รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้าย
ของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศเอเชีย

ประจำเดือน มีนาคม 2569

แบบติดตาม
การนำไปใช้ประโยชน์

กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์

รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ กลุ่มประเทศเอเชีย

ประจำเดือน มีนาคม 2569

ภาพรวมสถิติแรงงานไทยในกลุ่มประเทศเอเชีย ปี 2568

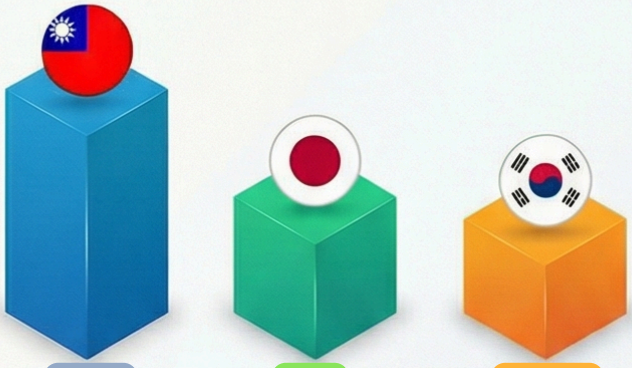
36,590 คน

จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย

52.54% ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด

เอเชียตะวันออกคือจุดหมายหลัก:
ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้
(ต้องการแรงงานด้านเทคโนโลยีและตอบสนองสังคมสูงวัย)

3 ประเทศหลักในเอเชียที่แรงงานไทยไปทำงาน ปี 2568



ไต้หวัน
จำนวน: 18,108 คน
สัดส่วน: 26.00%
ลักษณะงานหลัก:
อุตสาหกรรมการผลิตและก่อสร้าง
(แรงงานกึ่งฝีมือ)

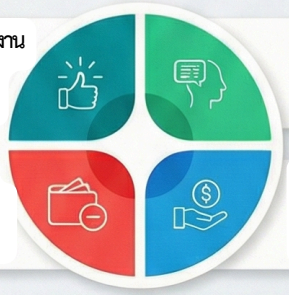
ญี่ปุ่น
จำนวน: 5,994 คน
สัดส่วน: 8.61%
ลักษณะงานหลัก:
การผลิต บริการ/ที่พัก
ดูแลผู้สูงอายุ

เกาหลีใต้
จำนวน: 5,921 คน
สัดส่วน: 8.50%
ลักษณะงานหลัก:
ภาคการผลิต (E-9)
ก่อสร้าง
และเกษตรตามฤดูกาล

วิธีการเดินทางไปทำงานในเอเชีย ปี 2568

- บริษัทจัดหางานจัดส่ง (ร้อยละ 60.01)
- กรมการจัดหางานจัดส่ง (ร้อยละ 16.89)
- นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน (ร้อยละ 11.44)
  นายจ้างส่งไปฝึกงาน (ร้อยละ 4.21)
- การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง (ร้อยละ 7.45)

วิเคราะห์ศักยภาพแรงงานไทย (SWOT Analysis)



จุดแข็ง: ประสบการณ์และความยืดหยุ่นในการทำงาน
ขยัน อดทน มีวินัย
ปรับตัวง่าย โดยเฉพาะในญี่ปุ่น ไต้หวัน

จุดอ่อน: ทักษะภาษาและทักษะดิจิทัล
ทักษะดิจิทัล อันดับ 72 จาก 81 ประเทศ
ขาดความพร้อมภาษาต่างประเทศ

โอกาส: นโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติ
ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้มีโควตาแรงงาน
ทักษะเฉพาะ (SSW) และเกษตรตามฤดูกาล

อุปสรรค: ต้นทุนการเดินทางที่สูง
ภาระค่าใช้จ่าย 1.5-2.5 แสนบาท
เกิดภาระหนี้สิน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการแข่งขันในตลาดโลก

- **ยกระดับสู่แรงงานคุณภาพสูง ปรับเป็นทักษะสูง**
  ดูแลผู้สูงอายุ/การผลิตชั้นสูง/ดิจิทัล
- **ลดต้นทุน/อุปสรรค**
  ส่งเสริม GtoG เพิ่มการเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ
- **พัฒนาระบบการผลิต/รับรองมาตรฐานแรงงาน**
  จัดทำระบบรับรองทักษะระดับนานาชาติ
- **ขยาย/กระชับความร่วมมือ**
  ปรับปรุง MOU ให้ทันสมัย แลกเปลี่ยนข้อมูลตลาดแรงงาน
- **พัฒนาแรงงานรุ่นใหม่**
  ส่งเสริมไปทำงาน–กลับมาพัฒนาถ่ายทอดความรู้
- **ยกระดับระบบคุ้มครองและภาพลักษณ์**
  สร้างมาตรฐานแรงงาน ลดปัญหา Overstay สร้างความเชื่อมั่น

ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศเอเชีย

เวียดนาม: คู่แข่งอันดับ 1 (ญี่ปุ่น/ไต้หวัน)
- จำนวนแรงงานมาก
- ค่าจ้างแข่งขันได้
- นโยบายรัฐสนับสนุน

ฟิลิปปินส์: ผู้นำด้านภาษาและงานบริการ
- ทักษะภาษาอังกฤษโดดเด่น
- ประสบการณ์ทำงานต่างประเทศ
- เป็นที่ต้องการในงานบริการ

อินโดนีเซีย อินเดีย บังคลาเทศ: คู่แข่งใหม่
- อินโดนีเซียเด่นด้านดูแลผู้สูงอายุ
- อินเดีย มีทั้งทักษะต่ำในภาคก่อสร้างและบริการ แรงงานทักษะสูง เทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม และการแพทย์
- บังคลาเทศ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ทักษะ

สารบัญ

1. บทนำ 1
2. สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศเอเชีย 1
3. สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชีย 5
4. นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ 11
5. แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ 13
5.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศเอเชีย 13
5.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ 14
5.3 จุดแข็งและจุดอ่อนของแรงงานไทย 16
6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ 17
เอกสารอ้างอิง 19

รายงานการวิเคราะห์ประมาณการและการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ : กลุ่มประเทศเอเชีย

1. บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยปรับสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีแรงงานจำนวนหนึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในเอเชียที่มีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้าง และภาคบริการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รายงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในประเทศเอเชีย โดยเฉพาะในไต้หวัน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และประมาณการแนวโน้มในอนาคตเพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยในกลุ่มประเทศเอเชีย

2. สถานการณ์แรงงานไทยในกลุ่มประเทศเอเชีย

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 223,634 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานะกำลังทำงาน จำนวน 137,510 คน และส่วนหนึ่งอยู่ในสถานะครบสัญญา จำนวน 86,124 คน เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่า แรงงานไทยกระจุกตัวในกลุ่มประเทศเอเชียและเอเชียใต้มากที่สุด จำนวน 158,243 คน รองลงมาคือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง จำนวน 46,689 คน กลุ่มประเทศยุโรป อเมริกา และอื่น ๆ จำนวน 17,885 คน และกลุ่มประเทศแอฟริกา จำนวน 817 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, กุมภาพันธ์ 2569)

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายตัวของแรงงานไทยตามประเทศปลายทางในปี 2568 พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศกลุ่มเอเชียมีการกระจุกตัวอยู่ในไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเป็น 3 ประเทศหลักที่มีแรงงานไทยรวมกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยในเอเชียทั้งหมด โดยไต้หวันเป็นประเทศปลายทางอันดับหนึ่ง มีแรงงานไทยจำนวน 18,108 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.00 ของแรงงานไทยทั้งหมด สะท้อนบทบาทของไต้หวันในฐานะตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและภาคการผลิตที่สำคัญสำหรับแรงงานไทย สำหรับในประเทศญี่ปุ่น พบลักษณะเด่นที่แตกต่างจากประเทศในกลุ่มเอเชียอื่น โดยมีสัดส่วนแรงงานเพศหญิงสูงกว่าแรงงานเพศชายเล็กน้อย โดยแรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.45 และแรงงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 4.16 สะท้อนลักษณะตลาดแรงงานที่เปิดกว้างต่อแรงงานทั้งสองเพศ และความหลากหลายของประเภทงานที่แรงงานไทยเข้าไปมีส่วนร่วม ขณะที่สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสิงคโปร์ มีแรงงานเพศชายเป็นสัดส่วนหลักอย่างชัดเจน แสดงถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง และภาคแรงงานใช้กำลังเป็นสำคัญ ขณะที่ประเทศหรือเขตเศรษฐกิจบางแห่ง เช่น ฮ่องกง มาเก๊า และราชอาณาจักรกัมพูชามีแรงงานเพศหญิงเป็นสัดส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชาย สะท้อนบทบาทของแรงงานเพศหญิงในภาคบริการและงานดูแล

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีหลายประเทศในเอเชียที่แรงงานไทยไปทำงานในจำนวนค่อนข้างน้อย และกระจายตัวอยู่ในประเทศปลายทางที่หลากหลาย ทั้งในเอเชียตะวันออก เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียใต้ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มการขยายตัวของแรงงานไทยไปยังตลาดแรงงานใหม่ แม้จะยังมิใช่ตลาดแรงงานหลักในเชิงปริมาณ

