

คำนำ

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

ในการนี้ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด โปรดแจ้งให้กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

พฤษภาคม 2568



บทสรุปผู้บริหาร

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

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 526 ตัวอย่าง พบว่าประมาณร้อยละ 13.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และประมาณร้อยละ 23.8 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568 สรุปผลได้ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน

กรุงเทพมหานครมีประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 7,889,786 คน เป็นเพศชาย จำนวน 3,740,825 คน และเพศหญิง จำนวน 4,148,961 คน มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5,797,110 คน และมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 2,092,676 คน

กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 5,736,769 คน เป็นเพศชาย จำนวน 2,982,819 คน และเพศหญิง จำนวน 2,753,950 คน อย่างไรก็ตามยังมีผู้ว่างงาน จำนวน 59,058 คน และผู้รอฤดูกาล จำนวน 1,283 คน

2. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ในสถานประกอบการของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 526 ตัวอย่าง ชี้ให้เห็นว่าประมาณร้อยละ 13.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 25.7 รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 14.3 และการก่อสร้าง ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการร้อยละ 23.8 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 26.4 รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 13.6 และข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน 526 แห่ง พบว่าความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 590 คน จำแนกเป็นแรงงานไทย จำนวน 585 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 5 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (3) การก่อสร้าง (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ และความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง และการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ



ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labour Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 62.5 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 37.5 โดยอุตสาหกรรมที่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 97.5 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 82.7 ตามลำดับ

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 68 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน 52 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 154 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 65 คน และต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในกิจกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน 56 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานที่อายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 209 คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 91 คน และต้องการแรงงานอายุไม่จำกัดอายุ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานไร้ฝีมือในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน 156 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 76 คน และต้องการแรงงานระดับฝีมือในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 55 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) ระดับปริญญาตรี และ (3) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 153 คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ต้องการแรงงาน ในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน และตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 60 คน ตามลำดับ



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

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้แก่ ต้องการแรงงานทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้า จำนวน 234 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 74 คน และในตำแหน่งผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 24 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งพนักงานบริการ และผู้จัดการจำหน่ายสินค้า จำนวน 152 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 49 คน และความต้องการแรงงานในทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้า จำนวน 40 คน ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้า โดยมีความต้องการแรงงานในทักษะมีประสบการณ์สูงสุด จำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานที่สุขภาพแข็งแรง จำนวน 40 คน และความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 37 คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน โดยต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้า จำนวน 192 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการจำหน่ายสินค้า จำนวน 71 คน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 52 คน ตามลำดับ

2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 422 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด จำนวน 3,436 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,192 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 244 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 88 คน และมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 86 คน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์ และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 86 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์ (2) การก่อสร้าง และ (3) การผลิต ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การผลิต



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เสมียน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ เท่ากัน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ เช่น พยาบาล วิศวกร นักบัญชี ครู เป็นต้น โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ มีอัตราการออกจากงานสูง เนื่องจากมีภาระงานที่มากแต่มีบุคลากรจำกัด ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความคาดหวังจากสังคมสูง แต่ขาดการสนับสนุน นำไปสู่อาการหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout syndromes) ประกอบกับเป็นอาชีพที่ต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี และระดับ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษา ปวส./อนุปริญญา เนื่องจากสายอาชีพมีทักษะเฉพาะทางตามสายงาน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ช่างก่อสร้าง ธุรกิจบริการ เป็นต้น สามารถทำงานได้เลยโดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกทักษะ/สอนงานใหม่ บางสถาบันมีโครงการฝึกงานกับสถานประกอบการจริงก่อนทำงาน มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทำงานภายใต้แรงกดดันได้

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่ อยู่ในระดับไร้ฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม การออกจากงานของแรงงาน อยู่ในระดับฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับกึ่งฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะในระดับพื้นฐานถึงปานกลาง เป็นการทำงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ เช่น ช่างเทคนิคเบื้องต้น พนักงานคลังสินค้า พนักงานบริการในโรงแรม เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้สามารถปรับตัวได้ง่ายในลักษณะงานซ้ำ ๆ หรือมีขั้นตอนแน่นอน และมีความยืดหยุ่นในการย้ายข้ามอุตสาหกรรมได้มากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จึงทำให้มีการเข้าออกจากรวมมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 30 - 44 ปี และช่วงอายุ 45 - 59 ปี ตามลำดับ ในทางกลับกัน แรงงานที่ออกจากงานอยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี รองลงมา ได้แก่ 15 - 29 ปี และอายุ 60 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการออกจากงานมากกว่าการเข้างาน คือ อายุ 60 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะช่วงอายุนี้เป็นอายุของวัยเกษียณ เนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) การส่งเสริมแรงงานวัยเกษียณให้สามารถมีบทบาทในตลาดแรงงานเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์หลายด้าน ทั้งการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีรายได้ ลดภาระของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุ



2.3 ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานปี 2569 - 2573 พบว่า **ความต้องการแรงงานในภาพรวม มีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.2 ต่อปี หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม** พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.8 รองลงมา ได้แก่ การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองภาษาปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.6 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.4 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.3 โดยที่ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.3 รองลงมา คือ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง และตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.1 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.8 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมายอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.4 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.3 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน, 20 - 49 คน และ 200 คนขึ้นไป มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

3. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 44,395 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 34,834 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน



33,298 คน ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 99.9 รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 99.7 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 52.4 ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส./อนุปริญญา) ร้อยละ 35.5 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 31.8 และปริญญาเอก ร้อยละ 27.0 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ปี 2569 – 2573 ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะร้อยละ 1.6 ทั้งนี้อุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดที่ร้อยละ 1.9 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกวุฒิการศึกษา โดยมีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.6

4. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.1 จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไป สำรวจโดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ ร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) และประชาสัมพันธ์กับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ร่วมตอบแบบสำรวจฯ พบว่า มีความต้องการแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานกึ่งทักษะในหลายสาขา โดยเฉพาะในภาคการผลิต การบริการ และการก่อสร้าง ทั้งนี้เป็นเพราะธุรกิจขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ไม่มีเทคโนโลยีที่ซับซ้อน จึงต้องการแรงงานที่สามารถเริ่มงานได้ทันทีในตำแหน่งพื้นฐาน ปัญหาของแรงงานไร้ทักษะ คือ การขาดแคลนแรงงาน เพราะแรงงานรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงาน 3D หนัก (Difficult), สกปรก (Dirty), และอันตราย (Dangerous) ได้ค่าจ้างต่ำ จึงมีอัตราเข้า - ออกสูง เพราะไม่มีความมั่นคง คุณภาพชีวิตไม่ดี แรงงานขาดการพัฒนา ทำให้แรงงานเหล่านี้มีโอกาสเติบโตต่ำในระยะยาว โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ ส่งเสริมทุนให้สถานประกอบการปรับปรุงใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคน นอกจากนี้ควรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงกระบวนการ ลดขั้นตอน ลดการใช้วีซ่าของเจ้าหน้าที่ และเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพเพื่อจูงใจแรงงาน

