กระทรวงแรงงาน

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม การเคลื่อนย้ายของแรงงานไทย ไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ



แบบติดตาม
การนำไปใช้ประโยชน์

รายงานฉบับสมบูรณ์

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

สหรัฐอเมริกา • แคนาดา

1 สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

จำนวนผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ปี 2568

2,452 คน

3 ประเทศหลัก

1. สหรัฐอเมริกา **1,640 คน (66.88%)**
2. แคนาดา **643 คน (26.22%)**
3. สาธารณรัฐปานามา **134 คน (5.47%)**

อื่น ๆ 35 คน (1.43%)

วิธีการเดินทางของแรงงานไทยไปทำงาน (ปี 2568)

สหรัฐอเมริกา (1,640 คน)



- บริษัทจัดหางานจัดส่ง 1,373 คน (83.72%)
- การแจ้งเดินทางด้วยตนเอง 186 คน (11.34%)
- นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน 62 คน (3.78%)
- นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน (อื่น ๆ) 19 คน (1.16%)

แคนาดา (643 คน)



- การแจ้งเดินทางด้วยตนเอง 475 คน (73.87%)
- นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน 168 คน (26.13%)

สาขาอาชีพที่มีความต้องการในตลาดแรงงานอเมริกาเหนือ

- สุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ (พยาบาล ผู้ดูแล และบุคลากรสุขภาพ)
- งานช่างและก่อสร้าง ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ วิศวกรรม
- เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอาหาร เกษตรกรรม แปรรูปอาหาร
- บริการและการท่องเที่ยว โรงแรม ร้านอาหาร และบริการส่วนบุคคล
- เทคโนโลยีและวิชาชีพเฉพาะทาง IT วิศวกรรม การเงิน และการศึกษา

2 นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ

สหรัฐอเมริกาและแคนาดามีระบบการจ้างงานแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกัน โดยมุ่งเน้นการคัดเลือกแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

สหรัฐอเมริกา

ระบบการอนุญาตทำงานจำแนกตามประเภทวีซ่า ลักษณะงาน และคุณสมบัติ

H-1B งานอาชีพเฉพาะทาง
- สำหรับผู้มีการศึกษาระดับสูงและทักษะเฉพาะ
- สาขา: เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ การเงิน และวิชาชีพเฉพาะอื่น
- เน้นแรงงานทักษะสูง

H-2A งานเกษตรชั่วคราว/ตามฤดูกาล
- สำหรับงานภาคเกษตรกรรมตามฤดูกาล
- ต้องมีความต้องการแรงงานชั่วคราวจากนายจ้างในประเทศ
- อยู่ภายใต้การควบคุมแรงงานและสภาพการจ้างที่กำหนด

H-2B งานชั่วคราวนอกภาคเกษตรกรรม
- สำหรับงานบริการ โรงแรม ร้านอาหาร ก่อสร้าง และงานตามฤดูกาล
- ต้องใช้เอกสารรับรองว่ามีความต้องการแรงงานชั่วคราว
- อยู่ภายใต้เงื่อนไขและคุ้มครองแรงงาน

เน้นแรงงานทักษะสูงและอาชีพที่มีความต้องการหรือขาดแคลน
การคัดเลือกแรงงานต่างชาติสหรัฐอเมริกาและแคนาดาคุณภาพและทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการตรวจสอบคุณสมบัติและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเข้มงวด

แคนาดา

ใช้ช่องทางการจ้างงานแรงงานต่างชาติหลายระบบ ควบคู่กันไปยายการย้ายถิ่นฐาน

TFWP การจ้างงานต่างชาติชั่วคราว
- นายจ้างต้องผ่านการประเมินผลกระทบต่อตลาดแรงงาน (LMIA) เป็นหลัก
- รองรับหลายสาขาอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน

IMP การจ้างงานภายใต้ข้อยกเว้น LMIA และแรงงานทักษะสูง
- ไม่ต้องผ่าน LMIA ในกรณีที่เข้าเงื่อนไข
- รองรับแรงงานทักษะสูงและอาชีพเฉพาะ

การจ้างงานในภาคเกษตรกรรม
- สำหรับงานเกษตรและอาหาร
- รองรับแรงงานตามฤดูกาลและความต้องการของนายจ้าง

Express Entry การคัดเลือกเพื่อพำนักถาวร
- คัดเลือกตามทักษะ คุณสมบัติ และความต้องการของตลาดแรงงาน
- มี Category-Based Selection สำหรับสาขาที่ขาดแคลน

การวิเคราะห์ช่องว่างเชิงนโยบายการจ้างงานของไทยกับสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตลาดแรงงานอเมริกาเหนือ

1 ทักษะภาษา
- ภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการเข้าทำงาน การสื่อสาร การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และการคัดเลือกแรงงาน
- ควรยกระดับทักษะภาษาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและข้อกำหนดของประเทศปลายทาง

2 มาตรฐานทักษะและคุณวุฒิ
- พัฒนาทักษะและคุณวุฒิให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา
- ส่งเสริมการรับรองทักษะและคุณวุฒิในสาขาที่มีความต้องการ เช่น สุขภาพ เทคโนโลยี วิศวกรรม งานช่าง และบริการ

3 ระบบข้อมูล
- พัฒนาฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน ตำแหน่งงาน นายจ้าง อาชีพ ทักษะ ค่าจ้าง และช่องทางการอนุญาตทำงาน
- เชื่อมโยงกับข้อมูลแรงงานไทย เพื่อวางแผนการจัดส่งแรงงานเชิงรุกและตรงกับความต้องการจริง

4 ความร่วมมือ
- เพิ่มความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐบาล นายจ้าง และภาคเอกชนของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา
- พัฒนาช่องทางการจัดส่งแรงงานที่ถูกกฎหมาย และเชื่อมโยงการผลิตกำลังคนของไทยกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3 แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

3.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

เม็กซิโก
- เกษตรกรรม
- ก่อสร้าง
- การผลิต
- การขนส่งและบริการ

อินเดีย
- เทคโนโลยีสารสนเทศ
- วิศวกรรม
- วิทยาศาสตร์
- การเงิน
- การแพทย์

ฟิลิปปินส์
- พยาบาลและสุขภาพ
- การดูแลผู้สูงอายุ
- บริการ
- ภาษาอังกฤษ

3.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ

- การแข่งขันเปลี่ยนจากจำนวนแรงงานเป็นการแข่งขันด้านทักษะ คุณภาพ ภาษา คุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานการทำงาน
- ประเทศปลายทางออกแบบช่องทางการจ้างงานที่มุ่งตรงไปยังอาชีพและทักษะที่ขาดแคลน
- มีการใช้ระบบคัดเลือกที่สอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจและการย้ายถิ่นฐาน

3.3 ข้อจำกัดของแรงงานไทย

- ทักษะภาษาอังกฤษยังไม่เพียงพอต่อการเข้าทำงาน
- การรับรองมาตรฐานทักษะและคุณวุฒิ
- ทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- การเข้าถึงข้อมูลตำแหน่งงานและนายจ้างยังมีข้อจำกัด
- ข้อจำกัดด้านช่องทางการอนุญาตทำงานและขั้นตอนการเดินทาง
- ระบบการจัดส่งและการติดตามผลการทำงานยังไม่เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
- การแข่งขันกับแรงงานจากประเทศต้นทางอื่น

4 ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ

1. พัฒนาทักษะภาษาเพื่อการทำงาน
2. ยกระดับมาตรฐานทักษะและการรับรองคุณวุฒิ
3. พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานต่างประเทศ
4. สร้างความร่วมมือกับนายจ้างและหน่วยงานของประเทศปลายทาง
5. เพิ่มช่องทางการจัดส่งแรงงานอย่างถูกต้องและลดต้นทุน
6. เสริมความคุ้มครองสิทธิและติดตามผลการดำเนินงาน
7. พัฒนาแรงงานรองรับความต้องการแห่งอนาคต เช่น เทคโนโลยี AI สุขภาพ และเศรษฐกิจสีเขียว

เป้าหมายสำคัญ

"พัฒนาแรงงานไทยให้มีทักษะ คุณภาพ และมาตรฐานสากล สามารถเข้าถึงตลาดแรงงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดาได้อย่างถูกกฎหมาย มีความมั่นคง และได้รับการคุ้มครองสิทธิ อย่างยั่งยืน"

สารบัญ

1. บทนำ 1
2. สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ 1
2.1 สหรัฐอเมริกา 3
2.2 แคนาดา 7
3. สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ 10
3.1 สหรัฐอเมริกา 10
3.2 แคนาดา 13
4. นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ 15
4.1 สหรัฐอเมริกา 16
4.2 แคนาดา 18
4.3 ช่องว่างเชิงนโยบายด้านข้อมูล การเข้าถึงช่องทาง และการคุ้มครองแรงงานไทย 21
5. แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ 24
5.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ 24
5.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ 26
5.3 จุดแข็งและข้อจำกัดของแรงงานไทย 28
6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ 31
เอกสารอ้างอิง 36

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทย ไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

1. บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นกลไกสำคัญในการปรับสมดุลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ซึ่งเป็นตลาดแรงงานขนาดใหญ่ที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติหลากหลายระดับทักษะ ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานทักษะเฉพาะ และแรงงานชั่วคราวในสาขาที่ขาดแคลน อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เทคโนโลยี และการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ทั้งสองประเทศจึงเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพสำหรับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม โอกาสการเข้าถึงตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงาน นโยบายการเข้าเมือง กฎระเบียบการจ้างงาน และกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค รวมถึงความตกลงสหรัฐอเมริกา–เม็กซิโก–แคนาดา (USMCA) (Sharing Intelligence Center, 2025; Balbontin et al., 2026; TMS Visa, 2026)

สำหรับประเทศไทย สหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพในการขยายโอกาสการจ้างงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะในสาขาบริการ การดูแลผู้สูงอายุและสุขภาพ งานช่าง ก่อสร้าง เทคโนโลยี และวิชาชีพเฉพาะทาง อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งสองประเทศยังมีข้อจำกัดด้านภาษา ทักษะวิชาชีพ การรับรองคุณวุฒิ ประเภทวีซ่า และใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการแข่งขันจากแรงงานประเทศต้นทางอื่น จึงจำเป็นต้องประเมินทั้งความต้องการแรงงานของประเทศปลายทาง ความพร้อมของแรงงานไทย และเงื่อนไขการเข้าถึงงานอย่างรอบด้าน

รายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ โดยมุ่งเน้นสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ครอบคลุมสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงาน นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ โอกาสและข้อจำกัดของแรงงานไทย ตลอดจนแนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยอย่างถูกกฎหมาย มีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ได้รับการคุ้มครองสิทธิ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานประเทศปลายทาง

การศึกษาประยุกต์ใช้กรอบการวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงอุปทานแรงงานไทยกับอุปสงค์แรงงานและเงื่อนไขการจ้างงานของประเทศปลายทาง โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ (1) อุปทานแรงงานไทย ทั้งจำนวน โครงสร้าง และสมรรถนะของผู้เดินทางไปทำงาน (2) อุปสงค์แรงงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา โดยจำแนกความต้องการแรงงานโดยรวมออกจากโอกาสการจ้างงานที่แรงงานไทยสามารถเข้าถึงได้จริง (3) เงื่อนไขการเข้าถึงงาน ทั้งด้านวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน ภาษา และการรับรองคุณวุฒิ ทั้งนี้ การวิเคราะห์จะจำแนกข้อเท็จจริงที่ตรวจสอบได้ ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ และข้อสันนิษฐานที่ต้องอาศัยข้อมูลเพิ่มเติมอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Analysis) และสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม

2. สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

ข้อมูลทะเบียนแรงงานไทยในต่างประเทศของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ณ เดือนสิงหาคม 2569 มีแรงงานไทยในระบบทะเบียนรวม 249,077 คน จำแนกเป็นผู้มีสถานะกำลังทำงาน 151,734 คน และผู้มีสถานะครบสัญญา 97,343 คน เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มประเทศเอเชียและเอเชียใต้ จำนวน 170,343 คน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง 56,317 คน กลุ่มประเทศยุโรป 16,082 คน กลุ่มประเทศอเมริกา 4,632 คน กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย 950 คน

และกลุ่มประเทศแอฟริกา 753 คน ตามลำดับ (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, สิงหาคม 2569)

สำหรับการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ข้อมูลผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ปี 2568 มีจำนวนรวม 2,452 คน โดยสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นประเทศปลายทางหลัก มีผู้เดินทางจำนวน 1,640 คน และ 643 คน ตามลำดับ รวมทั้งสองประเทศ 2,283 คน คิดเป็นร้อยละ 93.11 ของผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในภูมิภาคดังกล่าวมีการกระจุกตัวอยู่ในสองประเทศเป็นสำคัญ ขณะที่ประเทศและดินแดนอื่นมีจำนวนผู้เดินทางรวม 169 คน หรือร้อยละ 6.89 ดังแสดงในตารางที่ 1

เมื่อพิจารณาโครงสร้างผู้เดินทางจำแนกตามเพศ พบว่า สหรัฐอเมริกามีผู้เดินทางเพศหญิง 1,020 คน และเพศชาย 620 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 และ 37.80 ของผู้เดินทางไปสหรัฐอเมริกา ตามลำดับ ขณะที่แคนาดามีผู้เดินทางเพศชาย 469 คน และเพศหญิง 174 คน คิดเป็นร้อยละ 72.94 และ 27.06 ของผู้เดินทางไปแคนาดา ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของโครงสร้างผู้เดินทางระหว่างสองประเทศ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจำแนกเพศเพียงอย่างเดียวยังไม่สามารถอธิบายถึงความต้องการแรงงานรายอาชีพหรือความได้เปรียบในการเข้าถึงโอกาสการจ้างงานของแรงงานแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน จึงจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลอาชีพประเภทนายจ้าง และช่องทางการเดินทางประกอบ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของแรงงานไทยกับความต้องการของตลาดแรงงานประเทศปลายทางได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ปี 2568

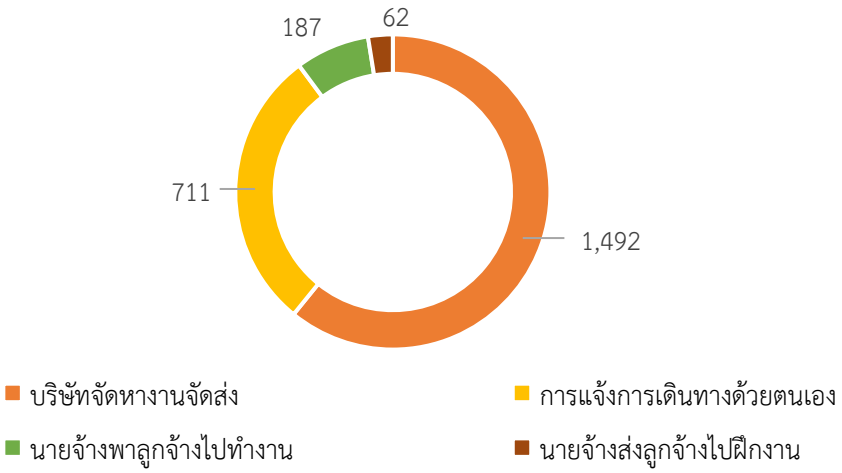
ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ		**2,452**	**3.52**	**1,163**	**1.67**	**1,289**	**1.85**
1	สหรัฐอเมริกา	1,640	2.35	620	0.89	1,020	1.46
2	แคนาดา	643	0.92	469	0.67	174	0.25
3	สาธารณรัฐปานามา	134	0.19	61	0.09	73	0.10
4	เครือรัฐบาฮามาส	13	0.02	1	0.00	12	0.02
5	หมู่เกาะเคแมน	12	0.02	11	0.02	1	0.00
6	หมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา (ไซปัน)	10	0.01	1	0.00	9	0.01

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ: ค่าร้อยละในตารางเป็นสัดส่วนตามฐานข้อมูลผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มิใช่สัดส่วนภายในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ทั้งนี้ การจัดกลุ่มประเทศและดินแดนยึดตามการจำแนกของแหล่งข้อมูลต้นทาง

เมื่อจำแนกตามวิธีการเดินทาง พบว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ปี 2568 ส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน จำนวน 1,492 คน คิดเป็นร้อยละ 60.85 รองลงมา ได้แก่ การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง 711 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 และนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ตามลำดับ โดยไม่พบผู้เดินทางผ่านช่องทางกรมการจัดหางานจัดส่งในปีดังกล่าว (ภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568



ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

โครงสร้างการเดินทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บริษัทจัดหางานเป็นช่องทางหลักในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอเมริกาเหนือของแรงงานไทย ขณะที่การเดินทางด้วยตนเองมีสัดส่วนรองลงมา จึงมีนัยสำคัญต่อการกำหนดแนวทางส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดส่งแรงงาน โดยเฉพาะการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการจัดหางาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานและการอนุญาตทำงาน ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยทั้งก่อนและหลังการเดินทาง

โดยสรุป สหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นประเทศปลายทางหลักของแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ โดยมีลักษณะโครงสร้างผู้เดินทางและช่องทางการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางเป็นข้อมูลการเคลื่อนย้ายในช่วงเวลาที่กำหนด (Flow) มิใช่จำนวนแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่จริงในประเทศปลายทาง ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Stock)

2.1 สหรัฐอเมริกา

2.1.1 สถานการณ์และรูปแบบการเดินทางของแรงงานไทย

ในปี 2568 มีผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานจำนวน 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 71.84 ของผู้เดินทางไปสหรัฐอเมริกาและแคนาดารวมกัน และเป็นประเทศที่มีจำนวนผู้เดินทางสูงที่สุดในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ สะท้อนบทบาทของสหรัฐอเมริกาในฐานะตลาดแรงงานเป้าหมายของแรงงานไทยในภูมิภาคดังกล่าว (กรมการจัดหางาน, 2568)

เมื่อพิจารณาตามวิธีการเดินทาง พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน จำนวน 1,373 คน คิดเป็นร้อยละ 83.72 ของผู้เดินทางทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78 และนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสหรัฐอเมริกา จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	1,373	83.72
2	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	186	11.34
3	นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน	62	3.78
4	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	19	1.16
รวมทั้งสิ้น		**1,640**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ: เป็นข้อมูลผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในปี 2568 ซึ่งสะท้อนจำนวนผู้เดินทางในช่วงเวลาที่กำหนด (Flow) มิใช่จำนวนแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Stock) ทั้งนี้ วิธีการเดินทางตามทะเบียนไม่สามารถใช้ระบุประเภทวีซ่าหรืออาชีพที่แรงงานได้รับอนุญาตให้ทำงานได้โดยตรง

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า บริษัทจัดหางานมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงแรงงานไทยกับโอกาสการจ้างงานในสหรัฐอเมริกา โดยมีสัดส่วนมากกว่าสี่ในห้าของผู้เดินทางทั้งหมด โครงสร้างการเดินทางลักษณะนี้มีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศ เนื่องจากประสิทธิภาพและความโปร่งใสของกระบวนการจัดหางานอาจส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนการเดินทาง ความถูกต้องของสัญญาจ้าง และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและเงื่อนไขการทำงานของแรงงานไทย