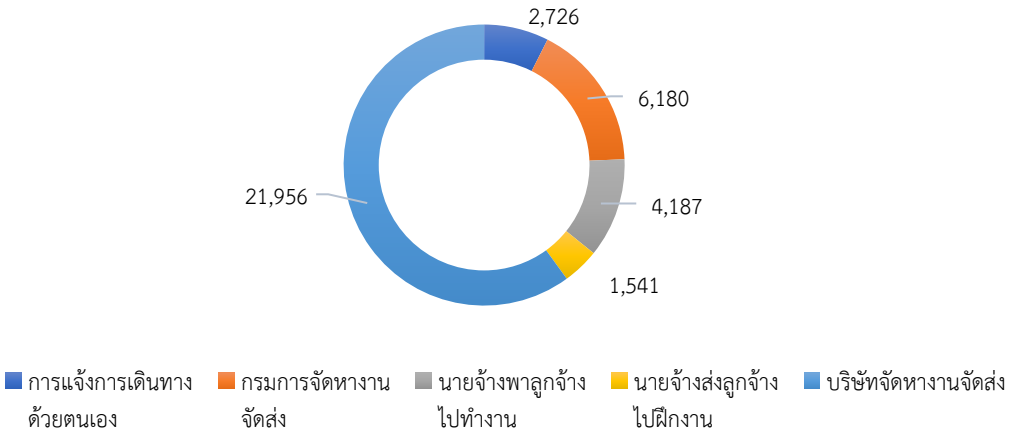
ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย ปี 2568

ลำดับ	ประเทศ/ดินแดน	รวม	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ
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
19	สาธารณรัฐมัลดีฟส์	14	0.02	0	0	14	0.02
20	สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนเกาหลี	8	0.01	8	0.01	0	0
21	สาธารณรัฐอิสลามปากีสถาน	1	0.00	1	0.00	0	0
รวมกลุ่มประเทศเอเชีย		**36,590**	**52.54**	**27,950**	**40.13**	**8,640**	**12.41**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย จำแนกตามวิธีการเดินทางในปี 2568 พบว่า บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 21,956 คน คิดเป็นร้อยละ 60.01 รองลงมา ได้แก่ กรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 6,180 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 4,187 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44 การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 2,726 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 และนายจ้างส่งไปฝึกงาน จำนวน 1,541 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ตามลำดับ

ภาพที่ 1 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชีย จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2568



ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

โดยสถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศที่มีแรงงานไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานมากที่สุดในกลุ่มประเทศเอเชีย 3 ประเทศ พบว่า

2.1 ไต้หวัน

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในไต้หวัน จำนวนทั้งสิ้น 84,526 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานะกำลังทำงาน จำนวน 58,146 คน และส่วนหนึ่งอยู่ในสถานะครบสัญญา จำนวน 26,380 คน (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน, กุมภาพันธ์ 2569) และเมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน จำแนกตามวิธีการเดินทาง ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2569 พบว่า บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 3,828 คน คิดเป็นร้อยละ 98.31 รองลงมา ได้แก่ กรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 0.64 และการแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 0.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในไต้หวัน จำแนกตามวิธีการเดินทาง เดือนมกราคม - มีนาคม 2569

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	3,828	98.31
2	กรมการจัดหางานจัดส่ง	32	0.82
3	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	25	0.64
4	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	9	0.23
5	นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน	0	0.00
รวมทั้งสิ้น		**3,894**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า ส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ (Blue-Collar Workers) และทำงานภายใต้ระบบใบอนุญาตทำงานแบบผูกกับนายจ้าง (Employer-Specific Work Permit) โดยกระจุกตัวอยู่ในภาคการผลิตและภาคก่อสร้างเป็นหลัก สอดคล้องกับโครงสร้างความต้องการแรงงานของไต้หวันที่เน้น

ภาคอุตสาหกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน ขณะที่ Chen (2025)* ระบุว่า แรงงานต่างชาติในไต้หวันมากกว่าร้อยละ 60 ทำงานในภาคการผลิตและโครงสร้างพื้นฐาน ขณะที่อีกส่วนหนึ่งกระจุกตัวในภาคสวัสดิการสังคมและการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีสัดส่วนแรงงานต่างชาติหญิงจำนวนมาก โดยเฉพาะในงานผู้ดูแล (care workers)

2.2 ญี่ปุ่น

ข้อมูลจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ระบุว่า มีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในญี่ปุ่น จำนวนทั้งสิ้น 21,217 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานะกำลังทำงาน จำนวน 7,582 คน และส่วนหนึ่งอยู่ในสถานะครบสัญญา จำนวน 13,635 คน และเมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น จำแนกตามวิธีการเดินทาง ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2569 พบว่า บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 763 คน คิดเป็นร้อยละ 58.19 รองลงมา ได้แก่ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และกรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานประเทศญี่ปุ่น จำแนกตามวิธีการเดินทาง เดือนมกราคม - มีนาคม 2569

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	763	59.19
2	นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน	214	16.60
3	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	171	13.27
4	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	87	6.75
5	กรมการจัดหางานจัดส่ง	54	4.19
รวมทั้งสิ้น		**1,289**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ขณะที่ข้อมูลจากกระทรวงยุติธรรมของญี่ปุ่น ณ เดือนมิถุนายน 2568 ระบุว่า มีแรงงานไทยที่ได้รับสถานภาพการพำนักสำหรับการทำงาน จำนวน 25,086 คน โดยเป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค (TITP) จำนวน 11,807 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 แรงงานฝีมือ (SL) จำนวน 7,047 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และแรงงานทักษะเฉพาะ (SSW) จำนวน 6,232 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 นอกจากนี้ ข้อมูลจาก Ministry of Health, Labour and Welfare ของญี่ปุ่น ระบุว่า 5 อันดับสาขาที่แรงงานไทยทำงานมากที่สุด คือ ภาคการผลิต จำนวน 18,225 คน รองลงมาได้แก่ ที่พักและบริการอาหาร จำนวน 4,178 คน ค้าปลีก-ส่ง จำนวน 3,869 คน ก่อสร้าง จำนวน 2,044 คน และการแพทย์และสวัสดิการสังคม จำนวน 1,597 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2568)

2.3 สาธารณรัฐเกาหลี

ข้อมูลจากกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ระบุว่า มีแรงงานไทยที่ยังทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลี จำนวนทั้งสิ้น 29,313 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานะกำลังทำงาน จำนวน 21,515 คน และส่วนหนึ่งอยู่ในสถานะครบสัญญา จำนวน 7,798 คน และเมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี จำแนกตามวิธีการเดินทาง ระหว่างเดือนมกราคม -

* Chen, R. T.-J. (2025, September 2). *Gender, remittances, and Taiwan's migrant worker financial ecosystem: Beyond the numbers*. Taiwan Insight. https://taiwaninsight.org/2025/09/02/gender-remittances-and-taiwans-migrant-worker-financial-ecosystem-beyond-the-numbers/

มีนาคม 2569 พบว่า กรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 750 คน คิดเป็นร้อยละ 78.78 รองลงมา ได้แก่ การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 17.64 บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32

ตารางที่ 4 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี จำแนกตามวิธีการเดินทาง เดือนมกราคม - มีนาคม 2569

ลำดับ	วิธีเดินทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	กรมการจัดหางานจัดส่ง	750	78.78
2	การแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	168	17.64
3	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	23	2.42
4	นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน	8	0.84
5	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	3	0.32
รวมทั้งสิ้น		**952**	**100.00**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ขณะที่ข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สาธารณรัฐเกาหลี ณ เดือนมกราคม 2569 ระบุว่า มีจำนวนแรงงานไทย จำนวน 32,300 คน ซึ่งเมื่อจำแนกตามประเภทวีซ่าการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือ ประเภทวีซ่า (E-9) จำนวน 28,320 คน โดยส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหนึ่งอยู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาเป็นภาคก่อสร้าง ภาคเกษตรปศุสัตว์ และภาคบริการ ตามลำดับ รองลงมาเป็นแรงงานทักษะฝีมือ ประเภทวีซ่า (E-7) จำนวน 3,309 คน แรงงานตามฤดูกาล ประเภทวีซ่า (E-8) จำนวน 530 คน ตามลำดับ

3. สถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชีย

ในช่วงปี 2025–2026 กลุ่มประเทศเอเชียยังคงเป็นศูนย์กลางการเติบโตทางเศรษฐกิจของโลก โดยมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโลก สะท้อนบทบาทของเอเชียในฐานะแหล่งการผลิต การค้า และนวัตกรรมสำคัญของระบบเศรษฐกิจโลก อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเติบโตดังกล่าว โครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของเอเชียมีความหลากหลายและแตกต่างกันอย่างชัดเจนในแต่ละภูมิภาคย่อย ซึ่งส่งผลต่อบทบาทของแต่ละประเทศในฐานะ “ประเทศต้นทางแรงงาน” และ “ประเทศปลายทางแรงงาน” (World Bank, 2025; OECD, 2025) และเมื่อพิจารณาตามการแบ่งภูมิภาคออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เอเชียตะวันออก เอเชียใต้ เอเชียตะวันตกเฉียงใต้ และเอเชียกลาง (United Nations, 2023) พบว่า กลุ่มประเทศเอเชียมีลักษณะเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia) เป็นภูมิภาคที่มีบทบาททั้งในฐานะประเทศต้นทางและปลายทางแรงงาน โดยประเทศส่วนใหญ่ เช่น ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นผู้ส่งออกแรงงานไปยังต่างประเทศ ขณะที่สิงคโปร์และมาเลเซียเป็นศูนย์กลางการนำเข้าแรงงานในภูมิภาค เศรษฐกิจของภูมิภาคนี้เติบโตในระดับปานกลาง (ประมาณ 4–5%) และมีแรงงานจำนวนมาก แต่ยังเผชิญปัญหาทักษะแรงงานและผลิตภาพที่ไม่สูง (ADB, 2025)