4.2 จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ อัตราการเติบโตของแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง เนื่องมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลให้สถานประกอบการชะลอการจ้างงาน หรือหยุดขยายธุรกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เครื่องจักร หรือ AI (Artificial Intelligence) เข้ามาแทนแรงงานในหลายภาคส่วน เช่น อุตสาหกรรมคลังสินค้า งานบริการ เป็นต้น ทำให้ความต้องการแรงงานมนุษย์โดยรวมลดลง โดยเฉพาะแรงงานกึ่งทักษะและทักษะ รวมถึงผลกระทบจากภายนอกประเทศ การทำสงคราม ภาษีการค้า โรคระบาด ทำให้ตลาดการส่งออกหดตัว ส่งผลให้การจ้างพนักงานลดลง แนวทางการแก้ไข คือ การปรับนโยบายเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการจ้างงาน โดยมาตรการลดภาษีธุรกิจขนาดเล็กและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของ SME ป้องกันการผูกขาดการค้าของธุรกิจรายใหญ่ เร่งพัฒนาแรงงาน โดยการจัดฝึกอบรม Reskill/Upskill แรงงานให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน เช่น ดิจิทัล โลจิสติกส์ เป็นต้น



4.3 ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ปัญหาช่องว่างระหว่างทักษะที่แรงงานมีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานไม่ตรงกัน (Skill Mismatch) เช่น แรงงานส่วนมากจบปริญญาตรีขึ้นไป แต่ความต้องการส่วนใหญ่เป็นระดับมัธยมศึกษาลงมา ทำให้คนที่จบระดับสูงต้องทำงานต่ำกว่าระดับ บางส่วนอาจยอมว่างงานหรือเป็นแรงงานอิสระ แนวทางการแก้ไขมีดังนี้ กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาควรเปลี่ยนทัศนคติหันมาเลือกศึกษาในสิ่งที่ตนเองถนัด และตลาดต้องการ รวมทั้งฝึกฝนทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยี และภาษาอังกฤษ กลุ่มคนทำงานและธุรกิจ ควรพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้ง Upskill และ Reskill เพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน กลุ่มประชาชนทั่วไป/ผู้สูงอายุ โดยภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริม Lifelong Learning ในทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการสร้างธุรกิจ คล้ายกับแนวโมเดลของรัฐบาลสิงคโปร์ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรือคิดค่าใช้จ่ายแบบมีส่วนลด นอกจากนี้รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบาย Credit Bank System ที่แรงงานสามารถสะสมความรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปได้ หรือส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นหรือทักษะเฉพาะด้านในสถานประกอบการเพื่อเปลี่ยนแรงงานทั่วไปเป็นแรงงานฝีมือ

4.4 จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ความกังวลและไม่มั่นใจในการให้ข้อมูลของสถานประกอบการ (นายจ้าง/ผู้ประกอบการ) เป็นอุปสรรคในการสำรวจ เนื่องจากไม่ทราบวัตถุประสงค์ของการสำรวจ และนายจ้าง/ผู้ประกอบการจะได้ประโยชน์อย่างไร ดังนั้น ต้องมีการสร้างการรับรู้แก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจจุดประสงค์ของการสำรวจ โดยอธิบายการให้ข้อมูลจะช่วยให้รัฐและหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนานโยบายแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าร่วมโครงการสนับสนุนจากภาครัฐหรือได้สิทธิพิเศษในการฝึกอบรมแรงงาน มีการยืนยันความปลอดภัยของข้อมูล และมีการติดตามผลและรายงานกลับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้เห็นว่าข้อมูลที่ให้ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร



กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณ สำนักงานประกันสังคม ที่อนุเคราะห์รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคมสำหรับใช้ในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

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

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

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

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568 ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา

คณะผู้จัดทำ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
infographic.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
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.....	5
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน.....	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน	6
2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ.....	10
2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการว่างงาน	10
2.5 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของ Keynes	12
2.6 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับผู้คนลักษณะแรงงาน.....	13
2.7 แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา	14
2.8 การคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงานตามโครงการระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดย นีโอแพร์ เล็กเฟื่องฟู และคณะ (2562).....	14
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	17
3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	17
3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร.....	18
4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน กรุงเทพมหานคร	18
4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานกรุงเทพมหานคร	24
4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร.....	42
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	46
5.1 บทสรุป	46
5.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	53



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและช่วงอายุ	3
ตารางที่ 2 ผลิตภัณฑ์มวลรวมกรุงเทพมหานคร แบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)	19
ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน	20
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ	21
ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ	21
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม	22
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ	23
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	23
ตารางที่ 9 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	24
ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	25
ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ	26
ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการที่สามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	26
ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทอุตสาหกรรม	27
ตารางที่ 14 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา	29
ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ	30
ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน	30
ตารางที่ 17 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา	31
ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)	32
ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)	33
ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)	34
ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทการทำงาน	35
ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	36
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 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	39
ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	40
ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน	40



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 30 ผลการประเมินการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของ สถานประกอบการ	41
ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	42
ตารางที่ 32 ผลการประเมินการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม	44
ตารางที่ 33 ผลการประเมินการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	45



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงาน	5
รูปภาพที่ 2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน	6
รูปภาพที่ 3 อุปทานแรงงาน	7
รูปภาพที่ 4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล	8
รูปภาพที่ 5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน	9
รูปภาพที่ 6 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2566 และอัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร	18



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรมและยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ใช้อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ประกอบด้วย 1) กลุ่มอุตสาหกรรม FIRST S - CURVE 2) กลุ่มอุตสาหกรรม NEW S - CURVE และ 3) กลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายหลักของประเทศ

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน รายสาขาได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน ภายใต้โครงการสำรวจความต้องการแรงงาน ในสถานประกอบการ ลงในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงได้จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขึ้น โดยเป็นการพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการใช้กำลังคนและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมสถิติความต้องการแรงงาน เพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสามารถนำไปประกอบการกำหนดนโยบาย และวางแผนด้วยข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และหมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป



1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงาน ในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด และระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้า - ออกงานของแรงงาน ในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการ อุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการทางโทรศัพท์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง และได้ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการ แรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพ การจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจกับ เว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจ และบันทึกผลในครั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 การศึกษาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของกรุงเทพมหานครจะทำให้ภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนนโยบายสามารถทราบความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรมซึ่งจะนำไปสู่การวางแผน นโยบายด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 ข้อมูลในด้านอุปสงค์จะสามารถทำให้หน่วยงานด้านนโยบายทราบถึงช่องว่างในการจ้างงาน และการจัดทำ นโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

