engineering สำหรับ mining analytics**, **cybersecurity สำหรับ critical infrastructure** และ **integration/SAP สำหรับ resource company ERP** ถ้าคุณเป็น cloud/DevOps หรือ data engineer ที่เปิดใจไป Perth ตลาดที่นี่อาจมี friction ต่ำกว่าที่ Sydney เพราะคู่แข่งน้อยกว่า

Brisbane — government, infrastructure และ fintech ที่ค่อยๆ โต

Brisbane มี Queensland State Government work เยอะ (digital transformation ใน Smart Service Queensland, Department of Transport, Queensland Health), defence-adjacent tech ผูกกับฐานทัพ Amberley/Enoggera ที่อยู่ใกล้ๆ, banking ผ่าน Suncorp/BoQ headquarter และ growing fintech/insurtech ecosystem สาย IT ที่ Brisbane เปิดมากที่สุดมักเป็น **Software Engineer สำหรับ government digital service**, **BA/PM สำหรับ enterprise transformation**, **Data Analyst สำหรับ Queensland Health/Transport** และ **DevOps/cloud สำหรับ banking platform migration** ค่าครองชีพ Brisbane ต่ำกว่า Sydney/Melbourne ชัดเจน ทำให้เป็นทางเลือกที่ 485 holder หลายคนเลือก

Adelaide — เล็กแต่มี niche ชัด defence + space

Adelaide ตลาดเล็กกว่ามาก — แต่ถ้าคุณอยู่ใน niche นี้ คู่แข่งน้อยและ specialist demand แข็ง สาย defence tech (companies ใน defence/space sector ขนาดใหญ่ — ส่วนใหญ่ขอ Australian citizenship/clearance), space (Australian Space Agency HQ, SmartSat CRC ecosystem) และ Lot Fourteen tech precinct (cyber, AI, defence-adjacent startups) Adelaide ไม่เหมาะกับ Thai job seeker ส่วนใหญ่ เพราะหลาย role ต้องการ citizenship — แต่ถ้าคุณเป็น PR แล้วและสนใจ niche นี้ พิจารณาได้ defence contractor มี hiring cycle ที่ผูกกับ project contract — ตรวจ SEEK รายไตรมาสก่อน target เพราะ posting volume เปลี่ยนได้เร็ว

ที่ผมอยากเน้นคือ — **ก่อนตัดสินใจว่า “ต้อง Sydney/Melbourne”** ขอให้คุณเปิด SEEK เช็กรับ role primary ของคุณใน Brisbane, Perth และ Adelaide สัก 30 นาที ดูว่าจำนวน ad และ stack ที่ขอตรงกับ profile คุณไหม คุณอาจ surprise

Work rights – เรื่องที่คนไทยมัก disclose ผิดจังหวะ

Work rights คือเรื่องที่ Thai job seeker หลายคนรับรู้ตอนสมัครงานแล้วเจียบ ผมจะลงรายละเอียดในบทที่ 9 (Visa & Work Rights) แต่ขอวาง principle ไว้ก่อนว่า **ลำดับการ filter ของ employer ส่วนใหญ่คือ work rights ก่อน skill** ไม่ใช่กลับกัน

คำเตือน: เนื้อหา work rights ในบทนี้เป็นภาพรวมเพื่อให้คุณเข้าใจ market dynamic ไม่ใช่คำแนะนำทางกฎหมายหรือ migration กฎเปลี่ยนได้ ตรวจ Department of Home Affairs (homeaffairs.gov.au) หรือปรึกษา Registered Migration Agent (mara.gov.au) ก่อนตัดสินใจ

มีอีกหนึ่งความเข้าใจผิดที่ผมอยากเคลียร์: **“อาชีพอยู่บน CSOL = sponsor ง่าย”** ไม่ใช่อย่างนั้นครับ JSA เองในการ consult เรื่อง CSOL ระบุว่า CSOL ไม่ใช่ priority list และ visa grant ขึ้นกับ approved employer sponsor demand ไม่ใช่ rank ของ JSA ส่วน Department of Home Affairs ก็ระบุว่าการทำงานอยู่บน list เป็น eligibility input ไม่ใช่ promise

แปลตรงๆ ว่า ถ้าคุณเป็น Software Tester (ที่อยู่บน CSOL) แต่ไม่มี employer คนใดอยากจ่ายเงิน sponsor คุณตอนนี้ — list ก็ไม่ช่วย

Self-scorecard: เลือกสนามที่คุณเล่นได้จริง (8 มิติ)

บทที่ 1 รู้จักตลาดงาน IT ออสเตรเลียในยุค AI

Market-Fit Scorecard

ประเมินความพร้อมของคุณกับตลาดงาน IT ออสเตรเลีย



 **วิธีใช้** ให้คะแนนตัวเองในแต่ละมิติ ตามระดับความสอดคล้องกับตลาดงาน IT ออสเตรเลียในปัจจุบัน
 1 = ยังไม่พร้อมเลย 3 = ปานกลาง 5 = พร้อมมาก