ในเชิงนโยบาย กระทรวงแรงงานจึงควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลบริษัทจัดหางาน โดยเฉพาะการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของนายจ้าง ความโปร่งใสของค่าบริการและค่าใช้จ่าย การตรวจสอบสัญญาจ้างและเงื่อนไขการทำงาน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านภาษา ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และสิทธิของแรงงานก่อนเดินทาง ควบคู่กับการพัฒนากลไกติดตามสถานะการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อให้สามารถตรวจสอบปัญหาและให้ความช่วยเหลือแรงงานได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน การส่งเสริมช่องทางการรับสมัครงานโดยตรงระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทยในตำแหน่งที่มีความต้องการอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการเพิ่มทางเลือกและลดต้นทุนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวต้องพิจารณาความถูกต้องตามกฎหมายการเข้าเมืองและการอนุญาตทำงานของสหรัฐอเมริกาเป็นสำคัญ

2.1.2 การกระจายตัวของแรงงานไทยตามภูมิลำเนา

เมื่อพิจารณาภูมิลำเนาของแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในสหรัฐอเมริกา ปี 2568 พบว่า มีผู้เดินทางจากทุกภูมิภาคของประเทศไทย แต่มีการกระจายตัวแตกต่างกัน โดยภาคกลางมีจำนวนสูงสุด 541 คน คิดเป็นร้อยละ 32.99 รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 436 คน คิดเป็นร้อยละ 26.59 ภาคเหนือ 267 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28 ภาคใต้ 192 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 ภาคตะวันออก 128 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และภาคตะวันตก 76 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน, 2568)

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสหรัฐอเมริกา จำแนกตามภูมิภาค ปี 2568

ลำดับ	ภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ภาคกลาง	541	32.99
2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	436	26.59
3	ภาคเหนือ	267	16.28

ลำดับ	ภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ภาคใต้	192	11.71
5	ภาคตะวันออก	128	7.80
6	ภาคตะวันตก	76	4.63
รวมทั้งสิ้น		**1,640**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

การกระจายตัวดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่ต้นทางสำคัญ โดยมีผู้เดินทางรวมกัน 977 คน คิดเป็นร้อยละ 59.57 ของผู้เดินทางไปสหรัฐอเมริกาทั้งหมด ขณะที่ภาคเหนือมีสัดส่วนรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานไทยจากพื้นที่ต่าง ๆ สามารถเข้าถึงช่องทางการทำงานในสหรัฐอเมริกาได้ แม้จะมีระดับการเข้าร่วมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้เดินทางจำแนกตามภูมิลำเนายังไม่สามารถใช้สรุปได้โดยตรงว่าภูมิภาคใดมีศักยภาพแรงงานหรือความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกาสูงกว่ากัน เนื่องจากจำนวนผู้เดินทางอาจสัมพันธ์กับขนาดประชากร โครงสร้างกำลังแรงงาน เครือข่ายการจัดหางาน การเข้าถึงข้อมูล และลักษณะทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่ จึงควรพิจารณาข้อมูลจำนวนผู้เดินทางเทียบกับฐานกำลังแรงงานของแต่ละภูมิภาค และข้อมูลจำแนกตามอาชีพและระดับทักษะเพิ่มเติม

ในเชิงนโยบาย ข้อมูลภูมิลำเนาสามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการประชาสัมพันธ์และเตรียมความพร้อมแรงงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะภาษา ทักษะวิชาชีพ และการให้ความรู้เกี่ยวกับช่องทางการเดินทางไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย ทั้งนี้ การดำเนินมาตรการควรเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด และหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การส่งเสริมการทำงานในต่างประเทศสอดคล้องกับศักยภาพแรงงานในพื้นที่และความต้องการของประเทศปลายทาง

2.1.3 สาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพแรงงานไทย

สำหรับกลุ่มอาชีพที่ควรพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสการจ้างงานของแรงงานไทย ประกอบด้วย ธุรกิจอาหารและบริการ สุขภาพ ความงามและสปา เกษตรกรรม และงานดูแลในครัวเรือน เนื่องจากเป็นสาขาที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับทักษะและประสบการณ์ของแรงงานไทยบางกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ยังจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลการรับแรงงานไทยจำแนกตามอาชีพ นายจ้าง ประเภทวีซ่า และเงื่อนไขการอนุญาตทำงาน ก่อนกำหนดให้เป็นสาขาเป้าหมายเชิงนโยบาย

ในภาคบริการอาหาร ข้อมูลจาก U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) ระบุว่า การจ้างงานกลุ่มอาชีพ Food and Beverage Serving and Related Workers มีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 5 ในช่วงปี 2025–2035 และคาดว่าจะมีตำแหน่งงานเปิดรับเฉลี่ยประมาณ 1,078,500 ตำแหน่งต่อปี โดยรวมทั้งตำแหน่งงานใหม่และตำแหน่งทดแทนผู้ที่ออกจากอาชีพ ข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงความต้องการแรงงานในตลาดโดยรวม แต่ไม่ใช่จำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับแรงงานต่างชาติหรือแรงงานไทยโดยเฉพาะ (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2026)

สำหรับแรงงานไทย ธุรกิจร้านอาหารไทยในสหรัฐอเมริกาอาจเป็นช่องทางการจ้างงานที่สอดคล้องกับทักษะด้านอาหารและบริการ โดยเฉพาะอาชีพพ่อครัว แม่ครัว และบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน อย่างไรก็ตาม การมีธุรกิจร้านอาหารไทยหรือความต้องการบุคลากรในภาคบริการมิได้หมายความว่านายจ้างสามารถรับแรงงานไทยจากต่างประเทศได้โดยอัตโนมัติ เนื่องจากต้องพิจารณาคุณสมบัติของแรงงาน ลักษณะตำแหน่งงาน และข้อกำหนดของช่องทางการอนุญาตทำงานที่เกี่ยวข้อง

ขณะที่ภาคเกษตรกรรมและงานบริการตามฤดูกาลมีช่องทางการจ้างแรงงานต่างชาติภายใต้ระบบวีซ่าชั่วคราวของสหรัฐอเมริกา เช่น H-2A สำหรับงานเกษตรตามฤดูกาล และ H-2B สำหรับงานชั่วคราวที่มิใช่ภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงงานขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของนายจ้าง การรับรองแรงงาน เงื่อนไขของโครงการ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยมิใช่ทุกตำแหน่งงานที่เปิดรับในตลาดแรงงานจะสามารถใช้เป็นช่องทางการจ้างแรงงานไทยจากต่างประเทศได้

ตารางที่ 4 สาขาอาชีพที่ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกา

กลุ่มธุรกิจ/อาชีพ	ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย	ประเด็นที่ต้องพิจารณา
ธุรกิจอาหารและบริการ	พ่อครัว แม่ครัวอาหารไทย ผู้ช่วยครัว ผู้จัดการร้านอาหาร และพนักงานบริการ	ความต้องการของนายจ้าง ทักษะภาษา ประสบการณ์ทำงาน และช่องทางการอนุญาตทำงาน
สุขภาพ ความงาม และสปา	พนักงานนวดแผนไทย นักบำบัด และบุคลากรด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	ข้อกำหนดใบอนุญาตประกอบอาชีพในแต่ละรัฐ การรับรองคุณวุฒิ และประเภทวีซ่าที่เหมาะสม
ภาคเกษตรกรรม	งานปลูกและเก็บเกี่ยวผลผลิต พืชสวน และงานเกษตรตามฤดูกาล	คุณสมบัตินายจ้าง การรับรองแรงงาน เงื่อนไขการจ้างงาน และข้อกำหนดของโครงการแรงงานชั่วคราว
งานดูแลในครัวเรือน	งานดูแลผู้สูงอายุ การดูแลเด็ก และงานสนับสนุนการดูแลในครัวเรือน	คุณสมบัติและประสบการณ์ของแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐและนายจ้าง และช่องทางการอนุญาตทำงานที่ใช้ได้จริง

ที่มา: สังเคราะห์จาก U.S. Bureau of Labor Statistics (2025, 2026), U.S. Department of Labor (2026) และศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในสหรัฐอเมริกา (2569)

หมายเหตุ: สาขาอาชีพข้างต้นเป็นกลุ่มที่ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน มิใช่การจัดอันดับอาชีพที่มีความต้องการแรงงานไทยสูง หรือการยืนยันว่ามีช่องทางการอนุญาตทำงานรองรับทุกตำแหน่ง จำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลนายจ้าง ตำแหน่งงาน ประเภทวีซ่า และกฎระเบียบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

2.1.4 ข้อค้นพบและนัยเชิงนโยบาย

1) การเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 83.72 สะท้อนความสำคัญของระบบการจัดหางานต่อการเข้าถึงตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกา กระทรวงแรงงานจึงควรยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลบริษัทจัดหางาน และพัฒนาระบบติดตามผลการจ้างงานภายหลังเดินทาง โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องของสัญญาจ้าง ความโปร่งใสด้านค่าใช้จ่าย และการคุ้มครองสิทธิแรงงานตลอดกระบวนการเคลื่อนย้าย

2) การกระจายตัวของผู้เดินทางจากทุกภูมิภาคสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมแรงงานระดับพื้นที่ โดยใช้ข้อมูลภูมิลำเนา อาชีพ ทักษะ และความต้องการของตลาดแรงงาน ปลายทางประกอบการกำหนดมาตรการ เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยสามารถเข้าถึงการจ้างงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตนเอง

โดยสรุป จุดเน้นของไทยต่อสหรัฐอเมริกาคือการกำกับดูแลช่องทางบริษัทจัดหางาน การใช้ข้อมูลภูมิลำเนาเพื่อเตรียมแรงงาน และการติดตามผลหลังเดินทาง

2.2 แคนาดา

2.2.1 สถานการณ์และรูปแบบการเดินทางของแรงงานไทย

ในปี 2568 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในแคนาดาจำนวน 643 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 ของผู้เดินทางไปสหรัฐอเมริกาและแคนาดารวมกัน 2,283 คน โดยแคนาดาเป็นประเทศปลายทางที่มีจำนวนผู้เดินทางสูงเป็นอันดับสองในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ รองจากสหรัฐอเมริกา (กรมการจัดหางาน, 2568)

เมื่อจำแนกตามวิธีการเดินทาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 475 คน คิดเป็นร้อยละ 73.87 รองลงมา ได้แก่ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13 โดยไม่ปรากฏผู้เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานจัดส่งหรือกรมการจัดหางานจัดส่งในข้อมูลทะเบียนปีดังกล่าว ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในแคนาดา จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	475	73.87
2	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	168	26.13
รวมทั้งสิ้น		**643**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ: เป็นข้อมูลผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในปี 2568 ซึ่งสะท้อนจำนวนผู้เดินทางในช่วงเวลาที่กำหนด (Flow) มิใช่จำนวนแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในแคนาดา ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Stock) ทั้งนี้ วิธีการเดินทางตามระบบทะเบียนของประเทศไทยไม่สามารถใช้ระบุประเภทใบอนุญาตทำงานหรือโครงการที่แรงงานเข้าร่วมภายใต้ระบบของแคนาดาได้โดยตรง

โครงสร้างการเดินทางดังกล่าวสะท้อนว่า การแจ้งการเดินทางด้วยตนเองเป็นช่องทางหลักของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแคนาดา ซึ่งแตกต่างจากสหรัฐอเมริกาที่ผู้เดินทางส่วนใหญ่ใช้บริการบริษัทจัดหางาน อย่างไรก็ตาม การแจ้งการเดินทางด้วยตนเองเป็นการจำแนกตามกระบวนการทะเบียนของประเทศไทย มิได้หมายความว่าแรงงานทุกคนเป็นผู้จัดหางานด้วยตนเองหรือไม่มีนายจ้างสนับสนุนการจ้างงาน จึงไม่ควรใช้ข้อมูลดังกล่าวสรุปรูปแบบการจัดหางานหรือประเภทใบอนุญาตทำงานโดยปราศจากข้อมูลประกอบ

ความแตกต่างของช่องทางการเดินทางมีนัยสำคัญต่อการกำหนดมาตรการบริหารจัดการแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานที่แจ้งการเดินทางด้วยตนเองอาจมีรูปแบบการเตรียมความพร้อมและการเข้าถึงข้อมูลแตกต่างจากแรงงานที่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน ภาครัฐจึงควรพัฒนาระบบให้ข้อมูลและตรวจสอบเอกสารก่อนเดินทางให้ครอบคลุมทุกช่องทาง โดยเฉพาะความถูกต้องของข้อเสนอการจ้างงาน สัญญาจ้าง ประเภทใบอนุญาตทำงาน ค่าใช้จ่าย และสิทธิของแรงงานตามกฎหมายแคนาดา ตลอดจนจัดให้มีกลไกติดตามสถานะการจ้างงานและช่องทางประสานความช่วยเหลือภายหลังเดินทาง เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 การกระจายตัวของแรงงานไทยตามภูมิลำเนา

เมื่อพิจารณาภูมิลำเนาของแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในแคนาดา ปี 2568 พบว่า ผู้เดินทางส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 546 คน คิดเป็นร้อยละ 84.91 ของผู้เดินทางทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ภาคเหนือ 51 คน คิดเป็นร้อยละ 7.93 ภาคกลางและภาคตะวันออกภาคละ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.18 ภาคใต้ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.87 และภาคตะวันตก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน, 2568)

ตารางที่ 6 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในแคนาดา จำแนกตามภูมิลำเนา ปี 2568

ลำดับ	ภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	546	84.91
2	ภาคเหนือ	51	7.93
3	ภาคกลาง	14	2.18
4	ภาคตะวันออก	14	2.18
5	ภาคใต้	12	1.87
6	ภาคตะวันตก	6	0.93
รวมทั้งสิ้น		**643**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเดินทางของแรงงานไทยไปทำงานในแคนาดามีลักษณะกระจุกตัวตามภูมิลำเนาอย่างชัดเจน โดยมีผู้เดินทางจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าสี่ในห้าของผู้เดินทางทั้งหมด ขณะที่ภูมิภาคอื่นมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ การกระจายตัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครอบคลุมหลายจังหวัด โดยเฉพาะนครราชสีมา กาฬสินธุ์ เลย และอุบลราชธานี ซึ่งปรากฏในข้อมูลทะเบียนผู้เดินทางตามภูมิลำเนา

อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้เดินทางตามภูมิลำเนาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ยังไม่สามารถใช้สรุปได้โดยตรงว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพร้อมด้านทักษะหรือมีโอกาสเข้าถึงตลาดแรงงานแคนาดาสูงกว่าภูมิภาคอื่น เนื่องจากยังต้องพิจารณาปัจจัยด้านขนาดกำลังแรงงาน เครือข่ายการจัดหางาน ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ และลักษณะอาชีพของผู้เดินทางประกอบ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบจำนวนผู้เดินทางกับฐานกำลังแรงงานของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้สามารถประเมินความเข้มข้นของการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเหมาะสม

ในเชิงนโยบาย การกระจุกตัวของผู้เดินทางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานควรใช้ข้อมูลระดับจังหวัดร่วมกับข้อมูลอาชีพ ทักษะ และช่องทางการเดินทาง เพื่อออกแบบมาตรการเตรียมความพร้อมที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแคนาดา ทั้งด้านภาษา การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน และการบริหารค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง ขณะเดียวกัน ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานจากจังหวัดที่มีผู้เดินทางจำนวนมาก เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการพัฒนาช่องทางการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายและขยายโอกาสไปยังพื้นที่อื่นตามความเหมาะสม

2.2.3 สาขาอาชีพและความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานแคนาดา

สาขาที่ควรศึกษาความเป็นไปได้สำหรับแรงงานไทย ได้แก่ อาหารและบริการ เกษตรกรรม สุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ ช่างฝีมือและก่อสร้าง ตลอดจนเทคโนโลยีและอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) โดยถือเป็นกลุ่มสำหรับคัดกรองความสอดคล้องของทักษะ มิใช่รายการตำแหน่งงานที่ยืนยันการรับแรงงานไทยแล้ว

สำหรับภาคเกษตรกรรม แคนาดามีช่องทางการจ้างแรงงานต่างชาติภายใต้ TFWP โดยเฉพาะ Agricultural Stream ซึ่งสามารถรับแรงงานจากประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย เมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของโครงการ ทั้งนี้ ต้องแยกออกจาก Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) ซึ่งเป็นโครงการที่กำหนดประเทศต้นทางที่มีสิทธิเข้าร่วม ได้แก่ เม็กซิโกและประเทศแคริบเบียนที่เข้าร่วมโครงการ โดยประเทศไทยไม่อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีสิทธิเข้าร่วม SAWP ดังนั้น การพิจารณาส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่

ภาคเกษตรกรรมของแคนาดาจึงควรศึกษาช่องทาง Agricultural Stream และเงื่อนไขการจ้างงานที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

สำหรับงานดูแลสุขภาพ งานช่างฝีมือ และเทคโนโลยี ควรจัดทำบัญชีคุณสมบัติผู้สมัครรายอาชีพ รวมถึงภาษา ประสบการณ์และการรับรองคุณวุฒิ เพื่อจับคู่กับข้อเสนอจ้างงานที่มีหลักฐานรองรับ

ตารางที่ 7 สาขาอาชีพที่ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานแคนาดา

กลุ่มธุรกิจ/อาชีพ	ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทย	ประเด็นที่ต้องพิจารณา
ธุรกิจอาหารและบริการ	พ่อครัว แม่ครัวอาหารไทย ผู้ช่วยครัว และผู้จัดการร้านอาหาร	ความต้องการของนายจ้าง ประสบการณ์ ทักษะภาษา และหลักเกณฑ์การอนุญาตทำงาน
ภาคเกษตรกรรม	งานเพาะปลูก เก็บเกี่ยวผลไม้ ผัก และพืชสวนตามฤดูกาล	เงื่อนไข Agricultural Stream การรับรองแรงงาน สัญญาจ้าง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
สุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ	ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ดูแลผู้สูงอายุ และบุคลากรสนับสนุนการดูแลระยะยาว	การรับรองคุณวุฒิ ทักษะภาษา ใบอนุญาตวิชาชีพ และเงื่อนไขการอนุญาตทำงาน
ช่างฝีมือและก่อสร้าง	ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล ช่างก่อสร้าง และช่างประปา	มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองคุณสมบัติ และข้อกำหนดของแต่ละมณฑล
เทคโนโลยีและ STEM	วิศวกร นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักวิเคราะห์ข้อมูล และผู้เชี่ยวชาญด้าน AI	คุณวุฒิ ทักษะเฉพาะทาง ประสบการณ์ และหลักเกณฑ์การอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานทักษะสูง

ที่มา: สังเคราะห์จาก Immigration, Refugees and Citizenship Canada (2025); Employment and Social Development Canada (2025); Job Bank Canada (2025) และ OECD (2025)

หมายเหตุ: สาขาอาชีพที่แสดงเป็นกลุ่มที่ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน มิใช่การจัดอันดับความต้องการแรงงานไทยที่ได้รับการยืนยันแล้ว ทั้งนี้ การกำหนดอาชีพเป้าหมายจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งงาน นายจ้าง ประเภทใบอนุญาตทำงาน และข้อกำหนดวิชาชีพของแต่ละมณฑลประกอบ