1.4.3 ประชาชนทั่วไปทราบถึงความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถเลือกทำงานที่ตรงกับ ความสามารถและความสนใจของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพและรายได้ของคนทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร

1.5.1 กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลักที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยเฉพาะในด้านการบริหารทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการติดต่อกับนานาชาติ ซึ่งกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาเป็นเมืองศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า การบริการของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงามและมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากส่งผลให้การให้บริการด้านการท่องเที่ยวและการบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในกรุงเทพมหานครเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองที่เป็นฐานหลักทางด้านเศรษฐกิจ ของประเทศ

การเติบโตของกรุงเทพมหานครที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและธุรกิจของประเทศ ขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของแรงงานที่จะช่วยผลักดันระบบเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครให้เติบโตขึ้นอย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น แรงงานจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในหลาย ๆ ด้าน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการ



การตลาด และอุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้วอุปสงค์แรงงาน ยังเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ประชาชนที่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ การให้ความสำคัญกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานของกรุงเทพมหานครจึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตทั้งในระบบการศึกษาและเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร

1.5.2 ข้อมูลทั่วไปของกรุงเทพมหานคร

คำขวัญของกรุงเทพมหานคร คือ “กรุงเทพฯ ดุจเทพสร้าง เมืองศูนย์กลางการปกครอง วัดวังงามเรืองรอง เมืองหลวงของประเทศไทย”

ตราของกรุงเทพมหานคร เป็นรูปพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ พระหัตถ์ทรงสายฟ้า

ต้นไม้ประจำกรุงเทพมหานคร คือ ต้นไทรย้อยใบแหลม (*Ficus benjamina*)

สัตว์น้ำประจำกรุงเทพมหานคร คือ ปลากระโทง (Catlocarpio siamensis)

1.5.3 ที่ตั้ง และอาณาเขต

ที่ตั้ง กรุงเทพมหานคร มีตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ในเขตภาคกลางของประเทศไทย ตามการแบ่งภูมิภาคประเทศไทยโดยใช้เกณฑ์ด้านภูมิศาสตร์ของราชบัณฑิตยสถาน ซึ่งจากการคำนวณเนื้อที่ด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ พบว่า กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ 1,570.61 ตารางกิโลเมตร หรือ 981,631 ไร่ ตั้งอยู่ระหว่าง พิกัดเหนือ 1,492,000 เมตร ถึง 1,543,260 เมตร หรือ ละติจูด 13 องศา 29 ลิปดา 32 พิลิปดา ถึง 13 องศา 57 ลิปดา 16 พิลิปดา และพิกัดตะวันออก 643,530 เมตร ถึง 709,550 เมตร หรือ ลองจิจูด 100 องศา 19 ลิปดา 40 พิลิปดา ถึง 100 องศา 56 ลิปดา 19 พิลิปดา โดยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอบางกรวย อำเภอมือง และอำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อำเภอมือง และอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอไทย อำเภพระสมุทรเจดีย์ อำเภพระประแดง อำเภอมือง อำเภอบางพลี อำเภอบางเสาธง และอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภพุทธมณฑล และอำเภสามพราน จังหวัดนครปฐม อำเภกระทุ่มแบน อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสาคร

1.5.4 โครงสร้างประชากร และประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย พบว่า จำนวนประชากรกรุงเทพมหานคร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ปี พ.ศ. 2567 มีประชากรทั้งสิ้น 5,455,020 คน เพศชาย 2,544,400 คน (ร้อยละ 46.6) เพศหญิง 2,910,620 คน (ร้อยละ 53.4) โดยมีช่วงอายุ 0-14 ปี 706,136 คน (ร้อยละ 12.9) ช่วงอายุ 15-59 ปี 3,454,305 คน (ร้อยละ 63.4) และช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,294,579 คน (ร้อยละ 23.7) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจากการทะเบียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	ร้อยละ	หญิง (คน)	ร้อยละ	รวม (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	2,544,400	46.6	2,910,620	53.4	5,455,020	100.0
วัยเด็ก (0-14 ปี)	362,331	6.6	343,805	6.3	706,136	12.9
วัยแรงงาน (15-59 ปี)	1,644,734	30.2	1,809,571	33.2	3,454,305	63.4
วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	537,335	9.9	757,244	13.9	1,294,579	23.7

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย ข้อมูล ปี พ.ศ. 2567



1.5.5 วิสัยทัศน์กรุงเทพฯ 2575 ที่เรียกว่า “มหานครแห่งเอเชีย” ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ฉบับปรับปรุง มียุทธศาสตร์ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างเมืองปลอดภัยและยืดหยุ่นต่อวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเชื่อมโยงเมืองที่มีความคล่องตัวและระบบบริการสาธารณะแบบบูรณาการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการสร้างเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ที่ 6 การต่อยอดความเป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ทั้งนี้ มีความเกี่ยวข้องด้านแรงงานในยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน

ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.2 เมืองแห่งโอกาสทางสังคม เป็นยุทธศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนชื่อจากเดิม คือ เมืองแห่งโอกาสทางเศรษฐกิจ สาเหตุนี้มาจากแนวคิดที่ว่า ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาโอกาส พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นปัจเจกมากกว่าแนวทางเดิมที่เน้นไปที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยที่ภายใต้แนวคิดดังกล่าว ได้ปรากฏแนวทางการพัฒนาใน 2 แนวทางหลัก ได้แก่

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อให้กรุงเทพมหานครรู้กลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง กระบวนการได้มาซึ่งข้อมูลจะเป็นรูปแบบเดียวกับยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.1 ซึ่งก็คือการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

2) การพัฒนาอาชีพและสวัสดิการ จะให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม แรงงาน และผู้ที่สนใจให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการจะดำเนินการดังกล่าวได้ จำเป็นจะต้องพึ่งพาระบบข้อมูล ดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น

เป้าประสงค์ที่ 3.2.1 มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในเรื่องแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3.2.1.1 ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความครอบคลุมทุกกลุ่ม
ตัวชี้วัด 1 ระดับความสำเร็จของระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความครอบคลุมทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ 3.2.1.2 เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัด 1 มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 3.2.2.1 ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับทราบและเข้าถึง สวัสดิการสังคมและแหล่ง เงินทุน
ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย รับทราบและเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน

กลยุทธ์ที่ 3.2.2.2 มีการสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีอาชีพ

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของหลักสูตรวิชาชีพที่เปิดสอนตรงตามความต้องการของตลาดงาน

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่สำเร็จหลักสูตรการฝึกอาชีพนำเอาความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพได้

ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของประชาชนที่นำความรู้ไปประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น

