

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล อุปสงค์และอุปทานแรงงาน

ระดับประเทศ ปี 2568



คำนำ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568 ฉบับนี้ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน และประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจได้รับทราบสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไปได้ หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด โปรดแจ้งให้กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กรกฎาคม 2568



บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ การประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ระดับประเทศ ปี 2568 ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงานและประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคต

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ (1) สำรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน โดยกำหนดจำนวนสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 10,941 แห่ง ดำเนินการสำรวจข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัดและกองเศรษฐกิจการแรงงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) สำรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป โดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) กับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการ (แบบ คร.11) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว็บไซต์ของสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สำนักงานแรงงานจังหวัด และหอการค้าจังหวัด จำนวน 217 แห่ง รวมจำนวนสถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจ 11,558 แห่ง ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร ด้วยการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจาก 20 ประเภทอุตสาหกรรม ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สรุปผลได้ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน

จำนวนประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 59,200,462 คน เป็นเพศชาย จำนวน 28,199,960 คน และเพศหญิง จำนวน 31,000,502 คน มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40,356,575 คน และมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 18,843,887 คน

จำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 39,806,358 คน เป็นเพศชาย จำนวน 21,419,240 คน และเพศหญิง จำนวน 18,387,118 คน อย่างไรก็ตามยังมีผู้ว่างงาน จำนวน 402,212 คน และผู้รอฤดูกาล จำนวน 148,005 คน

2. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงาน

2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ในสถานประกอบการของตลาดแรงงาน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 11,558 ตัวอย่าง พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงาน ปัจจุบัน ร้อยละ 19.5 (จำนวน 2,256 แห่ง) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 35.5 (จำนวน 801 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.0 (จำนวน 407 แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ 10.5 (จำนวน 236 แห่ง) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 27.0 (จำนวน 3,120 แห่ง) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 34.1 (จำนวน 1,065 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.1 (จำนวน 565 แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ 10.4 (จำนวน 323 แห่ง) ตามลำดับ



สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น จำนวน 7,768 คน โดยแบ่งเป็นต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 7,128 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 640 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต จำนวน 2,322 คน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 2,304 คน (3) การก่อสร้าง จำนวน 803 คน (4) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 608 คน และ (5) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน จำนวน 272 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน จำนวน 1,077 คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป จำนวน 819 คน และการผลิต ที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน จำนวน 642 คน ตามลำดับ

ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labour Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 70.3 (จำนวน 5,458 คน) และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 29.7 (จำนวน 2,310 คน) โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ร้อยละ 100.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 4 คน) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 70.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 140 คน) และ กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ร้อยละ 56.5 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 70 คน) ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 1,011 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 827 คน และตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 570 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 787 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษากว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 654 คน และแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 596 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่อายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 1,221 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 1,144 คน และต้องการแรงงานอายุ 30 - 44 ปี ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 640 คน ตามลำดับ



ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 1,295 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 733 คน และต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 693 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 875 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 825 คน และตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 507 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการต้องการ การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ดังนี้

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 591 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า จำนวน 470 คน และความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 438 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความอดทน ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 513 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 427 คน และทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 331 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 385 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 313 คน และทักษะความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 303 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่สถานประกอบการต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 1,648 คน รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีประสบการณ์ 1 - 2 ปี จำนวน 1,029 คน และต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 973 คน ตามลำดับ

2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 11,150 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 138,031 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไทย จำนวน 128,832 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 9,199 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 2,824 คน และมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 2,932 คน



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ 3 ลำดับ ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการเข้างาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้นำสินค้า และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน รองลงมา พนักงานบริการและผู้นำสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิต กรรมกร คนยกของ เป็นต้น มีแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด เนื่องจากการสำรวจเป็นกิจการขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีทักษะ สถานประกอบการอาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่ (Turnover)

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ยังคงเป็น วุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 6 สะท้อนให้เห็นถึงระดับเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการของไทยยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยไทยเป็นเพียงผู้รับเทคโนโลยีมาใช้งานและไม่ได้เป็นผู้พัฒนาเอง จึงทำให้กลุ่มแรงงานที่ต้องการนั้นเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์และใช้วัตรกรรมเพียงเท่านั้น

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ พบว่าจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และการออกจากงานของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการทำงานตามคำแนะนำหรือรูปแบบที่จัดไว้ เนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3 D (difficult, dirty and dangerous) ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ซึ่งอาจนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว หรือใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีทดแทนการใช้แรงงาน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี เนื่องจากเป็นช่วงวัยแรงงานตอนต้นที่เปลี่ยนงานบ่อย ขาดความอดทน ไม่สามารถเข้ากับกฎระเบียบของหน่วยงานได้ ต้องการหา



ประสบการณ์ใหม่ๆ หรือเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสม มีทัศนคติที่เปลี่ยนไปต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (work-life Balance) ประกอบกับยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีการเข้าออกงานมากกว่าช่วงอายุอื่น

2.3 ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานปี 2569 - 2573 พบว่า **ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.3 ต่อปี หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม** พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.8 รองลงมา ได้แก่ การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองภาษาปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.1 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 และวุฒิปวช.กับวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.3 สะท้อนถึงลักษณะการจ้างงานในสถานการณ์ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะ มากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมีเพียงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.1 ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.4 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บริหารกฎหมาย อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.8 และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.3 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 ขึ้นไป และผู้ประกอบการธุรกิจของตัวเอง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

3. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 465,553 คน รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 305,487 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 279,612 คน



ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 98.2 รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 95.1 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 56.5 ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 39.0 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.7 และปริญญาโท ร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ปี 2569 – 2573 มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.6 ในทุกประเภทอุตสาหกรรมและทุกวุฒิการศึกษา เนื่องมาจากแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดน้อยลง โดยอัตราการเกิดใหม่ลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรมมากขึ้นทั้งในภาคการผลิต งานบริการและงานต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและปริมาณการจ้างงานจะลดลง เพราะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี

4. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. ข้อค้นพบ คือ ภาพรวมของตลาดแรงงานในปัจจุบันต้องการแรงงานระดับปฏิบัติการและแรงงานกึ่งทักษะมากกว่าแรงงานระดับฝีมือ เนื่องจากความต้องการของสถานประกอบการต้องการแรงงานเข้มข้นไม่จำเป็นต้องมีระดับการศึกษาที่สูง และต้องการแรงงานสายอาชีพ หรือระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) ซึ่งในปัจจุบันวัยแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงเกิดความไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา (Over education) ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ภาคสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาครัฐในส่วนของการพัฒนาทักษะที่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน อาทิ ภาคเอกชนสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการพิจารณารับนักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานต่อเมื่อเรียนจบ และเข้าไปเปิดรับสมัครงานในสถานศึกษา เป็นต้น

2. คนรุ่นใหม่มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตชอบทำงานอิสระทำธุรกิจผ่านออนไลน์ และไม่นิยมเข้าสู่แรงงานในระบบ ทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งอยู่นอกระบบแรงงาน ขาดการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทั่งต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโครงสร้างสังคม ดังนั้นควรมีการปรับโครงสร้างกฎหมายและระบบแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานยุคดิจิทัล สร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบและสวัสดิการภาครัฐอย่างสมัครใจ (ประกันสังคม ม.40, กอช.) โดยส่งเสริมความรู้เรื่องการออมและมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและความมั่นคงทางสังคม

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนา จากข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจความต้องการแรงงานที่สามารถรวบรวมมาได้มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับสถานประกอบการในประเทศไทย ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานประกอบการไม่พร้อมให้ข้อมูล ด้านอุปทานไม่สะท้อนความเป็นจริงด้านการผลิตแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน มีข้อจำกัดด้านการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากข้อจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีในการสำรวจความต้องการแรงงานฯ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสำรวจฯ ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ที่มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากร ส่งผลต่อศักยภาพในการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทำให้ไม่สามารถสะท้อนความต้องการแรงงานภาพรวมของประเทศได้อย่างแท้จริง ดังนั้น



เห็นควรแสวงหาแหล่งข้อมูลและแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยใช้แนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอเพื่อการเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรายงาน Guidance Note on Anticipating and matching skills and jobs ปี 2015 ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1) การคาดการณ์ความต้องการเชิงปริมาณแยกตามภาคส่วนอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยอิงตามแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่เรียกว่าการคาดการณ์

2) วิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โต้ะกลม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคาดการณ์อนาคต และการวางแผนด้วยสถานการณ์

3) การสำรวจสถานประกอบการในประเด็นที่ต้องการศึกษา

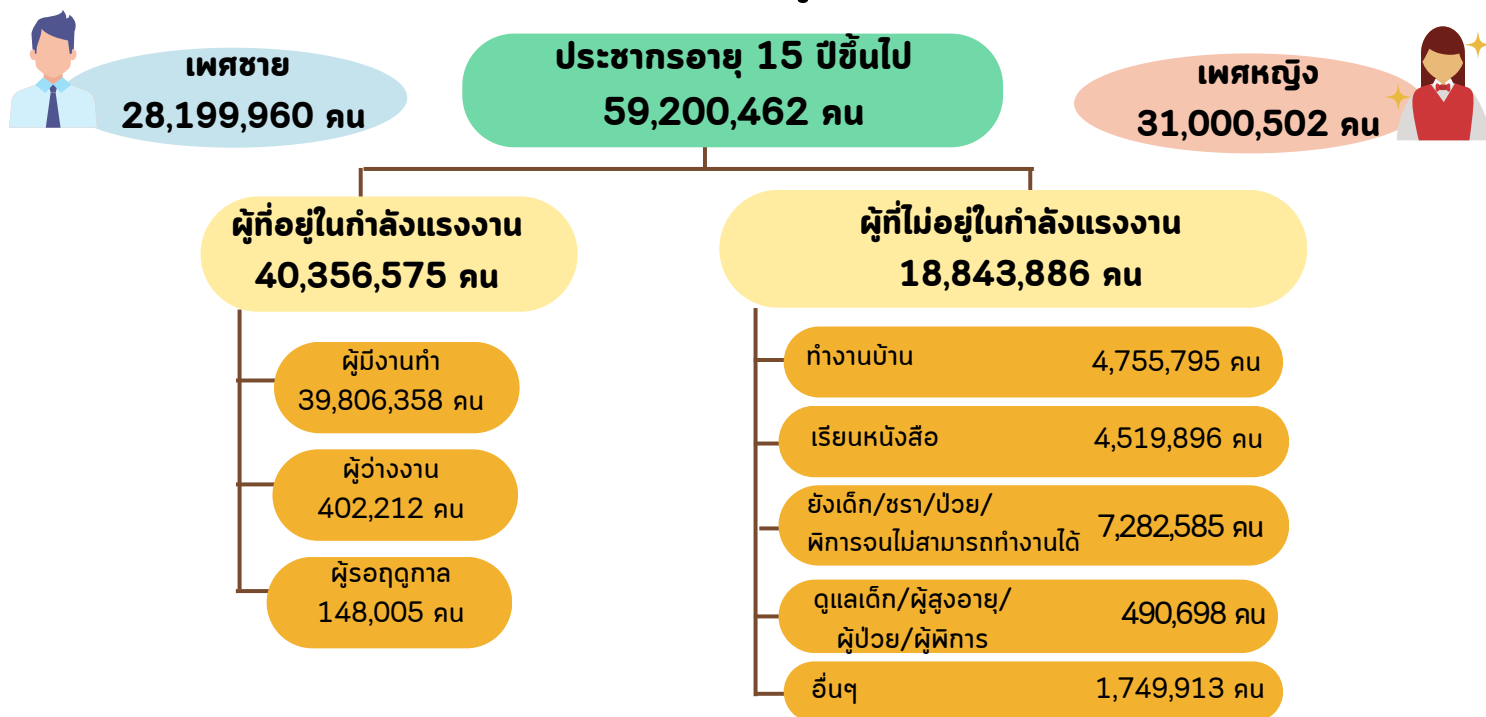
4) การศึกษาตามรอยของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน/การฝึกอบรม และการสำรวจการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ซึ่งแต่ละแนวทางล้วนมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป โดยอาจจะผสมผสานการเก็บข้อมูลทั้ง 4 แนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำที่สุด และข้อเสนอแนะอีกประการ คือ การลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลดิจิทัลและเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น ข้อมูลตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่และความถี่สูง (Big data) และการดึงข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บออนไลน์ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่างและข้อมูลผู้สมัครงานที่มีบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ (Web scarping)



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568

โครงสร้างประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน



ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ระดับประเทศ จำนวน 11,558 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม พบว่า **ร้อยละ 19.5** มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่กำลังสำรวจ และ **ร้อยละ 27.0** ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี

การจ้างงาน



ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงสุด 5 อันดับแรก

- 1 การก่อสร้าง 50,682 คน
- 2 การผลิต 33,583 คน
- 3 การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ 30,478 คน
- 4 การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ 9,842 คน
- 5 กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร 9,323 คน

ความต้องการแรงงาน



ประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูงสุด 5 อันดับแรก

- 1 การผลิต 2,322 คน
- 2 การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ 2,304 คน
- 3 การก่อสร้าง 803 คน
- 4 กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร 608 คน
- 5 กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน 272 คน

ความต้องการแรงงาน

ตำแหน่งงานและอุตสาหกรรมและที่ต้องการสูงสุด

3 ลำดับแรก

1

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน

การผลิต 1,011 คน

2

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า

การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ 827 คน

3

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

การผลิต 570 คน

อุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษาที่ต้องการสูงสุด

3 ลำดับแรก

1

การผลิต

มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 787 คน

2

การผลิต

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 654 คน

3

การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 596 คน

ตำแหน่งงานและช่วงอายุที่ต้องการสูงสุด

3 ลำดับแรก

1

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน

อายุ 15 - 29 ปี 1,221 คน

2

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า

อายุ 15 - 29 ปี 1,144 คน

3

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

อายุ 30 - 44 ปี 640 คน

ตำแหน่งงานและระดับทักษะฝีมือที่ต้องการสูงสุด

3 ลำดับแรก

1

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน

แรงงานไร้ฝีมือ 1,295 คน

2

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

แรงงานไร้ฝีมือ 733 คน

3

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า

แรงงานไร้ฝีมือ 693 คน

ตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษาที่ต้องการสูงสุด

3 ลำดับแรก

1

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน

มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 875 คน

2

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 825 คน

3

พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า

มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 507 คน

ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานที่ต้องการสูงสุด

3 ลำดับแรก

1

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน

ไม่มีประสบการณ์ 1,648 คน

2

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

มีประสบการณ์ 1 - 2 ปี 1,029 คน

3

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า

ไม่มีประสบการณ์ 973 คน

ทักษะที่ต้องการลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)

1

ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 591 คน

2

การสื่อสารและเจรจาต่อรอง

พนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า 470 คน

3

ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 438 คน

ทักษะที่ต้องการลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)

1

ความอดทน

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 513 คน

2

ความขยันหมั่นเพียร

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 427 คน

3

ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 331 คน

ทักษะที่ต้องการลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)

1

ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 385 คน

2

ความขยันหมั่นเพียร

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 313 คน

3

ความรับผิดชอบต่อนักที่

ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 303 คน

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ ระดับประเทศ จำนวน 11,150 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 138,031 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย 128,832 คน และแรงงานต่างด้าว 9,199 คน มีจำนวนการเข้างานใหม่ 2,824 คน ในทางกลับกัน มีจำนวนการออกจากงาน 2,932 คน

การเข้างานใหม่

จำนวนแรงงานที่เข้าใหม่สูงสุด
3 ลำดับแรก

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

1



การขายส่ง และการขายปลีก
การซ่อมยานยนต์ และ
รถจักรยานยนต์

2



การผลิต

3



กิจกรรมโรงแรมและบริการ
ด้านอาหาร

จำแนกตามตำแหน่งงาน

1



ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน

2



พนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า

3



ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน
และเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการประกอบ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

1



มัธยมศึกษาปีที่ 3

2



ต่ำกว่า
มัธยมศึกษาปีที่ 3

3



มัธยมศึกษาปีที่ 6

การออกจากงาน

จำนวนแรงงานที่ออกจากงานสูงสุด
3 ลำดับแรก

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

1



การขายส่ง และการขายปลีก
การซ่อมยานยนต์ และ
รถจักรยานยนต์

2



การผลิต

3



ก่อสร้าง

จำแนกตามตำแหน่งงาน

1



ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน

2



พนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า

3



ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงาน
ที่เกี่ยวข้อง

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

1



มัธยมศึกษาปีที่ 3

2



ต่ำกว่า
มัธยมศึกษาปีที่ 3

3



มัธยมศึกษาปีที่ 6

ภาพรวม แนวโน้มความต้องการแรงงาน **ลดลง ร้อยละ 0.3**

แนวโน้มความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด
3 ลำดับแรก

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

1



ศิลปะ ความบันเทิง
และบันเทิงนาการ

2



การจัดการน้ำ การจัดการ
และการบำบัดน้ำเสีย

3



การบริหารและ
การสนับสนุน

จำแนกตามตำแหน่งงาน



ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในการเกษตร
ป่าไม้และประมง

แนวโน้มความต้องการแรงงานเฉลี่ย
ลดลง 3 ลำดับแรก

จำแนกตามตำแหน่งงาน

1



ผู้ประกอบวิชาชีพ
ด้านต่าง ๆ

2



ผู้จัดการ ข้าราชการ
ระดับอาวุโสและ
ผู้บัญชาตติภพหมาย

3



ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงาน
ที่เกี่ยวข้อง

จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

1



น้อยกว่า 10 คน
ลูกจ้าง 10 - 19 คน

2



ลูกจ้าง 20 - 49 คน

3



ลูกจ้าง 50 - 99 คน
ลูกจ้าง 100 - 199 คน
ลูกจ้าง 200 คน ขึ้นไป
ผู้ประกอบการของตนเอง

แนวโน้มความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลง
3 ลำดับแรก

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

1



การศึกษา

2



การก่อสร้าง

3



กิจกรรมด้านสุขภาพและ
งานสังคมสงเคราะห์

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

1



สูงกว่าปริญญาตรี

2



ปริญญาตรี

3



ปวช. , ปวส.