เอเชียตะวันออก (East Asia) ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และจีน เป็นภูมิภาคเศรษฐกิจพัฒนาแล้วหรือกึ่งพัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น เซมิคอนดักเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และนวัตกรรมดิจิทัล ตลาดแรงงานมีข้อจำกัดด้านอุปทานแรงงานจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วน และมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2026; ILO, 2024)

เอเชียใต้ (South Asia) เป็นภูมิภาคที่มีประชากรจำนวนมากและเป็นแหล่งแรงงานสำคัญของโลก ประเทศ เช่น อินเดีย บังกลาเทศ และเนปาล เป็นผู้ส่งออกแรงงานหลักไปยังตะวันออกกลางและเอเชียตะวันออก เศรษฐกิจมีแนวโน้มเติบโตค่อนข้างสูง แต่ตลาดแรงงานยังมีลักษณะเป็นแรงงานทักษะต่ำจำนวนมากและการจ้างงานนอกระบบสูง (World Bank, 2025)

เอเชียตะวันตกเฉียงใต้ (Southwest Asia / Middle East) เป็นภูมิภาคที่พึ่งพาทรัพยากรพลังงาน โดยเฉพาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ประเทศในกลุ่มนี้ เช่น ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และกาตาร์ มีความต้องการแรงงานต่างชาติในระดับสูง โดยเฉพาะในภาคก่อสร้าง บริการ และแรงงานทักษะต่ำ แม้ว่าจะมีนโยบายลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ แต่ยังคงมีความจำเป็นเชิงโครงสร้างในการนำเข้าแรงงาน (ILO, 2024; World Bank, 2025)

เอเชียกลาง (Central Asia) มีลักษณะเป็นภูมิภาคที่มีบทบาททั้งในฐานะประเทศต้นทางและทางผ่านของแรงงาน เช่น จอร์เจีย อาร์เมเนีย อาร์เซอร์ไบจัน คาร์ซักสถาน โดยแรงงานจำนวนมากเคลื่อนย้ายไปยังรัสเซียและยุโรปตะวันออก เศรษฐกิจของภูมิภาคนี้พึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานเคลื่อนย้าย (remittances) เป็นสำคัญ ตลาดแรงงานยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างและโอกาสในการจ้างงานภายในประเทศ (OECD, 2025)

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มประเทศเอเชียมีลักษณะตลาดแรงงานที่แตกต่างกันตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ กล่าวคือ เอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันตกเฉียงใต้ มีบทบาทเป็น “ประเทศปลายทางแรงงาน” ที่มีความต้องการแรงงานสูง ขณะที่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียใต้เป็น “ประเทศต้นทางแรงงาน” ที่มีแรงงานจำนวนมาก ส่วนเอเชียกลางมีบทบาทผสมผสาน การทำความเข้าใจโครงสร้างดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยในบริบทของกลุ่มประเทศเอเชียต่อไป

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานประเทศที่มีแรงงานไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานมากที่สุดในกลุ่มประเทศเอเชีย 3 ประเทศ พบว่า

(1) ไต้หวัน

ช่วงปี 2025–2026 เศรษฐกิจของไต้หวันมีการขยายตัวอย่างโดดเด่นเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ โดยได้รับแรงสนับสนุนหลักจากอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของห่วงโซ่อุปทานโลก เศรษฐกิจไต้หวันเติบโตสูงถึงประมาณ 8.6–8.7% ในปี 2025 ซึ่งเป็นอัตราสูงสุดในรอบกว่า 15 ปี และยังมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่องในปี 2026 แม้จะชะลอลงเล็กน้อย โดยมีการปรับประมาณการการเติบโตขึ้นเป็นราว 7.0–7.7% จากความต้องการสินค้าเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นในตลาดโลก (Reuters, 2026; DGBAS, 2026)

โครงสร้างเศรษฐกิจของไต้หวันมีลักษณะพึ่งพาการส่งออกเป็นหลัก โดยเฉพาะสินค้าเทคโนโลยี เช่น ชิปอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และระบบ AI ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง การขยายตัวของการลงทุนและการส่งออกในภาคเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจไต้หวันมีความแข็งแกร่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีความเสี่ยงจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลก นโยบายการค้า และความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ (Chung-Hua Institution for Economic Research, 2025)

สถานการณ์ด้านแรงงานของไต้หวัน ในช่วงปี 2023–2025 พบว่า ตลาดแรงงานมีลักษณะค่อนข้างทรงตัวและมีเสถียรภาพในระยะสั้น โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานคงที่ที่ระดับ 59.28% ในปี 2023 และปี 2024 ก่อนจะปรับลดลงเล็กน้อยเป็น 59.00% ในปี 2025 สะท้อนถึงข้อจำกัดในการขยายตัวของกำลังแรงงาน ขณะที่อัตราการว่างงานอยู่ในระดับเท่าเดิมที่ 3.38% ในช่วงปี 2023–2024 และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 3.50% ในปี 2025 ซึ่งถือเป็นระดับต่ำสุดในรอบกว่า 20 ปี สะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่สูงและ

ตลาดแรงงานที่มีเสถียรภาพ (DGBAS, 2026; Trading Economics, 2026) ด้านการจ้างงานพบว่า จำนวนผู้มีงานทำคงที่ที่ 11.595 ล้านคน ในปี 2023 และ 2024 ก่อนจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 11.700 ล้านคน ในปี 2025 ซึ่งสะท้อนการขยายตัวของการจ้างงานในอัตราที่จำกัด โดยสรุปตลาดแรงงานของไต้หวันมีลักษณะทรงตัวในระยะสั้นและเริ่มชะลอตัวในระยะถัดไป โดยมีสัญญาณของการเพิ่มขึ้นของการว่างงานและการลดลงของการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างประชากรและการเปลี่ยนแปลงของภาคเศรษฐกิจในระยะยาว

ตารางที่ 5 สถานการณ์ด้านแรงงานของไต้หวัน ปี 2023-2025

	อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	**อัตราการว่างงาน**	**การจ้างงาน (หน่วย:พันคน)**
ปี 2023	59.28	3.38	11,595
ปี 2024	59.28	3.38	11,595
ปี 2025	59.00	3.50	11,700

ที่มา: ILOSTAT หมายเหตุ : ข้อมูลปี 2025 เป็นตัวเลขประมาณการ

ขณะที่สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ไทเป) รายงานข้อมูล ณ วันที่ 2 มีนาคม 2569 ระบุว่า แรงงานต่างชาติในไต้หวัน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 870,587 คน โดยกว่าร้อยละ 37.7 เป็นแรงงานอินโดนีเซีย จำนวน 328,394 คน รองลงมา ได้แก่ เวียดนาม จำนวน 295,546 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ฟิลิปปินส์ จำนวน 175,514 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และไทย จำนวน 71,131 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 8.2 ตามลำดับ รองลงมาเป็นประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 65,038 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอินโดนีเซีย จำนวน 34,857 คน รองลงมา ได้แก่ ฟิลิปปินส์ จำนวน 12,927 คน เวียดนาม จำนวน 12,745 คน ไทย จำนวน 4,451 คน ประเทศอื่น ๆ จำนวน 58 คน สุดท้ายเป็นประเภทแรงงานทักษะฝีมือ จำนวน 54,791 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานมาเลเซีย ร้อยละ 15.8 รองลงมาเป็นเวียดนาม ร้อยละ 13.3 อินโดนีเซีย ร้อยละ 12.7 ญี่ปุ่น ร้อยละ 11.4 อินเดีย ร้อยละ 5 ไทย ร้อยละ 2.6 และประเทศอื่น ๆ ร้อยละ 38.4 ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติในไต้หวันทำงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต รองลงมาเป็น ภาคก่อสร้าง ภาคสวัสดิการสังคม และภาคเกษตร/ประมง ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานยังเผชิญความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความไม่สมดุลของโครงสร้างแรงงาน (Structural Mismatch) โดยแรงงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในภาคบริการและอุตสาหกรรมดั้งเดิม ขณะที่ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในภาคเทคโนโลยีขั้นสูง (Academia Sinica, 2025) อีกทั้ง ภาคเทคโนโลยีมีการเติบโตสูงและค่าจ้างเพิ่มขึ้น ขณะที่ภาคเศรษฐกิจอื่นยังมีค่าจ้างเติบโตต่ำ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานในระยะยาว

ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า เศรษฐกิจไต้หวันในช่วงปี 2025–2026 มีการเติบโตในระดับสูงจากภาคเทคโนโลยีและการส่งออก ขณะที่ตลาดแรงงานมีเสถียรภาพและอัตราการว่างงานต่ำ แต่เผชิญภาวะขาดแคลนแรงงานเชิงโครงสร้างและความไม่สมดุลของทักษะแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไต้หวันยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานกึ่งทักษะและแรงงานในภาคบริการและการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค และแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่าควรขยายตลาดสาขาอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการเติบโตสูง เช่น การผลิตเซมิคอนดักเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และส่งเสริมยกระดับทักษะและมาตรฐานแรงงานไทยให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะด้านเทคนิค ด้านงานช่างต่าง ๆ และภาษาจีน ทั้งนี้ปัญหาและอุปสรรคในการนำเข้าแรงงานนอกเหนือจากผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกนั้นคือ การที่นายจ้างชะลอการนำเข้าแรงงาน เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายกำแพงภาษีสหรัฐอเมริกา-จีน ทำให้จำเป็นต้องลดกำลังการผลิตลง