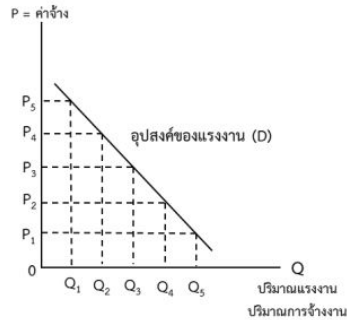


บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ โดยความสัมพันธ์ของปริมาณการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเป็นแบบแปรผกผันกัน หมายถึง เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ปริมาณการจ้างงานจะลดลง และปริมาณการจ้างงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างถูกลง ดังนั้น เส้นอุปสงค์จึงลาดลงหรือมีความชันเป็นลบ (รูปภาพที่ 1)

รูปภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงาน

1) โดยทั่วไปอุปสงค์สำหรับสินค้าจะเกิดขึ้นจากความต้องการบริโภคสินค้าชนิดนั้นโดยตรง อย่างไรก็ตาม อุปสงค์สำหรับแรงงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผู้ผลิตผลิตได้ เช่น หากสินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้นผู้ผลิตก็จะขยายปริมาณการผลิตโดยที่จะต้องจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกัน หากสินค้าขายไม่ออกหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาด ผู้ผลิตก็จะลดปริมาณการผลิตและการจ้างแรงงานลง ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เนื่องจากความต้องการจ้างแรงงาน จะมีมากหรือน้อยสืบมาจากความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ในขณะที่เดียวกันอุปสงค์สำหรับแรงงานก็ยังมีลักษณะเป็นอุปสงค์ร่วม (Jointly Demand) เนื่องจากในการผลิตผู้ผลิตจะต้องใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกันหลายชนิด เช่น เครื่องจักร ที่ดิน และอื่น ๆ ซึ่งทฤษฎีการผลิต (Production Theory) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและส่วนประกอบการใช้แรงงานและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยทั่วไปในกรณีที่ต้องการเพิ่มผลผลิตสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่งและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม หากลดการผลิตความต้องการแรงงานก็จะลดลงเช่นกัน

2) อัตราค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการ หากกิจการมีสัดส่วนการใช้แรงงานเป็นส่วนมากก็จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากการจ้างแรงงานคิดเป็นสัดส่วนที่สูง แต่หากกิจการมีการพึ่งพาทุนหรือเครื่องจักรเป็นกำลังหลัก การใช้แรงงานก็จะมีสัดส่วนน้อย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้างสามารถมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ผลิตได้ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ผลการทดแทน (Substitution Effect) หากอัตราค่าจ้างถูกลงแต่ผู้ผลิตผลิตในจำนวนเท่าเดิม ทำให้อาจมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นแทนการใช้เครื่องจักรในบางส่วน เช่น เพิ่มจำนวนแรงงานหรือขยายชั่วโมงการทำงาน และลดจำนวนเครื่องจักรหรือลดชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรลง ประการที่สองคือ ผลทางด้านผลผลิต (Output Effect) เมื่อค่าจ้างถูกลงนายจ้างสามารถจ้างแรงงานได้มากขึ้นและผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้นในงบประมาณการผลิตที่เท่าเดิม อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องเพิ่มแรงงานและทุน (เครื่องจักร) ในสัดส่วนที่เหมาะสมกัน ประการสุดท้าย คือ ผลจากแรงจูงใจในด้านราคา (Profit Maximizing Effect) ค่าจ้างที่ถูกลง ทำให้มีต้นทุนที่ถูกลงในขณะที่ราคาสินค้าในตลาดยังคงเดิม ทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น ต้องการผลิตมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการจ้างงานและเพิ่มทุนมากขึ้น



3) ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการตัดสินใจจ้างแรงงาน หากแรงงานเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีผลผลิตในการทำงานดี ถือว่าเป็นแรงงานที่มีผลผลิตภาพสูงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่าทุน ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก

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

5) ราคาของปัจจัยอื่นที่ใช้ประกอบหรือทดแทนแรงงาน เช่น เครื่องจักร เมื่อราคาเครื่องจักรมีทิศทางต่ำลง หรือหากอัตราค่าจ้างมีทิศทางสูงขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจจะใช้เครื่องจักรแทนที่แรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานหดตัวลง

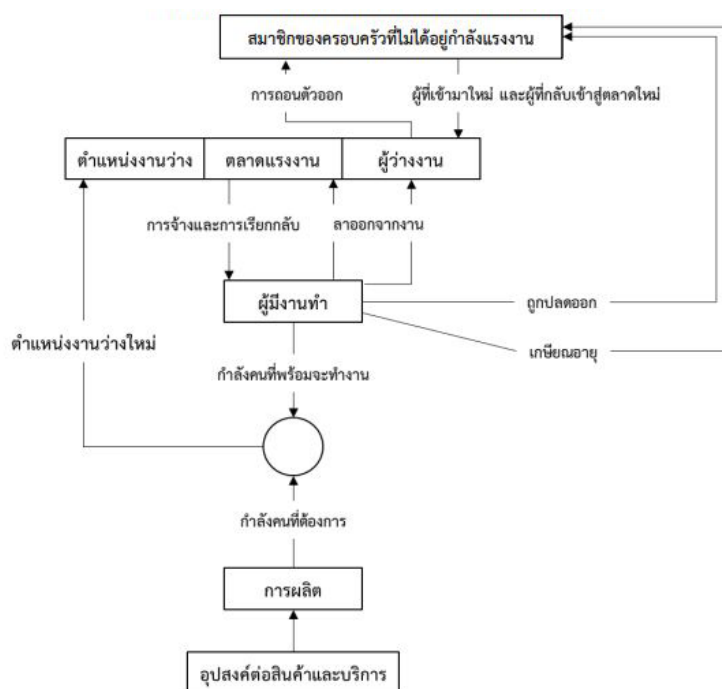
6) จำนวนผู้ประกอบการ หากในตลาดมีจำนวนธุรกิจหรือผู้ประกอบการมากขึ้นส่งผลให้มีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

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

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานแรงงาน

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

รูปภาพที่ 2 จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน



ที่มา : ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์.(2558)



ปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน

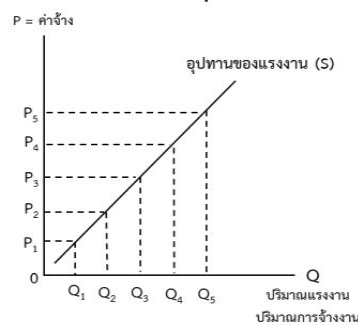
1) อรรถประโยชน์ (Utility Approach) โดยแรงงานพิจารณาการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากการเปรียบเทียบอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) ว่าจะจัดสรรเวลาบางส่วนเพื่อประกอบกิจกรรมในเชิงเศรษฐกิจหรือที่ผ่านตลาด (Market Activity) คือ การมีงานทำ มีรายได้ โดยอาจเป็นลูกจ้างหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน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