ภาพรวม อุปทานแรงงานมีแนวโน้มลดลง ร้อยละ 1.6

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

มีแนวโน้มลดลง ร้อยละ 1.6

ทุกประเภท
อุตสาหกรรม



จำแนกตามวุฒิการศึกษา

มีแนวโน้มลดลง ร้อยละ 1.6

ทุกวุฒิการศึกษา



กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณ สำนักงานประกันสังคม ที่อนุเคราะห์รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคมสำหรับการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในพื้นที่ 76 จังหวัด

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

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

ขอขอบคุณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนผู้ศึกษาต่อ และจำนวนผู้มีงานทำ ปีการศึกษา 2566

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568 ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา

คณะผู้จัดทำ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
infographic	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	1
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน	4
2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน	5
2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ	9
2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการว่างงาน	9
2.5 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของ Keynes	11
2.6 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความคล่องตัวของแรงงาน	12
2.7 แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาการคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงานตามโครงการระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดย เนื้อแพร เล็กเพื่องฟู และคณะ (2562)	13
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	16
3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	16
3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน	18
4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน ระดับประเทศ	18
4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงาน	24
4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา	43
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	47
5.1 บทสรุป	47
5.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	54



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียนราษฎร ระดับประเทศ จำแนกตามเพศและช่วงอายุ	3
ตารางที่ 2 ผลิตภัณฑ์มวลรวมระดับประเทศ แบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)	19
ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน ปี 2567	20
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ	21
ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ	21
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม	22
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ	23
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	23
ตารางที่ 9 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	24
ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	25
ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ	26
ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการที่สามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	27
ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทอุตสาหกรรม	28
ตารางที่ 14 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา	29
ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ	30
ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน	30
ตารางที่ 17 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา	31
ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)	32
ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)	33
ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)	34
ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสิทธิภาพการทำงาน	36
ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	37
ตารางที่ 23 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	38
ตารางที่ 24 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	38
ตารางที่ 25 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน	39
ตารางที่ 26 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ	39



สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 27 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม	40
ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	41
ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน	41
ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของ สถานประกอบการ	42
ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	43
ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม	45
ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	46



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงาน	4
รูปภาพที่ 2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน	5
รูปภาพที่ 3 อุปทานแรงงาน	6
รูปภาพที่ 4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล	7
รูปภาพที่ 5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน	8
รูปภาพที่ 6 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2566 และอัตราการขยายตัว GDP	18



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรมและยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ใช้ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต

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

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขึ้น เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการใช้กำลังคนและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมเป็นสถิติความต้องการแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสามารถนำไปประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนด้วยข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมายความว่า 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และหมายความว่า 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากรางงานของแรงงานในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานระดับจังหวัด และระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้า - ออกงานของแรงงาน ในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการ อุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ในพื้นที่จังหวัด 76 จังหวัด ทั้งนี้ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการทางโทรศัพท์ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 11,558 แห่ง และได้ประสาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน ของสถานประกอบกิจการ (แบบ คร. 11) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและบันทึกผลในครั้งนี้ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 การศึกษาข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน ระดับประเทศ จะทำให้ภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน นโยบายสามารถทราบความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรมซึ่งจะนำไปสู่การวางนโยบายด้านการจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 ข้อมูลในด้านอุปสงค์จะสามารถทำให้หน่วยงานด้านนโยบายทราบถึงช่องว่างในการจ้างงาน และการจัดทำ นโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

1.4.3 ประชาชนทั่วไปทราบถึงความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถเลือกทำงานที่ตรงกับความสามารถ และความสนใจของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพและรายได้ของคนทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน

1.5.1 ความเป็นมาในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยมีนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 โดยคณะกรรมการพัฒนา แรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ใน กำลังแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม

2) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลัง แรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางที่กำหนดในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของ ผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม

3) ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือ และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง



4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ และด้วยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 เห็นชอบให้ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามคำสั่ง ที่ 1/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ (กพร.ปจ.) โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ศึกษา และรวบรวมข้อมูลด้านกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในภาพรวมของจังหวัด และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการฝึกอาชีพเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัด

2) ติดตามและดำเนินการตามแผนการพัฒนากำลังแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณในพื้นที่จังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่อยู่ในวัยศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสในการทำงานในพื้นที่จังหวัด

3) รวบรวมข้อมูลเพื่อสังเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ประจำปี เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด และคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของจังหวัด

4) ส่งเสริมสถานประกอบการและองค์กรในภาคเอกชนของจังหวัดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงานและการฝึกอาชีพของจังหวัด

5) ขอข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัด เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินงานได้ตามสมควร

1.5.2 จำนวนประชากร ตามทะเบียนราษฎร์

ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย พบว่า จำนวนประชากรระดับประเทศตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร์ ปี 2567 มีประชากรทั้งสิ้น 65,951,210 คน เพศชาย 32,145,252 คน (ร้อยละ 48.7) เพศหญิง 33,805,928 คน (ร้อยละ 51.3) โดยมีช่วงอายุ 0 - 14 ปี 9,986,699 คน (ร้อยละ 15.2) ช่วงอายุ 15 - 59 ปี 42,227,484 คน (ร้อยละ 64.0) และช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป 13,737,027 คน (ร้อยละ 20.8) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียนราษฎร์ ระดับประเทศ จำแนกตามเพศและช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	ร้อยละ	หญิง (คน)	ร้อยละ	รวม (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	32,145,252	48.7	33,805,928	51.3	65,951,210	100.0
วัยเด็ก (0-14 ปี)	5,134,620	7.8	4,852,079	7.4	9,986,699	15.2
วัยแรงงาน (15-59 ปี)	20,941,564	31.8	21,285,920	32.3	42,227,484	64.0
วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	6,069,098	9.2	7,667,929	11.6	13,737,027	20.8

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย ข้อมูล ปี 2567

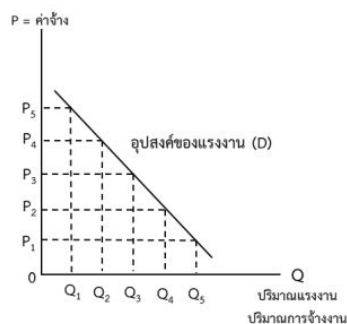


บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ โดยความสัมพันธ์ของปริมาณการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเป็นแบบแปรผกผันกัน หมายถึง เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ปริมาณการจ้างงานจะลดลง และปริมาณการจ้างงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างถูกลง 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) ในสัดส่วนที่เหมาะสมกัน ประการสุดท้าย คือ ผลจากแรงจูงใจในด้านราคา (Profit Maximizing Effect) ค่าจ้างที่ถูกลงทำให้มีต้นทุนที่ถูกลงในขณะที่ราคาสินค้าในตลาดยังคงเดิม ทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น ความต้องการผลิตมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการจ้างงานและเพิ่มทุนมากขึ้น



3) ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการตัดสินใจจ้างแรงงาน หากแรงงานเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีผลผลิตในการทำงานดี ถือว่าเป็นแรงงานที่มีผลผลิตภาพสูงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่าทุน ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก

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

5) ราคาของปัจจัยอื่นที่ใช้ประกอบหรือทดแทนแรงงาน เช่น เครื่องจักร เมื่อราคาเครื่องจักรมีทิศทางต่ำลง หรือหากอัตราค่าจ้างมีทิศทางสูงขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจจะใช้เครื่องจักรแทนที่แรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานหดตัวลง

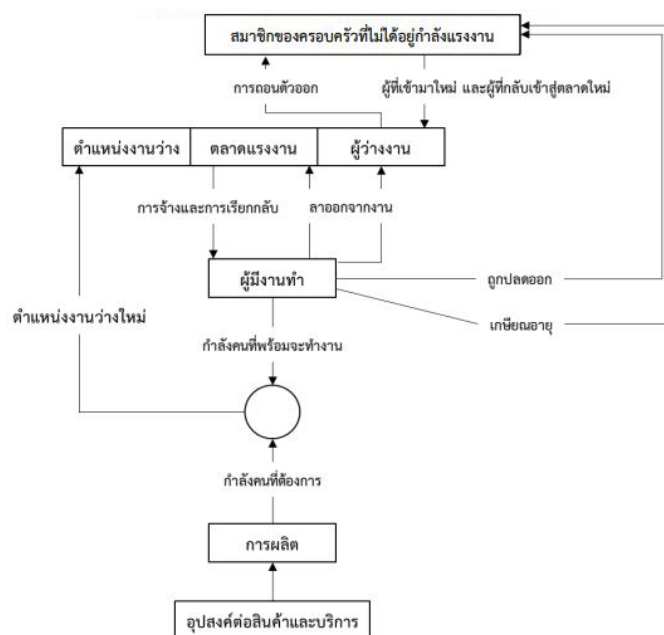
6) จำนวนผู้ประกอบการ หากในตลาดมีจำนวนธุรกิจหรือผู้ประกอบการมากขึ้นส่งผลให้มีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

7) วงจรธุรกิจ (Business Cycle) อุปสงค์ของแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวงจรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังเจริญก้าวหน้าหรือขยายตัว ความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมมีมาก อุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ในทางตรงกันข้าม เมื่อยามภาวะเศรษฐกิจซบเซา การสร้างงานและการจ้างงานมีน้อย อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดน้อยลงเช่นกัน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน

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

รูปภาพที่ 2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน



ที่มา : ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์.(2558)



ปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน

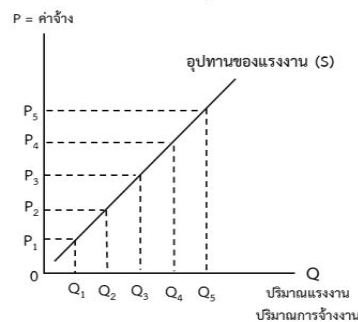
1) อรรถประโยชน์ (Utility Approach) โดยแรงงานพิจารณาการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากการเปรียบเทียบอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) ว่าจะจัดสรรเวลาบางส่วนเพื่อประกอบกิจกรรมในเชิงเศรษฐกิจหรือที่ผ่านตลาด (Market Activity) คือ การมีงานทำ มีรายได้ โดยอาจเป็นลูกจ้างหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน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

2) ฐานประชากร (Population Base) หากประชากรมีอัตราเพิ่มขึ้น ดังนั้นปริมาณของแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม หากอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำลงปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ยกเว้นในกรณีที่อัตราการเพิ่มของประชากรอาจจะไม่เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน

3) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ตัดสินใจเข้าร่วมในตลาดแรงงาน แม้ในกรณีที่อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรคงที่แต่กำลังแรงงานอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ จากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การที่เด็กเข้าโรงเรียนหรือระบบการศึกษามากขึ้น ทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลง หรือการที่นายจ้างหรือรัฐบาลกำหนดอายุเกษียณให้เร็วขึ้นหรือช้าลง ดังนั้น อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกำลังแรงงาน

4) อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานก็คืออัตราค่าจ้างที่เสนอในเศรษฐกิจและ/หรืออุตสาหกรรม โดยปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง คือ ความสามารถของอุตสาหกรรมที่จะจ่าย (อุปสงค์) และปริมาณของแรงงาน (อุปทาน) หรือทักษะเฉพาะประเภท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนการผลิตและการทำธุรกิจ อำนาจต่อรอง และกฎระเบียบของรัฐบาล ซึ่งในทางทฤษฎีนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เต็มใจที่จะทำงานเพิ่มขึ้นตาม และในทางกลับกันจำนวนคนเต็มใจที่จะทำงานน้อยลงเมื่อค่าจ้างถูกลง ดังนั้นจำนวนแรงงานแปรผันตามอัตราค่าจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความชันของเส้นอุปทานเป็นบวกคือเส้นจะลาดเอียงจากล่างขึ้นบน (รูปภาพที่ 3) อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Complete Competitive) การกำหนดปริมาณและค่าจ้างแรงงานจะเป็นไปตามกลไกราคา เพราะในระบบเศรษฐกิจถือว่าแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต (Factor of Production) แรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสามารถซื้อขาย แลกเปลี่ยนหรือโอนย้ายได้ ดังนั้น ปริมาณและค่าจ้างจึงเป็นไปตามภาวะการณ์ของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดขณะนั้น

รูปภาพที่ 3 อุปทานแรงงาน



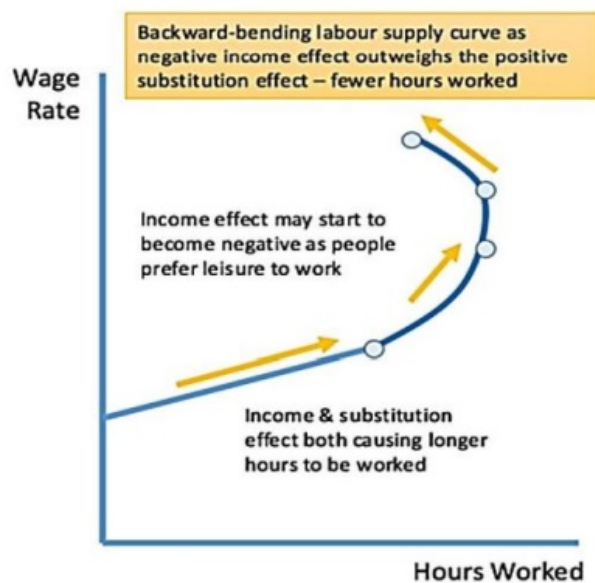
ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)



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 จำนวนเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการตัดสินใจของตัวบุคคลด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีอุปทานแรงงานในปัจจุบันได้ถือครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญในเรื่องการตัดสินใจทำงานของสมาชิกในครอบครัว นั่นคือการตัดสินใจของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในการจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงการทำงานกระทบถึงการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว โดยบุคคลจะพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานจากสองปัจจัย ได้แก่ ผลทางด้านการทดแทน (Substitution Effect) ซึ่งหมายถึง เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การพักผ่อนจะมีราคาแพงขึ้นจากค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้น และผลทางด้านรายได้ (Income Effect) หมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงเกินระดับหนึ่งแล้ว การเพิ่มขึ้นของรายได้มีแนวโน้มที่จะทำให้แรงงานทำงานน้อยลงเพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นในยามว่างได้ ดังนั้นหากผลกระทบจากการทดแทนมากกว่าผลกระทบด้านรายได้ อุปทานแรงงานจะสูงขึ้นและเส้นอุปทานแรงงานจะมีความชันเป็นบวกหากอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับหนึ่งแล้วผลกระทบด้านรายได้จะมากกว่าผลกระทบจากการทดแทน ทำให้เส้นอุปทานแรงงานจะโค้งกลับไปทางด้านหลัง (รูปภาพที่ 4)

