



รายงานการวิเคราะห์ประมาณการ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทย ไปทำงานในต่างประเทศ

ประจำปี 2568

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



แบบติดตาม
การนำไปใช้ประโยชน์ รายงานฉบับสมบูรณ์





การเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ



ปี 2568 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 69,646 คน ใน 89 ประเทศทั่วโลก ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มประเทศเอเชีย (52.54%) โดยเป็นเพศชาย (80.32%) มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (64.27%) ระดับการศึกษามัธยมศึกษา (57.56%) สาขาอาชีพในภาคการเกษตรและประมง ภาคการผลิต และการควบคุมเครื่องจักร (52.09%) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดส่งแรงงานไทยในปัจจุบันยังคงพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นหลัก จึงควรเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของประเทศปลายทาง เพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานในประเทศที่มีค่าตอบแทนสูง เพิ่มรายได้ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี



ลักษณะงาน

5 ตำแหน่งงาน ที่มีความต้องการแรงงานไทยมากที่สุดในปีงบประมาณ 2568*



อุตสาหกรรม
95,908 คน



ก่อสร้าง
54,494 คน



พนักงานนวดสปา
31,534 คน



ผู้อนุบาล/ผู้ช่วยทำงานบ้าน
18,713 คน



เกษตรกรรม
12,249 คน



ข้อเสนอ



1 ปรับทิศทางการจัดส่งแรงงานจากการเน้นเชิงปริมาณสู่การยกระดับทักษะและคุณภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในระดับครัวเรือนและประเทศ



2 มุ่งพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการบริการนวดสปา เพื่อตอบสนองตลาดแรงงานในไต้หวัน/ฮ่องกง/อิสราเอล /มาเลเซีย



กำหนดยุทธศาสตร์เจาะจงประเทศ

🇹🇼 ไต้หวัน → บริการนวดสปา

🇮🇱 เกาหลีใต้ → งานช่างฝีมือ/กึ่งฝีมือ

🇮🇸 อิสราเอล → ก่อสร้าง-เกษตรกรรม



🇸🇬 สิงคโปร์/ไต้หวัน → ก่อสร้าง-อุตสาหกรรม



🇭🇰 ฮ่องกง → ผู้อนุบาล/ผู้ช่วยทำงานบ้าน

*ความต้องการเฉพาะในบรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ ฮ่องกง เกาหลี ไทยเป เกาสง อิสราเอล ซาอุดีอาระเบีย สหราชอาณาจักรอิตาลี



แนวโน้มตลาดแรงงานและศักยภาพของกลุ่มประเทศ



กลุ่มตลาดศักยภาพสูงและมีเสถียรภาพ

- ตะวันออกกลาง
- อเมริกาเหนือ

เน้นการส่งเสริมแรงงานทักษะสูง และขยายตลาดแรงงานเชิงรุก



กลุ่มตลาดหลักที่เข้าสู่ช่วงปรับสมดุล

- เอเชีย
- ยุโรป

เน้นการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรับมือกับระบบอัตโนมัติ และบริหารจัดการแรงงานตามฤดูกาล



กลุ่มตลาดขนาดเล็กและเสถียรภาพต่ำ

- ออสเตรเลียและโอเชียเนีย
- แอฟริกา
- อเมริกาใต้

เน้นการวิเคราะห์ความเสี่ยงรายประเทศ และพิจารณาความคุ้มค่าเชิงเศรษฐกิจ



คุณภาพของตลาดแรงงานจากรายได้ส่งกลับต่อหัว/ปี



สิงคโปร์ : ตลาดมูลค่าสูงมีแนวโน้มเติบโต

- สถานะ : รายได้ส่งกลับต่อหัว/ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ "เติบโตสวนทาง" กับจำนวนแรงงานที่ลดลง
- จุดเด่น : เน้นแรงงานกึ่งฝีมือและงานบริการที่มีค่าตอบแทนสูง
- ข้อเสนอ : ขยายตลาดแรงงานและเตรียมพร้อมกำลังแรงงานยกระดับทักษะฝีมือ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานคุณภาพ



เกาหลีใต้-อิสราเอล : ตลาดมูลค่าสูงภายใต้ความท้าทาย

- สถานะ : รายได้ส่งกลับต่อหัว/ปี "แนวโน้มลดลง"
- ความเสี่ยง : ผลกระทบจากเศรษฐกิจชะลอตัวและนโยบายการจ้างงานในประเทศปลายทาง
- ข้อเสนอ : ติดตามวิเคราะห์เชิงลึกหามาตรการป้องกันความเสี่ยง



ไต้หวัน-ญี่ปุ่น : ตลาดเน้นปริมาณที่ค่อนข้างคงที่

- สถานะ : ตลาดแรงงานใหญ่ที่สุด แต่ "รายได้ส่งกลับคงที่ระดับต่ำ"
- ปัจจัย : ส่วนใหญ่เป็นงานภาคการผลิต/งานพื้นฐาน ค่าจ้างไม่สูงและค่าครองชีพสูงในพื้นที่
- ข้อเสนอ : พัฒนาทักษะแรงงานรองรับตลาดแรงงานใหม่



มาเลเซีย-ซาอุดีอาระเบีย : ตลาดเน้นปริมาณที่มีแนวโน้มถดถอย

- สถานะ : รายได้ส่งกลับต่อหัว/ปี "ถดถอยอย่างรวดเร็ว"
- ข้อเสนอ : ซาอุดีอาระเบีย จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น แต่รายได้ส่งกลับไม่เติบโตตามสัดส่วนปริมาณแรงงาน
- ข้อเสนอ : พัฒนาทักษะแรงงานรองรับตลาดแรงงานใหม่

สารบัญ

บทนำ.....	1
1. แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามประเทศปลายทาง	1
2. แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ	5
2.1 แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ ในปี 2568	5
2.2 แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ.....	13
3. โครงสร้างของแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ.....	21
3.1 ภูมิสำเนา.....	21
3.2 ระดับการศึกษา	25
3.3 หมวดยานอาชีพ.....	26
3.4 วิธีการเดินทาง.....	26
4. ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ	27
5. รายได้ส่งกลับจากแรงงานไทยในต่างประเทศ	30
6. บทสรุป และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	38

รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทย ไปทำงานในต่างประเทศ

บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศต้นทางที่มีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยแรงงานไทยมีส่วนสนับสนุนภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคเศรษฐกิจหลักของประเทศปลายทาง ในหลายภูมิภาคทั่วโลก ควบคู่กับการมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในหลายมิติ ทั้งการนำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจผ่านรายได้ส่งกลับซึ่งมีมูลค่าสูงและต่อเนื่อง ซึ่งมีมูลค่าหลายแสนล้านบาทต่อปี การเสริมสร้างเสถียรภาพทางรายได้ของครัวเรือน และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก โดยรายได้จากการทำงานในต่างประเทศมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัว พร้อมทั้งช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานและลดแรงกดดันในตลาดแรงงานภายในประเทศ นอกจากนี้ ประสบการณ์และทักษะที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในต่างประเทศยังสามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตนเอง ชุมชน และเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

ขณะเดียวกันในบริบทของเศรษฐกิจโลกที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง อาทิ การเข้าสู่สังคมสูงวัยในหลายประเทศ การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคการดูแลสุขภาพ รวมถึงการแข่งขันด้านทักษะแรงงานระหว่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกเชื่อมโยงตลาดแรงงานโลกกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศไม่เพียงสะท้อนถึงศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในเวทีโลก หากยังเป็นปัจจัยสนับสนุนการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากผ่านรายได้ส่งกลับ ซึ่งมีบทบาทในการเสริมสร้างเสถียรภาพทางรายได้ของครัวเรือน ลดความเปราะบางทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมการหมุนเวียนของทรัพยากรทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น

รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ พลวัต และแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีกรอบการศึกษาคครอบคลุมการวิเคราะห์การกระจายตัวของแรงงานไทยตามประเทศและกลุ่มประเทศปลายทาง โครงสร้างแรงงานไทย จำแนกตามภูมิถิ่นกำเนิด ระดับการศึกษา หมวดสาขาอาชีพ และวิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนการวิเคราะห์รายได้ส่งกลับจากแรงงานไทยในต่างประเทศ ในฐานะกลไกสำคัญของการเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของครัวเรือนและเศรษฐกิจมหภาค รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานไทยที่จะเดินทางทำงานในต่างประเทศ พร้อมทั้งแนวทางการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศในอนาคต

1. แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามประเทศปลายทาง

ในปี 2568 มีแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 69,646 คน ใน 89 ประเทศทั่วโลก โดยภาพรวมประเทศปลายทางหลักส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาแรงงานเพศชายเป็นหลัก ในสัดส่วนร้อยละ 80.32 (55,941 คน) ซึ่งอาจสัมพันธ์กับประเภทงานที่เน้นการใช้กำลังหรืออุตสาหกรรมเฉพาะทาง ขณะที่แรงงานเพศหญิงมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 19.68 (13,705 คน)

เมื่อพิจารณาประเทศปลายทาง 10 อันดับแรกที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด พบว่า 2 ประเทศแรก ได้แก่ รัฐอิสราเอล และไต้หวัน มีสัดส่วนแรงงานไทยรวมกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยทั้งหมดในต่างประเทศ และส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มประเทศเอเชีย ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ฮ็องกง ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างเชิงโครงสร้างแรงงานระหว่างเพศอย่างชัดเจน โดยเฉพาะรัฐอิสราเอล ใต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐฟินแลนด์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งมีแรงงานเพศชายเป็นสัดส่วนเกือบทั้งหมด สะท้อนถึงลักษณะตลาดแรงงานที่ยังคงต้องการกำลังแรงงานหรือทักษะเฉพาะด้านที่แรงงานเพศชายมีบทบาทมากกว่า ขณะเดียวกันพบว่า ญี่ปุ่น และราชอาณาจักรสวีเดน มีสัดส่วนแรงงานเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของลักษณะงานและโอกาสการจ้างงานที่เปิดกว้างต่อแรงงานทั้งสองเพศมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบประเทศที่แรงงานเพศหญิงมีบทบาทโดดเด่น ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และฮ็องกง โดยสหรัฐอเมริกามีแรงงานไทยเพศหญิงมากกว่าร้อยละ 60 และฮ็องกงมีแรงงานไทยเพศหญิงมากกว่าร้อยละ 78 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศปลายทางนั้น สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยที่แรงงานหญิงมีบทบาทสำคัญในบางตลาดแรงงานเฉพาะ

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศและเพศ

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	เพศ (คน)			
				ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
ทั่วประเทศ		69,646	100.00	55,941	80.32	13,705	19.68
1	รัฐอิสราเอล	20,619	29.61	19,538	28.05	1,081	1.55
2	ไต้หวัน	18,108	26.00	15,480	22.23	2,628	3.77
3	ญี่ปุ่น	5,994	8.61	2,898	4.16	3,096	4.45
4	สาธารณรัฐเกาหลี	5,921	8.50	5,015	7.20	906	1.30
5	สาธารณรัฐฟินแลนด์	3,044	4.37	2,568	3.69	476	0.68
6	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	1,958	2.81	1,811	2.60	147	0.21
7	สหรัฐอเมริกา	1,640	2.35	620	0.89	1,020	1.46
8	สาธารณรัฐสิงคโปร์	1,273	1.83	929	1.33	344	0.49
9	ฮ่องกง	1,024	1.47	219	0.31	805	1.16
10	ราชอาณาจักรสวีเดน	1,012	1.45	685	0.98	327	0.47
11	สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)	993	1.43	990	1.42	3	0.00
12	มาเลเซีย	953	1.37	514	0.74	439	0.63
13	นิวซีแลนด์	740	1.06	604	0.87	136	0.20
14	แคนาดา	643	0.92	469	0.67	174	0.25
15	สหราชอาณาจักรไอร์แลนด์	423	0.61	324	0.47	99	0.14
16	สาธารณรัฐโปรตุเกส	422	0.61	176	0.25	246	0.35
17	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	388	0.56	372	0.53	16	0.02
18	สาธารณรัฐมาดากัสการ์	325	0.47	325	0.47	0	0.00
19	รัฐกาตาร์	297	0.43	213	0.31	84	0.12
20	รัฐคูเวต	270	0.39	223	0.32	47	0.07
21	ยังการี	256	0.37	61	0.09	195	0.28

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	เพศ (คน)			
				ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
22	สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา	223	0.32	220	0.32	3	0.00
23	ราชอาณาจักรเดนมาร์ก	187	0.27	187	0.27	0	0.00
24	อังกฤษ	186	0.27	28	0.04	158	0.23
25	สาธารณรัฐเฮลเลนิก	167	0.24	64	0.09	103	0.15
26	สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	155	0.22	140	0.20	15	0.02
27	สหพันธรัฐรัสเซีย	147	0.21	3	0.00	144	0.21
28	ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย	142	0.20	69	0.10	73	0.10
29	สาธารณรัฐปานามา	134	0.19	61	0.09	73	0.10
30	สาธารณรัฐอินเดีย	133	0.19	117	0.17	16	0.02
31	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์	116	0.17	115	0.17	1	0.00
32	ราชอาณาจักรนอร์เวย์	113	0.16	74	0.11	39	0.06
33	ไอร์แลนด์	112	0.16	61	0.09	51	0.07
34	สาธารณรัฐเซาท์แอฟริกา	108	0.16	107	0.15	1	0.00
35	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	95	0.14	73	0.10	22	0.03
36	ราชอาณาจักรบาห์เรน	89	0.13	66	0.09	23	0.03
37	มาเก๊า	86	0.12	17	0.02	69	0.10
38	สาธารณรัฐอินโดนีเซีย	85	0.12	77	0.11	8	0.01
39	ราชอาณาจักรกัมพูชา	80	0.11	26	0.04	54	0.08
40	สาธารณรัฐประชาชนจีน	80	0.11	62	0.09	18	0.03
41	สหราชอาณาจักรเกรตบริเทน และนอร์เทิร์นไอร์แลนด์	79	0.11	19	0.03	60	0.09
42	สาธารณรัฐเช็ก	66	0.09	4	0.01	62	0.09
43	สาธารณรัฐโครเอเชีย	64	0.09	2	0.00	62	0.09
44	สาธารณรัฐโปแลนด์	57	0.08	18	0.03	39	0.06
45	สาธารณรัฐไซปรัส	53	0.08	9	0.01	44	0.06
46	เนอการาบรูไนดารุสซาลาม	46	0.07	27	0.04	19	0.03
47	เบอร์มิวดา	46	0.07	6	0.01	40	0.06
48	สาธารณรัฐมอลตา	39	0.06	13	0.02	26	0.04
49	สาธารณรัฐแคเมอรูน	34	0.05	34	0.05	0	0.00
50	สาธารณรัฐคาสค์สถาน	32	0.05	0	0.00	32	0.05
51	สาธารณรัฐอิตาลี	29	0.04	10	0.01	19	0.03
52	สาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ	28	0.04	17	0.02	11	0.02
53	สาธารณรัฐแองโกลา	23	0.03	23	0.03	0	0.00
54	โรมาเนีย	22	0.03	5	0.01	17	0.02

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	เพศ (คน)			
				ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
55	สาธารณรัฐตุรกี	19	0.03	14	0.02	5	0.01
56	สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเอธิโอเปีย	19	0.03	19	0.03	0	0.00
57	สาธารณรัฐสโลวีเนีย	18	0.03	1	0.00	17	0.02
58	สาธารณรัฐบัลแกเรีย	16	0.02	0	0.00	16	0.02
59	สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย	15	0.02	15	0.02	0	0.00
60	สาธารณรัฐมัลดีฟส์	14	0.02	0	0.00	14	0.02
61	ราชรัฐโมนาโก	14	0.02	13	0.02	1	0.00
62	เครือรัฐบาฮามาส	13	0.02	1	0.00	12	0.02
63	หมู่เกาะเคแมน	12	0.02	11	0.02	1	0.00
64	รัฐสุลต่านโอมาน	11	0.02	8	0.01	3	0.00
65	ราชอาณาจักรมร็อกโก	11	0.02	10	0.01	1	0.00
66	สาธารณรัฐไลบีเรีย	11	0.02	11	0.02	0	0.00
67	สาธารณรัฐเลตเวีย	10	0.01	0	0.00	10	0.01
68	หมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา (ไชน)	10	0.01	1	0.00	9	0.01
69	สาธารณรัฐโคลัมเบีย	9	0.01	0	0.00	9	0.01
70	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี	8	0.01	8	0.01	0	0.00
71	ราชอาณาจักรสเปน	8	0.01	7	0.01	1	0.00
72	สาธารณรัฐมอลโดวา	8	0.01	0	0.00	8	0.01
73	สาธารณรัฐหมู่เกาะมาร์แชลล์	8	0.01	2	0.00	6	0.01
74	สาธารณรัฐเซอร์เบีย	7	0.01	0	0.00	7	0.01
75	รัฐเอกราชปาปัว นิวกินี	7	0.01	6	0.01	1	0.00
76	สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์	7	0.01	7	0.01	0	0.00
77	สาธารณรัฐเคนยา	6	0.01	6	0.01	0	0.00
78	สาธารณรัฐสโลวัก (สโลวาเกีย)	4	0.01	0	0.00	4	0.01
79	ราชอาณาจักรเบลเยียม	3	0.00	2	0.00	1	0.00
80	สาธารณรัฐเบลารุส	3	0.00	0	0.00	3	0.00
81	สาธารณรัฐฝรั่งเศส	3	0.00	2	0.00	1	0.00
82	สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล	3	0.00	3	0.00	0	0.00
83	สาธารณรัฐออสเตรีย	2	0.00	2	0.00	0	0.00
84	สาธารณรัฐไอซ์แลนด์	2	0.00	1	0.00	1	0.00
85	เครือรัฐออสเตรเลีย	2	0.00	0	0.00	2	0.00
86	สาธารณรัฐอิสลามปากีสถาน	1	0.00	1	0.00	0	0.00

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	เพศ (คน)			
				ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
87	เฟรนช์โปลินีเซีย	1	0.00	1	0.00	0	0.00
88	สาธารณรัฐกานา	1	0.00	1	0.00	0	0.00
89	สาธารณรัฐโมซัมบิก	1	0.00	0	0.00	1	0.00

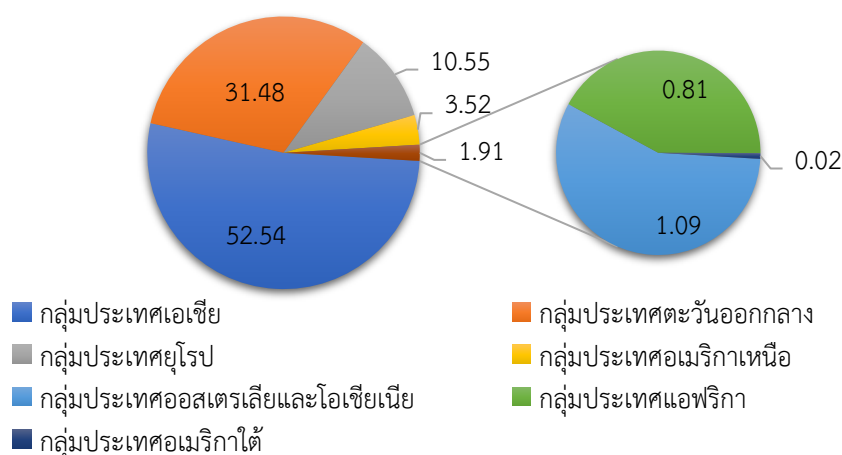
ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2. แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ