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

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

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

รูปภาพที่ 3 อุปทานแรงงาน



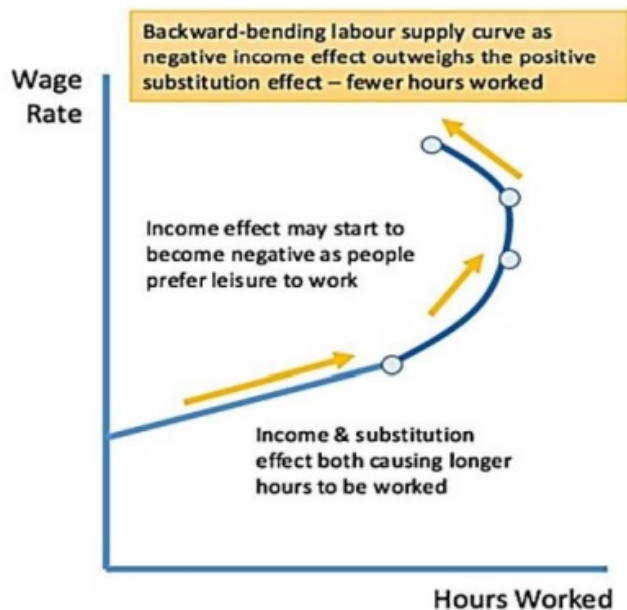
ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)



นอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง แรงงานยังคงพิจารณาในการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากสวัสดิการ (Fringe Benefit) และรายได้อื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง โดยแรงงานจะพิจารณาประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง และให้สวัสดิการที่ดีกว่าอาชีพอื่น เช่น แรงงานต้องการประกอบอาชีพข้าราชการมากกว่าเข้าร่วมในภาคเอกชน เป็นต้น

5) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work) เป็นหนึ่งในตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน เนื่องจากในบางกรณีสามารถแสดงถึงปริมาณของแรงงานได้ เช่น หากมีการปรับลดชั่วโมงการทำงานลง จะส่งผลให้ปริมาณแรงงานที่วัดจากชั่วโมงการทำงานลดน้อยลงตาม โดยชั่วโมงการทำงานนี้อาจขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของแรงงานหรือจากกฎหมายและการต่อรองของลูกจ้าง เช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานมากรัฐบาลอาจประกาศให้ลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเกิดเงินเพื่อซื้อสินค้าและบริการไม่เพียงพออาจมีการประกาศให้เพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น โดยทั่วไปจำนวนชั่วโมงหรือวันทำงานนั้น นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ในบางกรณีแรงงานก็มีสิทธิในการตัดสินใจ เช่น นักเรียน หรือแม่บ้าน ซึ่งเลือกทำงานบางเวลา (Part-Time) รวมถึงนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจ้างแรงงานเพียงบางเวลา นอกเหนือจากนั้นยังมีผู้ที่ต้องการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานตามกำหนดเพื่อหารายได้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้น จำนวนเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของตัวบุคคลด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีอุปทานแรงงานในปัจจุบันได้ถือครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญในเรื่องการตัดสินใจทำงานของสมาชิกในครอบครัว นั่นคือการตัดสินใจของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในการจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงการทำงานกระทบถึงการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว โดยบุคคลจะพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานจากสองปัจจัย ได้แก่ ผลทางด้านการทดแทน (Substitution Effect) ซึ่งหมายถึง เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การพักผ่อนจะมีราคาแพงขึ้นจากค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้น และผลทางด้านรายได้ (Income Effect) หมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงเกินระดับหนึ่งแล้ว การเพิ่มขึ้นของรายได้มีแนวโน้มที่จะทำให้แรงงานทำงานน้อยลงเพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นในยามว่างได้ ดังนั้นหากผลกระทบจากการทดแทนมากกว่าผลกระทบด้านรายได้ อุปทานแรงงานจะสูงขึ้นและเส้นอุปทานแรงงานจะมีความชันเป็นบวกหากอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับหนึ่งแล้วผลกระทบด้านรายได้จะมากกว่าผลกระทบจากการทดแทน ทำให้เส้นอุปทานแรงงานจะโค้งกลับไปทางด้านหลัง (รูปภาพที่ 4)

รูปภาพที่ 4 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล



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

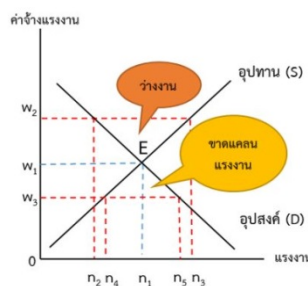


6) คุณภาพแรงงาน (Labor Force Quality) และความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity) เนื่องจากแรงงานมีคุณภาพและความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากัน ในแต่ละบุคคลหรืออาชีพ เช่น กำลังแรงงานมีตั้งแต่แพทย์ ผู้จัดการบริษัท ช่างเครื่องไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจากการศึกษา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

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

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

รูปภาพที่ 5 ดุลยภาพตลาดแรงงาน



ที่มา : ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.)

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



Worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ นอกไปจากนั้นอาจเกิดการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดที่ต่ำและ/หรือการที่ประเทศมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมาก ทำให้กำลังแรงงานถดถอย หรือการที่ระบบค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และตลาดแรงงานจะเกิดภาวะการว่างงาน เมื่อปริมาณอุปทานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ($n3 > n2$) ที่ระดับอัตราค่าจ้าง $w2$ เป็นสถานการณ์ซึ่งกำลังแรงงานปรารถนาที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ สาเหตุอาจเกิดจากการที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามวุฒิการศึกษาอาจไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อัตราค่าจ้างและ/หรือสวัสดิการอาจไม่เป็นที่น่าพอใจ การเลือกงานหรือค่านิยมในด้านการหางาน สภาวะทางเศรษฐกิจ ปริมาณงานที่มีในตลาดไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็ตั้งจุดมุ่งหมายในระบบการค้าเสรีคือให้ตลาดอยู่ในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยให้มีงานสำหรับทุกคนที่มีความต้องการทำงานสามารถทำงานได้ ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจหรือเกิดการว่างงานเพียงชั่วคราวเท่านั้นในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด (ณพล สุกใส, 2557)

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ

ทฤษฎีการจ้างงานของสำนักคลาสสิก (The classical theory of employment) ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (full employment) ซึ่งโดยความหมายคือ ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคนและยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้างขณะนั้น สมมุติฐานสำคัญของทฤษฎีนี้คือ ในขณะหนึ่งขณะใดระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะสมดุล ณ ระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แต่ก็เพียงชั่วคราวสามารถแก้ไขได้เองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายแต่อย่างใด

