



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล อุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปีที่พิมพ์ 2566

ครั้งที่พิมพ์ 1

จัดทำโดย กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2232 1380

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : labourecon.nss@mol.mail.go.th

ISBN (e-book) :

คำนำ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566 ฉบับนี้ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน และประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจได้รับทราบสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด โปรดแจ้งให้กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กรกฎาคม 2566



บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ การประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ กรุงเทพมหานคร ปี 2566 ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงานและประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคต

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2566 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 579 ตัวอย่าง พบว่าประมาณร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และประมาณร้อยละ 24.7 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2566 สรุปผลได้ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน

กรุงเทพมหานครมีประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 7,868,190 คน เป็นเพศชาย จำนวน 3,732,560 คน และเพศหญิง จำนวน 4,135,630 คน มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5,819,799 คน และมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 2,048,391 คน

กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 5,755,751 คน เป็นเพศชาย จำนวน 2,965,983 คน และเพศหญิง จำนวน 2,789,768 คน อย่างไรก็ตามยังมีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 62,386 คน และผู้รอฤดูกาลประมาณ 1,663 คน

2. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ในสถานประกอบการของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 579 ตัวอย่าง ชี้ให้เห็นว่าประมาณร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 40.0 กิจกรรมการบริการและการสนับสนุน ร้อยละ 31.8 และกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ร้อยละ 31.6 ตามลำดับ และสถานประกอบการ ร้อยละ 24.7 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ร้อยละ 54.2 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 48.0 และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 41.9 ตามลำดับ



เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน 579 แห่ง พบว่า ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 1,189 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 1,177 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 12 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ตามลำดับ และแรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปมีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labour Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามสถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 54.8 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 45.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 88.9 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 88.3 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 71.2 ตามลำดับ

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร **ความต้องการแรงงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน** ผลสะท้อนว่า ความต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน จำนวน 227 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 177 คน และในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 156 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 212 คน รองลงมา ได้แก่ ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 157 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 137 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุมากที่สุด โดยแรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้าเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 317 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานช่วงอายุ 30 – 44 ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 249 คน และแรงงาน ช่วงอายุ 15 – 29 ปี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 138 คน ตามลำดับ



ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการ ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 299 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 242 คน และต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 121 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) ระดับปริญญาตรี และ (3) ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 174 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 90 คน และในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ โดยต้องการแรงงานวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการต้องการ การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ **ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills)** และ**ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (soft skills)** ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ดังนี้

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 310 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 222 คน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 80 คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง จำนวน 174 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการ ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 115 คน เสมียน จำนวน 53 คน และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 4 คน และทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ จำนวน 170 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 63 คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 42 คน และเสมียน จำนวน 30 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะการบริหารจัดการ ในตำแหน่งงาน ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (2) ความต้องการแรงงานในทักษะการมีจิตสาธารณะ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าและ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ



ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่

- (1) ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน
- (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทนในตำแหน่งพนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน โดยต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มากที่สุดจำนวน 315 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี จำนวน 202 คน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 181 คน ตามลำดับ

2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 416 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดจำนวน 3,969 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,875 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 94 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 118 คน และมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 91 คน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (3) การผลิต ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (3) การผลิตและกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และเสมียน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานทั่วไป แม่บ้าน กรรมกร เป็นต้น มีแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปวช. ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าจำนวนแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานมากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปวช. เนื่องจากอัตราค่าจ้างงานหรือเงินเดือนที่ได้รับค่าจ้างน้อย อาจมองหาโอกาสที่อื่นแทน หรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานในแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีทักษะทั้งในระดับพื้นฐาน และระดับฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี อาจเป็นเพราะช่วงอายุเหล่านี้เป็นอายุของผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่และเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกจากงานมากกว่าการเข้างาน แรงงานช่วงอายุนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบแรงงานอิสระ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้ออกจากงาน เช่น ถ้ามองในแง่ของการเติบโตและการพัฒนา อาจจะต้องการ ความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีครอบครัว

2.3 ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 - 2571

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานปี 2567 – 2571 พบว่า **ความต้องการแรงงานในภาพรวม มีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.30 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม** พบว่า อุตสาหกรรมที่มี อัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.43 รองลงมา ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.35 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.23 ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.45 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.25 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.15 ตามลำดับ



การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 – 2571 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองภาษาปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.60 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.47 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 – 2571 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.35 รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.18 และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.05 ในทางตรงกันข้ามตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.80 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.78 และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.53 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 – 2571 โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.50 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.43 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

3. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2564 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา จำนวน 55,278 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 55,076 คน และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 47,650 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่ากับร้อยละ 119.9 และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา เหลือเพียงร้อยละ 1.9 แต่อัตราผู้ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.8 และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.8 ในอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 36.9 ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 20.2 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.5 ตามลำดับ



การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ปี 2567 – 2571 ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.48 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดที่ร้อยละ 1.83 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดโดยเฉลี่ย ร้อยละ 1.53

4. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้อมูลอุปทานแรงงาน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) ไม่สะท้อนข้อเท็จจริงเรื่องการศึกษาต่อ และการมีงานทำ เนื่องจากพบว่า ขาดความเป็นเอกภาพ มีการรวบรวมมาจากหลากหลายหน่วยงานที่ผลิต นักเรียน นักศึกษา (กำลังแรงงาน) ขาดการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อ และผู้มีงานทำ ทำให้ตัวเลข ไม่สะท้อนความจริงในบางระดับการศึกษา เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษา จำนวน 47,650 คน อัตราการศึกษาต่อ ร้อยละ 2.6 แต่ไม่มีอัตราการมีงานทำ ทำให้จำนวนอุปทานแรงงานระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายหายไปจากตลาดแรงงาน จึงควรกำหนดหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงาน ที่เป็นเอกภาพและต่อเนื่อง จะทำให้ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานสะท้อนความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

2. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ จากกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงมีความต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำและทักษะไร้ฝีมือ ดังนั้น ผู้สำรวจ ควรประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการขนาดมากกว่า 50 คน รับทราบและให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามที่เชื่อมโยงกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) มากยิ่งขึ้น เช่น Facebook, YouTube, TikTok เว็บไซต์ ช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

3. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ทั้งอัตราการเติบโตความต้องการของแรงงานและผู้เข้าสู่ ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น รูปแบบการทำงานกับยุคดิจิทัลที่ก้าวสู่การใช้ เทคโนโลยีเพื่อมาทำงานมากขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ไม่เติบโต ส่งผลสถานประกอบการลดการจ้างงานลง สถานประกอบการอาจต้องทบทวนการลงทุนเพื่อเลือกใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนในอุตสาหกรรม ที่ใช้แรงงานเข้มข้น ใช้คอมพิวเตอร์ ทดแทนแรงงานกึ่งทักษะ และใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) แทนแรงงานทักษะ ในการทดแทนแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง เพื่อเพิ่มผลิตภาพและการลดต้นทุนด้านแรงงาน ในระยะยาว





รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2566 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 579 ตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่างระบุถึงความต้องการ ณ ปัจจุบันที่กำลังทำการสำรวจ และประมาณร้อยละ 24.7 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี

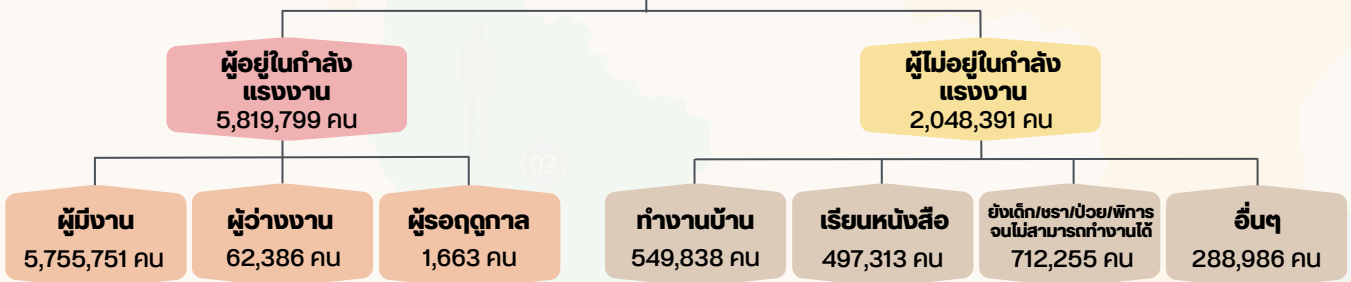


โครงสร้างประชากร กำลังแรงงานของกรุงเทพมหานคร

เพศชาย
3,732,560 คน

ประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป
7,868,190 คน

เพศหญิง
4,135,630 คน



ความต้องการแรงงาน

ความต้องการแรงงานรวม



1,189 คน

แรงงานไทย



1,177 คน

แรงงานต่างด้าว



12 คน

การจ้างงาน

การจ้างงานรวม



20,860 คน

แรงงานไทย



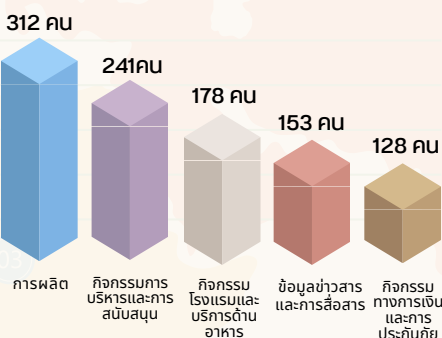
19,976 คน

แรงงานต่างด้าว

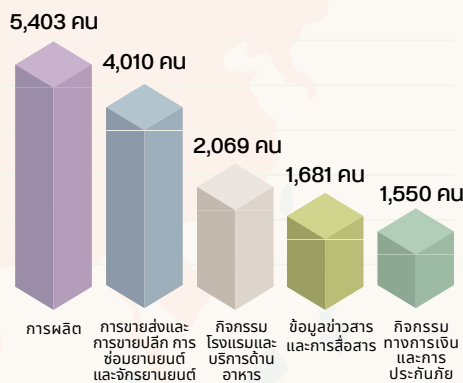


884 คน

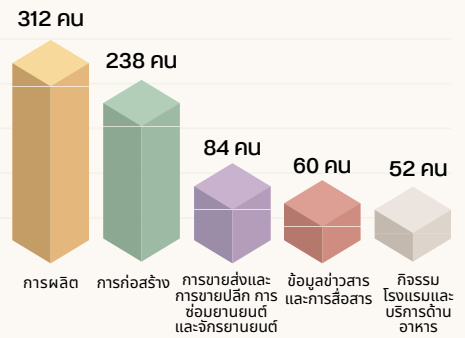
ประเภทอุตสาหกรรม 5 อันดับแรก ที่ต้องการมากที่สุด



ประเภทอุตสาหกรรมที่จ้างงานแรงงานไทยสูงสุด 5 อันดับแรก



ประเภทอุตสาหกรรมที่จ้างงานแรงงานต่างด้าว 5 อันดับแรก





รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566

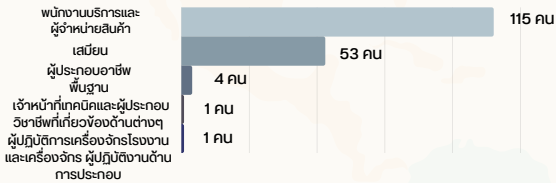
ความต้องการแรงงาน

ชุดทักษะลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) และตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

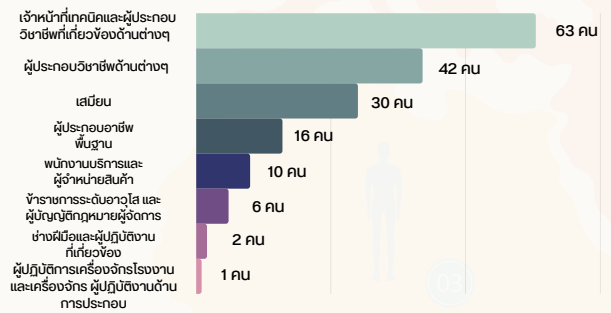
ชุดทักษะเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 310 คน



ชุดทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง จำนวน 174 คน

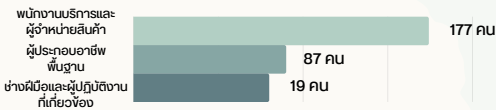


ชุดทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ จำนวน 170 คน

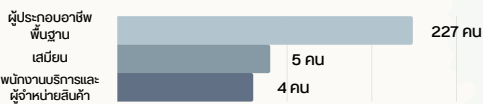


อุตสาหกรรมและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก

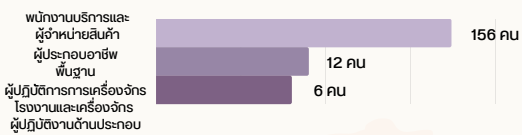
อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 312 คน



กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน จำนวน 241 คน

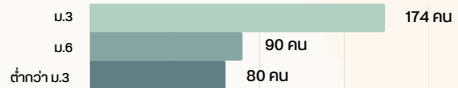


กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 178 คน

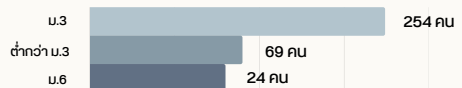


วุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 402 คน



ผู้ประกอบการวิชาชีพพื้นฐาน จำนวน 350 คน



เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ จำนวน 141 คน

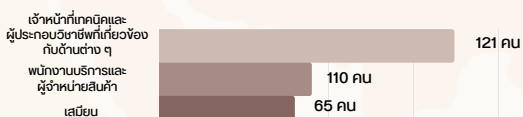


ระดับทักษะฝีมือแรงงานและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

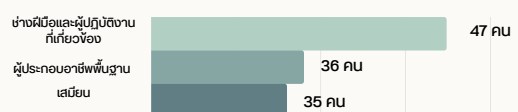
ระดับไร้ฝีมือ จำนวน 553 คน



ระดับฝีมือ จำนวน 345 คน



ระดับกึ่งฝีมือ จำนวน 170 คน





รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร
จำนวน 416 แห่ง จำนวนการจ้างงานทั้งหมด 3,969 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน
3,875 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 94 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่
จำนวน 118 คน ในทางกลับกันมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 91 คน



การจ้างงานใหม่

จำนวนแรงงานที่จ้างงานใหม่มากที่สุด 3 อันดับแรก

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

1.