2.1 แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ ในปี 2568

ปี 2568 เมื่อพิจารณาสัดส่วนตามกลุ่มประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มประเทศเอเชีย จำนวน 36,590 คน คิดเป็นร้อยละ 52.54 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง จำนวน 21,923 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 กลุ่มประเทศยุโรป จำนวน 7,350 คน คิดเป็นร้อยละ 10.55 กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ จำนวน 2,452 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52 ตามลำดับ ดังภาพที่ 1

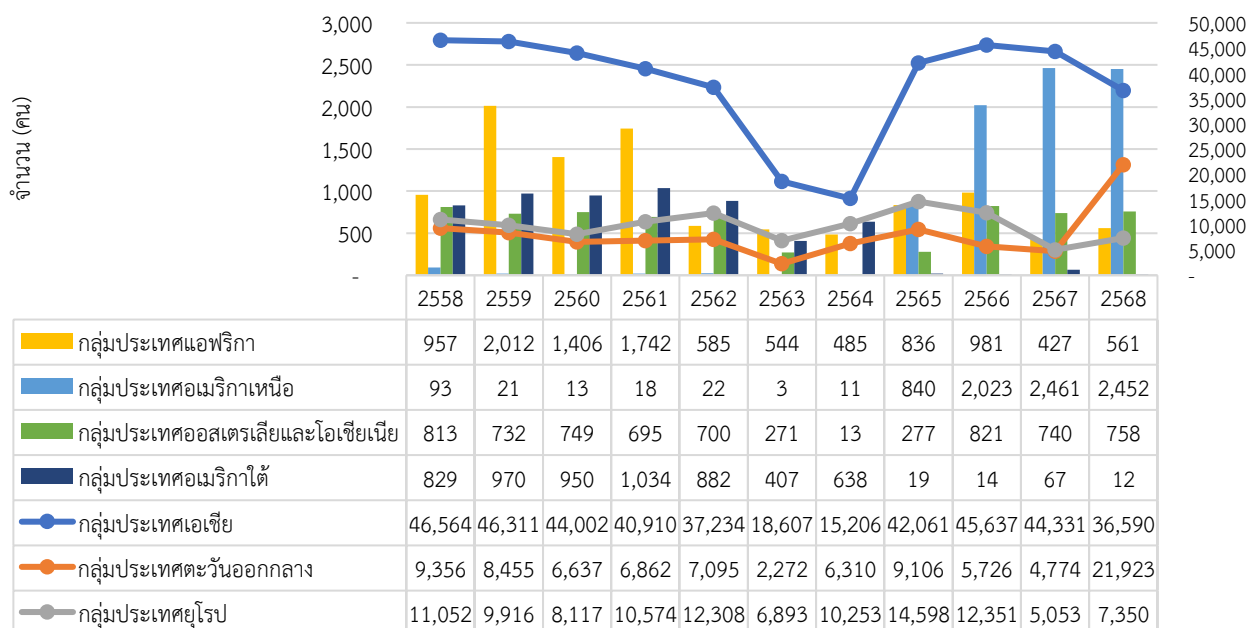
ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ ปี 2568



ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (ปี 2558-2568) ดังภาพที่ 2 แสดงให้เห็นความผันผวนอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีจำนวนสูงสุดในปี 2558 จำนวน 69,646 คน และจำนวนต่ำสุดในปี 2563 มีเพียง 28,997 คน ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงจากมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 อย่างไรก็ตาม หลังจากปี 2565 เป็นต้นมา จำนวนแรงงานมีแนวโน้มฟื้นตัวและกลับมาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานไทยในตลาดโลกที่ยังคงมีอยู่

ภาพที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2558-2568
จำแนกตามกลุ่มประเทศ



ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หากพิจารณาจำแนกตามกลุ่มประเทศ พบว่า กลุ่มประเทศเอเชียเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่และสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานไทยมาโดยตลอด โดยมีสัดส่วนแรงงานมากกว่าภูมิภาคอื่นๆ อย่างชัดเจนในทุกปี จุดหมายปลายทางสำคัญในเอเชีย คือ ไต้หวัน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ซึ่งมีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตและก่อสร้างในอัตราที่สูง รองลงมาคือ กลุ่มประเทศยุโรป และกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง โดยกลุ่มประเทศตะวันออกกลางเคยเป็นตลาดที่สำคัญ แต่จำนวนแรงงานมีแนวโน้มลดลงในช่วงกลางทศวรรษ ก่อนจะเริ่มทรงตัว ในขณะที่กลุ่มประเทศยุโรปมีความต้องการแรงงานไทยค่อนข้างคงที่ ส่วนกลุ่มประเทศอื่นๆ เช่น แอฟริกา อเมริกาเหนือ ออสเตรเลียและโอเชียเนีย มีสัดส่วนที่น้อยกว่า แต่ก็เป็นตลาดทางเลือกที่น่าสนใจสำหรับแรงงานไทย

การพึ่งพาลตลาดแรงงานในเอเชียเป็นหลัก สะท้อนให้เห็นถึงได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และความต้องการแรงงานที่ไม่ซับซ้อนมากนัก การหดตัวอย่างรุนแรงในปี 2563-2564 เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความเปราะบางของภาคแรงงานไทยต่อวิกฤตการณ์ระดับโลก การฟื้นตัวอย่างรวดเร็วหลังการระบาดใหญ่ แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยยังคงเป็นที่ต้องการ แต่ในขณะเดียวกันก็ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการกระจายตลาดแรงงานไปยังภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อลดความเสี่ยงในอนาคต

2.1.1 กลุ่มประเทศเอเชีย

ในปี 2568 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียมีจำนวนรวม 36,590 คน คิดเป็นร้อยละ 52.54 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มประเทศเอเชียเป็นตลาดแรงงานหลักที่สำคัญที่สุดของแรงงานไทย ทั้งในเชิงปริมาณและความต่อเนื่องของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

เมื่อพิจารณาโครงสร้างแรงงานตามเพศ พบว่า แรงงานเพศชายมีจำนวนมากกว่าแรงงานหญิงอย่างชัดเจน โดยแรงงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.13 ขณะที่แรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 12.41 ของแรงงานทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในระดับประเทศปลายทาง พบว่า โครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศมีความหลากหลายสูง สะท้อนความแตกต่างของประเภทงานและความต้องการแรงงานในแต่ละประเทศกลุ่มเอเชีย

ด้านการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในเอเชียมีการกระจุกตัวอยู่ในประเทศจำนวนน้อย โดยเฉพาะไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็นสามประเทศหลักที่มีแรงงานไทยรวมกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยในเอเชียทั้งหมด โดยไต้หวันเป็นประเทศปลายทางอันดับหนึ่ง มีแรงงานไทยจำนวน 18,108 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.00 ของแรงงานไทยทั้งหมด สะท้อนบทบาทของไต้หวันในฐานะตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่สำคัญสำหรับแรงงานไทย สำหรับญี่ปุ่น พบลักษณะเด่นที่แตกต่างจากประเทศในกลุ่มเอเชียอื่นโดยมีสัดส่วนแรงงานเพศหญิงสูงกว่าแรงงานเพศชายเล็กน้อย โดยแรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.45 และแรงงานเพศชายคิดเป็นร้อยละ 4.16 สะท้อนลักษณะตลาดแรงงานที่เปิดกว้างต่อแรงงานทั้งสองเพศ และความหลากหลายของประเภทงานที่แรงงานไทยเข้าไปมีส่วนร่วม ขณะที่สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสิงคโปร์ มีแรงงานเพศชายเป็นสัดส่วนหลักอย่างชัดเจน แสดงถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และภาคแรงงานใช้กำลังเป็นสำคัญ ขณะที่ประเทศหรือเขตเศรษฐกิจบางแห่ง เช่น ฮองกง มาเก๊า และราชอาณาจักรกัมพูชา กลับมีแรงงานเพศหญิงเป็นสัดส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชาย สะท้อนบทบาทของแรงงานเพศหญิงในภาคบริการและงานดูแล

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีหลายประเทศในเอเชียที่แรงงานไทยไปทำงานในจำนวนค่อนข้างน้อย และกระจายตัวอยู่ในประเทศปลายทางที่หลากหลาย ทั้งในเอเชียตะวันออก เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียใต้ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มการขยายตัวของแรงงานไทยไปยังตลาดแรงงานใหม่ แม้จะยังมีตลาดแรงงานหลักในเชิงปริมาณ

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศเอเชีย		36,590	52.54	27,950	40.13	8,640	12.41
1	ไต้หวัน	18,108	26.00	15,480	22.23	2,628	3.77
2	ญี่ปุ่น	5,994	8.61	2,898	4.16	3,096	4.45
3	สาธารณรัฐเกาหลี	5,921	8.50	5,015	7.20	906	1.30
4	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	1,958	2.81	1,811	2.60	147	0.21
5	สาธารณรัฐสิงคโปร์	1,273	1.83	929	1.33	344	0.49
6	ฮ่องกง	1,024	1.47	219	0.31	805	1.16
7	มาเลเซีย	953	1.37	514	0.74	439	0.63
8	สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	388	0.56	372	0.53	16	0.02
9	สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา	223	0.32	220	0.32	3	0.00
10	สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	155	0.22	140	0.20	15	0.02
11	สาธารณรัฐอินเดีย	133	0.19	117	0.17	16	0.02
12	มาเก๊า	86	0.12	17	0.02	69	0.10
13	สาธารณรัฐอินโดนีเซีย	85	0.12	77	0.11	8	0.01
14	ราชอาณาจักรกัมพูชา	80	0.11	26	0.04	54	0.08
15	สาธารณรัฐประชาชนจีน	80	0.11	62	0.09	18	0.03
16	เนอการาบรูไนดารุสซาลาม	46	0.07	27	0.04	19	0.03
17	สาธารณรัฐคาซัคสถาน	32	0.05	0	0	32	0.05
18	สาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ	28	0.04	17	0.02	11	0.02

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
19	สาธารณรัฐมัลดีฟส์	14	0.02	0	0	14	0.02
20	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี	8	0.01	8	0.01	0	0
21	สาธารณรัฐอิสลามปากีสถาน	1	0.00	1	0.00	0	0

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2.1.2 กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง

ในปี 2568 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง มีจำนวนรวม 21,923 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นหนึ่งในตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะในเชิงปริมาณ

เมื่อพิจารณาโครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศ พบว่า แรงงานไทยในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง มีลักษณะพึ่งพาแรงงานเพศชายอย่างชัดเจน โดยแรงงานชายมีจำนวนถึง 20,464 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.58 ของแรงงานชายทั้งหมด ขณะที่แรงงานหญิงมีเพียง 1,459 คน หรือร้อยละ 2.09 ของแรงงานหญิงทั้งหมด สะท้อนลักษณะตลาดแรงงานที่เน้นงานใช้แรงงานและงานภาคการผลิตหรือเกษตรกรรม ซึ่งแรงงานชายมีบทบาทสำคัญมากกว่า

ด้านการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในตะวันออกกลางมีการกระจุกตัวสูงมากที่สุดที่รัฐอิสราเอล จำนวน 20,619 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.61 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่ไปทำงานต่างประเทศ และคิดเป็นสัดส่วนเกือบทั้งหมดของแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลาง สะท้อนถึงความสำคัญของรัฐอิสราเอลในฐานะตลาดแรงงานหลักที่แรงงานไทยพึ่งพาอย่างมาก

ขณะที่ประเทศตะวันออกกลางอื่น ๆ เช่น สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ คูเวต และซาอุดีอาระเบีย มีแรงงานไทยไปทำงานในสัดส่วนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับรัฐอิสราเอล และมีลักษณะการกระจายตัวค่อนข้างจำกัด โดยส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานเพศชายเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม ในบางประเทศ เช่น ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย และสาธารณรัฐไพบร์ส พบว่า แรงงานเพศหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชายเล็กน้อย สะท้อนความแตกต่างของประเภทงานและความต้องการแรงงานในแต่ละประเทศปลายทาง

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง		21,923	31.48	20,464	36.58	1,459	2.09
1	รัฐอิสราเอล	20,619	29.61	19,538	28.05	1,081	1.55
2	สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	423	0.61	324	0.47	99	0.14
3	รัฐกาตาร์	297	0.43	213	0.31	84	0.12
4	รัฐคูเวต	270	0.39	223	0.32	47	0.07
5	ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย	142	0.20	69	0.10	73	0.10
6	ราชอาณาจักรบาห์เรน	89	0.13	66	0.09	23	0.03
7	สาธารณรัฐไพบร์ส	53	0.08	9	0.01	44	0.06
8	สาธารณรัฐตุรกี	19	0.03	14	0.02	5	0.01
9	รัฐสุลต่านโอมาน	11	0.02	8	0.01	3	0.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2.1.3 กลุ่มประเทศยุโรป

ในปี 2568 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรปมีจำนวนรวม 7,350 คน คิดเป็นร้อยละ 10.55 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด โดยแรงงานเพศชายมีจำนวนมากกว่าแรงงานเพศหญิงอย่างชัดเจน กล่าวคือ แรงงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 7.45 ขณะที่แรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 3.10

เมื่อพิจารณาการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในยุโรปมีลักษณะกระจุกตัวอยู่ในประเทศจำนวนน้อย โดยเฉพาะสาธารณรัฐฟินแลนด์ ซึ่งเป็นประเทศปลายทางอันดับหนึ่ง มีแรงงานไทยถึง 3,044 คน หรือร้อยละ 4.37 ของแรงงานไทยทั้งหมด รองลงมา คือ ราชอาณาจักรสวีเดน และสมาพันธรัฐสวิส ซึ่งทั้งสามประเทศรวมกันมีสัดส่วนแรงงานไทยมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยทั้งหมดในยุโรป สะท้อนบทบาทของประเทศยุโรปเหนือและยุโรปตะวันตกบางประเทศในฐานะตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทย

ด้านโครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศ พบความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างประเทศปลายทาง โดยบางประเทศมีแรงงานชายเป็นหลักเกือบทั้งหมด เช่น สมาพันธรัฐสวิส เดนมาร์ก และเนเธอร์แลนด์ ซึ่งสะท้อนลักษณะงานที่อาจต้องการแรงงานในภาคที่แรงงานชายมีบทบาทสูง ขณะที่หลายประเทศกลับมีแรงงานหญิงเป็นสัดส่วนสูงกว่าแรงงานชายอย่างเด่นชัด เช่น โปรตุเกส ฮังการี อังกฤษ สหพันธรัฐรัสเซีย สาธารณรัฐเช็ก และสาธารณรัฐโครเอเชีย แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของประเภทงานและความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีหลายประเทศในยุโรปที่มีแรงงานไทยไปทำงานในจำนวนค่อนข้างน้อย โดยมีแรงงานเพียงหลักสิบหรือต่ำกว่านั้น และกระจายตัวอยู่ในหลายประเทศ สะท้อนลักษณะการขยายตัวของแรงงานไทยไปยังตลาดแรงงานใหม่ในยุโรป แม้จะยังไม่ใช้ตลาดหลักในเชิงปริมาณก็ตาม

ตารางที่ 4 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศยุโรป		7,350	10.55	5,190	7.45	2,160	3.10
1	สาธารณรัฐฟินแลนด์	3,044	4.37	2,568	3.69	476	0.68
2	ราชอาณาจักรสวีเดน	1,012	1.45	685	0.98	327	0.47
3	สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)	993	1.43	990	1.42	3	0.00
4	สาธารณรัฐโปรตุเกส	422	0.61	176	0.25	246	0.35
5	ฮังการี	256	0.37	61	0.09	195	0.28
6	ราชอาณาจักรเดนมาร์ก	187	0.27	187	0.27	0	0
7	อังกฤษ	186	0.27	28	0.04	158	0.23
8	สาธารณรัฐเอสโตเนีย	167	0.24	64	0.09	103	0.15
9	สหพันธรัฐรัสเซีย	147	0.21	3	0.00	144	0.21
10	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์	116	0.17	115	0.17	1	0.00
11	ราชอาณาจักรนอร์เวย์	113	0.16	74	0.11	39	0.06
12	ไอร์แลนด์	112	0.16	61	0.09	51	0.07
13	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	95	0.14	73	0.10	22	0.03
14	สหราชอาณาจักรเกรตบริเทนและนอร์ทไอร์แลนด์	79	0.11	19	0.03	60	0.09
15	สาธารณรัฐเช็ก	66	0.09	4	0.01	62	0.09

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
16	สาธารณรัฐโครเอเชีย	64	0.09	2	0.00	62	0.09
17	สาธารณรัฐโปแลนด์	57	0.08	18	0.03	39	0.06
18	เบอร์มิวดา	46	0.07	6	0.01	40	0.06
19	สาธารณรัฐมอลตา	39	0.06	13	0.02	26	0.04
20	สาธารณรัฐอิตาลี	29	0.04	10	0.01	19	0.03
21	โรมาเนีย	22	0.03	5	0.01	17	0.02
22	สาธารณรัฐสโลวีเนีย	18	0.03	1	0.00	17	0.02
23	สาธารณรัฐบัลแกเรีย	16	0.02	0	0	16	0.02
24	ราชรัฐโมนาโก	14	0.02	13	0.02	1	0.00
25	สาธารณรัฐเลตเวีย	10	0.01	0	0	10	0.01
26	ราชอาณาจักรสเปน	8	0.01	7	0.01	1	0.00
27	สาธารณรัฐมอลโดวา	8	0.01	0	0	8	0.01
28	สาธารณรัฐเซอร์เบีย	7	0.01	0	0	7	0.01
29	สาธารณรัฐสโลวัก(สโลวาเกีย)	4	0.01	0	0-	4	0.01
30	ราชอาณาจักรเบลเยียม	3	0.00	2	0.00	1	0.00
31	สาธารณรัฐเบลารุส	3	0.00	0	0	3	0.00
32	สาธารณรัฐฝรั่งเศส	3	0.00	2	0.00	1	0.00
33	สาธารณรัฐออสเตรีย	2	0.00	2	0.00	0	0
34	สาธารณรัฐไอซ์แลนด์	2	0.00	1	0.00	1	0.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2.1.4 กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

ในปี 2568 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ มีจำนวนรวม 2,452 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งสะท้อนว่า กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ มีใช้ตลาดแรงงานหลักในเชิงปริมาณของแรงงานไทย เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศเอเชีย ตะวันออกกลาง และยุโรป

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศ พบลักษณะเด่นที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น อย่างชัดเจน กล่าวคือ แรงงานเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าแรงงานเพศชาย โดยแรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 1.85 ขณะที่แรงงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 1.67 ของแรงงานทั้งหมด จึงสะท้อนว่าตลาดแรงงานในอเมริกาเหนือมีบทบาทสำคัญ ในการรองรับแรงงานเพศหญิงมากกว่ากลุ่มประเทศภูมิภาคอื่น