ส่วนประเทศคู่แข่ง เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ อิสราเอล และประเทศในยุโรปมีการกำหนดสวัสดิการและค่าตอบแทนสูงกว่า รวมถึงปัญหาด้านภาษาจีนและวัฒนธรรมการทำงาน ข้อจำกัดด้านอายุงาน เนื่องจากกฎหมายไต้หวันกำหนดระยะเวลาทำงานสูงสุด 12 ปี และข้อจำกัดด้านการจ้างงานในภาคบริการ เช่น ร้านอาหาร โรงแรม หรือภาคบริการส่วนบุคคล ยังอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายที่ยังสงวนให้คนท้องถิ่น (สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ไทเป), กุมภาพันธ์ 2569)

(2) ญี่ปุ่น

ช่วงปี 2025–2026 เศรษฐกิจของญี่ปุ่นมีแนวโน้มเติบโตในระดับต่ำถึงปานกลางเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ โดยได้รับแรงกดดันจากโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง เศรษฐกิจยังคงมีเสถียรภาพจากการบริโภคภายในประเทศ การลงทุนของภาคเอกชน และการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยว โดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) คาดการณ์ว่า GDP ของญี่ปุ่นจะเติบโตประมาณ 1.0% ในปี 2025 และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี 2026 สะท้อนแนวโน้มการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป (OECD, 2025)

โครงสร้างเศรษฐกิจของญี่ปุ่นยังคงเน้นภาคบริการเป็นหลัก รองลงมาคือ ภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ยานยนต์ เครื่องจักร และอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตาม การเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวยังเผชิญข้อจำกัดจากผลิตภาพแรงงานที่ขยายตัวช้า และการขาดแคลนแรงงานในหลายภาคเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการดูแลผู้สูงอายุ การก่อสร้าง และภาคบริการ (IMF, 2024; OECD, 2025)

สถานการณ์ด้านแรงงานของญี่ปุ่นในช่วงปี 2023–2025 พบว่า ตลาดแรงงานมีแนวโน้มขยายตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปภายใต้ระดับเสถียรภาพสูง โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจาก 62.86% ในปี 2023 เป็น 63.30% ในปี 2024 และ 63.80% ในปี 2025 สะท้อนถึงการเพิ่มขึ้นของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งอาจเป็นผลจากการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและแรงงานหญิง ขณะที่อัตราการว่างงานลดลงเล็กน้อยจาก 2.57% เหลือ 2.50% และทรงตัวในปีถัดมา ซึ่งถือเป็นหนึ่งในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว (OECD, 2026) สะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่สูงและจำนวนแรงงานที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังมีอัตราส่วนตำแหน่งงานว่างต่อผู้หางาน (Job Openings-to-Applicants Ratio) ที่สูงกว่า 1 อย่างต่อเนื่อง แสดงถึงภาวะที่อุปสงค์แรงงานสูงกว่าอุปทานแรงงาน โดยเฉพาะในงานที่เรียกว่า 3D เช่น งานก่อสร้าง งานเกษตร และงานดูแลผู้สูงอายุ (Ministry of Health, Labour and Welfare Japan, 2025) เพื่อตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว นอกจากนี้ จำนวนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 67.470 ล้านคน เป็น 67.810 ล้านคน และ 68.280 ล้านคน ตามลำดับ สะท้อนถึงการขยายตัวของการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นดังกล่าวอยู่ในอัตราที่ไม่สูงมาก ซึ่งบ่งชี้ถึงข้อจำกัดด้านโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ตลาดแรงงานของญี่ปุ่นมีลักษณะเติบโตแบบจำกัดภายใต้เสถียรภาพสูงในระยะยาว

ตารางที่ 6 สถานการณ์ด้านแรงงานของญี่ปุ่น ปี 2023-2025

	อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	อัตราการว่างงาน	การจ้างงาน (หน่วย:พันคน)
ปี 2023	62.86	2.57	67,470
ปี 2024	63.30	2.50	67,810
ปี 2025	63.80	2.50	68,280

ที่มา: ILOSTAT

ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น (MHLW) ณ เดือนตุลาคม 2567 ระบุว่า โครงสร้างการกระจายตัวของแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น จำแนกตามสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนลักษณะความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ของญี่ปุ่น พบว่า แรงงานจากประเทศเวียดนามมีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับแรก จำนวน 570,708 คน โดยกระจุกตัวในภาคการผลิตมากที่สุด จำนวน 218,308 คน รองลงมาคือ ภาคก่อสร้างและภาคบริการ สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานเวียดนามมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นของญี่ปุ่น อันดับที่ 2 คือ แรงงานจากฟิลิปปินส์ จำนวน 245,565 คน ซึ่งมีการกระจายตัวค่อนข้างหลากหลาย โดยมีสัดส่วนสูงในภาคบริการและภาคการแพทย์และบริบาล จำนวน 21,652 คน สะท้อนบทบาทสำคัญในภาคการดูแลผู้สูงอายุและบริการสุขภาพ อันดับที่ 3 คือ แรงงานจากอินโดนีเซีย จำนวน 169,539 คน มีบทบาทเด่นในภาคการผลิตและภาคการแพทย์/บริบาล อันดับที่ 4 คือ แรงงานจากเมียนมา จำนวน 114,618 คน กระจุกตัวในภาคบริการและการผลิต ซึ่งเป็นภาคที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก อันดับที่ 5 คือ แรงงานจากไทย จำนวน 39,806 คน พบว่า มีการกระจายตัวในหลายภาคเศรษฐกิจ โดยมีจำนวนมากในภาคการผลิต จำนวน 17,528 คน รองลงมาคือ ภาคบริการและภาคอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานไทยยังคงมีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก แต่มีขนาดแรงงานน้อยกว่าประเทศคู่แข่งสำคัญอย่างเวียดนามและฟิลิปปินส์อย่างมีนัยสำคัญ โดยภาพรวมข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่าภาคการผลิตเป็นภาคที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติมากที่สุด ภาคบริการและการดูแลสุขภาพมีแนวโน้มความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามโครงสร้างสังคมสูงวัยของญี่ปุ่น การแข่งขันของประเทศต้นทางแรงงานสูงขึ้น โดยเฉพาะเวียดนาม ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ซึ่งมีจำนวนแรงงานมากกว่าไทยอย่างชัดเจน

ทั้งนี้ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ดำเนินนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติมากขึ้นผ่านระบบต่าง ๆ โดยเฉพาะโครงการ Specified Skilled Worker (SSW) ซึ่งมีการขยายจำนวนสาขาอาชีพและเพิ่มโควตาแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าจะเพิ่มจำนวนแรงงานต่างชาติหลายแสนคนภายในปี 2030 เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่ขาดแคลน (Ministry of Justice Japan, 2025) อีกทั้ง ตลาดแรงงานญี่ปุ่นยังเผชิญความท้าทายสำคัญ ได้แก่ การแบ่งแยกตลาดแรงงานระหว่างแรงงานประจำ (Regular Workers) และแรงงานชั่วคราว (Non-Regular Workers) ซึ่งส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงข้อจำกัดด้านผลิตภาพแรงงานและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ในบางภาคส่วน

ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า เศรษฐกิจญี่ปุ่นในช่วงปี 2025–2026 มีการเติบโตในระดับจำกัดแต่มีเสถียรภาพ ขณะที่ตลาดแรงงานมีลักษณะขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง โดยภาคการผลิตยังคงเป็นภาคเศรษฐกิจหลักที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติ ภาคบริการ และภาคการดูแลสุขภาพมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นตามลักษณะโครงสร้างสังคมสูงวัย ขณะที่การแข่งขันของประเทศต้นทางแรงงานมีความเข้มข้นมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อย่างก็ตาม การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นมีทั้งปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดที่ต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน โดยในด้านจุดแข็ง แรงงานไทยได้รับการยอมรับจากนายจ้างญี่ปุ่นในเรื่องความขยัน อดทน มีวินัย และความรับผิดชอบ อีกทั้งความใกล้เคียงทางวัฒนธรรมทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของญี่ปุ่นได้ง่าย นอกจากนี้ กฎหมายญี่ปุ่นยังกำหนดให้องค์กร/หน่วยงานต้องมีล่ามภาษาไทย เพื่อสนับสนุนแรงงานทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต ด้านจุดอ่อน โดยเฉพาะความพร้อมด้านภาษาญี่ปุ่นที่ยังไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตและการทำงานตามที่นายจ้างคาดหวัง อีกทั้งยังพบปัญหาพฤติกรรมไม่เหมาะสมบางประการ เช่น การกระทำผิดกฎหมายและการพำนักเกินกำหนด ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์แรงงานไทย ด้านโอกาส รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยมีการปรับปรุงระบบฝึกงาน การขยายสาขาแรงงานทักษะเฉพาะ และการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นโอกาสสำคัญสำหรับแรงงานไทย ด้านอุปสรรคที่ต้องเผชิญ ได้แก่ ค่าครองชีพในญี่ปุ่นที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เงินเยนอ่อนตัว ค่าใช้จ่ายก่อน

