



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล อุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร 2565



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
กรุงเทพมหานคร ปี 2565

ปีที่พิมพ์ 2565

ครั้งที่พิมพ์ 1

จัดทำโดย กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2232 1380

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

ISBN (e-book) : 978-616-555-233-2



หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2232 1473

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : labourecon.nss@mol.mail.com



คำนำ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2565 ฉบับนี้ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน และประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจได้รับทราบสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด โปรดแจ้งให้กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กรกฎาคม 2565



บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงาน ในสถานประกอบการ การประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ กรุงเทพมหานคร ปี 2565 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงานการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงานและประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ในกรุงเทพมหานครปี 2565 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 769 ตัวอย่างในเบื้องต้น พบว่าประมาณร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจและประมาณร้อยละ 29.6 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานครสรุปผลได้ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน

กรุงเทพมหานครมีประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ทั้งสิ้น 7,847,358 คน เป็นเพศชาย 3,724,295 คน และเพศหญิง 4,123,063 คน มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 5,724,518 คน และ มีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 2,122,840 คน

กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 5,724,518 คน เป็นเพศชาย 2,939,000 คน และ เพศหญิง 2,785,518 คน อย่างไรก็ตามยังมีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 105,570 คน และผู้รอฤดูกาลประมาณ 970 คน

2. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ในสถานประกอบการ ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 769 ตัวอย่าง ชี้ให้เห็นว่าประมาณร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 44.4 ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบ การปรับอากาศ ร้อยละ 36.4 และเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ 30.8 ตามลำดับ และประมาณ ร้อยละ 29.6 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ ร้อยละ 100 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 53.3 และ เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ 38.5 ตามลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมประเภทกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ และกิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก จากการสำรวจพบว่า ไม่ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน



เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 769 แห่ง พบว่า ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 1,146 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทยจำนวน 887 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 259 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การก่อสร้าง (2) การผลิต (3) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคนิค ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด 15 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ มากที่สุด 12 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์มากที่สุด 40 คน และในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมากที่สุด 561 คน

ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 31.8 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 68.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการศึกษาที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 100 อุตสาหกรรมก่อสร้าง ร้อยละ 98.8 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 72.7 ตามลำดับ

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร **ความต้องการแรงงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน** ผลสะท้อนว่า ความต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงสุด 509 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต 122 คน และตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร 64 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความต้องการแรงงานสูงสุด 506 คน รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่า ม.3 ในอุตสาหกรรมการผลิต 80 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร 75 คน ตามลำดับ



ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานช่วงอายุ 15-29 ปี มากที่สุด ในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นที่ต้องการมากที่สุด 560 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 110 คน และแรงงานช่วงอายุ 30-44 ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 59 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด 603 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 73 คน และต้องการแรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ 60 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุดในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 คือ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 548 คน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 89 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 112 คน พนักงานบริการและขายสินค้า 51 คน และเสมียน 19 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 90 คน เสมียน 20 คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 18 คน ตามลำดับ

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

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ 626 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 569 คน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 42 คน และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 10 คน ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ทักษะการขับรถ/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ 102 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 54 คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 38 คน และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 9 คน ตามลำดับ และทักษะความใฝ่เรียนรู้ 89 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 53 คน เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าตำแหน่งละ 13 คน เท่ากัน ตามลำดับ



ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์และการใช้ภาษาต่างประเทศ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพพื้นฐาน (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทนในตำแหน่งเสมียน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มากที่สุด 866 คน โดยในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมีความต้องการสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี จำนวน 231 คน โดยตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีความต้องการสูงสุด รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 3 – 9 ปี จำนวน 49 คน ในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 516 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 30,002 คน โดยเป็นแรงงานไทยจำนวน 28,821 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 1,181 คน และมีจำนวนการจ้างงานใหม่ 527 คน และจำนวนการออกจากงาน 490 คน

การจ้างงานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการจ้างงานใหม่ 527 คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ และ (3) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนการออกจากงาน 490 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การทำเหมืองแร่และเหมืองหินและ (3) การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า



ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานเมื่อเทียบกับการเข้างานมากที่สุด คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ โดยตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า มีจำนวนออกจากงานเท่ากับช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบมากที่สุด กล่าวคือ มีการเข้างานใหม่น้อยกว่าการออกจากงานซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก นำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่มากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามด้วยแรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือ หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับแรงงานฝีมือ นอกจากนี้ พบว่า ระดับแรงงานกึ่งฝีมือมีการเข้างานใหม่น้อยกว่าออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม แรงงานไร้ฝีมือมีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงาน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ก่ออยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบการเป็นแรงงานนอกระบบ แต่แรงงานอายุ 15-29 ปี มีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานสูง



2.3 ประเมินการความต้องการแรงงานในอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า **ความต้องการแรงงานในภาพรวม มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.35 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม** พบว่า อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย (2) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน และ (3) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การก่อสร้างและการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงเท่ากัน และ (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ 2566 - 2570 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วุฒิสองปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.63 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.53 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.43

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี 2566-2570 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีเพียงตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.48 ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.83 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.65 และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.58 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ 2566-2570 โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง โดยตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.58 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.43 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.38 ตามลำดับ



3. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2563 พบว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานคร สูงสุด 2 ลำดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 42,787 คน รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) มีจำนวน 35,887 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 31,919 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่ากับร้อยละ 51.43 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 21.58 และเหลือเพียงร้อยละ 8.29 ในระดับปริญญาตรี และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.78 ในอัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในระดับปวส.ร้อยละ 31.35 ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 27.52 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.24 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 อุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ และกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน มีอัตราเติบโตลดลงมากที่สุดเท่ากัน หากจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566-2570 ผลประมาณการชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ในทุกระดับวุฒิการศึกษามีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 โดยที่ระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา



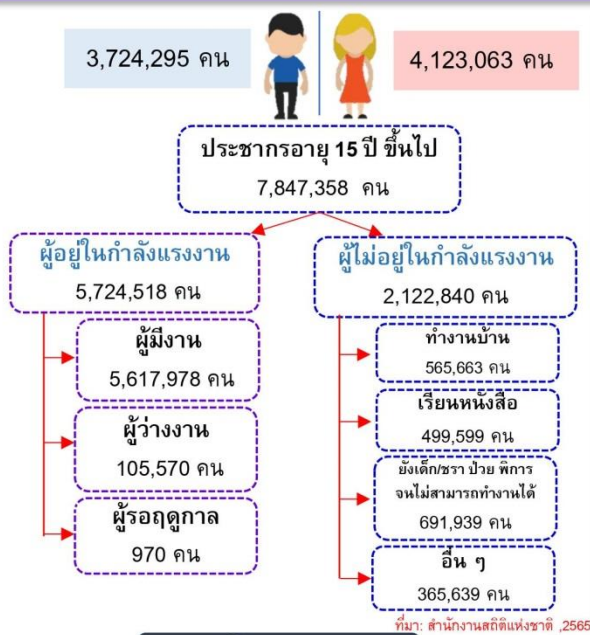


รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2565

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ
ในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2565 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 769 ตัวอย่าง พบว่า
ประมาณ 19.5 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างระบุถึงความต้องการและการขาดแคลน
แรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และประมาณ 29.6 เปอร์เซ็นต์ ระบุถึง
ความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี



โครงสร้างประชากร กำลังแรงงานของกรุงเทพมหานคร



ความต้องการแรงงาน

รวมจำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด 1,146 คน



แรงงานไทย 887 คน

แรงงานต่างด้าว 259 คน

การจ้างงาน

รวมจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 47,156 คน



แรงงานไทย 44,959 คน

แรงงานต่างด้าว 2,197 คน

ประเภทอุตสาหกรรมที่จ้างงานแรงงานไทย

สูงสุด 5 อันดับแรก

16,055 คน

การผลิต

การขายส่งและการขายปลีก การซ่อม
ยานยนต์ และจักรยายนต์

7,105 คน

ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

4,108 คน

การก่อสร้าง

3,457 คน

การขายส่ง และสถานที่เก็บสินค้า

2,134 คน

ประเภทอุตสาหกรรมที่จ้างงานแรงงานต่างด้าว

สูงสุด 5 อันดับแรก

784 คน

การก่อสร้าง

การผลิต

636 คน

การขายส่งและการขายปลีก การซ่อม
ยานยนต์ และจักรยายนต์

437 คน

กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร

116 คน

ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

50 คน

ประเภทอุตสาหกรรม 5 อันดับแรก ที่ต้องการมากที่สุด



หมายเหตุ (*) จำนวนสัดส่วนจากจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการ
ระบุว่าต้องการ ต่อจำนวนแรงงานที่ต้องการทั้งหมด

การก่อสร้าง

570 คน

การผลิต

183 คน

การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์
และจักรยายนต์

115 คน

ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

80 คน

กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

54 คน





รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2565

ความต้องการแรงงาน

ชุดทักษะและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

ชุดทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 626 คน

- ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 596 คน
- ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 42 คน
- พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 10 คน

ชุดทักษะขั้นมัธยม/รถบรรทุก/มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ จำนวน 102 คน

- ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 54 คน
- ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 38 คน
- ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 9 คน

ชุดทักษะความรู้ จำนวน 89 คน

- ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 53 คน
- เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 13 คน
- พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 13 คน

อุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน

ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

อุตสาหกรรมก่อสร้าง

ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน 509 คน

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 56 คน



อุตสาหกรรมการผลิต

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 122 คน

ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน 43 คน



ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 64 คน



วุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

ต่ำกว่า ม.3

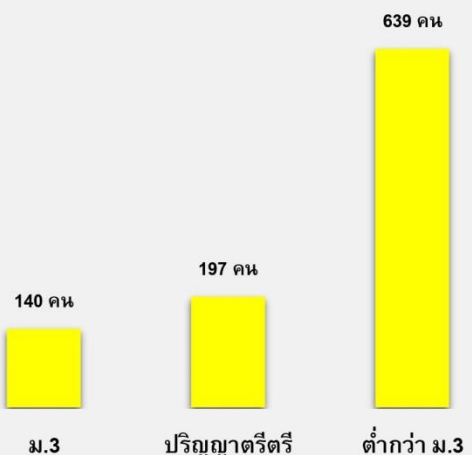
- ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 548 คน
- ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 89 คน

ปริญญาตรี

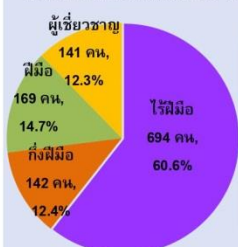
- ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 112 คน
- พนักงานบริการและขายสินค้า จำนวน 51 คน
- เสมียน จำนวน 19 คน

ม.3

- ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 90 คน
- เสมียน จำนวน 20 คน
- ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 18 คน