รูปภาพที่ 4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล



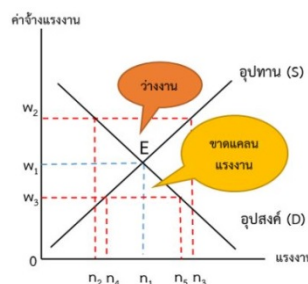
ที่มา : Riley, Wage rises – Income & Substitution Effect (Labour Markets)

6) คุณภาพแรงงาน (Labor Force Quality) และความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity) เนื่องจากแรงงานมีคุณภาพและความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากันในแต่ละบุคคลหรืออาชีพ เช่น กำลังแรงงานมีตั้งแต่แพทย์ ผู้จัดการบริษัท ช่างเครื่องไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการงานวิชาชีพ มีเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานไร้ฝีมือมีอัตราการลดลง ทำให้คุณภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในอีกแง่มุมหนึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ อาจทำให้มีจำนวนอุปทานแรงงานลดน้อยลง อีกหนึ่งปัจจัยที่กำหนดจำนวนอุปทานแรงงาน คือ ความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากเมื่อแรงงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากมีการควบคุมการปฏิบัติงานหรือมีการปรับปรุงสภาพการทำงานรวมถึงขวัญและกำลังใจของแรงงานที่ดี จะส่งผลให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำหรือไม่มี ความตั้งใจในการทำงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

กลไกการทำงานของตลาดแรงงานร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน โดยมีอุปสงค์และอุปทานร่วมกันทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างงาน ค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ กระจ่ายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง 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 และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียวหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้ตลาดแรงงานอยู่ในจุดดุลยภาพที่ซึ่งอุปสงค์และอุปทาน จากทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage) ซึ่งหมายถึงอัตราค่าจ้างที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากัน หรือปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ อัตราค่าจ้างนั้นกับปริมาณแรงงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอซื้อในราคาเดียวกันนั้น ทำให้ไม่เกิดแรงงานส่วนเกินในตลาด อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างปรับตัวขึ้นลงตามระดับอุปสงค์และอุปทานของตลาด รวมถึงการที่แรงงานมีคุณภาพที่ต่างกัน ความต้องการแรงงานแต่ละประเภทก็ต่างกัน ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงมีความหลากหลาย

รูปภาพที่ 5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

จากรูปภาพที่ 5 จุด E แสดงจุดดุลยภาพของตลาดแรงงานเมื่อปริมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงาน มีความสมดุลกัน ณ ค่าจ้างที่เหมาะสมที่สุด (w_1) และอัตราการจ้างงานที่เหมาะสมที่สุด (n_1) โดยตลาดจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ณ อัตราค่าจ้าง w_3 ซึ่งความต้องการจ้างงานมากกว่าปริมาณแรงงานในตลาดทั้งในเชิงปริมาณ ($n_5 > n_4$) และในเชิงคุณภาพซึ่งหมายถึงนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified



Worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ นอกไปจากนั้นอาจเกิดการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดที่ต่ำและ/หรือการที่ประเทศมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมาก ทำให้กำลังแรงงานถดถอย หรือการที่ระบบค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และตลาดแรงงานจะเกิดภาวะการว่างงาน เมื่อปริมาณอุปทานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ($n_3 > n_2$) ที่ระดับอัตราค่าจ้าง w_2 เป็นสถานการณ์ซึ่งกำลังแรงงานปรารถนาที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ สาเหตุอาจเกิดจากการที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามวุฒิการศึกษาอาจไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อัตราค่าจ้างและ/หรือสวัสดิการอาจไม่เป็นที่น่าพอใจ การเลือกงานหรือค่านิยมในด้านการหางาน สภาวะทางเศรษฐกิจ ปริมาณงานที่มีในตลาดไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็ตีจุดมุ่งหมายในระบบการค้าเสรีคือให้ตลาดอยู่ในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยให้มีงานสำหรับทุกคนที่มีความต้องการทำงานสามารถทำงานได้ ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจหรือเกิดการว่างงานเพียงชั่วคราวเท่านั้นในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด (ณพล สุกใส, 2557)

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ

ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักคลาสสิก (The classical theory of employment) ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (full employment) ซึ่งโดยความหมายคือ ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในการกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้างขณะนั้น สมมติฐานสำคัญของทฤษฎีนี้คือ ในขณะหนึ่งขณะใดระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะสมดุล ณ ระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แต่ก็เพียงชั่วคราวสามารถแก้ไขได้เองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายแต่อย่างใด

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Mynard Keynes) ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีแรก เพราะสามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่ และที่มีการว่างงาน ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีว่า การจ้างงานเต็มที่เป็สิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วย จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมติฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่แก้ด้วยนโยบาย แล้วระบบเศรษฐกิจอาจอยู่ในภาวะการจ้างงานไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีก เช่น ทฤษฎีดีมานด์ และซัพพลายของแรงงาน (theory of demand for and supply of labor) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลผลิตกับปัจจัยที่เป็นแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง คือ จำนวนผลผลิตเปลี่ยนแปลงตามระดับการจ้างงาน ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่งคือ theory of aggregate demand โดยเนื้อหาที่สำคัญ กล่าวถึงการว่างงานโดยไม่สมัครใจ เป็นการวางแผนโดยไม่ได้มีสาเหตุมาจากดีมานด์ต่อแรงงานที่มีไม่มากพอเท่านั้น แต่ยังมีสาเหตุมาจากดีมานด์รวม (aggregate demand) ที่มีไม่มากพอด้วย หรือมีผลผลิตมากเกินไป (over production)

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการว่างงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน และการแก้ไขปัญหาการว่างงาน คือ สิ่งที่มีมักจะพบเห็นเสมอ คือ ประชากรส่วนหนึ่งในประเทศไม่มีงานทำ ภาวะที่บุคคลซึ่งมีความสามารถในการทำงานและประสงค์จะทำ แต่ไม่มีงานทำให้เรียกว่า “ภาวะการว่างงาน (unemployment)” การว่างงานนั้นมีอะไรเป็นสาเหตุในระบบเศรษฐกิจ และปัญหาดังกล่าวจะแก้ไขได้อย่างไร



(1) ประเภทของการว่างงาน

การว่างงานสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

(1.1) การว่างงานชั่วคราว (friction unemployment) หมายถึง การที่บุคคลไม่มีงานทำเพียงในช่วงระยะเวลาสั้นๆ การว่างงานชั่วคราวอาจเกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานขาดข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับงาน จึงไม่ทราบว่ามีงานทำ หรือแรงงานอยู่ระหว่างการแสวงหางานที่ดีที่สุด (best job) สำหรับตนเอง ถ้าแรงงานยอมรับงานอะไรก็ได้ซึ่งเป็นงานแรกที่ได้ (first job they find) แรงงานก็จะมีการมีงานทำ หรือแรงงานกำลังอยู่ระหว่างการโยกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ หรือแรงงานกำลังอยู่ระหว่างการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้น ฯลฯ การว่างงานชั่วคราวเป็นปัญหาการว่างงานที่ไม่รุนแรงนัก การว่างงานประเภทนี้สามารถบรรเทาลงได้โดยการปรับปรุงเกี่ยวกับเรื่องของข่าวสารเกี่ยวกับงาน หรือการจัดงานนัดพบแรงงาน (job fairs)

(1.2) การว่างงานอันเนื่องมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ (structural unemployment) หมายถึง การว่างงานซึ่งเกิดขึ้นจากการที่แรงงานไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เช่น การที่โรงงานมีการนำเอาเครื่องจักรแบบอัตโนมัติมาใช้แทนแรงงาน ทำให้ความต้องการแรงงานลดน้อยลง เป็นต้น หรือเป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในรสนิยมของผู้บริโภค เช่น การที่ผู้บริโภคหันมานิยมใช้สินค้าพลาสติก อาจทำให้อุตสาหกรรมอื่นใช้ทดแทนกันได้เช่น เหล็ก สังกะสี ต้องลดการผลิตลงทำให้คนงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้เกิดการว่างงาน หรือเป็นผลเนื่องมาจากการที่ความรู้ความชำนาญของคนไม่ได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงาน ฯลฯ การว่างงานอันเนื่องมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นมาจากการที่คนงานขาดความรู้ความชำนาญสามารถแก้ไขได้โดยการจัดโครงการเพื่อทำการฝึกอบรมคน (reskill or upskill)

(1.3) การว่างงานอันเนื่องมาจากวัฏจักรทางเศรษฐกิจ (cyclical unemployment) หมายถึง การว่างงานซึ่งเกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงหดตัว (recession period) หรือภาวะเศรษฐกิจอยู่ในระยะตกต่ำ (depression period)

(2) นโยบายการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะการว่างงานที่เกิดขึ้นเนื่องมาจาก วัฏจักรของเศรษฐกิจ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นว่า การว่างงานอันเนื่องมาจากวัฏจักรเศรษฐกิจเกิดหดตัวหรือตกต่ำ เมื่อเป็นเช่นนี้การแก้ไขปัญหาการว่างงานดังกล่าว จะสามารถกระทำได้โดยการเพิ่มอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ การพยายามทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริโภคของประชาชน (C) และ/หรือค่าใช้จ่ายในการลงทุน (I) และ/หรือค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าและบริการของรัฐบาล (G) และ/หรือมูลค่าสุทธิจากการค้าต่างประเทศ (X-M) มีจำนวนสูงขึ้น รัฐบาลซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาการว่างงานสามารถกระตุ้นให้อุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้นได้โดยการใช้นโยบายการเงินและนโยบายการคลังดังนี้คือ

(2.1) นโยบายการเงิน การใช้นโยบายการเงินแบบขยายตัว (expansionary monetary policy) จะส่งผลทำให้ปริมาณเงินในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดอุปทานส่วนเกินของเงินตราระดับอัตราดอกเบี้ยจะลดต่ำลง ซึ่งจะมีผลชักจูงให้ผู้ผลิตหันมาลงทุนกันมากขึ้น ส่งผลทำให้รายได้ประชาชาติขยายตัว การขยายตัวของรายได้ประชาชาติจะทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริโภคของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น เมื่อประชาชนบริโภคมากขึ้น การผลิตก็จะขยายตัว เป็นผลทำให้การว่างงานมากขึ้นด้วย กล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้นโยบายการเงินแบบขยายตัวจะช่วยทำให้ปัญหาการว่างงานบรรเทาลงได้

(2.2) นโยบายการคลัง ใช้นโยบายการคลังแบบขยายตัว (expansionary fiscal policy) คือ นโยบายการคลังที่เพิ่มปริมาณรายจ่ายและลดภาษี เป็นการใช้งบประมาณแบบขาดดุล เป็นการยกระดับรายจ่ายมวลรวมของระบบเศรษฐกิจ เพราะนอกจากการจ่ายรัฐบาลจะเพิ่มขึ้นแล้ว การลดภาษียังมีผลให้รายจ่ายในภาคเอกชน



เพิ่มสูงขึ้น การดำเนินนโยบายการคลังดังกล่าวทำให้ระบบเศรษฐกิจขยายตัว การจ้างงานและรายได้ประชาชาติจะเพิ่มสูงขึ้น รัฐบาลใช้นโยบายการคลังแบบขยายตัวในกรณีที่เกิดขึ้นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ รายจ่ายมวลรวมของระบบเศรษฐกิจมีไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดภาวะจ้างงานเต็มที่ได้อีก หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้นโยบายการคลังแบบขยายตัวจะช่วยทำให้ปัญหาการว่างงานบรรเทาลงได้ (อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม, 2541)

2.5 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของ Keynes

ทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes ไม่ปฏิเสธทฤษฎีของสำนักคลาสสิกโดยสิ้นเชิง โดยยอมรับว่าระดับผลผลิตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการจ้างงาน คือ เมื่อมีการจ้างงานเพิ่มทำให้ผลผลิตเพิ่ม และเมื่อลดการจ้างงานทำให้ผลผลิตลด ตราบใดที่การจ้างงานยังต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่ การขยายผลผลิตทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ Keynes มีความเห็นแย้งกับสำนักคลาสสิก ที่ว่า ระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับดุลภาพ คือ อุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวม และระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ Keynes มีความเห็นว่า ผลผลิตจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเท่ากับอุปทานรวมเสมอไป อุปสงค์รวมอาจต่ำกว่าอุปทานรวมได้ ดังนั้นระดับการจ้างงานจึงอาจต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่

ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกไม่ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากหน่วยธุรกิจแต่ละหน่วยเป็นหน่วยย่อยของระบบเศรษฐกิจ แต่ในระบบเศรษฐกิจโดยส่วนรวมค่าจ้าง คือ รายได้ในสัดส่วนที่สูงสุดของครัวเรือนและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรายจ่ายเพื่อการบริโภค ดังนั้น ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลงจะส่งผลให้รายจ่ายเพื่อการบริโภคลดลงด้วย ซึ่งหน่วยธุรกิจจะพบว่าสินค้าที่ผลิตขึ้นไม่สามารถขายได้ ดังนั้น การลดอัตราค่าจ้างจะยิ่งมีผลให้การว่างงานรุนแรงยิ่งขึ้น ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลง ซึ่งอาจเป็นผลจากการลดลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน แต่ระดับราคาสินค้าคงที่หรือระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ในอัตราที่ช้ากว่าอัตราเพิ่มค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน จะส่งผลให้กำไรของผู้ผลิตเพิ่มขึ้น ผู้รับกำไรก็สามารถเพิ่มการออมได้มากกว่าอัตราเพิ่มของรายได้ของผู้รับรายได้จากค่าจ้าง การลดอัตราค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มกำไร จึงส่งผลให้รายจ่ายเพื่อการบริโภคลดลงและการออมเพิ่มขึ้น เมื่อระบบเศรษฐกิจมีการออมเพิ่มและรายจ่ายเพื่อการบริโภคลดลง จึงส่งผลให้รายได้ประชาชาติและการจ้างงานลดหรือการว่างงานเพิ่มขึ้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตามทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes การว่างงานเกิดขึ้นได้เมื่ออุปสงค์รวมไม่เพียงพอถ้าต้องการไม่ให้มีการว่างงานเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องให้มีอุปสงค์รวมเพียงพอ

(1) มาตรการเพื่อกระตุ้นให้มีการเพิ่มอุปสงค์แรงงานของ Keynes

(1.1) การส่งเสริมการลงทุนทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ โดยการส่งเสริมให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ๆ เพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

(1.2) ส่งเสริมการส่งออก ในการส่งออกตลาดเป็นสิ่งจำเป็นหน่วยธุรกิจจะไม่มีแรงจูงใจให้ลงทุนทำการผลิตสินค้าใหม่ ๆ ถ้าไม่แน่ใจว่าจะสามารถขายได้ การส่งออกจึงเป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่มีตลาดภายในขนาดเล็ก ถ้าการส่งออกขยายตัวก็จะช่วยให้อุปสงค์แรงงานเพิ่ม

(1.3) ส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ เพื่อกระตุ้นให้ลดการนำเข้าและจูงใจให้มีการลงทุน ก็จะช่วยให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น

(1.4) เพิ่มรายจ่ายรัฐบาล รัฐบาลจะต้องใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค เพื่อให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การเพิ่มรายจ่ายรัฐบาล มีสิ่งควรระวังก็คือ การใช้จ่ายเพิ่มโดยจัดทำงบประมาณขาดดุลติดกันเป็นระยะเวลานานอาจนำไปสู่ภาวะเงินเฟ้อได้



(2) มาตรการเพื่อปรับปรุงคุณภาพแรงงานให้สามารถสนองตอบอุปสงค์แรงงานของ Keynes

(2.1) การจัดตั้งสถาบันซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานหรือสภาอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ต้องการหางานทำ หรือต้องการโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ นายจ้างที่ต้องการจ้างงานสามารถแสดงความจำนงไว้ นอกจากนี้สถาบันยังอาจทำหน้าที่วิจัย รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการจ้างงานและพยากรณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในอนาคต

(2.2) จัดระบบการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนช่างฝีมือในระดับกลาง เพื่อที่จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะ และจัดการศึกษาเฉพาะอย่าง เพื่อเพิ่มทักษะแรงงานระดับสูงในสาขาที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ วิศวกร พยาบาล เป็นต้น และถ้าประเทศประสบปัญหาแรงงานไร้ทักษะว่างงานมาก ขณะเดียวกันขาดแคลนแรงงานประเภททักษะ รัฐบาลโดยความร่วมมือของสภาอุตสาหกรรม ควรดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะของแรงงานที่ว่างงานหรือต้องการโยกย้ายงาน เปลี่ยนงานใหม่ เพื่อให้โอกาสปรับตัวเข้ากับงานใหม่และการโยกย้ายงานได้ง่ายขึ้น