เดินทางที่ค่อนข้างสูง (1.7 – 2.5 แสนบาท) รวมถึงการแข่งขันจากแรงงานประเทศอื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่า นอกจากนี้ ยังมีปัญหาช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้เกิดการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากแรงงาน (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, มีนาคม 2569)

(3) สาธารณรัฐเกาหลี

ช่วงปี 2025–2026 เศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลีมีแนวโน้มเติบโตในระดับปานกลาง โดยได้รับแรงสนับสนุนจากการฟื้นตัวของการส่งออกสินค้าเทคโนโลยี โดยเฉพาะเซมิคอนดักเตอร์ และการบริโภคภายในประเทศที่ทยอยปรับตัวดีขึ้น องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) คาดการณ์ว่า GDP ของสาธารณรัฐเกาหลีจะเติบโตประมาณ 1.0% ในปี 2025 และเพิ่มขึ้นเป็น 2.2% ในปี 2026 สะท้อนถึงการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปภายใต้ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลก (OECD, 2025)

โครงสร้างเศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลีมีความโดดเด่นด้านอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและการผลิตขั้นสูง เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และปิโตรเคมี ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและมีบทบาทสำคัญต่อการส่งออก อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจยังเผชิญข้อจำกัดจากการพึ่งพาการส่งออกสูง และความผันผวนของเศรษฐกิจโลก รวมถึงปัญหาเชิงโครงสร้างด้านประชากรที่มีอัตราการเกิดต่ำที่สุดในโลก (IMF, 2024; OECD, 2025)

สาธารณรัฐเกาหลีมีลักษณะเผชิญภาวการณ์ขาดแคลนกำลังแรงงานเชิงโครงสร้างในบางภาคส่วน โดยสถานการณ์ด้านแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี ในช่วงปี 2023–2025 พบว่า ตลาดแรงงานมีแนวโน้มขยายตัวในด้านปริมาณแรงงาน แต่เริ่มเผชิญแรงกดดันด้านการว่างงาน โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 64.31% ในปี 2023 เป็น 64.80% ในปี 2024 และ 64.92% ในปี 2025 สะท้อนถึงการเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชากรในระดับที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน จำนวนการจ้างงานเพิ่มขึ้นจาก 28.416 ล้านคน เป็น 28.695 ล้านคน และ 28.881 ล้านคน ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงการขยายตัวของการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนอัตราการว่างงานกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 2.69% ในปี 2023 เป็น 2.78% ในปี 2024 และ 3.00% ในปี 2025 (OECD, 2026) อีกทั้งตลาดแรงงานมีความไม่สมดุลระหว่างแรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และงานที่เรียกว่า 3D เช่น งานก่อสร้าง การผลิต และเกษตรกรรม (Ministry of Employment and Labor Korea, 2025)

ตารางที่ 7 สถานการณ์ด้านแรงงานของเกาหลีใต้ ปี 2023-2025

	อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	อัตราการว่างงาน	การจ้างงาน (หน่วย:พันคน)
ปี 2023	64.31	2.69	28,416
ปี 2024	64.80	2.78	28,695
ปี 2025	64.92	3.00	28,881

ที่มา: ILOSTAT

ขณะที่ข้อมูลจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สาธารณรัฐเกาหลี ณ เดือนมกราคม 2569 ระบุแรงงานต่างชาติ ประเภทแรงงานไร้ทักษะฝีมือ (E-9) ส่วนใหญ่มาจากประเทศเนปาล จำนวน 51,714 คน รองลงมาได้แก่ ประเทศกัมพูชา จำนวน 49,773 คน ประเทศเวียดนาม จำนวน 43,894 คน ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 42,564 คน ประเทศไทย จำนวน 28,320 คน ประเทศฟิลิปปินส์ จำนวน 26,043 คน นอกจากนี้ ตลาดแรงงานยังเผชิญปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงาน (Skills Mismatch) โดยแรงงานที่มีการศึกษาสูงจำนวนมากกระจุกตัวอยู่ในภาคบริการและบริษัทขนาดใหญ่ ขณะที่ภาค SMEs ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเชิงโครงสร้าง ดังนั้น เพื่อตอบสนอง

ต่อปัญหาดังกล่าว รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีได้ดำเนินนโยบายนำเข้าแรงงานต่างชาติผ่านระบบ Employment Permit System (EPS) ซึ่งเป็นระบบรัฐต่อรัฐ (G2G) โดยมีการกำหนดโควตาแรงงานต่างชาติในแต่ละปี ซึ่งในปี 2025 อยู่ที่ประมาณ 120,000–130,000 คน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ (Ministry of Employment and Labor Korea, 2025; OECD, 2025)

ฉะนั้นกล่าวได้ว่า เศรษฐกิจของสาธารณรัฐเกาหลีในช่วงปี 2025–2026 มีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป ขณะที่ตลาดแรงงานมีเสถียรภาพในภาพรวมแต่เผชิญปัญหาเชิงโครงสร้างด้านการขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วนและความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงาน ทำให้เกาหลีใต้ยังคงเป็นประเทศปลายทางแรงงานที่สำคัญ โดยเฉพาะสำหรับแรงงานต่างชาติในภาคการผลิตและงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น เมื่อวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค และแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายตลาดแรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี พบว่าแรงงานไทยมีโอกาสเข้ามาทำงานภาคเกษตรและประมงตามฤดูกาลค่อนข้างสูง เนื่องจากชาวเกาหลีรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงานในภาคเกษตร และมีการปราบปรามผู้พำพักผิดกฎหมายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทำให้กำลังแรงงานเกษตรลดลงอย่างมาก ทั้งนี้ การจัดส่งแรงงานได้ต้องมีการทำ MOU ร่วมกันก่อน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการ อาจเป็นอุปสรรคที่ทำให้การจัดส่งแรงงานไม่กันตามฤดูกาล (สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี, กุมภาพันธ์ 2569)

4. นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติ

4.1 ไต้หวัน

ไต้หวันเป็นประเทศปลายทางแรงงานที่มีการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในระดับสูง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้าง และการดูแลผู้สูงอายุ อันเป็นผลจากโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงปี 2025–2026 รัฐบาลไต้หวันได้ปรับนโยบายแรงงานต่างชาติให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่ขาดแคลน (Ministry of Labor Taiwan, 2025; OECD, 2025)

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน สามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

(1) แรงงานกึ่งฝีมือ (Blue-Collar Workers) เป็นแรงงานต่างชาติที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง เกษตรกรรม และงานดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่ไต้หวันนำเข้าเพื่อทดแทนแรงงานในประเทศที่ไม่เพียงพอ โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่กระจุกตัวในภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้าง แรงงานกลุ่มนี้อยู่ภายใต้ระบบใบอนุญาตทำงานแบบผูกกับนายจ้าง (Employer-Specific Work Permit) ซึ่งกำหนดให้แรงงานสามารถทำงานได้เฉพาะกับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น และการเปลี่ยนนายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากภาครัฐภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

(2) แรงงานฝีมือ (White-Collar Workers) เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง เช่น ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย และผู้บริหาร ซึ่งได้รับสิทธิในการพำนักและทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่า โดยไต้หวันมีนโยบายส่งเสริมการดึงดูดแรงงานกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการ Employment Gold Card เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (National Development Council, 2025)

ทั้งนี้ ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวันอยู่ภายใต้กฎหมาย Employment Service Act โดยใช้กลไกการกำหนดโควตาแรงงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจ ควบคู่กับการออกใบอนุญาตทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างนายจ้างในระดับหนึ่ง โดยในช่วงปี 2025–2026 ไต้หวันมีแนวโน้มปรับนโยบายในเชิงผ่อนคลายมากขึ้น เช่น การขยายการจ้างแรงงานในภาคบริการ การเพิ่มความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนนายจ้าง และการพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ความต้องการแรงงานต่างชาติยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะกลางและระยะยาว (OECD, 2025; ILO, 2024)

4.2 ญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นเป็นประเทศปลายทางแรงงานที่มีการปรับนโยบายแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับภาวะการขาดแคลนกำลังแรงงานเชิงโครงสร้าง อันเป็นผลจากสังคมสูงวัยและจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง โดยในช่วงปี 2025–2026 รัฐบาลญี่ปุ่นได้พัฒนาระบบการจ้างแรงงานต่างชาติให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในกลุ่มแรงงานทักษะสูงและแรงงานกึ่งทักษะ (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2569)

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของญี่ปุ่น สามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่

(1) แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ญี่ปุ่นอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน 15 สาขาอาชีพ เช่น นักวิจัย วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษย์ศาสตร์ ครู แพทย์ และนักลงทุน โดยมุ่งเน้นแรงงานที่มีทักษะสูงและมีคุณสมบัติเฉพาะทาง

(2) ระบบผู้ฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค (Technical Intern Training Program: TITP) เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้ามาฝึกปฏิบัติงานและถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยมีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี 3 ปี และระยะเวลาสูงสุด 5 ปี ครอบคลุมกว่า 92 สาขาช่าง 169 ลักษณะงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2569) โดยแรงงานสามารถเข้าร่วมโครงการได้เพียงครั้งเดียว