มิติการประเมิน (8 มิติ)	ระดับคะแนน (1 = ยังไม่พร้อมเลย • 5 = พร้อมมาก)					คะแนนของคุณ
 1 ทักษะปัจจุบัน ทักษะด้านเทคนิคของคุณตรงกับตลาดต้องการ	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 2 ความสนใจ คุณสนุกและอยากเติบโตในสายงานนี้ระยะยาว	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 3 ประสบการณ์ที่ผ่านมา ประสบการณ์ทำงาน/โปรเจกต์ที่เกี่ยวข้องและมีคุณค่า	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 4 หลักฐานจากผลงาน (Portfolio) ผลงานที่จับต้องได้บน GitHub, Case Study, โปรเจกต์จริง	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 5 การสื่อสารภาษาอังกฤษ การอ่าน เขียน ฟัง พูด ในบริบทการทำงาน	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 6 ความยืดหยุ่นด้านสถานที่ ความพร้อมย้ายเมือง/รัฐ หรือทำงานแบบไฮบริด/รีโมต	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 7 สิทธิการทำงาน / การเข้าถึง สถานะวีซ่า โอกาสได้สิทธิทำงาน และความเข้าใจกระบวนการ	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	
 8 กรอบเวลาของคุณ ความพร้อมด้านเวลาในการเตรียมตัวและย้าย	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	

สรุปคะแนนรวม

คะแนนรวม
(จากคะแนนเต็ม 40)

.....

★★★★★ 36 – 40 : พร้อมมาก

★★★★☆ 28 – 35 : พร้อมพอสมควร

★★★☆☆ 20 – 27 : ต้องพัฒนาเพิ่ม

★★☆☆☆ 12 – 19 : ยังไม่พร้อม

★☆☆☆☆ 8 – 11 : ต้องเริ่มต้นใหม่

บันทึกของคุณ

.....

.....

.....

.....



 **เคล็ดลับ** เลือก 2-3 มิติที่คะแนนต่ำที่สุด แล้ววางแผนพัฒนาเป็นลำดับแรก จะช่วยเพิ่มโอกาสของคุณได้มากที่สุด

ที่นี่มาถึงส่วนที่ใช้งานได้จริง

ผมอยากให้คุณเลือก 3 สายจาก 8 สายที่ยากลอง (ไม่ต้องเลือกแค่สายที่เจ็นดี — เลือกที่ดูสนใจหรือมี proof เริ่มต้น) แล้วให้คะแนนตัวเองในตารางข้างล่างนี้ 1–5 ใน 8 มิติ

มิติ 6 อันแรกเป็นเรื่อง “คุณกับสายงาน” — skill, interest, proof, portfolio, location, time ส่วนมิติที่ 7 และ 8 เป็นเรื่อง “คุณกับตลาด” — work rights และ junior fit ซึ่งเป็น 2 ตัวแปรที่ผู้อ่านไทยมักประเมินต่ำ แต่ในความจริง 2 ตัวนี้กำหนด baseline ของ friction ทั้งหมด

ทำให้สบาย ตอบจริงๆ คะแนน 1 ไม่ใช่ฝีมือแย — มันคือสัญญาณว่ายังไม่ใช่สนามที่จะเล่นเลยตอนนี้

Try this: Market-Fit Scorecard

มิติ	คำถามที่ถามตัวเอง	1 = ยังไม่พร้อม	3 = พอได้	5 = พร้อมจริง
Current skill	ทำงานตาม JD ทั่วไปของสายนี้ได้กี่ ส่วน	แทบไม่ได้	บางส่วน	60–70%+
Interest	ยอมเรียนหลังเลิก งาน 6 เดือนได้ไหม	เห็นแค่เจ็นดี	สนใจพอประมาณ	ใช่ ทำได้
Past proof	มี evidence จาก งาน/เรียน/ project ไหม	ไม่มี	มีบางชิ้น	มีและเล่าเป็นเรื่องได้
Portfolio	สร้าง evidence ใน 30–60 วันได้ไหม	ไม่รู้อะไร	มี idea	มี scope ชัด
Location flexibility	target ได้ที่เมือง/ remote	เมืองเดียวแน่น	2 เมือง	หลายเมือง/hybrid
Time horizon	เวลาที่ต้องได้ งาน	0–3 เดือน	3–6 เดือน	6–24 เดือน
Work rights friction	employer ต้อง ลงทุนอะไรเพิ่มเพื่อ รับคุณ	ต้อง sponsor กันที่ (offshore)	temporary work rights (485, partner)	full work rights / PR / citizen
Junior fit	role สายนี้มี entry path สำหรับ profile ของคุณ ไหม	ส่วนใหญ่ senior, ต้อง 5+ ปี	มีบาง role entry	มี entry path ชัด สมัครได้ทันที