2.2.5 ข้อค้นพบและนัยเชิงนโยบาย

ข้อค้นพบเฉพาะแรงงานไทยในแคนาดามุ่งที่ความแตกต่างของช่องทางการเดินทาง การกระจุกตัวของภูมิลำเนา และช่องว่างข้อมูลหลังเดินทาง ซึ่งเป็นฐานกำหนดมาตรการเตรียมแรงงานและติดตามผล

1) การแจ้งการเดินทางด้วยตนเองเป็นช่องทางหลักของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแคนาดา คิดเป็นร้อยละ 73.87 จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบให้ข้อมูลและบริการก่อนเดินทางที่ครอบคลุมแรงงานทุกช่องทาง โดยเฉพาะการตรวจสอบข้อเสนอการจ้างงาน ประเภทใบอนุญาตทำงาน เงื่อนไขสัญญาจ้าง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ควบคู่กับการพัฒนากลไกติดตามสถานะการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อให้แรงงานไทยสามารถเข้าถึงการคุ้มครองและความช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม

2) ผู้เดินทางจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 84.91 สะท้อนความสำคัญของพื้นที่ดังกล่าวในฐานะแหล่งต้นทางของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแคนาดา กระทรวงแรงงานจึงควรใช้ข้อมูลระดับจังหวัดประกอบการวางแผนพัฒนาทักษะและเตรียมความพร้อมแรงงาน โดยเชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานด้านการจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัด

เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานปลายทาง และขยายโอกาสไปยังพื้นที่อื่นตามศักยภาพของแรงงาน

3) ข้อมูลทะเบียนไทยยังไม่เชื่อมโยงกับประเภทใบอนุญาตทำงานและผลการจ้างงานในแคนาดาอย่างเพียงพอ จึงควรปรับปรุงการติดตามรายอาชีพ นายจ้าง และสถานะหลังเดินทาง เพื่อจำแนกโอกาสที่เข้าถึงได้จริงจากอุปสงค์แรงงานภาพรวม

โดยสรุป การดำเนินงานสำหรับแคนาดาควรมุ่งเตรียมแรงงานในพื้นที่ต้นทางสำคัญ ให้บริการแก่ผู้แจ้งเดินทางด้วยตนเอง และพัฒนาข้อมูลผลการจ้างงานรายอาชีพ

3. สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือเป็นภูมิภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโลก โดยมีความเชื่อมโยงด้านการค้า การลงทุน การผลิต และห่วงโซ่อุปทานระหว่างสหรัฐอเมริกา แคนาดา และเม็กซิโก ภายใต้ความตกลงสหรัฐอเมริกา–เม็กซิโก–แคนาดา (United States–Mexico–Canada Agreement: USMCA) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เพื่อทดแทนความตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (North American Free Trade Agreement: NAFTA) ความเชื่อมโยงดังกล่าวส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงด้านอุปสงค์ การลงทุน และการผลิตของประเทศหนึ่งสามารถส่งผ่านไปยังภาคเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของประเทศอื่น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ เกษตรและอาหาร พลังงาน การผลิต การขนส่ง และโลจิสติกส์

สำหรับสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ซึ่งเป็นประเทศเป้าหมายหลักของรายงาน สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในช่วงปี 2568–2569 สะท้อนการปรับตัวของภาคธุรกิจภายใต้ความไม่แน่นอนด้านการค้า ต้นทุนการผลิต และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งมีบทบาทต่อการลงทุน การเพิ่มผลิตภาพ และการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน อย่างไรก็ตาม การขยายตัวทางเศรษฐกิจมิได้ส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกอุตสาหกรรม เนื่องจากอุปสงค์แรงงานขึ้นอยู่กับระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการผลิต ต้นทุนการจ้างงาน และโครงสร้างทักษะที่นายจ้างต้องการ

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) กล่าวคือ ความต้องการจ้างแรงงานเกิดจากความต้องการผลิตสินค้าและบริการของภาคธุรกิจ เมื่ออุปสงค์สินค้าและบริการขยายตัว นายจ้างอาจเพิ่มการจ้างงาน แต่หากกิจการสามารถเพิ่มผลผลิตด้วยเทคโนโลยีหรือปรับปรุงผลิตภาพได้ ความต้องการแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกับการเติบโตของผลผลิต ดังนั้น การประเมินโอกาสของแรงงานไทยจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งแนวโน้มเศรษฐกิจ การจ้างงาน ตำแหน่งงานว่าง และความต้องการทักษะรายอาชีพควบคู่กัน

ทั้งนี้ รายงานมุ่งวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา เพื่อระบุปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์แรงงานของประเทศปลายทาง และใช้เป็นพื้นฐานในการประเมินความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสการทำงานของแรงงานไทย โดยรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทวีซ่า ระบบการอนุญาตทำงาน และนโยบายการรับแรงงานต่างชาติจะพิจารณาในหัวข้อถัดไป

3.1 สหรัฐอเมริกา

3.1.1 สถานการณ์และแนวโน้มเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจสหรัฐอเมริกาในปี 2569 ยังคงมีการขยายตัว แต่มีอัตราการเติบโตแตกต่างกันตามองค์ประกอบของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยข้อมูลประมาณการครั้งที่สองของสำนักงานวิเคราะห์เศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา (U.S. Bureau of Economic Analysis: BEA) เผยแพร่เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2569 ระบุว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง (Real GDP) ในไตรมาส 2 ปี 2569 ขยายตัวร้อยละ 1.5 ต่อปี เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนหน้าและปรับฤดูกาลแล้ว (Seasonally Adjusted Annual Rate: SAAR) ชะลอลง

จากร้อยละ 2.1 ในไตรมาสแรกของปีเดียวกัน โดยการขยายตัวได้รับแรงสนับสนุนจากการบริโภคภาคเอกชน การส่งออก และการลงทุน ขณะที่การใช้จ่ายภาครัฐปรับลดลง (BEA, 2026a)

การชะลอตัวดังกล่าวสะท้อนว่า แม้เศรษฐกิจสหรัฐอเมริกายังขยายตัว แต่แรงส่งจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจมีความแตกต่างกันระหว่างภาคการบริโภค การลงทุน และภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลให้ความต้องการแรงงานปรับตัวแตกต่างกันตามอุตสาหกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมที่พึ่งพาการใช้จ่ายภาคครัวเรือนและการลงทุนของภาคธุรกิจ

ด้านระดับราคา ข้อมูล BEA ซึ่งเผยแพร่เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2569 ระบุว่า ดัชนีราคาการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคส่วนบุคคล (Personal Consumption Expenditures Price Index: PCE Price Index) เดือนกรกฎาคม 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ขณะที่ดัชนี PCE พื้นฐาน (Core PCE) ซึ่งไม่รวมราคาอาหารและพลังงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 โดยเมื่อเทียบกับเดือนก่อนหน้า ดัชนีทั้งสองเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.2 เท่ากัน (BEA, 2026b)

อัตราเงินเฟ้อที่ยังอยู่ในระดับดังกล่าวมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าและบริการอาจส่งผลต่อต้นทุนการดำเนินธุรกิจ กำลังซื้อของครัวเรือน และค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) ของแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจ้างงานและการปรับค่าตอบแทนของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม การระบุว่าการเพิ่มขึ้นของดัชนีราคาเกิดจากมาตรการภาษีศุลกากรหรือปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยตรง จำเป็นต้องมีหลักฐานเชิงสาเหตุเพิ่มเติม

สำหรับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในสหรัฐอเมริกา สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนว่าการพิจารณาความคุ้มค่าของการเดินทางไม่ควรประเมินจากค่าจ้างตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรคำนึงถึงค่าครองชีพ ภาษี ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พัก และต้นทุนการเดินทาง เพื่อประเมินรายได้สุทธิและความสามารถในการออมของแรงงานอย่างเหมาะสม

3.1.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานและแนวโน้มการจ้างงาน

สถานการณ์ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 2566–2568 ตามข้อมูล ILOSTAT พบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงเล็กน้อยจากร้อยละ 62.61 ในปี 2566 เป็นร้อยละ 62.43 ในปี 2568 ขณะที่อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.63 เป็นร้อยละ 4.26 ในช่วงเวลาเดียวกัน ส่วนจำนวนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นจากประมาณ 161.04 ล้านคน เป็น 163.49 ล้านคน ข้อมูลปี 2568 ของ U.S. Bureau of Labor Statistics (2026) ระบุว่าผู้เกิดในต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 19.1 ของกำลังแรงงานพลเรือนสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดโครงสร้างตลาดแรงงานทั้งหมด มิใช่จำนวนแรงงานไทย

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนว่า การจ้างงานยังคงขยายตัวควบคู่กับการเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อจำนวนผู้เข้าสู่กำลังแรงงานและจำนวนผู้มีงานทำเปลี่ยนแปลงในอัตราที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การประเมินภาวะตลาดแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาตัวชี้วัดหลายด้านร่วมกัน โดยเฉพาะการจ้างงาน อัตราการว่างงาน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ข้อมูลล่าสุดจากรายงาน The Employment Situation: August 2026 ของ U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) เผยแพร่เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2569 ซึ่งระบุว่า อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 4.1 ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดือนกรกฎาคม ขณะที่จำนวนผู้ว่างงานอยู่ที่ประมาณ 7.0 ล้านคน และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 61.6 (BLS, 2026)

ในด้านการจ้างงาน รายงานดังกล่าวระบุว่า จำนวนการจ้างงานนอกภาคเกษตร (Total Nonfarm Payroll Employment) เพิ่มขึ้น 162,000 ตำแหน่งในเดือนสิงหาคม 2569 โดยการจ้างงานในธุรกิจบริการอาหารและเครื่องดื่มเพิ่มขึ้น 59,000 ตำแหน่ง และการศึกษาของรัฐบาลท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

42,000 ตำแหน่ง ขณะที่ภาคสารสนเทศลดลง 23,000 ตำแหน่ง สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานมีความแตกต่างกันระหว่างสาขาเศรษฐกิจ (BLS, 2026)

ตารางที่ 8 สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกา

ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา	ค่า	หน่วยและนิยาม
Real GDP Growth	ไตรมาส1/2569	2.1	ร้อยละต่อปีจากไตรมาสก่อนหน้า (SAAR)
Real GDP Growth	ไตรมาส 2/2569	1.5	ร้อยละต่อปีจากไตรมาสก่อนหน้า (SAAR)
PCE Price Index	กรกฎาคม 2569	3.7	ร้อยละเทียบเดือนเดียวกันปีก่อน
Core PCE Price Index	กรกฎาคม 2569	3.3	ร้อยละเทียบเดือนเดียวกันปีก่อน
อัตราการว่างงาน	สิงหาคม 2569	4.1	ร้อยละของกำลังแรงงาน
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	สิงหาคม 2569	61.6	ร้อยละของประชากรพลเรือนอายุ 16 ปีขึ้นไปที่ไม่อยู่ในสถานสถาบัน
การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานนอกภาคเกษตร	สิงหาคม 2569	+162,000	ตำแหน่งงาน เปลี่ยนแปลงจากเดือนก่อน

ที่มา: U.S. Bureau of Economic Analysis (2026a, 2026b) และ U.S. Bureau of Labor Statistics (2026) (ข้อมูลทางการที่เผยแพร่ล่าสุด ณ วันที่ 29 กันยายน 2569)

หมายเหตุ: ข้อมูล GDP เป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงของ GDP ที่แท้จริงแบบปรับฤดูกาลและแปลงเป็นอัตรารายปี มิใช่อัตราการเติบโตเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ส่วน PCE เป็นดัชนีราคา มิใช่มูลค่าการใช้จ่ายเพื่อการบริโภค ขณะที่ข้อมูลการจ้างงานนอกภาคเกษตรเป็นจำนวนตำแหน่งงานจากการสำรวจสถานประกอบการ ซึ่งมีนิยามต่างจากจำนวนผู้มีงานทำที่ได้จากการสำรวจครัวเรือน

3.1.3 โครงสร้างอุปสงค์แรงงานและความต้องการแรงงานรายสาขา

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายอุตสาหกรรม พบว่า ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกามีความต้องการแรงงานแตกต่างกันตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยข้อมูล BLS เดือนสิงหาคม 2569 ระบุว่าธุรกิจบริการอาหารและเครื่องดื่มมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ขณะที่การจ้างงานในภาคสุขภาพเพิ่มขึ้น 13,000 ตำแหน่ง และภาคการผลิตเพิ่มขึ้น 16,000 ตำแหน่ง ส่วนภาคสารสนเทศมีการจ้างงานลดลง (BLS, 2026) ข้อมูล OECD (2025) และ U.S. Bureau of Labor Statistics (2026) แสดงบทบาทของแรงงานต่างชาติในกลุ่มบริการ ทรัพยากรธรรมชาติ ก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง สุขภาพ และกิจกรรมที่พักและบริการอาหาร ขณะที่ BLS ประมาณว่ากลุ่ม Food and Beverage Serving and Related Workers จะเติบโตร้อยละ 5 ในช่วงปี 2025–2035 และมีตำแหน่งเปิดรับเฉลี่ยประมาณ 1,078,500 ตำแหน่งต่อปี รวมตำแหน่งทดแทน ทั้งหมดเป็นอุปสงค์ตลาดโดยรวม มิใช่ตำแหน่งสำหรับแรงงานต่างชาติหรือแรงงานไทยโดยเฉพาะ (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2026)

ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนว่า อุปสงค์แรงงานในสหรัฐอเมริกามิได้เคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกันทุกอุตสาหกรรม โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคและบริการอาจมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในบางช่วงเวลา ขณะที่บางสาขาอาจปรับลดการจ้างงานจากการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางธุรกิจและโครงสร้างการผลิต

สำหรับประเทศไทย ความเคลื่อนไหวการจ้างงานรายอุตสาหกรรมเป็นสัญญาณสำหรับติดตามอุปสงค์แรงงาน มิใช่ตัวเลขตำแหน่งงานที่รับแรงงานไทยโดยตรง การคัดกรองโอกาสจึงต้องใช้ข้อมูลรายอาชีพและพื้นที่เพิ่มเติม เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวครอบคลุมการจ้างงานทั้งหมดในสหรัฐอเมริกา มิได้จำแนกสถานะการเข้าเมืองหรือสัญชาติของผู้ได้รับการจ้างงาน

3.1.4 ข้อค้นพบเชิงวิเคราะห์

สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกาสะท้อนว่า แม้เศรษฐกิจยังคงขยายตัว แต่ความต้องการแรงงานมีความแตกต่างกันระหว่างสาขา โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายอุตสาหกรรมร่วมกับทิศทางเศรษฐกิจและระดับราคา

3.2 แคนาดา

3.2.1 สถานการณ์และแนวโน้มเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจแคนาดามีความเชื่อมโยงกับสหรัฐอเมริกาอย่างใกล้ชิดผ่านการค้า การลงทุน และห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต ยานยนต์ พลังงาน และสินค้าเกษตร ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์และนโยบายการค้าของสหรัฐอเมริกาสามารถส่งผ่านมายังกิจกรรมการผลิตและการจ้างงานของแคนาดาขณะเดียวกัน อุปสงค์ภายในประเทศ ต้นทุนทางการเงิน และโครงสร้างประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน

ข้อมูลคาดการณ์ของ OECD (2026) ประเมินว่า เศรษฐกิจแคนาดาจะขยายตัวร้อยละ 1.2 ในปี 2569 และร้อยละ 1.7 ในปี 2570 สะท้อนแนวโน้มการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป ภายใต้ข้อจำกัดด้านอุปสงค์ภายในประเทศและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

การขยายตัวในระดับดังกล่าวมีนัยต่ออุปสงค์แรงงาน เนื่องจากการจ้างงานของภาคธุรกิจสัมพันธ์กับแนวโน้มการผลิต การบริโภค และการลงทุน อย่างไรก็ตาม ความต้องการแรงงานอาจแตกต่างกันตามสาขาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพและบริการสังคม การผลิต การขนส่ง และงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและลักษณะความต้องการของแต่ละพื้นที่ ข้อมูล Statistics Canada (2025, 2026) ระบุว่า แรงงานต่างชาติชั่วคราวภาคเกษตรและอาหารมีมากกว่า 74,000 คนต่อปีนับตั้งแต่ปี 2566 และจำนวนแรงงานต่างชาติชั่วคราวภาคสุขภาพเพิ่มจากประมาณ 3,200 คนในปี 2543 เป็น 57,500 คนในปี 2565 ข้อมูลต่างช่วงเวลานี้ใช้แสดงบริบทเชิงโครงสร้าง มิใช่จำนวนตำแหน่งงานเปิดรับในปัจจุบัน

3.2.2 สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงาน

ข้อมูลจาก Statistics Canada ในรายงาน Labour Force Survey เดือนสิงหาคม 2569 ซึ่งเผยแพร่เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2569 ระบุว่า แคนาดามีผู้มีงานทำประมาณ 21.17 ล้านคน ลดลง 41,700 คนจากเดือนก่อนหน้า ขณะที่อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 6.4 และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 65.0

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนภาวะตลาดแรงงานที่การจ้างงานปรับลดลงในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า การจ้างงานภาคการผลิตเพิ่มขึ้น 22,000 คนในเดือนสิงหาคม ขณะที่การจ้างงานในภาคสุขภาพและบริการสังคมเพิ่มขึ้น 129,000 คนเมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน สะท้อนความแตกต่างของแนวโน้มการจ้างงานระหว่างสาขาเศรษฐกิจ (Statistics Canada, 2026a)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีนัยต่อการประเมินโอกาสของแรงงานไทย เนื่องจากอัตราการว่างงานระดับประเทศไม่สามารถอธิบายความต้องการแรงงานในแต่ละอาชีพหรือแต่ละมณฑลได้อย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลตำแหน่งงานว่างและค่าจ้างที่นายจ้างเสนอประกอบ เพื่อระบุความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นจริงในตลาด

3.2.3 อุปสงค์แรงงานและตำแหน่งงานว่าง

ข้อมูลจากการสำรวจตำแหน่งงานว่างและค่าจ้าง (Job Vacancy and Wage Survey: JVWS) ของ Statistics Canada ซึ่งเผยแพร่เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2569 ระบุว่า ในไตรมาส 2 ปี 2569 แคนาดา

มีตำแหน่งงานว่างจำนวน 510,200 ตำแหน่ง โดยจำนวนตำแหน่งงานว่างโดยรวมเปลี่ยนแปลงไม่มากจากไตรมาสก่อนหน้าและช่วงเดียวกันของปีก่อน ขณะที่อัตราตำแหน่งงานว่าง (Job Vacancy Rate) อยู่ที่ร้อยละ 2.8 และมีผู้ว่างงานเฉลี่ย 3.0 คนต่อตำแหน่งงานว่างหนึ่งตำแหน่ง (Statistics Canada, 2026b)

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า แม้ตลาดแรงงานแคนาดายังมีตำแหน่งงานว่างจำนวนหนึ่ง แต่ความต้องการแรงงานโดยรวมมิได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกสาขา โดยจำนวนผู้ว่างงานต่อตำแหน่งงานว่างเป็นตัวชี้วัดที่ช่วยประเมินระดับความตึงตัวของตลาดแรงงาน กล่าวคือ หากมีผู้ว่างงานจำนวนมากเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานว่าง อาจสะท้อนว่าตลาดมีแรงงานที่พร้อมเข้าสู่การจ้างงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายความสอดคล้องระหว่างทักษะของผู้สมัครกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานได้โดยตรง