(3) ระบบแรงงานทักษะเฉพาะ (Specified Skilled Worker: SSW) เป็นระบบที่จัดตั้งขึ้น เพื่อรองรับแรงงานกึ่งทักษะในสาขาที่ขาดแคลน โดยแรงงานต้องผ่านการทดสอบภาษาและทักษะ ซึ่งในปัจจุบันมีการจัดทดสอบความสามารถด้านทักษะในประเทศไทย 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ 1) งานบริบาล 2) การจัดการทำความสะอาดอาคาร 3) อุตสาหกรรมก่อสร้าง 4) งานเกษตรกรรม 5) อุตสาหกรรมบริการอาหาร 6) การผลิตสินค้าอุตสาหกรรม 7) งานคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ 8) อุตสาหกรรมที่พักอาศัย

(4) ระบบการจ้างงานเพื่อการพัฒนาทักษะ (Employment for Skill Development: ESD) เป็นระบบใหม่ที่พัฒนาขึ้นเพื่อทดแทน TITP โดยจะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2570 (2027) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้เทียบเท่าระดับ SSW ภายในระยะเวลา 3 ปี

ทั้งนี้ เพื่อรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รัฐบาลญี่ปุ่นมีการกำหนดจำนวนรับแรงงานต่างชาติรวมสูงสุดถึง 1,231,900 คน ภายในระยะเวลา 2 ปี (ค.ศ.2027-2029) แบ่งเป็นระบบ SSW จำนวน 805,700 คน และระบบ ESD จำนวน 17 สาขา จำนวน 426,200 คน โดยสาขาที่มีความต้องการสูง 5 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรและผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม จำนวน 319,200 คน การก่อสร้าง จำนวน 199,500 คน อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 194,900 คน การดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 160,700 คน

4.3 สาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีเป็นประเทศปลายทางแรงงานที่มีระบบบริหารจัดการแรงงานต่างชาติอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกรัฐต่อรัฐ (Government-to-Government: G2G) เป็นหลักในการนำเข้าแรงงานต่างชาติ เพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น โดยในช่วงปี 2025–2026 รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีมีแนวโน้มขยายการรับแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Employment and Labor Korea, 2025; OECD, 2025)

ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติของสาธารณรัฐเกาหลี สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

(1) ระบบอนุญาตการจ้างงาน (Employment Permit System: EPS) เป็นระบบหลักในการจ้างแรงงานต่างชาติในภาคการผลิต ก่อสร้าง เกษตรกรรม และประมง โดยแรงงานจะถูกจัดส่งผ่านความร่วมมือระหว่างรัฐบาลประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง แรงงานภายใต้ระบบนี้อยู่ภายใต้ระบบใบอนุญาตทำงานแบบผูกกับนายจ้าง (employer-specific work permit) ซึ่งจำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างนายจ้าง โดยการเปลี่ยนนายจ้างสามารถดำเนินการได้เฉพาะในกรณีที่มีเหตุจำเป็นและต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานรัฐ

(2) แรงงานทักษะสูง (Highly Skilled Workers) เป็นแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น วิศวกร นักวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ซึ่งได้รับสิทธิในการทำงานและพำนักที่ยืดหยุ่นมากกว่า และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมของประเทศ

ทั้งนี้ สาธารณรัฐเกาหลีมีการกำหนดโควตาแรงงานต่างชาติในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปี 2025 มีการกำหนดโควตาประมาณ 120,000–130,000 คน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในภาค SMEs และอุตสาหกรรมการผลิต อย่างไรก็ตาม รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีมีการปรับปรุงระบบแรงงานต่างชาติให้มีขความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การเพิ่มโควตาแรงงาน การผ่อนคลายเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง และการยกระดับมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการดึงดูดแรงงานในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ (OECD, 2025; ILO, 2024)

5. แนวโน้มการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

5.1 ประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศเอเชีย

ประเทศต้นทางแรงงานในเอเชียยังคงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะในเอเชียตะวันออกและตะวันออกกลาง ซึ่งเผชิญภาวะการขาดแคลนแรงงานเชิงโครงสร้าง ประเทศต้นทางเหล่านี้มีลักษณะร่วมคือ การมีประชากรวัยแรงงานจำนวนมาก ค่าแรงภายในประเทศอยู่ในระดับต่ำกว่า และมีนโยบายส่งเสริมการส่งออกแรงงานเพื่อสร้างรายได้จากเงินโอนกลับประเทศ (Remittances) (World Bank, 2025; ILO, 2024)

กลุ่มประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในกลุ่มประเทศเอเชีย สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

(1) กลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศที่มีบทบาทเด่น ได้แก่ สาธารณรัฐสังคมเวียดนาม สาธารณรัฐอินโดนีเซีย และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นผู้ส่งออกแรงงานรายใหญ่ไปยังญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี โดยเวียดนามมีจำนวนแรงงานส่งออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากนโยบายรัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานและการทำข้อตกลงกับประเทศปลายทาง ขณะที่ฟิลิปปินส์มีความได้เปรียบด้านทักษะภาษาอังกฤษและระบบบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีมูลค่าเงินโอนกลับประเทศสูงกว่า 40,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (World Bank, 2024) ส่วนอินโดนีเซียมีแรงงานจำนวนมากและมีบทบาทสำคัญในภาคบริการและงานดูแลในต่างประเทศ (OECD, 2025)

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามถือเป็นคู่แข่งสำคัญของไทย โดยเฉพาะในตลาดแรงงานญี่ปุ่นและไต้หวัน เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมาก ค่าจ้างแข่งขันได้ และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเข้มแข็งผ่านนโยบายส่งออกแรงงาน เวียดนามมีความได้เปรียบด้านอายุแรงงานที่ยังอยู่ในช่วงวัยทำงานสูง และการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดปลายทาง (ILO, 2023)

สาธารณรัฐอินโดนีเซียเป็นอีกประเทศที่มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในภาคบริการและงานดูแลผู้สูงอายุ เช่น ในไต้หวันและญี่ปุ่น จุดเด่นของแรงงานอินโดนีเซียคือจำนวนแรงงานขนาดใหญ่และความยืดหยุ่นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านทักษะภาษาและทักษะเฉพาะทางในบางสาขา (World Bank, 2024)

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีความได้เปรียบในด้านคุณภาพแรงงาน โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษและประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศ ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์ได้รับความนิยมในงานบริการ งานดูแลสุขภาพ และงานวิชาชีพในหลายประเทศปลายทาง แม้ว่าค่าจ้างอาจสูงกว่าแรงงานจากประเทศอื่น แต่คุณภาพแรงงานช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (OECD, 2023)

(2) กลุ่มเอเชียใต้ ประเทศสำคัญ ได้แก่ อินเดีย บังกลาเทศ สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาล และศรีลังกา ซึ่งเป็นแหล่งแรงงานขนาดใหญ่ของโลก โดยแรงงานจากประเทศเหล่านี้ส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายไปยังประเทศในตะวันออกกลางและบางส่วนในเอเชียตะวันออก จุดเด่นของแรงงานในกลุ่มนี้คือ จำนวนแรงงานที่มี

จำนวนมากและต้นทุนแรงงานที่แข่งขันได้ ทำให้เป็นที่ต้องการในภาคก่อสร้าง การผลิต และงานใช้แรงงานเข้มข้น (ILO, 2024) นอกจากนี้ ยังมีประเทศต้นทางแรงงานใหม่ที่มีบทบาทเพิ่มขึ้น เช่น กัมพูชา เมียนมา และลาว ซึ่งเริ่มส่งแรงงานไปยังประเทศเพื่อนบ้านและประเทศพัฒนาแล้วมากขึ้น โดยเฉพาะภายใต้กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค อย่างไรก็ตาม แรงงานจากประเทศกลุ่มนี้ยังเผชิญข้อจำกัดด้านทักษะและการคุ้มครองแรงงาน (ADB, 2025)

อินเดียเป็นหนึ่งในประเทศผู้ส่งออกแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในโลก โดยมีจำนวนแรงงานอพยพไปทำงานในต่างประเทศมากกว่า 18 ล้านคนในปี 2024 ซึ่งกระจายตัวไปยังภูมิภาคตะวันออกกลาง เอเชีย และประเทศพัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร (World Bank, 2025) ซึ่งแรงงานอินเดียมีความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ โดยครอบคลุมตั้งแต่แรงงานทักษะต่ำในภาคก่อสร้างและบริการ ไปจนถึงแรงงานทักษะสูงในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรม และการแพทย์ ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญที่ทำให้อินเดียสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2025) ในบริบทของเอเชียตะวันออก แรงงานอินเดียมีบทบาทเพิ่มขึ้นในกลุ่มแรงงานทักษะสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของประเทศพัฒนาแล้วที่กำลังขาดแคลนแรงงานทักษะสูง เช่น ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี

สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาลเป็นประเทศที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในตลาดแรงงานเกาหลีใต้และบางส่วนในญี่ปุ่น โดยเฉพาะในงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น การผลิตและการก่อสร้าง จุดแข็งของแรงงานเนปาลคือความอดทนและความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยากลำบาก รวมถึงความยินยอมรับค่าจ้างในระดับที่แข่งขันได้