ระดับทักษะฝีมือแรงงาน



ระดับทักษะฝีมือแรงงานและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

ระดับไร้ฝีมือ

ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 603 คน

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 73 คน

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 12 คน

ระดับฝีมือ

ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 55 คน

ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 47 คน

พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 34 คน

หมายเหตุ (*) คำนวณคิดจากจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการระบุว่าการ ต้องการ ต่อจำนวนแรงงานที่ต้องการทั้งหมด



กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2565 สำเร็จ
ลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณ สำนักงานประกันสังคม ที่อนุเคราะห์รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มี
อยู่ในระบบประกันสังคมสำหรับใช้ในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอขอบคุณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเชื่อมโยง (link)
แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://lds.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับ
แบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน of สถานประกอบกิจการ (แบบ คร. 11)

ขอขอบคุณ สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้า
แห่งประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของ
สถานประกอบการ (<https://lds.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขอขอบคุณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการศึกษาต่อ และอัตราการมีงานทำ
ปีการศึกษา 2562 - 2564

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
กรุงเทพมหานคร ปี 2565 ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา

คณะผู้จัดทำ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
infographic	
กิตติกรรมประกาศ	ญ
สารบัญ	ฎ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน	4
2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน	6
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	11
3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	11
3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล	11
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร	13
4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน กรุงเทพมหานคร	13
การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์จังหวัด Gross Provincial Product (GPP)	13



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน กรุงเทพมหานคร	15
โครงสร้างการจ้างงาน กรุงเทพมหานคร	15
4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร	20
ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร	20
ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร	35
ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ของกรุงเทพมหานคร ปี 2566 - 2570	39
4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร	44
ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา กรุงเทพมหานคร	44
ประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2566 - 2570	45
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	47
5.1 บทสรุป	47
5.2 ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	52
คณะผู้จัดทำ	62



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและช่วงอายุ ปี 2564	3
ตารางที่ 2 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมกรุงเทพมหานครแบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)	14
ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน	15
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ	16
ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ	16
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม	17
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ	18
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสภาพการทำงาน	19
ตารางที่ 9 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	20
ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	21
ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ	23
ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการและสามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	24
ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน	25
ตารางที่ 14 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา	26
ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ	27
ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน	27
ตารางที่ 17 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา	28
ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)	30
ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)	31



สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)	32
ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน	34
ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	35
ตารางที่ 23 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	37
ตารางที่ 24 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	37
ตารางที่ 25 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน	38
ตารางที่ 26 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ	38
ตารางที่ 27 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	39
ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	41
ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 -2570 จำแนกตามตำแหน่งงาน	42
ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ	43
ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2563 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	44
ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	45
ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	46



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 2.1 อุปสงค์แรงงาน	4
รูปภาพที่ 2.2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน	6
รูปภาพที่ 2.3 อุปทานแรงงาน	7
รูปภาพที่ 2.4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล	8
รูปภาพที่ 2.5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน	9
รูปภาพที่ 4.1 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2563 และอัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรมและยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ใช้ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการกำลังคนของประเทศ และข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคนในอนาคต ที่ถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ ปี พ.ศ. 2562 - 2563 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่รองรับการบริหารจัดการข้อมูลและประมวลผลข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนที่ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ พร้อมกับแสดงผลการประมาณการการจ้างงาน ประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคน (ประมาณการอุปสงค์) และประมาณการแนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (ประมาณการอุปทาน) ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศต่อไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้รับจัดสรรงบประมาณ (งบรายจ่ายอื่น) สำหรับดำเนินโครงการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ วงเงินที่ได้รับการจัดสรรจำนวน 1,885,800 บาท โดยมีการกำหนดจำนวนสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 15,700 แห่ง และพบว่าสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการได้ทั้งสิ้น 17,359 แห่ง (ร้อยละ 110.6) ประกอบด้วย สำรวจข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 16,595 แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำรวจข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน จำนวน 764 แห่ง

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กองเศรษฐกิจการแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขึ้น โดยมีเป้าหมายในการสำรวจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน 10,941 แห่ง แบ่งเป็น สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 10,541 แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร 400 แห่ง และขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน และประสานกับสมาคมอีเอสเอ็มอีไทย สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน



รวมถึงเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการใช้กำลังคนและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทางโทรศัพท์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง และได้ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน of สถานประกอบกิจการ (แบบ คร. 11) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงานสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและบันทึกผลในครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน 2565

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 มีข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นปัจจุบัน และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศ

1.4.2 หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นในการวางแผนและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร

1.5.1 กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงและนครที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญ



ของประเทศ ตั้งอยู่บนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำเจ้าพระยา มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านและแบ่งเมืองออกเป็น 2 ฝั่ง คือ ฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี กรุงเทพมหานครมีพื้นที่ทั้งหมด 1,568.737 ตารางกิโลเมตร กรุงเทพมหานครเป็นเขตปกครองพิเศษของประเทศไทย มีโครงสร้างประกอบด้วยสภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย 50 เขต

1.5.2 โครงสร้างประชากร และประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย พบว่า จำนวนประชากรกรุงเทพมหานคร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2564 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 5,527,994 คน เพศชาย 2,592,292 คน (ร้อยละ 46.89) เพศหญิง 2,935,702 คน (ร้อยละ 53.11) โดยมีช่วงอายุ 0-14 ปี 793,036 คน (ร้อยละ 14.35) ช่วงอายุ 15-59 ปี 3,563,058 คน (ร้อยละ 64.45) และช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,171,900 คน (ร้อยละ 21.20) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและช่วงอายุ ปี 2564

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	ร้อยละ	หญิง (คน)	ร้อยละ	รวม (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	2,592,292	46.89	2,935,702	53.11	5,527,994	100.00
วัยเด็ก (0-14 ปี)	406,611	7.36	386,425	6.99	793,036	14.35
วัยแรงงาน (15-59 ปี)	1,696,102	30.68	1,866,956	33.77	3,563,058	64.45
วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	489,579	8.86	682,321	12.34	1,171,900	21.20

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย

1.5.3 วิสัยทัศน์กรุงเทพฯ 2575 ที่เรียกว่า “มหานครแห่งเอเชีย” ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ฉบับปรับปรุง มียุทธศาสตร์ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างเมืองปลอดภัยและยั่งยืนต่อวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเชื่อมโยงเมืองที่มีความคล่องตัวและระบบบริการสาธารณะแบบบูรณาการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ที่ 6 การต่อยอดความเป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร



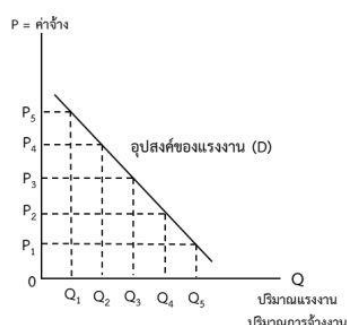
บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ โดยความสัมพันธ์ของการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเป็นแบบเชิงกลับกัน หมายถึง เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น การจ้างงานจะลดลง และการจ้างงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างถูกลง ดังนั้น เส้นอุปสงค์จึงลาดลงหรือมีความชันเป็นลบ (รูปที่ 2.1)

รูปภาพที่ 2.1 อุปสงค์แรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงาน

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

2) อัตราค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการ หากกิจการมีสัดส่วนการใช้แรงงานเป็นส่วนมากก็จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากการจ้างแรงงานคิดเป็นสัดส่วนที่สูง แต่หากกิจการมีการพึ่งพาทุนหรือเครื่องจักรเป็นกำลังหลัก การใช้แรงงานก็จะมีสัดส่วนน้อย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้างสามารถมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ผลิตได้ 3 ประการ คือ



ประการที่หนึ่ง ผลการทดแทน (Substitution Effect) หากอัตราค่าจ้างถูกลดแต่ผู้ผลิตผลิตในจำนวนเท่าเดิม ทำให้อาจมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นแทนการใช้เครื่องจักรในบางส่วน เช่น เพิ่มจำนวนแรงงานหรือขยายชั่วโมงการทำงาน และลดจำนวนเครื่องจักรหรือลดชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรลง ประการที่สองคือผลทางด้านผลผลิต (Output Effect) เมื่อค่าจ้างถูกลดนายจ้างสามารถจ้างแรงงานได้มากขึ้นและผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้นในงบประมาณการผลิตที่เท่าเดิม อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องเพิ่มแรงงานและทุน (เครื่องจักร) ในสัดส่วนที่เหมาะสมกันประการสุดท้าย คือ ผลจากแรงจูงใจในด้านราคา (Profit Maximizing Effect) ค่าจ้างที่ถูกลดทำให้มีต้นทุนที่ถูกลงในขณะที่ราคาสินค้าในตลาดยังคงเดิม ทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น ต้องการผลิตมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการจ้างงานและเพิ่มทุนมากขึ้น

3) ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการตัดสินใจจ้างแรงงาน หากแรงงานเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีผลผลิตภาพในการทำงานดี ถือว่าเป็นแรงงานที่มีผลผลิตภาพสูงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่าทุน ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก

4) เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตจะส่งผลโดยตรงต่อการจ้างงาน อาจมีผลต่อแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ทำให้สถานประกอบการลดปริมาณการจ้างงานลง อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีที่ดีขึ้นจะเพิ่มความต้องการแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงเทคโนโลยีบางประเภททำหน้าที่เป็นส่วนประกอบของแรงงาน ส่งผลให้การเข้ามาของเทคโนโลยีชนิดนั้น เพิ่มความต้องการการใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ในระยะยาว นายจ้างหรือสถานประกอบการจะมีการใช้กำลังแรงงานและเครื่องจักรประกอบกันในส่วนที่เหมาะสมตามแต่ละอุตสาหกรรมหรือกิจการ เพื่อให้ได้กำไรสูงสุด

5) ราคาของปัจจัยอื่นที่ใช้ประกอบหรือทดแทนแรงงาน เช่น เครื่องจักร เมื่อราคาเครื่องจักรมีทิศทางต่ำลง หรือหากอัตราค่าจ้างมีทิศทางสูงขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจจะใช้เครื่องจักรแทนที่แรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานหดตัวลง

6) จำนวนผู้ประกอบการ หากในตลาดมีจำนวนธุรกิจหรือผู้ประกอบการมากขึ้นส่งผลให้มีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