เมื่อพิจารณาข้อมูลรายอาชีพ พบว่า ความต้องการแรงงานมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง การขนส่ง และเครื่องจักรมีตำแหน่งงานว่างเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ขณะที่กลุ่มอาชีพสุขภาพโดยรวมมีตำแหน่งงานว่างลดลง อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแตกต่างกันภายในแต่ละกลุ่มอาชีพ จึงไม่ควรใช้แนวโน้มระดับกลุ่มอาชีพเพื่อสรุปสถานการณ์ของทุกตำแหน่งงานย่อย

ข้อมูล Statistics Canada ยังระบุว่า ในไตรมาส 2 ปี 2569 กลุ่มอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและวิทยาศาสตร์ประยุกต์มีตำแหน่งงานว่าง 42,300 ตำแหน่ง ขณะที่กลุ่มงานช่าง การขนส่ง เครื่องจักร และอาชีพที่เกี่ยวข้องมีตำแหน่งงานว่าง 98,600 ตำแหน่ง สะท้อนถึงความต้องการแรงงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะและการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ (Statistics Canada, 2026b)

สำหรับค่าจ้างที่นายจ้างเสนอ ข้อมูล JVWS ระบุว่า ค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ยของตำแหน่งงานว่างอยู่ที่ 28.55 ดอลลาร์แคนาดาในไตรมาส 2 ปี 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยตัวเลขดังกล่าวเป็นค่าจ้างเฉลี่ยที่นายจ้างเสนอสำหรับตำแหน่งงานว่าง มิใช่ค่าจ้างเฉลี่ยของผู้มีงานทำทั้งหมด และไม่สามารถใช้แทนอัตราค่าจ้างที่แรงงานไทยจะได้รับจริงในแต่ละอาชีพได้ (Statistics Canada, 2026b)

ตารางที่ 9 สถานการณ์ตลาดแรงงานและอุปสงค์แรงงานแคนาดา

ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา	ค่า	หน่วยและนิยาม
จำนวนผู้มีงานทำ	สิงหาคม 2569	21.17	ล้านคน
อัตราการว่างงาน	สิงหาคม 2569	6.4	ร้อยละของกำลังแรงงาน
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	สิงหาคม 2569	65.0	ร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป
จำนวนตำแหน่งงานว่าง	ไตรมาส 2/2569	510,200	ตำแหน่ง
อัตราตำแหน่งงานว่าง	ไตรมาส 2/2569	2.8	ร้อยละของอุปสงค์แรงงานรวม
ผู้ว่างงานต่อตำแหน่งงานว่าง	ไตรมาส 2/2569	3.0	คนต่อตำแหน่ง
ค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ยที่เสนอ	ไตรมาส 2/2569	28.55	ดอลลาร์แคนาดาต่อชั่วโมง

ที่มา: Statistics Canada (2026a, 2026b) จาก Labour Force Survey และ Job Vacancy and Wage Survey (ข้อมูลทางการที่เผยแพร่ล่าสุด ณ วันที่ 29 กันยายน 2569)

หมายเหตุ: จำนวนตำแหน่งงานว่างและอัตราตำแหน่งงานว่างเป็นข้อมูลที่ปรับฤดูกาลแล้ว ส่วนค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ยที่นายจ้างเสนอเป็นข้อมูลที่ไม่ได้ปรับฤดูกาล ทั้งนี้ อัตราตำแหน่งงานว่างคำนวณจากจำนวนตำแหน่งงานว่างหารด้วยผลรวมของตำแหน่งงานที่มีผู้ทำงานและตำแหน่งงานว่าง

3.2.4 ความต้องการแรงงานรายอาชีพและค่าจ้าง

เมื่อพิจารณาข้อมูลตำแหน่งงานว่างจำแนกตามอาชีพ พบว่า ตลาดแรงงานแคนาดามีความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานและทักษะ โดยข้อมูลไตรมาส 2 ปี 2569 ระบุว่า ตำแหน่งงานว่างของพนักงานบริการอาหารและผู้ช่วยงานครัวมีจำนวน 34,005 ตำแหน่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.9 จากช่วงเดียวกันของ

ปีก่อน ขณะที่ตำแหน่งงานว่างของผู้ขับรถบรรทุกขนส่งมีจำนวน 13,780 ตำแหน่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.2 และนักพัฒนาซอฟต์แวร์และโปรแกรมเมอร์มีจำนวน 3,545 ตำแหน่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 35.3 (Statistics Canada, 2026b)

ในทางกลับกัน ตำแหน่งงานว่างของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลจิตเวชมีจำนวน 17,275 ตำแหน่ง ลดลงร้อยละ 11.6 จากช่วงเดียวกันของปีก่อน และผู้ช่วยพยาบาลและบุคลากรสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยมีจำนวน 13,050 ตำแหน่ง ลดลงร้อยละ 7.6 สะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานมีความแตกต่างกันแม้ภายในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการดูแล (Statistics Canada, 2026b)

ข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญต่อการประเมินอุปสงค์แรงงานเชิงลึก เนื่องจากจำนวนตำแหน่งงานว่างในระดับอาชีพช่วยให้สามารถระบุลักษณะความต้องการของนายจ้างได้ชัดเจนกว่าข้อมูลการจ้างงานระดับอุตสาหกรรม ขณะที่ข้อมูลค่าจ้างที่เสนอช่วยประกอบการประเมินผลตอบแทนของแรงงาน อย่างไรก็ตาม ต้องพิจารณาความแตกต่างด้านมณฑล คุณสมบัติของผู้สมัคร และค่าครองชีพในพื้นที่ประกอบด้วย

3.2.5 ข้อค้นพบเชิงวิเคราะห์

สถานการณ์ตลาดแรงงานแคนาดาสะท้อนว่า แม้อัตราการว่างงานอยู่ในระดับร้อยละ 6.4 ในเดือนสิงหาคม 2569 แต่ยังมีตำแหน่งงานว่างในหลายสาขา โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับบริการ งานช่าง การขนส่ง และทักษะเฉพาะทาง ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานในระดับอาชีพและพื้นที่ มากกว่าการพิจารณาเพียงอัตราการว่างงานหรือจำนวนตำแหน่งงานว่างในภาพรวม

สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่าทั้งสองประเทศยังคงมีความต้องการแรงงานในหลายสาขา แม้ภาพรวมเศรษฐกิจและตลาดแรงงานอยู่ระหว่างการปรับตัวภายใต้ความไม่แน่นอนด้านการค้า การลงทุน ต้นทุนการผลิต และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงานที่มีความแตกต่างกันตามอุตสาหกรรม อาชีพ และพื้นที่

ดังนั้น การกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานรายสาขาและรายพื้นที่ โดยเชื่อมโยงข้อมูลการจ้างงาน ตำแหน่งงานว่าง ค่าจ้าง และความต้องการทักษะของประเทศปลายทางกับข้อมูลสมรรถนะของแรงงานไทย เพื่อระบุสาขาอาชีพที่มีความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสการจ้างงานอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในบทนี้จะเป็นพื้นฐานสำหรับการพิจารณานโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติและเงื่อนไขการเข้าสู่ตลาดแรงงานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดาในหัวข้อถัดไป เพื่อประเมินว่าโอกาสการจ้างงานที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานสามารถแปลงเป็นโอกาสการทำงานที่แรงงานไทยเข้าถึงได้จริงภายใต้กฎหมายและข้อกำหนดของประเทศปลายทางเพียงใด

4. นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ

สหรัฐอเมริกาและแคนาดามีแนวทางบริหารแรงงานต่างชาติที่แตกต่างกัน โดยสหรัฐอเมริกาใช้ระบบการอนุญาตทำงานจำแนกตามประเภทวีซ่า ลักษณะงาน และคุณสมบัติของผู้สมัคร ขณะที่แคนาดาใช้ระบบการรับแรงงานต่างชาติภายใต้โครงการที่มีหลักเกณฑ์แตกต่างกัน ควบคู่กับการกำหนดเป้าหมายการย้ายถิ่นฐานและการบริหารจำนวนผู้พำนักชั่วคราว ทั้งสองประเทศยังมีกลไกประเมินผลกระทบต่อโอกาสการจ้างงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงานของแรงงานภายในประเทศภายใต้ช่องทางที่กฎหมายกำหนด (U.S. Department of Labor, 2026; IRCC, 2025)

สำหรับแรงงานไทย นโยบายดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยต้องพจารณาความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของนายจ้าง คุณสมบัติของแรงงาน ประเภทการอนุญาตทำงาน และความคุ้มค่าของการเดินทาง ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิตลอดกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน

4.1 สหรัฐอเมริกา

4.1.1 ทิศทางนโยบายและระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ

สหรัฐอเมริกามีระบบการบริหารแรงงานต่างชาติภายใต้กฎหมายการเข้าเมืองและสัญชาติ (Immigration and Nationality Act: INA) และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดช่องทางการอนุญาตทำงานตามลักษณะอาชีพ ระดับทักษะ วัตถุประสงค์ และระยะเวลาการจ้างงาน ซึ่งมีทั้งการจ้างงานชั่วคราว การโอนย้ายบุคลากรภายในกิจการ และการย้ายถิ่นฐานเพื่อการจ้างงานระยะยาว

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของสหรัฐอเมริกามีลักษณะสำคัญ คือ การกำหนดเงื่อนไขเฉพาะสำหรับแต่ละประเภทการอนุญาตทำงาน โดยช่องทางการทำงานชั่วคราวหลายประเภทกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องที่มีสิทธิดำเนินการสนับสนุนการจ้างงานก่อนผู้สมัครยื่นขอวีซ่า ทั้งนี้ เงื่อนไขด้านการรับรองแรงงาน คุณสมบัติของตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และระยะเวลาการจ้างงานแตกต่างกันตามประเภทวีซ่า มิใช่แรงงานต่างชาติทุกกลุ่มต้องผ่านกระบวนการเดียวกัน

กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor: DOL) มีบทบาทในการดำเนินกระบวนการรับรองแรงงานสำหรับโครงการที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการประเมินความพร้อมของแรงงานภายในประเทศ และป้องกันมิให้การรับแรงงานต่างชาติส่งผลกระทบในทางลบต่อโอกาสการจ้างงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงานของแรงงานสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor, 2026)

เมื่อเชื่อมโยงกับสถานการณ์แรงงานไทยในข้อ 2.1 ซึ่งพบว่า แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในสหรัฐอเมริกาในปี 2568 ส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน สะท้อนว่าการเข้าสู่ตลาดแรงงานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับกลไกการจัดหางานและการสนับสนุนจากนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลวิธีการเดินทางตามทะเบียนของประเทศไทยยังไม่สามารถระบุได้ว่าแรงงานแต่ละรายได้รับวีซ่าประเภทใด จึงจำเป็นต้องเชื่อมโยงข้อมูลการจัดส่งกับข้อมูลประเภทวีซ่าและลักษณะงาน เพื่อให้การประเมินโอกาสการจ้างงานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

4.1.2 ระบบการจ้างแรงงานทักษะสูงและวิชาชีพเฉพาะ

สหรัฐอเมริกามีช่องทางการจ้างแรงงานต่างชาติทักษะสูง โดยเฉพาะวีซ่า H-1B สำหรับการทำงานในอาชีพเฉพาะทาง (Specialty Occupations) ซึ่งโดยทั่วไปต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะด้านในระดับสูงและมีคุณสมบัติด้านการศึกษาหรือความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ การได้รับคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ (STEM) เพียงอย่างเดียวมิได้ทำให้ผู้สมัครมีสิทธิได้รับวีซ่า H-1B โดยอัตโนมัติ เนื่องจากต้องพิจารณาคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครประกอบ

ระบบ H-1B มีการกำหนดจำนวนการรับภายใต้เพดานประจำปีสำหรับกรณีที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดตามกฎหมาย และมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการยื่นคำร้อง การคัดเลือก และค่าจ้างที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม โดยหลักเกณฑ์บางส่วนอาจเปลี่ยนแปลงตามกฎที่มีผลบังคับใช้ในแต่ละปีงบประมาณ จึงจำเป็นต้องตรวจสอบประกาศของ U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) และ Federal Register ก่อนนำไปใช้กำหนดแนวทางรับสมัครหรือประมาณการจำนวนแรงงานไทย

นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกายังมีช่องทางสำหรับผู้โอนย้ายภายในบริษัท (L-1) ซึ่งรองรับการโยกย้ายบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์จากกิจการในต่างประเทศเข้าสู่กิจการที่มีความสัมพันธ์ตามกฎหมายในสหรัฐอเมริกา โดยครอบคลุมบุคลากรระดับบริหารและผู้มีความรู้เฉพาะทางภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ในเชิงนโยบาย ช่องทางดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนไทยในสาขาเทคโนโลยี วิศวกรรม และวิชาชีพเฉพาะ โดยเฉพาะแรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานในกิจการข้ามชาติ อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมแรงงานทักษะสูงควรเริ่มจากการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครเทียบกับข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

และช่องทางการอนุญาตทำงาน มากกว่าการพิจารณาเพียงว่าสาขาอาชีพนั้นมีความต้องการแรงงานสูงในตลาดสหรัฐอเมริกา

4.1.3 ระบบการจ้างแรงงานชั่วคราวในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร

สหรัฐอเมริกามีช่องทางการจ้างแรงงานต่างชาติชั่วคราวเพื่อรองรับความต้องการแรงงานตามลักษณะงานและช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ H-2A สำหรับงานเกษตรชั่วคราวหรือตามฤดูกาล และ H-2B สำหรับงานชั่วคราวนอกภาคเกษตรกรรม

โครงการ H-2A กำหนดให้นายจ้างดำเนินกระบวนการรับรองแรงงานชั่วคราวผ่านกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาก่อนยื่นคำร้องตามกระบวนการที่เกี่ยวข้อง พร้อมปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านค่าจ้าง สภาพการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน ส่วนโครงการ H-2B ใช้สำหรับความต้องการแรงงานชั่วคราวนอกภาคเกษตร เช่น งานตามฤดูกาล งานช่วงที่มีภาระงานสูงสุด หรือความจำเป็นชั่วคราวในรูปแบบอื่นตามที่กฎหมายกำหนด (U.S. Department of Labor, 2026)

ความแตกต่างสำคัญระหว่างสองโครงการอยู่ที่ลักษณะงานและเงื่อนไขการรับแรงงาน โดย H-2A เป็นช่องทางสำหรับงานเกษตรตามเกณฑ์ที่กำหนด ขณะที่ H-2B มีเพดานจำนวนผู้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย และอาจมีข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนเพิ่มเติมในบางปีงบประมาณ ทั้งนี้ การมีตำแหน่งงานในโรงแรม ร้านอาหาร หรือกิจการก่อสร้างมิได้ทำให้ตำแหน่งงานนั้นเข้าข่าย H-2B โดยอัตโนมัติ เนื่องจากนายจ้างต้องแสดงลักษณะความต้องการแรงงานชั่วคราวให้เป็นไปตามเกณฑ์ของโครงการ

ในด้านการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างภายใต้โครงการดังกล่าวต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการทำงาน รวมถึงหน้าที่เฉพาะตามแต่ละโครงการ ขณะเดียวกัน หน่วยงานสหรัฐอเมริกามีระบบข้อมูลการรับรองแรงงานและข้อมูลผู้จัดหาแรงงานเพื่อสนับสนุนความโปร่งใสของกระบวนการจ้างงาน (U.S. Department of Labor, 2026)

เมื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ในข้อ 3.1 ซึ่งพบว่าการจ้างงานในธุรกิจบริการอาหารและเครื่องดื่มของสหรัฐอเมริกามีการขยายตัวในบางช่วงเวลา จึงอาจพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการส่งเสริมแรงงานไทยในกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับทักษะและประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องแยกความต้องการแรงงานในตลาดทั่วไปออกจากตำแหน่งงานที่สามารถใช้ช่องทางการจ้างแรงงานต่างชาติได้จริง โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านลักษณะงานชั่วคราว การรับรองแรงงาน และคุณสมบัติของนายจ้าง

4.1.4 ข้อค้นพบและนัยเชิงนโยบายต่อแรงงานไทย

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของสหรัฐอเมริกาสะท้อนว่า การเข้าสู่ตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างตำแหน่งงาน คุณสมบัติของแรงงาน และประเภทการอนุญาตทำงาน โดยความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรมตามที่วิเคราะห์ในข้อ 3 เป็นเพียงข้อมูลพื้นฐานสำหรับระบุโอกาสเบื้องต้น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับยืนยันความเป็นไปได้ในการจัดส่งแรงงานไทย

ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรพัฒนากระบวนการตรวจสอบตำแหน่งงานและนายจ้างก่อนดำเนินการส่งเสริมการรับสมัคร โดยเชื่อมโยงข้อมูลอาชีพ ประเภทวีซ่า ข้อกำหนดค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้างงาน และเงื่อนไขการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สามารถประเมินความเหมาะสมของตำแหน่งงานและลดความเสี่ยงจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านช่องทางที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย

นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบข้อมูลจำแนกแรงงานไทยตามประเภทการอนุญาตทำงานและผลการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าช่องทางใดมีผลการจ้างงานที่ต่อเนื่อง มีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ และสามารถขยายโอกาสให้แรงงานไทยได้อย่างเหมาะสม

4.2 แคนาดา

4.2.1 ทิศทางนโยบายและการบริหารจำนวนแรงงานต่างชาติ

แคนาดามีระบบการบริหารแรงงานต่างชาติที่เชื่อมโยงกับนโยบายการย้ายถิ่นฐาน โดยมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจ การคุ้มครองโอกาสการจ้างงานของแรงงานภายในประเทศ และขีดความสามารถในการรองรับประชากรของระบบเศรษฐกิจและสังคม ในช่วงปี 2568–2569 แคนาดาปรับทิศทางการบริหารผู้พำนักชั่วคราว โดยลดเป้าหมายการรับผู้เดินทางเข้าประเทศรายใหม่ควบคู่กับการให้ความสำคัญกับแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ การปรับนโยบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแรงกดดันด้านที่อยู่อาศัย ระบบบริการสาธารณะ และความสามารถในการรองรับของประเทศ (IRCC, 2025, 2026)

แผนระดับการย้ายถิ่นฐานปี 2569–2571 (Immigration Levels Plan 2026–2028) กำหนดเป้าหมายผู้พำนักชั่วคราวรายใหม่ในปี 2569 จำนวน 385,000 คน แบ่งเป็นแรงงานชั่วคราว 230,000 คน และนักศึกษาต่างชาติ 155,000 คน โดยในกลุ่มแรงงานชั่วคราวประกอบด้วยผู้เข้าประเทศภายใต้ International Mobility Program (IMP) จำนวน 170,000 คน และ Temporary Foreign Worker Program (TFWP) จำนวน 60,000 คน ขณะที่ปี 2570 และ 2571 กำหนดเป้าหมายแรงงานชั่วคราวปีละ 220,000 คน (IRCC, 2025)

ตารางที่ 10 เป้าหมายผู้พำนักชั่วคราวรายใหม่ของแคนาดา ปี 2569–2571

ประเภท	2569	2570	2571
ผู้พำนักชั่วคราวรายใหม่ทั้งหมด	385,000	370,000	370,000
แรงงานชั่วคราวรวม	230,000	220,000	220,000
International Mobility Program	170,000	170,000	170,000
Temporary Foreign Worker Program	60,000	50,000	50,000
นักศึกษาต่างชาติ	155,000	150,000	150,000

ที่มา: Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (2025). Supplementary information for the 2026–2028 Immigration Levels Plan.