บังกลาเทศเป็นอีกหนึ่งประเทศต้นทางแรงงานที่มีความสำคัญในภูมิภาคเอเชีย โดยมีแรงงานอพยพไปทำงานในต่างประเทศมากกว่า 13 ล้านคนในปี 2024 ซึ่งส่วนใหญ่กระจุกตัวในประเทศตะวันออกกลางและเอเชีย (World Bank, 2025) แรงงานบังกลาเทศส่วนใหญ่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งทำงานในภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม และภาคบริการ โดยมีจุดเด่นด้านต้นทุนแรงงานที่ต่ำและความสามารถในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ทำให้เป็นที่ต้องการในประเทศปลายทางที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก (ILO, 2024) โดยในช่วงปี 2025–2026 บังกลาเทศมีแนวโน้มขยายตลาดแรงงานไปยังประเทศในเอเชียมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งเริ่มเปิดรับแรงงานจากประเทศใหม่ ๆ เพื่อลดการพึ่งพาประเทศต้นทางเดิม (OECD, 2025)

การแข่งขันจากประเทศต้นทางอื่นในเอเชียมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น โดยแต่ละประเทศมีจุดเด่นที่แตกต่างกันทั้งด้านจำนวนแรงงาน ต้นทุนแรงงาน และคุณภาพแรงงาน แต่มีแนวโน้มร่วมกัน คือ การเพิ่มบทบาทในตลาดแรงงานระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจากการสนับสนุนของภาครัฐและความต้องการแรงงานในประเทศปลายทางที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้การแข่งขันระหว่างประเทศต้นทางแรงงานมีความเข้มข้นมากขึ้นในระยะยาว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะแรงงาน การยกระดับมาตรฐานการจัดส่งแรงงาน และการสร้างความร่วมมือกับประเทศปลายทาง เพื่อรักษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

5.2 แนวโน้มการแข่งขันและการดึงดูดแรงงานต่างชาติ

การแข่งขันในการดึงดูดแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศเอเชียมีความเข้มข้นมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงปี 2025–2026 โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วในเอเชียตะวันออก เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งกำลังเผชิญภาวะการขาดแคลนกำลังแรงงานเชิงโครงสร้าง อันเป็นผลจากการเข้าสู่สังคมสูงวัยและอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประเทศเหล่านี้ต้องปรับนโยบายเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (OECD, 2025; ILO, 2024) นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลและ

ปัญญาประดิษฐ์จะเป็นปัจจัยสำคัญที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงาน และทำให้นายจ้างให้ความสำคัญกับทักษะใหม่ ๆ มากขึ้นในช่วงทศวรรษข้างหน้า (World Economic Forum, 2025)

การแข่งขันดังกล่าวสะท้อนผ่านการปรับปรุงนโยบายแรงงานต่างชาติของประเทศปลายทาง โดยญี่ปุ่นได้ขยายโครงการแรงงานทักษะเฉพาะ (Specified Skilled Worker: SSW) เพิ่มจำนวนสาขาอาชีพและระยะเวลาการทำงาน เพื่อดึงดูดแรงงานกึ่งทักษะและทักษะเฉพาะจากต่างประเทศ ขณะที่สาธารณรัฐเกาหลีดำเนินระบบ Employment Permit System (EPS) โดยเพิ่มโควตาแรงงานต่างชาติในภาคการผลิตและบริการ ส่วนไต้หวันยังคงขยายการรับแรงงานต่างชาติในภาคอุตสาหกรรมและงานดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Justice Japan, 2025; Ministry of Employment and Labor Korea, 2025; Ministry of Labor Taiwan, 2025)

นอกจากการเพิ่มโควตาแรงงานแล้ว ประเทศปลายทางยังแข่งขันกันในด้านคุณภาพของเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น การปรับค่าจ้าง สวัสดิการ และเงื่อนไขการพำนัก เพื่อให้สามารถดึงดูดแรงงานที่มีทักษะได้มากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานในภาคเทคโนโลยี การดูแลสุขภาพ และบริการ ซึ่งเป็นสาขาที่มีความต้องการสูงในระยะยาว (World Bank, 2025) ในขณะเดียวกัน การแข่งขันไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในฝั่งประเทศปลายทางเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นในฝั่งประเทศต้นทางแรงงานด้วย เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และอินโดนีเซีย ได้พัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานและการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะฟิลิปปินส์ที่มีระบบบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศครบวงจร และมีมูลค่าการโอนเงินกลับประเทศ (Remittances) สูงกว่า 40,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี สะท้อนถึงศักยภาพในการแข่งขันของประเทศดังกล่าวในตลาดแรงงานโลก (World Bank, 2024) ขณะที่เวียดนามมีนโยบายส่งเสริมแรงงานทักษะและขยายตลาดแรงงานไปยังประเทศพัฒนาแล้วอย่างต่อเนื่อง (ILO, 2023) ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานจากประเทศเหล่านี้มีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2024; OECD, 2025)

นอกจากนี้ ประเทศต้นทางใหม่ เช่น เนปาล บังกลาเทศ และศรีลังกา ซึ่งมีแรงงานจำนวนมากและยอมรับค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่า ได้เพิ่มแรงกดดันต่อประเทศผู้ส่งออกแรงงานเดิม รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะในตลาดแรงงานที่ใช้แรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ (OECD, 2025) อีกทั้งประเทศปลายทางหลายแห่ง เช่น สาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่น ยังคงใช้ระบบโควตาและการคัดเลือกแรงงานอย่างเข้มงวด ทำให้การแข่งขันระหว่างประเทศต้นทางมีลักษณะเป็นการแข่งขันในตลาดที่มีข้อจำกัด (Quota-Based Competition) ซึ่งประเทศหนึ่งได้โควตาเพิ่ม ย่อมส่งผลให้ประเทศอื่นมีโอกาสลดลง

อย่างไรก็ตาม การแข่งขันในการดึงดูดแรงงานต่างชาติยังมีลักษณะเป็นการแข่งขันภายใต้ข้อจำกัด เนื่องจากหลายประเทศปลายทางยังคงใช้ระบบโควตาในการควบคุมจำนวนแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้โอกาสในการเข้าถึงตลาดแรงงานมีลักษณะจำกัด และประเทศต้นทางต้องแข่งขันกันเพื่อรักษาหรือเพิ่มส่วนแบ่งแรงงานในตลาดดังกล่าว ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการแข่งขันในการดึงดูดแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศเอเชียมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นทั้งในเชิงนโยบายและเชิงคุณภาพของแรงงาน ประเทศปลายทางมุ่งเน้นการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะและสามารถตอบสนองต่อเศรษฐกิจยุคใหม่ ขณะที่ประเทศต้นทางต้องพัฒนาศักยภาพแรงงานและระบบการบริหารจัดการแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า แนวโน้มการแข่งขันในอนาคตจะมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ (1) การแข่งขันเชิงทักษะและคุณภาพแรงงาน (2) การแข่งขันเชิงนโยบายระหว่างประเทศต้นทาง และ (3) การแข่งขันภายใต้ข้อจำกัดของประเทศปลายทาง ซึ่งหากประเทศไทยไม่สามารถยกระดับทักษะแรงงานและพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศในระยะกลางและระยะยาว

5.3 จุดแข็งและจุดอ่อนของแรงงานไทย

เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานประเทศต้นทางอื่นในเอเชีย พบว่า แรงงานไทยมีจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนี้

จุดแข็งของแรงงานไทย

แรงงานไทยมีจุดแข็งสำคัญในเชิงประสบการณ์และความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และภาคบริการ ซึ่งเป็นสาขาที่แรงงานไทยมีประสบการณ์ยาวนานและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงานต่างประเทศ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีโครงสร้างแรงงานขนาดใหญ่ โดยมีกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน ซึ่งถือเป็นขนาดตลาดแรงงานอันดับต้น ๆ ในอาเซียน อีกประการหนึ่ง คือแรงงานไทยมีความสามารถในการปรับตัวสูง โดยเฉพาะแรงงานกึ่งทักษะที่สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่และทำงานได้หลากหลายประเภท สอดคล้องกับลักษณะงานในต่างประเทศที่ต้องการแรงงานในภาคการผลิต การเกษตร และบริการ นอกจากนี้ ไทยยังมีระบบการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศที่มีประสบการณ์และมีความร่วมมือแบบรัฐต่อรัฐ (G2G) ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของแรงงานไทยในสายตาประเทศปลายทาง

จุดอ่อนของแรงงานไทย

แม้แรงงานไทยจะได้รับการยอมรับในด้านความขยัน อดทน และมีวินัยในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาในบริบทของตลาดแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า ยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศต้นทางอื่น

(1) ข้อจำกัดด้านทักษะภาษาและทักษะดิจิทัล ถือเป็นปัจจัยสำคัญ โดยแรงงานไทยจำนวนมากยังขาดความสามารถในการใช้ภาษาของประเทศปลายทาง เช่น ความพร้อมด้านภาษาญี่ปุ่นที่ยังไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตและการทำงานตามที่นายจ้างคาดหวัง (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2569) ทำให้ไม่สามารถสื่อสารและปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การปรับตัวในสถานประกอบการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (International Labour Organization [ILO], 2024) ขณะที่ข้อมูลด้านความสามารถทางดิจิทัล ระบุว่า ไทยมีอันดับด้านทักษะดิจิทัลอยู่ที่ 72 จาก 81 ประเทศ ซึ่งถือว่าต่ำเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาค

(2) ข้อจำกัดด้านทักษะวิชาชีพและการพัฒนาทักษะ (Skill Upgrading) โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ทักษะ เช่น ภาคการผลิตและก่อสร้าง ขณะที่ประเทศคู่แข่งบางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์และอินเดีย มีการพัฒนาแรงงานทักษะสูงและแรงงานเฉพาะทางมากขึ้น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ได้ดีกว่า (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2025)