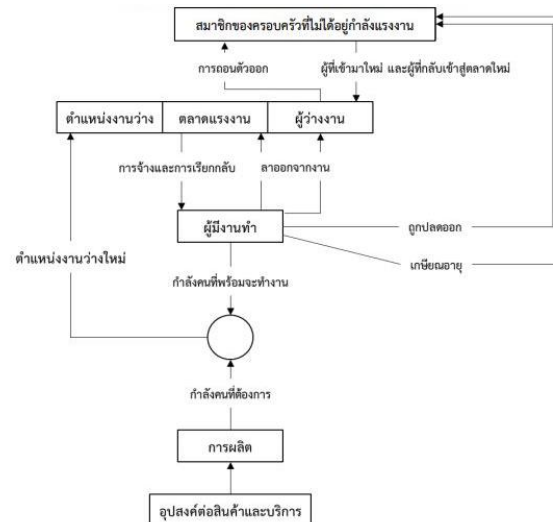
7) วงจรธุรกิจ (Business Cycle) อุปสงค์ของแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวงจรธุรกิจที่เกี่ยวข้องในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังเจริญก้าวหน้าหรือขยายตัว ความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมมีมาก อุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวในทางตรงกันข้าม เมื่อยามภาวะเศรษฐกิจซบเซา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



2.2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน

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

รูปภาพที่ 2.2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน



ที่มา : ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์.(2558)

ปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน

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

2) ฐานประชากร (Population Base) หากประชากรมีอัตราเพิ่มขึ้นดังนั้นปริมาณของแรงงานมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม หากอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำลง ปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ยกเว้นในกรณีที่อัตราการเพิ่มของประชากรอาจไม่เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน เช่น ผู้ที่อายุเกิน 13 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม อัตราการตายของเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี อาจทำให้ปริมาณแรงงานไม่สัมพันธ์กับอัตราการเกิดได้

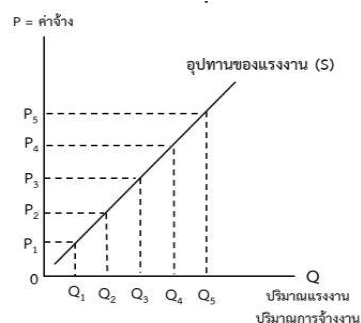
3) อัตราการเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ตัดสินใจเข้าร่วมในตลาดแรงงาน แม้ในกรณีที่อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรคงที่แต่กำลังแรงงานอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ จากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ โดยอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงาน



สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การที่เด็กเข้าโรงเรียนหรือระบบการศึกษา มากขึ้น ทำให้อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานลดลง หรือการที่นายจ้างหรือรัฐบาลกำหนดอายุเกษียณให้เร็วขึ้น หรือช้าลง ดังนั้นอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกำลังแรงงาน

4) อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานก็คืออัตราค่าจ้างที่เสนอ ในเศรษฐกิจและ/หรืออุตสาหกรรม โดยปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง คือ ความสามารถของอุตสาหกรรมที่จะจ่าย อุปสงค์และอุปทานของแรงงานหรือทักษะเฉพาะประเภท ค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม ต้นทุนการผลิต และการทำธุรกิจ อำนาจต่อรอง และกฎระเบียบของรัฐบาล ซึ่งในทางทฤษฎีนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวนคนที่เต็มใจที่จะทำงานเพิ่มขึ้นตาม และในทางกลับกันจำนวนคนเต็มใจที่จะทำงานน้อยลงเมื่อค่าจ้างถูกลง ดังนั้นจำนวนแรงงานแปรผันตามอัตราค่าจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความชันของเส้นอุปทานเป็นบวก คือเส้นจะลาดเอียงจากล่างขึ้นบน (รูปภาพที่ 2.3) อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจาก อัตราค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Complete Competitive) การกำหนดปริมาณและค่าจ้างแรงงานจะเป็นไปตามกลไกราคา เพราะในระบบ เศรษฐกิจถือว่าแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต (Factor of Production) แรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสามารถ ซื้อขาย แลกเปลี่ยนหรือโอนย้ายได้ ดังนั้น ปริมาณและค่าจ้างจึงเป็นไปตามภาวะการณ์ของอุปสงค์และอุปทาน ของแรงงานในตลาดขณะนั้น

รูปภาพที่ 2.3 อุปทานแรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

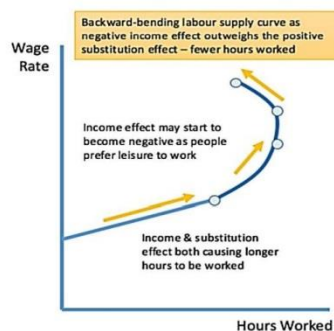
นอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง แรงงานยังคงพิจารณาในการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากสวัสดิการ (Fringe Benefit) และรายได้อื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง โดยแรงงานจะพิจารณาประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงและให้สวัสดิการที่ดีกว่าอาชีพอื่น เช่น แรงงานต้องการประกอบอาชีพข้าราชการมากกว่าเข้าร่วมในภาคเอกชน เป็นต้น

5) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work) เป็นหนึ่งในตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน เนื่องจากในบางกรณีสามารถแสดงถึงปริมาณของแรงงานได้ เช่น หากมีการปรับลดชั่วโมงการทำงานลง จะส่งผลให้ ปริมาณแรงงานที่วัดจากชั่วโมงการทำงานลดน้อยลงตาม โดยชั่วโมงการทำงานนี้อาจขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของ แรงงานหรือจากกฎหมายและการต่อรองของลูกจ้าง เช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานมากรัฐบาล อาจประกาศให้ลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเกิดเงินเฟ้อซึ่งสินค้าและบริการ ไม่เพียงพออาจมีการประกาศให้เพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น โดยทั่วไปจำนวนชั่วโมงหรือ



วันทำงานนั้น นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ในบางกรณีแรงงานก็มีสิทธิในการตัดสินใจ เช่น นักเรียน หรือแม่บ้าน ซึ่งเลือกทำงานบางเวลา (Part-Time) รวมถึงนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจ้างแรงงานเพียงบางเวลา นอกเหนือจากนั้นยังมีผู้ที่ต้องการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานตามกำหนดเพื่อหารายได้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้น จำนวนเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับความต้องการตัดสินใจของตัวบุคคลด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีอุปทานแรงงานในปัจจุบันได้ถือครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญในเรื่องการตัดสินใจทำงานของสมาชิกในครอบครัว นั่นคือการตัดสินใจของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในการจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงการทำงานกระทบถึงการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว โดยบุคคลจะพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานจากสองปัจจัย ได้แก่ ผลทางด้านการทดแทน (Substitution Effect) ซึ่งหมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การพักผ่อนจะมีราคาแพงขึ้นจากค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้น และผลทางด้านรายได้ (Income Effect) หมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงเกินระดับหนึ่งแล้ว การเพิ่มขึ้นของรายได้มีแนวโน้มที่จะทำให้แรงงานทำงานน้อยลงเพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นในยามว่างได้ ดังนั้นหากผลกระทบจากการทดแทนมากกว่าผลกระทบด้านรายได้ อุปทานแรงงานจะสูงขึ้นและเส้นอุปทานแรงงานจะมีความชันเป็นบวกหากอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับหนึ่งแล้ว ผลกระทบด้านรายได้จะมากกว่าผลกระทบจากการทดแทน ทำให้เส้นอุปทานแรงงานจะโค้งกลับไปทางด้านหลัง (รูปภาพ 2.4)

รูปภาพที่ 2.4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล



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

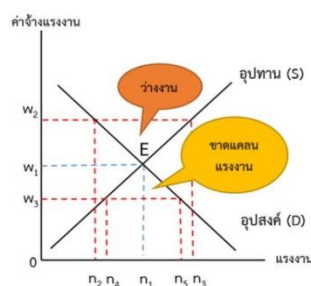
6) คุณภาพแรงงาน (Labor Force Quality) และความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity) เนื่องจากแรงงานมีคุณภาพและความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากันในแต่ละบุคคลหรืออาชีพ เช่น กำลังแรงงานมีตั้งแต่แพทย์ ผู้จัดการบริษัท ช่างเครื่องไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการงานวิชาชีพมีเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานไร้ฝีมือมีอัตราการลง ทำให้คุณภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในอีกแง่มุมหนึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ อาจทำให้มีจำนวนอุปทานแรงงานลดน้อยลง อีกหนึ่งปัจจัยที่กำหนดจำนวนอุปทานแรงงาน คือ ความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากเมื่อแรงงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากมีการควบคุมการปฏิบัติงานหรือมีการปรับปรุงสภาพ

การทำงานรวมถึงขวัญและกำลังใจของแรงงานที่ดี จะส่งผลให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำหรือไม่มีความตั้งใจในการทำงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

กลไกการทำงานของตลาดแรงงานร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน โดยมีอุปสงค์และอุปทานร่วมกันทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างงาน ค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ กระจายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ ให้สมดุลในตลาดแข่งขัน โดยตลาดแรงงานจะอยู่ในจุดดุลยภาพเมื่อผลผลิตเพิ่มที่คิดเป็นรายได้จากการเพิ่มแรงงาน (Marginal Revenue Product of Labor: MRPL หรือการเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่บริษัทได้รับการจ้างแรงงานเพิ่มอีกหนึ่งหน่วย) เท่ากับอัตราค่าจ้าง เมื่อตลาดแรงงานอยู่ในภาวะสมดุลจะไม่พบว่ามีแรงงานเกินดุล (Labor Surplus หรือ ภาวะการว่างงาน) หรือขาดดุลแรงงาน (Labor Shortage หรือภาวะขาดแคลนแรงงาน) ในตลาดงานโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียวหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้ตลาดแรงงานอยู่ในจุดดุลยภาพที่ซึ่งอุปสงค์และอุปทาน จากทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage) ซึ่งหมายถึงอัตราค่าจ้างที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากัน หรือปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ อัตราค่าจ้างนั้นกับปริมาณแรงงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอซื้อในราคาเดียวกันนั้น ทำให้ไม่เกิดแรงงานส่วนเกินในตลาด อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างปรับตัวขึ้นลงตามระดับอุปสงค์และอุปทานของตลาด รวมถึงการที่แรงงานมีคุณภาพที่ต่างกัน ความต้องการแรงงานแต่ละประเภทก็ต่างกัน ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงมีความหลากหลาย

รูปภาพที่ 2.5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

จากรูปภาพที่ 2.5 จุด E แสดงจุดดุลยภาพของตลาดแรงงานเมื่อปริมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงานมีความสมดุลกัน ณ ค่าจ้างที่เหมาะสมที่สุด (w_1) และอัตราการจ้างงานที่เหมาะสมที่สุด (n_1) โดยตลาดจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ณ อัตราค่าจ้าง w_3 ซึ่งความต้องการจ้างงานมากกว่าปริมาณแรงงานในตลาดทั้งในเชิงปริมาณ ($n_5 > n_4$) และในเชิงคุณภาพซึ่งหมายถึงนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified Worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ นอกไปจากนั้นอาจ



เกิดการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดที่ต่ำและ/หรือการที่ประเทศประชากรผู้สูงอายุจำนวนมาก ทำให้กำลังแรงงานถดถอย หรือการที่ระบบค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และตลาดแรงงานจะเกิดภาวะการว่างงาน เมื่อปริมาณอุปทานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ($n_3 > n_2$) ที่ระดับอัตราค่าจ้าง w_2 เป็นสถานการณ์ซึ่งกำลังแรงงานปรารถนาที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ สาเหตุอาจเกิดจากการที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามวุฒิการศึกษาอาจไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อัตราค่าจ้างและ/หรือสวัสดิการอาจไม่เป็นที่น่าพอใจ การเลือกงานหรือค่านิยมในด้านการหางาน สภาพทางเศรษฐกิจ ปริมาณงานที่มีในตลาดไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายในระบบการค้าเสรีคือให้ตลาดอยู่ในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยให้มีงานสำหรับทุกคนที่มีความต้องการทำงานสามารถทำงานได้ ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจหรือเกิดการว่างงานเพียงชั่วคราวเท่านั้นในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด (ณพล สุกใส, 2557) ซึ่งโดยปกติแล้วอัตราการว่างงานไม่เกินร้อยละ 5-6 ถือว่าระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับการจ้างงานเต็มที่ (ประภัสสร คำสวัสดิ์)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Surveying) ใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานของรัฐ ที่เก็บรวบรวมไว้แล้วมาใช้ประกอบในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลฯ โดยได้รับความอนุเคราะห์รายชื่อสถานประกอบการจําแนกตามพื้นที่จังหวัดและภาพรวมของประเทศมีอยู่ในระบบประกันสังคม จากสำนักงานประกันสังคม และได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการศึกษาต่อ และอัตราการมีงานทำ จําแนกตามพื้นที่จังหวัดและภาพรวมของประเทศ ได้รับข้อมูลจาก ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน

3.1.2 การศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Surveying) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ 1) เก็บรวบรวมแบบสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม สํารวจโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และส่วนกลางในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) 2) เก็บรวบรวมโดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน ของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2565 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้แบบสำรวจตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

3.2.1 ดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการ ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) ได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการครบตามเป้าหมาย 400 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100) ระยะเวลาดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลฯ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน 2565

3.2.2 กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2565 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์



ของหน่วยงาน (ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้ผลการตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น 369 แห่ง) ระยะเวลาดำเนินการ 1 มกราคม – 30 เมษายน 2565

3.2.3 เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2565 และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร

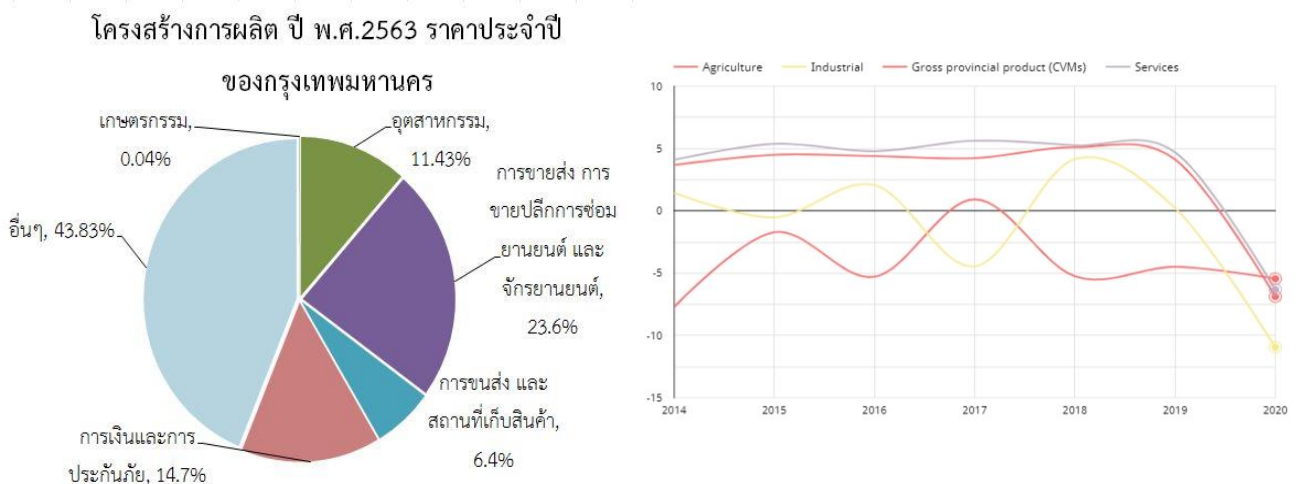
4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน กรุงเทพมหานคร

การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์จังหวัด Gross Provincial Product (GPP)

กรุงเทพมหานคร ภาพรวมผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) ปี พ.ศ. 2563 หดตัวร้อยละ 6.9 จากที่ขยายตัวร้อยละ 4.1 ในปี 2562 โดยการผลิตภาคเกษตรซึ่งมีส่วนถึงร้อยละ 99.97 ของผลิตภัณฑ์ในกรุงเทพมหานคร และมีสัดส่วนการผลิตภาคเกษตรเพียงร้อยละ 0.03 การผลิตนอกภาคเกษตรหดตัวร้อยละ 6.9 เมื่อเทียบกับที่ขยายตัวร้อยละ 4.1 ในปีก่อนหน้านี้ โดยชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ในขณะที่ภาคเกษตรหดตัวร้อยละ 5.4 เป็นการหดตัวเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วที่หดตัวร้อยละ 4.5

เมื่อจำแนกโครงสร้างการผลิต พบว่า ภาคการเกษตรหดตัวร้อยละ 5.4 จากปีก่อน ภาคนอกการเกษตรหดตัวร้อยละ 6.9 จากปีก่อน โดยสาเหตุหลักมาจากการหดตัวในหมวดที่พักและบริการอาหาร ร้อยละ 32.7 กิจกรรมขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า ร้อยละ 21.2 การจัดหาไฟฟ้า และการจัดการน้ำเสียและของเสียรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 15.3 กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน ร้อยละ 14.5 ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ ร้อยละ 11.6 การผลิต ร้อยละ 10.9 ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ ร้อยละ 8.5 กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ ร้อยละ 6.3 กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ ร้อยละ 5.4 และการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนยนต์ ร้อยละ 4.5

รูปภาพที่ 4.1 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2563 และอัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร



ที่มา: ตารางผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ อนุกรมเวลา 2538-2563 GPP CVMs Time Series Data 1995-2020 (Excel File)



ตารางที่ 2 ผลิตภัณฑ์มวลรวมกรุงเทพมหานครแบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)

ประเภทอุตสาหกรรม	พ.ศ. 2562r	พ.ศ. 2563p	อัตราการเติบโต	
			2562r	2563p
ภาคการเกษตรกรรม	1,278	1,208	-4.5	-5.4
เกษตรกรรม	1,278	1,208	-4.5	-5.4
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1,278	1,208	-4.5	-5.4
นอกภาคการเกษตรกรรม	3,995,456	3,720,690	4.1	-6.9
อุตสาหกรรม	452,215	402,744	0.2	-10.9
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	0	0	0.0
การผลิต	397,455	354,004	0.2	-10.9
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	33,141	30,328	6.4	-8.5
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียของเสียและสิ่งปฏิกูล	23,159	19,606	-8.9	-15.3
การบริการ	3,555,859	3,331,202	4.7	-6.3
การก่อสร้าง	74,388	77,554	-2	4.3
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	895,430	854,780	7	-4.5
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	314,008	247,413	3.5	-21.2
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	380,840	256,448	8.8	-32.7
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	460,301	465,799	10.1	1.2
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	466,579	493,612	0.8	5.8
กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	114,381	114,910	7.9	0.5
กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	178,810	169,174	0.7	-5.4
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	111,143	95,067	2.6	-14.5
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	296,186	304,977	1.8	3.0
การศึกษา	66,231	68,341	4.5	3.2
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	66,564	67,888	2.8	2.0
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	75,360	66,628	13.7	-11.6
กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	114,072	106,882	3.7	-6.3
Gross provincial product (CVMs)	3,996,360	3,721,554	4.1	-6.9

ที่มา : สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในกรุงเทพมหานครในส่วนนี้ นำมาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้ทำการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรในกรุงเทพมหานคร โดยได้รวบรวมข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 1 ของปี 2565 (เดือนมกราคม – มีนาคม 2565) รายละเอียดดังนี้ กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 7,847,358 คน เป็นเพศชาย 3,724,295 คน และเพศหญิง 4,123,063 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5,724,518 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 2,122,840 คน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

สถานภาพแรงงาน	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	7,847,358	100.0	3,724,295	100.0	4,123,063	100.0
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	5,724,518	72.9	2,939,000	78.9	2,785,518	67.6
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	5,723,548	72.9	2,939,000	78.9	2,784,548	67.5
1.1.1 ผู้มีงานทำ	5,617,978	71.6	2,884,932	77.5	2,733,046	66.3
1.1.2 ผู้ว่างงาน	105,570	1.3	54,068	1.5	51,502	1.2
1.2 ผู้รอฤดูกาล	970	a	-	-	970	a
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	2,122,840	27.1	785,295	21.1	1,337,545	32.4
2.1 ทำงานบ้าน	565,663	7.2	22,356	0.6	543,307	13.2
2.2 เรียนหนังสือ	499,599	6.4	235,894	6.3	263,705	6.4
2.3 ยังเด็ก/ชรา ป่วย/พิการจนไม่สามารถทำงานได้	691,939	8.8	304,935	8.2	387,004	9.4
2.4 อื่นๆ	365,639	4.7	222,110	6.0	143,529	3.5
อัตราการว่างงาน		1.8		1.8		1.8

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

โครงสร้างการจ้างงาน กรุงเทพมหานคร

1. จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ที่มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 7,847,358 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด จำนวน 2,641,462 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,715,075 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 1,338,632 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,266,750 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 603,545 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษา จำนวน 206,057 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 (ตารางที่ 4)



ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ

ระดับการศึกษา	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ยอดรวม	7,847,358	100	3,724,295	100	4,123,063	100
1. ไม่มีการศึกษา	206,057	2.6	75,950	2.0	130,107	3.2
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	603,545	7.7	224,494	6.0	379,051	9.2
3. ประถมศึกษา	1,338,632	17.1	664,114	17.9	674,518	16.4
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	1,266,750	16.1	680,626	18.3	586,124	14.2
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1,715,075	21.9	907,763	24.4	807,312	19.6
6. อุดมศึกษา	2,641,462	33.7	1,138,865	30.6	1,502,597	36.4
7. การศึกษาอื่นๆ	3,730	a	2,447	a	1,283	a
8. ไม่ทราบ	72,107	0.9	30,036	0.8	42,071	1.0