ด้านการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในอเมริกาเหนือมีการกระจุกตัวสูง ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศปลายทางหลัก โดยมีแรงงานไทย จำนวน 1,640 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.35 ของแรงงานไทยทั้งหมด และเป็นประเทศเดียวที่มีแรงงานเพศหญิงมากกว่าแรงงานเพศชายอย่างชัดเจน กล่าวคือ แรงงานเพศหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 1.46 เทียบกับแรงงานเพศชายร้อยละ 0.89 สะท้อนลักษณะตลาดแรงงานที่แรงงานหญิงไทยมีบทบาทโดดเด่น โดยมีประเทศแคนาดา เป็นอันดับสอง แต่มีแรงงานเพศชายมากกว่าแรงงานเพศหญิง อย่างชัดเจน ขณะที่ประเทศหรือดินแดนอื่น ๆ เช่น ปานามา บาฮามาส และหมู่เกาะนอร์เทิร์นมาเรียนา มีแรงงานไทย ไปทำงานในจำนวนค่อนข้างน้อย แต่หลายแห่งยังคงพบว่าแรงงานเพศหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชาย

ตารางที่ 5 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	หมู่เกาะนอร์ทไอร์แลนด์ (ไชน)	10	0.01	1	0.00	9	0.01

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2.1.5 กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย

ในปี 2568 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย มีจำนวนรวม 758 คน คิดเป็นร้อยละ 1.09 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนียเป็นตลาดแรงงานขนาดเล็กของแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศภูมิภาคอื่น

เมื่อพิจารณาโครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศ พบว่า แรงงานเพศชายมีจำนวนมากกว่าแรงงานเพศหญิงอย่างชัดเจน โดยแรงงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 0.88 ขณะที่แรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 0.21 ของแรงงานทั้งหมด สะท้อนลักษณะตลาดแรงงานที่ยังคงพึ่งพาแรงงานเพศชายเป็นหลัก

ด้านการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในภูมิภาคนี้มีการกระจุกตัวสูงมากในประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งเป็นประเทศปลายทางหลัก โดยมีแรงงานไทยจำนวน 740 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.06 ของแรงงานไทยทั้งหมด และคิดเป็นเกือบทั้งหมดของแรงงานไทยในกลุ่มประเทศนี้ สะท้อนบทบาทของนิวซีแลนด์ในฐานะตลาดแรงงานหลักของแรงงานไทยในภูมิภาคนี้

ขณะที่ประเทศหรือดินแดนอื่น ๆ เช่น หมู่เกาะมาร์แชลล์ ปาปัวนิวกินี เครือรัฐออสเตรเลีย และเฟรนช์โปลินีเซีย มีแรงงานไทยไปทำงานในจำนวนที่น้อยมาก และกระจายตัวอย่างจำกัด โดยบางประเทศพบว่า แรงงานเพศหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชาย แต่ยังไม่ส่งผลต่อภาพรวมของโครงสร้างแรงงานในระดับภูมิภาค

ตารางที่ 6 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย		758	1.09	613	0.88	145	0.21
1	นิวซีแลนด์	740	1.06	604	0.87	136	0.20
2	สาธารณรัฐหมู่เกาะมาร์แชลล์	8	0.01	2	0.00	6	0.01
3	รัฐเอกราชปาปัว นิวกินี	7	0.01	6	0.01	1	0.00
4	เครือรัฐออสเตรเลีย	2	0.00	0	0	2	0.00
5	เฟรนช์โปลินีเซีย	1	0.00	1	0.00	0	0

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

2.1.6 กลุ่มประเทศแอฟริกา

ในปี 2568 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกา มีจำนวนรวมเพียง 561 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มประเทศแอฟริกาเป็นตลาดแรงงานที่มีขนาดเล็กมากสำหรับแรงงานไทย เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศภูมิภาคอื่น

เมื่อพิจารณาโครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศ พบว่า แรงงานเพศชายมีสัดส่วนที่สูงอย่างชัดเจน โดยแรงงานเพศชายคิดเป็นเกือบทั้งหมดของแรงงานในภูมิภาคนี้ ขณะที่แรงงานเพศหญิงมีจำนวนเพียงเล็กน้อยมาก จึงไม่ส่งผลต่อโครงสร้างแรงงานโดยรวม สะท้อนลักษณะงานและสภาพตลาดแรงงานที่เปิดรับแรงงานเพศชายเป็นหลัก

ด้านการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในกลุ่มประเทศแอฟริกามีการกระจุกตัวสูงในสาธารณรัฐมาดากัสการ์ ซึ่งเป็นประเทศปลายทางหลัก โดยมีแรงงานไทยจำนวน 325 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.47 ของแรงงานไทยทั้งหมด รองลงมาคือ สาธารณรัฐเซาท์แอฟริกา จำนวน 108 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.16 ขณะที่ประเทศอื่น ๆ มีแรงงานไทยไปทำงานในจำนวนที่น้อยมาก

ตารางที่ 7 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกา ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศแอฟริกา		561	0.81	558	0.80	3	0.00
1	สาธารณรัฐมาดากัสการ์	325	0.47	325	0.47	0	0
2	สาธารณรัฐเซาท์แอฟริกา	108	0.16	107	0.15	1	0.00
3	สาธารณรัฐแคเมอรูน	34	0.05	34	0.05	0	0
4	สาธารณรัฐแองโกลา	23	0.03	23	0.03	0	0
5	สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเอธิโอเปีย	19	0.03	19	0.03	0	0
6	สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย	15	0.02	15	0.02	0	0
7	ราชอาณาจักรโมร็อกโก	11	0.02	10	0.01	1	0.00
8	สาธารณรัฐไลบีเรีย	11	0.02	11	0.02	0	0
9	สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์	7	0.01	7	0.01	0	0
10	สาธารณรัฐเคนยา	6	0.01	6	0.01	0	0
11	สาธารณรัฐกานา	1	0.00	1	0.00	0	0
12	สาธารณรัฐโมซัมบิก	1	0.00	0	0	1	0.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.1.7 กลุ่มประเทศอเมริกาใต้

ในปี 2568 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ มีจำนวนรวมเพียง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มประเทศอเมริกาใต้เป็นตลาดแรงงานที่มีขนาดเล็กที่สุดสำหรับแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบกับทุกภูมิภาค

เมื่อพิจารณาโครงสร้างแรงงานจำแนกตามเพศ พบว่า แรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้มีลักษณะแรงงานเพศหญิงเป็นองค์ประกอบหลักของโครงสร้างแรงงาน โดยแรงงานเพศหญิง มีจำนวน 9 คน ขณะที่แรงงานเพศชาย มีจำนวนเพียง 3 คน

ด้านการกระจายตัวตามประเทศปลายทาง พบว่า แรงงานไทยในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้มีการกระจุกตัวเกือบทั้งหมดในสาธารณรัฐโคลัมเบีย จำนวน 9 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.01 ของแรงงานไทยทั้งหมด รองลงมาคือสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล จำนวน 3 คน โดยไม่มีการกระจายตัวไปยังประเทศอื่นในภูมิภาคนี้

ตารางที่ 8 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
รวมกลุ่มประเทศอเมริกาใต้		12	0.02	3	0.00	9	0.01
1	สาธารณรัฐโคลัมเบีย	9	0.01	0	0	9	0.01
2	สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล	3	0.00	3	0.00	0	0

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.2 แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

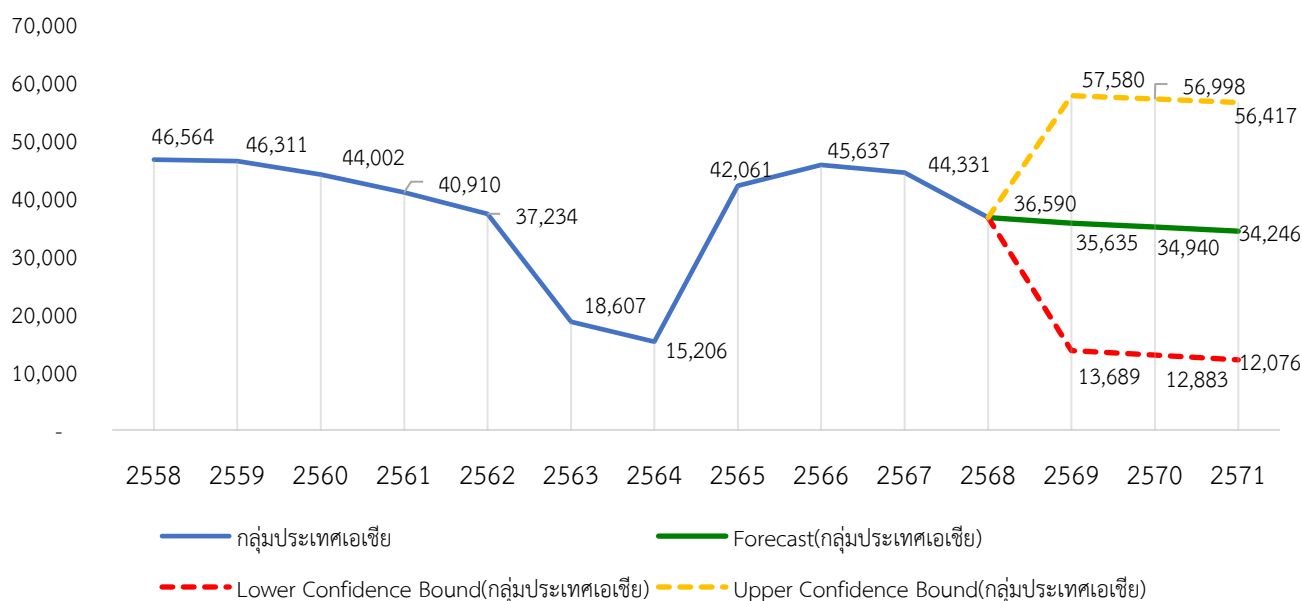
จากข้อมูลจำนวนแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2558-2568 สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในอีก 3 ปีข้างหน้า โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์อนุกรมเวลา และการสร้างแบบจำลองพยากรณ์ เพื่อคาดการณ์จำนวนคนไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศในปี 2569-2571 โดยแยกเป็นกลุ่มประเทศ ดังนี้

2.2.1 กลุ่มประเทศเอเชีย

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา สะท้อนของความผันผวนที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและมาตรการทางสาธารณสุขในระดับภูมิภาคอย่างเด่นชัด โดยในช่วงปี พ.ศ.2558-2561 ตลาดแรงงานไทยในเอเชียอยู่ในสถานะที่ค่อนข้างมีเสถียรภาพด้วยจำนวนแรงงานที่รักษาระดับอยู่ระหว่าง 44,000 ถึง 46,000 คนต่อปี ก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงถดถอยอย่างรุนแรงจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งส่งผลให้จำนวนแรงงานลงสู่จุดต่ำสุดในปี 2564 ที่จำนวน 15,206 คน การลดลงอย่างรวดเร็วกว่าร้อยละ 60 ภายในระยะเวลาเพียง 3 ปีนี้ ไม่เพียงแต่แสดงถึงปริมาณที่หายไป แต่ยังสะท้อนถึงมาตรการปิดกั้นพรมแดนและการหยุดชะงักของภาคอุตสาหกรรมในประเทศปลายทางที่ทำให้ความต้องการแรงงานถดถอยลง

อย่างไรก็ตาม ภายหลังการคลี่คลายของวิกฤตการณ์ในปี 2565 ตลาดแรงงานได้แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นผ่านการฟื้นตัวของจำนวนแรงงาน อยู่ที่ 42,061 คน ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่ยังคงมีอยู่สูงในตลาดเอเชีย และความพร้อมของแรงงานไทยในการแสวงหาโอกาสใหม่ เมื่อสถานการณ์เอื้ออำนวย แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงการคาดการณ์ระหว่างปี 2569-2571 เส้นพยากรณ์กลับบ่งชี้ถึงแนวโน้มการลดลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยคาดการณ์ว่าในปี 2571 จะมีจำนวนลดลงอยู่ที่ประมาณ 34,246 คน การลดลงของค่ากลางนี้อาจอธิบายได้ว่าตลาดแรงงานไทยในเอเชียกำลังเผชิญกับการปรับโครงสร้างเชิงลึก ทั้งจากการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติมาทดแทนแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมหลัก และการที่ประเทศไทยเองเข้าสู่ภาวะขาดแคลนแรงงานวัยหนุ่มสาวเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร

ภาพที่ 3 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย ปี 2569-2571



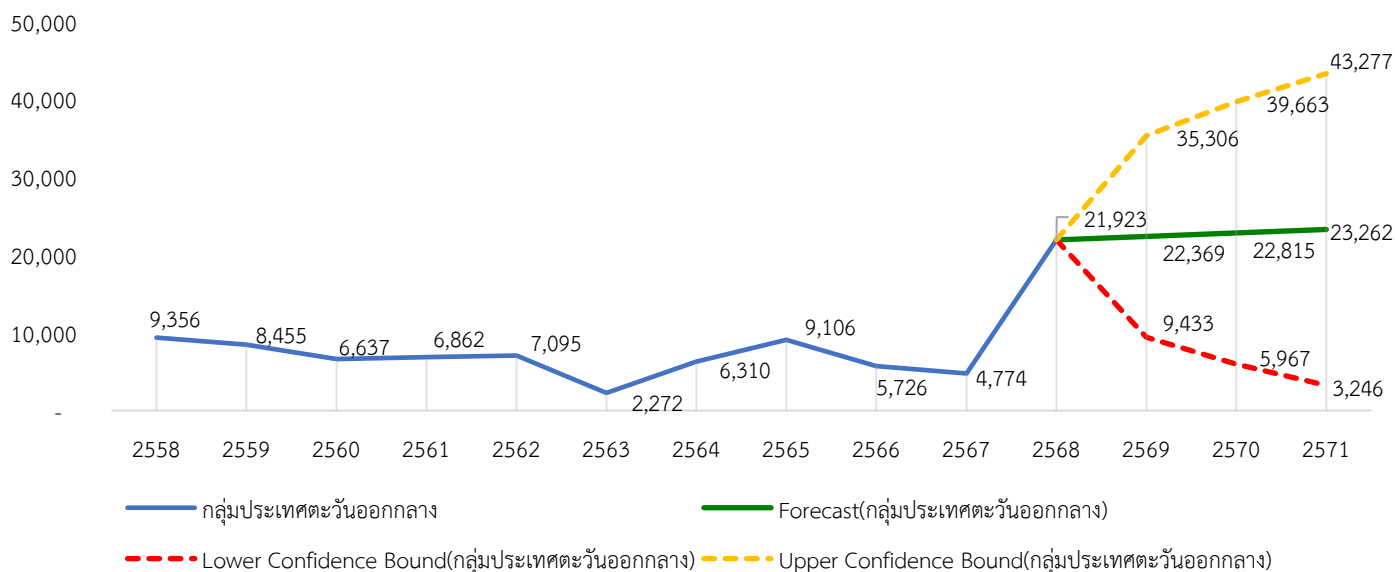
ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.2.2 กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา พบว่า ตลาดแรงงานในภูมิภาคนี้มีสภาวะความผันผวนในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยมีจำนวนผู้เดินทางเฉลี่ยอยู่ในช่วง 6,000 ถึง 9,000 คน และปรากฏจุดต่ำสุดในปี 2563 ที่ระดับ 2,272 คน ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบโดยตรงจากข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในช่วงวิกฤตการณ์สาธารณสุขโลก อย่างไรก็ตาม การปรับตัวพุ่งสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปี 2568 สู่ระดับ 21,923 คน ถือเป็นจุดเปลี่ยนผ่านสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการขยายตัวของโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ ในภูมิภาคตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการขยายการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของกลุ่มประเทศเศรษฐกิจหลักในภูมิภาค

เมื่อพิจารณาในเชิงของการพยากรณ์และแนวโน้มในอนาคตช่วงปี 2569-2571 ค่าพยากรณ์ บ่งชี้ถึงแนวโน้มการเติบโตอย่างมีเสถียรภาพในทิศทางที่เป็นบวก โดยคาดการณ์ว่าจำนวนแรงงานจะค่อย ๆ ขยับตัวขึ้นจาก 22,369 คน ในปี 2569 ไปสู่ระดับ 23,262 คน ในปี 2571 ซึ่งภาพสะท้อนเชิงปริมาณนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการแรงงานไทยในตะวันออกกลางกำลังก้าวเข้าสู่สภาวะปกติใหม่ (New Normal) ที่มีฐานตัวเลขสูงกว่าในอดีตเกือบเท่าตัว สภาวะดังกล่าวยังบ่งชี้ถึงศักยภาพเชิงคุณภาพของแรงงานไทยที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานในภูมิภาคนี้ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมพลังงาน หรือการบริการระดับมืออาชีพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความเชื่อมั่น (Confidence Bound) สะท้อนถึงระดับความไม่แน่นอนเชิงโครงสร้าง ซึ่งมักจะเชื่อมโยงกับความแปรปรวนต่อราคาน้ำมันในตลาดโลก นโยบายการเมืองระหว่างประเทศ และความเสถียรภาพในภูมิภาคตะวันออกกลางที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ทุกเมื่อ อาจเป็นสัญญาณเตือนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีการวางแผนเชิงรุกเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับอุปสงค์ที่มีแนวโน้มขยายตัว เพื่อให้สามารถรองรับการเติบโตในกรณีฐานและเตรียมพร้อมต่อความผันผวนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ภาพที่ 4 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง
ปี 2569-2571



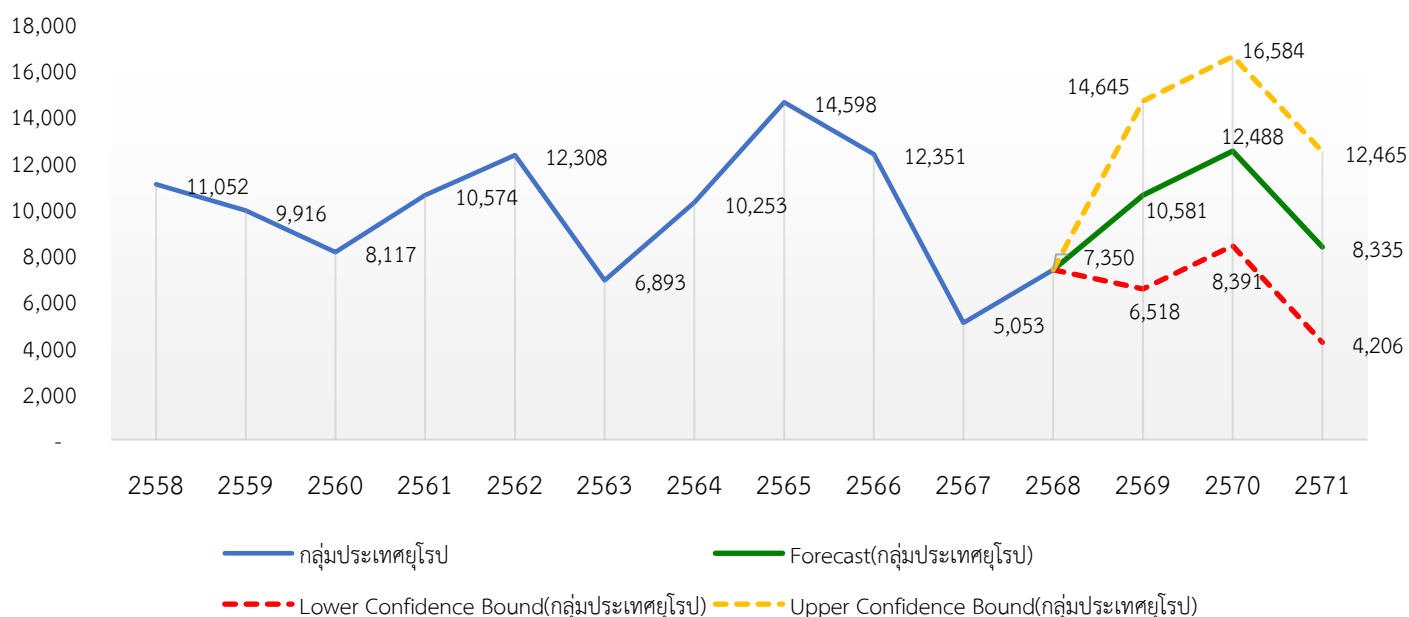
ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.2.3 กลุ่มประเทศยุโรป