2.6 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะแรงงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (อ้างถึงใน รัชดา เลิศไพบูลย์สาคร 2544, น. 19) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งที่ทำงานใดไว้ว่า ควรมีลักษณะ "ALERT" จึงจะมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เห็นผลอย่างจริงจังได้ คุณลักษณะ ที่ว่านี้ ได้แก่

A คือ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวก จะต้องมองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Attitude)

L คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (Effort to Improve)

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร (Readiness) และ

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Team Spirit)

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือการทำงานใดๆ ควรมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิควิธี (สัจด์ อุทานันท์ อ้างถึงใน รัชดา เลิศไพบูลย์สาคร, 2544, น. 19-20)

ทักษะพื้นฐาน

1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมมนุษย์ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นหนทางนำไปสู่ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นทักษะความคิดรวบยอด ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการมอง การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การวิพากษ์วิจารณ์ และการซักถาม เป็นต้น

3) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือรูปแบบต่าง ๆ ผู้ที่มีเทคนิควิธีสูงย่อมสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะกับงานและสถานการณ์ทักษะด้านเทคนิควิธีนี้ ได้แก่ ทักษะในการพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การกำหนดหัวข้อโครงสร้างการสาธิต การเขียนแผนภูมิ การคิดคำนวณ เป็นต้น



คุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไปที่ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความประพฤติ ความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีทักษะเทคนิค 3 ประการ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด และเทคนิควิธี เมื่อพิจารณาโดยคุณลักษณะแล้วประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ระดับการศึกษา สาขาวิชา คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ความประพฤติ และความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนคุณลักษณะอื่นๆ ที่นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพผลงานมีคุณภาพ มีความผูกพัน รับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดต่อองค์กร (กรรณิกา ริยะตานนท์, 2540, น. 69)

2.7 แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

การคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงานตามโครงการระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดย เนื้อแพรว เล็กเฟื่องฟู และคณะ (2562) ถูกจัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณการอุปสงค์แรงงาน ได้แก่ ประมาณการการจ้างงาน และประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคน อีกทั้งประมาณการอุปทานแรงงานจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านแนวคิดที่ว่าความต้องการแรงงาน (Labour demand) เป็นอุปสงค์ทางอ้อมของความต้องการในการบริโภคสินค้าขั้นสุดท้าย (Derived demand) ดังนั้นการคำนวณหาความต้องการแรงงานจึงคำนวณได้จากระดับประเทศลงมาสู่ส่วนเศรษฐกิจขนาดเล็ก เช่น ระดับจังหวัด (Top-Down Method)

การคาดการณ์อุปสงค์แรงงานแบบบนลงล่าง (Top-Down) เริ่มต้นจากการคาดการณ์เศรษฐกิจระดับมหภาคเพื่อใช้เป็นค่าตั้งต้น 4 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) คาดการณ์ขนาดความต้องการแรงงานแบบ Projection
- (2) คาดการณ์มูลค่าการผลิตของแต่ละระดับอุตสาหกรรมแบบ Projection
- (3) จัดสรรขนาดความต้องการแรงงาน ในภาพรวมไปสู่ระดับอุตสาหกรรมตามการปรับเปลี่ยนของมูลค่าการผลิตที่คาดการณ์
- (4) สรุปค่าการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม โดยการคาดการณ์ขนาดความต้องการแรงงานแบบ Projection เป็นไปตามสมการต่อไปนี้

$$LabourDemand_{i,t} = emp_share_{i,t} \times emp_tot_t \quad (1)$$

โดยที่ $LabourDemand_{i,t}$ แทนอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 $emp_share_{i,t}$ แทนค่าประมาณการส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 emp_tot_t แทนค่าประมาณการการจ้างงานทั่วประเทศ ปีที่ t

การคาดการณ์ขนาดความต้องการแรงงานต่างด้วยแบบ Projection เริ่มต้นจากการประเมินอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน ผ่านการวิเคราะห์การถดถอยของการจ้างงานแรงงานทั่วประเทศไทย โดยคาดการณ์ขนาดความต้องการแรงงานในปัจจุบันจากขนาดความต้องการแรงงาน 4 ไตรมาสที่ผ่านมา คาดการณ์ไปจนกระทั่งถึงไตรมาสที่ 4 ของปีสุดท้ายที่ต้องการคาดการณ์ หลังจากนั้นนำค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มาคำนวณควบคู่กับการจ้างงานทั่วประเทศที่คาดการณ์ไว้ก่อนหน้านี้ เพื่อประมาณการการจ้างงานในอนาคต (emp_tot_t) เป็นไปตามสมการต่อไปนี้



$$\widehat{emp_tot}_t = \gamma_1 \widehat{emp_tot}_{t-1} + \gamma_2 \widehat{emp_tot}_{t-2} + \gamma_3 \widehat{emp_tot}_{t-3} + \gamma_4 \widehat{emp_tot}_{t-4} \quad (2)$$

โดยที่ $\widehat{emp_tot}_t$ แทนค่าคาดการณ์การจ้างงานแรงงานทั่วประเทศไตรมาสที่ t
 $\widehat{emp_tot}_{t-1}, \dots, \widehat{emp_tot}_{t-4}$ แทนค่าคาดการณ์การจ้างงานแรงงานทั่วประเทศ
ไตรมาสที่ t-1,...,t-4
 $\gamma_1, \dots, \gamma_4$ แทนค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้

หลังจากได้ค่าคาดการณ์รายไตรมาสทั้งหมดจนถึงไตรมาสที่ 4 ของปีสุดท้ายที่ต้องการคาดการณ์ จากนั้นเลือกใช้ค่าคาดการณ์ในไตรมาสที่ 3 ของแต่ละปี เป็นตัวแทนการจ้างงานทั้งหมด ($\widehat{emp_tot}$) ขณะที่ประเมินมูลค่าการผลิตของอุตสาหกรรมในปัจจุบันจากมูลค่าการผลิตของอุตสาหกรรม 3 ปีที่ผ่านมา คาดการณ์ไปจนกระทั่งถึงปีสุดท้ายที่ต้องการคาดการณ์ หลังจากนั้นหาค่าส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงาน¹ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยที่เกี่ยวข้องกับมูลค่าการผลิตของอุตสาหกรรมต่อส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงาน ใช้ข้อมูลรายปีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยค่าส่วนแบ่งตลาดคำนวณจากการจ้างงานของแต่ละอุตสาหกรรมต่อการจ้างงานรวมทั้งประเทศ หลังจากนั้นนำค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มาคำนวณควบคู่กับมูลค่าการผลิตของอุตสาหกรรมที่คาดการณ์ไว้ก่อนหน้านี้ เพื่อประมาณการค่าส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานในอนาคต ($\widehat{emp_share}$) ได้สมการการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม ดังนี้

$$indus_value_{i,t} = \frac{indus_value_nominal_{i,t}}{cpi_t} \times 100 \quad (3)$$

$$\widehat{indus_value}_{i,t} = \alpha_1 \widehat{indus_value}_{i,t-1} + \alpha_2 \widehat{indus_value}_{i,t-2} + \alpha_3 \widehat{indus_value}_{i,t-3} \quad (2.4)$$

$$emp_share_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \widehat{indus_value}_{i,t} \quad (4)$$

$$\widehat{emp_share}_{i,t} = \frac{emp_share_{i,t}}{\sum_{i=1}^{16} emp_share_{i,t}} \quad (5)$$

โดยที่ $\widehat{emp_share}_{i,t}$ แทนค่าคาดการณ์การส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 $emp_share_{i,t}$ แทนส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 $\widehat{indus_value}_{i,t}$ แทนค่าคาดการณ์มูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 $indus_value_{i,t}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 $indus_value_{i,t-1}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t-1
 $indus_value_{i,t-2}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t-2
 $indus_value_{i,t-3}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t-3
 $indus_value_nominal_{i,t}$ แทนมูลค่าตลาดโดยใช้ค่า GDP ในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t
 cpi_t แทนดัชนีผู้บริโภค ในปีที่ t
 β_0, β_1 แทนค่าพารามิเตอร์ส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานที่ประมาณได้

¹ ส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงาน คือ ส่วนแบ่งของต้นทุนค่าแรง ตามอุตสาหกรรมของปัจจัยต้นทุนโดยรวม หรือส่วนแบ่งของค่านานทั้งหมดในอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ



$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$

แทนค่าพารามิเตอร์มูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ประมาณได้

สำหรับการคาดการณ์อุปทานแรงงาน จะพิจารณาแบบการมองทั้งช่วงชีวิตของคนคนหนึ่ง (Life-cycle approach) ซึ่งประกอบด้วยอุปทานแรงงานเดิมที่คงอยู่ (Labour supply stock) และอุปทานแรงงานเข้าใหม่ (Labour supply flow) โดยอุปทานแรงงานเดิมที่คงอยู่คำนึงถึงการเปลี่ยนสถานะทางแรงงาน เปลี่ยนทักษะต่าง ๆ การเคลื่อนย้ายแรงงานออกทั้งในและนอกประเทศ ขณะที่อุปทานแรงงานเข้าใหม่เริ่มตั้งแต่ตัวแปรจำนวนเด็กเกิด และคำนึงถึงการเปลี่ยนสถานะในแง่การเกิด การเลือกทางการศึกษา การเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการเลือกสาขาอาชีพ ซึ่งคาดการณ์ได้จาก 3 ขั้นตอน ได้แก่

(1) คาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงาน

(2) คาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงาน และ

(3) คาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และหางานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงาน

การคาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เริ่มจากหาจำนวนแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ตามสมการที่ 6 และหาจำนวนผู้มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา ตามสมการที่ 7 หลังจากนั้นทำการคาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และหางานทำ จากการคำนวณหาจำนวนผู้มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานเข้าใหม่ (flow) จำแนกตามอุตสาหกรรม ตามสมการที่ 7

$$\text{จำนวนแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน} = \text{จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา} \left(\frac{\text{กำลังแรงงานปัจจุบัน}}{\text{จำนวนประชากร}} \right) \quad (6)$$

$$\text{จำนวนผู้มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานที่มีงานทำ} = \text{จำนวนแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน} \left(\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}}{\text{กำลังแรงงานรวม}} \right) \quad (7)$$

$$\text{จำนวนแรงงานเข้าใหม่ ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม} = \text{จำนวนผู้มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน} \left(\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำในแต่ละอุตสาหกรรม}}{\text{ผู้สำเร็จการศึกษา}} \right) \quad (8)$$



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา

3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Surveying) ใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานของรัฐ ที่เก็บรวบรวมไว้แล้วมาใช้ประกอบในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลฯ โดยได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายชื่อสถานประกอบการจำแนกตามพื้นที่จังหวัดและภาพรวมของประเทศมีอยู่ในระบบประกันสังคม จากสำนักงานประกันสังคม และได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนผู้ศึกษาต่อ และจำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามพื้นที่จังหวัดและภาพรวมของประเทศ ได้รับข้อมูลจาก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 การศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Surveying) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ

1) เก็บรวบรวมแบบสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม สำรวจโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และส่วนกลางในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

2) เก็บรวบรวมโดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2568 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้แบบสำรวจตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

3.2.1 กองเศรษฐกิจการแรงงานประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับใช้ในการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จำแนกรายจังหวัด เป้าหมายสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 10,951 แห่ง แบ่งเป็น สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 10,541 แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 แห่ง

3.2.2 กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2568 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3.2.3 สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และประสานงานหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด และเครือข่ายภาคเอกชนต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยง (link) กับเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ตอบแบบสำรวจ



3.2.4 กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

3.2.5 สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 10,941 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

3.2.6 เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ปี 2568 และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 ข้อจำกัดของข้อมูล

ในตารางสถิติ ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน ระดับประเทศ

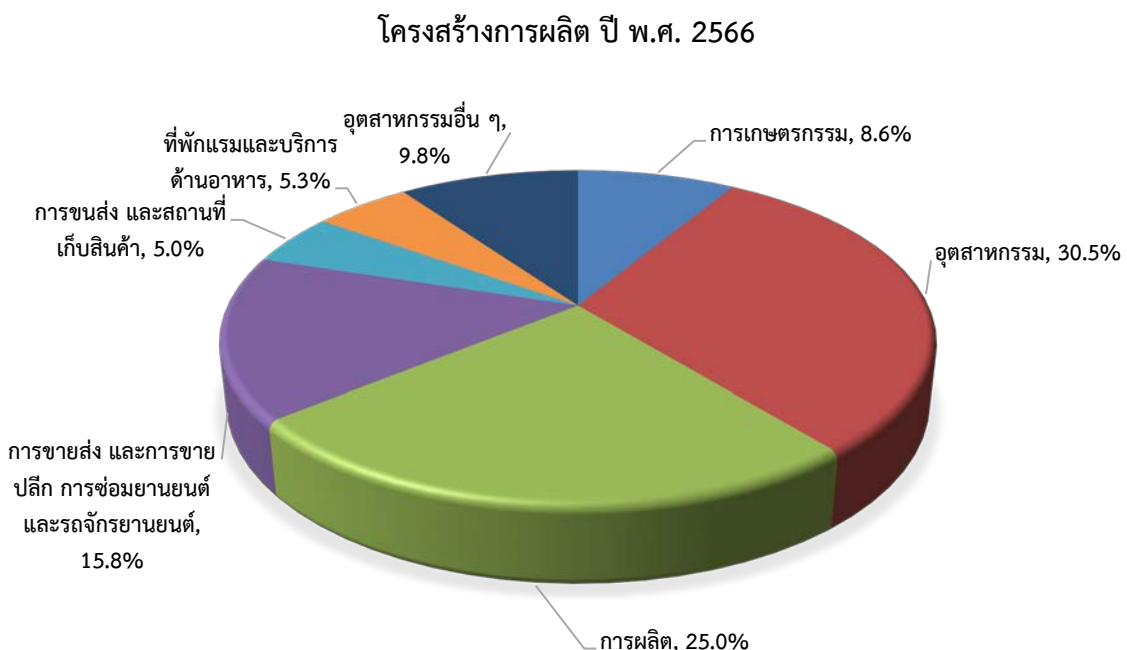
การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์มวลรวม Gross Domestic Product (GDP)

ภาพรวมผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ปี พ.ศ. 2566 ขยายตัวร้อยละ 2.0 ชะลอลงจากการขยายตัวร้อยละ 2.6 ในปี 2565 เป็นการชะลอตัวทั้งการผลิตในภาคเกษตรและภาคนอกเกษตร โดยการผลิตภาคเกษตรขยายตัวร้อยละ 2.0 ชะลอลงจากการขยายตัวร้อยละ 2.4 ในปีก่อนหน้า เป็นผลจากการผลิตพืชหลักลดลง ภาคนอกเกษตรขยายตัวร้อยละ 2.0 จากการขยายตัวร้อยละ 2.6 ในปี 2565 ปัจจัยสำคัญมาจากการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ลดลงจากอุปสงค์ภาคต่างประเทศที่ลดลง ตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้า ในขณะที่กลุ่มบริการ เติบโตขึ้นตามจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติและการท่องเที่ยวของคนไทยภายในประเทศ ส่งผลให้บริการเกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวขยายตัวต่อเนื่อง

การผลิตภาคเกษตร การผลิตโดยรวมขยายตัวร้อยละ 2.0 ชะลอลงจากการขยายตัวร้อยละ 2.4 ในปี 2565 ผลผลิตพืชหลักที่ลดลงได้แก่ ข้าวเปลือก อ้อย ปาล์มน้ำมัน และยางพารา ขณะที่การเลี้ยงปศุสัตว์เพิ่มขึ้นจากผลผลิตสุกรและไก่เนื้อเพิ่มขึ้น ประกอบกับการประมงที่เพิ่มขึ้นตามปริมาณผลผลิตประมงทะเลที่เพิ่มขึ้น

การผลิตภาคนอกเกษตร ขยายตัวร้อยละ 2.0 ชะลอตัวลงจากการขยายตัวร้อยละ 2.6 ในปี 2565 โดยการผลิตกลุ่มอุตสาหกรรม ลดลงร้อยละ 1.9 จากการขยายตัวร้อยละ 0.6 ในปีก่อนหน้า ปัจจัยสำคัญมาจากสาขาการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมลดลงที่ลดลงร้อยละ 2.7 เทียบกับการขยายตัวร้อยละ 1.3 ในปีก่อนหน้า ปัจจัยหลักมาจากความต้องการภาคต่างประเทศลดลงตามสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าสำคัญ กลุ่มบริการขยายตัวร้อยละ 4.2 เติบโตขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ 3.7 ในปี 2565 เป็นผลจากสาขาที่เกี่ยวข้องกับภาคการท่องเที่ยวขยายตัวต่อเนื่อง เช่น สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร สาขาการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และจักรยานยนต์ และสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า เป็นต้น