การขายส่ง และการ
ขายปลีก การซ่อม
ยานยนต์และ
จักรยายนต์



จำนวน 39 คน

2.

กิจกรรมทางวิชาชีพ
วิทยาศาสตร์และ
เทคนิค



จำนวน 14 คน

3.

อุตสาหกรรม
การผลิต



จำนวน 13 คน

จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผู้ประกอบการอาชีพ
พื้นฐาน



จำนวน 35 คน

พนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า



จำนวน 28 คน

เสมียน



จำนวน 21 คน

จำแนกตามระดับการศึกษา

ปริญญาตรี



จำนวน 35 คน

ม.6



จำนวน 24 คน

ปวช.



จำนวน 22 คน

การออกจากงาน

จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 อันดับแรก

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

1.

การขายส่ง และการ
ขายปลีก การซ่อม
ยานยนต์และ
จักรยายนต์



จำนวน 25 คน

2.

กิจกรรมทาง
วิชาชีพวิทยาศาสตร์
และเทคนิค



จำนวน 15 คน

3.

อุตสาหกรรม
การผลิต



จำนวน 13 คน

กิจกรรมโรงแรม
และบริการ
ด้านอาหาร



จำนวน 13 คน

จำแนกตามตำแหน่งงาน

พนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า



จำนวน 24 คน

ผู้ประกอบการอาชีพ
พื้นฐาน



จำนวน 22 คน

ผู้ประกอบการวิชาชีพ
ด้านต่าง ๆ



จำนวน 13 คน

จำแนกตามระดับการศึกษา

ปริญญาตรี



จำนวน 30 คน

ม.6



จำนวน 18 คน

ม.3



จำนวน 12 คน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณ สำนักงานประกันสังคม ที่อนุเคราะห์รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคมสำหรับใช้ในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอขอบคุณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<http://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร.11)

ขอขอบคุณ สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขอขอบคุณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนผู้ศึกษาต่อ และจำนวนผู้มีงานทำ ปีการศึกษา 2563 – 2565

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566 ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา

คณะผู้จัดทำ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
infographic	
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน	6
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	11
3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	11
3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล	11
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร	12
4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน กรุงเทพมหานคร	12
4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานกรุงเทพมหานคร	18
4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร	36
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	40
5.1 บทสรุป	40
5.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	43
บรรณานุกรม	44
ภาคผนวก	45



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	จำนวนประชากรจากการทะเบียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและช่วงอายุ ปี 2565	3
ตารางที่ 2	ผลิตภัณฑ์มวลรวมกรุงเทพมหานครแบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)	13
ตารางที่ 3	โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน	14
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ	15
ตารางที่ 5	จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ	15
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม	16
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ	17
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	17
ตารางที่ 9	คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	18
ตารางที่ 10	จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	19
ตารางที่ 11	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ	20
ตารางที่ 12	จำนวนแรงงานที่ความต้องการที่สามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	20
ตารางที่ 13	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน	21
ตารางที่ 14	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา	23
ตารางที่ 15	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ	24
ตารางที่ 16	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน	24
ตารางที่ 17	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา	25
ตารางที่ 18	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระดับที่ 1 (คุณสมบัติ)	26
ตารางที่ 19	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระดับที่ 2 (คุณสมบัติ)	27
ตารางที่ 20	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระดับที่ 3 (คุณสมบัติ)	28
ตารางที่ 21	จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทการทำงาน	29
ตารางที่ 22	คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	30
ตารางที่ 23	การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	31
ตารางที่ 24	การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	31
ตารางที่ 25	การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน	32
ตารางที่ 26	การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ	32
ตารางที่ 27	ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	33



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	34
ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามตำแหน่งงาน	35
ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามขนาด ของสถานประกอบการ	35
ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	36
ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	38
ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	39



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงาน	5
รูปภาพที่ 2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน	7
รูปภาพที่ 3 อุปทานแรงงาน	8
รูปภาพที่ 4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล	9
รูปภาพที่ 5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน	10
รูปภาพที่ 6 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2564 และอัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร	12



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรมและยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ใช้ 13 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการกำลังคนของประเทศ และข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคนในอนาคตที่ถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือถึง ปี พ.ศ.2562 - 2563 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่รองรับการบริหารจัดการข้อมูลและประมวลผลข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนที่ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ พร้อมกับแสดงผลการประมาณการการจ้างงาน ประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคน (ประมาณการอุปสงค์) และประมาณการแนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (ประมาณการอุปทาน) ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา จึงได้จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขึ้น เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการใช้กำลังคนและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมเป็นสถิติความต้องการแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสามารถนำไปประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนด้วยข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมวดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและภาคบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และหมวดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้า-ออกจากราชการของแรงงาน ในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด และระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้า-ออกงานของแรงงาน ในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการ อุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการทางโทรศัพท์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง และได้ประสาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการ แรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldts.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพ การจ้างงานและสภาพการทำงานของ สถานประกอบกิจการ (แบบ คร. 11) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและ บันทึกผลในครั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน 2566

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 การศึกษาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของกรุงเทพมหานครจะทำให้ภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนนโยบายสามารถทราบความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรมซึ่งจะนำไปสู่การวางแผน นโยบายด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 ข้อมูลในด้านอุปสงค์จะสามารถทำให้หน่วยงานด้านนโยบายทราบถึงช่องว่างในการจ้างงาน และการ จัดทำนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

1.4.3 ประชาชนทั่วไปทราบถึงความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถเลือกทำงานที่ตรงกับ ความสามารถและความสนใจของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพและรายได้ของคนทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร

1.5.1 กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลักที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยเฉพาะในด้านการบริหารทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการติดต่อกับนานาชาติ ซึ่งกรุงเทพมหานครได้รับการ พัฒนาเป็นเมืองศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า การบริการของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนั้น กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงามและมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามา ท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากส่งผลให้การให้บริการด้านการท่องเที่ยวและบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องใน กรุงเทพมหานครเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองที่เป็นฐานหลักทางด้านเศรษฐกิจ ของประเทศ

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2564 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นเขตเศรษฐกิจที่มีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 46.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ โดยมีสาขาการผลิตหลัก คือ สาขาอุตสาหกรรม สาขาการขายส่ง การขายปลีกฯ และสาขากิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ในด้านการจ้างงานของกรุงเทพมหานคร ในปี 2565 มีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 จำนวน 6,204,652 คน จากผู้ประกันตนมาตรา 33 ทั่วประเทศ จำนวน 11,043,010 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.186 ของผู้ประกันตน ทั่วประเทศ และเมื่อพิจารณาการเติบโตของการจ้างงานในกรุงเทพมหานครจะพบว่าผู้ประกันตนในปี พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2564 ร้อยละ 7.20 (ผู้ประกันตน ม. 33 ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 5,787,382 คน)

การเติบโตของกรุงเทพมหานครที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและธุรกิจของประเทศ ขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของแรงงานที่จะช่วยผลักดันระบบเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครให้เติบโตขึ้นอย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น แรงงานจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในหลาย ๆ ด้าน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการ การตลาด และอุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้วอุปสงค์แรงงาน ยังเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ ประชาชนที่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ การให้ความสำคัญกับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ของ กรุงเทพมหานครหนึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตทั้งในระบบการศึกษาและเศรษฐกิจของ กรุงเทพมหานคร

1.5.2 โครงสร้างประชากร และประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย พบว่า จำนวนประชากรกรุงเทพมหานคร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 มีประชากรทั้งสิ้น 5,398,008 คน เพศชาย 2,518,278 คน (ร้อยละ 46.65) เพศหญิง 2,879,730 คน (ร้อยละ 53.35) โดยมีช่วงอายุ 0-14 ปี 700,259 คน (ร้อยละ 12.97) ช่วงอายุ 15-59 ปี 3,499,335 คน (ร้อยละ 64.83) และช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,198,414 คน (ร้อยละ 22.20) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและช่วงอายุ ปี 2565

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	ร้อยละ	หญิง (คน)	ร้อยละ	รวม (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	2,518,278	46.65	2,879,730	53.35	5,398,008	100.00
วัยเด็ก (0-14 ปี)	358,456	6.64	341,803	6.33	700,259	12.97
วัยแรงงาน (15-59 ปี)	1,662,156	30.79	1,837,179	34.03	3,499,335	64.83
วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	497,666	9.22	700,748	12.98	1,198,414	22.20

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย

1.5.3 วิสัยทัศน์กรุงเทพฯ 2575 ที่เรียกว่า “มหานครแห่งเอเชีย” ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ฉบับปรับปรุง มียุทธศาสตร์ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้าง เมืองปลอดภัยและหยุดยั้งวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและ การเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะ สำหรับทุกคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเชื่อมโยงเมืองที่มีความคล่องตัวและระบบบริการสาธารณะแบบบูรณาการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ที่ 6 การต่อยอดความเป็น เมืองศูนย์กลาง

เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหาร จัดการมหานคร
ทั้งนี้ มีความเกี่ยวข้องด้านแรงงานในยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.2 เมืองแห่งโอกาสทางสังคม เป็นยุทธศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนชื่อจากเดิม คือ
เมืองแห่งโอกาสทางเศรษฐกิจ สาเหตุนี้มาจากแนวคิดที่ว่า ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ จะให้ความสำคัญกับ
การพัฒนาโอกาส พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นปัจเจกมากกว่าแนวทางเดิมที่เน้นไปที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจ
โดยที่ภายใต้แนวคิดดังกล่าว ได้ปรากฏแนวทางการพัฒนาใน 2 แนวทางหลัก ได้แก่

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อให้กรุงเทพมหานครรู้กลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง กระบวนการได้มาซึ่ง
ข้อมูลจะเป็นรูปแบบเดียวกับยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.1 ซึ่งก็คือการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความรวดเร็ว
และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

2) การพัฒนาอาชีพและสวัสดิการ จะให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม แรงงาน และผู้
ที่สนใจให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการจะดำเนินการ
ดังกล่าวได้ จำเป็นจะต้องพึ่งพาระบบข้อมูล ดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น

เป้าประสงค์ที่ 3.2.1 มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในเรื่องแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3.2.1.1 ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความครอบคลุมทุกกลุ่ม

ตัวชี้วัด 1 ระดับความสำเร็จของระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความ
ครอบคลุมทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 3.2.1.2 เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด 1 มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 3.2.2.1 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับทราบและเข้าถึง สวัสดิการสังคมและแหล่ง เงินทุน

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย รับทราบและเข้าถึงสวัสดิการ
ทางสังคมและแหล่งเงินทุน

กลยุทธ์ที่ 3.2.2.2 มีการสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีอาชีพ

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของหลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนตรงตามความต้องการของตลาดงาน