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรปผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา พบว่ามีลักษณะการเคลื่อนไหวของจำนวนแรงงานที่ผันผวนสูง ซึ่งสะท้อนถึงอุปสงค์แรงงานที่มีลักษณะตามฤดูกาลหรือขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายการรับแรงงานต่างชาติในทวีปยุโรปอย่างใกล้ชิด โดยในช่วงปี 2558-2562 จำนวนแรงงานมีการแกว่งตัวอยู่ในระดับ 8,000 ถึง 12,000 คน ก่อนจะลดลงสู่ระดับ 6,893 คน ในปี 2563 เนื่องจากภาวะวิกฤตการณ์โลก และกลับมาขยายตัวในปี 2565 ที่ระดับ 14,598 คน ซึ่งถือเป็นสถิติที่สูงที่สุดในรอบทศวรรษก่อนจะดิ่งตัวลงอีกครั้งสู่ระดับ 5,053 คน ในปี 2567 สภาวะความไม่ต่อเนื่องของปริมาณแรงงานเช่นนี้ บ่งชี้เชิงคุณภาพถึงตลาดแรงงานที่มีความอ่อนไหวสูงต่อปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะภาวะระเบียบด้านวิชาและข้อตกลงทวิภาคีระหว่างไทยกับประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป

สำหรับการคาดการณ์ในช่วงปี 2569-2571 ค่าพยากรณ์แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการฟื้นตัว โดยคาดว่าจำนวนแรงงานจะปรับตัวเพิ่มขึ้นจาก 7,350 คน ในปี 2568 ไปแตะระดับ 12,488 คน ในปี 2570 ก่อนจะปรับตัวลดลงมาอยู่ที่ 8,335 คน ในปี 2571 แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนว่าตลาดแรงงานยุโรปยังคงมีความต้องการแรงงานไทยอยู่เป็นระยะ โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการที่มักมีความต้องการแรงงานในช่วงเวลาเฉพาะของปี อย่างไรก็ตาม การปรับตัวลดลงที่คาดการณ์ไว้ในปี 2571 อาจสื่อถึงการปรับเปลี่ยนเชิงนโยบายการจ้างงานในยุโรปที่อาจมุ่งเน้นการใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น หรือการนำเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงานในกลุ่มทักษะระดับล่างถึงระดับกลาง

ภาพที่ 5 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศยุโรป ปี 2569-2571



ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

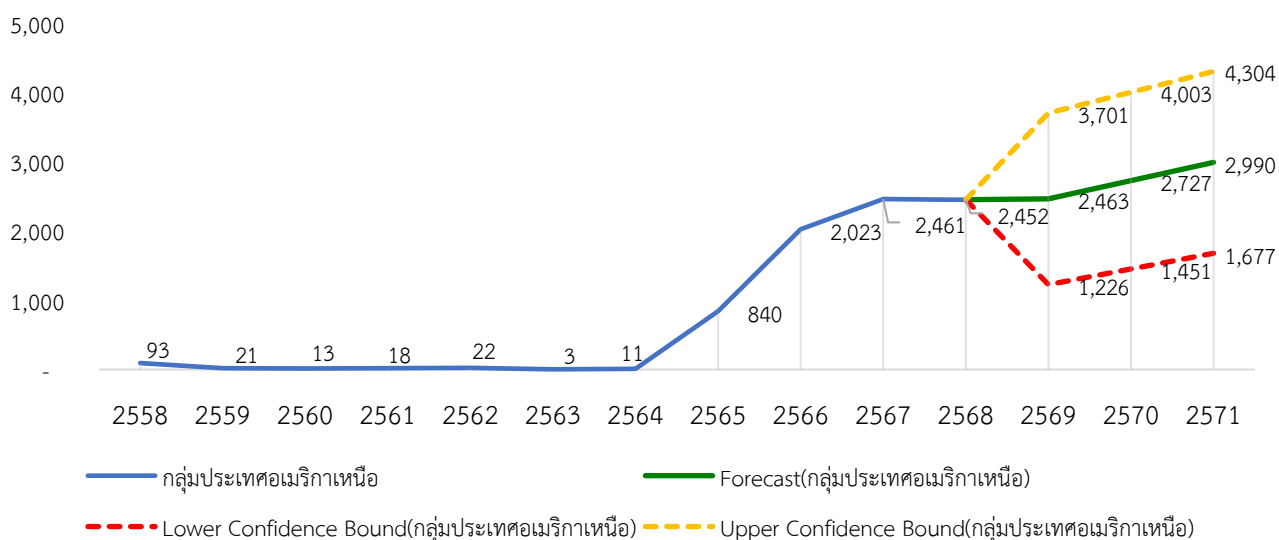
2.2.4 กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา จะพบความเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของตลาด โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านจากตลาดที่มีบทบาทน้อยมาสู่การเป็นตลาดเติบโตใหม่ (Emerging Market) ในช่วงต้นของข้อมูล (2558-2564) จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปอเมริกาเหนือนั้นมีจำนวนน้อยมากจนเกือบเป็นศูนย์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่เพียงหลักสิบลายต่อปี และลดลงต่ำสุดเหลือเพียง 3 รายในปี 2563 สภาวะดังกล่าวสะท้อนเชิงคุณภาพถึงความยากลำบากในการเข้าถึงตลาดแรงงานในภูมิภาคนี้ ทั้งจากระเบียบข้อบังคับด้านการตรวจคนเข้าเมืองที่เข้มงวด ระยะทางที่ห่างไกล และการที่แรงงานไทยอาจยังไม่มีทักษะที่สอดคล้องกับอุปสงค์หลักของนายจ้างในแถบอเมริกาเหนือ

อย่างไรก็ตาม จุดเปลี่ยนสำคัญปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนในปี 2565 โดยจำนวนแรงงานสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดจาก 11 รายในปี 2564 มาเป็น 840 ราย และเติบโตต่อเนื่องอย่างรวดเร็วจนแตะระดับ 2,461 รายในปี 2567 การเติบโตหลายเท่าตัวภายในระยะเวลาสั้น ๆ นี้ บ่งชี้ถึงการขยายตัวของโอกาสการจ้างงานใหม่ ๆ ซึ่งอาจรวมถึงโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือการเปิดรับแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเฉพาะทางที่ไทยเริ่มเข้าไปมีบทบาทมากขึ้นในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ส่งผลให้สถิติในช่วงหลังแสดงภาพลักษณ์ของตลาดที่กำลังเข้าสู่ขาขึ้นอย่างเต็มตัว

สำหรับการคาดการณ์ในช่วงปี 2569-2571 เส้นพยากรณ์แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการขยายตัวที่เป็นบวกอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มขึ้นจาก 2,463 คนในปี 2569 ขึ้นอยู่ที่ 2,990 คนในปี 2571 แนวโน้มเชิงปริมาณที่สูงขึ้นนี้สะท้อนถึงความเชื่อมั่นในเสถียรภาพของความต้องการแรงงานไทยในอเมริกาเหนือที่จะยังคงเติบโตอย่างสม่ำเสมอ จึงสรุปได้ว่า ตลาดอเมริกาเหนือกำลังยกระดับจากตลาดเฉพาะกลุ่ม สู่การเป็นปลายทางที่มีศักยภาพและมีความมั่นคงสูงสำหรับแรงงานไทยในอนาคต

ภาพที่ 6 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ
ปี 2569-2571



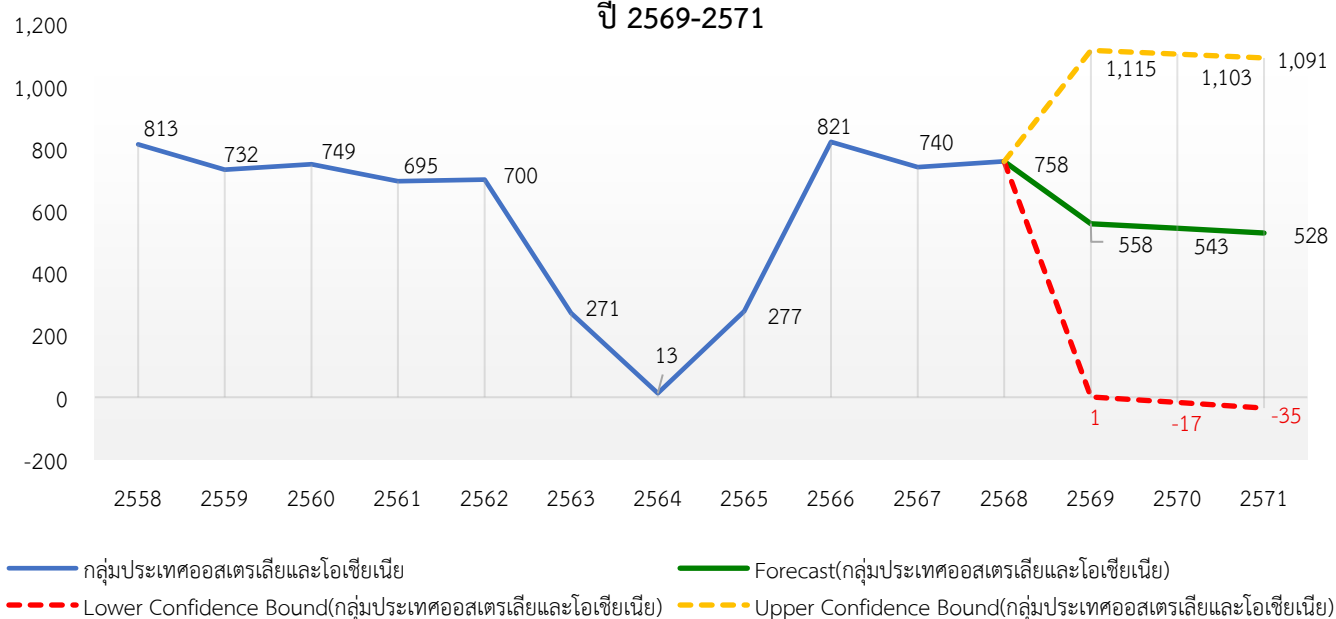
ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.2.5 กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนียผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา พบว่ามีลักษณะการเคลื่อนไหวที่สะท้อนถึงตลาดแรงงานขนาดเล็กที่มีความอ่อนไหวสูงต่อมาตรการพรมแดนและการควบคุมการเข้าเมืองอย่างชัดเจน โดยในช่วงก่อนวิกฤตการณ์โควิด-19 (2558-2562) จำนวนแรงงานรักษาระดับได้อย่างค่อนข้างคงที่ในช่วง 700 ถึง 800 คนต่อปี ก่อนที่จะเกิดการดิ่งตัวลงอย่างรุนแรงจนแตะจุดต่ำสุดในปี 2564 ที่จำนวนเพียง 13 คน ซึ่งภาวะการหดตัวนี้ สะท้อนเชิงคุณภาพถึงนโยบายปิดประเทศที่เข้มงวดเป็นพิเศษของออสเตรเลียและประเทศในหมู่เกาะโอเชียเนียในช่วงเวลาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการเปิดพรมแดนอีกครั้ง จำนวนแรงงานได้ฟื้นตัวกลับขึ้นมาอย่างรวดเร็วในปี 2566 สู่ระดับ 821 คน ซึ่งแสดงถึงความต้องการแรงงานในภาคส่วนที่ไทยมีความเชี่ยวชาญ เช่น ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการที่ยังคงรอการฟื้นฟู

สำหรับการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตช่วงปี 2569-2571 เส้นพยากรณ์ บ่งชี้ถึงสถานะการชะลอตัวลงเล็กน้อยและทรงตัว โดยคาดว่าจำนวนแรงงานจะปรับลดลงจาก 758 คนในปี 2568 มาอยู่ที่ประมาณ 528 คนในปี 2571 แนวโน้มเชิงปริมาณนี้อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงคุณภาพในด้านกฎระเบียบการขอวีซ่าทำงานที่มีความเข้มข้นมากขึ้น หรือการแข่งขันจากแรงงานในภูมิภาคอื่นที่เข้าสู่ตลาดออสเตรเลียเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ฐานจำนวนแรงงานไทยในพื้นที่นี้มีแนวโน้มที่จะหดตัวลงเข้าสู่สมดุลใหม่ที่ระดับประมาณ 500 รายต่อปี

ภาพที่ 7 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย ปี 2569-2571



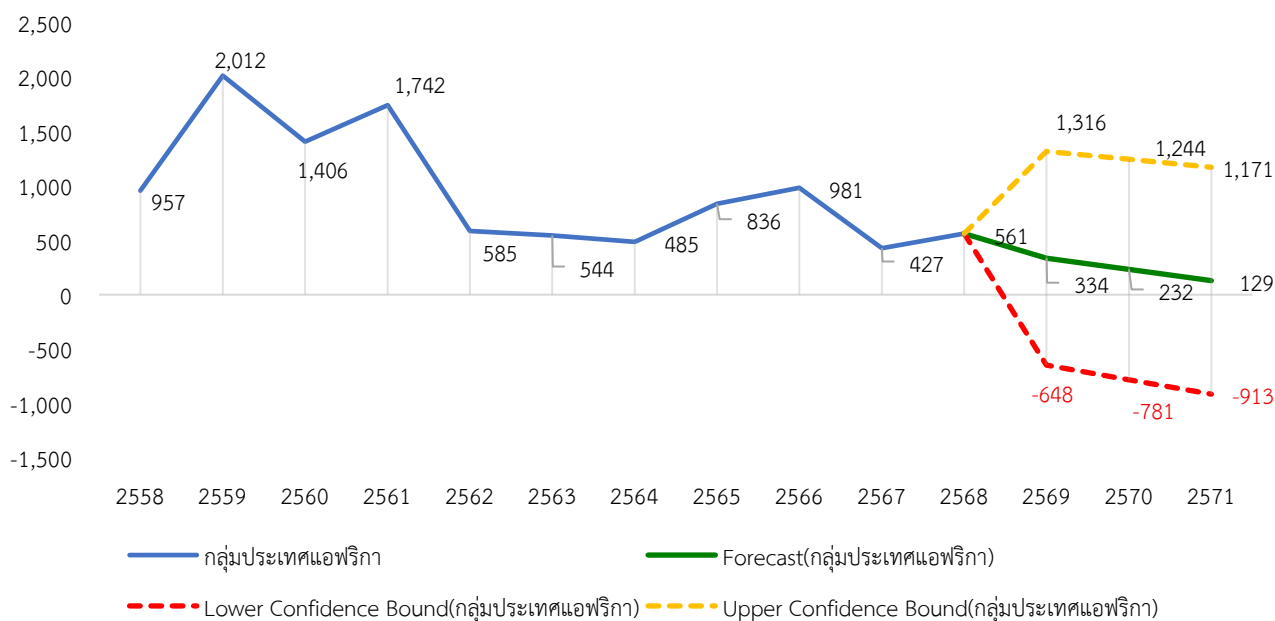
ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.2.6 กลุ่มประเทศแอฟริกา

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกาผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา พบว่ามีลักษณะของตลาดแรงงานที่มีขนาดเล็กและมีความเปราะบางสูง โดยมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงที่ไม่มีทิศทางแน่ชัด ในช่วงปี 2558-2561 จำนวนแรงงานมีการแกว่งตัวในระดับหลักร้อยถึงหลักพันราย โดยแตะระดับสูงสุดในปี 2559 ที่ 2,012 คน ก่อนจะเข้าสู่สภาวะซบเซาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา โดยตัวเลขเฉลี่ยลดลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่า 1,000 คน สภาวะเชิงปริมาณที่ถดถอยนี้สะท้อนเชิงคุณภาพถึงความท้าทายในการเข้าไปทำงานในภูมิภาคแอฟริกา ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากทั้งปัจจัยด้านความไม่สงบในบางพื้นที่ สภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนของประเทศคู่ค้า และข้อจำกัดด้านสิทธิประโยชน์หรือความปลอดภัยที่แรงงานไทยได้รับ

สำหรับการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตช่วงปี 2569-2571 เส้นพยากรณ์บ่งชี้ถึงทิศทางที่น่ากังวล โดยคาดการณ์ว่าจำนวนแรงงานจะปรับตัวลดลงจาก 561 คนในปี 2568 เหลือเพียง 129 คนในปี 2571 ซึ่งเป็นการเข้าสู่จุดต่ำสุดในเชิงสถิติ แนวโน้มการหดตัวเช่นนี้อาจแสดงถึงความน่าสนใจของตลาดแอฟริกาที่ลดลงในมุมมองของแรงงานไทย ดังนั้นกลุ่มประเทศแอฟริกาถือเป็นตลาดที่มีความเสี่ยงเชิงโครงสร้างสูง การเข้าไปขยายตลาดแรงงานในพื้นที่นี้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงรายประเทศอย่างเข้มงวดและต้องมีกลไกการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อรองรับความผันผวนที่อาจเกิดขึ้น

ภาพที่ 8 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกา ปี 2569-2571



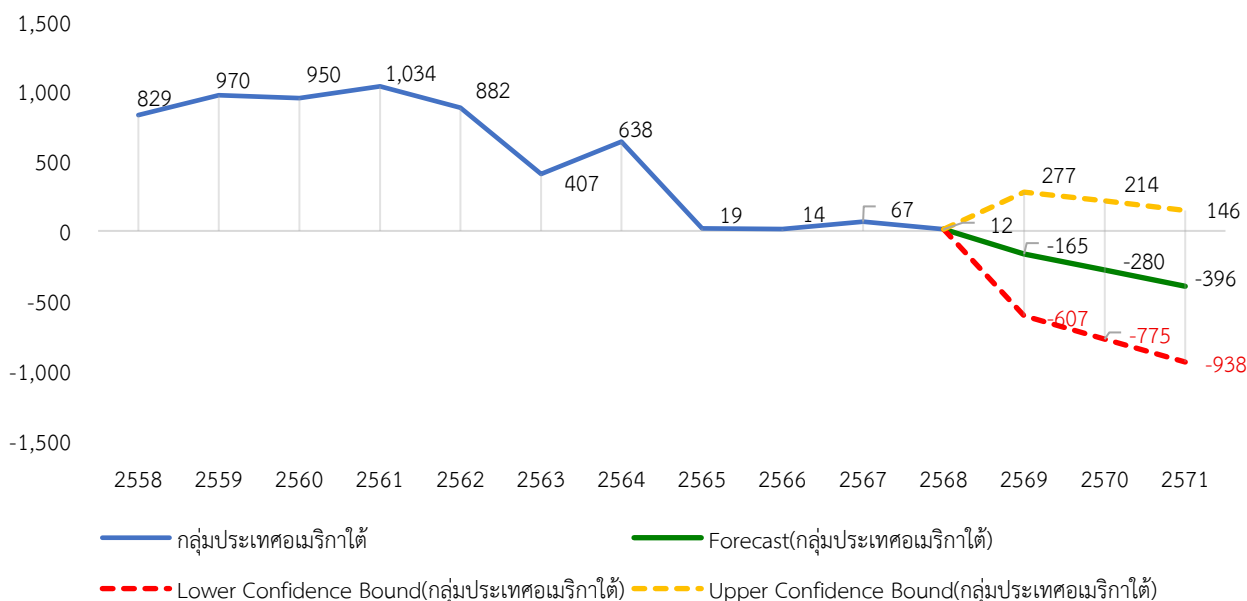
ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2.2.7 กลุ่มประเทศอเมริกาใต้

หากพิจารณาพลวัตการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ผ่านข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา จะพบความเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงตลาดแรงงานที่มีขนาดจำกัดและกำลังเผชิญกับภาวะถดถอยอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงปี 2558-2562 ตลาดแรงงานในภูมิภาคนี้เคยมีแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปยังกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ในระดับหลักพันราย โดยมีจุดสูงสุดในปี 2561 ที่จำนวน 1,034 คน ก่อนจะเริ่มเข้าสู่ช่วงชะลอตัวและดิ่งลงอย่างรุนแรงนับตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นมา ซึ่งจำนวนแรงงานลดลงเหลือเพียงหลักสิบลาย (12-67 คน) สภาวะเชิงปริมาณที่หดตัวเกือบทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความซับซ้อนของปัจจัยด้านภูมิรัฐศาสตร์ สภาวะเศรษฐกิจภายในของกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ และอาจรวมถึงการลดลงของโครงการลงทุนข้ามชาติที่เคยดึงดูดแรงงานไทยเข้าไปในพื้นที่

สำหรับการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตช่วงปี 2569-2571 เส้นพยากรณ์บ่งชี้ถึงทิศทางที่เป็นลบอย่างชัดเจน เป็นสัญลักษณ์ทางสถิติที่แสดงถึงภาวะชะงักงันโดยสมบูรณ์ และการสูญเสียขีดความสามารถในการดึงดูดแรงงานของภูมิภาคนี้อย่างสิ้นเชิง แนวโน้มดังกล่าวสื่อให้เห็นว่าอเมริกาใต้อาจไม่ใช่จุดหมายปลายทางหลักสำหรับแรงงานไทยในอนาคตอันใกล้ และตลาดแรงงานเดิมที่มีอยู่อาจกำลังเข้าสู่ภาวะปิดตัวลง

ภาพที่ 9 คาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้
ปี 2569-2571



ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

จากการคาดการณ์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยในแต่ละกลุ่มประเทศ สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. วัฏจักรตลาดแรงงานและการฟื้นตัวหลังวิกฤตข้อมูลในอดีต (ปี 2558-2568) แสดงให้เห็นถึงวัฏจักรของตลาดแรงงานที่ชัดเจน โดยมีจุดหักเหที่สำคัญคือช่วงปี 2563-2564 ที่จำนวนแรงงานลดลงอย่างรุนแรงจากผลกระทบของวิกฤตโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประเทศเอเชียซึ่งเป็นตลาดหลักได้รับผลกระทบหนักที่สุด อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นมา ตลาดได้แสดงสัญญาณการฟื้นตัวอย่างแข็งแกร่งและคาดว่าจะเข้าสู่สภาวะปกติใหม่ (New Normal) ในช่วงปี 2569-2571

2. การวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตจำแนกตามกลุ่มประเทศ (2569-2571) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพยากรณ์ สามารถจำแนกกลุ่มตลาดแรงงานตามแนวโน้มและศักยภาพได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตลาดศักยภาพสูงและมีเสถียรภาพ (High-Potential & Stable Market) กลุ่มนี้มีทิศทางเติบโตอย่างก้าวกระโดดและมีฐานความต้องการแรงงานใหม่ที่ชัดเจน ได้แก่

- **กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง**เป็น "ตลาดฟื้นตัว" ที่มีความโดดเด่นที่สุด โดยคาดการณ์จำนวนแรงงานในปี 2571 จะรักษาระดับสูงที่ประมาณ 23,262 คน ซึ่งเป็นผลจากการฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการขยายโครงการเมกะโปรเจกต์

- **กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ**เป็น "ตลาดเติบโตใหม่" ที่น่าจับตามอง โดยมีแนวโน้มสูงขึ้น (Upward Trend) ต่อเนื่องไปจนถึงระดับ 2,990 คน ในปี 2571 สะท้อนถึงการเปิดรับแรงงานทักษะเฉพาะทางและความตกลงใหม่ ๆ ที่เริ่มเห็นผล

2.2 กลุ่มตลาดหลักที่เข้าสู่ช่วงปรับสมดุล (Mature & Rebalancing Markets) กลุ่มประเทศที่มีฐานแรงงานขนาดใหญ่แต่เริ่มมีแนวโน้มการเติบโตที่ชะลอตัวลงเพื่อเข้าสู่จุดสมดุลใหม่ ได้แก่

- **กลุ่มประเทศเอเชีย** แม้จะเป็นตลาดที่ใหญ่ที่สุด แต่เส้นพยากรณ์บ่งชี้ถึงการปรับตัวลดลงมาอยู่ที่ประมาณ 34,246 คน ในปี 2571 เนื่องจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติ และความผันผวนของเศรษฐกิจภูมิภาค

- **กลุ่มประเทศยุโรป** มีลักษณะเป็น "ตลาดตามฤดูกาล" (Seasonal Market) ที่มีความผันผวน โดยคาดว่าจะมีการปรับตัวลดลงจากจุดสูงสุดเดิมมาอยู่ที่ประมาณ 8,335 คน ตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจ้างงานภายในทวีปยุโรป

2.3 กลุ่มตลาดขนาดเล็กและเสถียรภาพต่ำ (Niche & High-Risk Markets) กลุ่มนี้มีจำนวนแรงงานน้อยและมีความเสี่ยงเชิงโครงสร้างสูงที่อาจส่งผลให้จำนวนแรงงานลดลง ได้แก่

- **กลุ่มประเทศออสเตรเลียและโอเชียเนีย** ตลาดมีลักษณะทรงตัวและมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยมาอยู่ที่ประมาณ 528 คน โดยมีความอ่อนไหวสูงมากต่อนโยบายวีซ่าและการรับแรงงานต่างชาติ

- **กลุ่มประเทศแอฟริกา และกลุ่มประเทศอเมริกาใต้** จัดเป็นกลุ่ม "ตลาดถดถอย" (Declining Markets) โดยอเมริกาใต้มีตัวเลขพยากรณ์ที่ดิ่งลงต่ำสุด และแอฟริกาเหลือเพียง 129 คน ซึ่งสะท้อนถึงการสิ้นสุดของโครงการจ้างงานขนาดใหญ่และความเสี่ยงในพื้นที่ที่ทำให้ความสนใจของแรงงานไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ จากเดิมที่พึ่งพิงตลาดเอเชียเป็นหลัก กำลังจะเข้าสู่ยุคที่ต้องให้ความสำคัญกับการกระจายตลาดไปสู่กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ซึ่งเป็นตลาดเกิดใหม่ที่มีศักยภาพการเติบโตสูงสุด ควบคู่ไปกับการรักษาเสถียรภาพในกลุ่มประเทศยุโรป ซึ่งเป็นตลาดมูลค่าสูง การชะลอตัวของตลาดเอเชียเป็นสัญญาณเตือนให้ภาครัฐต้องปรับยุทธศาสตร์จากการเน้น "ปริมาณ" ไปสู่การเน้น "คุณภาพ" และการแสวงหาโอกาสในตลาดใหม่ๆ อย่างจริงจังมากขึ้น

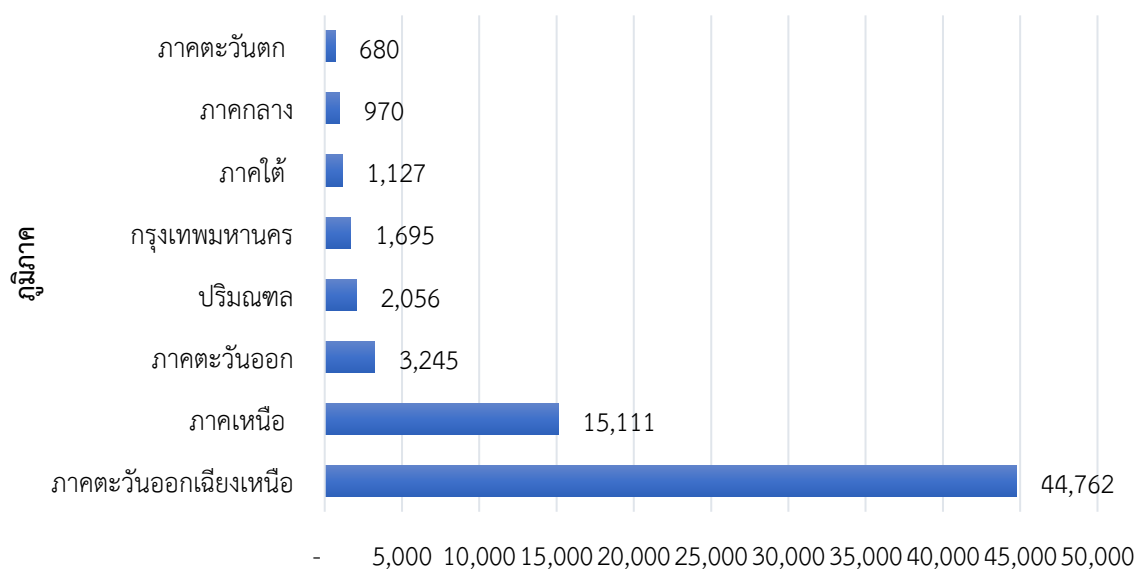
3. โครงสร้างของแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

3.1 ภูมิสำเนา

การศึกษาวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นภูมิสำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/สาขาอาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจถึงปัจจัยผลักดันเชิงพื้นที่ (Geographical Push Factors) และเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดนโยบายสนับสนุนและพัฒนากำลังแรงงานของประเทศต่อไป

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามภูมิสำเนา ในปี 2568 ดังภาพที่ 10 พบความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่อย่างชัดเจน โดยมีการกระจุกตัวสูงอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นแหล่งต้นทางหลักของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 44,762 คน คิดเป็นร้อยละ 64.27 รองลงมา ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 15,111 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ภาคตะวันออก จำนวน 3,245 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 ปริมาณพล จำนวน 2,056 คน คิดเป็นร้อยละ 2.95 กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,695 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 สำหรับภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันตก มีสัดส่วนแรงงานรวมค่อนข้างต่ำ โดยแต่ละภูมิภาคมีแรงงานไม่ถึงร้อยละ 2 ของแรงงานทั้งหมด

ภาพที่ 10 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ปี 2568



ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ทั้งนี้ จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ อุดรธานี นครราชสีมา เชียงราย ขอนแก่น ชัยภูมิ สกลนคร นครพนม บัรรัมย์ อุบลราชธานี หนองบัวลำพู ตามลำดับ ซึ่งเกือบทั้งหมดอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยกเว้นอันดับที่ 3 เชียงราย อยู่ในภาคเหนือ รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามจังหวัด ปี 2568

ลำดับ	จังหวัด	ร้อยละ	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
รวม		100.00	69,646	55,941	13,705
1	อุดรธานี	12.30	8,567	6,999	1,568
2	นครราชสีมา	6.85	4,774	3,900	874
3	เชียงราย	5.71	3,975	3,388	587
4	ขอนแก่น	5.16	3,591	2,857	734
5	ชัยภูมิ	4.88	3,396	2,773	623
6	สกลนคร	4.24	2,955	2,496	459
7	นครพนม	4.22	2,938	2,572	366
8	บุรีรัมย์	4.19	2,918	2,440	478
9	อุบลราชธานี	3.46	2,411	2,028	383
10	หนองบัวลำภู	3.24	2,257	1,877	380
11	หนองคาย	3.09	2,151	1,778	373
12	ลำปาง	2.58	1,798	1,575	223
13	กรุงเทพมหานคร	2.43	1,695	829	866
14	สุรินทร์	2.25	1,564	1,188	376

ลำดับ	จังหวัด	ร้อยละ	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
15	มหาสารคาม	2.20	1,534	1,277	257
16	เชียงใหม่	1.95	1,357	1,030	327
17	ชลบุรี	1.65	1,149	884	265
18	ตาก	1.55	1,081	983	98
19	กาฬสินธุ์	1.54	1,072	873	199
20	ศรีสะเกษ	1.51	1,054	839	215
21	สุโขทัย	1.51	1,050	886	164
22	บึงกาฬ	1.48	1,030	867	163
23	ระยอง	1.39	970	847	123
24	ร้อยเอ็ด	1.32	918	661	257
25	เพชรบูรณ์	1.14	793	669	124
26	กำแพงเพชร	1.13	785	670	115
27	พะเยา	1.10	763	650	113
28	น่าน	1.07	748	662	86
29	สมุทรปราการ	1.01	701	449	252
30	พิษณุโลก	0.87	608	468	140
31	เลย	0.83	575	489	86
32	ปทุมธานี	0.76	526	303	223
33	นนทบุรี	0.67	468	297	171
34	นครสวรรค์	0.67	468	353	115
35	อุดรดิตถ์	0.61	426	362	64
36	ยโสธร	0.54	373	297	76
37	สงขลา	0.54	373	299	74
38	พิจิตร	0.52	361	311	50
39	ลำพูน	0.51	354	267	87
40	อำนาจเจริญ	0.50	351	267	84
41	ฉะเชิงเทรา	0.50	349	238	111
42	สระแก้ว	0.50	346	274	72
43	แพร่	0.49	343	260	83
44	พระนครศรีอยุธยา	0.48	333	216	117
45	มุกดาหาร	0.48	333	258	75
46	กาญจนบุรี	0.32	220	172	48
47	นครปฐม	0.31	219	136	83
48	ลพบุรี	0.30	210	153	57
49	สระบุรี	0.29	201	132	69

ลำดับ	จังหวัด	ร้อยละ	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
50	ปราจีนบุรี	0.29	200	134	66
51	นครศรีธรรมราช	0.24	168	121	47
52	สุพรรณบุรี	0.22	153	100	53
53	สมุทรสาคร	0.20	142	97	45
54	ราชบุรี	0.17	120	79	41
55	จันทบุรี	0.17	118	84	34
56	แม่ฮ่องสอน	0.17	116	93	23
57	ภูเก็ต	0.16	111	46	65
58	สุราษฎร์ธานี	0.15	107	59	48
59	ประจวบคีรีขันธ์	0.14	97	50	47
60	อ่างทอง	0.13	91	71	20
61	อุทัยธานี	0.12	85	64	21
62	ชัยนาท	0.12	84	60	24
63	ตรัง	0.10	70	35	35
64	นครนายก	0.10	68	44	24
65	เพชรบุรี	0.09	64	34	30
66	พัทลุง	0.08	56	41	15
67	สิงห์บุรี	0.07	51	34	17
68	ชุมพร	0.07	50	28	22
69	ตราด	0.06	45	29	16
70	กระบี่	0.06	44	25	19
71	สตูล	0.04	31	22	9
72	สมุทรสงคราม	0.04	26	21	5
73	นราธิวาส	0.04	26	19	7
74	ระนอง	0.04	25	10	15
75	ยะลา	0.03	23	13	10
76	ปัตตานี	0.03	22	16	6
77	พังงา	0.03	21	13	8

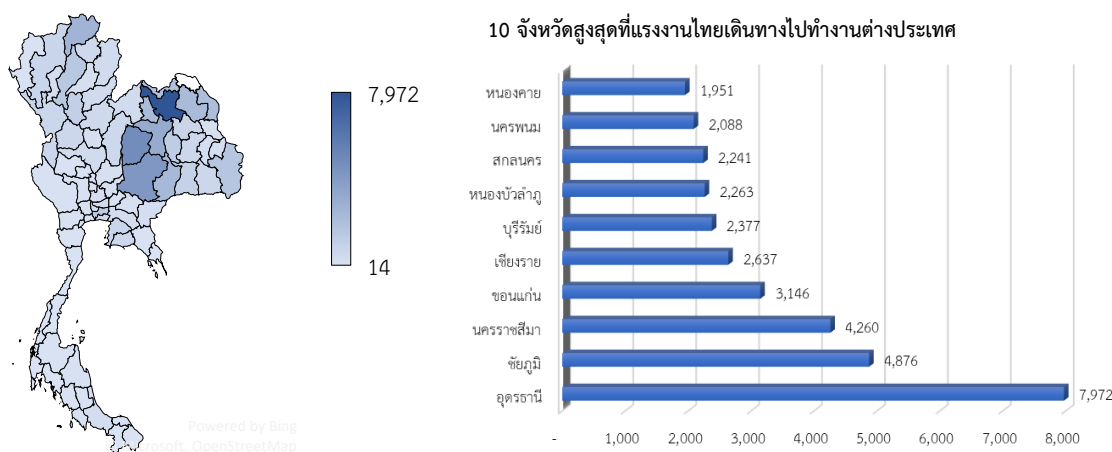
ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจังหวัดต้นทางของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (ปี 2558-2568) ดังภาพที่ 11 แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศมีการกระจุกตัวสูงอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจังหวัดที่มีค่าเฉลี่ยแรงงานเดินทางไป ต่างประเทศสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ อุดรธานี (เฉลี่ย 7,972 คนต่อปี) ชัยภูมิ (เฉลี่ย 4,876 คนต่อปี) นครราชสีมา (เฉลี่ย 4,260 คนต่อปี) ขอนแก่น (เฉลี่ย 3,146 คนต่อปี) เชียงราย (เฉลี่ย 2,637 คนต่อปี) ซึ่งเป็นจังหวัดเดียวใน 5 อันดับแรกที่ไม่ได้อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ได้แก่ บุรีรัมย์ (เฉลี่ย 2,377 คนต่อปี) หนองบัวลำภู (เฉลี่ย 2,263 คนต่อปี) สกลนคร (เฉลี่ย 2,241 คนต่อปี) นครพนม (เฉลี่ย 2,088 คนต่อปี) หนองคาย (เฉลี่ย 1,951 คนต่อปี) ตามลำดับ

ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงปัจจัยเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้อย่างชัดเจน ว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีประชากรมากที่สุดและพึ่งพิงภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ทำให้เป็นปัจจัยผลักดันไปสู่การตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นทางเลือกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ส่งกลับมาให้ครอบครัว นอกจากนี้ วัฒนธรรมการบอกต่อและเครือข่ายทางสังคมของผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศในภูมิภาคนี้ยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นหลังตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเช่นเดียวกัน การกระจุกตัวดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาระหว่างภูมิภาค ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐต้องวางนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นเพื่อสร้างงานและสร้างรายได้ เพื่อลดแรงผลักดันให้ประชาชนต้องเคลื่อนย้ายออกจากภูมิลำเนา

ภาพที่ 11 จังหวัดต้นทางของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามภูมิลำเนา ปี 2558-2568



ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.2 ระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ในปี 2568 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 40,090 คน คิดเป็นร้อยละ 57.56 รองลงมา ได้แก่ ระดับปวช.,ปวท.,ปวส.,อนุปริญญา จำนวน 14,282 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 ระดับปริญญาตรี/โท/เอก จำนวน 8,576 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 และระดับประถมศึกษา จำนวน 6,671 คน คิดเป็นร้อยละ 9.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2568

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	มัธยมศึกษา	40,090	57.56
2	ปวช.,ปวท.,ปวส.,อนุปริญญา	14,282	20.51
3	ปริญญาตรี/โท/เอก	8,576	12.31

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ประถมศึกษา	6,671	9.58
5	อื่น ๆ	27	0.04
รวมทั้งสิ้น		69,646	100.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.3 หมวดสาขาอาชีพ

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามหมวดอาชีพ ในปี 2568 พบว่า หมวดสาขาอาชีพที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 19,546 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 (2) ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 16,739 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 (3) อาชีพงานพื้นฐาน และสาขาอาชีพเสมือนเจ้าหน้าที่ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 14,265 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48

ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ ปี 2568

ลำดับ	หมวดสาขาอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	19,546	28.06
2	ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	16,739	24.03
3	อาชีพงานพื้นฐาน	14,265	20.48
4	ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	9,228	13.25
5	พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	4,132	5.93
6	ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	3,922	5.63
7	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	1,405	2.02
8	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	291	0.42
9	เสมือน เจ้าหน้าที่	118	0.17
รวมทั้งสิ้น		69,646	100.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.4 วิธีการเดินทาง

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ในปี 2568 พบว่า บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 34,010 คน คิดเป็นร้อยละ 48.83 รองลงมา ได้แก่ กรมการจัดหางานจัดส่งเป็นวิธีการเดินทางสูงสุด 18,305 จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 26.28 การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 10,401 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 5,274 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 และ นายจ้างส่งไปฝึกงาน จำนวน 1,656 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	34,010	48.83
2	กรมการจัดหางานจัดส่ง	18,305	26.28
3	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	10,401	14.93

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	5,274	7.57
5	นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน	1,656	2.38
รวมทั้งสิ้น		69,646	100.00

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

กล่าวโดยสรุป ผลจากการวิเคราะห์โครงสร้างของแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ ในปี 2568 พบความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่อย่างเด่นชัด โดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นกว่าร้อยละ 64 ของแรงงานทั้งหมด สะท้อนบทบาทของภูมิภาคดังกล่าวในฐานะแหล่งต้นทางหลักของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และมีรูปแบบการกระจุกตัวอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (ปี 2558–2568) ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนปัจจัยผลักดันเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ โอกาสในการจ้างงานที่มีรายได้สูงในพื้นที่ต้นทางที่มีอยู่อย่างจำกัด การพึ่งพิงภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ตลอดจนบทบาทของเครือข่ายทางสังคมและวัฒนธรรมการบอกต่อของแรงงานรุ่นก่อน ซึ่งเอื้อต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับครัวเรือนและชุมชน

ด้านทุนมนุษย์ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับอาชีวศึกษา คิดเป็นกว่าร้อยละ 78 ของแรงงานทั้งหมด ขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีสัดส่วนร้อยละ 12.31 โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างหมวดสาขาอาชีพ พบว่า กระจุกตัวอยู่ในภาคการเกษตรและประมง ภาคการผลิตและการควบคุมเครื่องจักร และอาชีพงานพื้นฐาน ขณะเดียวกันแรงงานในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งบริหารระดับสูงยังมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ สะท้อนข้อจำกัดในการยกระดับแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศในกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะสูงและให้ผลตอบแทนต่อหัวที่สูงกว่า

สำหรับวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยกว่า 3 ใน 4 ของแรงงานเดินทางด้วยกลไกที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐและภาคเอกชน ได้แก่ บริษัทจัดหางานและกรมการจัดหางาน สะท้อนบทบาทสำคัญของระบบการจัดส่งแรงงานอย่างเป็นทางการในการคุ้มครองแรงงานและลดความเสี่ยงจากการเคลื่อนย้ายแรงงานผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม การที่ยังมีแรงงานจำนวนหนึ่งเดินทางด้วยตนเองหรือผ่านนายจ้างโดยตรง ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างการเข้าถึงข้อมูล การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการพัฒนากลไกกำกับดูแลให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม โดยภาพรวมโครงสร้างแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศสะท้อนทั้งศักยภาพและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่ การยกระดับทักษะแรงงาน และการเชื่อมโยงการเคลื่อนย้ายแรงงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน

4. ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ

ปีงบประมาณ 2568 สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 11 แห่ง ใน 10 ประเทศ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่ามีความต้องการแรงงานไทยจำนวนทั้งสิ้น 259,878 ตำแหน่ง ดังตารางที่ 13 โดย 10 อันดับลักษณะงานที่มีความต้องการแรงงานไทยมากที่สุด ได้แก่

1) ภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงาน จำนวน 95,908 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในได้หวั่น 90,006 ตำแหน่ง อิสราเอล 2,845 ตำแหน่ง และสิงคโปร์ 2,813 ตำแหน่ง ตามลำดับ

2) ก่อสร้าง มีความต้องการแรงงาน จำนวน 54,494 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศไต้หวัน 24,241 ตำแหน่ง อิสราเอล 15,047 ตำแหน่ง และสาธารณรัฐสิงคโปร์ 13,950 ตำแหน่ง ตามลำดับ

3) งานอื่น ๆ มีความต้องการแรงงาน จำนวน 33,586 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในมาเลเซีย 33,298 ตำแหน่ง บรูไน 189 ตำแหน่ง ตามลำดับ

4) งานบริการ (พนักงานนวดสปา) มีความต้องการแรงงาน จำนวน 31,534 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในไต้หวัน 24,162 ตำแหน่ง ฮองกง 2,891 ตำแหน่ง อิสราเอล 2,181 ตำแหน่ง มาเลเซีย 1,620 ตำแหน่ง สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ 134 ตำแหน่ง ตามลำดับ

5) ผู้อนุบาล/ผู้ช่วยทำงานบ้าน มีความต้องการแรงงาน จำนวน 18,713 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในฮองกง 18,092 ตำแหน่ง ไต้หวัน 483 ตำแหน่ง

6) เกษตรกรรม มีความต้องการแรงงาน จำนวน 12,249 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในอิสราเอล 10,790 ตำแหน่ง ไต้หวัน 1,310 ตำแหน่ง ตามลำดับ

7) งานบริการ (โรงแรม) มีความต้องการแรงงาน จำนวน 5,765 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในฮองกง 5,220 ตำแหน่ง สิงคโปร์ 500 ตำแหน่ง ตามลำดับ

8) งานช่างกึ่งฝีมือ มีความต้องการแรงงาน จำนวน 3,687 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในฮองกง 3,152 ตำแหน่ง เกาหลี 235 ตำแหน่ง ไต้หวัน 217 ตำแหน่ง ตามลำดับ

9) งานบริการ (ร้านอาหาร) มีความต้องการแรงงาน จำนวน 1,525 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในสิงคโปร์ 660 ตำแหน่ง ฮองกง 406 ตำแหน่ง บรูไน 136 ตำแหน่ง ตามลำดับ

10) งานช่างมีฝีมือ 1,409 ตำแหน่ง มีความต้องการแรงงาน จำนวน 1,409 ตำแหน่ง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่อยู่ในฮองกง 1,257 ตำแหน่ง เกาหลี 90 ตำแหน่ง ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2568 จำแนกตามลักษณะงาน (หน่วยนับ: คน)

ลำดับ	ลักษณะงาน	ปีงบประมาณ 2568
	รวม	259,878
1	อุตสาหกรรม	95,908
2	ก่อสร้าง	54,494
3	งานอื่น ๆ	33,586
4	งานบริการ (พนักงานนวดสปา)	31,534
5	ผู้อนุบาล/ผู้ช่วยทำงานบ้าน	18,713
6	เกษตรกรรม	12,249
7	งานบริการ (โรงแรม)	5,765
8	งานช่างกึ่งฝีมือ	3,687
9	งานบริการ (ร้านอาหาร)	1,525
10	งานช่างมีฝีมือ	1,409
11	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	270
12	ทำงานในวัง	200

ลำดับ	ลักษณะงาน	ปีงบประมาณ 2568
13	ล่าม	173
14	จิว	167
15	แรงงานตามฤดูกาล	96
16	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย/ร้านค้า	50
17	ประมง	20
18	พ่อครัว	9
19	welder/sale	7
20	นักกายภาพ	6
21	ช่างทอง	2
22	Automotive Specialist	1
23	กัปตัน	1
24	ครูสอนศาสนาคริสต์	1
25	มวย	1
26	พนักงานชุดเจาะอุโมงค์	1
27	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนผลิตสินค้า	1
28	เดินเรือ	1
29	แม่บ้าน	1

ที่มา: สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ ปีงบประมาณ 2568 จำแนกตามลักษณะงาน กับลักษณะโครงสร้างแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ในปี 2568 จำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ และระดับการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกันในภาพรวมเชิงโครงสร้างของลักษณะงาน โดยความต้องการแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ก่อสร้าง งานบริการ และเกษตรกรรม ซึ่งเป็นสาขาที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีสัดส่วนสูง ตามข้อมูลหมวดสาขาอาชีพซึ่งแรงงานส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานและควบคุมเครื่องจักร และอาชีพงานพื้นฐาน รวมกันมากกว่าร้อยละ 70 ของแรงงานทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานไทยยังคงตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในภาคการผลิตและภาคบริการพื้นฐานของประเทศปลายทางได้อย่างสอดคล้องกับโครงสร้างตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเชิงลึกตามลักษณะงานและประเทศปลายทาง พบว่า ความสอดคล้องดังกล่าวมีลักษณะเป็นการจับคู่ในกลุ่มงานใช้แรงงานเข้มข้นและกึ่งฝีมือเป็นหลัก โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม และก่อสร้างในไต้หวัน อิสราเอล และสิงคโปร์ รวมถึงงานบริการบางประเภท เช่น พนักงานนวดสปา ผู้ดูแลและงานบริการโรงแรมในฮ่องกงและไต้หวัน ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ขณะที่ความต้องการแรงงานในกลุ่มช่างฝีมือ งานเทคนิคเฉพาะ และวิชาชีพเฉพาะทางมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ และยังไม่สะท้อนการใช้ประโยชน์จากแรงงานไทยที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

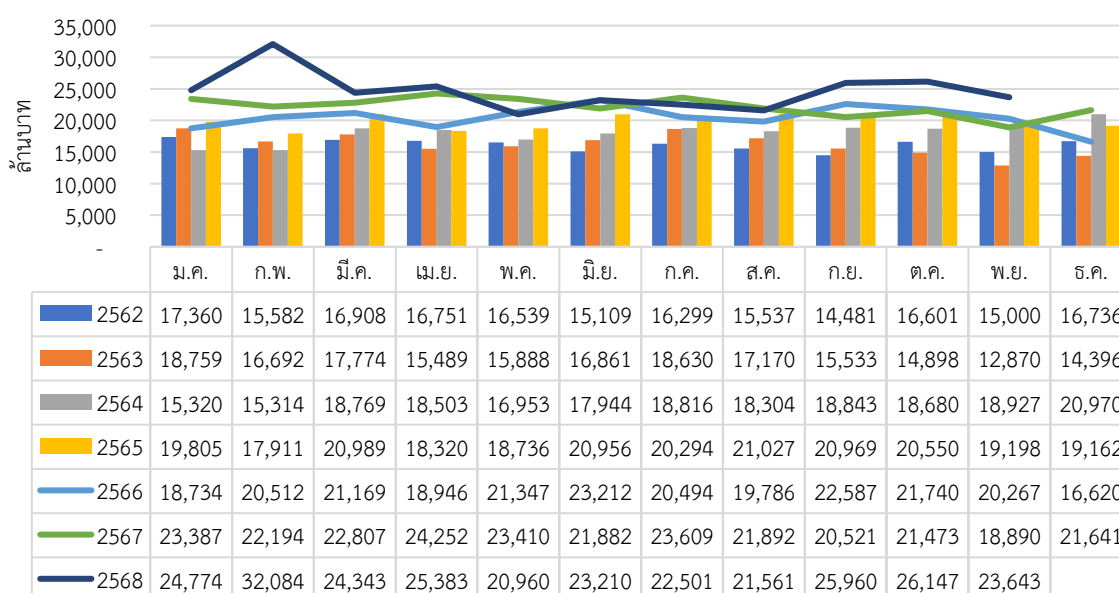
ทั้งนี้ หากพิจารณาเชิงคุณภาพ พบว่า ยังมีช่องว่างในเชิงคุณภาพและมูลค่าเพิ่มของงาน กล่าวคือ การเพิ่มจำนวนแรงงานที่จัดส่งออกไปยังไม่ได้นำไปสู่การเพิ่มสัดส่วนของแรงงานในกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะสูงหรือ รายได้ต่อหัวสูงอย่างชัดเจน ประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับทิศทางการนโยบายแรงงานไทย ในต่างประเทศ จากการมุ่งตอบสนองต่อปริมาณความต้องการแรงงานไปสู่การพัฒนาทักษะและการยกระดับ คุณภาพแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างความต้องการแรงงานในอนาคต และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับประเทศอย่างยั่งยืน

5. รายได้ส่งกลับจากแรงงานไทยในต่างประเทศ

รายได้ส่งกลับจากแรงงานไทยในต่างประเทศ ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรายได้สำคัญของภาคครัวเรือน แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบเศรษฐกิจมหภาค โดยเป็นแหล่งเงินตราต่างประเทศที่ช่วยรักษา เสถียรภาพดุลบัญชีเดินสะพัดและเป็นปัจจัยกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศ จากข้อมูลรายได้ส่งกลับ (ภาพที่ 12)

ในช่วงปี 2562–2568 (ณ เดือนพฤศจิกายน 2568) แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ของรายได้ส่งกลับจากแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างชัดเจนในระยะยาว โดยมูลค่ารวมรายปีเพิ่มจาก ประมาณ 192,903 ล้านบาทในปี 2562 เป็น 270,566 ล้านบาทในปี 2568 (ณ เดือนพฤศจิกายน 2568) คิดเป็น อัตราการเติบโตเฉลี่ยรายปี (CAGR) ร้อยละ 5.80 สะท้อนบทบาทที่เพิ่มขึ้นของแรงงานไทยในต่างประเทศ ต่อเศรษฐกิจไทย แม้ในช่วงปี 2562–2563 จะเผชิญความผันผวนจากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกและผลกระทบ จากการแพร่ระบาดของโควิด-19 แต่รายได้ส่งกลับมีระดับค่อนข้างทรงตัวถึงลดลงเล็กน้อยในบางเดือน สะท้อนผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกและข้อจำกัดด้านการเดินทางระหว่างประเทศ

ภาพที่ 12 รายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย
ประจำปี พ.ศ. 2562-2568 (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2568) หน่วยนับ: ล้านบาท



ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย และฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา รายได้ส่งกลับเริ่มปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในเกือบทุกเดือน แสดงถึงการฟื้นตัวของการจ้างงานแรงงานไทยในต่างประเทศและความสามารถในการส่งรายได้กลับประเทศ แนวโน้มดังกล่าวมีความชัดเจนมากขึ้นในช่วงปี 2566–2568 หากพิจารณารายได้สะสมที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับประเทศไทยในปี 2568 ณ เดือนพฤศจิกายน 2568 (จำนวน 270,566 ล้านบาท) เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (%YoY) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.74 (จำนวน 244,317 ล้านบาท) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาททางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นของแรงงานไทยในต่างประเทศต่อระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยเฉพาะในฐานะแหล่งรายได้จากต่างประเทศและการเสริมสร้างเสถียรภาพรายได้ของครัวเรือน

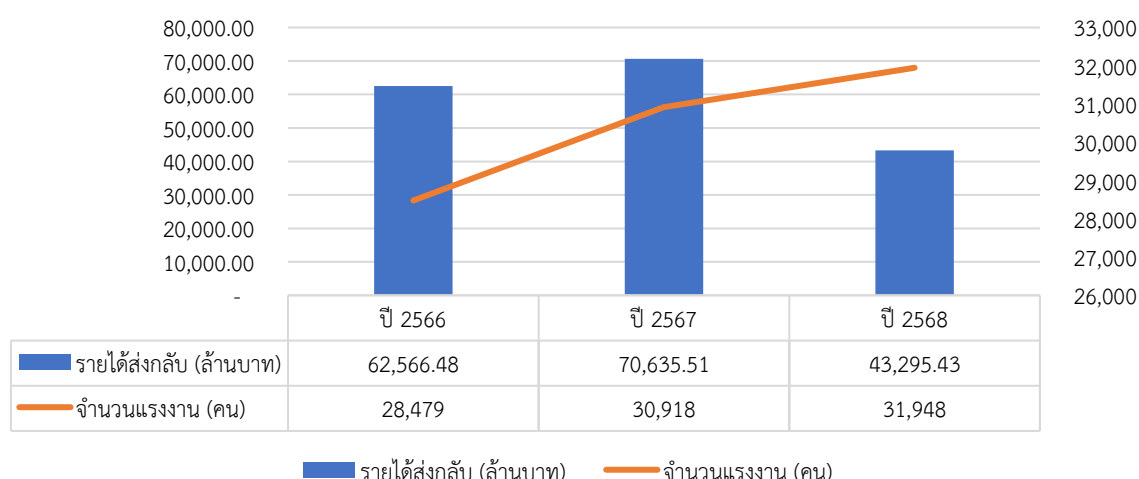
นอกจากนี้ ยังพบลักษณะความผันผวนรายได้เดือนที่สะท้อนถึงปัจจัยเชิงฤดูกาล เศรษฐกิจโลก และโครงสร้างแรงงานในประเทศปลายทาง โดยในช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม มักมีรายได้ส่งกลับสูงกว่าค่าเฉลี่ย เช่น ปี 2567 เดือนมกราคมมีรายได้สูงถึงกว่า 23,000 ล้านบาท และปี 2568 เดือนกุมภาพันธ์พุ่งขึ้นถึงกว่า 32,000 ล้านบาท ปัจจัยสำคัญคือ การโอนเงินกลับหลังเทศกาลปีใหม่และตรุษจีน รวมถึงการจ่ายค่าจ้างก้อนใหญ่ในบางสัญญาจ้างงาน ส่วนในช่วงเดือนตุลาคม-ธันวาคม มีแนวโน้มรายได้ลดลงหรือผันผวน เช่น ปี 2563 เดือนพฤศจิกายนลดลงเหลือเพียง 12,870 ล้านบาท และปี 2566 เดือนธันวาคมลดลงเหลือ 16,620 ล้านบาท ปัจจัยที่เกี่ยวข้องนั้นคือ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง การเดินทางกลับประเทศ และการชะลอการโอนเงินในช่วงปลายปี

เมื่อพิจารณาข้อมูลรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในแต่ละประเทศที่มีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศแยกตามประเทศ พบว่า

1) สาธารณรัฐเกาหลี

รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยจากสาธารณรัฐเกาหลีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปี 2566 เป็นปี 2567 สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงาน แต่ในปี 2568 รายได้ส่งกลับลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง แต่รายได้ส่งกลับต่อหัวมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับชั่วโมงทำงาน รายได้จริงหรือปัจจัยด้านเศรษฐกิจและอัตราแลกเปลี่ยนในประเทศปลายทาง ดังภาพที่ 13