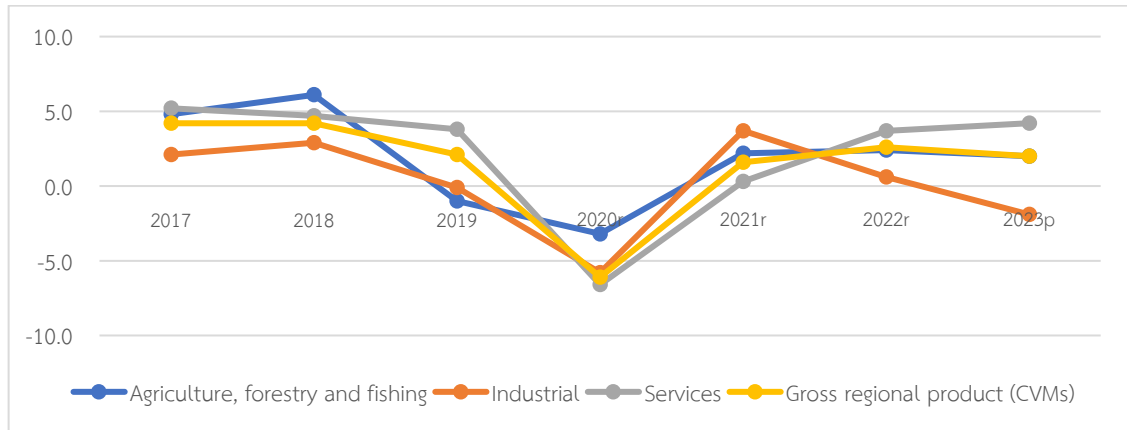
รูปภาพที่ 6 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2566 และอัตราการขยายตัว GDP



ที่มา : ตารางผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ อนุกรมเวลา 2539-2566 GPP CVMs Time Series Data 1995-2022 (Excel File)



อัตราการขยายตัว GDP



ที่มา : ตารางผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ อนุกรมเวลา 2539-2566 GPP CVMs Time Series Data 1995-2022 (Excel File)

ตารางที่ 2 ผลิตภัณฑ์มวลรวมระดับประเทศ แบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)

ประเภทอุตสาหกรรม	พ.ศ. 2564r	พ.ศ. 2565r	พ.ศ. 2566p	อัตราการเติบโต	
				2565r	2566p
ภาคการเกษตรกรรม	663,775	679,845	693,717	2.4	2.0
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	663,775	679,845	693,717	2.4	2.0
นอกภาคการเกษตรกรรม	9,831,386	10,086,588	10,289,884	2.6	2.0
อุตสาหกรรม	3,395,067	3,415,009	3,350,479	0.6	-1.9
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	200,603	175,900	173,791	-12.3	-1.2
การผลิต	2,857,173	2,894,788	2,815,917	1.3	-2.7
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	287,437	297,219	310,030	3.4	4.3
การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียของเสีย และสิ่งปฏิกูล	58,621	61,067	64,134	4.2	5.0
การบริการ	6,462,953	6,701,868	6,982,330	3.7	4.2
การก่อสร้าง	302,540	295,438	293,521	-2.3	-0.6
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	1,651,160	1,705,072	1,772,250	3.3	3.9
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	558,714	602,896	655,875	7.9	8.8
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	374,137	504,532	601,780	34.9	19.3
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	646,393	679,779	703,983	5.2	3.6
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	874,565	854,136	866,174	-2.3	1.4
กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	443,923	455,004	461,887	2.5	1.5
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	199,998	202,107	208,627	1.1	3.2
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	135,711	142,253	151,927	4.8	6.8
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	538,373	532,571	537,142	-1.1	0.9
การศึกษา	338,218	342,902	344,933	1.4	0.6
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	259,705	273,351	284,437	5.3	4.1
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	107,204	108,067	110,316	0.8	2.1
กิจกรรมการบริการด้านอื่นๆ	158,589	160,245	164,099	1.0	2.4
Gross regional product (CVMs)	10,417,926	10,686,771	10,902,397	2.6	2.0

ที่มา : สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน ระดับประเทศ^a

ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในระดับประเทศในส่วนนี้ นำข้อมูลมาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้ทำการสำรวจสถานการณ์มีงานทำของประชากรในระดับประเทศ โดยได้รวบรวมข้อมูลสถิติ ปี พ.ศ. 2567 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2567) โดยกองเศรษฐกิจการแรงงานได้นำมาประมวลผลเป็นรายปี นำเสนอเป็นรายงานสถานการณ์แรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567 รายละเอียดดังนี้ จำนวนประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 59,200,462 คน เป็นเพศชาย จำนวน 28,199,960 คน และเพศหญิง จำนวน 31,000,502 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40,356,575 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 18,843,887 คน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน ปี 2567

สถานภาพแรงงาน	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	59,200,462	100.0	28,199,960	100.0	31,000,502	100.0
1. ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	40,356,575	68.2	21,719,354	77.0	18,637,221	60.1
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	40,208,570	67.9	21,631,085	76.7	18,577,485	59.9
1.1.1 ผู้มีงานทำ	39,806,358	67.2	21,419,240	76.0	18,387,118	59.3
1.1.2 ผู้ว่างงาน	402,212	0.7	211,845	0.8	190,367	0.6
1.2 ผู้รอฤดูกาล	148,005	0.3	88,269	0.3	59,736	0.2
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	18,843,887	31.8	6,480,606	23.0	12,363,281	39.9
2.1 ทำงานบ้าน	4,755,795	8.0	258,615	0.9	4,497,180	14.5
2.2 เรียนหนังสือ	4,519,896	7.6	2,120,105	7.5	2,399,791	7.7
2.3 ยังเด็ก/ชรา/ป่วย/พิการจนไม่สามารถทำงานได้	7,282,585	13.2	2,926,895	10.4	4,355,690	14.1
2.4 ดูแลเด็ก/ผู้สูงอายุ/ผู้ป่วย/ผู้พิการ	490,698	0.8	70,646	0.3	420,052	1.4
2.5 อื่นๆ	1,794,913	3.0	1,104,345	3.9	690,568	2.4
อัตราการว่างงาน	1.0		1.0		1.0	

a: มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน

ที่มา: รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567

โครงสร้างการจ้างงาน ระดับประเทศ

1. จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ที่มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ผู้ที่มีงานทำระดับประเทศ จำนวน 39,806,358 คน เป็นเพศชาย จำนวน 21,419,240 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และเพศหญิง จำนวน 18,387,118 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 โดยผู้มีงานทำสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด จำนวน 9,507,010 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมา ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 8,895,385 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8,002,682 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7,185,205 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 4,680,824 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ไม่มีการศึกษา จำนวน 910,808 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ไม่ทราบระดับการศึกษา จำนวน 353,177 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และระดับการศึกษาอื่นๆ 271,267 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)



ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ

ระดับการศึกษา	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	39,806,358	100.0	21,419,240	53.8	18,387,118	46.2
1. ไม่มีการศึกษา	910,808	2.3	443,565	1.1	467,243	1.2
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	4,680,824	11.8	2,406,968	6.0	2,273,856	5.7
3. ประถมศึกษา	8,895,385	22.3	5,122,344	12.9	3,773,041	9.5
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	7,185,205	18.1	4,360,958	11.0	2,824,247	7.1
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	8,002,682	20.1	4,476,253	11.2	3,526,429	8.9
5.1 สายสามัญ	6,415,076	16.1	3,510,958	8.8	2,904,118	7.3
5.2 สายอาชีวศึกษา	1,578,439	4.0	961,175	2.4	617,264	1.6
5.3 สายวิชาการศึกษา	9,167	a	4,120	a	5,047	a
6. อุดมศึกษา	9,507,010	23.9	4,281,935	10.8	5,225,075	13.1
6.1 สายวิชาการ	6,280,551	15.8	2,597,480	6.5	3,683,071	9.3
6.2 สายวิชาชีพ	2,383,037	6.0	1,436,437	3.6	946,600	2.4
6.3 สายวิชาการศึกษา	843,422	2.1	248,018	0.6	595,404	1.5
7. การศึกษาอื่นๆ	271,267	0.7	133,467	0.3	137,800	0.3
8. ไม่ทราบ	353,177	0.9	193,750	0.5	159,427	0.4

a: มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน

ที่มา: รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567

2. โครงสร้างการว่างงาน

อัตราการว่างงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 59,200,462 คน เป็นเพศชาย 28,199,960 คน และเพศหญิง 31,000,502 คน โดยมีอัตราการว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมอยู่ที่ร้อยละ 1.0 เป็นอัตราการว่างงานเพศชาย ร้อยละ 1.0 และอัตราการว่างงานเพศหญิง ร้อยละ 1.0 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (คน)	ผู้ว่างงาน	
			จำนวน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
ยอดรวม	59,200,462	40,356,575	402,212	1.0
ชาย	28,199,960	21,719,354	211,845	1.0
หญิง	31,000,502	18,637,221	190,367	1.0

ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567

ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำนวนทั้งสิ้น 39,806,358 คน เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการขนส่ง และขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 6,845,248 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 6,287,381 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 อุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 3,415,571 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 การก่อสร้าง จำนวน 2,303,785 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8



และการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ จำนวน 1,765,516 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	39,806,358	100.0
ภาคการเกษตรกรรม	11,519,827	28.9
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	11,519,827	28.9
นอกภาคการเกษตรกรรม	28,286,531	71.1
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	60,112	0.2
การผลิต	6,287,381	15.8
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	105,595	0.3
การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	87,510	0.2
การก่อสร้าง	2,303,785	5.8
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	6,845,248	17.2
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	1,610,375	4.0
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	3,415,571	8.6
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	184,284	0.5
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	465,802	1.2
กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	341,359	0.9
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	474,138	1.2
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	717,676	1.8
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1,765,516	4.4
การศึกษา	1,103,412	2.8
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	819,286	2.1
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	301,856	0.8
กิจกรรมการบริการด้านอื่นๆ	1,072,468	2.7
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน	259,356	0.7
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	1,708	a
ไม่ทราบ	64,093	0.2

a: มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน

ที่มา: รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567

ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำนวนทั้งสิ้น 39,806,358 คน เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง จำนวน 10,432,819 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด จำนวน 8,650,616 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 4,843,489 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4,311,149 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 4,246,360 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)



ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	39,806,358	100.0
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	1,372,134	3.4
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	2,198,877	5.5
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,873,944	4.7
4. เสมียน	1,814,452	4.6
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด	8,650,616	21.7
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	10,432,819	26.2
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,311,149	10.8
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	4,246,360	10.7
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,843,489	12.2
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	62,518	0.2

a: มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน

ที่มา: รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567

ประชากรมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำนวนทั้งสิ้น 39,806,358 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ประชากรในประเทศเป็นลูกจ้างเอกชน มากที่สุด จำนวน 15,946,268 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมา ได้แก่ ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 13,233,551 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ช่วยธุรกิจในครัวเรือน จำนวน 5,930,240 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ลูกจ้างรัฐบาล 3,600,577 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 นายจ้าง จำนวน 1,071,277 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และการรวมกลุ่ม จำนวน 24,445 คิดเป็นร้อยละ 0.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	39,806,358	100.0
1. นายจ้าง	1,071,277	2.7
2. ลูกจ้างรัฐบาล	3,600,577	9.0
3. ลูกจ้างเอกชน	15,946,268	40.1
4. ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	13,233,551	33.2
5. ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	5,930,240	14.9
6. การรวมกลุ่ม	24,445	0.1

a: มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปัดเศษโดยอิสระต่อกัน

ที่มา: รายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2567



4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงาน

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการในสถานประกอบการ

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลจากการสำรวจข้อมูลภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในระดับประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 11,558 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ระดับประเทศ ปี 2568 พบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ 19.5 (จำนวน 2,256 แห่ง) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 35.5 (จำนวน 801 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.0 (จำนวน 407 แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ 10.5 (จำนวน 236 แห่ง) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 27.0 (จำนวน 3,120 แห่ง) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 34.1 (จำนวน 1,065 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.1 (จำนวน 565 แห่ง) และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหารร้อยละ 10.4 (จำนวน 323 แห่ง) 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	455	67	3.0	104	3.3
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	37	7	0.3	6	0.2
การผลิต	1,878	407	18.0	565	18.1
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	7	1	0.0	4	0.1
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	23	6	0.3	10	0.3
การก่อสร้าง	1,038	236	10.5	314	10.1
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ รถจักรยานยนต์	4,133	801	35.5	1,065	34.1
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	442	79	3.5	125	4.0
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	1,064	221	9.8	323	10.4
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	85	30	1.3	41	1.3
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	327	51	2.3	78	2.5
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	217	24	1.1	38	1.2
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	420	85	3.8	107	3.4
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	301	71	3.1	101	3.2
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	439	57	2.5	91	2.9
การศึกษา	116	25	1.1	36	1.2
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	252	34	1.5	45	1.4
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	43	12	0.5	14	0.4
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	278	42	1.9	52	1.7
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิต สินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน	3	67	3.0	1	-
รวม	11,558	2,256	19.5	3,120	27.0



กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำนวน 11,558 ตัวอย่าง พบว่า มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 161,759 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 150,563 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 11,196 คน สำหรับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้นจำนวน 7,768 คน โดยต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 7,128 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 640 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต 2,322 คน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 2,304 คน (3) การก่อสร้าง จำนวน 803 คน (4) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร 608 คน และ (5) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน 272 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนการจ้างงาน (คน)			จำนวนแรงงานที่ต้องการ (คน)		
		ไทย	ต่างด้าว	รวม	ไทย	ต่างด้าว	รวม
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	455	2,436	1,747	4,183	121	54	175
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	37	414	161	575	28	0	28
การผลิต	1,878	29,350	4,233	33,583	2,093	229	2,322
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	7	74	7	81	4	0	4
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	23	154	65	219	11	0	11
การก่อสร้าง	1,038	49,226	1,456	50,682	709	94	803
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	4,133	28,648	1,830	30,478	2,220	84	2,304
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	442	5,327	370	5,697	196	45	241
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	1,064	8,426	897	9,323	530	78	608
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	85	1,794	14	1,808	117	0	117
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	327	1,625	2	1,627	93	0	93
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	217	1,037	104	1,141	56	8	64
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	420	2,554	40	2,594	193	3	196
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	301	2,961	64	3,025	236	36	272
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	439	9,824	18	9,842	108	0	108
การศึกษา	116	696	54	750	66	1	67
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	252	1,635	51	1,686	198	2	200
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	43	721	39	760	28	3	31
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	278	2,256	42	2,298	121	3	124
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรม การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรม ได้อย่างชัดเจนกิจกรรมขององค์การระหว่าง ประเทศและภาคีสมาชิก	3	1,405	2	1,407	-	-	-
รวม	11,558	150,563	11,196	161,759	7,128	640	7,768

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน ในมิติประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน จำนวน 1,077 คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป จำนวน 819 คน และอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน จำนวน 642 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ				แรงงาน ที่ต้องการรวม
	< 10 คน	10 -19 คน	20 - 49 คน	≥ 50 คน	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	72	52	42	9	175
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	13	11	-	4	28
การผลิต	537	324	642	819	2,322
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	-	-	4	-	4
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	7	1	3	-	11
การก่อสร้าง	447	168	117	71	803
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	1,077	469	544	214	2,304
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	103	80	54	4	241
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	298	109	122	79	608
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	56		10	51	117
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	79	10	4	-	93
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	42	8	14	-	64
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	109	53	17	17	196
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	216	22	11	23	272
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	6	51	42	9	108
การศึกษา	60	7	-	-	67
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	68	5	26	101	200
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	7	8	4	12	31
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	73	10	-	41	124
รวม	3,270	1,388	1,656	1,454	7,768



ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labour Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตาม ที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายใน ระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 70.3 (จำนวน 5,458 คน) และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 29.7 (จำนวน 2,310 คน) โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ร้อยละ 100.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละ อุตสาหกรรม (จำนวน 4 คน) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 70.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 140 คน) และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ร้อยละ 56.5 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 70 คน) ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการที่สามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการรวม (คน)	หาแรงงานได้ ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	175	106	60.6	69	39.4
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	28	18	64.3	10	35.7
การผลิต	2,322	1,751	75.4	571	24.6
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	4	0	0.0	4	100.0
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	11	11	100.0	-	-
การก่อสร้าง	803	466	58.0	337	42.0
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ รถจักรยานยนต์	2,304	1,696	73.6	608	26.4
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	241	182	75.5	59	24.5
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	608	511	84.0	97	16.0
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	117	54	46.2	63	53.8
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	93	66	71.0	27	29.0
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	64	35	54.7	29	45.3
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	196	99	50.5	97	49.5
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	272	196	72.1	76	27.9
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	108	85	78.7	23	21.3
การศึกษา	67	53	79.1	14	20.9
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	200	60	30.0	140	70.0
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	31	15	48.4	16	51.6
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	124	54	43.5	70	56.5
รวม	7,768	5,458	70.3	2,310	29.7

ในมิติของตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 1,011 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์จำนวน 827 คน และตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 570 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน									แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการตามกฎหมาย	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	13	11	3	5	20	47	23	2	51	175
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2	1	7		3	2		1	12	28
การผลิต	14	195	66	53	305	7	570	101	1,011	2,322
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	-	-	1	-	-	-	2	1	-	4
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	-	-	1	1	3	-	-	2	4	11
การก่อสร้าง	16	25	71	30	62	5	388	51	155	803
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	105	80	67	152	827	14	404	191	464	2,304
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า		3	5	13	42	1	10	44	123	241
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	4	13	16	56	345	2	14	-	158	608
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1	29	57	2	14	-	13	-	1	117
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	-	5	22	26	24	-	2	2	12	93
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	3	3	7	11	8	1	16	3	12	64
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	67	23	32	13	-	40	4	16	196
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	1	16	9	20	95	1	18	13	99	272
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	3	15	7	11	23	-	6	10	33	108
การศึกษา	2	48	1	1	9	-	-	-	6	67
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	-	128	26	3	35	-	1	-	7	200
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	-	2	2	3	3	-	4	5	12	31
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	-	23	20	5	20	-	31	5	20	124
รวม	165	664	411	424	1,851	80	1,542	435	2,196	7,768



ในมิติของประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 787 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 654 คน และแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 596 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	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	88	50	13	5	2	17	-	175
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	4	3	4	8	3	5	1	28
การผลิต	654	787	258	276	164	183	-	2,322
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	-	-	1	-	2	1	-	4
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	2	2	-	4	2	1	-	11
การก่อสร้าง	203	246	59	113	113	69	-	803
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	289	596	550	331	345	192	1	2,304
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	86	60	49	22	13	11	-	241
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	177	166	107	39	42	77	-	608
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-	3	14	1	16	83	-	117
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	-	2	15	7	35	34	-	93
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	15	2	6	3	18	20	-	64
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	27	36	13	45	67	2	196
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	78	72	55	14	24	29	-	272
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	15	13	36	18	11	15	-	108
การศึกษา	-	3	2	-	10	48	4	67
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	7	17	30	1	17	128	-	200
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	5	15	1	3	1	6	-	31
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	12	21	18	14	18	41	-	124
รวม	1,641	2,085	1,254	872	881	1,027	8	7,768



ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่อายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 1,221 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 1,144 คน และต้องการแรงงานอายุ 30 - 44 ปี ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 640 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ช่วงอายุ					แรงงานที่ต้องการรวม
	15-29 ปี	30-44 ปี	45-59 ปี	60 ปีขึ้นไป	ไม่จำกัดอายุ	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักกฎหมาย	16	57	19	-	73	165
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	335	255	3	-	71	664
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	231	130	2	-	48	411
เสมียน	260	121	1	-	42	424
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	1,144	510	17	2	178	1,851
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	43	24	2	-	11	80
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	567	640	17	-	318	1,542
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร แลผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	128	242	8	-	57	435
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	1,221	599	41	2	333	2,196
รวม	3,945	2,578	110	4	1,311	7,768

ในมิติของตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 1,295 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 733 คน และต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 693 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ระดับฝีมือแรงงาน				แรงงานที่ต้องการรวม
	ไร้ฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักกฎหมาย	15	29	98	23	165
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	46	84	279	255	664
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	15	78	213	105	411
เสมียน	73	154	127	70	424
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	693	640	405	113	1,851
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	41	15	17	7	80
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	102	508	733	199	1,542
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร แลผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	58	161	178	38	435
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	1,295	565	261	75	2,196
รวม	2,338	2,234	2,338	885	7,768



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 875 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ต้องการแรงงาน ในวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 825 คน และตำแหน่งพนักงานบริการ และ ผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 507 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	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการตามกฎหมาย	-	18	24	72	16	33	2	165
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	42	55	42	123	61	338	3	664
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	16	42	45	26	102	178	2	411
เสมียน	6	58	62	66	121	111	-	424
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	256	506	507	146	213	222	1	1,851
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	50	18	3	2	-	7	-	80
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	387	304	157	329	299	66	-	1,542
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	59	209	110	15	17	25	-	435
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	825	875	304	93	52	47	-	2,196
รวม	1,641	2,085	1,254	872	881	1,027	8	7,768

การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ในทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 591 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า จำนวน 470 คน และความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 438 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 18)



ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)

หน่วย: คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน									
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills)										
การใช้ภาษาต่างประเทศ	28	27	14	23	93	-	7	1	20	213
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	9	113	145	176	188	-	39	18	56	744
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	3	15	9	17	37	-	6	-	21	108
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	1	37	16	21	470	2	72	27	114	760
การบริหารจัดการ	6	12	9	23	28	1	9	3	47	138
การเรียนรู้และนวัตกรรม	-	6	1	5	22	-	56	6	23	119
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	12	17	24	16	133	1	119	28	60	410
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	8	289	87	17	84	3	591	41	438	1,558
ขั้นปริญญตรี/รศปริญญตรี/ใบวิชาชีพ/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้	-	3	6	8	103	3	42	134	100	399
มีประสบการณ์	5	27	22	26	118	8	210	68	101	585
ทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills)										
ความซื่อสัตย์สุจริต	10	23	15	32	218	19	64	21	352	754
ความอดทน	9	23	31	16	84	28	70	18	359	638
ความขยันหมั่นเพียร	1	25	8	9	117	7	129	4	230	530
ความรับผิดชอบต่องานที่	66	6	8	10	66	-	26	12	82	276
ความมีระเบียบวินัย	-	6	4	14	6	6	15	-	26	77
ความใฝ่เรียนรู้	-	-	-	4	11	-	4	-	3	22
ความตรงต่อเวลา	4	1	4	1	4	-	3	7	4	28
การมีจิตสาธารณะ/รักษานบริการ	-	9	-	-	12	-	-	-	4	25
การทำงานเป็นทีม	-	23	-	1	3	28	9	1	11	25
สุขภาพแข็งแรง	-	17	-	-	7	-	4	5	44	77
ความเป็นผู้นำ	3	1	1	-	2	-	-	-	1	8
ความละเอียดรอบคอบ	-	6	-	4	27	-	9	-	8	54
ว่าง/ไม่มี	-	1	7	1	18	2	58	41	92	220
รวม	165	664	411	424	1,851	80	1,542	435	2,196	7,768



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการ ระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความอดทน ในตำแหน่งผู้ประกอบ อาชีพพื้นฐาน จำนวน 513 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 427 คน และทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 331 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่ สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน									รวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชา	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills)										
การใช้ภาษาต่างประเทศ	-	13	-	11	47	1	-	-	5	77
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	7	115	14	24	46	-	12	4	20	242
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	-	13	10	29	7	-	10	4	19	92
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	4	28	18	45	207	-	59	17	67	445
การบริหารจัดการ	27	45	17	35	74	-	25	5	38	266
การเรียนรู้และนวัตกรรม	-	12	5	-	18	-	22	15	5	77
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	71	33	23	16	288	1	179	23	36	670
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	9	58	72	39	48	-	133	15	331	705
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ ออกนอกสถานที่ได้	1	11	8	4	48	1	60	28	48	209
มีประสบการณ์	9	27	48	26	61	4	302	29	54	560
ทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills)										
ความซื่อสัตย์สุจริต	-	14	32	22	168	6	92	20	165	519
ความอดทน	9	65	30	30	305	24	193	47	513	1,216
ความขยันหมั่นเพียร	8	66	32	29	146	25	118	39	427	890
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	7	21	22	31	104	5	146	41	175	552
ความมีระเบียบวินัย	3	117	17	19	95	2	37	19	83	392
ความไม่เรียนรู้	-	-	5	3	19	-	21	5	41	94
ความตรงต่อเวลา	-	7	-	7	7	-	7	3	25	56
การมีจิตสาธารณะ/รักงานบริการ	1	-	1	4	51	-	-	1	7	65
การทำงานเป็นทีม	2	10	2	3	5	3	8	35	42	110
สุขภาพแข็งแรง	3	1	1	-	15	-	16	4	19	59



ทักษะ	ตำแหน่งงาน									
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
ความเป็นผู้นำ	1	3	-	30	2	6	-	2	4	48
ความละเอียดรอบคอบ	2	3	5	5	33		8	-	24	80
ว่าง/ไม่มี	1	2	49	12	57	2	94	79	48	344
รวม	165	664	411	424	1,851	80	1,542	435	2,196	7,768

จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและชุดทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 385 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 313 คน และทักษะความรับผิดชอบหน้าที่ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 303 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน									รวม		
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน			
	ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills)											
	การใช้ภาษาต่างประเทศ	-	3	1	5	13	5	2	-		4	33
	คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์		8	2	14	8		14			10	56
	คณิตศาสตร์ คำวณและวิเคราะห์สถิติ	6	1	4	4	4		3	5		3	30
	การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์											
	การเขียนโปรแกรมภาษา C++											
	การเขียนโปรแกรมภาษา Java											
	การเขียนโปรแกรมภาษา Python											



ทักษะ	ตำแหน่งงาน									รวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	2	14	4	14	45		14	5	27	125
การบริหารจัดการ	5	117	5	31	22		20	8	16	224
การเรียนรู้และนวัตกรรม	66	14	13	6	27	1	14	10	21	172
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4	22	50	21	74		41	60	41	313
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	8	65	37	20	83		122	22	385	742
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/ รู้เส้นทาง/ ออกนอกสถานที่ได้	14	7	12	2	42		29	7	22	135
มีประสบการณ์	2	35	40	21	240		162	29	62	591
ทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills)										
ความซื่อสัตย์สุจริต	5	45	11	47	146	4	64	15	65	402
ความอดทน	-	56	37	36	158	2	149	34	147	619
ความขยันหมั่นเพียร	6	42	13	28	238	25	278	41	313	984
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	23	39	54	64	212	25	182	35	303	937
ความมีระเบียบวินัย	8	15	19	40	71	1	99	16	116	385
ความใฝ่เรียนรู้	-	2	7	7	33	-	21	4	32	106
ความตรงต่อเวลา	1	22	16	8	56	1	46	14	132	296
การมีจิตสาธารณะ/รักษานบริการ	2	6	8	2	36	-	6	2	10	72
การทำงานเป็นทีม	2	5	6	4	55	8	62	6	36	184
สุขภาพแข็งแรง	-	6	18	5	87	8	74	42	244	484
ความเป็นผู้นำ	4	7	-	-	6	-	1		7	25
ความละเอียดรอบคอบ	3	16	19	25	48	-	42	4	76	233
ว่าง/ไม่มี	4	117	35	20	147	5	94	74	124	620
รวม	165	664	411	424	1,851	80	1,542	435	2,196	7,768



ในมิติของตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่สถานประกอบการต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐานที่ไม่มีประสบการณ์ จำนวน 1,648 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์ 1 - 2 ปี จำนวน 1,029 คน และต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าที่ไม่มีประสบการณ์ จำนวน 973 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์การทำงาน				แรงงานที่ต้องการรวม
	ไม่มีประสบการณ์	1-2 ปี	3-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการตามกฎหมาย	11	60	91	3	165
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	150	422	92	-	664
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	142	229	37	3	411
เสมียน	196	212	16	-	424
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	973	824	54	-	1,851
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	51	28	1	-	80
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	369	1,029	141	3	1,542
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	130	269	35	1	435
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	1,648	489	55	4	2,196
รวม	3,670	3,562	522	14	7,768



ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

สำหรับข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 11,150 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 11,150 แห่ง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 138,031 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 128,832 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 9,199 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 2,824 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 2,932 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการเข้างาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนจ้างงานปัจจุบัน			จำนวน การเข้า งานใหม่	จำนวน การออก จากงาน	การ เปลี่ยน แปลง
		ไทย	ต่างด้าว	รวม			
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	429	2,056	1,588	3,644	112	101	11
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	34	326	93	419	5	3	2
การผลิต	1,737	18,259	2,924	21,183	647	733	-86
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	5	26	7	33	-	-	-
การจัดหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	22	121	56	177	3	5	2
การก่อสร้าง	1,021	48,874	1,242	50,116	225	289	-64
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	4,073	26,757	1,722	28,479	863	983	-120
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	430	5,340	361	5,701	132	171	-39
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	1,030	6,484	774	7,258	267	239	28
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	64	377	2	379	15	17	-2
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	320	1,545	-	1,545	35	42	-7
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	210	951	106	1,057	17	11	6
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	402	2,096	25	2,121	65	66	-1
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	276	1,954	60	2,014	88	75	13
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	431	9,676	8	9,684	65	61	4
การศึกษา	112	652	67	719	21	19	2
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	244	993	48	1,041	36	36	0
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	40	503	34	537	15	16	-1
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	269	1,817	82	1,899	212	65	147
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรม การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ใน ครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่าง ชัดเจน	1	25	-	25	1	-	1
รวม	11,150	128,832	9,199	138,031	2,824	2,932	-108



การเข้างานใหม่และออกจากการงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และและปฏิบัติงานด้านการประกอบตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากการงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิต กรรมกร คนยกของ เป็นต้น มีแรงงานที่ออกจากการงานมากที่สุด เนื่องจากการสำรวจเป็นกิจการขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีทักษะ สถานประกอบการอาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาออกจากการงานมากกว่าเข้างานใหม่ (Turnover) (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 การเข้างานใหม่และออกจากการงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	การเข้าออกจากการงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากการงาน	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการตามกฎหมาย	25	33	-8
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	203	198	5
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	99	100	-1
เสมียน	210	189	21
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	697	685	12
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	25	49	-24
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	319	388	-69
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	383	231	152
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	863	1,059	-196
รวม	2,824	2,932	-108

การเข้างานใหม่และออกจากการงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากการงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ยังคงเป็น วุฒิมัธยมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากการงานมากกว่าการเข้างานซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 สะท้อนให้เห็นถึงระดับเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการของไทยยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยไทยเป็นเพียงผู้รับเทคโนโลยีมาใช้งานและไม่ได้เป็นผู้พัฒนาเอง จึงทำให้กลุ่มแรงงานที่ต้องการนั้นเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์และใช้นวัตกรรมเพียงเท่านั้น (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 การเข้างานใหม่และออกจากการงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

วุฒิการศึกษา	การเข้าออกจากการงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากการงาน	
ต่ำกว่า ม.3	739	792	-53
ม.3	804	810	-6
ม.6	449	520	-71
ปวช.	215	223	-8
ปวส. / อนุปริญญา	252	273	-21
ปริญญาตรี	361	313	48
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1	3
รวม	2,824	2,932	-108



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ พบว่า จำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และการออกจากงานของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ในกลุ่มแรงงาน ไร้ฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการ ทำงานตามคำแนะนำหรือรูปแบบที่จัดไว้ เนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3 D (difficult, dirty and dangerous) ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการต้องการแรงงาน ที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ซึ่งอาจนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว หรือใช้เครื่องจักร หรือเทคโนโลยีทดแทนการใช้แรงงาน (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ระดับฝีมือ	การเข้าออกจกงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
แรงงานไร้ฝีมือ	1,153	1,224	-71
แรงงานกึ่งฝีมือ	857	870	-13
แรงงานฝีมือ	689	697	-8
ผู้เชี่ยวชาญ	125	141	-16
รวม	2,824	2,932	-108

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า จำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี เนื่องจากเป็นช่วงวัยแรงงานตอนต้น ที่เปลี่ยนงานบ่อย ขาดความอดทน ไม่สามารถเข้ากับกฎระเบียบของหน่วยงานได้ ต้องการหาประสบการณ์ ใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสม มีทัศนคติที่เปลี่ยนไปต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว (work-life Balance) ประกอบกับยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีการเข้า ออกจากงานมากกว่าช่วงอายุอื่น (ตารางที่ 26)