หมายเหตุ: ตัวเลขเป็นเป้าหมายการรับผู้เดินทางเข้าประเทศรายใหม่ระดับประเทศ มิใช่จำนวนแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ทั้งหมด และมิใช่โควตาสำหรับแรงงานไทย

แผนดังกล่าวสะท้อนการบริหารจำนวนผู้พำนักชั่วคราวควบคู่กับการคัดเลือกแรงงานที่สามารถตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลแคนาดากำหนดเป้าหมายลดสัดส่วนผู้พำนักชั่วคราวให้ต่ำกว่าร้อยละ 5 ของประชากรทั้งหมดภายในสิ้นปี 2570 พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายรับผู้พำนักถาวรปีละ 380,000 คนตลอดช่วงแผน (IRCC, 2025)

สำหรับแรงงานไทย การประเมินโอกาสการทำงานในแคนาดาจึงต้องพิจารณาทั้งความต้องการของนายจ้าง ประเภทการอนุญาตทำงาน และข้อจำกัดของโครงการที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ควรนำเป้าหมายการรับแรงงานชั่วคราวระดับประเทศมาใช้ประมาณการจำนวนแรงงานไทยที่อาจเดินทางไปทำงานโดยตรง

4.2.2 ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติชั่วคราว (Temporary Foreign Worker Program: TFWP)

Temporary Foreign Worker Program (TFWP) เป็นช่องทางการจ้างแรงงานต่างชาติในกรณีที่นายจ้างมีความต้องการแรงงานและไม่สามารถจัดหาแรงงานชาวแคนาดาหรือผู้มีถิ่นพำนักถาวรได้ ตามเงื่อนไขของโครงการ โดยทั่วไปนายจ้างต้องผ่านการประเมินผลกระทบต่อตลาดแรงงาน (Labour Market Impact Assessment: LMIA) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการจ้างแรงงานต่างชาติ

การประเมิน LMIA มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่าการจ้างแรงงานต่างชาติจะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานแคนาดาอย่างไร โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของนายจ้าง ความพร้อมของแรงงานภายในประเทศ ค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างงาน ทั้งนี้ การได้รับผลประเมิน LMIA ในเชิงบวกเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการจ้างงานภายใต้โครงการที่เกี่ยวข้อง แต่ยังมิใช่การอนุมัติใบอนุญาตทำงานให้แรงงานโดยอัตโนมัติ (ESDC, 2026)

TFWP มีช่องทางการจ้างงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานและระดับค่าจ้าง โดยการจำแนกกลุ่มค่าจ้างสูงและค่าจ้างต่ำใช้เกณฑ์ค่าจ้างรายชั่วโมงที่กำหนดสำหรับแต่ละมณฑลหรือเขตปกครอง ซึ่งมีการปรับปรุงตามช่วงเวลา ดังนั้น การพิจารณาว่าตำแหน่งงานใดอยู่ภายใต้กลุ่มค่าจ้างสูงหรือค่าจ้างต่ำ ต้องใช้เกณฑ์ที่มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ยื่นคำขอ มิใช่ใช้ค่าจ้างเฉลี่ยระดับประเทศเป็นเกณฑ์ตายตัว (ESDC, 2026)

สำหรับตำแหน่งงานกลุ่มค่าจ้างต่ำ แคนาดามีมาตรการจำกัดการรับแรงงานต่างชาติภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด โดยครอบคลุมข้อจำกัดเกี่ยวกับสัดส่วนแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ และการพิจารณาคำขอ LMIA ในเขตมหานครที่มีอัตราการว่างงานตั้งแต่ร้อยละ 6 ขึ้นไป ทั้งนี้ มาตรการดังกล่าวมีข้อยกเว้นและเงื่อนไขเฉพาะตามลักษณะกิจการ พื้นที่ และประกาศที่มีผลบังคับใช้ (ESDC, 2026)

ความสำคัญของมาตรการดังกล่าวคือ การมีตำแหน่งงานว่างในกิจการหรือพื้นที่หนึ่งมิได้หมายความว่านายจ้างจะสามารถรับแรงงานต่างชาติรายใหม่ได้ หากตำแหน่งงานหรือพื้นที่นั้นอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของโครงการ

ในเชิงนโยบาย ข้อมูลดังกล่าวมีนัยต่อการจัดส่งแรงงานไทย โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพบริการอาหาร และงานที่มีค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจำเป็นต้องตรวจสอบค่าจ้างที่นายจ้างเสนอ พื้นที่ตั้งของสถานประกอบการ อัตราการว่างงานในพื้นที่ และข้อกำหนดของโครงการก่อนดำเนินการรับสมัคร เพื่อป้องกันการเตรียมแรงงานเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ไม่สามารถดำเนินการอนุญาตได้จริง

4.2.3 การจ้างแรงงานภาคเกษตรกรรม

แคนาดามีระบบการจ้างแรงงานต่างชาติในภาคเกษตรกรรมหลายช่องทาง โดยมีความแตกต่างด้านประเทศต้นทางและเงื่อนไขของโครงการ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพิจารณาโอกาสของแรงงานไทย Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) เป็นโครงการแรงงานเกษตรตามฤดูกาลที่รับแรงงานจากเม็กซิโกและประเทศแคริบเบียนที่เข้าร่วมภายใต้ข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง โดยประเทศไทยไม่ได้อยู่ในรายชื่อประเทศที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการดังกล่าว (ESDC, 2026)

อย่างไรก็ตาม แคนาดามีช่องทาง Agricultural Stream ภายใต้ TFWP ซึ่งสามารถรับแรงงานจากประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย เมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขของโครงการและลักษณะกิจกรรมเกษตรกรรมที่กำหนด (ESDC, 2026)

ดังนั้น การวิเคราะห์โอกาสของแรงงานไทยในภาคเกษตรกรรมจึงต้องแยกความแตกต่างระหว่างสองช่องทางดังกล่าวอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการกำหนดแนวทางจัดส่งแรงงาน ข้อมูล Statistics Canada ระบุว่าในปี 2568 มีแรงงานต่างชาติชั่วคราวสัญชาติไทยในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารประมาณ 1,659 คน (Statistics Canada, 2026)

ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีการจ้างงานแรงงานไทยในภาคเศรษฐกิจดังกล่าวอยู่แล้ว แต่ยังต้องใช้ข้อมูลนายจ้าง ประเภทใบอนุญาตทำงาน ลักษณะอาชีพ และผลการจ้างงานเพิ่มเติม ก่อนประเมินศักยภาพการขยายโอกาสในอนาคต

ในเชิงนโยบาย กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับการศึกษาช่องทาง Agricultural Stream โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการแรงงานของนายจ้าง ความถูกต้องของสัญญาจ้าง ค่าจ้าง ที่พัก

การเดินทาง และการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เพื่อให้การส่งเสริมแรงงานไทยเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมของแคนาดามีความสอดคล้องกับกฎหมายและลดความเสี่ยงจากการแสวงหาประโยชน์ระหว่างกระบวนการจัดหางาน

4.2.4 ระบบการจ้างแรงงานภายใต้ International Mobility Program และแรงงานทักษะสูง

International Mobility Program (IMP) เป็นช่องทางการอนุญาตทำงานที่ได้รับการยกเว้นข้อกำหนด LMIA ภายใต้หลักเกณฑ์เฉพาะ โดยครอบคลุมกรณีที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือหลักการต่างตอบแทน รวมถึงการจ้างงานบางประเภทที่เป็นไปตามกรอบนโยบายของแคนาดา การยกเว้น LMIA มิได้หมายความว่าผู้สมัครได้รับสิทธิทำงานโดยอัตโนมัติ เนื่องจากยังต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของประเภทใบอนุญาตทำงานและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับแรงงานทักษะสูง แคนาดามีช่องทางเฉพาะเพื่อสนับสนุนการจ้างบุคลากรที่มีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการของกิจการ โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยี วิศวกรรม และนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม ควรจำแนก Global Talent Stream (GTS) และ Innovation Stream ให้ถูกต้องตามระบบกฎหมาย กล่าวคือ Global Talent Stream เป็นช่องทางภายใต้ TFWP ซึ่งนายจ้างต้องผ่านกระบวนการ LMIA และปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างและแผนประโยชน์ต่อตลาดแรงงาน ขณะที่ Innovation Stream เป็นช่องทางภายใต้ IMP สำหรับนายจ้างและตำแหน่งงานที่เข้าเกณฑ์เฉพาะ โดยได้รับการยกเว้น LMIA (ESDC, 2026; IRCC, 2025)

ในเชิงนโยบาย ความแตกต่างดังกล่าวมีความสำคัญต่อการวางแผนส่งเสริมแรงงานไทยทักษะสูง เนื่องจากแต่ละช่องทางกำหนดคุณสมบัตินายจ้างและผู้สมัครแตกต่างกัน จึงควรดำเนินการจับคู่ตำแหน่งงานกับคุณวุฒิและประสบการณ์ของแรงงานเป็นรายกรณี รวมถึงติดตามการเปลี่ยนแปลงของโครงการที่มีระยะเวลาดำเนินงานหรือหลักเกณฑ์เฉพาะ

4.2.5 ระบบการคัดเลือกแรงงานเพื่อการพำนักถาวร

นอกจากระบบการอนุญาตทำงานชั่วคราว แคนาดายังมีระบบ Express Entry สำหรับบริหารใบสมัครในโครงการย้ายถิ่นฐานทางเศรษฐกิจบางประเภท โดยใช้ระบบคะแนน Comprehensive Ranking System (CRS) ประกอบการจัดลำดับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์

ภายใต้ระบบดังกล่าว มีการคัดเลือกตามหมวดคุณสมบัติ (Category-based Selection) เพื่อเชิญผู้สมัครที่มีทักษะหรือประสบการณ์สอดคล้องกับเป้าหมายทางเศรษฐกิจ โดยครอบคลุมกลุ่มอาชีพและทักษะที่กำหนด เช่น บุคลากรสุขภาพและบริการสังคม STEM ช่างฝีมือ การศึกษา การขนส่ง และผู้มีทักษะภาษาฝรั่งเศส ทั้งนี้ ผู้สมัครยังต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์และได้รับคำเชิญตามกระบวนการของระบบ (IRCC, 2026)

สิ่งสำคัญคือ Express Entry เป็นระบบบริหารใบสมัครเพื่อการพำนักถาวร มิใช่ใบอนุญาตทำงานชั่วคราวโดยตัวมันเอง การได้รับคุณสมบัติตามกลุ่มอาชีพที่กำหนดจึงไม่เท่ากับการได้รับสิทธิทำงานหรือสิทธิพำนักถาวรโดยอัตโนมัติ

สำหรับแรงงานไทย ระบบดังกล่าวอาจเป็นช่องทางที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอาชีพระยะยาวของผู้มีทักษะและประสบการณ์ตรงตามคุณสมบัติ อย่างไรก็ตาม การประเมินโอกาสควรแยกกระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานชั่วคราวออกจากกระบวนการย้ายถิ่นฐานเพื่อพำนักถาวร เพื่อให้การให้ข้อมูลแก่แรงงานมีความถูกต้องและไม่สร้างความคาดหวังเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

4.2.6 การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างชาติ

แคนาดากำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างชาติภายใต้ระบบการจ้างงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อเสนอการจ้างงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน และหน้าที่ของนายจ้าง รวมถึงมาตรการป้องกันการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการจัดหางานที่ไม่ชอบด้วยหลักเกณฑ์ของโครงการ

สำหรับแรงงานในภาคเกษตรกรรมและกลุ่มค่าจ้างต่ำ มีข้อกำหนดเฉพาะเกี่ยวกับที่พัก การเดินทาง การประกันสุขภาพ และสัญญาจ้างตามเงื่อนไขที่ใช้บังคับ ทั้งนี้ รายละเอียดและขอบเขตหน้าที่ของนายจ้างแตกต่างกันตามประเภทโครงการและพื้นที่ทำงาน (ESDC, 2026)

มาตรการดังกล่าวมีนัยต่อการคุ้มครองแรงงานไทย โดยเฉพาะแรงงานที่เดินทางผ่านช่องทางการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ซึ่งจากข้อมูลในข้อ 2.2 พบว่ามีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 73.87 ของผู้เดินทางไปทำงานในแคนาดาในปี 2568

กระทรวงแรงงานจึงควรพัฒนาระบบให้ข้อมูลก่อนเดินทางที่ครอบคลุมแรงงานทุกช่องทาง โดยเฉพาะการตรวจสอบสัญญาจ้าง ค่าใช้จ่าย สิทธิประโยชน์ และช่องทางร้องเรียน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานของประเทศปลายทางเพื่อให้แรงงานไทยสามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองตามกฎหมายได้อย่างเหมาะสม

4.2.7 ข้อค้นพบและนัยเชิงนโยบายต่อแรงงานไทย

จากการวิเคราะห์นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของแคนาดา พบว่า ประเทศยังคงมีช่องทางการรับแรงงานต่างชาติเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของตลาดแรงงาน แต่การเข้าสู่ตลาดมีข้อจำกัดจากการบริหารจำนวนผู้พำนักชั่วคราว เงื่อนไข LMIA และหลักเกณฑ์เฉพาะของแต่ละโครงการ

สถานการณ์ดังกล่าวมีนัยต่อการส่งเสริมแรงงานไทยในสามมิติ ได้แก่ การตรวจสอบความเป็นไปได้ของตำแหน่งงานตามกฎหมาย การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง และการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการเดินทางและการจ้างงาน

กระทรวงแรงงานจึงควรให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงข้อมูลอุปสงค์แรงงานรายอาชีพและรายมณฑลกับช่องทางการอนุญาตทำงาน เพื่อให้สามารถคัดกรองตำแหน่งงานที่แรงงานไทยมีโอกาสเข้าถึงได้จริง ควบคู่กับการพัฒนาทักษะภาษา การรับรองคุณวุฒิ และระบบติดตามสถานการณ์จ้างงานภายหลังเดินทาง

4.3 ช่องว่างเชิงนโยบายด้านข้อมูล การเข้าถึงช่องทาง และการคุ้มครองแรงงานไทย

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในข้อ 2 ร่วมกับสถานการณ์เศรษฐกิจและอุปสงค์แรงงานในข้อ 3 และนโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของสหรัฐอเมริกาและแคนาดาในข้อ 4 พบว่าการขยายโอกาสการทำงานของแรงงานไทยจำเป็นต้องเชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญสามด้าน ได้แก่ ความต้องการแรงงานของประเทศปลายทาง ความพร้อมของแรงงานไทย และช่องทางการเข้าสู่ตลาดแรงงานตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบนโยบายของประเทศปลายทางกับประเทศไทยจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบทบาทและอำนาจหน้าที่ กล่าวคือ สหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขการเข้าเมืองและการอนุญาตทำงาน ขณะที่ประเทศไทยมีบทบาทในฐานะประเทศต้นทางที่รับผิดชอบการเตรียมความพร้อม การจัดหางาน การกำกับบริษัทจัดหางาน และการคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ดังนั้น การวิเคราะห์ช่องว่างเชิงนโยบายของประเทศไทยจึงควรมุ่งพิจารณาประสิทธิภาพของระบบการส่งแรงงานและการคุ้มครองแรงงานไทย โดยไม่ใช้การไม่มีระบบ LMIA หรือ Express Entry เป็นข้อสรุปว่าระบบบริหารแรงงานไทยมีข้อบกพร่อง เนื่องจากเป็นกลไกที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจของประเทศผู้รับแรงงานซึ่งแตกต่างจากบทบาทของประเทศไทย

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ประเด็นเชิงนโยบายเพื่อยกระดับการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

ประเด็น	ลักษณะระบบของประเทศปลายทาง	ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนาและตรวจสอบ
ข้อมูลอุปสงค์แรงงาน	กำหนดเงื่อนไขการรับแรงงานตามลักษณะงานและความต้องการของนายจ้าง	เชื่อมโยงข้อมูลตำแหน่งงาน อาชีพ ค่าจ้าง และทักษะที่ต้องการกับฐานข้อมูลแรงงานไทย
การเข้าถึงช่องทางการจ้างงาน	มีระบบอนุญาตทำงานแตกต่างกันตามอาชีพ คุณสมบัติ และลักษณะการจ้างงาน	พัฒนาระบบตรวจสอบความเป็นไปได้ด้านกฎหมายก่อนประชาสัมพันธ์หรือจัดส่ง
การคัดเลือกและพัฒนาทักษะ	กำหนดคุณสมบัติด้านภาษา คุณวุฒิ และมาตรฐานวิชาชีพตามประเภทงาน	เชื่อมโยงการพัฒนาทักษะกับข้อกำหนดของตำแหน่งงานและประเทศปลายทาง
การกำกับกระบวนการจัดหางาน	กำหนดหน้าที่นายจ้างและผู้เกี่ยวข้องตามกฎหมาย	ตรวจสอบนายจ้าง บริษัทจัดหางาน สัญญาจ้าง และค่าใช้จ่ายก่อนเดินทาง
การคุ้มครองแรงงาน	มีกลไกกำกับค่าจ้าง สภาพการทำงาน และสิทธิแรงงานตามโครงการ	พัฒนาระบบติดตามและช่วยเหลือแรงงานไทยร่วมกับหน่วยงานประเทศปลายทาง
ข้อมูลผลลัพธ์หลังเดินทาง	มีข้อมูลการอนุญาตทำงานและสถานะการจ้างงานตามระบบของแต่ละประเทศ	พัฒนาฐานข้อมูลผลการจ้างงาน รายได้ ปัญหาการจ้างงาน และการกลับประเทศไทย

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน จากข้อมูลกรมการจัดหางาน U.S. Department of Labor, USCIS, IRCC และ ESDC

หมายเหตุ: ประเด็นในตารางเป็นกรอบสำหรับประเมินและพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานไทย มิใช่ข้อสรุปว่าประเทศไทยยังไม่มีการดำเนินงานดังกล่าว ทั้งนี้ การยืนยันช่องว่างเชิงนโยบายจำเป็นต้องใช้ข้อมูลขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และผลลัพธ์ของระบบที่เกี่ยวข้องประกอบ

4.3.1 การเชื่อมโยงข้อมูลอุปสงค์แรงงานกับการเตรียมกำลังคนไทย

จากข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานในข้อ 3 พบว่า สหรัฐอเมริกาและแคนาดายังคงมีความต้องการแรงงานในหลายสาขา แต่การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานและจำนวนตำแหน่งงานว่างมีความแตกต่างกันตามอุตสาหกรรม อาชีพ และพื้นที่ ขณะที่นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติในข้อ 4 แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานที่มีความต้องการในตลาดมิได้เป็นตำแหน่งที่แรงงานไทยสามารถเข้าถึงได้ทั้งหมด

ประเด็นดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงความต้องการแรงงานของประเทศปลายทางกับอุปทานแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะข้อมูลตำแหน่งงาน อาชีพ ค่าจ้าง คุณสมบัติที่นายจ้างกำหนด ประเภทการอนุญาตทำงาน และผลการจัดส่งแรงงานไทยในอดีต