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

2. โครงสร้างการว่างงาน

อัตราการว่างงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 7,847,358 คน เป็นเพศชาย จำนวน 3,724,295 คน และเพศหญิง จำนวน 4,123,063 คน โดยมีอัตราการว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมอยู่ที่ร้อยละ 1.8 เป็นอัตราการว่างงานเพศชายและเพศหญิง เท่ากันคือ ร้อยละ 1.8 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (คน)	ผู้ว่างงาน	
			จำนวน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
ยอดรวม	7,847,358	5,724,518	105,570	1.8
ชาย	3,724,295	2,939,000	54,068	1.8
หญิง	4,123,063	2,785,518	51,502	1.8

3. สถานการณ์การจ้างแรงงาน

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,724,518 คน เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 1,201,479 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 889,653 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 อุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 658,720 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า จำนวน 578,183 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และการก่อสร้าง จำนวน 320,344 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)



ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,617,978	100
ภาคการเกษตรกรรม		
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	4,788	0.1
นอกภาคการเกษตรกรรม		
1. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	3,866	0.1
2. การผลิต	889,653	15.8
3. ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	17,191	0.3
4. การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียของเสียและสิ่งปฏิกูล	11,113	0.2
5. การก่อสร้าง	320,344	5.7
6. การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	1,201,479	21.3
7. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	578,183	10.3
8. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	658,720	11.7
9. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	134,740	2.3
10. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	195,394	3.5
11. กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	223,073	4
12. กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	155,417	2.8
13. กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	239,674	4.3
14. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	312,484	5.6
15. การศึกษา	145,189	2.6
16. กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	155,542	2.8
17. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	73,468	1.3
18. กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	176,884	3.1
19. กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน	93,074	1.7
20. กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	1,366	0
21. ไม่ทราบ	26,336	0.5

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1



ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,617,978 คน เมื่อจำแนกตามอาชีพ อาชีพที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก พบว่า มีประชากรที่ประกอบอาชีพ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาดมากที่สุด จำนวน 1,575,124 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 811,519 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 636,696 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 589,585 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 579,382 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,617,978	100
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	326,391	5.8
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	579,382	10.4
3. ผู้ประกอบอาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	551,514	9.8
4. เสมียน	517,297	9.2
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด	1,575,124	28.1
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	19,189	0.3
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	589,585	10.5
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	811,519	14.4
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในด้านการขายและการให้บริการ	636,696	11.3
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	11,281	0.2



ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,617,978 คน เมื่อจำแนกตามสภาพการทำงาน ประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 3,324,565 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 1,277,125 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 เป็นลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 576,477 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ช่วยธุรกิจส่วนตัวในครัวเรือน จำนวน 274,683 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และเป็นนายจ้าง จำนวน 165,128 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,617,978	100
1. นายจ้าง	165,128	2.9
2. ลูกจ้างรัฐบาล	576,477	10.3
3. ลูกจ้างเอกชน	3,324,565	59.2
4. ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	1,277,125	22.7
5. ช่วยธุรกิจส่วนตัวในครัวเรือน	274,683	4.9
6. การรวมกลุ่ม	-	-

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1



4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 769 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานครปี 2565 พบว่า **สถานประกอบการร้อยละ 19.5 ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน** โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 44.4 ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ ร้อยละ 36.4 และเกษตรกรรม การป่าไม้และ การประมง ร้อยละ 30.8 ตามลำดับ และพบว่า **สถานประกอบการร้อยละ 29.6 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี** โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ ร้อยละ 100 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 53.3 และเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ 38.5 สำหรับอุตสาหกรรมประเภทกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ และกิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก จากการสำรวจพบว่า สถานประกอบการไม่ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน		ต้องการแรงงาน ภายใน 1 ปี	
		จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	13	4	30.8	5	38.5
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	8	2	25	2	25
การผลิต	129	28	21.7	39	30.2
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	11	4	36.4	4	36.4
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูล	10	2	20	5	50
การก่อสร้าง	60	13	21.7	20	33.3
การขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	215	35	16.3	59	27.4
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	40	7	17.5	14	35
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	41	5	12.2	9	22
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	45	20	44.4	24	53.3
กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	18	5	27.8	6	33.3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	27	6	22.2	8	29.6



ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน		ต้องการแรงงาน ภายใน 1 ปี	
		จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	65	8	12.3	18	27.7
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	30	5	16.7	9	30
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1	0	0	1	100
การศึกษา	13	1	7.7	0	0
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	14	4	28.6	4	28.6
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	8	1	12.5	1	12.5
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	20	0	0	0	0
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	1	0	0	0	0
รวม	769	150	19.5	228	29.6

กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจำนวน 769 ตัวอย่าง พบว่า มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 47,156 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 44,959 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 2,197 คน สำหรับ **จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้น 1,146 คน โดยต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 887 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 259 คน** โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การก่อสร้าง (2) การผลิต (3) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนการจ้างงาน (คน)			จำนวนแรงงานที่ ต้องการ (คน)		
		ไทย	ต่างด้าว	รวม	ไทย	ต่างด้าว	รวม
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	13	256	5	261	5	0	5
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	8	3,771	2	3,773	3	1	4
การผลิต	129	16,055	636	16,691	140	43	183
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	11	188	0	188	18	0	18
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย และสิ่งปฏิกูล	10	291	2	293	5	0	5
การก่อสร้าง	60	3,457	784	4,241	368	202	570
การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	215	7,105	437	7,542	115	0	115



ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนการจ้างงาน (คน)			จำนวนแรงงานที่ ต้องการ (คน)		
		ไทย	ต่างดาว	รวม	ไทย	ต่างดาว	รวม
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	40	2,134	30	2,164	15	0	15
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	41	826	166	992	17	10	27
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	45	4,108	50	4,158	80	0	80
กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	18	2,923	31	2,954	12	0	12
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	27	670	6	676	13	3	16
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	65	1,347	8	1,355	54	0	54
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	30	747	16	763	30	0	30
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และ การประกันสังคมภาคบังคับ	1	17	3	20	0	0	0
การศึกษา	13	143	14	157	1	0	1
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	14	386	0	386	9	0	9
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	8	235	0	235	2	0	2
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	20	294	7	301	0	0	0
กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศและ ภาคีสมาชิก	1	6	0	6	0	0	0
รวม	769	44,959	2,197	47,156	887	259	1,146

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ ณ ปัจจุบัน ในมิติขนาดของสถานประกอบการกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด 15 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ มากที่สุด 12 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์มากที่สุด 40 คน และในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมากที่สุด 561 คน (ตารางที่ 11)



ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ				แรงงานที่ ต้องการรวม
	< 10 คน	10-19 คน	20-49 คน	≥ 50 คน	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	2	0	3	0	5
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2	0	0	2	4
การผลิต	15	9	9	150	183
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	5	12	1	0	18
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูล	0	2	3	0	5
การก่อสร้าง	0	1	8	561	570
การขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	0	11	40	64	115
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	1	4	1	9	15
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	0	1	0	26	27
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1	5	21	53	80
กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	0	2	3	7	12
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	0	0	5	11	16
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	4	19	30	54
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	0	5	0	25	30
การศึกษา	0	0	1	0	1
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	2	4	0	3	9
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0	2	0	0	2
รวม	29	62	114	941	1,146

ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 31.8 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 68.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการศึกษาที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 100 อุตสาหกรรมก่อสร้าง ร้อยละ 98.8 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 72.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)



ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการและสามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงานที่ต้องการรวม	หาแรงงานได้ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	5	1	20	4	80
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	4	2	50	2	50
การผลิต	183	50	27.3	133	72.7
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	18	16	88.9	2	11.1
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย และสิ่งปฏิกูล	5	2	40	3	60
การก่อสร้าง	570	7	1.2	563	98.8
การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	115	86	74.8	29	25.2
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	15	9	60	6	40
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	27	27	100	0	0
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	80	77	96.3	3	3.8
กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	12	11	91.7	1	8.3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	16	9	56.3	7	43.8
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54	50	92.6	4	7.4
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	30	13	43.3	17	56.7
การศึกษา	1	0	0	1	100
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	9	3	33.3	6	66.7
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	2	100	0	0
รวม	1,146	365	31.8	781	68.2

ในมิติของตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงสุด 509 คน รองลงมา เป็นตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต 122 คน และตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร 64 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 13)



ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการ รวม
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	0	0	0	1	4	0	0	0	5
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0	2	0	0	0	0	0	2	4
การผลิต	4	9	1	4	0	122	0	43	183
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	0	1	0	5	0	2	0	10	18
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย และสิ่งปฏิกูล	0	0	0	0	0	2	0	3	5
การก่อสร้าง	3	0	2	0	0	56	0	509	570
การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยายนต์	19	1	7	57	0	14	2	15	115
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	0	0	1	1	0	0	0	13	15
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	0	1	1	3	0	0	0	22	27
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	64	5	0	6	0	2	0	3	80
กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	0	6	5	0	0	0	0	1	12
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	0	0	2	2	0	4	0	8	16
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	7	22	4	0	0	0	0	54
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	0	0	2	0	0	5	0	23	30
การศึกษา	1	0	0	0	0	0	0	0	1
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	5	0	2	0	0	0	0	2	9
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0	0	0	0	0	2	0	0	2
รวม	117	32	45	83	4	209	2	654	1,146



ในมิติของประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง มีความต้องการแรงงานสูงสุด 506 คน รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่า ม.3 ในอุตสาหกรรมการผลิต 80 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร 75 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 14) **ตารางที่ 14** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ต้องการรวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	2	3	0	0	0	0	0	5
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2	0	0	0	0	0	2	4
การผลิต	80	6	23	18	56	0	0	183
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	10	1	0	2	0	5	0	18
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย และสิ่งปฏิกูล	3	0	0	2	0	0	0	5
การก่อสร้าง	506	4	35	2	3	20	0	570
การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	14	63	2	19	12	5	0	115
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	5	2	2	0	6	0	0	15
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	0	1	0	0	26	0	0	27
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	4	75	0	0	0	1	0	80
กิจกรรมทางการเงินและประกันภัย	0	2	3	0	0	1	6	12
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	0	2	4	2	3	5	0	16
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	32	0	2	20	0	0	54
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	13	2	5	0	10	0	0	30
การศึกษา	0	1	0	0	0	0	0	1
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	0	3	0	2	4	0	0	9
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0	0	0	2	0	0	0	2
รวม	639	197	74	51	140	37	8	1,146



ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานช่วงอายุ 15-29 ปี มากที่สุด โดยแรงงานช่วงอายุ 15-29 ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นที่ต้องการมากที่สุด 560 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 110 คน และแรงงานช่วงอายุ 30-44 ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 59 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ช่วงอายุ			แรงงานที่ ต้องการรวม
	15-29 ปี	30-44 ปี	ไม่จำกัด อายุ	
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	52	42	23	117
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	18	1	13	32
เสมียน	31	11	3	45
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	72	8	3	83
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	4	0	0	4
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	48	51	110	209
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2	0	0	2
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	560	59	35	654
รวม	787	172	187	1,146

ในมิติของตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด 603 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 73 คน และต้องการแรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ 60 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ระดับฝีมือแรงงาน				แรงงานที่ ต้องการรวม
	ไร้ฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ	
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	2	8	47	60	117
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	0	0	13	19	32
เสมียน	4	29	5	7	45
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	12	9	34	28	83
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	0	4	0	0	4
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	73	58	55	23	209
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงาน	0	0	2	0	2



ตำแหน่งงาน	ระดับฝีมือแรงงาน				แรงงานที่ ต้องการรวม
	ไร้ฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ	
ด้านการประกอบ					
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	603	34	13	4	654
รวม	694	142	169	141	1,146

จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา โดยระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) ระดับปริญญาตรี และ (3) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุดในระดับระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 คือ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 548 คน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 89 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 112 คน พนักงานบริการและขายสินค้า 51 คน และเสมียน 19 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน 90 คน เสมียน 20 คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 18 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ ต้องการรวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	0	2	0	3	0	112	0	117
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	0	1	0	10	0	13	8	32
เสมียน	0	20	0	2	4	19	0	45
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	0	7	5	19	1	51	0	83
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	2	0	0	0	0	2	0	4
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	89	18	21	17	64	0	0	209
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	0	2	0	0	0	0	0	2
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	548	90	11	0	5	0	0	654
รวม	639	140	37	51	74	197	8	1,146



การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ในทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ 626 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 569 คน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 42 คน และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 10 คน ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ทักษะการขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ 102 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 54 คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 38 คน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน 9 คน ตามลำดับ และทักษะความใฝ่เรียนรู้ 89 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 53 คน เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าตำแหน่งละ 13 คน เท่ากัน ตามลำดับ (ตารางที่ 18)



ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)

หน่วย: คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการรวม
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการช่าง ป่าไม้ และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	
การใช้ภาษาต่างประเทศ	0	1	0	7	0	0	0	3	11
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	20	1	1	6	0	5	0	0	33
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	50	11	23	0	0	0	2	0	86
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	0	0	2	0	0	0	0	0	2
การบริหารจัดการ	1	0	2	26	0	2	0	0	31
การเรียนรู้และนวัตกรรม	0	0	7	5	0	0	0	2	14
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	0	0	0	0	0	50	0	0	50
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	1	0	4	10	0	42	0	569	626
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/ รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่	38	1	1	0	2	54	0	6	102
มีประสบการณ์	0	5	0	0	0	1	0	11	17
ความขยันหมั่นเพียร	0	0	0	0	0	0	0	5	5
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ความใฝ่เรียนรู้	4	13	4	9	0	53	0	6	89
ความตรงต่อเวลา	0	0	0	10	0	2	0	15	27
การมีจิตสาธารณะ/รักษานับบริการ	0	0	0	0	0	0	0	1	1
การทำงานเป็นทีม	0	0	0	0	0	0	0	3	3
สุขภาพแข็งแรง	0	0	0	0	0	0	0	11	11
ความละเอียดรอบคอบ	2	0	1	10	0	0	0	22	35
ไม่ระบุ	0	0	0	0	2	0	0	0	2
รวม	117	32	45	83	4	209	2	654	1,146



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์และการใช้ภาษาต่างประเทศ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพพื้นฐาน (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่าไม้และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
การใช้ภาษาต่างประเทศ	26	2	0	2	0	0	0	0	30
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	45	5	2	2	0	0	0	2	56
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	0	0	1	0	0	0	0	0	1
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	0	2	1	6	0	0	0	0	9
การบริหารจัดการ	0	0	4	0	0	2	0	0	6
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	6	0	3	4	0	0	0	0	13
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	5	8	2	0	0	19	0	0	34
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้	0	0	0	1	0	1	0	3	5
มีประสบการณ์	0	0	0	27	0	0	0	0	27
ความอดทน	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ความขยันหมั่นเพียร	0	0	0	12	0	4	2	30	48
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	0	0	0	0	0	0	0	6	6
ความมีระเบียบวินัย	0	0	0	3	2	0	0	0	5
ความใฝ่เรียนรู้	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ความตรงต่อเวลา	0	0	2	5	0	0	0	6	13
การมีจิตสาธารณะ/รักษานบริการ	3	0	0	3	0	0	0	2	8



ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการรวม
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่านไม้และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การทำงานเป็นทีม	0	0	0	0	0	30	0	0	30
ความละเอียดรอบคอบ	1	0	1	0	0	0	0	5	7
ไม่ระบุ	30	14	29	18	2	153	0	600	846
รวม	117	32	45	83	4	209	2	654	1,146

จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและชุดทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทนในตำแหน่งเสมียน ตามลำดับ (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการรวม
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่านไม้และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การใช้ภาษาต่างประเทศ	23	1	1	2	0	0	0	0	27
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	3	0	0	0	0	0	0	1	4
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	1	0	0	0	0	0	0	0	1
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	20	7	0	26	0	0	0	0	53
การบริหารจัดการ	0	1	0	3	0	0	0	0	4
การเรียนรู้และนวัตกรรม	5	0	0	0	0	0	0	0	5



ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ ต้องการรวม
	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรป่านไม้และประมง	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	2	0	0	0	0	0	0	0	2
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	22	8	3	0	0	17	0	0	50
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/ รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่	0	0	0	2	0	2	0	0	4
มีประสบการณ์	4	0	2	0	0	0	2	0	8
ความอดทน	0	0	20	12	0	0	0	10	42
ความขยันหมั่นเพียร	0	0	0	0	0	0	0	20	20
ความมีระเบียบวินัย	0	0	0	3	0	0	0	0	3
การมีจิตสาธารณะ/รักงานบริการ	0	0	0	0	0	0	0	5	5
การทำงานเป็นทีม	0	0	0	6	0	0	0	0	6
สุขภาพแข็งแรง	3	0	0	0	0	0	0	0	3
ความละเอียดรอบคอบ	0	0	0	0	0	0	0	3	3
ไม่ระบุ	34	15	19	29	4	190	0	615	906
รวม	117	32	45	83	4	209	2	654	1,146

ในมิติของตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มากที่สุด 866 คน โดยในตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐานมีความต้องการสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี จำนวน 231 คน โดยตำแหน่งงานผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีความต้องการสูงสุด รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 3 – 9 ปี จำนวน 49 คน ในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ (ตารางที่ 21)



ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์การทำงาน			แรงงานที่ต้องการรวม
	ไม่มีประสบการณ์	1-2 ปี	3-9 ปี	
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	19	91	7	117
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	15	4	13	32
เสมียน	24	18	3	45
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	28	47	8	83
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	2	2	0	4
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	156	39	14	209
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	0	2	0	2
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	622	28	4	654
รวม	866	231	49	1,146



ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

สำหรับข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 516 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม

คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 516 แห่ง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 30,002 คน โดยเป็นแรงงานไทยจำนวน 28,821 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 1,181 คน และมีจำนวนการเข้างานใหม่ 527 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ และ (3) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนการออกจากงาน 490 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การทำเหมืองแร่และเหมืองหินและ (3) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานเมื่อเทียบกับการเข้างานมากที่สุด คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนจ้างงานปัจจุบัน			รวมจำนวนการเข้างานใหม่	รวมจำนวนการออกจากงาน	การเปลี่ยนแปลง
		ไทย	ต่างด้าว	รวม			
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	9	101	0	101	0	1	-1
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	6	3,659	1	3,660	244	102	142
การผลิต	78	12,521	435	12,956	24	26	-2
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	9	143	0	143	3	3	0
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	7	101	1	102	0	1	-1
การก่อสร้าง	40	2,305	514	2,819	14	29	-15
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	147	5,306	188	5,494	125	179	-54
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	29	1,813	23	1,836	44	58	-14
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	29	328	2	330	1	5	-4
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	13	189	3	192	2	5	-3



ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนจ้างงานปัจจุบัน			รวมจำนวนการจ้างงานใหม่	รวมจำนวนการออกจากงาน	การเปลี่ยนแปลง
		ไทย	ต่างดาว	รวม			
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	14	189	0	189	1	8	-7
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	21	365	0	365	38	35	3
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	38	458	0	458	8	8	0
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	26	665	4	669	13	14	-1
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1	146	0	146	0	0	0
การศึกษา	12	136	3	139	0	2	-2
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	12	123	0	123	6	8	-2
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	7	83	0	83	4	5	-1
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	17	184	7	191	0	1	-1
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	1	6	0	6	0	0	0
รวม	516	28,821	1,181	30,002	527	490	37

การจ้างงานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่จ้างงานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ โดยตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามีจำนวนออกจากงานเท่ากับช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบมากที่สุด กล่าวคือมีการจ้างงานใหม่น้อยกว่าการออกจากงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก นำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	0	25	-25
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	128	105	23
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ	92	17	75
เสมียน	41	17	24
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	69	91	-22
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	109	91	18
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	0	2	-2
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	88	142	-54
รวม	527	490	37

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกจากงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่มากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามด้วยแรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

วุฒิการศึกษา	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ต่ำกว่า ม.3	19	56	-37
ม.3	46	54	-8
ม.6	98	147	-49
ปวช.	10	11	-1
ปวส. / อนุปริญญา	51	14	37
ปริญญาตรี	193	123	70
สูงกว่าปริญญาตรี	110	85	25
รวม	528	490	37



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือ หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับแรงงานฝีมือ นอกจากนี้ พบว่า ระดับแรงงานกึ่งฝีมือมีการเข้างานใหม่น้อยกว่าออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม แรงงานไร้ฝีมือมีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงาน (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ระดับฝีมือ	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
แรงงานไร้ฝีมือ	200	102	98
แรงงานกึ่งฝีมือ	33	123	-90
แรงงานฝีมือ	166	177	-11
ผู้เชี่ยวชาญ	128	88	40
รวม	527	490	37

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดก็อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบการเป็นแรงงานนอกระบบ แต่แรงงานอายุ 15-29 ปี มีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานสูง (ตารางที่ 26)

ตารางที่ 26 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย : คน

ช่วงอายุ	การเข้างานออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
15 - 29 ปี	415	143	272
30 - 44 ปี	112	287	-175
45 - 59 ปี	0	31	-31
60 ปี ขึ้นไป	0	29	-29
รวม	527	490	37



ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ของกรุงเทพมหานคร ปี 2566 - 2570

ข้อมูลประมาณแนวโน้มความต้องการกำลังคนในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคนของกรุงเทพมหานครปี 2566 - 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานประกอบการ

ข้อมูลประมาณการความต้องการกำลังคน ปี 2566 - 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ความต้องการกำลังคนโดยรวมของกรุงเทพมหานครมีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.35 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.40 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.20 และศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.03 ในทางตรงกันข้าม อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.43 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง และการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 2.25 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.13 ตามลำดับ (ตารางที่ 27)