(3) ต้นทุนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ค่อนข้างสูง โดยแรงงานไทยต้องแบกรับค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทาง เช่น ค่าดำเนินการ ค่าฝึกอบรม และค่าบริการจัดส่งแรงงาน ซึ่งอาจอยู่ในช่วงประมาณ 150,000–250,000 บาท ส่งผลให้แรงงานมีภาระหนี้สินและลดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่า (กรมการจัดหางาน, 2566) (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2569)

(4) ข้อจำกัดด้านภาพลักษณ์และพฤติกรรมแรงงานบางส่วน เช่น การกระทำผิดกฎหมาย การพำนักเกินกำหนด (Overstay) และการเปลี่ยนงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนายจ้างและหน่วยงานรัฐในประเทศปลายทาง และอาจนำไปสู่การจำกัดโควตาหรือเพิ่มความเข้มงวดในการรับแรงงานไทย (สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ, 2569)

(5) การขาดระบบสนับสนุนแรงงานอย่างเป็นระบบ เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง (Pre-Departure Training) ที่ยังไม่ครอบคลุมทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และทักษะเฉพาะทาง รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและกฎหมายในประเทศปลายทางที่ยังไม่ทั่วถึง (ILO, 2024)

ฉะนั้นในภาพรวมจุดอ่อนของแรงงานไทยดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ทั้งในด้านทักษะแรงงาน ต้นทุน และระบบการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในบริบทที่ประเทศปลายทางมีแนวโน้มคัดเลือกแรงงานที่มีทักษะสูงและมีความพร้อมมากขึ้นในช่วงปี 2025–2026 (OECD, 2025)

6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรับมือการแข่งขันแรงงานระหว่างประเทศ

จากแนวโน้มการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งด้านทักษะ นโยบาย และข้อจำกัดของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะการแข่งขันจากประเทศต้นทางแรงงานสำคัญในเอเชีย เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ อินเดีย และบังกลาเทศ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของประเทศปลายทาง เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี ที่กำลังเผชิญภาวะขาดแคลนแรงงานและเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับนโยบายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาและขยายโอกาสของแรงงานไทยในตลาดโลก (International Labour Organization [ILO], 2024; OECD, 2025) ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อรักษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย โดยขอเสนอแนวทางเชิงนโยบายได้ดังนี้

(1) ยกระดับทักษะแรงงานสู่ “แรงงานคุณภาพสูง” (High-Value Workforce) ควรเร่งปรับโครงสร้างการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศปลายทาง โดยเฉพาะทักษะเฉพาะทางในอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูง เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การผลิตขั้นสูง และการก่อสร้าง ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะภาษา (ญี่ปุ่น เกาหลี อังกฤษ) จากแรงงานกึ่งฝีมือไปสู่แรงงานทักษะสูง โดยควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน สถานศึกษา และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่อิงกับความต้องการจริงของตลาด (Demand-Driven Training) ซึ่งจะช่วยลดปัญหา Skills Mismatch และเพิ่มโอกาสในการจ้างงานของแรงงานไทย ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานไทยสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ เช่น Specified Skilled Worker (SSW) ของญี่ปุ่น หรือแรงงานกึ่งฝีมือในไต้หวันและเกาหลี ซึ่งมีค่าตอบแทนสูงและมีความมั่นคงมากขึ้น (OECD, 2025)

(2) พัฒนาระบบการผลิตและรับรองมาตรฐานแรงงาน ควรมีการบูรณาการระบบการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยจัดทำระบบรับรองทักษะ (Skill certification) ที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เชื่อมโยงกับความต้องการของประเทศปลายทาง พัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคเอกชนและประเทศคู่ความร่วมมือ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่ง (ILO, 2024)

(3) ลดต้นทุนและอุปสรรคในการไปทำงานต่างประเทศ ควรปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดภาระค่าใช้จ่ายของแรงงาน โดยควบคุมค่าบริการจัดหางาน ส่งเสริมช่องทางรัฐต่อรัฐ (G-to-G) เพิ่มการเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ เพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทยเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่า เช่น เมียนมาและบังกลาเทศ (World Bank, 2025)

(4) พัฒนาแรงงานรุ่นใหม่ให้เป็นกำลังหลักในตลาดโลก พัฒนาแรงงานรุ่นใหม่ให้เป็นแรงงานเป้าหมาย โดยเน้นการพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจในการทำงานต่างประเทศ ส่งเสริมรูปแบบ “ไปทำงาน–กลับมาพัฒนา” (Circular Migration) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และเพิ่มผลิตภาพแรงงานในประเทศ (World Bank, 2025)

(5) ขยายและกระชับความร่วมมือด้านแรงงาน ควรเร่งพัฒนาความร่วมมือทวิภาคีและพหุภาคี เช่น การจัดทำ MOU ด้านแรงงาน การพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและเพิ่มโอกาสของแรงงานไทยในตลาดต่างประเทศ (ILO, 2024)

โดยการเจรจาขยายโควตาแรงงานไทยในสาขาที่มีความต้องการสูง จัดทำบันทึกความตกลงด้านแรงงาน (MOU) ฉบับใหม่หรือปรับปรุงให้ทันสมัย ส่งเสริมความร่วมมือด้านการฝึกอบรมก่อนเดินทาง (Pre-Departure Training) นโยบายนี้จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถรักษาส่วนแบ่งตลาดแรงงาน และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

(6) ยกระดับระบบคุ้มครองแรงงานและภาพลักษณ์แรงงานไทย ควรพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศให้ครอบคลุมมากขึ้น พร้อมทั้งสร้างมาตรฐานพฤติกรรมแรงงาน ลดปัญหาการกระทำผิดกฎหมายและการพำนักเกินระยะเวลาที่กำหนด (Overstay) การเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของแรงงานไทย ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของประเทศปลายทาง (OECD, 2025)

****

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ*. https://www.doe.go.th

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). (2565). *รายงานผลการสำรวจทักษะแรงงานไทย*. https://www.eef.or.th

ธนาคารแห่งประเทศไทย (PIER). (2566). *พลวัตและความท้าทายของตลาดแรงงานไทย*. https://www.pier.or.th

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2569). *นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของประเทศญี่ปุ่น (มีนาคม 2569)*

Academia Sinica. (2025). *Taiwan economic forecast 2025–2026*. https://www.sinica.edu.tw

Asian Development Bank. (2024). *Asian development outlook 2024*. https://www.adb.org

Asian Development Bank. (2025). *Asian development outlook 2025*. https://www.adb.org

Chen, R. T.-J. (2025, September 2). *Gender, remittances, and Taiwan's migrant worker financial ecosystem: Beyond the numbers*. Taiwan Insight. https://taiwaninsight.org/2025/09/02/gender-remittances-and-taiwans-migrant-worker-financial-ecosystem-beyond-the-numbers/

International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook 2023*. https://www.ilo.org

International Labour Organization. (2024). *Labour migration in Asia and the Pacific*. https://www.ilo.org

International Monetary Fund. (2024). *Japan: Staff report*. https://www.imf.org

International Monetary Fund. (2024). *Republic of Korea: Staff report*. https://www.imf.org

International Labour Organization. (2024). *Labour migration in Asia and the Pacific*. https://www.ilo.org

Ministry of Employment and Labor Korea. (2025). *Employment Permit System statistics*. https://www.moel.go.kr

Ministry of Health, Labour and Welfare Japan. (2025). *Labour market statistics*. https://www.mhlw.go.jp

Ministry of Justice Japan. (2025). *Specified Skilled Worker program*. https://www.moj.go.jp

Ministry of Labor Taiwan. (2023). *Labor policies and regulations*. https://www.mol.gov.tw

Ministry of Employment and Labor Korea. (2025). *Employment Permit System statistics*. https://www.moel.go.kr

Ministry of Labor Taiwan. (2025). *Foreign workers statistics*. https://www.mol.gov.tw

Ministry of Labor Taiwan. (2025). *Employment Service Act and foreign worker policies*. https://www.mol.gov.tw

Ministry of Justice Japan. (2025). *Immigration and residency management policies*. https://www.moj.go.jp

National Development Council. (2025). *Employment Gold Card*. https://goldcard.nat.gov.tw

National Development Council. (2025). *Employment Gold Card policy*. https://www.ndc.gov.tw

OECD. (2023). *International migration outlook 2023*. https://www.oecd.org

OECD. (2025). *Economic outlook: Japan*. https://www.oecd.org

OECD. (2025). *Economic outlook: Korea*. https://www.oecd.org

OECD. (2025). *International migration outlook 2025*. https://www.oecd.org

OECD. (2026). *Unemployment rate statistics*. https://www.oecd.org

OECD. (2026). *Labour market statistics*. https://www.oecd.org

Trading Economics. (2026). *Taiwan unemployment rate*. https://tradingeconomics.com/taiwan/unemployment-rate

United Nations. (2022). *World population prospects 2022*. https://www.un.org

United Nations. (2023). *Standard country or area codes for statistical use (M49)*. United Nations Statistics Division. https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/

World Bank. (2024). *Global economic prospects 2024*. https://www.worldbank.org

World Bank. (2024). *Migration and development brief*. https://www.worldbank.org

World Bank. (2025). *Migration and development brief 41*. https://www.worldbank.org

World Bank. (2025). *Global economic prospects*. https://www.worldbank.org

ติดตามผลงานเพิ่มเติม

SCAN ME

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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