ทำตารางนี้ 3 ครั้ง สำหรับ 3 สายที่เลือก แล้วเอาคะแนนรวมของแต่ละสายมาเทียบกัน (คะแนนเต็ม = 40 ต่อสาย)

กติกาการตัดสินใจ:

- รวม 32–40: สายนี้คือ **primary candidate** ของคุณ — focus 70% ของเวลาที่นี่

- รวม 25–31: สายนี้คือ **backup** — focus 20–25% ที่นี้ และใช้เป็นทางสำรองถ้า primary ไม่ traction ใน 8 สัปดาห์
- รวม 18–24: **possible แต่ต้อง bridge** — สายนี้เล่นได้ในอนาคต แต่ตอนนี้ต้อง build portfolio/skill 30–90 วันก่อน
- รวมต่ำกว่า 18: **ยังไม่ใช้ตอนนี้** — เก็บไว้พิจารณาหลังคุณสร้าง proof + ขยับ work rights

ถ้าคะแนน 2 มิติสุดท้าย (work rights + junior fit) ทั้งคู่ ≤ 2 ในทุกสาย — สถานการณ์นี้ผมเห็นบ่อยใน reader ที่อยู่ไทยและยังไม่มี 485 — แปลว่า **strategic question ของคุณไม่ใช่ “สายไหนดี” แต่คือ “ทำยังไงให้ work rights ดีขึ้นก่อน”** บทที่ 5 (สมัครจากไทย vs ย้ายก่อน) และบทที่ 9 (Visa & Work Rights) จะช่วยตรงนี้

เครื่องมือ: Scorecard นี้คือ companion asset ของบท คุณ download printable version จากท้ายเล่มได้ — แนะนำให้กรอกด้วยมือ ไม่ใช่ในหัว เพราะการเขียนทำให้ความรู้สึกชั่ววูบหยุดและความจริงโผล่

45-minute exercise: validate กับตลาดจริง

หลังคุณเลือก primary + backup แล้ว ห้ามหยุดที่ scorecard เพราะ scorecard เป็นการมองจากในออกนอก คุณยังต้องการ **outside-in validation** จาก market จริง

ใช้เวลา 45 นาทีต่อสายในการทำตามนี้:

1. เปิด SEEK ที่ [seek.com.au](https://www.seek.com.au) เซิร์ช job title primary ของคุณ + เมืองที่อยาก target (เช่น “Data Analyst Melbourne”)
2. เปิด LinkedIn Jobs เซิร์ชเดียวกัน
3. อ่าน JD ของ role 10 อันดับแรก เก็บ requirements ที่ซ้ำกัน 10 ข้อในตาราง
4. ในแต่ละข้อ marker ว่า “I have proof” (ทำเป็นและมีหลักฐาน), “I can learn in 30 days” หรือ “not yet”
5. จด **5 job titles จริง** ที่คุณเห็นในสนามของคุณ (ไม่ใช่ title ที่คิดในหัว — title จริงจาก SEEK เท่านั้น)

ทำไมต้องเอา 5 job titles จริง? เพราะตอนคุณคุยกับ recruiter หรือเขียน LinkedIn headline หรือสมัครงานใน บทที่ 6–7 คุณต้องใช้ language ของตลาด ไม่ใช่ language ของหนังสือเรียน “Data Engineer” กับ “Analytics Engineer” กับ “BI Developer” ฟังดูคล้ายกัน แต่ JD คนละแบบและ comp คนละช่วง

4 ความเข้าใจผิดที่ผมเจอบ่อยที่สุด

ก่อนจบบท ขอเคลียร์ 4 ความเข้าใจผิดที่ผมเจอใน Thai-IT community เป็นประจำ

“ถ้า **shortage ลดลง แปลว่า IT Aus จบแล้ว**” ไม่ ตลาด normalize หลัง boom ปี 2021–2023 ที่ผิดธรรมชาติ vacancy ทั้งตลาดยังสูงกว่าก่อน COVID ประมาณ 25% งานยังมี แต่ employer picky ขึ้นและ junior/offshore friction สูงขึ้น

“เงินเดือนใน Robert Half/Hays = เงินเดือนที่สมควรได้” ไม่ Salary guide เป็น benchmark percentile จาก recruiter survey ไม่รวมทุกบริษัท ไม่รวม junior offshore และไม่ใช้ offer guarantee ใช้เป็นกรอบ แล้วเทียบกับ live job ads + recruiter conversation จริง