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่สำเร็จหลักสูตรการฝึกอาชีพนำเอาความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพได้

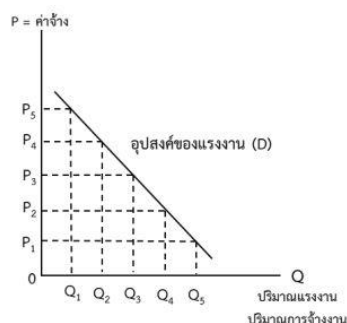
ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของประชาชนที่นำความรู้ไปประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ โดยความสัมพันธ์ของการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเป็นแบบเชิงกลับกัน หมายถึง เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น การจ้างงานจะลดลง และการจ้างงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างถูกลง ดังนั้น เส้นอุปสงค์จึงลาดลงหรือมีความชันเป็นลบ (รูปภาพที่ 1)

รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงาน

1) โดยทั่วไปอุปสงค์สำหรับสินค้าจะเกิดขึ้นจากความต้องการบริโภคสินค้าชนิดนั้นโดยตรง อย่างไรก็ตาม อุปสงค์สำหรับแรงงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผู้ผลิตผลิตได้ เช่น หากสินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้นผู้ผลิตก็จะขยายปริมาณการผลิตโดยที่จะต้องจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกัน หากสินค้าขายไม่ออกหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาด ผู้ผลิตก็จะลดปริมาณการผลิตและการจ้างแรงงานลง ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เนื่องจากความต้องการจ้างแรงงานจะมีมากหรือน้อยสืบมาจากความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ในขณะเดียวกันอุปสงค์สำหรับแรงงานก็ยังมีลักษณะเป็นอุปสงค์ร่วม (Jointly Demand) เนื่องจากในการผลิตผู้ผลิตจะต้องใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกันหลายชนิด เช่น เครื่องจักร ที่ดิน และอื่น ๆ ซึ่งทฤษฎีการผลิต (Production Theory) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและส่วนประกอบการใช้แรงงานและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยทั่วไปในกรณีที่ต้องการเพิ่มผลผลิตสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่งและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม หากลดการผลิตความต้องการแรงงานก็จะลดลงเช่นกัน

2) อัตราค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการ หากกิจการมีสัดส่วนการใช้แรงงานเป็นส่วนมากก็จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากการจ้างแรงงานคิดเป็นสัดส่วนที่สูง แต่หากกิจการมีการพึ่งพาทุนหรือเครื่องจักรเป็นกำลังหลัก การใช้แรงงานก็จะมีสัดส่วนน้อย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้างสามารถมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ผลิตได้ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ผลการทดแทน (Substitution Effect) หากอัตราค่าจ้างถูกลงแต่ผู้ผลิตผลิตในจำนวนเท่าเดิม ทำให้อาจมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นแทนการใช้เครื่องจักรในบางส่วน เช่น เพิ่มจำนวนแรงงานหรือขยายชั่วโมงการทำงาน และลดจำนวนเครื่องจักรหรือลดชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรลง ประการที่สองคือ

ผลทางด้านผลผลิต (Output Effect) เมื่อค่าจ้างถูกลงนายจ้างสามารถจ้างแรงงานได้มากขึ้นและผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้นในงบประมาณการผลิตที่เท่าเดิม อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องเพิ่มแรงงานและทุน (เครื่องจักร) ในสัดส่วนที่เหมาะสมกันประการสุดท้าย คือ ผลจากแรงจูงใจในด้านราคา (Profit Maximizing Effect) ค่าจ้างที่ถูกลง ทำให้มีต้นทุนที่ถูกลงในขณะที่ราคาสินค้าในตลาดยังคงเดิม ทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น ต้องการผลิตมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการจ้างงานและเพิ่มทุนมากขึ้น

3) ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการตัดสินใจจ้างแรงงาน หากแรงงานเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีผลผลิตภาพในการทำงานดี ถือว่าเป็นแรงงานที่มีผลผลิตภาพสูงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่าทุน ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก

4) เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตจะส่งผลโดยตรงต่อการจ้างงาน อาจมีผลต่อแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ทำให้สถานประกอบการลดปริมาณการจ้างงานลง อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีที่ดีขึ้นจะเพิ่มความต้องการแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงเทคโนโลยีบางประเภททำหน้าที่เป็นส่วนประกอบของแรงงาน ส่งผลให้การเข้ามาของเทคโนโลยีชนิดนั้น เพิ่มความต้องการการใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ในระยะยาว นายจ้างหรือสถานประกอบการจะมีการใช้กำลังแรงงานและเครื่องจักรประกอบกันในสัดส่วนที่เหมาะสมตามแต่ละอุตสาหกรรมหรือกิจการ เพื่อให้ได้กำไรสูงสุด

5) ราคาของปัจจัยอื่นที่ใช้ประกอบหรือทดแทนแรงงาน เช่น เครื่องจักร เมื่อราคาเครื่องจักรมีทิศทางต่ำลงหรือหากอัตราค่าจ้างมีทิศทางสูงขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจจะใช้เครื่องจักรแทนที่แรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานหดตัวลง

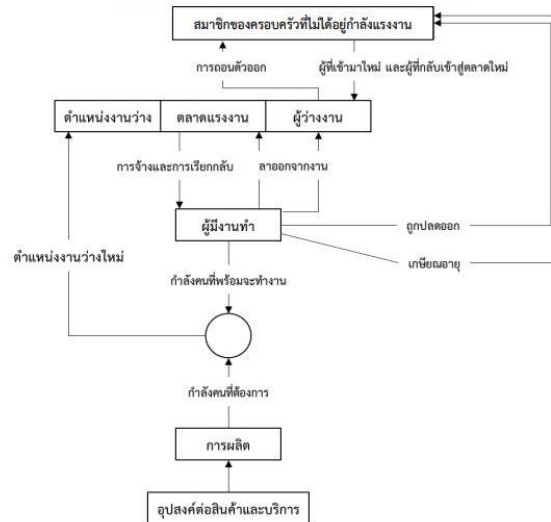
6) จำนวนผู้ประกอบการ หากในตลาดมีจำนวนธุรกิจหรือผู้ประกอบการมากขึ้นส่งผลให้มีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

7) วงจรธุรกิจ (Business Cycle) อุปสงค์ของแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวงจรธุรกิจที่เกี่ยวข้องในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังเจริญก้าวหน้าหรือขยายตัว ความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมมีมาก อุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวในทางตรงกันข้าม เมื่อยามภาวะเศรษฐกิจซบเซา การสร้างงานและการจ้างงานมีน้อย อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดน้อยลงเช่นกัน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และเสนอที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานและทำงานให้นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งขนาดหรือจำนวนของอุปทานแรงงานในเศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

รูปภาพที่ 2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน



ที่มา : ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์.(2558)

ปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน

1) อรรถประโยชน์ (Utility Approach) โดยแรงงานพิจารณาการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากการเปรียบเทียบอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) ว่าจะจัดสรรเวลาบางส่วนเพื่อประกอบกิจกรรมในเชิงเศรษฐกิจหรือที่ผ่านตลาด (Market Activity) คือ การมีงานทำ มีรายได้ โดยอาจเป็นลูกจ้างหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน หรือจะใช้เวลาทั้งหมดเพื่อทำกิจกรรมที่ไม่ผ่านตลาด (Non-Market Activity) เช่น การพักผ่อน การศึกษา หรือ การทำงานบ้าน เป็นต้น

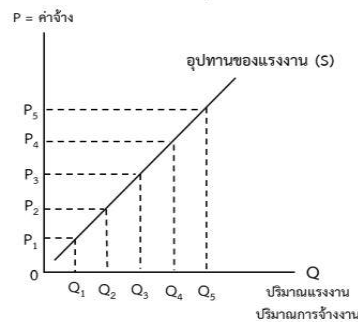
2) ฐานประชากร (Population Base) หากประชากรมีอัตราเพิ่มขึ้นตั้งนั้นปริมาณของแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม หากอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำลงปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ยกเว้นในกรณีที่อัตราการเพิ่มของประชากรอาจไม่เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน

3) อัตราการเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ตัดสินใจเข้าร่วมในตลาดแรงงาน แม้ในกรณีที่อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรคงที่แต่กำลังแรงงานอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็เป็นได้ จากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ โดยอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การที่เด็กเข้าโรงเรียนหรือระบบการศึกษามากขึ้น ทำให้อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานลดลง หรือการที่นายจ้างหรือรัฐบาลกำหนดอายุเกษียณให้เร็วขึ้นหรือช้าลง ดังนั้น อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกำลังแรงงาน

4) อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานก็คืออัตราค่าจ้างที่เสนอในเศรษฐกิจและ/หรืออุตสาหกรรม โดยปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง คือ ความสามารถของอุตสาหกรรมที่จะจ่ายอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน หรือทักษะเฉพาะประเภท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนการผลิตและการทำธุรกิจ อำนาจต่อรอง และกฎระเบียบของรัฐบาล ซึ่งในทางทฤษฎีนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เต็มใจที่จะทำงานเพิ่มขึ้นตาม และในทางกลับกันจำนวนคนเต็มใจที่จะทำงานน้อยลงเมื่อค่าจ้างถูกลง ดังนั้น

จำนวนแรงงานแปรผันตามอัตราค่าจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความชันของเส้นอุปทานเป็นบวก คือเส้นจะลาดเอียงจากล่างขึ้นบน (รูปภาพที่ 2.3) อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Complete Competitive) การกำหนดปริมาณและค่าจ้างแรงงานจะเป็นไปตามกลไกราคา เพราะในระบบเศรษฐกิจถือว่าแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต (Factor of Production) แรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสามารถซื้อขาย แลกเปลี่ยนหรือโอนย้ายได้ ดังนั้น ปริมาณและค่าจ้างจึงเป็นไปตามภาวะการณ์ของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดขณะนั้น

รูปภาพที่ 3 อุปทานแรงงาน



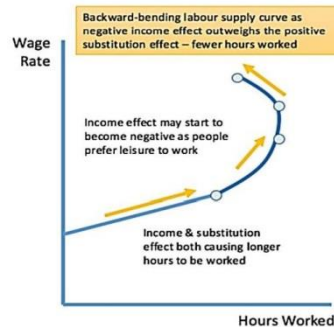
ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

นอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง แรงงานยังคงพิจารณาในการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากสวัสดิการ (Fringe Benefit) และรายได้อื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง โดยแรงงานจะพิจารณาประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงและให้สวัสดิการที่ดีกว่าอาชีพอื่น เช่น แรงงานต้องการประกอบอาชีพข้าราชการมากกว่าเข้าร่วมในภาคเอกชน เป็นต้น

5) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work) เป็นหนึ่งในตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน เนื่องจากในบางกรณีสามารถแสดงถึงปริมาณของแรงงานได้ เช่น หากมีการปรับลดชั่วโมงการทำงานลง จะส่งผลให้ปริมาณแรงงานที่วัดจากชั่วโมงการทำงานลดน้อยลงตาม โดยชั่วโมงการทำงานนี้อาจขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของแรงงานหรือจากกฎหมายและการต่อรองของลูกจ้าง เช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานมากรัฐบาลอาจประกาศให้ลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเกิดเงินเฟ้อซึ่งสินค้าและบริการไม่เพียงพออาจมีการประกาศให้เพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น โดยทั่วไปจำนวนชั่วโมงหรือวันทำงานนั้น นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ในบางกรณีแรงงานก็มีสิทธิในการตัดสินใจ เช่น นักเรียน หรือแม่บ้าน ซึ่งเลือกทำงานบางเวลา (Part-Time) รวมถึงนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจ้างแรงงานเพียงบางเวลา นอกเหนือจากนั้นยังมีผู้ที่ต้องการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานตามกำหนดเพื่อหารายได้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้น จำนวนเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของตัวบุคคลด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีอุปทานแรงงานในปัจจุบันได้ถือครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญในเรื่องการตัดสินใจทำงานของสมาชิกในครอบครัว นั่นคือการตัดสินใจของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในการจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงการทำงานกระทบถึงการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว โดยบุคคลจะพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานจากสองปัจจัย ได้แก่ ผลทางด้านารทดแทน (Substitution Effect) ซึ่งหมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การพักผ่อนจะมีราคาแพงขึ้นจากค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้น และผลทางด้านรายได้ (Income Effect) หมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงเกิน

ระดับหนึ่งแล้ว การเพิ่มขึ้นของรายได้มีแนวโน้มที่จะทำให้แรงงานทำงานน้อยลงเพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นในยามว่างได้ ดังนั้นหากผลกระทบจากการทดแทนมากกว่าผลกระทบด้านรายได้ อุปทานแรงงานจะสูงขึ้นและเส้นอุปทานแรงงานจะมีความชันเป็นบวกหากอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับหนึ่งแล้วผลกระทบด้านรายได้จะมากกว่าผลกระทบจากการทดแทน ทำให้เส้นอุปทานแรงงานจะโค้งกลับไปทางด้านหลัง (รูปภาพที่ 4)

รูปภาพที่ 4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล



ที่มา : Riley, Wage rises – Income & Substitution Effect (Labour Markets)

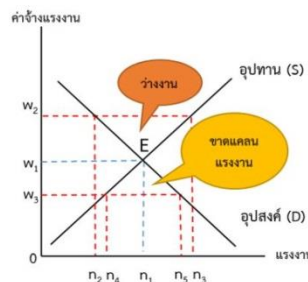
6) คุณภาพแรงงาน (Labor Force Quality) และความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity) เนื่องจากแรงงานมีคุณภาพและความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากันในแต่ละบุคคลหรืออาชีพ เช่น กำลังแรงงานมีตั้งแต่แพทย์ ผู้จัดการบริษัท ช่างเครื่องไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการงานวิชาชีพ มีเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานไร้ฝีมือมีอัตราการตกทำให้คุณภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในอีกแง่มุมหนึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ อาจทำให้มีจำนวนอุปทานแรงงานลดน้อยลง อีกหนึ่งปัจจัยที่กำหนดจำนวนอุปทานแรงงาน คือ ความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากเมื่อแรงงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเปรียบเสมือนปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากมีการควบคุมการปฏิบัติงานหรือมีการปรับปรุงสภาพการทำงานรวมถึงขวัญและกำลังใจของแรงงานที่ดี จะส่งผลให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำหรือไม่มีความตั้งใจในการทำงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

กลไกการทำงานของตลาดแรงงานร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน โดยมีอุปสงค์และอุปทานร่วมกันทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอัตราการจ้างงาน ค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ กระจายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ ให้สมดุลในตลาดแข่งขัน โดยตลาดแรงงานจะอยู่ในจุดดุลยภาพเมื่อผลผลิตเพิ่มที่คิดเป็นรายได้จากการเพิ่มแรงงาน (Marginal Revenue Product of Labor: MRPL หรือการเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่บริษัทได้รับจากการจ้างแรงงานเพิ่มอีกหนึ่งหน่วย) เท่ากับอัตราค่าจ้าง เมื่อตลาดแรงงานอยู่ในภาวะสมดุลจะไม่พบว่ามีแรงงานเกินดุล (Labor Surplus หรือ ภาวะการว่างงาน) หรือขาดดุลแรงงาน (Labor Shortage หรือ ภาวะขาดแคลนแรงงาน) ในตลาดงานโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คน

ให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียวหนึ่งในโลก
 ขับเคลื่อนเพื่อให้ตลาดแรงงานอยู่ในจุดดุลยภาพที่ซึ่งอุปสงค์และอุปทาน จากทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ
 (Equilibrium Wage) ซึ่งหมายถึงอัตราค่าจ้างที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากัน
 หรือปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ อัตราค่าจ้างนั้นกับปริมาณแรงงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอ
 ซื้อในราคาเดียวกันนั้น ทำให้ไม่เกิดแรงงานส่วนเกินในตลาด อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างปรับตัวขึ้นลงตามระดับ
 อุปสงค์และอุปทานของตลาด รวมถึงการที่แรงงานมีคุณภาพที่ต่างกัน ความต้องการแรงงานแต่ละประเภท
 ก็ต่างกัน ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงมีความหลากหลาย

รูปภาพที่ 5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

จากรูปภาพที่ 5 จุด E แสดงจุดดุลยภาพของตลาดแรงงานเมื่อปริมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
 มีความสมดุลกัน ณ ค่าจ้างที่เหมาะสมที่สุด (w_1) และอัตราการจ้างงานที่เหมาะสมที่สุด (n_1) โดยตลาดจะเกิด
 ภาวะขาดแคลนแรงงาน ณ อัตราค่าจ้าง w_3 ซึ่งความต้องการจ้างงานมากกว่าปริมาณแรงงานในตลาดทั้งใน
 เชิงปริมาณ ($n_5 > n_4$) และในเชิงคุณภาพซึ่งหมายถึงนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้
 (Qualified Worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ นอกไปจากนี้อาจ
 เกิดการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดที่ต่ำและ/หรือการที่
 ประเทศมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมาก ทำให้กำลังแรงงานถดถอย หรือการที่ระบบค่าตอบแทนไม่สอดคล้อง
 กับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และตลาดแรงงานจะเกิดภาวะการว่างงาน เมื่อปริมาณอุปทาน
 มากกว่าอุปสงค์แรงงาน ($n_3 > n_2$) ที่ระดับอัตราค่าจ้าง w_2 เป็นสถานการณ์ซึ่งกำลังแรงงานปรารถนาที่จะ
 ทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ สาเหตุอาจเกิดจากการที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ
 เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามวุฒิการศึกษาอาจไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อัตราค่าจ้างและ/หรือสวัสดิการ
 อาจไม่เป็นที่น่าพอใจ การเลือกงานหรือค่านิยมในด้านการหางาน สภาวะทางเศรษฐกิจ ปริมาณงานที่มี
 ในตลาดไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายในระบบการค่าเสรีคือให้ตลาดอยู่ในภาวะ
 ที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยให้มีงานสำหรับทุกคน
 ที่มีความต้องการทำงานสามารถทำงานได้ ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจหรือเกิดการว่างงานเพียงชั่วคราว
 เท่านั้นในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพของการ
 ใช้ทรัพยากรสูงที่สุด (ณพล สุกใส, 2557)

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา

3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Surveying) ใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานของรัฐ ที่เก็บรวบรวมไว้แล้วมาใช้ประกอบในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลฯ โดยได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายชื่อสถานประกอบการจำแนกตามพื้นที่จังหวัดและภาพรวมของประเทศมีอยู่ในระบบประกันสังคม จากสำนักงานประกันสังคม และได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนผู้ศึกษาต่อ และจำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามพื้นที่จังหวัดและภาพรวมของประเทศ ได้รับข้อมูลจาก ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เลขาธิการ คณะกรรมการอาชีวศึกษา และ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 การศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Surveying) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ 1) เก็บรวบรวมแบบสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม สํารวจโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และส่วนกลางในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

2) เก็บรวบรวมโดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2566 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้แบบสำรวจตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

3.2.1 ดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม (กองเศรษฐกิจการแรงงานได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการครบตามเป้าหมาย 400 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100) ระยะเวลาดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลฯ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2566

3.2.2 กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (ink) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับ แบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2566 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน (ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้ผลการตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น 179 แห่ง) ระยะเวลาดำเนินการ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2566

3.2.3 เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2566 และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 ข้อจำกัดของข้อมูล

ในตารางสถิติ ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปิดเศษโดยอิสระต่อกัน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร

4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน กรุงเทพมหานคร

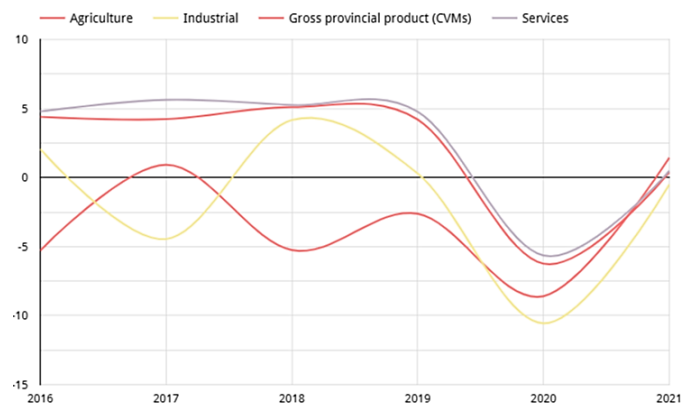
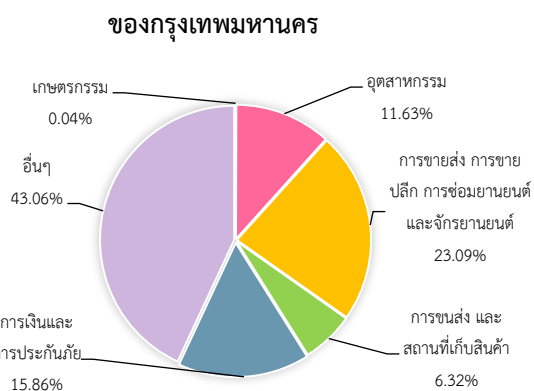
การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์จังหวัด Gross Provincial Product (GPP)

กรุงเทพมหานคร ภาพรวมผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) ปี พ.ศ. 2564 ขยายตัวร้อยละ 0.4 จากที่หดตัวร้อยละ 6.2 ในปี 2563 โดยการผลิตภาคนอกการเกษตรกรรมซึ่งมีส่วนถึงร้อยละ 99.96 ของผลิตภัณฑ์ในกรุงเทพมหานครและมีสัดส่วนการผลิตภาคเกษตรเพียงร้อยละ 0.04 การผลิตนอกภาคการเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 0.4 เมื่อเทียบกับที่หดตัวร้อยละ 6.2 ในปีก่อนหน้า โดยเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ในขณะที่ภาคการเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 1.4 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาที่มีการหดตัวร้อยละ 8.6

เมื่อจำแนกโครงสร้างการผลิต พบว่า ภาคการเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 1.4 จากปีก่อน ภาคนอกการเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 0.4 จากปีก่อน โดยสาเหตุหลักมาจากการขยายตัวในหมวดกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ร้อยละ 8.8 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 6.0 การก่อสร้าง ร้อยละ 5.8 ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ ร้อยละ 2.6 กิจกรรมเกี่ยวกับบ่อสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 2.2 การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล ร้อยละ 1.6 กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 0.7 การบริการ และการบริหารราชการ ป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ ร้อยละ 0.5

รูปภาพที่ 6 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2564 และอัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร

โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2564 ราคาประจำปี



ที่มา : ตารางผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ อนุกรมเวลา 2538-2564 GPP CVMs Time Series Data 1995-2021 (Excel File)

ตารางที่ 2 ผลผลิตขั้นต้นมวลรวมกรุงเทพมหานครแบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)

ประเภทอุตสาหกรรม	พ.ศ. 2562r	พ.ศ. 2563r	พ.ศ. 2564p	อัตราการเติบโต	
				2563r	2564p
ภาคการเกษตรกรรม	1,303	1,191	1,208	-8.6	1.4
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1,303	1,191	1,208	-8.6	1.4
นอกภาคการเกษตรกรรม	3,998,410	3,748,922	3,762,693	-6.2	0.4
อุตสาหกรรม	452,516	404,722	402,642	-10.6	-0.5
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	-	-	-	-	-
การผลิต	397,815	355,110	353,793	-10.7	-0.4
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	33,166	30,348	29,164	-8.5	-3.9
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	23,019	20,849	21,181	-9.4	1.6
ของเสีย และสิ่งปฏิกูล					
การบริการ	3,558,524	3,357,638	3,373,778	-5.6	0.5
การก่อสร้าง	74,388	77,130	81,588	3.7	5.8
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์	893,559	871,271	866,546	-2.5	-0.5
และรถจักรยานยนต์					
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	313,870	249,529	248,752	-20.5	-0.3
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	380,583	257,611	232,937	-32.3	-9.6
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	460,107	468,611	496,946	1.8	6.0
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	472,236	500,032	544,070	5.9	8.8
กิจกรรมเกี่ยวกับข้อสังหาริมทรัพย์	114,374	114,910	117,443	0.5	2.2
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	178,845	168,243	159,036	-5.9	-5.5
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	111,006	95,478	87,715	-14.0	-8.1
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	295,187	303,518	305,008	2.8	0.5
การศึกษา	66,108	68,256	66,012	3.2	-3.3
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	66,564	68,391	68,858	2.7	0.7
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	75,425	66,798	68,551	-11.4	2.6
กิจกรรมการบริการด้านอื่นๆ	114,061	106,227	100,478	-6.9	-5.4
Gross provincial product (CVMs)	3,999,343	3,749,759	3,763,549	-6.2	0.4