ตารางที่ 27 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 - 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตราการเติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	23,273	23,357	23,464	23,526	23,566	0.35
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1,949	1,898	1,859	1,819	1,781	-2.25
การผลิต	950,555	960,032	955,725	954,153	953,890	0.10
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	21,856	22,168	22,528	22,871	23,214	1.50
การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	26,729	27,333	28,022	28,706	29,397	2.40
การก่อสร้าง	306,386	299,098	292,390	286,203	279,574	-2.25
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	1,167,739	1,151,376	1,140,512	1,130,182	1,120,453	-1.03
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	395,645	400,139	405,502	410,482	415,253	1.20
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	489,336	485,396	485,649	487,352	490,364	0.08



ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตราการเติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	106,719	104,931	103,407	101,790	100,141	-1.60
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	221,712	220,801	220,809	220,895	221,108	-0.08
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	62,906	61,910	61,656	61,446	61,158	-0.70
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	157,974	157,244	157,232	157,079	156,766	-0.20
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	166,459	169,742	173,671	177,687	181,576	2.20
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	201,874	198,972	196,561	193,962	191,290	-1.33
การศึกษา	160,650	156,695	153,097	149,369	145,581	-2.43
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	103,416	101,140	99,108	96,979	94,810	-2.13
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	45,322	45,937	46,888	47,931	49,096	2.03
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	175,576	176,535	178,391	179,959	181,366	0.83
รวม	4,786,076	4,764,704	4,746,471	4,732,391	4,720,384	-0.35

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.63 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.53 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.43 (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี					อัตราการเติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
ประถมศึกษา	1,193,799	1,191,031	1,188,096	1,186,717	1,186,077	-0.15
ม.3	723,537	722,408	720,937	720,307	720,091	-0.13
ม.6	634,695	631,203	628,601	626,580	624,863	-0.40
ปวช.	257,558	256,486	255,556	254,847	254,236	-0.33
ปวส. / อนุปริญญา	282,247	280,569	279,322	278,294	277,369	-0.43
ปริญญาตรี	1,394,024	1,384,950	1,377,772	1,371,257	1,365,088	-0.53
สูงกว่าปริญญาตรี	300,217	298,056	296,187	294,389	292,659	-0.63
รวม	4,786,077	4,764,703	4,746,471	4,732,391	4,720,383	-0.35

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2566 – 2570 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีเพียงตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.48 ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.83 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.65 และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.58 ตามลำดับ (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 -2570 จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน, ร้อยละ

ตำแหน่งงาน	ปี					อัตราการเติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย	431,981	428,914	426,331	424,137	422,060	-0.58
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	552,442	547,582	543,103	538,691	534,296	-0.83
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	487,197	484,860	482,652	480,707	478,839	-0.45
เสมียน	407,444	405,962	404,618	403,491	402,452	-0.33
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	1,290,820	1,279,488	1,275,215	1,272,340	1,270,735	-0.38
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง	35,837	35,857	35,965	36,028	36,060	0.18
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	575,543	573,601	568,685	564,795	561,120	-0.65
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	560,439	564,818	566,345	568,432	570,768	0.48
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	444,374	443,620	443,557	443,770	444,053	-0.03
รวม	4,786,077	4,764,702	4,746,471	4,732,391	4,720,383	-0.35

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2566 – 2570 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.58 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.43 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.38 ตามลำดับ (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย : คน, ร้อยละ

ขนาดของสถานประกอบการ	ปี					อัตราการเติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
น้อยกว่า 10 คน	717,939	712,859	708,601	705,137	701,939	-0.58
10 - 19 คน	468,740	466,455	464,567	463,185	462,007	-0.38
20 – 49 คน	553,063	551,549	549,698	548,376	547,252	-0.25
50 – 99 คน	364,445	363,056	361,260	359,839	358,517	-0.43
100 – 199 คน	369,954	369,647	368,108	367,076	366,233	-0.25
200 คนขึ้นไป	499,018	498,174	496,276	494,990	493,970	-0.28
ผู้ประกอบการของตนเอง	1,812,919	1,802,964	1,797,961	1,793,789	1,790,465	-0.33
รวม	4,786,078	4,764,704	4,746,471	4,732,392	4,720,383	-0.35

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



4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2563 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 42,787 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 35,887 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 31,919 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่ากับร้อยละ 51.43 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 21.58 และเหลือเพียงร้อยละ 8.29 ในระดับปริญญาตรี และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.78 ในอัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับ แรกอยู่ในระดับปวส.ร้อยละ 31.35 ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 27.52 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.24 ตามลำดับ (ตารางที่ 31)

ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2563 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
หน่วย : คน, ร้อยละ

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราการเรียนต่อ	อัตราการมีงานทำ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	35,887	99.92	0.03
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	31,919	99.83	0.14
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	15,545	51.43	10.25
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา	15,395	21.58	31.35
ปริญญาตรี	42,787	8.29	27.52
ปริญญาโท	7,841	10.78	15.24
ปริญญาเอก	945	-	13.54

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เลขานุการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2566 - 2570

ข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2566 - 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครปี 2566 - 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำและระบบการปรับอากาศ และกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน มีอัตราการเติบโตลดลงลดลงมากที่สุดเท่ากันที่ร้อยละ 1.43 (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตรา การ เติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	115	113	112	110	109	-1.33
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	28	28	28	27	27	-0.90
การผลิต	12,725	12,559	12,385	12,212	12,026	-1.40
ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ	706	697	687	677	667	-1.43
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	634	626	617	609	599	-1.40
การก่อสร้าง	3,330	3,286	3,241	3,195	3,147	-1.40
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	21,377	21,098	20,806	20,515	20,202	-1.40
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	9,334	9,212	9,084	8,957	8,820	-1.40
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	7,957	7,853	7,745	7,636	7,520	-1.40
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	6,651	6,564	6,474	6,383	6,286	-1.40
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	11,347	11,198	11,043	10,889	10,723	-1.40
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	3,120	3,079	3,037	2,994	2,948	-1.40
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9,710	9,583	9,450	9,318	9,176	-1.40
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	3,173	3,132	3,089	3,045	2,999	-1.40
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	7,647	7,547	7,442	7,338	7,226	-1.40
การศึกษา	5,569	5,497	5,421	5,345	5,263	-1.40



ประเภทอุตสาหกรรม	ปี					อัตรา การ เติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	3,091	3,050	3,008	2,966	2,921	-1.40
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	644	636	627	618	609	-1.38
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	1,923	1,898	1,871	1,845	1,817	-1.40
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อ ใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้ อย่างชัดเจน	503	496	490	483	475	-1.43
รวม	109,584	108,152	106,657	105,162	103,560	-1.40

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

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครปี 2566 - 2570 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มลดลง
ทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษามีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดโดยเฉลี่ย
ร้อยละ 1.43 (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2566 – 2570 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี					อัตราการ เติบโต
	2566	2567	2568	2569	2570	
ต่ำกว่าประถมศึกษา	1,325	1,308	1,289	1,271	1,252	-1.43
ประถมศึกษา	1,157	1,142	1,126	1,110	1,093	-1.40
ม.3	11,348	11,200	11,045	10,891	10,724	-1.40
ม.6	3,545	3,498	3,450	3,402	3,350	-1.40
ปวช.	2,871	2,833	2,794	2,755	2,713	-1.40
ปริญญาตรี	89,339	88,172	86,951	85,734	84,427	-1.40
รวม	109,585	108,153	106,655	105,163	103,559	-1.40

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



บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในตลาดแรงงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรวมถึงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และการบริหารจัดการข้อมูลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลได้ ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานมากที่สุด

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ตอบจึงจำเป็นต้องมีฐานคิดและฐานปฏิบัติที่ให้ความสำคัญและมุ่งสู่ “Demand Driven” หรือความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศเป็นหัวใจสำคัญผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปี 2565 ของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานคือหลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นที่สามารถสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ภายในหนึ่งปี ยิ่งไปกว่านั้นระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายยังสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงาน เข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทั้ง ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ามีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 769 ตัวอย่าง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ในสถานประกอบการของตลาดแรงงานกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 769 ตัวอย่างในเบื้องต้น พบว่า ประมาณร้อยละ 19.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงานณปัจจุบันที่ทำการสำรวจ โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (2) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ และ(3) เกษตรกรรมการป่าไม้และการประมง ตามลำดับ และประมาณร้อยละ 29.6 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) อุตสาหกรรมการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ (2) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (3) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ตามลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมประเภทกิจกรรมบริการด้านอื่นๆและ กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิกจากการสำรวจพบว่าไม่ต้องการแรงงาน ณปัจจุบัน



2. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณปัจจุบัน 769 แห่ง พบว่า ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 1,164 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทยจำนวน 887 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 259 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ก่อสร้าง (2) การผลิต และ (3) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ ตามลำดับ

3. ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ร้อยละ 31.8 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน ร้อยละ 68.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการศึกษาที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมการผลิตตามลำดับ

4. อุตสาหกรรมการก่อสร้าง มีความต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มากที่สุด โดยต้องการแรงงานที่มี วุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด

5. สถานประกอบการต้องการแรงงาน ในระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด รองลงมา ต้องการแรงงานในระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และต้องการแรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ตามลำดับ

6. ทักษะที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ (2) ทักษะการขับรถยนต์/รถบรรทุก/มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ และ (3) ทักษะความใฝ่เรียนรู้

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการโดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 516 ตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 30,002 คน โดยเป็นแรงงานไทย 28,821 คน และแรงงานต่างด้าว 1,181 คน และมีจำนวนการเข้างานใหม่ 527 คน และจำนวนการออกจากงาน 490 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. อุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมจักรยานยนต์ และ (3) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ ในทางกลับกัน อุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การทำเหมืองแร่เหมืองหิน และ (3) การขนส่งสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานเมื่อเทียบกับการเข้างานมากที่สุด คือ การขายส่งและการขายปลีกการซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

2. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้าใหม่มากที่สุดในวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ และทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดอยู่ในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้นจะเห็นว่า แรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการออกจากงาน



มากกว่าเข้างานใหม่มากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามด้วยแรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3

3. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานเข้าใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานไร้ฝีมือและระดับแรงงานฝีมือ หากแต่จำแนกแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดอยู่ในระดับแรงงานฝีมือ นอกจากนี้พบว่า ระดับแรงงานกึ่งฝีมือมีการเข้างานใหม่น้อยกว่าออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม แรงงานไร้ฝีมือมีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงาน

4. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานเข้าใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15-29 ปี หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดจะอยู่ในช่วงอายุ 30-44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกงานของแรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกจากงานมากกว่าเข้างาน แรงงานกลุ่มนี้กลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบแรงงานนอกระบบแต่แรงงานอายุ 15-29 ปี มีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานสูง

สถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand for Labor) ของตลาดแรงงานปี พ.ศ. 2566-2570