ภาพที่ 13 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงาน
ในสาธารณรัฐเกาหลี ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

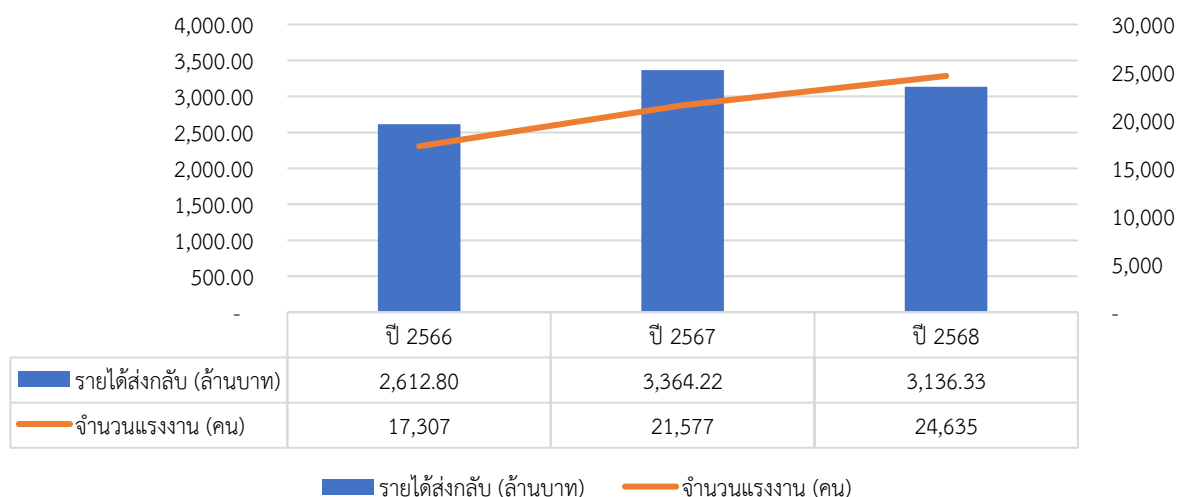


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2) ญี่ปุ่น

รายได้ส่งกลับและจำนวนแรงงานไทยในญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างมากในปี 2568 ขณะที่รายได้ส่งกลับยังคงอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความสามารถของตลาดแรงงานญี่ปุ่นในการรองรับแรงงานไทยและสร้างรายได้ส่งกลับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 14

ภาพที่ 14 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่น ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

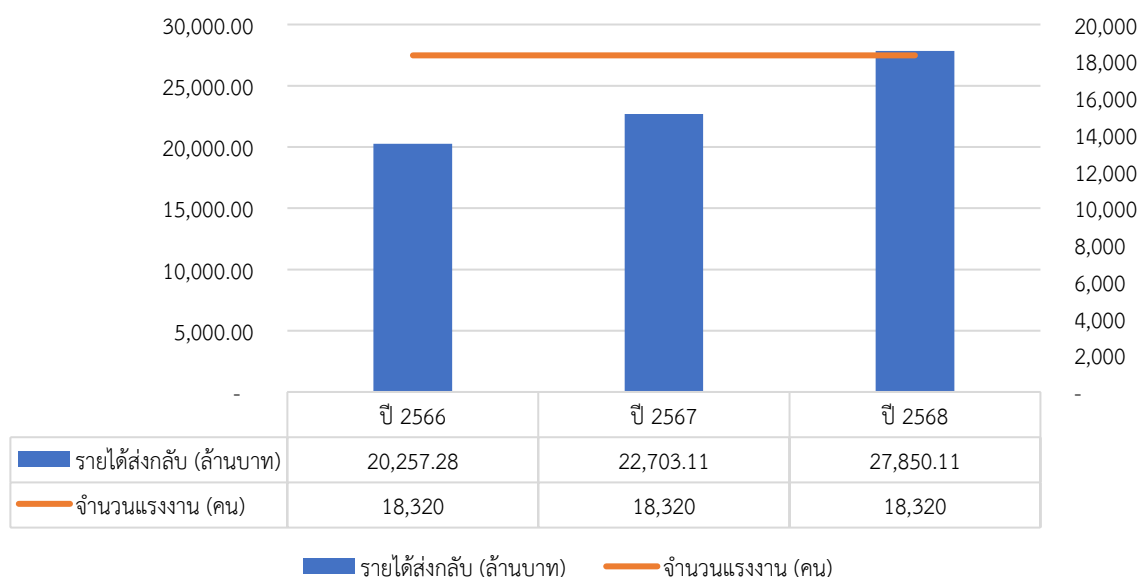


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3) สิงคโปร์

รายได้ส่งกลับจากสิงคโปร์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงปี 2566–2568 ขณะที่จำนวนแรงงานทรงตัวในระดับเดิม แสดงถึงการเพิ่มขึ้นของรายได้ส่งกลับต่อหัวของแรงงานหนึ่งคนอย่างชัดเจน สะท้อนศักยภาพของตลาดแรงงานสิงคโปร์ในด้านค่าจ้างและประสิทธิภาพการสร้างรายได้ แม้จะเป็นตลาดแรงงานขนาดเล็กที่ไม่ใหญ่นัก ดังภาพที่ 15

ภาพที่ 15 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์ ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

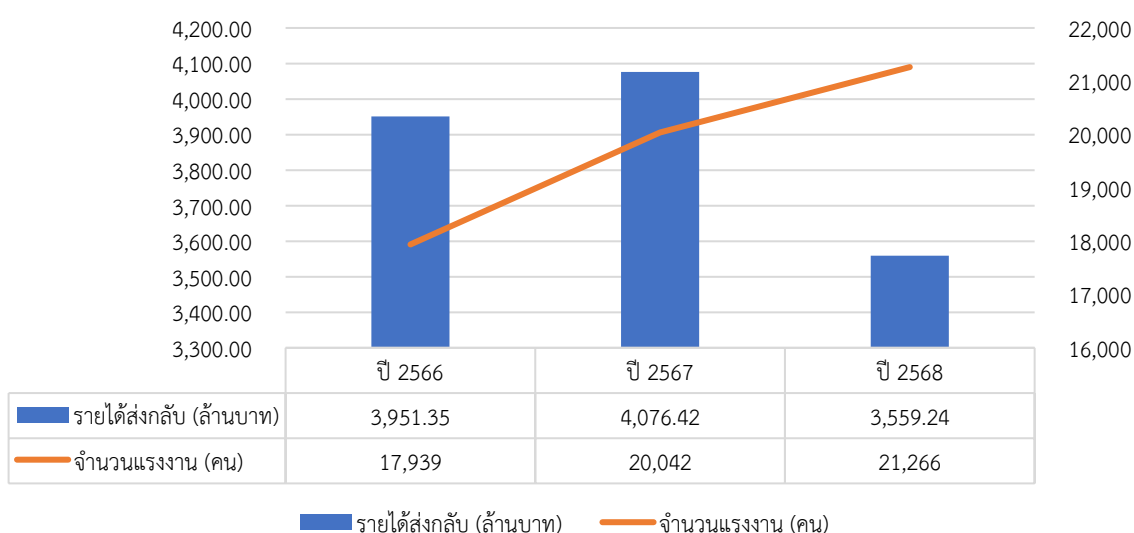


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

4) อังกฤษ

รายได้ส่งกลับและจำนวนแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างสอดคล้องกัน โดยรายได้ส่งกลับขยายตัวในอัตราที่ใกล้เคียงกับการเพิ่มของจำนวนแรงงาน สะท้อนโครงสร้างตลาดแรงงานที่มีความมั่นคง และรายได้ต่อหัวของแรงงานไทยอยู่ในระดับค่อนข้างคงที่ ดังภาพที่ 16

ภาพที่ 16 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในอังกฤษ ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

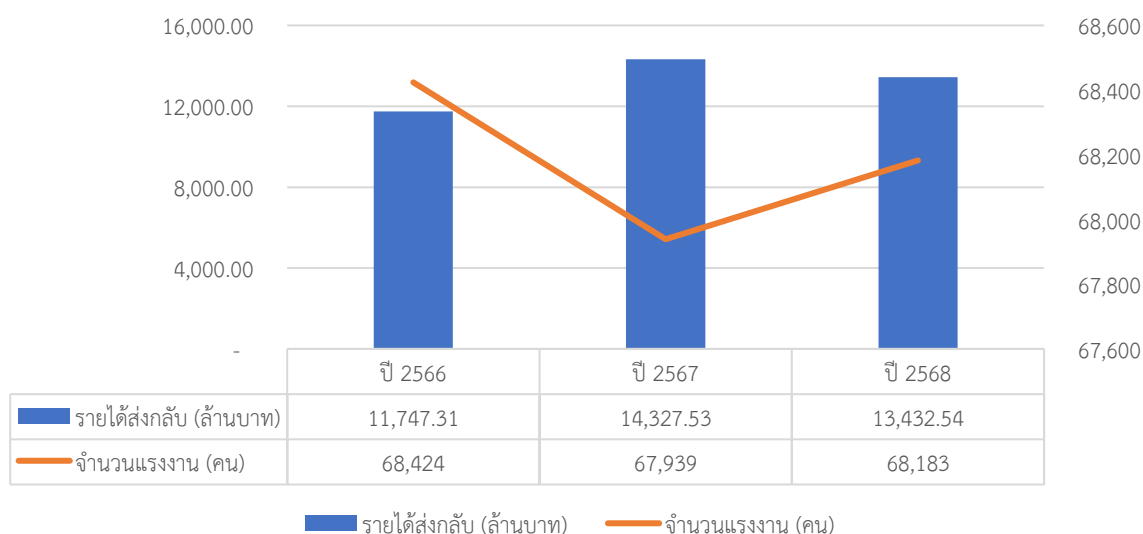


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

5) ไต้หวัน

จำนวนแรงงานไทยในไต้หวันอยู่ในระดับสูงและค่อนข้างคงที่ตลอดช่วงเวลา ขณะที่รายได้ส่งกลับมีความผันผวนเล็กน้อยและมีแนวโน้มลดลงในปี 2568 สะท้อนว่าการเพิ่มจำนวนแรงงานไม่ได้ส่งผลให้รายได้ส่งกลับเพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกัน แสดงถึงข้อจำกัดด้านรายได้ต่อหัวของแรงงานไทยในไต้หวัน ดังภาพที่ 17

ภาพที่ 17 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวัน ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

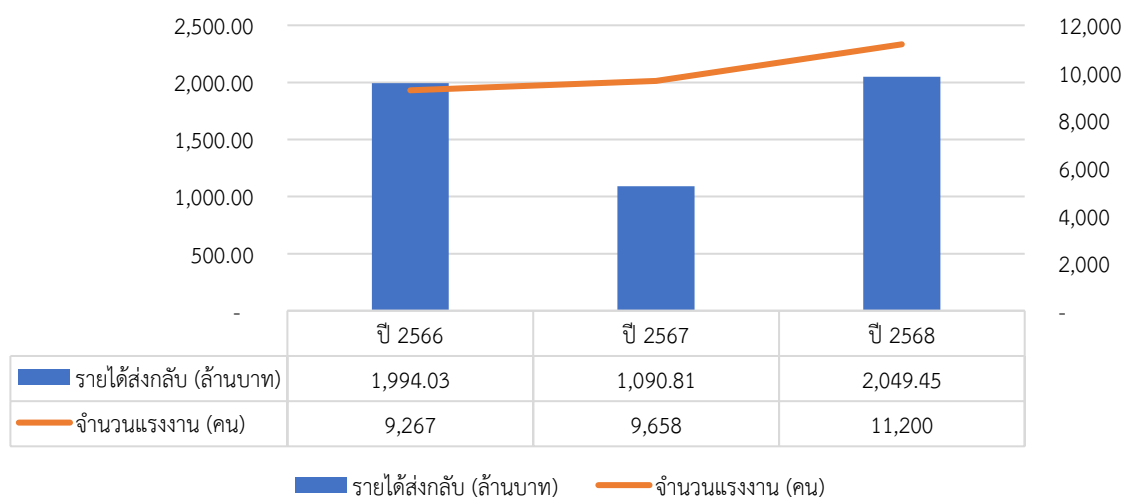


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

6) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

รายได้ส่งกลับจากสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในปี 2568 พร้อมกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงาน สะท้อนถึงการขยายตัวของโอกาสการจ้างงานและศักยภาพรายได้ในประเทศปลายทาง กลุ่มตะวันออกกลางที่มีโครงสร้างอัตราค่าจ้างสูง ดังภาพที่ 18

ภาพที่ 18 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ระหว่างปี 2566-2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

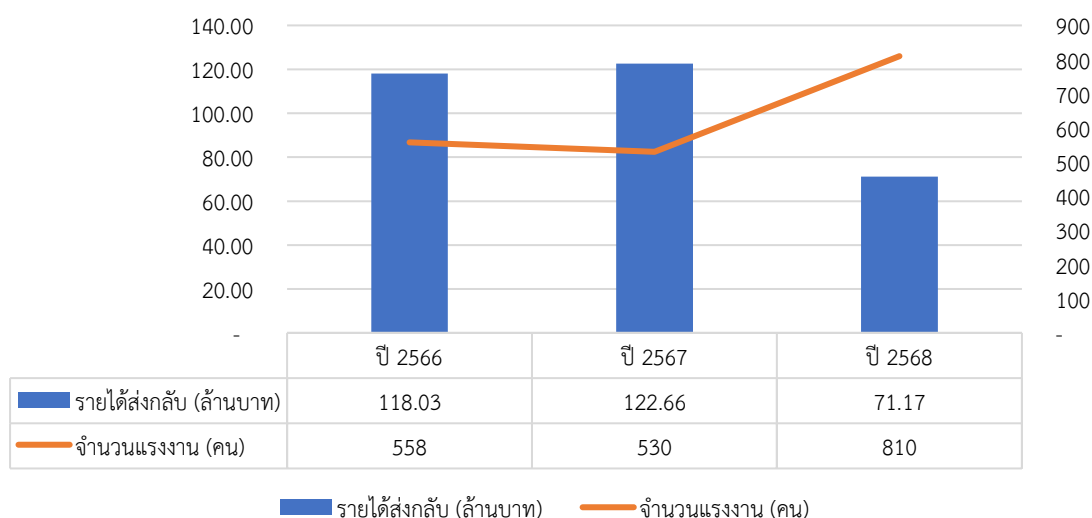


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

7) เนการาบรูไนดารุสซาลาม

จำนวนแรงงานไทยในเนการาบรูไนดารุสซาลามเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในปี 2568 แต่รายได้ส่งกลับลดลงอย่างมาก สะท้อนว่าการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานมิได้แปรผันตามการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัว แสดงถึงข้อจำกัดของตลาดแรงงานขนาดเล็กและความผันผวนของรายได้

ภาพที่ 19 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในเนการาบรูไนดารุสซาลาม ระหว่างปี 2566-2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

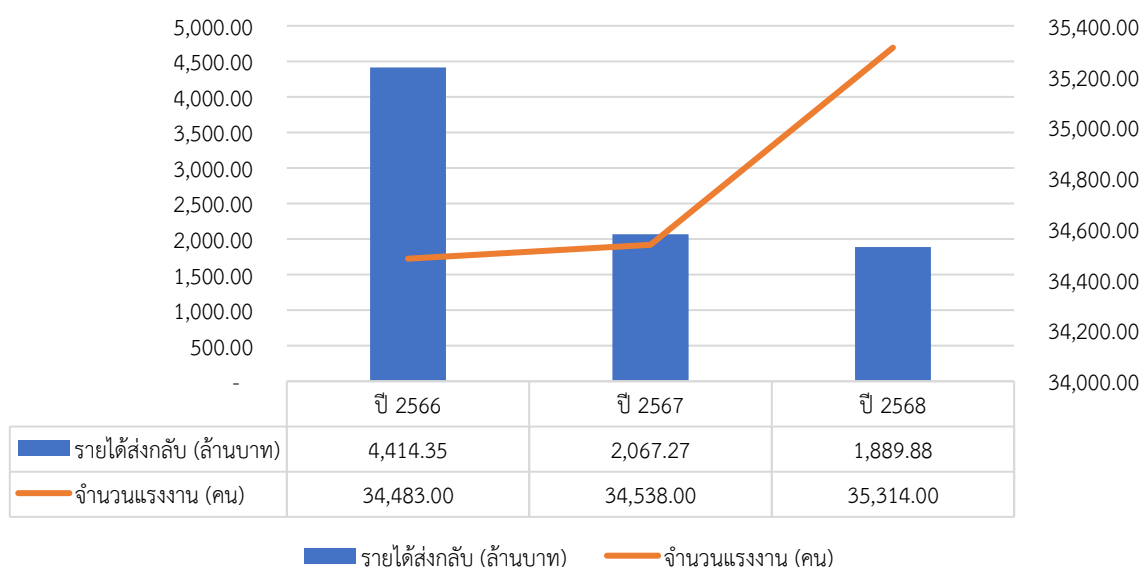


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

8) มาเลเซีย

จำนวนแรงงานจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่รายได้ส่งกลับกลับมีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน สะท้อนว่ารายได้ส่งกลับและจำนวนแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยรายได้ต่อหัวอยู่ในระดับต่ำ และลดบทบาทของมาเลเซียในฐานะแหล่งสร้างรายได้ส่งกลับ แม้ยังมีความสำคัญด้านการจ้างงาน ดังภาพที่ 20

ภาพที่ 20 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในมาเลเซีย ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

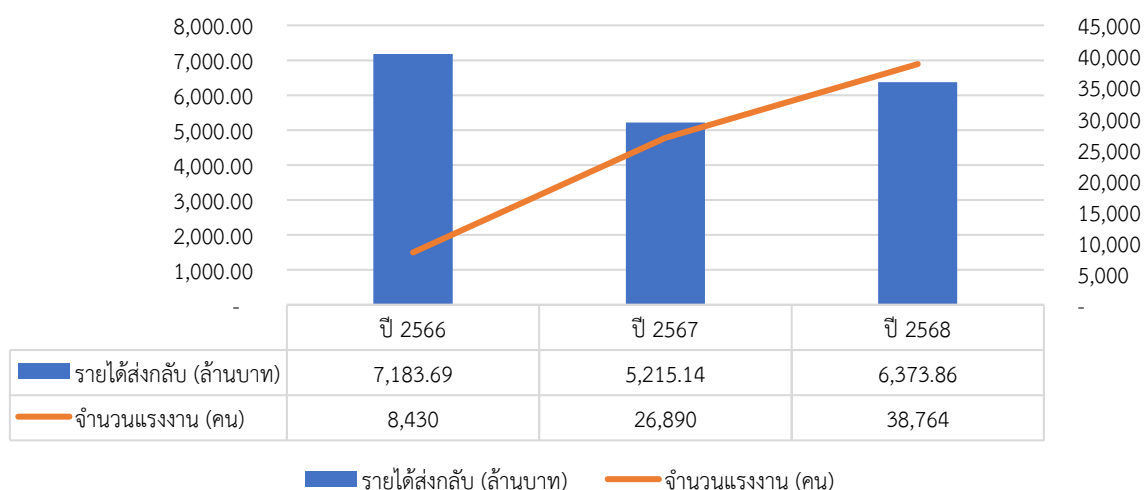


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

9) รัฐอิสราเอล

จำนวนแรงงานไทยในรัฐอิสราเอลเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในปี 2568 พร้อมกับการฟื้นตัวของรายได้ส่งกลับหลังจากลดลงในปี 2567 แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างจำนวนแรงงานและรายได้ส่งกลับ อย่างไรก็ตาม ความผันผวนของรายได้ส่งกลับบ่งชี้ถึงความอ่อนไหวต่อปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะสถานการณ์ด้านความมั่นคงของประเทศ ดังภาพที่ 21