ที่มา : สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในกรุงเทพมหานครในส่วนนี้ นำมาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้ทำการสำรวจสภาพการณ์มีงานทำของประชากรในกรุงเทพมหานคร โดยได้รวบรวมข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 1 ของปี 2566 (เดือนมกราคม - มีนาคม 2566) รายละเอียดดังนี้ กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 7,868,190 คน เป็นเพศชาย 3,732,560 คน และเพศหญิง 4,135,630 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5,819,799 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 2,048,391 คน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

สถานภาพแรงงาน	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	7,868,190	100.0	3,732,560	100.0	4,135,630	100.0
1. ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	5,819,799	74.0	3,001,893	80.4	2,817,906	68.1
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	5,818,136	74.0	3,000,231	80.4	2,817,906	68.1
1.1.1 ผู้มีงานทำ	5,755,751	73.2	2,965,983	79.5	2,789,768	67.5
1.1.2 ผู้ว่างงาน	62,386	0.8	34,248	0.9	28,138	0.7
1.2 ผู้รอฤดูกาล	1,663	a	1,663	a	-	-
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	2,048,391	26.0	730,667	19.6	1,317,724	31.9
2.1 ทำงานบ้าน	549,838	7.0	24,120	0.6	525,717	12.7
2.2 เรียนหนังสือ	497,313	6.3	229,902	6.2	267,411	6.5
2.3 ยังเด็ก/ชรา/ป่วย/ พิการจนไม่สามารถทำงานได้	712,255	9.0	305,331	8.2	406,924	9.8
2.4 อื่นๆ	288,986	3.7	171,313	4.6	117,673	2.8
อัตราการว่างงาน		1.1		1.1		1.0

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

โครงสร้างการจ้างงาน กรุงเทพมหานคร

1. จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ที่มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 7,868,190 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด จำนวน 2,666,231 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมา ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,715,350 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,316,695 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 1,283,669 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 623,385 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และผู้ที่ไม่มีการศึกษา จำนวน 172,908 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ

ระดับการศึกษา	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	7,868,190	100.0	3,732,560	100.0	4,135,630	100.0
1. ไม่มีการศึกษา	172,908	2.2	70,368	1.9	102,540	2.5
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	623,385	7.9	220,024	5.9	403,361	9.8
3. ประถมศึกษา	1,283,669	16.3	626,001	16.8	657,667	15.9
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	1,316,695	16.7	688,005	18.4	628,690	15.2
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1,715,350	21.8	875,134	23.4	840,216	20.3
5.1 สายสามัญ	1,252,974	15.9	645,895	17.3	607,079	14.7
5.2 สายอาชีวศึกษา	456,141	5.8	224,557	6.0	231,584	5.6
5.3 สายวิชาการศึกษา	6,235	0.1	4,682	0.1	1,553	a
6. อุดมศึกษา	2,666,231	33.9	1,204,061	32.3	1,462,171	35.4
6.1 สายวิชาการ	2,083,591	26.5	908,688	24.3	1,174,904	28.4
6.2 สายวิชาชีพ	436,857	5.6	245,166	6.6	191,691	4.7
6.3 สายวิชาการศึกษา	145,783	1.9	50,207	1.3	95,576	2.3
7. การศึกษาอื่นๆ	3,072	a	1,371	a	47,596	1.2
8. ไม่ทราบ	86,881	1.1	47,596	1.3	39,284	0.9

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

2. โครงสร้างการว่างงาน

อัตราการว่างงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 5,819,799 คน เป็นเพศชาย 3,001,893 คน และเพศหญิง 2,817,906 คน โดยมีอัตราการว่างงานของผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวมอยู่ที่ร้อยละ 1.1 เป็นอัตราการว่างงานเพศชาย ร้อยละ 1.1 และอัตราการว่างงานเพศหญิง ร้อยละ 1.0 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (คน)	ผู้ว่างงาน	
			จำนวน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
ยอดรวม	7,868,190	5,819,799	62,386	1.1
ชาย	3,732,560	3,001,893	34,248	1.1
หญิง	4,135,630	2,817,906	28,138	1.0

3. สถานการณ์การจ้างแรงงาน

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,755,751 คน เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 1,270,550 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 913,138 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 อุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 668,047 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า จำนวน 524,362 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และการก่อสร้าง จำนวน 368,465 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,755,751	100.0
ภาคการเกษตรกรรม		
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	12,720	0.2
นอกภาคการเกษตรกรรม		
1. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	1,692	a
2. การผลิต	913,138	15.9
3. ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	14,415	0.3
4. การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	13,350	0.2
5. การก่อสร้าง	368,465	6.4
6. การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	1,270,550	22.1
7. การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	524,362	9.1
8. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	668,047	11.6
9. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	95,838	1.7
10. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	205,841	3.6
11. กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	221,452	3.8
12. กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	182,178	3.2
13. กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	292,779	5.1
14. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	282,688	4.9
15. การศึกษา	156,837	2.7
16. กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	162,410	2.8
17. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	68,471	1.2
18. กิจกรรมการบริการด้านอื่นๆ	171,456	3.0
19. กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน	101,212	1.8
20. กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	2,871	0.2
21. ไม่ทราบ	24,977	0.4

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,755,751 คน เมื่อจำแนกตามอาชีพ อาชีพที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก พบว่า มีประชากรที่ประกอบอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาดมากที่สุด จำนวน 1,643,734 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 794,306 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 656,478 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 641,344 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง จำนวน 595,826 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,755,751	100.0
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	344,456	6.0
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	571,267	9.9
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	595,826	10.4
4. เสมียน	483,768	8.4
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด	1,643,734	28.6
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	21,173	0.4
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	656,478	11.4
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	794,306	13.8
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	641,344	11.1
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	3,397	0.1

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,755,751 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 3,435,756 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา คือ ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 1,258,407 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 เป็นลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 545,008 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ช่วยธุรกิจในครัวเรือน จำนวน 318,557 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และเป็นนายจ้าง จำนวน 196,833 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,755,751	100.0
1. นายจ้าง	196,833	3.4
2. ลูกจ้างรัฐบาล	545,008	9.5
3. ลูกจ้างเอกชน	3,435,756	59.7
4. ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	1,258,407	21.9
5. ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	318,557	5.5
6. การรวมกลุ่ม	1,189	a

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานกรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลจากการสำรวจข้อมูลภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 579 แห่ง ประกอบด้วย 16 ประเภทอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ปี 2566 พบว่าสถานประกอบการ ร้อยละ 19.5 ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 40.0 กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน ร้อยละ 31.8 และกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ร้อยละ 31.6 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการร้อยละ 24.7 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ร้อยละ 54.2 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 48.0 และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 41.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน		ต้องการแรงงาน ภายใน 1 ปี	
		จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	3	-	-	-	-
การผลิต	86	20	23.3	26	30.2
การก่อสร้าง	50	8	16.0	14	28.0
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์	196	24	12.2	28	14.3
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	24	7	29.2	13	54.2
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	43	13	30.2	18	41.9
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	25	10	40.0	12	48.0
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	19	6	31.6	6	31.6
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	18	3	16.7	3	16.7
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	52	8	15.4	10	19.2
กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	22	7	31.8	7	31.8
การศึกษา	8	2	25.0	2	25.0
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	13	2	15.4	2	15.4
งานศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	4	-	-	-	-
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	14	3	21.4	2	14.3
กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	2	-	-	-	-
รวม	579	113	19.5	143	24.7

กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำนวน 579 ตัวอย่าง พบว่า มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 20,860 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 19,976 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 884 คน สำหรับ จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,189 คน โดยต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 1,177 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 12 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนการจ้างงาน (คน)			จำนวนแรงงานที่ต้องการ (คน)		
		ไทย	ต่างด้าว	รวม	ไทย	ต่างด้าว	รวม
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	3	959	50	1,009	-	-	-
การผลิต	86	5,403	312	5,715	306	6	312
การก่อสร้าง	50	968	238	1,206	21	1	22
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์	196	4,010	84	4,094	84	1	85
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	24	419	7	426	12	-	12
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	43	2,069	52	2,121	176	2	178
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	25	1,681	60	1,741	151	2	153
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	19	1,550	12	1,562	128	-	128
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	18	313	29	342	10	-	10
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	52	893	1	894	35	-	35
กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	22	562	9	571	241	-	241
การศึกษา	8	135	19	154	4	-	4
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	13	188	1	189	5	-	5
งานศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	4	58	2	60	-	-	-
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	14	752	4	756	4	-	4
กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	2	16	4	20	-	-	-
รวม	579	19,976	884	20,860	1,177	12	1,189

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ ณ ปัจจุบัน ในมิติขนาดของสถานประกอบการกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ				แรงงานที่ต้องการรวม
	< 10 คน	10-19 คน	20-49 คน	≥ 50 คน	
การผลิต	3	34	13	262	312
การก่อสร้าง	6	1	8	7	22
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	6	21	22	36	85
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	6	1	3	2	12
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	8	11	-	159	178
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1	-	29	123	153
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	1	-	5	122	128
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	2	-	-	8	10
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	10	5	10	10	35
กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	1	5	14	221	241
การศึกษา	-	1	3	-	4
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	-	-	1	4	5
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	1	1	2	-	4
รวม	45	80	110	954	1,189

ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labour Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 54.8 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 45.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 88.9 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 88.3 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 71.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการที่สามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงานที่ต้องการรวม (คน)	หาแรงงานได้ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การผลิต	312	90	28.8	222	71.2
การก่อสร้าง	22	8	36.4	14	63.6
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	85	54	63.5	31	36.5
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	12	10	83.3	2	16.7
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	178	178	100	-	-
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	153	17	11.1	136	88.9
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	128	15	11.7	113	88.3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	10	9	90	1	10
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35	29	82.9	6	17.1

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการรวม (คน)	หาแรงงานได้ ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	241	229	95	12	5
การศึกษา	4	4	100	-	-
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	5	5	100	-	-
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	4	3	75	1	25
รวม	1,189	651	54.8	538	45.2

ในมิติของตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน จำนวน 227 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 177 คน และ ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 156 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการ รวม
	ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้จัดการ	ผู้ประกอบอาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
การผลิต	-	14	-	6	177	19	9	87	312
การก่อสร้าง	4	6	-	-	1	8	-	3	22
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	-	7	-	8	53	9	2	6	85
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	-	-	-	4	-	1	4	3	12
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	-	-	-	-	156	4	6	12	178
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	8	36	88	4	6	4	-	7	153
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	-	13	52	60	2	-	-	1	128
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	-	1	-	-	-	9	-	-	10
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคนิค	-	1	1	24	-	8	-	1	35
กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	-	3	-	5	4	1	1	227	241

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการ รวม
	ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้จัดการ	ผู้ประกอบการอาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การศึกษา	-	1						3	4
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	2	3	-	-	-	5
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	-	1		1		2			4
รวม	12	83	141	114	402	65	22	350	1,189

ในมิติของประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 212 คน รองลงมา ได้แก่ ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 157 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 137 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ต้องการรวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
การผลิต	137	33	108	7	21	6	-	312
การก่อสร้าง	8	-	-	-	7	7	-	22
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์	4	18	3	16	5	39	-	85
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	4	4	-	-	2	2	-	12
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	7	157	9	5			-	178
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร		10	-	-	8	135	-	153
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	1	-	55	-	51	21	-	128
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	-	-	-	-	8	2	-	10
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	21	-	-	8	3	-	35
กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	15	212	1	-	2	7	4	241
การศึกษา	-	-	-	-	-	4	-	4
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	2	3	-	5
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	1		-	-	-	3	-	4
รวม	180	455	176	28	114	232	4	1,189

ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุมากที่สุด โดยแรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 317 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานช่วงอายุ 30 – 44 ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน 249 คน และแรงงาน ช่วงอายุ 15 – 29 ปี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 138 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ช่วงอายุ				แรงงานที่ต้องการรวม
	15-29 ปี	30-44 ปี	45-59 ปี	ไม่จำกัดอายุ	
ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติภพหมาย ผู้จัดการ	-	12	-	-	12
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	58	22	-	3	83
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	138	-	-	3	141
เสมียน	84	24	-	6	114
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	53	32	-	317	402
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	48	17	-	-	65
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2	7	1	12	22
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	38	249	-	63	350
รวม	421	363	1	404	1,189

ในมิติของตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 299 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 242 คน และต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 121 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ระดับฝีมือแรงงาน				แรงงานที่ต้องการรวม
	ไร้ฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ	
ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติภพหมาย ผู้จัดการ	-	-	-	12	12
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ		14	16	53	83
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	-	-	121	20	141
เสมียน	5	35	65	9	114
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	242	29	110	21	402
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1	47	15	2	65
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	6	9	6	1	22
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	299	36	12	3	350
รวม	553	170	345	121	1,189

จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา โดยระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) ระดับปริญญาตรี และ (3) ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 174 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 90 คน และในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ โดยต้องการแรงงานวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ต้องการรวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้จัดการ	-	-	-	-	4	8	-	12
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ		1		2	23	55	2	83
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	-	-	50	-	2	89	-	141
เสมียน	1	20	5	4	60	22	2	114
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	80	174	90	3	4	51	-	402
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	19	3		18	21	4	-	65
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	11	3	7	1	-	-	-	22
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	69	254	24	-	-	3	-	350
รวม	180	455	176	28	114	232	4	1,189

การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (soft Skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ในทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 310 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 222 คน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 80 คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง จำนวน 174 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 115 คน เสมียน จำนวน 53 คน และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 4 คน และทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ จำนวน 170 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 63 คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 42 คน และเสมียน จำนวน 30 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)

หน่วย: คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ กฎหมาย ผู้จัดการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและ เครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การใช้ภาษาต่างประเทศ	-	5	-	8	11	1	-	-	25
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ ซอฟต์แวร์	6	42	63	30	10	2	1	16	170
คณิตศาสตร์ คำนวณ และวิเคราะห์ สถิติ	-	14	-	-	-	-	-	19	33
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	-	-	1	53	115	-	1	4	174
การบริหารจัดการ	-	-	-	7	-	-	-	1	8
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	2	-	1	1	7	-	-	1	12
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	-	1	-	1	80	6	-	222	310
ซึบรณนตไ้และมืโบอนญตซับซึ/ รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ไ้	4	-	-	-	-	-	13	5	22
มีประสบการณ์	-	11	75	3	21	34	6	3	153
ความอดทน	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ความขยันหมั่นเพียร	-	1	-	-	46	2	-	58	107
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	-	2	-	-	-	-	-	-	2
ความมีระเบียบวินัย	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ความใฝ่เรียนรู้	-	-	-	-	-	8	-	-	8
ความตรงต่อเวลา	-	-	-	-	1	-	-	-	1
การมีจิตสาธารณะ	-	1	-	1	-	-	-	-	2
สุขภาพแข็งแรง	-	-	-	-	-	7	-	1	8
ว่าง/ไม่มี/ไม่ระบุ	-	6	1	8	111	5	1	20	152
รวม	12	83	141	114	402	65	22	350	1,189

จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะการบริหารจัดการ ในตำแหน่งงาน ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (2) ความต้องการแรงงานในทักษะการมีจิตสาธารณะ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าและ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การใช้ภาษาต่างประเทศ	-	3	-	3	2	-	1	-	9
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	4	29	86	61	23	-	-	-	203
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	-	-	51	22	18	1	3	17	112
การบริหารจัดการ	8	-	-	3	8	-	-	220	239
การเรียนรู้และนวัตกรรม	-	-	-	-	-	-	-	3	3
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	-	7	3	2	1	18	-	-	31
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	-	28	-	3	90	11	6	1	139
ขับรถยนต์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้	-	-	-	-	1	1	1	5	8
มีประสบการณ์	-	1	-	-	6	7	-	2	16
ความซื่อสัตย์สุจริต	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ความอดทน	-	-	-	-	-	-	-	56	56
ความขยันหมั่นเพียร	-	-	-	-	-	3	1	-	4
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	-	-	-	-	-	-	-	7	7
ความตรงต่อเวลา	-	-	-	-	-	7	2	-	9
การมีจิตสาธารณะ	-	5	-	1	134	-	4	1	145
สุขภาพแข็งแรง	-	-	-	-	-	-	-	13	13
ว่าง/ไม่มี/ไม่ระบุ	-	10	1	19	119	17	4	24	194
รวม	12	83	141	114	402	65	22	350	1,189

จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและชุดทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทนในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ กฎหมาย ผู้จัดการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่ เกี่ยวข้องด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การใช้ภาษาต่างประเทศ	4	6	-	51	4	-	-	-	65
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	-	5	46	2	7	4	-	-	64
คณิตศาสตร์ คำนวณ และวิเคราะห์สถิติ	-	9	16	3	1	-	-	-	29
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	8	-	-	12	29	-	1	4	54
การบริหารจัดการ	-	-	1	2	12	9	-	2	26
การเรียนรู้และนวัตกรรม	-	8	26	-	-	-	-	-	34
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	-	12	-	-	7	6	-	231	256
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	-	24	51	3	135	23	-	1	237
ขับรถยนต์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่/รู้ เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้	-	-	-	-	-	-	5	6	11
มีประสบการณ์	-	-	-	1	2	-	-	-	3
ความอดทน	-	7	-	-	75	3	6	-	91
ความขยันหมั่นเพียร	-	-	-	-	-	-	-	29	29
การมีจิตสาธารณะ	-	-	-	-	7	2	-	-	9
การทำงานเป็นทีม	-	-	-	-	-	-	-	5	5
สุขภาพแข็งแรง	-	-	-	-	2	-	-	9	11
มีประสบการณ์	-	-	-	20	-	-	-	37	57
ว่าง/ไม่มี/ไม่ระบุ	-	12	1	20	121	18	10	26	208
รวม	12	83	141	114	402	65	22	350	1,189

ในมิติของตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงาน โดยต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มากที่สุด จำนวน 315 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี จำนวน 202 คน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 181 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์การทำงาน				แรงงานที่ ต้องการ รวม
	ไม่มี ประสบการณ์	1-2 ปี	3-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป	
ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติกฎหมาย ผู้จัดการ	-	4	-	8	12
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	22	28	33	-	83
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับ ด้านต่าง ๆ	60	59	22	-	141
เสมียน	28	80	5	1	114
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	181	202	19	-	402
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	25	24	16	-	65
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	8	12	2	-	22
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	315	33	2	-	350
รวม	639	442	99	9	1,189

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

สำหรับข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 416 แห่ง ประกอบด้วย 15 ประเภทอุตสาหกรรม

คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 416 แห่ง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 3,969 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,875 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 94 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 118 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (3) การผลิต ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 91 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (3) การผลิตและกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนจ้างงานปัจจุบัน			จำนวนการเข้างานใหม่	จำนวนการออกจากงาน	การเปลี่ยนแปลง
		ไทย	ต่างด้าว	รวม			
เกษตรกรรม การป่าไม้ และประมง	3	114	-	114	-	-	-
การผลิต	50	550	2	552	13	13	-
การก่อสร้าง	33	266	29	295	9	5	4
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	146	1,377	14	1,391	39	25	14
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	17	137	14	151	11	7	4
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	34	316	13	329	9	13	-4
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	15	170	5	175	-	-	-
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	10	87	-	87	7	4	3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	16	132	6	138	5	2	3
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	45	376	1	377	14	15	-1
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	16	104	3	107	2	2	-
การศึกษา	6	63	-	63	4	1	3
กิจกรรมทางสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	11	62	1	63	3	4	-1
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	3	57	2	59	-	-	-
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	11	64	4	68	2	-	2
รวม	416	3,875	94	3,969	118	91	27

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดและออกจากงานมากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า และเสมียน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานทั่วไป แม่บ้าน กรรมกร เป็นต้น มีแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการพิเศษ ผู้จัดการ	5	1	4
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	11	13	-2
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	1	5	-4
เสมียน	21	12	9
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	28	24	4
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	12	10	2
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	5	4	1
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	35	22	13
รวม	118	91	27

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปวช. ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานมากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับปวช. เนื่องจากอัตราค่าจ้างงานหรือเงินเดือนที่ได้รับค่าจ้างน้อย อาจมองหาโอกาสที่อื่นแทน หรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

วุฒิการศึกษา	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ต่ำกว่า ม.3	16	11	5
ม.3	17	12	5
ม.6	24	18	6
ปวช.	22	11	11
ปวส. / อนุปริญญา	2	8	-6
ปริญญาตรี	35	30	5
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1	1
รวม	118	91	27

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานในแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีทักษะทั้งในระดับพื้นฐาน และระดับฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะให้ตรงความต้องการของ ผู้ประกอบการ (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ระดับฝีมือ	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
แรงงานไร้ฝีมือ	12	14	-2
แรงงานกึ่งฝีมือ	50	34	16
แรงงานฝีมือ	43	27	16
ผู้เชี่ยวชาญ	13	16	-3
รวม	118	91	27

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงาน ที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี อาจเป็นเพราะช่วงอายุเหล่านี้เป็นอายุของผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกจากงาน มากกว่าการเข้างาน แรงงานช่วงอายุนี้อย่างคงอยู่ในตลาดแรงงานแต่อยู่ในรูปแบบแรงงานอิสระ ซึ่งมีสาเหตุ หลายประการที่ทำให้ให้ออกจากงาน เช่น ถ้ามองในแง่ของการเติบโตและการพัฒนา อาจจะต้องการความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีครอบครัว (ตารางที่ 26)

ตารางที่ 26 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย : คน

ช่วงอายุ	การเข้างานออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
15 - 29 ปี	79	38	41
30 - 44 ปี	29	43	-14
45 - 59 ปี	8	8	0
60 ปี ขึ้นไป	2	2	0
รวม	118	91	27

ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ของกรุงเทพมหานคร ปี 2567 – 2571

ข้อมูลประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานของกรุงเทพมหานครปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานประกอบการ

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวมของกรุงเทพมหานครมีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.30 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.43 รองลงมา ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.35 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.23 ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.45 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.25 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.15 ตามลำดับ (ตารางที่ 27)

ตารางที่ 27 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	23,357	23,464	23,526	23,566	23,603	0.30%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1,898	1,859	1,819	1,781	1,744	-2.13%
การผลิต	960,032	955,725	954,153	953,890	951,451	-0.23%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	22,168	22,528	22,871	23,214	23,574	1.55%
การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	27,333	28,022	28,706	29,397	30,117	2.43%
การก่อสร้าง	299,098	292,390	286,203	279,574	272,821	-2.25%
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	1,151,376	1,140,512	1,130,182	1,120,453	1,111,821	-0.88%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	400,139	405,502	410,482	415,253	420,099	1.23%
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	485,396	485,649	487,352	490,364	494,840	0.50%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	104,931	103,407	101,790	100,141	98,533	-1.58%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	220,801	220,809	220,895	221,108	221,556	0.08%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	61,910	61,656	61,446	61,158	60,816	-0.45%
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	157,244	157,232	157,079	156,766	156,454	-0.13%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	169,742	173,671	177,687	181,576	185,429	2.23%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	198,972	196,561	193,962	191,290	188,686	-1.33%

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
การศึกษา	156,695	153,097	149,369	145,581	141,855	-2.45%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	101,140	99,108	96,979	94,810	92,672	-2.15%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	45,937	46,888	47,931	49,096	50,419	2.35%
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	176,535	178,391	179,959	181,366	182,827	0.90%
รวม	4,764,704	4,746,471	4,732,391	4,720,384	4,709,317	-0.30%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://lds.mol.go.th/>)

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 – 2571 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.60 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.47 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.37 ตามลำดับ (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
ต่ำกว่า ม.3	1,191,031	1,188,096	1,186,717	1,186,077	1,185,583	-0.10%
ม.3	722,408	720,937	720,307	720,091	719,904	-0.10%
ม.6	631,203	628,601	626,580	624,863	623,372	-0.31%
ปวช.	256,486	255,556	254,847	254,236	253,662	-0.29%
ปวส./อนุปริญญา	280,569	279,322	278,294	277,369	276,527	-0.37%
ปริญญาตรี	1,384,950	1,377,772	1,371,257	1,365,088	1,359,273	-0.47%
สูงกว่าปริญญาตรี	298,056	296,187	294,389	292,659	290,997	-0.60%
รวม	4,764,703	4,746,471	4,732,391	4,720,383	4,709,318	-0.29%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://lds.mol.go.th/>)

ข้อมูลประมาณการความต้องการปี 2567 – 2571 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.35 รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.18 และผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.05 ในทางตรงกันข้ามตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.80 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.78 และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.53 ตามลำดับ (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน, ร้อยละ

ตำแหน่งงาน	ปี					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	428,914	426,331	424,137	422,060	420,061	-0.53%
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	547,528	543,103	538,691	534,296	529,957	-0.80%
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	484,860	482,652	480,707	478,839	476,959	-0.43%
เสมียน	405,962	404,618	403,491	402,452	401,433	-0.30%
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	1,279,488	1,275,215	1,272,340	1,270,735	1,270,901	-0.15%
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	35,857	35,965	36,028	36,060	36,089	0.18%
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	573,601	568,685	564,795	561,120	556,880	-0.78%
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	564,818	566,345	568,432	570,768	572,622	0.35%
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	443,620	443,557	443,770	444,053	444,416	0.05%
รวม	4,764,702	4,746,471	4,732,391	4,720,383	4,709,318	-0.30%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://lds.mol.go.th/>)