1. การประมาณความต้องการแรงงาน ในภาพรวม มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.35 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวของกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การจัดหาไฟฟ้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย (2) กิจกรรมบริหารและการสนับสนุน และ (3) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ ในทางตรงกันข้าม อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การก่อสร้างและการทำเหมืองแร่เหมืองหิน (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

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

3. ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงเกือบทุกตำแหน่งงาน ยกเว้นตำแหน่งงานผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ส่วนตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ผู้จัดการข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บริหารกฎหมาย ตามลำดับ

4. ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงทุกขนาดสถานประกอบการ โดยตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-99 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10-19 คน ตามลำดับ

สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงานปี พ.ศ. 2566-2570

1. การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ พบว่า ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรม



ไฟฟ้า ก๊าซ ใอน้ำ และระบบปรับอากาศ และกิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือนซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดเท่ากัน

2. การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 โดยระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถรวบรวมได้มีจำนวนน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดทางงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ในการปฏิบัติงานควรขอความร่วมมือจากสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกรอกข้อมูลแบบสำรวจฯ ทางออนไลน์ด้วย เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานจริง

5.2 ควรศึกษาด้านอุปทานแรงงานให้กว้างกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบการศึกษา อุปทานแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานปัจจุบัน ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถหาแรงงานได้ตรงกับความต้องการ

5.3 ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้แรงงานได้ฝึกอบรมทักษะที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการในด้าน Hard skill ให้เกิดความชำนาญและเชื่อมั่นในตัวเอง

5.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบความต้องการของสถานประกอบการด้าน Soft skill ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงแรงงานในทุกระดับ เหมาะสมกับแรงงานในแต่ละกลุ่ม เช่น อาสาสมัครแรงงาน, Influencer ที่มียอดคนติดตามสูง ทั้งใน Facebook, Youtube, TikTok เป็นต้น เว็บไซต์ ช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ

5.5 อัตราการเติบโตของแรงงาน ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง สถานประกอบการอาจต้องทบทวนการลงทุนเพื่อเลือกใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ใช้คอมพิวเตอร์ทดแทนแรงงานกึ่งทักษะ และใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) แทนแรงงานทักษะ ในการทดแทนแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง เพื่อเพิ่มผลิตภาพและการลดต้นทุนด้านแรงงานในระยะยาว



บรรณานุกรม

- ณพล สุกใส. (2557). **เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics)**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัสสร คำสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). **ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน**. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.
- ไพรินทร์ ชลไพศาล. (ม.ป.ป.). **เศรษฐศาสตร์สำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **ระบบอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://ldls.mol.go.th> สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2565
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง. (2563). **โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว**
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **สำรวจภาวะการทำงานของประชากรกรุงเทพมหานคร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2565**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร.aspx> สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2565
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2563 (Gross Regional and Provincial Product Chain Volume Measures 2020 Edition)**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross_regional สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2565
- สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย. **สถิติประชากรรายอายุแยกตามช่วงอายุ (ปี) แยกตามเพศ พื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูล ปี 2564**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.bora.dopa.go.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2565
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://webportal.bangkok.go.th/sed/index> สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2565
- Riley, Goeff. **Demand for Labour (Labour Markets)**. Retrieve from: <https://www.tutor2u.net/Economics/reference/labour-market-demand-for-labour> accessed 15 August 2022



ภาคผนวก





แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2565

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เป้าหมาย : สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา

คำชี้แจง : กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือท่านกรอกข้อมูลแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการตลาดแรงงานในปัจจุบัน ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้เพื่อการอื่น และขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นชิ้นที่ขึ้นการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของภาครัฐให้ย่างก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ผิดทิศทางการ หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลขติดต่อ 0 2232 1473

➤ แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2565 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และแบบสำรวจการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ

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

ข.1 ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

1. ขณะนี้สถานประกอบการของท่านมีความต้องการแรงงาน หรือไม่

☐ ต้องการ (ตอบข้อ 2 และ 3 หัวข้อ ข.2 และ ข.3 ให้ครบ) ☐ ไม่ต้องการ (ตอบข้อ 1 ข้อ 2 และ 3 ให้ครบถ้วนแล้วข้ามไปตอบส่วนที่ 2)

2. ขณะนี้สถานประกอบการของท่านได้มีการประกาศความต้องการจ้างแรงงาน หรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

3. ภายใน 1 ปีนี้ คาดว่าสถานประกอบการจะมีความต้องการจ้างแรงงาน หรือไม่ ☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ



4. ท่านมีความต้องการแรงงานตำแหน่งใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ			ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ									
		จำนวนที่ต้องการ จำแนกเพศ (คน)	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	จำนวนที่ต้องการ จำแนกสัญชาติ (คน)	ไทย	ต่างชาติ	คาดว่าจะภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุด ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน
1									☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	☐ 15-29 ปี ☐ 30-44 ปี ☐ 45-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป ☐ ไม่จำกัด	☐ รง. ไร้ฝีมือ ☐ รง. กึ่งฝีมือ ☐ รง. ฝีมือ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ		☐ ต่ำกว่า ม.3 ☐ ม.3 ☐ ม.6 ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ปตรี ☐ สูงกว่า ปตรี	☐ ไม่มี ☐ ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3-9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
2									☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	☐ 15-29 ปี ☐ 30-44 ปี ☐ 45-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป ☐ ไม่จำกัด	☐ รง. ไร้ฝีมือ ☐ รง. กึ่งฝีมือ ☐ รง. ฝีมือ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ		☐ ต่ำกว่า ม.3 ☐ ม.3 ☐ ม.6 ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ปตรี ☐ สูงกว่า ปตรี	☐ ไม่มี ☐ ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3-9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
3									☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	☐ 15-29 ปี ☐ 30-44 ปี ☐ 45-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป ☐ ไม่จำกัด	☐ รง. ไร้ฝีมือ ☐ รง. กึ่งฝีมือ ☐ รง. ฝีมือ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ		☐ ต่ำกว่า ม.3 ☐ ม.3 ☐ ม.6 ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ปตรี ☐ สูงกว่า ปตรี	☐ ไม่มี ☐ ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3-9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
4									☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	☐ 15-29 ปี ☐ 30-44 ปี ☐ 45-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป ☐ ไม่จำกัด	☐ รง. ไร้ฝีมือ ☐ รง. กึ่งฝีมือ ☐ รง. ฝีมือ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ		☐ ต่ำกว่า ม.3 ☐ ม.3 ☐ ม.6 ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ปตรี ☐ สูงกว่า ปตรี	☐ ไม่มี ☐ ประสบการณ์ ☐ 1-2 ปี ☐ 3-9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป



ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

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

รูปแบบสำหรับตรวจสอบการแรงงานของสถานประกอบการ



ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกผลงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ (ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1 ก)

ข.1 การจ้างงานของลูกจ้างใหม่

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างเข้าใหม่หรือไม่
2. ลูกจ้างที่เข้าใหม่มีตำแหน่งงานได้บ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

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

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



ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่

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

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่เข้าใหม่



ค.1 การออกงานของลูกจ้าง

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างออกงานหรือไม่ (เกษียณ ลาออก และให้ออก)

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

2. ลูกจ้างที่ออกงานมีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกงาน				ค.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่ออกงาน					
ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ออกงาน		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		จำนวนเพศ (คน)	จำนวนสัญชาติ (คน)						
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างดาว				
1									
2									
3									



คำอธิบายการตอบแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2565

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ

- ข้อคำถามที่ 1 – 8 เป็นข้อคำถามเพื่อให้ทราบข้อมูลสถานประกอบการ
 - ข้อคำถามที่ 5 รหัส TSIC จำนวน 5 หลัก สถานประกอบการอาจไม่ทราบให้ดูรหัสได้จากข้อมูลสถานประกอบการที่ใช้ในการสำรวจ
- ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ ในแต่ละตำแหน่งงานผลรวมของจำนวนแรงงานจำแนกตามสัญญาต้องมียอดรวมเท่ากัน

ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

- ข้อมูลช่วงอายุ ทักษะฝีมือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ให้เลือกตอบเพียงตัวเดียว
 - ทักษะฝีมือ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้
 - 1) แรงงานไร้ฝีมือ คือ แรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งที่มอบหมายหรือรูปแบบที่จัดไว้เท่านั้น
 - 2) แรงงานกึ่งฝีมือ คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน
 - 3) แรงงานฝีมือ คือ แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้
 - 4) ผู้เชี่ยวชาญ คือ แรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้
 - วุฒิมัธยมศึกษา ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป ให้ระบุสาขาวิชา
 - ทักษะหลัก หมายถึง ทักษะแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ (ระบุได้สูงสุด 3 ทักษะ)

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

 - การใช้ภาษาต่างประเทศ
 - คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ คณิตศาสตร์
 - คำคำนวณและวิเคราะห์สถิติ
 - การสื่อสารและเจรจาต่อรอง
 - การบริหารจัดการ
 - การเรียนรู้และนวัตกรรม
 - การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
 - ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ
 - ขับรถยนต์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่
 - 2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ (Soft Skill) ตัวอย่างเช่น
- ความซื่อสัตย์สุจริต
 - ความอดทน
 - ความรับผิดชอบหน้าที่
 - ความขยันหมั่นเพียร



- ความมีระเบียบวินัย ละเอียด รอบคอบ
- ความไม่เรียนรู้
- ความตรงต่อเวลา
- การมีจิตสาธารณะ
- การทำงานเป็นทีม
- สุขภาพแข็งแรง
- ความมีมนุษยสัมพันธ์
- ความเป็นผู้ผู้นำ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ ใช้ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1.ก

- ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่ ในแต่ละตำแหน่งงานจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่สรุปรวมของจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่แยกตามเพศกับจำนวนตามสัญชาติต้องเท่ากัน
- ข.3 คุณสมบัติของแรงงานที่เข้าใหม่ ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก ทักษะที่เสริมงานที่มีอยู่จริง
- ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจากงาน ในแต่ละตำแหน่งงานสรุปรวมของจำนวนลูกจ้างที่ออกจากงานจำนวนแยกตามเพศกับจำนวนตามสัญชาติต้องมีจำนวนเท่ากัน
- ค.3 คุณสมบัติของแรงงานที่ออกจากงาน ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก ทักษะที่เสริมงานที่มีอยู่จริง



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. นางศิริลักษณ์ ฉะนั้นันท์ | ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน |
| 2. นางสุจิตรา พลฤทธิ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา |
| 3. นางสุพัตรา ฉวีสุข | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| 4. นางสาวจันทิมา ปุ่มพิมาย | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 5. นางสาวขวัญใจ คงคำปา | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 6. ว่าที่ร้อยตรีวัฒนพันธุ์ ฤทธิ์เต็ม | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| 7. นางสาวกานต์ญมนต์ รัตนมลิธนายุท | ผู้ช่วยนักวิชาการ |





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง

กรุงเทพมหานคร 10400