ภาพที่ 21 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐอิสราเอล ระหว่างปี 2566–2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

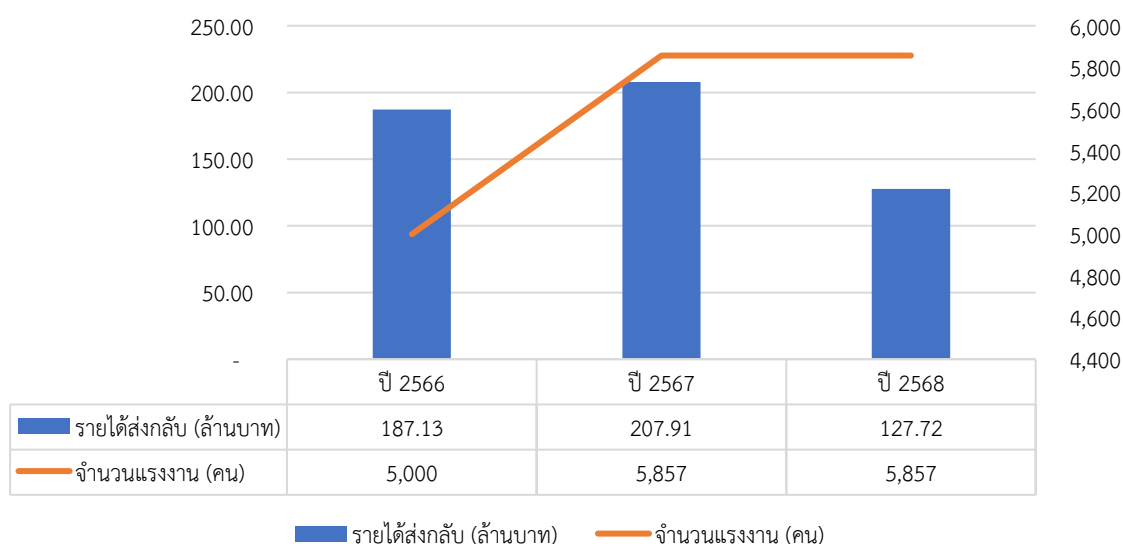


ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

10) ซาอุดีอาระเบีย

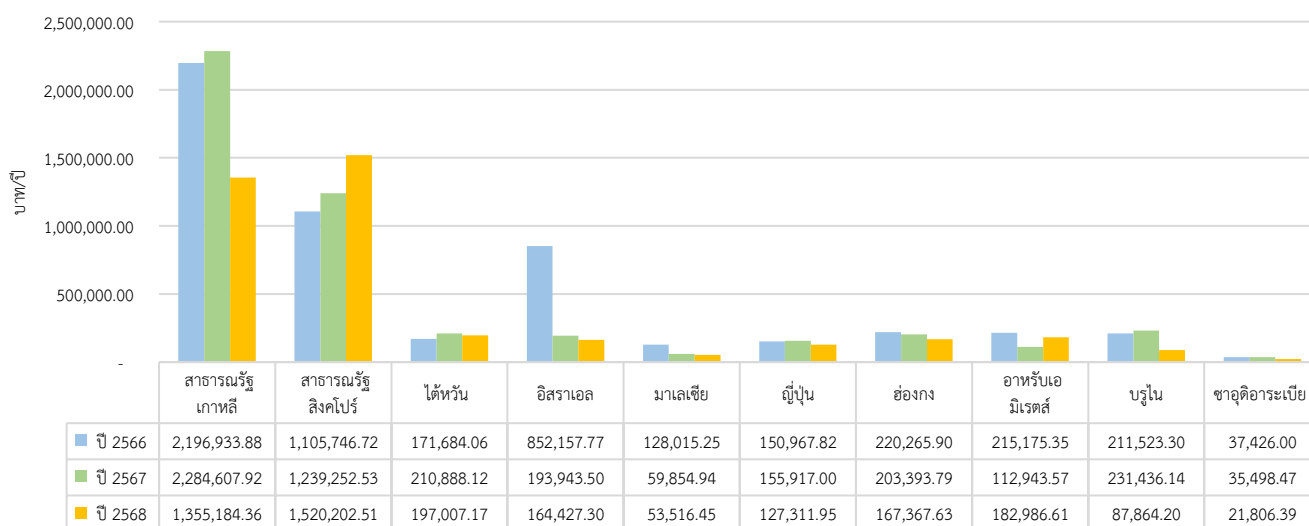
จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นจากปี 2566 เป็นปี 2567 ก่อนจะทรงตัวในปี 2568 ขณะที่รายได้ส่งกลับมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง สะท้อนว่ารายได้ต่อหัวอาจลดลง และบทบาทของซาอุดีอาระเบียในฐานะแหล่งรายได้ส่งกลับยังมีข้อจำกัดเมื่อเทียบกับประเทศตะวันออกกลางอื่น ดังภาพที่ 22

ภาพที่ 22 เปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยกับจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในซาอุดีอาระเบีย ระหว่างปี 2566-2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)



ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ภาพที่ 23 รายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อหัวของแรงงานไทยในประเทศที่มีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ระหว่างปี 2566-2568



ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประมวลผลโดย กองเศรษฐกิจการแรงงาน

จากภาพที่ 23 แสดงให้เห็นจำนวนรายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อหัวของแรงงานไทยในประเทศที่มีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ระหว่างปี 2566-2568 (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568) ซึ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างชัดเจน ทั้งในด้านจำนวนแรงงาน และรายได้ส่งกลับมายังประเทศไทย จึงสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของตลาดแรงงาน ค่าจ้างเฉลี่ย และลักษณะการจ้างงานในแต่ละประเทศ โดยสามารถจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มตลาดมูลค่าสูงที่มีแนวโน้มเติบโต (Growing High-Value Market)

สาธารณรัฐสิงคโปร์มีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 1,105,746.72 บาทต่อปี ในปี 2566 ไปสู่ที่ระดับ 1,239,252.53 บาทต่อปีในปี 2567 และมีแนวโน้มสูงขึ้นในปี 2568 การเติบโตนี้เกิดขึ้นสวนทางกับจำนวนแรงงานที่คาดว่าจะลดลงเล็กน้อย ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าสิงคโปร์เป็นตลาดแรงงานมูลค่าสูงสำหรับแรงงานไทยสามารถสร้างรายได้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจากปัจจัยที่สำคัญ คือ อัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมหรือบริการที่ให้ผลตอบแทนสูง โดยเป็นตลาดแรงงานกึ่งฝีมือถึงฝีมือ ซึ่งมีค่าตอบแทนดีกว่าแรงงานไร้ฝีมือ รวมทั้งนโยบายหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงานอาจเอื้อให้แรงงานมีรายได้ที่มั่นคงและมีเงินเหลือส่งกลับประเทศได้มากกว่า ตัวเลขเหล่านี้เป็นสิ่งที่ยืนยันว่า การส่งเสริมให้แรงงานเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจกลับสู่ประเทศในระดับจุลภาค (ครัวเรือน) และระดับมหภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กลุ่มตลาดมูลค่าสูงภายใต้ความท้าทาย (High-Value Market Under Pressure)

สาธารณรัฐเกาหลี แม้จะยังคงเป็นตลาดที่มีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวสูงสุดในปี 2566 2,196,933.88 บาทต่อปี และปี 2567 จำนวน 2,284,607.92 บาทต่อปี แต่ในปี 2568 มีแนวโน้มการปรับตัวลดลงอย่างรุนแรง จากการประมาณการรายได้ส่งกลับรวมที่ลดลงเกือบครึ่งหนึ่ง ขณะที่จำนวนแรงงานยังคงอยู่ในระดับสูง

อิสราเอล มีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวอยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จาก 852,157.77 บาทต่อปี ในปี 2566 เหลือ 193,943.50 บาทต่อปี ในปี 2567 และประมาณการว่าจะลดลงอีกในปี 2568

แนวโน้มที่เกิดขึ้นในสาธารณรัฐเกาหลี และอิสราเอลเป็นสัญญาณเตือนที่สำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวในประเทศปลายทาง การเปลี่ยนแปลงนโยบายการจ้างงาน หรือการแข่งขันที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อหามาตรการป้องกันความเสี่ยงต่อไป

สาธารณรัฐเกาหลีและสิงคโปร์ แสดงให้เห็นถึงการเป็นตลาดแรงงานมูลค่าสูงสำหรับแรงงานไทย ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อผลิตภาพที่สูงนี้ ประกอบด้วย 1) อัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่อยู่ในระดับสูง 2) ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานกึ่งฝีมือถึงแรงงานฝีมือซึ่งมีผลตอบแทนสูงกว่า และ 3) โครงสร้างกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เอื้อให้เกิดเสถียรภาพด้านรายได้

3) กลุ่มตลาดเน้นปริมาณที่ค่อนข้างคงที่ (Stable Volume-Driven Market)

ไต้หวันเป็นตลาดหลักที่รองรับแรงงานไทยจำนวนมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวอยู่ในระดับต่ำและค่อนข้างคงที่ คือ 171,684.06 บาทต่อปี ในปี 2566 210,888.12 บาทต่อปี ในปี 2567 ส่วนในปี 2568 คาดว่าอาจใกล้เคียงกับปี 2567

ญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวระดับต่ำและทรงตัว อยู่ที่ประมาณ 150,967.82-155,917.00 บาทต่อปี เนื่องจากประเภทงานส่วนใหญ่อาจเป็นงานในภาคการผลิตหรืองานพื้นฐานที่มีอัตราค่าจ้างไม่สูงเท่ากลุ่มแรก และอัตราค่าครองชีพอาจจะสูง ทำให้แรงงานมีเงินเหลือเก็บเพื่อส่งกลับไม่มากนัก

4) กลุ่มตลาดเน้นปริมาณที่มีแนวโน้มถดถอย (Declining Volume-Driven Market)

มาเลเซียเป็นตลาดที่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการถดถอยของค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยลดลงจาก 128,015.25 บาทต่อปีในปี 2566 เหลือเพียง 59,854.94 บาทต่อปีในปี 2567 และคาดว่าจะยังคงอยู่ในระดับต่ำในปี 2568

ซาอุดีอาระเบียเป็นตลาดใหม่ที่น่าจับตา แต่ค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวกลับมีแนวโน้มลดลงชัดเจน จาก 37,426.00 บาทต่อปีในปี 2566 เหลือ 35,498.47 บาทต่อปีในปี 2567 และคาดว่าจะลดลงอีกในปี 2568 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนแรงงาน แต่รายได้ส่งกลับรวมยังไม่เพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์หัตถ์รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นเพียงปริมาณการจัดส่งแรงงานอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่การส่งเสริมตลาดแรงงานคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดดังกล่าว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยและสร้างโอกาสการมีงานทำในตลาดแรงงานโลก เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

6. บทสรุป และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษา วิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ปี 2568 พบว่า

1. ประเทศปลายทางของแรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มประเทศเอเชียและกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง รวมกันมากถึงร้อยละ 84.02 และเป็นแรงงานเพศชายสูงถึงร้อยละ 80.32 สะท้อนว่าโครงสร้างความต้องการแรงงานในประเทศปลายทางส่วนใหญ่ยังคงเน้นงานที่ใช้กำลังแรงงานหรือทักษะเฉพาะทางในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้าง และเกษตรกรรม ซึ่งแรงงานเพศชายมีบทบาทมากกว่า

2. จังหวัดต้นทางของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเป็นกำลังแรงงานที่มีภูมิสำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 64.27 เนื่องจากปัจจัยเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมผลักดันให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อโอกาสในการทำงานที่มีรายได้ที่สูงขึ้น ยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว

3. โครงสร้างพื้นฐานของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 57.56 และระดับปวช.,ปวท.,ปวส.,อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 20.51 ขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีเพียงร้อยละ 12.31 สะท้อนว่าการจัดส่งแรงงานไทยในปัจจุบันยังคงพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างหมวดสาขาอาชีพ พบว่า กระจุกว้อยอยู่ในภาคการเกษตรและประมง ภาคการผลิตและการควบคุมเครื่องจักร และอาชีพงานพื้นฐาน ขณะเดียวกันแรงงานในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งบริหารระดับสูงยังมีสัดส่วนค่อนข้างต่ำ สะท้อนข้อจำกัดในการยกระดับแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศในกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะสูงและให้ผลตอบแทนต่อหัวที่สูงกว่า

4. ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ (Demand Side) มีความสอดคล้องกับโครงสร้างพื้นฐานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งในมิติของลักษณะงาน หมวดสาขาอาชีพ และระดับการศึกษา โดยความต้องการแรงงานกระจุกว้อยอยู่ในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้าง งานบริการ และเกษตรกรรม ซึ่งเป็นสาขาที่แรงงานไทยมีสัดส่วนสูง สะท้อนถึงศักยภาพของแรงงานไทยในการตอบสนองต่อโครงสร้างตลาดแรงงานระหว่างประเทศในภาคการผลิตและบริการพื้นฐาน แต่ยังพบความไม่สอดคล้องเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มช่างฝีมือ งานเทคนิคเฉพาะ และวิชาชีพเฉพาะทาง ซึ่งตลาดต้องการมากกว่าจำนวนแรงงานที่สามารถจัดส่งได้จริง

5. รายได้ส่งกลับจากแรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงปี 2562–2568 (ณ เดือนพฤศจิกายน 2568) มีแนวโน้มการเติบโตเฉลี่ยรายปี (CAGR) ร้อยละ 5.80 อย่างต่อเนื่อง โดยรายได้ส่งกลับต่อหัวมีความแปรผันสูงตามสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศปลายทาง ประเภทงาน และโครงสร้างทักษะของแรงงาน มากกว่าการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานเพียงอย่างเดียว รายได้ส่งกลับต่อหัวจึงเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่สะท้อนมูลค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยในตลาดแรงงานระหว่างประเทศได้ดีกว่าการพิจารณาจำนวนแรงงานเพียงมิติเดียว ดังนั้น การเพิ่มปริมาณการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยปราศจากการยกระดับทักษะและคุณภาพแรงงาน อาจนำไปสู่การลดทอนรายได้ส่งกลับต่อหัวและจำกัดศักยภาพในการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากในระยะยาว ขณะที่การมุ่งพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างความต้องการของตลาดแรงงานคุณภาพสูง จะช่วยเพิ่มรายได้ส่งกลับต่อหัว เสริมสร้างความมั่นคงทางรายได้ของครัวเรือน และเพิ่มผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่อประเทศได้อย่างยั่งยืน

6. จากการวิเคราะห์จำนวนรายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อหัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ พบความแตกต่างของศักยภาพของตลาดแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

6.1 สาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นตลาดแรงงานมูลค่าสูงที่มีศักยภาพเติบโต (Growing High-Value Market) โดยสามารถสร้างรายได้ต่อหัวและรายได้ส่งกลับประเทศในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนจากโครงสร้างค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ให้ผลตอบแทนสูง และลักษณะตลาดแรงงานที่มุ่งใช้แรงงานกึ่งฝีมือถึงฝีมือ ส่งผลให้แรงงานมีศักยภาพในการออมและส่งเงินกลับประเทศได้มากขึ้น และสร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับมหภาค

6.2 สาธารณรัฐเกาหลีและอิสราเอล จัดเป็นกลุ่มตลาดมูลค่าสูงภายใต้ความท้าทาย (High-Value Market Under Pressure) แม้จะยังคงเป็นตลาดที่มีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวสูงสุด แต่มีแนวโน้มการปรับตัวลดลงอย่างรุนแรง ขณะที่จำนวนแรงงานยังคงอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวในประเทศปลายทาง การเปลี่ยนแปลงนโยบายการจ้างงาน หรือการแข่งขันที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อหามาตรการการป้องกันความเสี่ยงต่อไป

6.3 ไต้หวันเป็นตลาดหลักที่รองรับแรงงานไทยจำนวนมากที่สุด โดยจัดเป็นตลาดเน้นปริมาณที่ค่อนข้างคงที่ (Stable Volume-Driven Market) แต่มีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวอยู่ในระดับต่ำและค่อนข้างคงที่ สอดคล้องกับญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวระดับต่ำและทรงตัว เนื่องจากประเภทงานส่วนใหญ่เป็นงานในภาคการผลิตหรืองานพื้นฐานที่มีอัตราค่าจ้างไม่สูง และอัตราค่าครองชีพสูง ทำให้แรงงานมีเงินเหลือเก็บเพื่อส่งกลับไม่มากนัก

6.4 มาเลเซียและซาอุดีอาระเบียจัดเป็นกลุ่มตลาดเน้นปริมาณที่มีแนวโน้มถดถอย (Declining Volume-Driven Market) โดยแนวโน้มค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ถึงแม้ว่าซาอุดีอาระเบียจะเป็นตลาดใหม่ที่น่าจับตา แต่ค่าเฉลี่ยรายได้ส่งกลับต่อหัวกลับมีแนวโน้มลดลงชัดเจนเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนแรงงาน แต่รายได้ส่งกลับรวมยังไม่เพิ่มขึ้นในสัดส่วนเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ และการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย ดังนี้

1. การขยายตลาดแรงงานเชิงรุก

1.1 ขยายตลาดแรงงานเชิงรุกในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพสูง และมีเสถียรภาพมีทิศทางการเติบโตและเป็นความต้องการแรงงานอย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ พร้อมทั้งแสวงหาโอกาสในการเปิดตลาดแรงงานใหม่อย่างจริงจัง

1.2 สร้างโอกาสให้กับแรงงานไปทำงานในต่างประเทศที่เป็นตลาดแรงงานมูลค่าสูง เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี

2. การยกระดับศักยภาพแรงงานไทย

2.1 พัฒนาทักษะแรงงานไทยให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในประเทศปลายทาง และเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานให้มีความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานในประเทศที่มีค่าตอบแทนสูง เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

2.2 เชื่อมโยงข้อมูลความต้องการแรงงานในต่างประเทศกับการพัฒนาทักษะ หลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับอาชีพที่มีความต้องการสูง

3. การบริหารจัดการแรงงาน

3.1 เสริมสร้างกลไกการติดตามประเมินผลการจัดส่งแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะประเด็นความสอดคล้องของลักษณะงาน ทักษะ รายได้ สภาพการจ้าง และความคุ้มค่าเชิงเศรษฐกิจต่อแรงงานและครัวเรือน

3.2 สำรวจความต้องการแรงงานในต่างประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมีการจำแนกตามหมวดสาขาอาชีพ ระดับการศึกษา/ทักษะอาชีพ และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนจัดส่งแรงงานในแต่ละปี

3.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการแรงงานกับข้อมูลการจัดส่งแรงงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตำแหน่งงานที่มีความต้องการกับหมวดสาขาอาชีพที่แรงงานไทยไปปฏิบัติงานจริงได้

ติดตามผลงานเพิ่มเติม



mol.go.th/important_facts_laboratory
ilep@mol.mail.go.th
0 2232 1551