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2567 – 2571 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.50 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.43 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย : คน, ร้อยละ

ขนาดของสถานประกอบการ	ปี					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
น้อยกว่า 10 คน	712,859	708,601	705,137	701,939	698,847	-0.50%
10 – 19 คน	466,455	464,567	463,185	462,007	460,927	-0.30%
20 - 49 คน	551,549	549,698	548,376	547,252	546,057	-0.23%
50 – 99 คน	363,056	361,260	359,839	358,517	357,110	-0.43%
100 – 199 คน	369,647	368,108	367,076	366,233	365,182	-0.30%
200 คนขึ้นไป	498,174	496,276	494,990	493,970	492,808	-0.28%
ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง	1,802,964	1,797,961	1,793,789	1,790,465	1,788,387	-0.20%
รวม	4,764,704	4,746,471	4,732,392	4,720,383	4,709,318	-0.30%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://lds.mol.go.th/>)

4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2564 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา จำนวน 55,278 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 55,076 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 47,650 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่ากับร้อยละ 119.9 และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา เหลือเพียงร้อยละ 1.9 แต่อัตราผู้ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.8 และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.8 ในอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 36.9 ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 20.2 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 31)

ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราผู้ศึกษาต่อ	อัตราผู้มีงานทำ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	55,076	93.1	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	47,650	2.6	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/สาขาวิชา	5,649	119.9	36.9
- คหกรรม	214	-	-
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	58	-	-
- พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	2,517	-	-
- ศิลปกรรม	1,293	-	-
- อุตสาหกรรม	1,192	-	-
- อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	375	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา/สาขาวิชา	55,278	1.9	1.4
- คหกรรม	121	-	-
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	35	-	-
- พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	1,299	-	-
- ศิลปกรรม	88	-	-
- อุตสาหกรรม	992	-	-
- อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	145	-	-
ปริญญาตรี/สาขาวิชา	41,141	11.8	20.2
- Education	896	-	-
- Arts and humanities	7,213	-	-
- Social sciences, journalism and information	3,348	-	-
- Business, administration and law	13,095	-	-
- Natural sciences, mathematics and statistics	1,463	-	-
- Information and Communication	2,357	-	-
- Engineering, manufacturing and construction	6,261	-	-
- Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	731	-	-

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราผู้ศึกษาต่อ	อัตราผู้มีงานทำ
- Health and welfare	2,950	-	-
- Services	2,827	-	-
ปริญญาโท/สาขาวิชา	6,600	10.8	18.5
- Education	221	-	-
- Arts and humanities	351	-	-
- Social sciences, journalism and information	546	-	-
- Business, administration and law	3,836	-	-
- Natural sciences, mathematics and statistics	230	-	-
- Information and Communication	364	-	-
- Engineering, manufacturing and construction	637	-	-
- Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	97	-	-
- Health and welfare	247	-	-
- Services	71	-	-
ปริญญาเอก/สาขาวิชา	799	-	15.5
- Education	68	-	-
- Arts and humanities	61	-	-
- Social sciences, journalism and information	37	-	-
- Business, administration and law	337	-	-
- Natural sciences, mathematics and statistics	70	-	-
- Information and Communication	23	-	-
- Engineering, manufacturing and construction	100	-	-
- Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	15	-	-
- Health and welfare	77	-	-
- Services	11	-	-

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา

- หมายเหตุ:** 1. ร้อยละของนักเรียนที่เรียนต่อบางระดับการศึกษา เกิน 100% เนื่องจากเป็นการคำนวณอัตราผู้ศึกษาต่ออย่างหายาบบ
ซึ่งมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากกว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
2. ร้อยละของนักเรียนที่เรียนต่อบางระดับการศึกษาน้อยมาก เนื่องจากอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัด

ประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2567 – 2571

ข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนเข้าสู่ตลาดใหม่ของกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.48 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดที่ร้อยละ 1.83 (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	113	112	110	109	107	-1.35%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	28	28	27	27	26	-1.83%
การผลิต	12,559	12,385	12,212	12,026	11,828	-1.48%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	697	687	677	667	656	-1.50%
การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียของเสีย และสิ่งปฏิกูล	626	617	609	599	590	-1.45%
การก่อสร้าง	3,286	3,241	3,195	3,147	3,095	-1.50%
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	21,098	20,806	20,515	20,202	19,869	-1.48%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	9,212	9,084	8,957	8,820	8,675	-1.48%
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	7,853	7,745	7,636	7,520	7,396	-1.48%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	6,564	6,474	6,383	6,286	6,182	-1.50%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	11,198	11,043	10,889	10,723	10,546	-1.50%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	3,079	3,037	2,994	2,948	2,900	-1.48%
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9,583	9,450	9,318	9,176	9,025	-1.48%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	3,132	3,089	3,045	2,999	2,950	-1.48%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	7,547	7,442	7,338	7,226	7,107	-1.48%
การศึกษา	5,497	5,421	5,345	5,263	5,177	-1.48%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	3,050	3,008	2,966	2,921	2,873	-1.48%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	636	627	618	609	599	-1.48%
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	1,898	1,871	1,845	1,817	1,787	-1.50%
กิจกรรมการทำงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนก กิจกรรมได้อย่างชัดเจน	496	490	483	475	467	-1.50%
รวม	108,152	106,657	105,162	103,560	101,855	-1.48%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://lds.mol.go.th/>)

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครปี 2567 – 2571 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา วุฒิกศึษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษามีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดโดยเฉลี่ย ร้อยละ 1.53 (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2567 – 2571 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2567	2568	2569	2570	2571	
ต่ำกว่าประถมศึกษา	1,308	1,289	1,271	1,252	1,231	-1.53%
ประถมศึกษา	1,142	1,126	1,110	1,093	1,075	-1.48%
ม.3	11,200	11,045	10,891	10,724	10,548	-1.48%
ม.6	3,498	3,450	3,402	3,350	3,295	-1.48%
ปวช.	2,833	2,794	2,755	2,713	2,668	-1.50%
ปริญญาตรี	88,172	86,951	85,734	84,427	83,037	-1.48%
รวม	108,153	106,655	105,163	103,559	101,854	-1.48%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://ldls.mol.go.th/>)

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรวมถึงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และการบริหารจัดการข้อมูลที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลได้ ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานมากที่สุด

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ต่อไปจึงจำเป็นต้องมีฐานคิดและฐานปฏิบัติที่ให้ความสำคัญและมุ่งสู่ “Demand Driven” หรือความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศเป็นหัวใจสำคัญผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปี 2566 ของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานคือหลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นที่สามารถสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ภายในหนึ่งปี ยิ่งไปกว่านั้นระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายยังสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงาน เข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทั้ง ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ามีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 579 ตัวอย่าง ประกอบด้วย 16 ประเภทอุตสาหกรรม สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour)

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในสถานประกอบการของตลาดแรงงานกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 579 ตัวอย่างในเบื้องต้น พบว่า ประมาณร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 40.0 กิจกรรมการบริหารและสนับสนุน ร้อยละ 31.8 และกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ร้อยละ 31.6 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการร้อยละ 24.7 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ร้อยละ 54.2 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 48.0 และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 41.9 ตามลำดับ

2. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน 579 แห่ง พบว่า ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 1,189 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 1,177 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 12 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ตามลำดับ

3. ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการมีความสามารถในการหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 54.8 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 45.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 88.9 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 88.3 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 71.2 ตามลำดับ

4. อุตสาหกรรมกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน มีความต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มากที่สุด โดยต้องการแรงงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3

5. สถานประกอบการต้องการแรงงาน ระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด รองลงมา ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ

6. ทักษะที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ (2) ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง และ (3) ทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 416 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 3,969 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,875 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 94 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 118 คน และมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 91 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคนิค และ (3) การผลิต ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคนิค และ (3) การผลิตและกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

2. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า และเสมียน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ

ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานทั่วไป แม่บ้าน กรรมกร เป็นต้น มีแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด

3. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปวช. ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานมากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับปวช. เนื่องจากอัตราค่าจ้างงานหรือเงินเดือนที่ได้รับค่าจ้างน้อย อาจมองหาโอกาสที่อื่นแทน หรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานเข้าใหม่มากกว่าออกจากงาน ในแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีทักษะทั้งในระดับพื้นฐาน และระดับฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ

5. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกงาน แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกจากงานมากกว่าการเข้างาน แรงงานช่วงอายุนี้อยู่คงอยู่ในตลาดแรงงาน แต่อยู่ในรูปแบบแรงงานอิสระ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้ออกจากงาน เช่น ถ้ามองในแง่ของการเติบโตและการพัฒนา อาจจะต้องการความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มิครอบครัว

สถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานปี พ.ศ. 2567 – 2571

1. การประมาณความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.30 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล (2) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ และ (3) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ในทางตรงกันข้าม อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การก่อสร้าง และ (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

2. การประมาณการความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงในทุกวุฒิการศึกษา โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) วุฒิสองปริญญาตรี (2) วุฒิปริญญาตรี และ (3) วุฒิปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ

3. การประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง และ (3) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ตามลำดับ

4. ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงทุกขนาดสถานประกอบการ โดยขนาดของสถานประกอบการที่มีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่

- (1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน
- (2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน และ
- (3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน

สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply for Labour) ของตลาดแรงงานปี พ.ศ. 2567 – 2571

1. การประมาณอุปทานแรงงานเข้าใหม่ พบว่า ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.48 ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

2. การประมาณอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษามีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดโดยเฉลี่ยร้อยละ 1.53

5.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้อมูลอุปทานแรงงาน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) ไม่สะท้อนข้อเท็จจริงเรื่องการศึกษาต่อและการมีงานทำ เนื่องจากพบว่า ขาดความเป็นเอกภาพ มีการรวบรวมมาจากหลากหลายหน่วยงานที่ผลิตนักเรียน นักศึกษา (กำลังแรงงาน) ขาดการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อ และผู้มีงานทำ ทำให้ตัวเลขไม่สะท้อนความจริงในบางระดับการศึกษา เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษา จำนวน 47,650 คน อัตราการศึกษาต่อ ร้อยละ 2.6 แต่ไม่มีอัตราการมีงานทำ ทำให้จำนวนอุปทานแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหายไปจากตลาดแรงงาน จึงควรกำหนดหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงานที่เป็นเอกภาพและต่อเนื่อง จะทำให้ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานสะท้อนความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

2. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ จากกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงมีความต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำและทักษะไร้ฝีมือ ดังนั้น ผู้สำรวจควรประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการขนาดมากกว่า 50 คน รับทราบและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เชื่อมโยงกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) มากยิ่งขึ้น เช่น Facebook, YouTube, TikTok เว็บไซต์ ช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

3. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ทั้งอัตราการเติบโตความต้องการของแรงงานและผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง เนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น รูปแบบการทำงานกับยุคดิจิทัลที่ก้าวสู่การใช้เทคโนโลยีเพื่อมาทำงานมากขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ไม่เติบโต ส่งผลสถานประกอบการลดการจ้างงานลง สถานประกอบการอาจต้องทบทวนการลงทุนเพื่อเลือกใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นใช้คอมพิวเตอร์ ทดแทนแรงงานกึ่งทักษะ และใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) แทนแรงงานทักษะในการทดแทนแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง เพื่อเพิ่มผลิตภาพและการลดต้นทุนด้านแรงงานในระยะยาว

บรรณานุกรม

ณพล สุทธิโส. (2557). เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ประภัสสร คำสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี 4, 2 (ธ.ค. 2550-พ.ค. 2551), 13-26.