ในเชิงนโยบาย กระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบข้อมูลอุปสงค์แรงงานประเทศปลายทาง (Overseas Labour Demand Intelligence) เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือกสาขาอาชีพเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่สามารถตรวจสอบความต้องการของนายจ้างและความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานตามกฎหมายได้จริง

4.3.2 การยกระดับการคัดเลือกและพัฒนาทักษะแรงงานไทย

นโยบายการรับแรงงานต่างชาติของทั้งสองประเทศมีลักษณะกำหนดคุณสมบัติตามประเภทงานและช่องทางการอนุญาตทำงาน โดยแรงงานที่มีทักษะและคุณวุฒิสอดคล้องกับข้อกำหนดของนายจ้างจะมีความเหมาะสมต่อการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งงานนั้นมากกว่าแรงงานที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น การพัฒนาทักษะก่อนเดินทางของประเทศไทยควรเชื่อมโยงกับมาตรฐานและข้อกำหนดของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษ ความรู้วิชาชีพ ประสบการณ์ทำงาน และการรับรองสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพเป้าหมาย

ในเชิงนโยบาย ควรประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานด้านการจัดหางานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดทำแนวทางเตรียมความพร้อมรายอาชีพ โดยใช้ความต้องการของนายจ้างและเงื่อนไขการอนุญาตทำงาน เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบหลักสูตร มากกว่าการใช้หลักสูตรเตรียมความพร้อมรูปแบบเดียวสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม

4.3.3 การยกระดับการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการเคลื่อนย้าย

ข้อมูลในข้อ 2 แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดามีโครงสร้างช่องทางการเดินทางแตกต่างกัน โดยสหรัฐอเมริกามีสัดส่วนการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานสูง ขณะที่แคนาดามีการแจ้งการเดินทางด้วยตนเองเป็นช่องทางหลัก

ความแตกต่างดังกล่าวมีนัยต่อการออกแบบระบบคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากแต่ละช่องทางอาจมีลักษณะการเข้าถึงข้อมูล การเตรียมเอกสาร และความสัมพันธ์กับนายจ้างแตกต่างกัน ดังนั้น มาตรการคุ้มครองควรครอบคลุมแรงงานทุกช่องทาง โดยเฉพาะการตรวจสอบข้อเสนอการจ้างงาน สัญญาจ้าง ค่าใช้จ่าย การอนุญาตทำงาน และสิทธิแรงงานก่อนเดินทาง

ขณะเดียวกัน ควรพัฒนากลไกติดตามสถานะการจ้างงานภายหลังเดินทาง โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากกรมการจัดหางาน หน่วยงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถติดตามผลการจ้างงาน รับทราบปัญหา และประสานการช่วยเหลือแรงงานได้อย่างเหมาะสม

4.3.4 การพัฒนาระบบติดตามผลลัพธ์เชิงนโยบาย

การประเมินประสิทธิผลของนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศไม่ควรพิจารณาจากจำนวนผู้เดินทางเพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังการจ้างงาน โดยเฉพาะความต่อเนื่องของการทำงาน รายได้สุทธิ ความปลอดภัย การได้รับสิทธิตามสัญญาจ้าง และ การนำทักษะกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศไทย

ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบติดตามผลการทำงานในต่างประเทศที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลก่อนเดินทาง ระหว่างการทำงาน และภายหลังกลับประเทศไทย เพื่อให้สามารถประเมินความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานในแต่ละประเทศและแต่ละอาชีพ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงนโยบายและมาตรการในระยะต่อไป

สรุปข้อค้นพบเชิงนโยบาย

นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของสหรัฐอเมริกาและแคนาดาสะท้อนให้เห็นว่า การเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานไทยมิได้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานในประเทศปลายทางเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องผ่านเงื่อนไขด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ลักษณะตำแหน่งงาน การสนับสนุนจากนายจ้าง และข้อ กำหนดของช่องทางการอนุญาตทำงาน

เมื่อเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์จากข้อ 2–4 สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงนโยบายได้ว่า ข้อมูลสถานการณ์แรงงานไทยช่วยระบุลักษณะของอุปทานแรงงานและช่องทางการเดินทาง ข้อมูลเศรษฐกิจและตลาดแรงงานช่วยระบุอุปสงค์แรงงานของประเทศปลายทาง ขณะที่นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นกลไกกำหนดว่าความต้องการแรงงานดังกล่าวสามารถแปลงเป็นโอกาสการจ้างงานที่แรงงานไทยเข้าถึงได้ตามกฎหมายหรือไม่

ดังนั้น การกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบที่เชื่อมโยงข้อมูลอุปสงค์แรงงาน ความพร้อมของแรงงานไทย และเงื่อนไขการอนุญาตทำงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการยกระดับทักษะ การตรวจสอบตำแหน่งงานและนายจ้าง การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการติดตามผลการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อให้การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเหมาะสมและสามารถนำผลการดำเนินงานไปใช้ปรับปรุงนโยบายได้อย่างต่อเนื่อง

5. แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

การแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศช่วงปี 2568–2569 มีลักษณะเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างเศรษฐกิจและประชากร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนโยบายการย้ายถิ่นฐานของประเทศปลายทาง โดยประเทศที่มีความต้องการแรงงานต่างชาติให้ความสำคัญกับการจัดหากำลังคนที่มีทักษะและคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการคุ้มครองโอกาสการจ้างงานของแรงงานภายในประเทศ ขณะที่ประเทศต้นทางจำเป็นต้องพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและจัดส่งแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อข้อกำหนดด้านอาชีพ ภาษา คุณวุฒิ และการอนุญาตทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูล OECD ในรายงาน International Migration Outlook 2025 ระบุว่า ปี 2567 ประเทศสมาชิก OECD มีการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติชั่วคราวประมาณ 2.3 ล้านรายการ โดยสหรัฐอเมริกามีสัดส่วนประมาณร้อยละ 36 ของการเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวทั้งหมด ขณะที่แคนาดามีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 9–13 สะท้อนบทบาทของทั้งสองประเทศในฐานะตลาดแรงงานปลายทางสำคัญ อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวเข้าสู่แคนาดาในปี 2567 ลดลงร้อยละ 8 จากปีก่อนหน้า แต่ยังสูงกว่าปี 2562 ประมาณร้อยละ 61 (OECD, 2025)

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า แม้ตลาดแรงงานอเมริกาเหนือยังมีบทบาทสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แต่การขยายโอกาสการจ้างงานมิได้ขึ้นอยู่กับขนาดของตลาดเพียงอย่างเดียว เนื่องจากประเทศปลายทางมีการปรับระดับการรับแรงงานและหลักเกณฑ์การคัดเลือกตามสภาวะเศรษฐกิจ และนโยบายภายในประเทศ

เมื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ในข้อ 2–4 พบว่า สหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นประเทศปลายทางหลักของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ โดยมีผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานรวม 2,283 คน ในปี 2568 แต่ทั้งสองประเทศมีโครงสร้างความต้องการแรงงานและระบบการอนุญาตทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้การแข่งขันของแรงงานไทยขึ้นอยู่กับความสามารถในการตอบสนองความต้องการแรงงานรายอาชีพ ตลอดจนความพร้อมในการปฏิบัติตามเงื่อนไขการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ดังนั้น การแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศจึงควรพิจารณาอย่างน้อยสามมิติร่วมกัน ได้แก่ การแข่งขันด้านทักษะและคุณสมบัติของแรงงาน การแข่งขันด้านช่องทางและต้นทุนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการแข่งขันด้านประสิทธิภาพของระบบจัดส่งและคุ้มครองแรงงานของประเทศต้นทาง โดยทั้งสามมิติมีความเชื่อมโยงกันและเป็นปัจจัยกำหนดความสามารถในการรักษาและขยายโอกาสการจ้างงานของแรงงานไทยในระยะยาว

5.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

ตลาดแรงงานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดามีแรงงานต่างชาติจากหลายประเทศ โดยโครงสร้างประเทศต้นทางแตกต่างกันตามประวัติการเคลื่อนย้ายแรงงาน ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ ตลอดจนระบบการรับแรงงานและความต้องการทักษะของประเทศปลายทาง

การศึกษาประเทศต้นทางสำคัญจึงมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบจำนวนแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และนำมาพิจารณาความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง

5.1.1 เม็กซิโก ความเชื่อมโยงทางภูมิศาสตร์และเครือข่ายแรงงาน

เม็กซิโกเป็นประเทศต้นทางสำคัญของแรงงานในสหรัฐอเมริกา โดยมีความเชื่อมโยงทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และเครือข่ายการเคลื่อนย้ายแรงงานที่พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง แรงงานเม็กซิโกมีบทบาทในหลายภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเกษตรกรรม การก่อสร้าง การผลิต และบริการ ขณะที่ระบบการจ้างแรงงาน

ชั่วคราว H-2A และ H-2B เป็นช่องทางสำคัญในการจ้างแรงงานต่างชาติตามลักษณะงานและเงื่อนไขที่กำหนด (OECD, 2025; U.S. Department of Labor, 2026)

สำหรับแคนาดา ข้อมูล Statistics Canada ระบุว่า ในปี 2567 มีแรงงานต่างชาติชั่วคราวสัญชาติเม็กซิโกในภาคเกษตรกรรมจำนวน 32,036 คน จากแรงงานต่างชาติชั่วคราวในภาคเกษตรกรรมทั้งหมด 74,789 คน หรือประมาณร้อยละ 42.8 สะท้อนบทบาทของเม็กซิโกในฐานะแหล่งแรงงานสำคัญของภาคเกษตรกรรมแคนาดา (Statistics Canada, 2026)

ความเชื่อมโยงดังกล่าวมีนัยต่อการแข่งขันของแรงงานไทย เนื่องจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานมิได้ขึ้นอยู่กับทักษะของแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับช่องทางการจัดหาแรงงาน ความต่อเนื่องของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับประเทศต้นทาง และเงื่อนไขของโครงการจ้างงาน

อย่างไรก็ตาม จำนวนแรงงานเม็กซิโกที่สูงกว่าไม่สามารถใช้สรุปว่าแรงงานเม็กซิโกมีสมรรถนะหรือผลิตภาพสูงกว่าแรงงานไทย เนื่องจากต้องพิจารณาข้อมูลคุณสมบัติ ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และผลการจ้างงานในกลุ่มประชากรที่เปรียบเทียบกันได้

5.1.2 อินเดีย ฐานกำลังคนทักษะสูงและการเข้าสู่ตลาดแรงงานวิชาชีพ

อินเดียเป็นประเทศต้นทางสำคัญของแรงงานทักษะสูงในตลาดแรงงานอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ และบริการวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้และเทคโนโลยี

สำหรับแคนาดา ข้อมูล Statistics Canada พบว่า แรงงานต่างชาติชั่วคราวสัญชาติอินเดียมีบทบาทเพิ่มขึ้นในภาคสุขภาพ โดยในปี 2565 มีแรงงานอินเดียทำงานในภาคดังกล่าวเกือบ 15,000 คน และมีสัดส่วนร้อยละ 32 ของแรงงานต่างชาติชั่วคราวในกิจกรรมบริการสุขภาพแบบผู้ป่วยนอก สะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างการเคลื่อนย้ายแรงงานกับความต้องการบุคลากรในระบบบริการสุขภาพของประเทศปลายทาง (Lu & Hou, 2025)

ข้อมูลดังกล่าวมีนัยต่อประเทศไทยในด้านการพัฒนากำลังคนทักษะสูง โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมด้านภาษา คุณวุฒิ และสมรรถนะวิชาชีพให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของประเทศปลายทาง อย่างไรก็ตาม การมีแรงงานอินเดียจำนวนมากในบางสาขายังไม่สามารถใช้เป็นหลักฐานว่าผู้สมัครไทยมีข้อจำกัดด้านสมรรถนะโดยตรง จึงจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลผู้สมัครและผลการคัดเลือกในอาชีพเดียวกันเพิ่มเติม

5.1.3 ฟิลิปปินส์ การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพและบริการสุขภาพ

ฟิลิปปินส์เป็นประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในสาขาการพยาบาล การดูแลสุขภาพ งานบริการ และอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการระหว่างประเทศ ข้อมูล Statistics Canada ระบุว่า แรงงานต่างชาติชั่วคราวสัญชาติฟิลิปปินส์ในภาคสุขภาพของแคนาดามีจำนวนประมาณ 6,100 คนในปี 2565 ขณะที่ผลการศึกษาการเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างชาติชั่วคราวในภาคสุขภาพระหว่างปี 2543–2565 พบว่า แรงงานฟิลิปปินส์ในกลุ่มศึกษามีสัดส่วนผู้ได้รับสถานะผู้พำนักถาวรภายในปี 2566 ประมาณร้อยละ 77 (Lu & Hou, 2025)

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า การแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศมีความเกี่ยวข้องกับโอกาสในการเข้าสู่การจ้างงานและความต่อเนื่องของเส้นทางอาชีพ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนสถานะเป็นผู้พำนักถาวรขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและนโยบายของประเทศปลายทาง มิใช่ผลที่แรงงานต่างชาติทุกคนสามารถได้รับโดยอัตโนมัติ

สำหรับประเทศไทย ประเด็นที่ควรพิจารณาคือการพัฒนาทักษะภาษา การรับรองคุณวุฒิ และการเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ตรงตามเกณฑ์ของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพสุขภาพ

และการดูแล ซึ่งการมีประสบการณ์ทำงานในประเทศไทยเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการประกอบวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาหรือแคนาดา

5.1.4 ประเทศต้นทางอื่นในภาคเกษตรกรรมและบทบาทของแรงงานไทย

นอกจากเม็กซิโก อินเดีย และฟิลิปปินส์แล้ว ตลาดแรงงานแคนาดายังมีแรงงานจากกัวเตมาลา จาเมกา เวียดนาม และประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมซึ่งมีการจ้างแรงงานตามฤดูกาลและความต้องการของกิจการ ข้อมูล Statistics Canada ปี 2567 ระบุว่า ภาคเกษตรกรรมแคนาดามีแรงงานต่างชาติชั่วคราวจำนวน 74,789 คน โดยเม็กซิโกมีจำนวน 32,036 คน กัวเตมาลา 19,443 คน จาเมกา 8,812 คน และประเทศไทย 1,645 คน ทั้งนี้ ข้อมูลประมาณการเบื้องต้นสำหรับปี 2568 ระบุจำนวนแรงงานไทยในภาคเกษตรกรรม 1,659 คน (Statistics Canada, 2026)

ข้อมูลดังกล่าวเป็นจำนวนแรงงานต่างชาติชั่วคราวที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมของแคนาดาตามสัญชาติ มิใช่จำนวนผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางจากประเทศไทยในปีเดียวกัน จึงต้องแยกจากข้อมูล Flow ของกรมการจัดหางาน

ข้อค้นพบสำคัญคือ ประเทศไทยมีแรงงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมแคนาดาแล้ว แต่การประเมินโอกาสขยายการจ้างงานจำเป็นต้องพิจารณาความต้องการของนายจ้าง ช่องทางการอนุญาตทำงาน ต้นทุนการเดินทาง และเงื่อนไขการคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติม โดยเฉพาะการใช้ Agricultural Stream ซึ่งมีหลักเกณฑ์แตกต่างจาก Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) ที่ประเทศไทยไม่ได้อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีสิทธิเข้าร่วม

เมื่อพิจารณาโดยรวม โครงสร้างประเทศต้นทางแรงงานในตลาดอเมริกาเหนือสะท้อนว่าการเข้าสู่ตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์กับทั้งทักษะ ประสบการณ์ เครือข่ายการจ้างงาน และระบบการบริหารแรงงานของประเทศต้นทาง ดังนั้น การส่งเสริมแรงงานไทยควรมุ่งพัฒนากลไกที่สามารถเชื่อมโยงแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานจริง และลดข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงานตามกฎหมาย มากกว่าการแข่งขันด้วยจำนวนแรงงานหรือระดับค่าจ้างเพียงอย่างเดียว

5.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดาประกอบกับนโยบายการรับแรงงานต่างชาติที่วิเคราะห์ในข้อ 4 พบว่า การแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศมีความเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกแรงงานตามความต้องการรายอาชีพ ความพร้อมด้านทักษะและคุณวุฒิ ตลอดจนต้นทุนและเงื่อนไขการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มสำคัญได้ดังนี้

5.2.1 การแข่งขันเพื่อจัดหาแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาด

ประเทศปลายทางมีการใช้กลไกคัดเลือกแรงงานที่เชื่อมโยงกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดคุณสมบัติตามลักษณะงาน ประสบการณ์ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้แรงงานต่างชาติสามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างได้อย่างเหมาะสม

สำหรับแคนาดา ระบบ Express Entry และ Category-based Selection เป็นตัวอย่างของการคัดเลือกผู้สมัครตามเกณฑ์คุณสมบัติและกลุ่มอาชีพที่กำหนด โดยพิจารณาร่วมกับระบบคะแนน Comprehensive Ranking System (CRS) ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวเป็นกระบวนการบริหารใบสมัครเพื่อพำนักถาวร มิใช่การอนุญาตทำงานชั่วคราวโดยตรง และผู้สมัครต้องผ่านเงื่อนไขของโครงการที่เกี่ยวข้องก่อนจึงจะได้รับการพิจารณาเชิญสมัคร (IRCC, 2026)

เมื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลอุปสงค์แรงงานในข้อ 3 พบว่า การมีตำแหน่งงานว่างจำนวนมากในบางกลุ่มอาชีพยังไม่สามารถใช้สรุปโอกาสของแรงงานไทยได้โดยตรง หากแรงงานไม่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของตำแหน่งงานและช่องทางการอนุญาตทำงาน

ดังนั้น การแข่งขันในมิตินี้จึงมิใช่การแข่งขันด้านจำนวนผู้สมัครเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการแข่งขันด้านความสามารถในการจัดหาแรงงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสามารถเข้าสู่การจ้างงานได้ตามกฎหมาย

5.2.2 การแข่งขันด้านภาษา ทักษะ และการรับรองคุณวุฒิ

ความสามารถด้านภาษา ทักษะวิชาชีพ และการรับรองคุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องสื่อสารกับผู้รับบริการ ทำงานร่วมกับบุคลากรจากหลากหลายประเทศ หรือประกอบวิชาชีพภายใต้มาตรฐานของประเทศปลายทาง

สำหรับสหรัฐอเมริกา ข้อมูล BLS ปี 2568 ระบุว่า แรงงานที่เกิดในต่างประเทศและมีงานทำร้อยละ 36.8 อยู่ในกลุ่มอาชีพบริหาร วิชาชีพ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง ขณะที่แรงงานบางส่วนทำงานในกลุ่มทรัพยากรธรรมชาติ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา การผลิต และการขนส่ง สะท้อนว่าแรงงานต่างชาติมีบทบาทในอาชีพที่ใช้ทักษะหลากหลายระดับ (BLS, 2026)

อย่างไรก็ตาม การแข่งขันด้านทักษะจำเป็นต้องพิจารณาตามลักษณะงานและช่องทางการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยไม่ควรสรุปว่าแรงงานทุกอาชีพต้องมีคุณวุฒิหรือทักษะประเภทเดียวกัน เช่น งานบริการอาจให้ความสำคัญกับการสื่อสารและประสบการณ์ ขณะที่วิชาชีพสุขภาพและวิศวกรรมอาจมีข้อกำหนดด้านคุณวุฒิและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม

สำหรับแรงงานไทย การพัฒนาทักษะจึงควรดำเนินการในลักษณะเฉพาะอาชีพ (Occupation-specific Preparation) โดยเริ่มจากการประเมินข้อกำหนดของตำแหน่งงานและระดับความพร้อมของผู้สมัครก่อนกำหนดหลักสูตรภาษา การฝึกทักษะ และการรับรองสมรรถนะ เพื่อให้การลงทุนพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับโอกาสการจ้างงานที่มีอยู่จริง

5.2.3 การแข่งขันด้านช่องทางและต้นทุนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเข้าถึงช่องทางการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะประเทศปลายทางที่กำหนดให้มีการสนับสนุนจากนายจ้างการรับรองแรงงาน หรือการปฏิบัติตามเงื่อนไขเฉพาะของโครงการ

ผลการวิเคราะห์ในข้อ 4 พบว่า สหรัฐอเมริกามีระบบการอนุญาตทำงานที่แตกต่างกันตามประเภทวีซ่า ขณะที่แคนาดามีระบบ TFWP และ IMP ซึ่งกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานและการอนุญาตทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น แม้แรงงานจากหลายประเทศจะมีทักษะใกล้เคียงกัน แต่ความพร้อมด้านเอกสาร การรับรองคุณสมบัติ และการมีนายจ้างสนับสนุนอาจทำให้ความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานแตกต่างกันขณะเดียวกัน ต้นทุนการเดินทาง ค่าบริการจัดหางาน ค่าใช้จ่ายด้านเอกสาร และระยะเวลารอการอนุญาตทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มค่าของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานในกลุ่มค่าจ้างต่ำหรืองานตามฤดูกาลซึ่งมีระยะเวลาการจ้างงานจำกัด

ในเชิงนโยบาย ประเทศไทยจึงควรให้ความสำคัญกับการลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความโปร่งใสของกระบวนการจัดหางาน ควบคู่กับการตรวจสอบตำแหน่งงานและนายจ้างก่อนดำเนินการรับสมัคร เพื่อให้แรงงานสามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย และความเสี่ยงที่รอบด้าน

5.2.4 การแข่งขันด้านทักษะดิจิทัลและความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะ AI ระบบอัตโนมัติ และเทคโนโลยีดิจิทัล มีผลต่อโครงสร้างการผลิตและลักษณะงาน โดยอาจเพิ่มความต้องการทักษะบางประเภท และทำให้แรงงานต้องปรับตัวต่อวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของเทคโนโลยีต่ออุปสงค์แรงงานมีความแตกต่างกันตามอุตสาหกรรมและลักษณะงาน จึงไม่ควรสรุปว่า AI จะทำให้ความต้องการแรงงานทุกสาขาลดลง หรือแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลจะสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยปราศจากเงื่อนไขด้านคุณวุฒิและการอนุญาตทำงาน

เมื่อเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์ข้อ 3 ซึ่งพบว่าการลงทุนด้านเทคโนโลยีมีบทบาทต่อเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา ขณะที่แคนาดามีความต้องการแรงงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและทักษะเฉพาะ การพัฒนากำลังคนไทยจึงควรมุ่งเพิ่มทักษะดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพควบคู่กับทักษะวิชาชีพเดิม เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงานในระยะยาว

5.2.5 การแข่งขันด้านประสิทธิภาพของระบบจัดส่งแรงงานประเทศต้นทาง

นอกจากความพร้อมของแรงงานแต่ละบุคคลแล้ว ประสิทธิภาพของระบบจัดส่งแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการเข้าสู่ตลาดแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของนายจ้าง การเตรียมคุณสมบัติผู้สมัคร การรับรองทักษะ และการดำเนินการด้านเอกสารให้สอดคล้องกับกฎหมายประเทศปลายทาง

ประเทศต้นทางที่สามารถจัดหาแรงงานได้ตรงตามข้อกำหนดของนายจ้าง และมีระบบข้อมูลที่ช่วยลดความไม่แน่นอนของกระบวนการจ้างงาน ย่อมมีโอกาสพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานกับนายจ้างและหน่วยงานประเทศปลายทางได้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับประเทศไทย ข้อมูลในข้อ 2 แสดงให้เห็นว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดามีรูปแบบการเดินทางของแรงงานไทยแตกต่างกัน โดยสหรัฐอเมริกามีการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานเป็นสัดส่วนสูง ขณะที่แคนาดามีการแจ้งการเดินทางด้วยตนเองเป็นช่องทางหลัก

ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริการและคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับลักษณะการเดินทาง โดยไม่ใช้มาตรการรูปแบบเดียวกับแรงงานทุกกลุ่ม ขณะเดียวกันควรเชื่อมโยงข้อมูลผู้สมัคร ตำแหน่งงาน นายจ้าง และผลการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของแต่ละช่องทางและปรับปรุงระบบการส่งเสริมแรงงานไทยได้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานอเมริกาเหนือสะท้อนว่า ความสามารถในการเข้าสู่ตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับการผสมผสานระหว่างคุณสมบัติแรงงาน ความพร้อมด้านเอกสารและการอนุญาตทำงาน ต้นทุนการเคลื่อนย้าย และประสิทธิภาพของระบบจัดส่งแรงงานประเทศต้นทาง ดังนั้นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยจึงต้องดำเนินการทั้งในระดับบุคคลและระดับระบบควบคู่กัน

5.3 จุดแข็งและข้อจำกัดของแรงงานไทย

การประเมินความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกาและแคนาดาจำเป็นต้องพิจารณาจากหลักฐานด้านทักษะ คุณสมบัติ ช่องทางการเข้าสู่ตลาด และผลการจ้างงาน มากกว่าการใช้คุณลักษณะทั่วไปของแรงงานเป็นข้อสรุป เนื่องจากแรงงานไทยมีความหลากหลายด้านการศึกษา ประสบการณ์ ภาษา และสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อโอกาสการเข้าสู่ตลาดแรงงานแตกต่างกันตามอาชีพและประเทศปลายทาง

จากข้อมูลที่วิเคราะห์ในข้อ 2–4 สามารถพิจารณาจุดแข็งและข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยได้ดังนี้

5.3.1 จุดแข็งและศักยภาพของแรงงานไทย

1) ประเทศไทยมีประสบการณ์ในการส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และมีระบบทะเบียนผู้เดินทางที่สามารถจำแนกข้อมูลตามประเทศปลายทาง วิธีการเดินทาง เพศ และภูมิลำเนา โดยในปี 2568 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดารวม 2,283 คน ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานสำคัญสำหรับการวิเคราะห์ลักษณะของแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งสองประเทศ และสามารถนำไปพัฒนาระบบติดตามผลการจัดส่งและการจ้างงานในระยะต่อไป

2) แรงงานไทยมีโอกาสพัฒนาทักษะในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะอาหารและบริการ เกษตรกรรม งานช่างฝีมือ การดูแล และวิชาชีพเฉพาะทาง อย่างไรก็ตาม การระบุศักยภาพรายอาชีพจำเป็นต้องใช้ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะ คุณวุฒิ และประสบการณ์ของผู้สมัครประกอบ เพื่อให้สามารถประเมินความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เปิดรับได้อย่างเหมาะสม

3) การมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในบางสาขาของประเทศปลายทางเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาช่องทางการจ้างงาน โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมของแคนาดา ซึ่งข้อมูล Statistics Canada ระบุว่ามีแรงงานต่างชาติชั่วคราวสัญชาติไทยจำนวน 1,659 คนในปี 2568 ตามข้อมูลประมาณการเบื้องต้น

ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย ลักษณะตำแหน่งงาน และผลการจ้างงาน เพื่อประเมินโอกาสในการพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จำนวนแรงงานที่ทำงานอยู่ยังไม่สามารถใช้ยืนยันความพึงพอใจของนายจ้างหรือความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยเมื่อเทียบกับประเทศต้นทางอื่นได้โดยตรง

ในเชิงนโยบาย จุดแข็งที่ควรนำมาต่อยอดจึงอยู่ที่การใช้ประสบการณ์การจัดส่งแรงงานและข้อมูลการจ้างงานที่มีอยู่เป็นฐานในการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมรายอาชีพ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับนายจ้างและหน่วยงานประเทศปลายทาง เพื่อให้สามารถพัฒนาช่องทางการจ้างงานที่ตรวจสอบได้และสอดคล้องกับความต้องการแรงงานจริง

5.3.2 ข้อจำกัดด้านภาษาและคุณสมบัติของผู้สมัคร

ความสามารถด้านภาษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเข้าสู่ตลาดแรงงานอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องสื่อสารกับนายจ้าง ผู้ร่วมงาน หรือผู้รับบริการ รวมถึงอาชีพที่มีข้อกำหนดด้านภาษาเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและการประกอบวิชาชีพ

สำหรับแคนาดา ระบบการคัดเลือกผู้ย้ายถิ่นฐานทางเศรษฐกิจบางประเภทกำหนดให้ผู้สมัครต้องแสดงผลทดสอบภาษาตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยการคัดเลือกตามหมวดความสามารถภาษาฝรั่งเศส ภายใต้ Express Entry กำหนดระดับภาษาตามเกณฑ์ Canadian Language Benchmarks หรือ Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) ที่เกี่ยวข้อง (IRCC, 2026)

อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดด้านภาษาสำหรับการย้ายถิ่นฐานเพื่อพำนักถาวรแตกต่างจากเงื่อนไขของการอนุญาตทำงานชั่วคราว จึงไม่ควรใช้เกณฑ์ภาษาเดียวกันในการประเมินผู้สมัครทุกประเภท

สำหรับแรงงานไทย ข้อจำกัดด้านภาษาควรประเมินจากผลทดสอบจริงและข้อกำหนดของตำแหน่งงาน โดยจำแนกตามอาชีพและช่องทางการอนุญาตทำงาน เพื่อให้สามารถระบุระดับทักษะที่ต้องพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ยังไม่มีข้อมูลคะแนนภาษาและผลการสมัครงานที่เพียงพอสำหรับสรุปว่าภาษาอังกฤษเป็นข้อจำกัดสำคัญที่สุดของแรงงานไทยทุกกลุ่ม หรือใช้จัดลำดับความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยเทียบกับแรงงานสัญชาติอื่นได้โดยตรง

ในเชิงนโยบาย กระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบประเมินภาษาเฉพาะอาชีพ และเชื่อมโยงผลการประเมินกับหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการสื่อสารเพื่อการทำงาน ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของนายจ้าง มากกว่าการจัดฝึกอบรมภาษาในรูปแบบเดียวสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม

5.3.3 ข้อจำกัดด้านการรับรองคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ

การเข้าสู่ตลาดแรงงานในบางอาชีพของสหรัฐอเมริกาและแคนาดาต้องผ่านการรับรองคุณวุฒิหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามข้อกำหนดของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะวิชาชีพสุขภาพ วิศวกรรม และงานช่างบางประเภท ซึ่งอาจมีหลักเกณฑ์แตกต่างกันตามรัฐหรือมณฑล

ข้อกำหนดดังกล่าวมีนัยต่อแรงงานไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศ เนื่องจากคุณวุฒิและประสบการณ์เดิมอาจยังไม่เพียงพอสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศปลายทาง จึงจำเป็นต้องศึกษากระบวนการเทียบคุณวุฒิ การประเมินสมรรถนะ และการรับรองตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ในเชิงนโยบาย ควรพัฒนาฐานข้อมูลข้อกำหนดด้านคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพรายอาชีพและรายพื้นที่ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานรับรองคุณวุฒิและสถาบันฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานสามารถเตรียมความพร้อมได้ตั้งแต่ก่อนเดินทาง ลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้าสู่การจ้างงาน และลดความเสี่ยงจากการไม่สามารถประกอบอาชีพตามคุณสมบัติที่มีอยู่

5.3.4 ข้อจำกัดด้านข้อมูลตลาดแรงงานและการเชื่อมโยงอุปสงค์–อุปทาน

ผลการวิเคราะห์ในข้อ 3 และ 4 แสดงให้เห็นว่า การมีตำแหน่งงานว่างในประเทศปลายทางยังไม่เพียงพอสำหรับระบุโอกาสการจ้างงานของแรงงานไทย เนื่องจากต้องพิจารณาข้อกำหนดของนายจ้าง คุณสมบัติผู้สมัคร และช่องทางการอนุญาตทำงานประกอบ

ดังนั้น การส่งเสริมแรงงานไทยจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลที่เชื่อมโยงความต้องการแรงงานรายอาชีพกับคุณลักษณะของแรงงานไทย โดยเฉพาะข้อมูลระดับทักษะ ภาษา ประสบการณ์ คุณวุฒิ และความพร้อมด้านเอกสาร

อย่างไรก็ตาม การสรุปว่าประเทศไทยยังไม่มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวอย่างเป็นระบบจำเป็นต้องอาศัยการประเมินระบบข้อมูลและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ทั้งนี้ประเด็นสำคัญในเชิงนโยบายคือการพัฒนาความสามารถในการนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประกอบการคัดเลือกอาชีพเป้าหมาย การเตรียมแรงงาน และการติดตามผลการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

5.3.5 ข้อจำกัดด้านต้นทุนและความเสี่ยงจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ต้นทุนการเดินทางเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแข่งขันและความคุ้มค่าของแรงงานไทย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน การดำเนินเอกสาร การทดสอบภาษา การรับรองคุณวุฒิ การเดินทาง และการดำรงชีพในระยะแรก

สำหรับแรงงานที่มีระยะเวลาการจ้างงานจำกัด ต้นทุนดังกล่าวอาจส่งผลต่อรายได้สุทธิและระยะเวลาคืนทุน ขณะที่ความเสี่ยงด้านสัญญาจ้าง การเปลี่ยนนายจ้าง และการไม่สามารถประกอบอาชีพตามคุณวุฒิ อาจส่งผลต่อความต่อเนื่องของรายได้และความมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้น การประเมินโอกาสการจ้างงานของแรงงานไทยควรพิจารณาผลตอบแทนสุทธิและความเสี่ยงควบคู่กัน โดยไม่ใช้ระดับค่าจ้างตัวเงินของประเทศปลายทางเป็นเกณฑ์ตัดสินความคุ้มค่าเพียงอย่างเดียวในเชิงนโยบาย ควรพัฒนาระบบให้ข้อมูลต้นทุนและผลตอบแทนรายอาชีพ พร้อมกลไกตรวจสอบค่าใช้จ่ายและเงื่อนไขการจ้างงาน เพื่อให้แรงงานสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและลดความเสี่ยงจากการเข้าสู่กระบวนการจัดหางานที่ไม่โปร่งใส

5.3.6 ข้อค้นพบเชิงนโยบายต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย

จากการวิเคราะห์จุดแข็งและข้อจำกัดของแรงงานไทย พบว่า การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในระดับแรงงานและระดับระบบ โดยมุ่งเชื่อมโยงความพร้อมด้านทักษะและคุณวุฒิกับความต้องการของนายจ้างและเงื่อนไขการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กระทรวงแรงงานจึงควรพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมแรงงานรายอาชีพ โดยใช้ข้อมูลอุปสงค์แรงงานจากประเทศปลายทางประกอบการกำหนดหลักสูตรภาษาและทักษะวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาระบบตรวจสอบตำแหน่งงานและนายจ้างก่อนดำเนินการรับสมัคร

ขณะเดียวกัน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบติดตามผลการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อประเมินว่าการเตรียมความพร้อมและการจัดส่งแรงงานสามารถนำไปสู่การจ้างงานที่มีคุณภาพ รายได้สุทธิที่เหมาะสม และการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้เพียงใด โดยใช้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงนโยบายในระยะต่อไป

สรุปข้อค้นพบเชิงนโยบาย

การแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาและแคนาดามีความเชื่อมโยงกับปัจจัยด้านอุปสงค์แรงงาน ความพร้อมของแรงงาน และเงื่อนไขการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยประเทศต้นทางแรงงานสำคัญมีลักษณะและช่องทางการเข้าสู่ตลาดแตกต่างกันตามทักษะ เครือข่ายการจ้างงาน และระบบการบริหารแรงงาน

เมื่อเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์จากข้อ 2–5 พบว่า การขยายโอกาสการทำงานของแรงงานไทยไม่สามารถดำเนินการโดยมุ่งเพิ่มจำนวนผู้เดินทางเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องพิจารณาว่าแรงงานไทยมีทักษะและคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่มีความต้องการหรือไม่ สามารถเข้าถึงช่องทางการจ้างงานตามกฎหมายได้เพียงใด และมีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจหลังหักต้นทุนการเดินทางและค่าครองชีพหรือไม่

ดังนั้น การกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเชื่อมโยงอุปสงค์แรงงานประเทศปลายทางกับอุปทานแรงงานไทย โดยใช้ข้อมูลความต้องการแรงงานรายอาชีพและรายพื้นที่เป็นฐานในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ควบคู่กับการพัฒนาทักษะภาษา การรับรองคุณวุฒิ การตรวจสอบช่องทางการจ้างงาน และการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการเคลื่อนย้าย

ทั้งนี้ การประเมินความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในระยะต่อไปควรใช้ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ เช่น อัตราการผ่านการคัดเลือกของนายจ้าง อัตราการได้รับอนุญาตทำงาน ระยะเวลาและต้นทุนการเข้าสู่การจ้างงาน รายได้สุทธิ อัตราการคงอยู่ในงาน และผลการจ้างงานภายหลังเดินทาง เพื่อให้สามารถประเมินประสิทธิผลของมาตรการและนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงนโยบายได้อย่างเป็นระบบ

6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ พบว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นประเทศปลายทางหลักของแรงงานไทยในภูมิภาค โดยมีผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานรวม 2,283 คน ในปี 2568 อย่างไรก็ตาม ทั้งสองประเทศมีลักษณะอุปสงค์แรงงาน โครงสร้างอาชีพ และระบบการอนุญาตทำงานแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันจากแรงงานประเทศต้นทางอื่นที่มีความพร้อมด้านทักษะ ภาษา คุณวุฒิ และช่องทางการเข้าถึงตลาดแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ในข้อ 2–5 สะท้อนให้เห็นว่า แม้ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกาและแคนาดายังคงมีความต้องการแรงงานในหลายสาขา แต่จำนวนตำแหน่งงานว่างมิได้สะท้อนโอกาสการจ้างงานที่แรงงานไทยสามารถเข้าถึงได้ทั้งหมด เนื่องจากต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคุณสมบัติของแรงงาน ความต้องการของนายจ้าง และเงื่อนไขการอนุญาตทำงานตามกฎหมายประเทศปลายทาง ขณะเดียวกัน ต้นทุนการเดินทาง ค่าครองชีพ และความเสี่ยงด้านการจ้างงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทย

ดังนั้น การกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือจึงควรเปลี่ยนจากการดำเนินงานที่มุ่งเพิ่มจำนวนผู้เดินทาง ไปสู่การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานเชิงคุณภาพ (Quality-oriented Labour Mobility) โดยเชื่อมโยงข้อมูลอุปสงค์แรงงานประเทศปลายทาง การพัฒนากำลังคน การจัดหางาน และการคุ้มครองแรงงานตลอดกระบวนการเคลื่อนย้าย