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Mynard Keynes) ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีแรก เพราะสามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่ และที่มีการว่างงาน ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีว่า การจ้างงานเต็มที่ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วย จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมุติฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่แก้ด้วยนโยบาย แล้วระบบเศรษฐกิจอาจอยู่ในภาวะการจ้างงานไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้

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

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการว่างงาน

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

(1) ประเภทของการว่างงาน

การว่างงานสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ



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

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

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

(2) นโยบายการแก้ไขปัญหาการว่างงานการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

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

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

(2.2) นโยบายการคลัง ใช้นโยบายการคลังแบบขยายตัว (expansionary fiscal policy) คือ นโยบายการคลังที่เพิ่มปริมาณรายจ่ายและลดภาษี เป็นการใช้งบประมาณแบบขาดดุล เป็นการยกระดับรายจ่ายมวลรวมของระบบเศรษฐกิจ เพราะนอกจากการจ่ายรัฐบาลจะเพิ่มขึ้นแล้ว การลดภาษียังมีผลให้รายจ่ายในภาคเอกชนเพิ่มสูงขึ้น การดำเนินนโยบายการคลังดังกล่าวทำให้ระบบเศรษฐกิจขยายตัว การจ้างงานและรายได้ประชาชาติจะเพิ่มสูงขึ้น รัฐบาลใช้นโยบายการคลังแบบขยายตัวในกรณีที่เกิดขึ้นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ รายจ่ายมวลรวม



ของระบบเศรษฐกิจมีไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดภาวะจ้างงานเต็มที่ได้อีก หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้นโยบายการคลังแบบขยายตัวจะช่วยทำให้ปัญหาการว่างงานบรรเทาลงได้ (อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม, 2541)

2.5 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของ Keynes

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

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

(1) มาตรการเพื่อกระตุ้นให้มีการเพิ่มอุปสงค์แรงงาน

(1.1) การส่งเสริมการลงทุนทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ โดยการส่งเสริมให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ๆ เพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

(1.2) ส่งเสริมการส่งออก ในการส่งออกตลาดเป็นสิ่งจำเป็นหน่วยธุรกิจจะไม่มีแรงจูงใจให้ลงทุนทำการผลิตสินค้าใหม่ ๆ ถ้าไม่แน่ใจว่าจะสามารถขายได้ การส่งออกจึงเป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่มีตลาดภายในขนาดเล็ก ถ้าการส่งออกขยายตัวก็จะช่วยให้อุปสงค์แรงงานเพิ่ม

(1.3) ส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ เพื่อกระตุ้นให้ลดการนำเข้าและจูงใจให้มีการลงทุน ก็จะช่วยให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น

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

(2) มาตรการเพื่อปรับปรุงคุณภาพแรงงานให้สามารถสนองตอบอุปสงค์แรงงาน

(2.1) การจัดตั้งสถาบันซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานหรือสภาอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ต้องการหางานทำ หรือต้องการโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ นายจ้างที่ต้องการจ้างงาน



สามารถแสดงความจำนงไว้ นอกจากนี้สถาบันยังอาจทำหน้าที่วิจัย รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน และพยากรณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในอนาคต

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

2.6 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะแรงงาน

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

A คือ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวก จะต้องมองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Attitude)

L คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (Effort to Improve)

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร (Readiness) และ

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Team Spirit)

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

ทักษะพื้นฐาน

1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมมนุษย์ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นหนทางนำไปสู่ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

คุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไปที่ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความประพฤติ ความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีทักษะเทคนิค 3 ประการ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด และเทคนิควิธี เมื่อพิจารณาโดยคุณลักษณะแล้วประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ระดับการศึกษา สาขาวิชา คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ความประพฤติ และความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนคุณลักษณะอื่นๆ ที่นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์



สุจริต อุดม มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพผลงานมีคุณภาพ มีความผูกพัน รับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดต่อองค์กร (กรรณิกา ริยะตานนท์, 2540, น. 69)

มีความผูกพัน รับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดต่อองค์กร (กรรณิกา ริยะตานนท์, 2540, น. 69)

2.7 แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อทบทวนและพัฒนาตัวแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์อุปสงค์และอุปทาน ด้านแรงงาน การคาดการณ์ความต้องการแรงงาน และการคาดการณ์อุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ของประเทศไทยได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ คณะผู้วิจัย ดำเนินการวิเคราะห์การคาดการณ์อุปสงค์อุปทานแรงงานผ่าน 2 แบบจำลอง คือ การคาดการณ์ตามแนวคิด ของเนื่อแพร เล็กเฟื่องฟู และคณะจากโครงการระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับ อุตสาหกรรมเป้าหมาย (Top-down approach) และการคาดการณ์โดยประยุกต์ใช้แบบจำลองเชิงโครงสร้าง เศรษฐกิจมหภาคของ Lawrence Robert Klein ซึ่งจะสามารถให้ผลการคาดการณ์เชิงเปรียบเทียบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.8 การคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงานตามโครงการระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดย เนื่อแพร เล็กเฟื่องฟู และคณะ (2562)

ถูกจัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณการอุปสงค์แรงงาน ได้แก่ ประมาณการการจ้างงาน และประมาณการแนวโน้มความต้องการกำลังคน อีกทั้งประมาณการอุปทานแรงงานจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านแนวคิดที่ว่าความต้องการแรงงาน (Labour demand) เป็นอุปสงค์ ทางอ้อมของความต้องการในการบริโภคสินค้าขั้นสุดท้าย (Derived demand) ดังนั้นการคำนวณหาความต้องการ แรงงานจึงคำนวณได้จากระดับประเทศลงมาสู่ส่วนเศรษฐกิจขนาดเล็ก เช่น ระดับจังหวัด (Top-Down Method)

การคาดการณ์อุปสงค์แรงงานแบบบนลงล่าง (Top-Down) เริ่มต้นจากการคาดการณ์เศรษฐกิจระดับ มหภาคเพื่อใช้เป็นค่าตั้งต้น 4 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) คาดการณ์ขนาดความต้องการแรงงานแบบ Projection
- (2) คาดการณ์มูลค่าการผลิตของแต่ละระดับอุตสาหกรรมแบบ Projection
- (3) จัดสรรขนาดความต้องการแรงงาน ในภาพรวมไปสู่ระดับอุตสาหกรรมตามการปรับเปลี่ยน ของมูลค่าการผลิตที่คาดการณ์
- (4) สรุปค่าการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม โดยการคาดการณ์ขนาดความต้องการ แรงงานแบบ Projection เป็นไปตามสมการต่อไปนี้

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

โดยที่ $LabourDemand_{i,t}$ แทนอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

$emp_share_{i,t}$ แทนค่าประมาณการส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานใน

อุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

emp_tot_t แทนค่าประมาณการการจ้างงานทั่วประเทศ ปีที่ t

การคาดการณ์ขนาดความต้องการแรงงานต่างตัวแบบ **Projection** เริ่มต้นจากการประเมินอัตราการเติบโต ของความต้องการแรงงาน ผ่านการวิเคราะห์การถดถอยของการจ้างงานแรงงานทั่วประเทศไทย โดยคาดการณ์ขนาด



ความต้องการแรงงานในปัจจุบันจากขนาดความต้องการแรงงาน 4 ไตรมาสที่ผ่านมา คาดการณ์ไปจนกระทั่งถึง ไตรมาสที่ 4 ของปีสุดท้ายที่ต้องการคาดการณ์ หลังจากนั้นนำค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มาคำนวณควบคู่กับการจ้างงานทั่วประเทศที่คาดการณ์ไว้ก่อนหน้านี้ เพื่อประมาณการการจ้างงานในอนาคต ($\widehat{emp_tot}_t$) เป็นไปตามสมการต่อไปนี้

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

โดยที่ $\widehat{emp_tot}_t$ แทนค่าคาดการณ์การจ้างงานแรงงานทั่วประเทศไตรมาสที่ t

$\widehat{emp_tot}_{t-1}, \dots, \widehat{emp_tot}_{t-4}$ แทนค่าคาดการณ์การจ้างงานแรงงานทั่วประเทศ ไตรมาสที่ t-1, ..., t-4

$\gamma_1, \dots, \gamma_4$ แทนค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้

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

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

$$indus_value_{i,t} = \alpha_1 indus_value_{i,t-1} + \alpha_2 indus_value_{i,t-2} + \alpha_3 indus_value_{i,t-3}$$

(2.4)

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

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

โดยที่ $\widehat{emp_share}_{i,t}$ แทนค่าคาดการณ์การแบ่งตลาดของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

$emp_share_{i,t}$ แทนส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

$indus_value_{i,t}$ แทนค่าคาดการณ์มูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

$indus_value_{i,t}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

$indus_value_{i,t-1}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t-1

$indus_value_{i,t-2}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t-2

$indus_value_{i,t-3}$ แทนมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t-3

$indus_value_nominal_{i,t}$ แทนมูลค่าตลาดโดยใช้ค่า GDP ในอุตสาหกรรมที่ i ปีที่ t

¹ ส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงาน คือ ส่วนแบ่งของต้นทุนค่าแรง ตามอุตสาหกรรมของปัจจัยต้นทุนโดยรวม หรือส่วนแบ่งของค่างานทั้งหมดในอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ



cpi_t	แทนดัชนีผู้บริโภค ในปีที่ t
β_0, β_1	แทนค่าพารามิเตอร์ส่วนแบ่งตลาดของการจ้างงานที่ประมาณได้
$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$	แทนค่าพารามิเตอร์มูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ประมาณได้

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

- (1) คาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงาน
- (2) คาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงาน และ
- (3) คาดการณ์ขนาดและสัดส่วนของประชากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และหางานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงาน

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

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

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

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



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา

3.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

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

3.1.2 การศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Surveying) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ

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

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

3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

3.2.1 ดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) ได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการครบตามเป้าหมาย 400 แห่ง ระยะเวลาดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลฯ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

3.2.2 กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2568 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน ระยะเวลาดำเนินการ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

3.2.3 เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568 และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 ข้อจำกัดของข้อมูล

ในตารางสถิติ ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้ปิดเศษโดยอิสระต่อกัน



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร

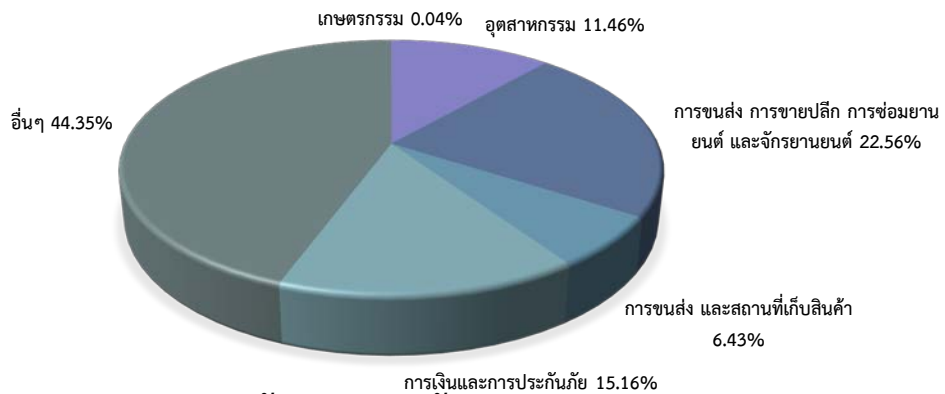
4.1 การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน กรุงเทพมหานคร

การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์จังหวัด Gross Provincial Product (GPP)

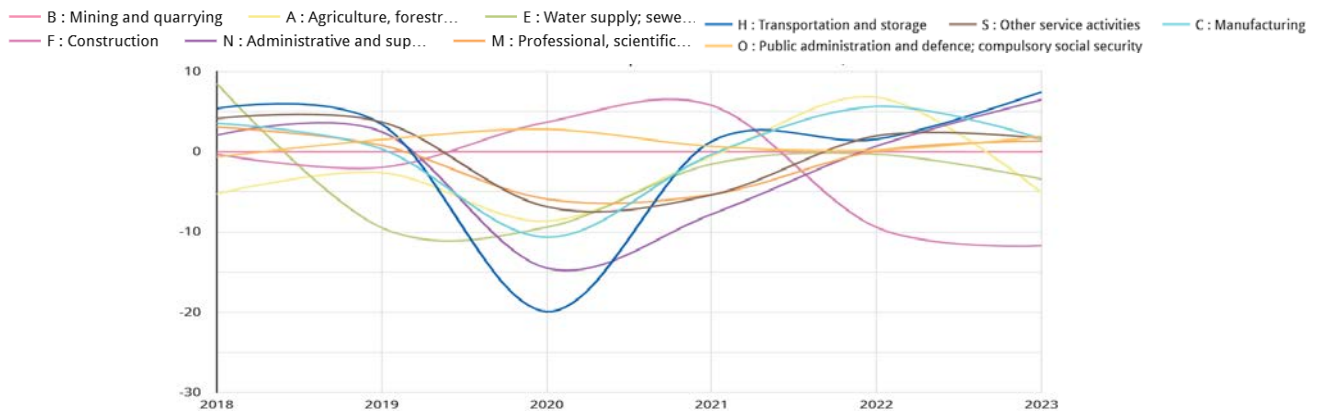
กรุงเทพมหานคร ภาพรวมผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) ปี พ.ศ. 2566 ขยายตัวร้อยละ 4.3 จากร้อยละ 3.6 ในปี 2565 โดยการผลิตนอกภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนถึงร้อยละ 99.96 ของผลิตภัณฑ์ในกรุงเทพมหานคร และมีสัดส่วนการผลิตภาคเกษตรเพียงร้อยละ 0.04 การผลิตนอกภาคการเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 4.3 เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ 3.6 ในปีก่อนหน้า โดยเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ในขณะที่ภาคการเกษตรกรรมหดตัวร้อยละ 4.6 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาที่มีการขยายตัวร้อยละ 6.2 เนื่องจากผลผลิตการปลูกพืชผักที่ลดลง การเลี้ยงสัตว์ลดลง จากผลผลิตเลี้ยงโคและสุกร