ไพรินทร์ ชลไพศาล.(ม.ป.ป.).เศรษฐศาสตร์สำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร. **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575)**. (กรุงเทพฯ : 2561), หน้า 11

กระทรวงแรงงาน. **โครงสร้างกำลังแรงงาน**. (ออนไลน์) จากกระทรวงแรงงาน เข้าถึงได้จาก: <https://bigdata.mol.go.th/bigdatauat/summary> สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2566

สถาบันพระปกเกล้า. **ประวัติและความเป็นมาของกรุงเทพมหานคร**. (ออนไลน์) จากสถาบันพระปกเกล้า เข้าถึงได้จาก: <http://wiki.kpi.ac.th> สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระบบอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://hdls.mol.go.th> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (2563), **โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงาน ในอนาคตและงานสีเขียว**

สำนักงานสถิติแห่งชาติ **สำรวจภาวะการทำงานของประชากรกรุงเทพมหานคร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2566**. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร.aspx> สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2566

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ **ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัดแบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2564 Gross Regional and Provincial Product Chain Volume Measures 2021 Edition.**, (กรุงเทพฯ : 2566), หน้า 19.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ **ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2564 (Gross Regional and Provincial Product Chain Volume Measures 2020 Edition)** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross regional](https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross%20regional) สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2566

สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย, **สถิติประชากรรายอายุแยกตามช่วงอายุ (ปี) แยกตามเพศ พื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูล ปี 2565**. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://www.bora.dopa.go.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://webportal.bangkok.go.th/sed/index> สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2565

Riley, Goeff. **Demand for Labour (Labour Markets)**. accessed 15 August 2022.

Retrieve from: <https://www.tutor2u.net/Economics/reference/labour-market-demand-for-labour>



ภาคผนวก



แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2566

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เป้าหมาย : สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน

คำชี้แจง : กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือท่านกรอกข้อมูลแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ข้อมูลของท่านจะไม่มีมีการเปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้เพื่อการอื่น และขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นขี้มติชี้้นำการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของภาครัฐให้ยิ่งก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ผิดทิศทาง หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลขติดต่อ 0 2232 1473

➤ แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2566 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และแบบสำรวจการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ

1. เลขทะเบียนพาณิชย์ (13 หลัก) 2. รหัสประกันสังคม (10 หลัก)
3. ชื่อสถานประกอบการ 4. สาขาของสถานประกอบการ (ถ้ามี)
5. ประเภทกิจการ รหัส TSIC (5 หลัก)
6. จำนวนพนักงานไทย.....คน จำนวนพนักงานต่างดาว.....คน 7. ขนาดสถานประกอบการ น้อยกว่า 10 คน 10 – 19 คน 20 – 49 คน
8. ที่อยู่สถานประกอบการ เลขที่ ซอย..... ถนน หมู่ที่..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์..... เบอร์โทรศัพท์..... เบอร์โทรศัพท์.....
9. รายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ชื่อ..... นามสกุล อีเมล..... เบอร์โทรศัพท์.....

ข.1 ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

1. ขณะนี้สถานประกอบการของท่านมีความต้องการแรงงาน หรือไม่
 ต้องการ (ตอบข้อ 2 และ 3 หัวข้อ ข.2 และ ข.3 ให้ครบ) ไม่ต้องการ (ตอบหัวข้อ ข.1 ข้อ 2 และ 3 ให้ครบถ้วนแล้วข้ามไปตอบส่วนที่ 2)
2. ขณะนี้สถานประกอบการของท่านได้มีการประกาศความต้องการจ้างแรงงาน หรือไม่ มี ไม่มี
3. ภายใน 1 ปีนี้ คาดว่าสถานประกอบการจะมีความต้องการจ้างแรงงาน หรือไม่ ต้องการ ไม่ต้องการ

4. ท่านมีความต้องการแรงงานตำแหน่งใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ต้องการ			จำนวนที่ต้องการ จำแนกสัญชาติ (คน)	คาดว่าจะภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุด ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ประสบการณ์ ทำงาน
		ชาย	หญิง	ไม่ระบุ								
1						<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	<input type="checkbox"/> 15-29 ปี <input type="checkbox"/> 30-44 ปี <input type="checkbox"/> 45-59 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/> ไม่จำกัด	<input type="checkbox"/> รง. ไร้ฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. กึ่งฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. ฝีมือ <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> สูงกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.6 <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.3 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ไม่มี ประสบการณ์ <input type="checkbox"/> 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3-9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	
2						<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	<input type="checkbox"/> 15-29 ปี <input type="checkbox"/> 30-44 ปี <input type="checkbox"/> 45-59 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/> ไม่จำกัด	<input type="checkbox"/> รง. ไร้ฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. กึ่งฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. ฝีมือ <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> สูงกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.6 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.3 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ไม่มี ประสบการณ์ <input type="checkbox"/> 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3-9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	
3						<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	<input type="checkbox"/> 15-29 ปี <input type="checkbox"/> 30-44 ปี <input type="checkbox"/> 45-59 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/> ไม่จำกัด	<input type="checkbox"/> รง. ไร้ฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. กึ่งฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. ฝีมือ <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> สูงกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.6 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.3 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ไม่มี ประสบการณ์ <input type="checkbox"/> 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3-9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	
4						<input type="checkbox"/> ได้ <input type="checkbox"/> ไม่ได้	<input type="checkbox"/> 15-29 ปี <input type="checkbox"/> 30-44 ปี <input type="checkbox"/> 45-59 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/> ไม่จำกัด	<input type="checkbox"/> รง. ไร้ฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. กึ่งฝีมือ <input type="checkbox"/> รง. ฝีมือ <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> สูงกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.6 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.3 <input type="checkbox"/> ม.3 <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ป.ตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่า ป.ตรี	<input type="checkbox"/> ไม่มี ประสบการณ์ <input type="checkbox"/> 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3-9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ต้องการ		จำนวนที่ต่อองการ จำแนกสัญชาติ (คน)	คาดว่าจะภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะสูงสุด (ระบุสูงสุด ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ประสบการณ์ ทำงาน
		ชาย	หญิง								
5					() ได้ () ไม่ได้	() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป () ไม่จำกัด	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ม.3 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี	() ไม่มี ประสบการณ์ () 1-2 ปี () 3 - 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป
6					() ได้ () ไม่ได้	() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป () ไม่จำกัด	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ม.3 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี	() ไม่มี ประสบการณ์ () 1-2 ปี () 3 - 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป
7					() ได้ () ไม่ได้	() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป () ไม่จำกัด	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ม.3 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี	() ไม่มี ประสบการณ์ () 1-2 ปี () 3 - 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป
8					() ได้ () ไม่ได้	() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป () ไม่จำกัด	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ต่ำกว่า ม.3 () ม.6 () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี	() ม.3 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี	() ไม่มี ประสบการณ์ () 1-2 ปี () 3 - 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป

รูปแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ (ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1 ก)

ข.1 การเข้างานของลูกจ้างใหม่

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างเข้าใหม่หรือไม่ มี (ตอบหัวข้อ ข.2 ข.3 และ ค.1) ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ ค.1)

2. ลูกจ้างที่เข้าใหม่มีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่เข้ามาใหม่		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		จำนวนที่เข้ามาใหม่ (คน)	จำนวนที่เข้ามาใหม่ (คน)						
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างต่าง				
1						() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
2				() ต่ำกว่า ม.3 () ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
3				() ต่ำกว่า ม.3 () ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่

ข.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่เข้าใหม่

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่เข้าใหม่

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่เข้ามาใหม่		จำนวนที่เข้ามาใหม่		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		ชาย	หญิง	ใหม่	เก่า						
4				ใหม่	เก่า	()ต่ำกว่า ม.3 ()ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี ()สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
5						()ต่ำกว่า ม.3 ()ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี ()สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
6						()ต่ำกว่า ม.3 ()ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี ()สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
7						()ต่ำกว่า ม.3 ()ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี ()สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		

ค.1 การออกจากงานของลูกจ้าง

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างออกจากงานหรือไม่ (เก็ชยณ ลาออก และให้ออก)

มี (ตอบหัวข้อ ค.2 และ ค.3) ไม่มี (จบแบบสำรวจ)

2. ลูกจ้างที่ออกจากงานมีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจากงาน		ค.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่ออกจากงาน								
		ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ออกจากงาน		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน	
จำนวนที่ออกจากงาน (คน)	จำนวนที่ออกจากงาน (คน)		จำแนกสัญชาติ							
ลำดับ	จำนวนที่ออกจากงาน (คน)	ชาย	หญิง	ไทย	ต่างด้าว	วุฒิมัธยมศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
1						() ต่ำกว่า ม.3 () ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	
2						() ต่ำกว่า ม.3 () ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	
3						() ต่ำกว่า ม.3 () ม.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า ป.ตรี		() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ	

ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจากราชการ

ค.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่ออกจากราชการ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ออกจากราชการ		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		จำนวนที่ออกจากราชการ จำแนกเพศ (คน)	จำนวนที่ออกจากราชการ จำแนกสัญชาติ (คน)						
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างด้าว				
4						() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
5						() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
6						() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		
7						() 15-29 ปี () 30-44 ปี () 45-59 ปี () 60 ปีขึ้นไป	() รง. ไร้ฝีมือ () รง. กึ่งฝีมือ () รง. ฝีมือ () ผู้เชี่ยวชาญ		

คำอธิบายการตอบแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2566

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ

- ข้อคำถามที่ 1 – 8 เป็นข้อคำถามเพื่อให้ทราบข้อมูลสถานประกอบการ
- ข้อคำถามที่ 5 รหัส TSIC จำนวน 5 หลัก สถานประกอบการอาจไม่ทราบให้ตรงกับข้อมูลสถานประกอบการที่ใช้ในการสำรวจ

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ ในแต่ละตำแหน่งงานตามประเภทกับจำแนกตามสาขาวิชาต้องมีจำนวนเท่ากัน

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

- ข้อมูลช่วงอายุ ทักษะฝีมือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ให้เลือกตอบเพียงตัวเดียว
- ทักษะฝีมือ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1) แรงงานไร้ฝีมือ คือ แรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น
- 2) แรงงานกึ่งฝีมือ คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน
- 3) แรงงานฝีมือ คือ แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้
- 4) ผู้เชี่ยวชาญ คือ แรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาาน สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้

- วุฒิกศศึกษา ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป ให้ระบุสาขาวิชา

- ทักษะหลัก หมายถึง ทักษะแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ (ระบุได้สูงสุด 3 ทักษะ)

โดยทักษะแบ่งออกเป็น 2 หมวดใหญ่ คือ 1) ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) ตัวอย่างเช่น

- H1 การใช้ภาษาต่างประเทศ
- H2 คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ คณิตศาสตร์
- H3 คณิตศาสตร์คำนวณและวิเคราะห์สถิติ
- H4 การสื่อสารและเจรจาต่อรอง
- H5 การบริหารจัดการ
- H6 การเรียนรู้และนวัตกรรม
- H7 การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
- H8 ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ
- H9 ขัปรยยนต์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้
- H10 มีประสบการณ์

2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัตินิเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม (Soft Skill) ตัวอย่างเช่น

- S1 ความซื่อสัตย์สุจริต
- S2 ความอดทน
- S3 ความขยันหมั่นเพียร
- S4 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- S5 ความมีระเบียบวินัย ละเอียด รอบคอบ
- S6 ความใฝ่เรียนรู้
- S7 ความตรงต่อเวลา
- S8 การมีจิตสาธารณะ
- S9 การทำงานเป็นทีม
- S10 สุขภาพแข็งแรง
- S11 ความเป็นผู้นำ
- S12 ความละเอียดรอบคอบ
- S13 ว่าง/ไม่มี

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกจางานของแรงงานในสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ ใช้ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1 ก

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่ ในแต่ละตำแหน่งงานจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่รวมของจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่จากแม่ทัพกับเจ้าแม่ตามสัญญาที่ต้องง่ากัน

ข.3 คุณสมบัติของแรงงานที่เข้าใหม่ ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก หมายถึง ทักษะที่แรงงานที่มีอยู่จริง

ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจางาน ในแต่ละตำแหน่งงานผลรวมของจำนวนลูกจ้างที่ออกจางานจากแม่ทัพกับเจ้าแม่ตามสัญญาที่ต้องง่ากัน

ค.3 คุณสมบัติของแรงงานที่ออกจางาน ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก หมายถึง ทักษะที่แรงงานที่มีอยู่จริง

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ | ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน |
| 2. นางสุจิตรา พลฤทธิ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา |
| 3. นางสุพัตรา ฉวีสุข | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| 4. นางสาวจันทิมา ปุ่มพิมาย | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 5. นางสาวหัสยา มุลจิโน | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 6. ว่าที่ร้อยตรีวัฒน์ พันธุ์ ฤทธิเต็ม | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| 7. นายศุภวัชร วรโรณภาค | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 8. นางสาวกานต์ณมณฑ์ รัตนมิลินธนายุท | ผู้ช่วยนักวิชาการ |
| 9. นางสาวอิสริย์ โทศลวิริยะกิจ | นักศึกษาฝึกงาน |



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร 10400

โทร. 0 2232 1380 E-mail : labourecon.nss@mol.mail.go.th