“AI skill = ใช้ ChatGPT เขียน code เป็น” สำหรับ employer Aus ปี 2026–2027 AI skill ที่นับคือการใช้ AI อย่างมี judgment — verify output, secure data, integrate workflow, รู้ limitation บอก recruiter ว่าใช้ ChatGPT ทุกวันโดยไม่มี story/project backing ไม่ค่อย move needle ผมจะลงรายละเอียดในบทที่ 2 และบทที่ 4

“Cyber ขาดคน = สมัครยังโง่งก็ได้” Cyber demand แท้จริง แต่ entry-level cyber roles มีจำกัด ACS Digital Pulse 2025 ระบุว่าออสเตรเลียขาด pathway สำหรับ entry-level cyber ถ้าคุณยังไม่มีพื้น IT operations/network/Linux/cloud จริงๆ การเข้าสาย cyber มักจะผ่าน service desk → SOC support → SOC analyst → security engineer มากกว่ากระโดดตรง

Take-away ของบทนี้

ถ้าให้สรุปเป็น 5 บรรทัด:

1. ตลาด IT Aus ปี 2026–2027 ไม่ได้พัง แต่มัน normalize — งานยังมีแต่ employer คัดเลือกมากขึ้นและ junior/offshore friction สูงขึ้น
2. “In demand” มี 4 ชั้น (SEEK / JSA OSL / salary guide / CSOL) — แต่ละชั้นพูดคนละเรื่อง ห้ามรวม
3. 8 สาย IT มีทิศทางคนละแบบ — สายที่เงินสูงสุดมักไม่ใช่สายที่ junior friendliest
4. AI กำลังเปลี่ยน signal ใน job ads ไม่ใช่ฆ่าตลาด — augmentation มาก่อน automation
5. การเลือกสนามต้องผูก skill + proof + work rights + เมือง + เวลา + junior fit — ไม่ใช่แค่เงินเดือน

Action item สำหรับสัปดาห์นี้

ทำ 3 อย่างต่อจากบทนี้ก่อนเปิดบทที่ 2:

- ☐ กรอก Market-Fit Scorecard 8 มิติ สำหรับ 3 สายที่สนใจ
- ☐ เลือก primary (สายที่จะ focus 70% ของเวลา) และ backup (สำรอง 20–25%)
- ☐ ใช้ 45-minute validation exercise แล้วเขียน **5 job titles จริงจาก SEEK** ที่ match primary ของคุณลงในสมุดหรือ Notes

ถ้าคุณทำ 3 ข้อนี้อย่างจริงจัง บทถัดไปจะเปลี่ยนจากเนื้อหาทฤษฎีกลายเป็น playbook ที่ tailor ให้คุณ

บทที่ 2 เราจะมาดูว่า “AI skill” ที่นายจ้าง Aus คาดหวังจริงๆ คืออะไร — ไม่ใช่การกด prompt สวย แต่คือการใช้ AI ในงาน IT ปกติให้ได้ผลและตรวจสอบได้ ผมจะแบ่ง AI skill เป็น 4 levels และให้คุณ self-assess ว่าตอนนี้คุณอยู่ระดับไหน — และมี 30/60/90-day roadmap ที่ยับยันได้จริง

เริ่มจากความจริง แล้วค่อยเลือกสนามที่คุณเล่นได้



สรุปข้อคิดบทที่ 1

เลือกสนามก่อน**เร่งสมัคร**

“ ตลาด IT ออซฯ ยังมีโอกาส
แต่ต้องดู role, city, work rights
และ proof ให้ตรง ”



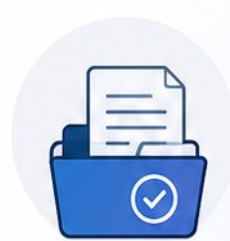
ROLE



CITY



WORK RIGHTS



PROOF



อ่านต่อ:

เริ่มใช้ AI เพื่อเรียนรู้และพัฒนา skill



อ่านตัวอย่างจบแล้ว อ่านฉบับเต็มต่อได้เลย

ตัวอย่างที่คุณเพิ่งอ่านเป็นส่วนหนึ่งของหนังสือ ฉบับเต็มมี 235 หน้า



หางาน IT ออสเตรเลีย ยังไงในยุค AI

299 บาท

ซื้อตรงจากผู้เขียน รับไฟล์ทันที

ซื้อฉบับเต็ม 299 บาท

aiitpulse.com/buy/it-jobs-australia/

- จ่ายด้วย QR พร้อมเพย์ ระบบตรวจสอบสลิปอัตโนมัติ ได้ลิงก์ดาวน์โหลดทันที
- ไฟล์ PDF ไม่มี DRM อ่านได้ทั้งมือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์
- ไม่สะดวกออนไลน์ หาซื้อได้ที่ mebmarket



Ruklay Pousajja

ผู้เขียนดูแลการขายตรงเอง ติดปัญหาอีเมลมาที่ books@aiitpulse.com