ในการกำหนดสาขาอาชีพเป้าหมาย ควรใช้กรอบการประเมินความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Employment Access Feasibility) โดยพิจารณาเงื่อนไขสำคัญสามด้านร่วมกัน ได้แก่ การมีความต้องการแรงงานหรือตำแหน่งงานจากนายจ้างที่ตรวจสอบได้ การมีช่องทางการอนุญาตทำงานและคุณสมบัติวิชาชีพที่แรงงานไทยสามารถเข้าถึงได้จริง และการมีผลตอบแทนสุทธิที่เหมาะสมภายหลังหักต้นทุนและพิจารณาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการส่งเสริมแรงงานเข้าสู่สาขาที่แม้มีความต้องการในตลาดแต่ไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานตามกฎหมายหรือไม่คุ้มค่าต่อการเดินทาง

ภายใต้กรอบดังกล่าว มีข้อเสนอเชิงนโยบายสำคัญ ดังนี้

6.1 พัฒนาระบบติดตามและวิเคราะห์ตลาดแรงงานต่างประเทศ เพื่อกำหนดสาขาเป้าหมายสำหรับแรงงานไทย

กระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบติดตามและวิเคราะห์ตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงการต่างประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา ตลอดจนข้อมูลจากหน่วยงานตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง รวมถึงข้อมูลตำแหน่งงานและความต้องการของนายจ้างที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อใช้เป็นกลไกสนับสนุนการกำหนดสาขาอาชีพเป้าหมายและการเตรียมความพร้อมแรงงานไทย

โดยระบบดังกล่าวควรครอบคลุมข้อมูลสำคัญอย่างน้อย 5 มิติ ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานรายอาชีพและรายพื้นที่ (2) คุณสมบัติและทักษะที่นายจ้างต้องการ (3) ระดับค่าจ้างและสภาพการจ้างงาน (4) เงื่อนไขวีซ่าและช่องทางการอนุญาตทำงาน และ (5) ข้อมูลประเทศต้นทางแรงงานที่เข้าสู่ตลาดเดียวกัน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์แรงงานประเทศปลายทางกับอุปทานแรงงานไทย และกำหนดกลุ่มอาชีพเป้าหมายได้อย่างมีหลักฐานรองรับเป็นไปในลักษณะ “Demand-driven” และสามารถกำหนดกลุ่มอาชีพเป้าหมายได้ล่วงหน้า ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับทิศทางของแคนาดาในปี 2569 ซึ่งใช้การคัดเลือกแบบ Category-based selection เพื่อดึงดูดแรงงานในสาขาที่มีความต้องการระยะยาว เช่น สุขภาพและบริการสังคม การศึกษา งานช่าง การขนส่ง และ STEM (Immigration, Refugees and Citizenship Canada, 2026)

6.2 ยกระดับทักษะแรงงานไทยให้ตรงกับมาตรฐานของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

กระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมแรงงานก่อนเดินทางที่เชื่อมโยงกับอาชีพและตำแหน่งงานเป้าหมาย โดยบูรณาการการดำเนินงานระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อให้การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับคุณสมบัติที่นายจ้างและหน่วยงานประเทศปลายทางกำหนด

แนวทางสำคัญคือการจัดทำชุดหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง (Pre-departure Skills Package) สำหรับแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา โดยจำแนกตามอาชีพเป้าหมาย เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างเทคนิค เกษตรกรรม พนักงานบริการ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ บุคลากรด้านสุขภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และงานบริการอาหาร การฝึกอบรมควรครอบคลุมทั้งทักษะวิชาชีพ ทักษะดิจิทัล ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และทักษะการทำงานในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรม รวมถึงการทดสอบและรับรองสมรรถนะก่อนเดินทาง เพื่อให้แรงงานสามารถแสดงหลักฐานด้านทักษะต่อผู้จ้างงานและหน่วยงานของประเทศปลายทางได้

ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางยกระดับทักษะแรงงานไทย ด้วยแนวคิด Upskill–Reskill–New Skill และมุ่งสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งสามารถนำมาต่อยอดเป็นระบบเตรียมแรงงานเฉพาะตลาดกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือได้ (กรมการจัดหางาน, 2569)

6.3 ยกระดับทักษะภาษาและการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของประเทศปลายทาง

ความสามารถด้านภาษาและการรับรองคุณวุฒิเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเข้าสู่ตลาดแรงงานสหรัฐอเมริกาและแคนาดา โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องใช้การสื่อสารกับผู้รับบริการ การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรจากหลากหลายประเทศ และอาชีพที่อยู่ภายใต้ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

กระทรวงแรงงานจึงควรพัฒนาหลักสูตรภาษาเพื่อการทำงานเฉพาะอาชีพ (Occupation-specific Language Training) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ โดยกำหนดระดับความสามารถทางภาษาตามลักษณะงานและข้อกำหนดของนายจ้าง เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับงานบริการอาหาร งานช่าง งานดูแลผู้สูงอายุ และงานสุขภาพ รวมถึงพิจารณาการพัฒนาทักษะภาษาฝรั่งเศสสำหรับแรงงานที่ประสงค์เข้าสู่ช่องทางการย้ายถิ่นฐานหรือการจ้างงานในแคนาดาที่มีข้อกำหนดด้านภาษาดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาษาควรยึดเกณฑ์ของตำแหน่งงานและช่องทางการอนุญาตที่เกี่ยวข้อง โดยแยกข้อกำหนดสำหรับการทำงานชั่วคราวออกจากเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อพำนักถาวร เพื่อไม่ให้แรงงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการทดสอบหรือฝึกอบรมเกินความจำเป็น

ในด้านคุณวุฒิวิชาชีพ ควรพัฒนาฐานข้อมูลการเทียบเคียงคุณวุฒิและมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศไทยกับสหรัฐอเมริกาและแคนาดา โดยจำแนกตามอาชีพ รัฐหรือมณฑล และหน่วยงานรับรอง เพื่อให้แรงงานสามารถตรวจสอบได้ล่วงหน้าว่าคุณวุฒิที่มีอยู่สามารถใช้สมัครงานได้โดยตรงหรือจำเป็นต้องผ่านการประเมินเพิ่มเติม

6.4 สร้างกลไกความร่วมมือกับนายจ้างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

กระทรวงแรงงานควรพัฒนากลไกความร่วมมือกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง บริษัทจัดหางาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศปลายทาง เพื่อสนับสนุนการจัดหาตำแหน่งงานที่มีความต้องการจริง และพัฒนากำลังคนไทยให้สอดคล้องกับคุณสมบัติที่นายจ้างกำหนด โดยมุ่งไปสู่การพัฒนาความร่วมมือกับนายจ้างเพื่อระบุความต้องการแรงงานล่วงหน้า ก่อนกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและกระบวนการคัดเลือก โดยอาจพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐไทยกับนายจ้างต่างประเทศ (Government-to-Employer Cooperation) สำหรับสาขาที่มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่องและมีช่องทางการอนุญาตทำงานรองรับ

ความร่วมมือดังกล่าวควรครอบคลุมการกำหนดคุณสมบัติแรงงาน การตรวจสอบตำแหน่งงานและสัญญาจ้าง การเตรียมทักษะ การทดสอบสมรรถนะ และการติดตามผลการจ้างงาน โดยให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือของนายจ้างและประวัติการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

6.5 ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานผ่านช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมายและลดต้นทุนการเดินทาง

กระทรวงแรงงานจึงควรพัฒนาระบบให้ข้อมูลตำแหน่งงานและเงื่อนไขการเดินทางที่สามารถตรวจสอบได้ โดยจัดทำคู่มือการทำงานเฉพาะประเทศ (Country-specific Employment Guide) สำหรับสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ครอบคลุมประเภทงาน ช่องทางการอนุญาตทำงาน คุณสมบัติที่จำเป็น ค่าจ้าง ค่าใช้จ่าย สิทธิแรงงาน และข้อจำกัดของแต่ละช่องทาง

นอกจากนี้ ควรจัดทำข้อมูลต้นทุนการเดินทางจำแนกตามประเทศ อาชีพ และวิธีการเดินทาง เพื่อให้แรงงานสามารถเปรียบเทียบรายได้ที่คาดว่าจะได้รับกับค่าใช้จ่ายและระยะเวลาคืนทุนก่อนตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับการเปิดเผยค่าใช้จ่ายอย่างโปร่งใส การตรวจสอบสัญญาจ้าง และการป้องกันการเรียกเก็บค่าบริการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

6.6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อเชื่อมโยงการส่งออกแรงงานกับการพัฒนาประเทศ

กระทรวงแรงงานควรพัฒนาระบบข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศที่สามารถติดตามผลตลอดกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงาน ตั้งแต่ก่อนเดินทาง ระหว่างการทำงาน และภายหลังเดินทางกลับประเทศไทย เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายและการประเมินผลลัพธ์ของการส่งเสริมแรงงานในต่างประเทศ โดยเชื่อมโยง

ข้อมูลตั้งแต่ก่อนเดินทาง ได้แก่ อายุ การศึกษา ทักษะ ภาษา อาชีพ และประเทศปลายทาง กับข้อมูลระหว่างการทำงาน เช่น อาชีพ นายจ้าง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และการพัฒนาทักษะ ตลอดจนข้อมูลหลังเดินทางกลับ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ เทคโนโลยี และทักษะที่ได้รับจากต่างประเทศ ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้กระทรวงแรงงานสามารถวิเคราะห์ได้ว่าแรงงานไทยกลุ่มใดมีศักยภาพในการขยายตลาดการจ้างงานในต่างประเทศ กลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม และทักษะหรือเทคโนโลยีใดที่แรงงานไทยได้รับจากต่างประเทศและสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศได้ สอดคล้องกับแนวทางของกรมการจัดหางานที่มุ่งให้การไปทำงานต่างประเทศไม่เพียงสร้างรายได้ส่งกลับประเทศ แต่ยังช่วยให้แรงงานนำความรู้และเทคโนโลยีกลับมาพัฒนาประเทศไทยด้วย

6.7 ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานแห่งอนาคตและความต้องการกำลังคนของประเทศไทย

ในระยะยาว กระทรวงแรงงานควรพัฒนากำลังคนที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับทักษะดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ วิศวกรรม สุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ งานช่างฝีมือ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจสีเขียว

อย่างไรก็ตาม การกำหนดสาขาอาชีพเป้าหมายสำหรับการส่งเสริมแรงงานไปทำงานในต่างประเทศควรพิจารณาความต้องการกำลังคนภายในประเทศไทยประกอบด้วย เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะสูงออกจากประเทศอาจสร้างประโยชน์ด้านรายได้และการพัฒนาประสบการณ์ แต่ในบางกรณีอาจเพิ่มข้อจำกัดด้านกำลังคนในสาขาที่ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนอยู่แล้ว

ดังนั้น การกำหนดนโยบายควรประเมินทั้งผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานและต้นทุนโอกาสต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในสาขาสุขภาพ วิศวกรรม และอาชีพที่ใช้ทักษะเฉพาะ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศในระยะยาว

แนวทางสำคัญคือการพัฒนาระบบส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคนในประเทศ (Skills Circulation) โดยส่งเสริมให้แรงงานสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และเทคโนโลยีที่ได้รับจากต่างประเทศกลับมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ การถ่ายทอดทักษะ และการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย

6.8 มาตรการเฉพาะประเทศเพื่อขยายโอกาสการจ้างงานของแรงงานไทย

สหรัฐอเมริกาและแคนาดามีโครงสร้างอุปสงค์แรงงานและเงื่อนไขการอนุญาตทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การกำหนดมาตรการส่งเสริมแรงงานไทยจึงควรแยกตามประเทศปลายทาง เพื่อให้สามารถกำหนดสาขาอาชีพเป้าหมายและแนวทางเตรียมความพร้อมได้อย่างเหมาะสม

6.8.1 สหรัฐอเมริกา ส่งเสริมแรงงานทักษะเฉพาะและพัฒนาช่องทางการจ้างงานที่ตรวจสอบได้

ผลการวิเคราะห์ในข้อ 2–4 พบว่า สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศปลายทางหลักของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ โดยมีการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานเป็นช่องทางสำคัญ ขณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานหลากหลายระดับทักษะ แต่การเข้าสู่การจ้างงานขึ้นอยู่กับลักษณะตำแหน่งงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร และประเภทการอนุญาตทำงาน

ประเทศไทยจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงงานในสาขาที่มีความสอดคล้องระหว่างทักษะและความต้องการของนายจ้าง โดยเฉพาะงานบริการอาหาร วิชาชีพเฉพาะทาง และงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ทั้งนี้ ต้องมีข้อมูลตำแหน่งงานและช่องทางการอนุญาตทำงานที่ตรวจสอบได้ก่อนกำหนดเป็นสาขาเป้าหมาย

1) แรงงานวิชาชีพด้านสุขภาพ วิศวกรรม และ STEM ควรสนับสนุนการเตรียมคุณสมบัติด้านภาษา การรับรองคุณวุฒิ และการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยประสานสถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาชีพ และนายจ้าง เพื่อให้การเตรียมแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

2) กลุ่มงานอาหารและบริการ ควรพัฒนาทักษะเฉพาะทางและภาษาเพื่อการทำงาน ควบคู่กับการตรวจสอบความต้องการของนายจ้างและประเภทการอนุญาตทำงาน เพื่อป้องกันการตีความว่าการมีธุรกิจร้านอาหารไทยจำนวนมากหมายถึงการมีตำแหน่งงานที่สามารถรับแรงงานไทยจากต่างประเทศได้โดยอัตโนมัติ

ขณะเดียวกัน ควรยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลบริษัทจัดหางานและพัฒนาความร่วมมือกับนายจ้างสหรัฐอเมริกา โดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสัญญาจ้าง ค่าบริการ ประเภทวีซ่า และสภาพการจ้างงาน พร้อมพัฒนาระบบติดตามผลภายหลังเดินทาง เพื่อให้แรงงานไทยสามารถเข้าถึงการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่เกี่ยวข้อง

6.8.2 แคนาดา พัฒนากำลังคนตามความต้องการรายอาชีพและช่องทางการอนุญาตทำงาน

ผลการวิเคราะห์ในข้อ 2–4 พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแคนาดาส่วนใหญ่ใช้ช่องทางการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ขณะที่ตลาดแรงงานแคนาดายังมีความต้องการแรงงานในหลายสาขา แต่มีมาตรการบริหารจำนวนแรงงานต่างชาติและข้อกำหนดการอนุญาตทำงานที่แตกต่างกันตามประเภทโครงการ

ประเทศไทยจึงควรพัฒนาระบบให้ข้อมูลและเตรียมความพร้อมแรงงานที่สามารถจำแนกตามช่องทางการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการแยกระบบการจ้างงานชั่วคราวออกจากระบบการคัดเลือกเพื่อพำนักถาวร เพื่อให้แรงงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ ขั้นตอน และข้อจำกัดของแต่ละช่องทางอย่างถูกต้อง

1) แรงงานในภาคเกษตรกรรม ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสผ่าน Agricultural Stream ภายใต้ TFWP โดยตรวจสอบความต้องการของนายจ้าง เงื่อนไขการจ้างงาน และมาตรการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ไม่ควรนำ Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) ซึ่งประเทศไทยไม่ได้อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีสิทธิเข้าร่วมมาเสนอเป็นช่องทางจัดส่งแรงงานไทยโดยตรง

2) แรงงานทักษะสูงและช่างฝีมือ ควรพัฒนาความพร้อมด้านภาษา คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานของแคนาดา โดยเฉพาะอาชีพที่มีข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละมณฑล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับผู้สนใจระบบ Express Entry และ Category-based Selection โดยแยกจากคู่มือการอนุญาตทำงานชั่วคราวอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ควรพัฒนากลไกเครือข่ายและการสนับสนุนแรงงานไทยในแคนาดา โดยประสานหน่วยงานของประเทศปลายทางและเครือข่ายแรงงานไทย เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลสิทธิแรงงาน การร้องเรียน และการให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาการจ้างงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2568). สถิติคนหางานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ประจำปี 2568 [ฐานข้อมูลทะเบียน]. กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.

กรมการจัดหางาน. (2569). ข้อมูลทะเบียนแรงงานไทยในต่างประเทศ ณ เดือนสิงหาคม 2569 [ฐานข้อมูลทะเบียน]. กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.

Employment and Social Development Canada. (n.d.-a). Hire a temporary foreign agricultural worker. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural.html

Employment and Social Development Canada. (n.d.-b). Hire a temporary worker through the Seasonal Agricultural Worker Program: Overview. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html

Employment and Social Development Canada. (n.d.-c). Temporary Foreign Worker Program. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers.html

Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (2025). Supplementary information for the 2026–2028 Immigration Levels Plan. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/corporate-initiatives/levels/supplementary-immigration-levels-2026-2028.html

Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (2026, March 23). Temporary resident targets. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/committees/cimm-mar-23-2026/temporary-resident-targets.html

Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (n.d.-a). Express Entry: Category-based selection. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/rounds-invitations/category-based-selection.html

Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (n.d.-b). Innovation Stream employer-specific work permit. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/special-instructions/innovation-stream.html

International Labour Organization. (n.d.). ILOSTAT database [Data set]. https://ilostat.ilo.org/data/

Job Bank Canada. (n.d.). Labour market information and job outlooks. https://www.jobbank.gc.ca/

Job vacancies, second quarter 2026. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260915/dq260915a-eng.htm

Lu, Y., & Hou, F. (2025). Temporary foreign workers in health care: Characteristics, transition to permanent residency and industry retention. Economic and Social Reports, 5(8). https://doi.org/10.25318/36280001202500800002-eng

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). International migration outlook 2025. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ae26c893-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2026). OECD economic outlook, volume 2026 issue 1: Under pressure. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/2d1956f0-en

Statistics Canada. (2026a, September 15).

Statistics Canada. (2026b, September 4). Labour Force Survey, August 2026. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260904/dq260904a-eng.htm

United Nations Statistics Division. (n.d.). Standard country or area codes for statistical use (M49). https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/

U.S. Bureau of Economic Analysis. (2026a, August 26). GDP (second estimate) and corporate profits, 2nd quarter 2026. https://www.bea.gov/news/2026/gdp-second-estimate-and-corporate-profits-2nd-quarter-2026

U.S. Bureau of Economic Analysis. (2026b, August 26). Personal income and outlays, July 2026. https://www.bea.gov/news/2026/personal-income-and-outlays-july-2026

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2026a, August 27). Food and beverage serving and related workers. Occupational Outlook Handbook. https://www.bls.gov/ooh/food-preparation-and-serving/food-and-beverage-serving-and-related-workers.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2026b, May 19). Labor force characteristics of foreign-born workers—2025. https://www.bls.gov/news.release/forbrn.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2026c, September 4). The employment situation—August 2026. https://www.bls.gov/news.release/empsit.htm

U.S. Department of Labor. (n.d.). Office of Foreign Labor Certification. https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor

U.S. Department of State. (n.d.). Temporary worker visas. https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/employment/temporary-worker-visas.html

****



กระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ติดตามผลงานเพิ่มเติม

URL: mol.go.th/important_facts_labo
E-mail: ilep@mol.mail.go.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2232 1551