ตารางที่ 26 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย : คน

ช่วงอายุ	การเข้างานออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
15 - 29 ปี	1,554	1,382	172
30 - 44 ปี	1,092	1,212	-120
45 - 59 ปี	175	274	-99
60 ปี ขึ้นไป	3	64	-61
รวม	2,824	2,932	-108



ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ระดับประเทศ ปี 2569 – 2573

ข้อมูลประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานประกอบการ

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวมระดับประเทศ มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.3 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.8 รองลงมา ได้แก่ การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 27)

ตารางที่ 27 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	13,696,535	13,719,798	13,572,868	13,753,248	13,647,852	-0.1
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	58,004	56,78	55,613	54,441	53,295	-2.1
การผลิต	6,120,961	6,119,275	6,103,628	6,090,349	6,075,689	-0.2
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	123,507	125,356	127,298	129,258	131,248	1.5
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียของเสีย และสิ่งปฏิกูล	122,780	125,736	128,813	131,945	135,153	2.4
การก่อสร้าง	1,864,195	1,821,014	1,777,033	1,735,095	1,692,938	-2.4
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	5,702,192	5,653,106	5,609,551	5,567,227	5,526,984	-0.8
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	1,111,056	1,123,970	1,137,087	1,149,712	1,162,087	1.2
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	2,357,529	2,372,092	2,393,747	2,420,806	2,453,906	1.0
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	186,663	183,633	180,686	177,706	174,735	-1.6
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	546,251	546,780	547,883	547,530	550,578	0.2
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	136,836	136,197	135,431	134,515	133,517	-0.6
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	320,569	319,935	319,300	318,503	317,608	-0.2
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	464,649	474,819	484,899	494,646	504,183	2.1
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1,518,950	1,498,019	1,477,628	1,456,862	1,436,100	-1.4
การศึกษา	998,551	973,230	948,316	923,211	898,165	-2.6
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	592,098	578,852	565,804	552,596	539,378	-2.3
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	248,958	255,007	261,876	269,455	277,850	2.8
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	883,666	890,574	897,747	904,567	911,173	0.8
รวม	37,053,950	36,974,178	36,725,208	36,811,672	36,622,439	-0.3

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.1 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 และวุฒิปวช.กับวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.3 สะท้อนถึงลักษณะการจ้างงานในสถานการณ์ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะ มากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ประถมศึกษา	17,587,273	17,576,955	17,565,466	17,551,021	17,534,113	-0.1
ม.3	5,831,758	5,825,508	5,818,651	5,812,516	5,806,747	-0.1
ม.6	4,671,948	4,661,793	4,651,617	4,642,105	4,633,131	-0.2
ปวช.	1,305,207	1,301,264	1,297,274	1,293,583	1,290,099	-0.3
ปวส. / อนุปริญญา	1,881,068	1,875,522	1,869,917	1,864,754	1,859,928	-0.3
ปริญญาตรี	4,976,646	4,941,408	4,907,308	4,873,807	4,841,179	-0.7
สูงกว่าปริญญาตรี	773,161	764,943	756,912	748,869	740,910	-1.1
รวม	37,027,061	36,947,393	36,867,145	36,786,655	36,706,107	-0.2

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

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมีเพียงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.1 ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.4 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.8 และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน
หน่วย : คน, ร้อยละ

ตำแหน่งงาน	ปี พ.ศ.					อัตรา การเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและ ผู้บัญญัติกฎหมาย	1,361,789	1,351,081	1,340,491	1,330,388	1,320,545	-0.8
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1,884,595	1,858,081	1,831,977	1,805,839	1,779,915	-1.4
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	1,561,907	1,553,907	1,545,760	1,537,824	1,530,014	-0.5
เสมียน	1,511,176	1,505,306	1,499,406	1,493,683	1,488,131	-0.4
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	6,882,797	6,863,684	6,853,889	6,849,089	6,850,503	-0.1
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง	12,887,114	12,908,681	12,928,848	12,939,788	12,944,312	0.1
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	3,973,258	3,947,699	3,917,584	3,889,443	3,860,982	-0.7
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	3,335,682	3,338,979	3,338,031	3,337,655	3,336,747	0.0
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	3,628,744	3,619,979	3,611,161	3,602,953	3,594,953	-0.2
รวม	37,027,062	36,947,397	36,867,147	36,786,662	36,706,102	-0.2

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.3 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 ขึ้นไป และผู้ประกอบการธุรกิจของตัวเอง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย : คน, ร้อยละ

ขนาดของสถานประกอบการ	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
น้อยกว่า 10 คน	5,325,651	5,301,529	5,277,663	5,254,790	5,232,053	-0.5
10 - 19 คน	1,673,536	1,665,223	1,657,149	1,649,809	1,642,877	-0.5
20 - 49 คน	1,391,296	1,387,428	1,383,473	1,379,950	1,376,699	-0.3
50 - 99 คน	1,046,957	1,044,759	1,042,227	1,040,047	1,038,020	-0.2
100 - 199 คน	1,270,801	1,269,077	1,266,195	1,263,744	1,261,342	-0.2
200 คนขึ้นไป	3,309,505	3,307,105	3,299,872	3,293,789	3,287,452	-0.2
ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง	23,009,330	22,972,282	22,940,562	22,904,534	22,867,657	-0.2
รวม	37,027,076	36,947,403	36,867,141	36,786,663	36,706,100	-0.2

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

ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง หมายถึง กิจกรรมขนาดเล็กที่มีผู้เริ่มต้นก่อตั้งเพียงบุคคลเดียว ลงทุนเพียงคนเดียว มีอำนาจในการบริหารงาน การจัดการ การดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งเจ้าของธุรกิจต้องเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวและขอบเขตของความรับผิดชอบนั้นก็ไม่จำกัด โดยผู้ประกอบการสามารถจ้างพนักงานมาช่วยงานในกิจการได้ เช่น ร้านอาหาร ร้านซ่อมรถ เป็นต้น

4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 465,553 คน รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 305,487 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 279,612 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 98.2 รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 95.1 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 56.5 ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 39.0 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.7 และปริญญาโท ร้อยละ 28.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 31)

ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราผู้ศึกษาต่อ	อัตราผู้มีงานทำ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	465,553	98.20	1.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	305,487	95.10	4.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/สาขาวิชา	136,188	56.50	13.7
- เกษตรกรรม	4,397	-	-
- คหกรรม	3,493	-	-
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3,127	-	-
- ประมง	96	-	-
- พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	50,912	-	-
- ศิลปกรรม	2,284	-	-
- อุตสาหกรรม	67,067	-	-
- อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	1	-	-
- อุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี	4,735	-	-
- อุตสาหกรรมสิ่งทอ	30	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา/สาขาวิชา	128,407	21.30	39.0
- เกษตรกรรม	2,996	-	-
- คหกรรม	2,836	-	-
- เทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรอุตสาหกรรม	56	-	-
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3,128	-	-
- ประมง	492	-	-
- พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	51,373	-	-
- พาณิชยนาวี	191	-	-
- ศิลปกรรม	1,680	-	-
- อุตสาหกรรม	62,268	-	-
- อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	3,329	-	-
- อุตสาหกรรมบันเทิงและดนตรี	28	-	-
- อุตสาหกรรมสิ่งทอ	30	-	-
ปริญญาตรี/สาขาวิชา	279,612	5.60	32.7
- Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	8,233	-	-
- Arts and humanities	37,648	-	-
- Business, administration and law	79,178	-	-
- Education	27,940	-	-



วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตรา ผู้ศึกษาต่อ	อัตรา ผู้มีงานทำ
- Engineering, manufacturing and construction	40,932	-	-
- Health and welfare	23,575	-	-
- Information and Communication Technologies (ICTs)	13,303	-	-
- Natural sciences, mathematics and statistics	12,456	-	-
- Services	15,033	-	-
- Social sciences, journalism and information	21,314	-	-
ปริญญาโท/สาขาวิชา	32,051	8.70	28.6
- Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	532	-	-
- Arts and humanities	2,304	-	-
- Business, administration and law	16,702	-	-
- Education	3,150	-	-
- Engineering, manufacturing and construction	2,686	-	-
- Health and welfare	2,163	-	-
- Information and Communication Technologies (ICTs)	992	-	-
- Natural sciences, mathematics and statistics	1,430	-	-
- Services	334	-	-
- Social sciences, journalism and information	1,758	-	-
ปริญญาเอก/สาขาวิชา	5,783	4.90	28.50
- Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	125	-	-
- Arts and humanities	857	-	-
- Business, administration and law	1,847	-	-
- Education	766	-	-
- Engineering, manufacturing and construction	524	-	-
- Health and welfare	490	-	-
- Information and Communication Technologies (ICTs)	173	-	-
- Natural sciences, mathematics and statistics	666	-	-
- Services	79	-	-
- Social sciences, journalism and information	256	-	-

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หมายเหตุ: 1. ร้อยละของนักเรียนที่เรียนต่อบางระดับการศึกษา เกิน 100% เนื่องจากการคำนวณอัตราผู้ศึกษาต่ออย่างหายา
ซึ่งมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากกว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
2. ร้อยละของนักเรียนที่เรียนต่อบางระดับการศึกษาน้อยมาก เนื่องจากอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัด



ประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2569 – 2573

ข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ระดับประเทศ ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของระดับประเทศ ปี 2569 - 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ระดับประเทศ มีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 1.6 (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี พ.ศ.					อัตรา การ เติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	64,268	63,287	62,248	61,180	60,163	-1.6
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	864	856	838	821	809	-1.6
การผลิต	78,584	77,387	76,115	74,814	73,568	-1.6
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	3,661	3,603	3,549	3,491	3,429	-1.6
การจัดหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	2,618	2,575	2,533	2,491	2,449	-1.7
การก่อสร้าง	20,822	20,501	20,161	19,820	19,494	-1.6
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	103,824	102,238	100,552	98,841	97,188	-1.6
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	24,271	23,897	23,506	23,102	22,719	-1.6
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	37,087	36,525	35,928	35,311	34,721	-1.6
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	11,766	11,588	11,396	11,202	11,020	-1.6
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	26,964	26,550	26,114	25,668	25,240	-1.6
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	6,683	6,579	6,469	6,359	6,257	-1.7
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19,045	18,751	18,440	18,129	17,826	-1.7
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	7,998	7,880	7,750	7,617	7,489	-1.6
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	57,459	56,587	55,651	54,700	53,798	-1.6
การศึกษา	35,754	35,214	34,628	34,035	33,469	-1.7
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	18,147	17,871	17,579	17,279	16,989	-1.6
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	3,223	3,176	3,126	3,075	3,018	-1.7
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	9,055	8,914	8,763	8,616	8,472	-1.7
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน	1,118	1,098	1,079	1,063	1,045	-1.7
รวม	533,211	525,077	516,425	507,614	499,163	-1.6

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



ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ระดับประเทศ ปี 2569 - 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา โดยมีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 1.6 ทั้งนี้ มีมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดร้อยละ 1.7 (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ต่ำกว่าประถมศึกษา	16,705	16,452	16,185	15,906	15,640	-1.6
ประถมศึกษา	10,301	10,142	9,980	9,808	9,645	-1.6
ม.3	15,137	14,906	14,660	14,410	14,170	-1.7
ม.6	76,386	75,223	73,985	72,717	71,511	-1.6
ปวช.	22,508	22,164	21,806	21,428	21,073	-1.6
ปริญญาตรี	391,107	385,145	378,802	372,337	366,139	-1.6
รวม	532,144	524,032	515,418	506,606	500,751	-1.6

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



บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรวมถึงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และการบริหารจัดการข้อมูลที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานมากที่สุด

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ตอบจึงจำเป็นต้องมีฐานคิดและฐานปฏิบัติที่ให้ความสำคัญและมุ่งสู่ “Demand Driven” หรือความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศเป็นหัวใจสำคัญผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานคือหลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นที่สามารถสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ภายในหนึ่งปี ยิ่งไปกว่านั้นระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายยังสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทั้ง ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระดับประเทศ พบว่า มีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11,558 ตัวอย่าง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 11,558 ตัวอย่าง พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ 19.5 (จำนวน 2,256 แห่ง) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 35.5 (จำนวน 801 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.0 (จำนวน 407 แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ 10.5 (จำนวน 236 แห่ง) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 27.0 (จำนวน 3,120 แห่ง) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 34.1 (จำนวน 1,065 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.1 (จำนวน 565 แห่ง) และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหารร้อยละ 10.4 (จำนวน 323 แห่ง) ตามลำดับ

2. สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้นจำนวน 7,768 คน โดยแบ่งเป็นต้องการแรงงานสัญชาติไทยจำนวน 7,128 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 640 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต 2,322 คน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 2,304 คน (3) การก่อสร้าง จำนวน 803 คน (4) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร 608 คน และ (5) กิจกรรมกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน 272 คน ตามลำดับ

3. สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดของสถานประกอบการ พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน จำนวน 1,077 คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป จำนวน 819 คน และการผลิต ที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน จำนวน 642 คน ตามลำดับ



4. ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 70.3 (จำนวน 5,458 คน) และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 29.7 (จำนวน 2,310 คน) โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ร้อยละ 100.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 4 คน) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 70.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 140 คน) และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ร้อยละ 56.5 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 70 คน) ตามลำดับ

5. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 1,011 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์จำนวน 827 คน และตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 570 คน

6. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 787 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 654 คน และแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรม การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 596 คน ตามลำดับ

7. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการ ต้องการแรงงานที่อายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นที่ต้องการ มากที่สุด จำนวน 1,221 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 1,144 คน และต้องการแรงงานอายุ 30 - 44 ปี ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 640 คน ตามลำดับ

8. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า มีความต้องการ แรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก (1) แรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด (2) ต้องการ แรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

9. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า ความต้องการ แรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ (2) ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในวุฒิมัศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ (3) ตำแหน่งพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ

10. ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (2) ทักษะการสื่อสารและ เจริญต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ

11. ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะความอดทน ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (2) ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่ง ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน และ (3) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ



12. ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (2) ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน และ (3) ทักษะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ

13. เมื่อพิจารณาตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่สถานประกอบการต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานที่ไม่มีประสบการณ์ (2) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีประสบการณ์ 1 - 2 ปี และ (3) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ตามลำดับ

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 11,150 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 138,031 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 128,832 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 9,199 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่จำนวน 2,824 คน และมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 2,932 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรก (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการเข้างาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

2. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้างานใหม่และออกจากงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิต กรรมกร คนยกของ เป็นต้น มีแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด เนื่องจากในการสำรวจเป็นกิจการขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีทักษะ สถานประกอบการอาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาลูกออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่ (Turnover)

3. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้างานใหม่และออกจากงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ยังคงเป็น วุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 6 สะท้อนให้เห็นถึงระดับเทคโนโลยีการผลิต สินค้าและบริการของไทยยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยไทยเป็นเพียงผู้รับเทคโนโลยีมาใช้งานและไม่ได้เป็นผู้พัฒนาเอง จึงทำให้กลุ่มแรงงานที่ต้องการนั้นเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์และใช้นวัตกรรมเพียงเท่านั้น



4. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานเข้าใหม่และออกจากงาน จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และการออกจากงานของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการทำงานตามคำแนะนำหรือรูปแบบที่จัดไว้ เนื่องจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3 D (difficult, dirty and dangerous) ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ซึ่งอาจนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว หรือใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีทดแทนการใช้แรงงาน

5. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงาน จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี เนื่องจากเป็นช่วงวัยแรงงานตอนต้น ที่เปลี่ยนงานบ่อย ขาดความอดทน ไม่สามารถเข้ากับกฎระเบียบของหน่วยงานได้ ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ หรือเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสม มีทัศนคติที่เปลี่ยนไปต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life Balance) ประกอบกับยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีการเข้าออกงานมากกว่าช่วงอายุอื่น

สถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานปี พ.ศ. 2569 – 2573

1. การประมาณความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.3 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (2) การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำ และ (3) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การก่อสร้าง และ (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

2. การประมาณการความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงในทุกวุฒิการศึกษา โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) วุฒิสองปริญญาตรี (2) วุฒิปริญญาตรี (3) วุฒิปวช. และปวส. /อนุปริญญา เท่ากัน ตามลำดับ สะท้อนถึงสถานการณ์ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

3. การประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ (1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง ส่วนตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ (2) ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บริหารระดับสูง และ (3) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

4. ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่มีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน (2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน และ (3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน ตามลำดับ



สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply for Labour) ของตลาดแรงงานปี พ.ศ. 2569 – 2573

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 465,553 คน รองลงมา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 305,487 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 279,612 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 98.2 รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 95.1 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 56.5 ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 39.0 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.7 และปริญญาโท ร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ปี 2569 – 2573 มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.6 ในทุกประเภท อุตสาหกรรมและทุกวุฒิการศึกษา เนื่องจากแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดน้อยลง โดยอัตราการเกิดใหม่น้อยลงอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท ในอุตสาหกรรมมากขึ้นทั้งในภาคการผลิต งานบริการและงานต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน ด้านเทคโนโลยีและปริมาณการจ้างจะลดลง เพราะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี

5.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. ข้อค้นพบ คือ ภาพรวมของตลาดแรงงานในปัจจุบันต้องการแรงงานระดับปฏิบัติการและแรงงาน กึ่งทักษะมากกว่าแรงงานระดับฝีมือ เนื่องจากความต้องการของสถานประกอบการต้องการแรงงานเข้มข้น ไม่จำเป็นต้องมีระดับการศึกษาที่สูง และต้องการแรงงานสายอาชีพ หรือระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) ซึ่งในปัจจุบันวัยแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงเกิดความไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน การทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา (Over education) ควรมีการสร้าง ความร่วมมือระหว่างองค์กร ภาคสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาครัฐในส่วนของ การพัฒนาทักษะที่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน อาทิ ภาคเอกชนสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการพิจารณารับนักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานต่อเมื่อเรียนจบ และเข้าไปเปิดรับสมัครงานในสถานศึกษา เป็นต้น

2. คนรุ่นใหม่มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตชอบทำงานอิสระทำธุรกิจผ่านออนไลน์ และไม่นิยมเข้าสู่ แรงงานในระบบ ทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งอยู่นอกระบบแรงงาน ขาดการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและ สวัสดิการสังคม กระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโครงสร้างสังคม ดังนั้นควรมีการปรับโครงสร้างกฎหมาย และระบบแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานยุคดิจิทัล สร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบ และสวัสดิการภาครัฐอย่างสมัครใจ (ประกันสังคม ม.40, กอช.) โดยส่งเสริมความรู้เรื่องการออม และมีการส่งเสริม ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและความมั่นคงทางสังคม

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนา จากข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจ ความต้องการแรงงานที่สามารถรวบรวมมาได้มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับสถานประกอบการในประเทศไทย ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานประกอบการไม่พร้อมให้ข้อมูล ด้านอุปทานไม่สะท้อนความเป็นจริง ด้านการผลิตแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน มีข้อจำกัดด้านการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้มี ข้อมูลไม่เพียงพอต่อการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากข้อจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการ แรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีในการสำรวจความต้องการแรงงานฯ สะท้อนให้เห็นถึง



ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสำรวจฯ ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ที่มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากร ส่งผลต่อศักยภาพในการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทำให้ไม่สามารถสะท้อนความต้องการแรงงานภาพรวมของประเทศได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เห็นควรแสวงหาแหล่งข้อมูลและแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยใช้แนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอเพื่อการเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรายงาน Guidance Note on Anticipating and matching skills and jobs ปี 2015 ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1) การคาดการณ์ความต้องการเชิงปริมาณแยกตามภาคส่วนอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยอิงตามแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่เรียกว่าการคาดการณ์

2) วิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โต้ะกลม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคาดการณ์อนาคต และการวางแผนด้วยสถานการณ์

3) การสำรวจสถานประกอบการในประเด็นที่ต้องการศึกษา

4) การศึกษาตามรอยของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน/การฝึกอบรม และการสำรวจการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ซึ่งแต่ละแนวทางล้วนมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป โดยอาจจะผสมผสานการเก็บข้อมูลทั้ง 4 แนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำที่สุด และข้อเสนอแนะอีกประการ คือ การลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลดิจิทัลและเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น ข้อมูลตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่และความถี่สูง (Big data) และการดึงข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บไซต์ออนไลน์ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่างและข้อมูลผู้สมัครงานที่มีบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ (Web scarping)



บรรณานุกรม

- ณพล สุโกไส. (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.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (ร่าง) **แผนพัฒนากำลังคนจังหวัดสกลนคร ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2560 – 2564)**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2565. จาก : <https://plan.snru.ac.th/wp-content/uploads/2016/06/เอกสารหมายเลข-1-ร่างแผนกำลังคนจังหวัดสกลนคร.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2568). **ระบบอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2568. จาก : <https://ldls.mol.go.th>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (2563). **โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2567), **โครงการพัฒนาตัวแบบข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย**
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม **สำรวจสถานะการมีงานทำของประชากรทั่วราชอาณาจักร ปี 2567 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2567)**. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/9u สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2568
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ **ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2566 (Gross Regional and Provincial Product Chain Volume Measures 2023 Edition)** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross regional](https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross%20regional) สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2568
- สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย, **สถิติประชากรรายอายุแยกตามช่วงอายุ (ปี) แยกตามเพศ พื้นที่ จังหวัดระดับประเทศ**. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก: <https://www.bora.dopa.go.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2568
- สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย พ.ศ.2553 – 2556**. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2565. จาก:<https://chiangrai.mol.go.th/ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ/แผนยุทธศาสตร์และการพัฒนา-2.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย> (2549). **แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2565จาก : <http://nlrc.mol.go.th/research/HLGQXK4/00HLGQXK4.pdf>.
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2560). (ร่าง) **แผนพัฒนากำลังคนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (พ.ศ. 2560 - 2564)**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2565. จาก: https://www.dsd.go.th/prachuapkhirikhan/Region/Doc_ShowDetails/7976
- 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



ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ K
เลขรับที่ ๑๐๓๒๐
วันที่ ๘ พ.ย. ๒๕๖๗
เวลา ๑๐:๐๓

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ๒
เลขรับ ๗๑๕
วันที่ ๗ พ.ย. ๒๕๖๗
เวลา ๑๐:๕๑ น.

ส่วนราชการ กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา โทรศัพท์ ๑๓๘๐

ที่ รง ๐๒๐๗.๒/ ๑๕๐๕

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

กองบริหารการคลังแจ้งการได้รับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยขอให้หน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบโอนจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด พิจารณาดำเนินการจัดทำข้อมูลสำหรับโอนเงินจัดสรรตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร (งบรายจ่ายอื่น) งบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ (เอกสาร ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ วงเงินงบประมาณ ๗๖๕,๙๐๐ บาท (เจ็ดแสนหกหมื่นห้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน) (งบรายจ่ายอื่น) และได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลการโอนเงินจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเรียบร้อยแล้ว (เอกสาร ๒)

๓. ขอรายงาน

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงาน ในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลรายงานความต้องการแรงงานของสถานประกอบการไปใช้สำหรับการวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๓.๑ ดำเนินการสำรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๙๔๑ แห่ง จำแนกเป็นสถานประกอบการภายในพื้นที่จังหวัด ๗๖ จังหวัด จำนวน ๑๐,๕๔๑ แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากรายชื่อสถานประกอบการรายทะเบียนที่อยู่ในฐานข้อมูล ประกันสังคม

๓.๒ ลักษณะการสำรวจ แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑) ดำเนินการสำรวจโดยการเชื่อมโยงแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://lds.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด แบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร.๑๑) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและเว็บไซต์ของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สมาคมผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัด สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย (ศูนย์ภาค) และเครือข่ายภาคเอกชนต่าง ๆ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ตอบแบบสำรวจ ๒) ดำเนินการสำรวจผ่านแบบสำรวจโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด และกรุงเทพมหานคร (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

๓.๓ กองเศรษฐกิจการแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ กรุงเทพมหานคร และระดับ จังหวัด

๓.๔ กองเศรษฐกิจการแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด เผยแพร่รายงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศและระดับจังหวัด ในเว็บไซต์ของสำนักงาน แรงงานจังหวัดหรือประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. ข้อพิจารณา

กองเศรษฐกิจการแรงงานพิจารณาแล้ว เพื่อให้การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เห็นสมควรดำเนินการ ขออนุมัติโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน กิจกรรมหลัก : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ วงเงิน ๗๖๕,๙๐๐ บาท (เจ็ดแสนหกหมื่นห้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน) (เอกสาร ๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติตามข้อ ๔ และโปรดลงนาม ในโครงการที่เสนอมาพร้อมนี้



(นางสาวสุกัญญา ธมยา)

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน



(นายศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน)

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

อนุมัติ - ลงนามแล้ว



(นายบุญสงค์ ทักษะยุทธ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

15 เม ๖๘

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรมและยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ที่ใช้อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ประกอบด้วย ๑) กลุ่มอุตสาหกรรม FIRST S - CURVE ๒) กลุ่มอุตสาหกรรม NEW S - CURVE และ ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายหลักของประเทศ

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการกำลังคนของประเทศ และข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคนในอนาคต ที่ถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่รองรับการบริหารจัดการข้อมูลและประมวลผลข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนที่ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ พร้อมกับแสดงผลการประมาณการการจ้างงาน ประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคน (ประมาณการอุปสงค์) และประมาณการแนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (ประมาณการอุปทาน) ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขาได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน ภายใต้โครงการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ ลงในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขึ้น โดยเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการใช้กำลังคนและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมสถิติความต้องการแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสามารถนำไปประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนด้วยข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและภาคบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และหมายความว่า ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานระดับจังหวัดและระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คนลงมา พร้อมบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน ๑๐,๙๔๑ แห่ง

๓.๒ จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จำนวน ๗๘ เล่ม แบ่งเป็นระดับจังหวัด ๗๖ เล่ม กรุงเทพมหานคร ๑ เล่ม และระดับประเทศ ๑ เล่ม

๔. วิธีดำเนินงาน

๔.๑ กองเศรษฐกิจการแรงงานประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จำแนกรายจังหวัด เป้าหมายสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๙๔๑ แห่ง แบ่งเป็น สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด ๗๖ จังหวัด จำนวน ๑๐,๕๔๑ แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๔๐๐ แห่ง

๔.๒ กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๔.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และประสานหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สมาคมผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัด สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย (ศูนย์ภาค) และเครือข่ายภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยงกับเว็บไซต์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ตอบแบบสำรวจ

๔.๔ กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

๔.๕ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๕๔๑ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

๔.๖ กองเศรษฐกิจการแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ กรุงเทพมหานคร และระดับจังหวัด

๔.๗ กองเศรษฐกิจการแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด เผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศและระดับจังหวัด ในเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ รวม ๑๒ เดือน

๖. พื้นที่ดำเนินโครงการ

จังหวัด ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร

๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๖๕,๙๐๐ บาท (เจ็ดแสนหกหมื่นห้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน) โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (งบรายจ่ายอื่น) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน กิจกรรมหลัก : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

๘. การติดตามและการประเมินผล

ติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบ Plan Budget Management System : PBMS โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินโครงการ ดังนี้

เชิงปริมาณ : จำนวนความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการที่บันทึกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานตามเป้าหมายที่กำหนด

เชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ มีข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นปัจจุบันและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศ

๙.๒ หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

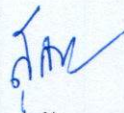
๑๑. ผู้เสนอโครงการ



(นางสุจิตรา พลฤทธิ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา

๑๒. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นางสาวสุกัญญา ธมยา)

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๓. ผู้อนุมัติโครงการ



(นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่าย
โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

ค่าใช้จ่ายโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๗๖๕,๙๐๐ บาท จำแนกเป็น

๑. ส่วนกลางจำนวน ๒๘,๐๓๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสำรวจบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และจัดทำเล่มรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร

๒. ส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๓๗,๘๗๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และจัดทำเล่มรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด

.....

หมายเหตุ : ขอถ่ายจ่ายทุกรายการ



แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2568

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย : สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน

คำชี้แจง : กระทรวงแรงงานร่วมมือท่านกรอกข้อมูลแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ข้อมูลของท่านจะไม่มีมีการเปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้เพื่อการอื่น และขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นเพิ่มเติมซึ่งการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของภาครัฐให้ยากง่ายได้อย่างไม่ผิดทิศทาง หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลขติดต่อ 0 2232 1473

➤ แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2568 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 เบอร์โทรศัพท์
9. รายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ชื่อ

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 ตำแหน่งงานและจำนวนที่		ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ									
ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ต้องการ		จำนวนที่ต้องการ จำแนกสัญชาติ (คน)	คาดว่าภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุด ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ประสบการณ์ ทำงาน
		ชาย	หญิง								
1					☐ 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.3 ☐ ม.6 () ปวช. ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ป.ตรี ☐ สูงกว่า ป.ตรี		☐ ไม่มี ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
2					☐ 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.3 ☐ ม.6 () ปวช. ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ป.ตรี ☐ สูงกว่า ป.ตรี		☐ ไม่มี ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
3					☐ 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.3 ☐ ม.6 () ปวช. ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ป.ตรี ☐ สูงกว่า ป.ตรี		☐ ไม่มี ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
4					☐ 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.3 ☐ ม.6 () ปวช. ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ป.ตรี ☐ สูงกว่า ป.ตรี		☐ ไม่มี ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ต้องการ			จำนวนที่ต้องการ จำแนกสัญชาติ (คน)	คาดว่าจะภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะสูงสุด (ระบุสูงสุด ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ประสบการณ์ ทำงาน
		ชาย	หญิง	ไม่ระบุ								
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.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า 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.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า 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.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า 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.3 () ม.6 () ปวช. () ปวส./อนุปริญญา () ป.ตรี () สูงกว่า 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
2. ลูกจ้างที่เข้าใหม่มีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

☐ มี (ตอบหัวข้อ ข.2 ข.3 และ ค.1) ☐ ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ ค.1)

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่

ข.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่เข้าใหม่

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่เข้ามาใหม่		จำนวนที่เข้ามาใหม่จำแนก		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างด้าว						
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		

ด.1 การออกจากราชการของลูกจ้าง

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างออกจากราชการหรือไม่ (เก็ชยณ ลาออก และให้ออก)

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

2. ลูกจ้างที่ออกจากราชการมีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ด.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจาก				ด.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่ออกจากราชการ					
ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ออกจากราชการ จำแนกเพศ (คน)		จำนวนที่ออกจากราชการ จำแนกสัญชาติ (คน)	วุฒิการศึกษา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		ชาย	หญิง						
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		

คำอธิบายการตอบแบบสำรวจต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2568

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ

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

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ ในแต่ละตำแหน่งงานผลรวมของจำนวนแรงงานจำแนกตามเพศกับจำนวนตามสัญชาติต้องมีจำนวนเท่ากัน

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

- ข้อมูลช่วงอายุ ทักษะฝีมือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว
- ทักษะฝีมือ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้
 - 1) แรงงานไร้ฝีมือ คือ แรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น
 - 2) แรงงานกึ่งฝีมือ คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน
 - 3) แรงงานฝีมือ คือ แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้
 - 4) ผู้เชี่ยวชาญ คือ แรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้
- วุฒิก่อนศึกษา 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 ขัปรยณต์ได้และมืเอบอนญตขัป้รู่์เสนาทง/อกนอกสถานที่ได้
 - H10 มีประสบการณ์

2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด 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 แบบสำรวจการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ ใช้ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1 ก

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่ ในแต่ละตำแหน่งงานจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่ผลรวมของจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่จะเท่ากับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน
ข.3 คุณสมบัติของแรงงานที่เข้าใหม่ ทุกรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก ทักษะที่เสริมงานที่มีอยู่จริง

ค.2 ตำแหน่งและจำนวนลูกจ้างที่ออกจากงานในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้รวมของจำนวนลูกจ้างที่ออกจากงานจำนวนเท่าใดบ้างแยกตามเพศกับจำนวนงานเท่าใดบ้าง

ค.3 คุณสมบัติของแรงงานที่ออกจากงาน ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก ทักษะทางรอง ทักษะที่จำเป็น

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. นายวิเชียร สุวรรณมาก | ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน |
| 2. นางสุจิตรา พลฤทธิ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา |
| 3. นางสาวจันทิมา ปุ่มพิมาย | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 4. นางสาวหัสยา มุลจิโน | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 5. นางสาวศศิธร ชินคำ | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| 6. นายศุภวัชร วรณโณภาส | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 7. นางสาวทัศนวิวรรณ ตั้งพันธุ์ | ผู้ช่วยนักวิชาการ |

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
ระดับประเทศ ปี 2568



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

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