เมื่อจำแนกโครงสร้างการผลิต พบว่า ภาคการเกษตรกรรมหดตัวร้อยละ 4.6 จากปีก่อน นอกภาคการเกษตรกรรมขยายตัวร้อยละ 3.6 จากปีก่อน โดยสาเหตุหลักมาจากการขยายตัวในหมวดกิจกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 20.8 ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ ร้อยละ 15.9 กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 14.8 การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ร้อยละ 8.3 การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 7.5 กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน ร้อยละ 6.5 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 5.6 กิจกรรมเกี่ยวกับก่อสร้างหาริมทรัพย์ ร้อยละ 5.3 ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ ร้อยละ 2.4 การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ ร้อยละ 1.9 การผลิต ร้อยละ 1.4 กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค ร้อยละ 1.3 และการศึกษา ร้อยละ 0.2

รูปภาพที่ 6 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2566 และอัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร



อัตราการขยายตัว GPP กรุงเทพมหานคร



ที่มา : ตารางผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ อนุกรมเวลา 2538-2566 GPP CVMs Time Series Data 1995-2023 (Excel File)



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

ประเภทอุตสาหกรรม	พ.ศ. 2564r	พ.ศ. 2565r	พ.ศ. 2566p	อัตราการเติบโต	
				2565r	2566p
ภาคการเกษตรกรรม	1,183	1,256	1,198	6.2	-4.6
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1,183	1,256	1,198	6.2	-4.6
นอกภาคการเกษตรกรรม	3,759,781	3,893,693	4,059,348	3.6	4.3
อุตสาหกรรม	403,232	424,473	433,023	5.3	2.00
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	-	-	-	-	-
การผลิต	354,280	374,771	379,952	5.8	1.4
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	29,166	29,804	34,546	2.2	15.9
การจัดหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	21,309	20,606	19,758	-3.3	-4.1
การบริการ	3,370,188	3,482,647	3,641,743	3.3	4.6
การก่อสร้าง	81,569	73,797	65,194	-9.5	-11.7
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยาน ยนต์และรถจักรยานยนต์	863,523	910,095	978,110	5.4	7.5
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	250,664	256,322	277,584	2.3	8.3
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	227,697	286,053	345,512	25.6	20.8
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	496,505	533,676	563,703	7.5	5.6
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	545,696	526,739	495,909	-3.5	-5.9
กิจกรรมเกี่ยวกับข้อสังหาริมทรัพย์	117,410	107,105	112,794	-8.8	5.3
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และ เทคนิค	159,238	159,447	161,509	0.1	1.3
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	87,459	88,007	93,746	0.6	6.5
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และ การประกันสังคมภาคบังคับ	305,360	305,910	311,708	0.2	1.9
การศึกษา	66,409	71,122	71,248	7.1	0.2
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคม สงเคราะห์	73,876	77,756	89,290	5.3	14.8
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	62,895	62,661	64,150	-0.4	2.4
กิจกรรมการบริการด้านอื่นๆ	100,461	103,045	104,098	2.6	1.0
Gross provincial product (CVMs)	3,760,608	3,894,585	4,060,144	3.6	4.3

ที่มา : สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในกรุงเทพมหานครในส่วนนี้ นำข้อมูลมาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้ทำการสำรวจสภาพการณ์มีงานทำของประชากรในกรุงเทพมหานคร โดยได้รวบรวมข้อมูลสถิติ ปี พ.ศ. 2567 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2567) โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้นำมาประมวลผลเป็นรายปี นำเสนอเป็นรายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567 รายละเอียดดังนี้ กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 7,889,786 คน เป็นเพศชาย จำนวน 3,740,825 คน และเพศหญิง จำนวน 4,148,961 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5,797,110 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 2,092,676 คน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

สถานภาพแรงงาน	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	7,889,786	100.0	3,740,825	47.4	4,148,961	52.6
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	5,797,110	73.5	3,014,095	80.6	2,783,015	67.1
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	5,795,827	73.5	3,013,358	80.6	2,782,469	67.1
1.1.1 ผู้มีงานทำ	5,736,769	72.7	2,982,819	79.7	2,753,950	66.4
1.1.2 ผู้ว่างงาน	59,058	0.7	30,539	0.8	28,519	0.7
1.2 ผู้รอฤดูกาล	1,283	0.0	737	0.0	546	0.0
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	2,092,676	26.5	726,730	19.4	1,365,946	32.9
2.1 ทำงานบ้าน	534,640	6.8	27,866	0.7	506,774	12.2
2.2 เรียนหนังสือ	461,776	5.9	212,897	5.7	248,879	6.0
2.3 ยังเด็ก/ชรา/ป่วย/ พิการจนไม่สามารถทำงานได้	760,526	9.6	309,270	8.3	451,256	10.9
2.4 อื่นๆ	335,734	4.3	176,697	4.7	159,037	3.8
อัตราการว่างงาน		1.0		1.0		1.0

a: มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567

โครงสร้างการจ้างงาน กรุงเทพมหานคร

1. จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ที่มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ผู้ที่มีงานทำในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,736,769 คน เป็นเพศชาย จำนวน 2,982,818 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และเพศหญิง จำนวน 2,753,951 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 โดยผู้มีงานทำสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด จำนวน 2,246,584 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,126,992 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 975,056 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 943,485 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 267,309 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และผู้ที่ไม่มีการศึกษา จำนวน 112,663 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 (ตารางที่ 4)



ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ

ระดับการศึกษา	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,736,769	100.0	2,982,818	52.0	2,753,951	48.0
1. ไม่มีการศึกษา	112,663	2.0	61,660	2.1	51,003	1.9
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	267,309	4.7	123,122	4.1	144,187	5.2
3. ประถมศึกษา	975,056	17.0	536,062	18.0	438,994	15.9
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	943,485	16.4	547,770	18.4	395,715	14.4
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1,126,992	19.6	653,359	21.9	473,633	17.2
5.1 สายสามัญ	812,935	14.2	462,687	15.5	350,248	12.7
5.2 สายอาชีวศึกษา	311,544	5.4	188,771	6.3	122,773	4.5
5.3 สายวิชาการศึกษา	2,513	a	1,901	a	612	a
6. อุดมศึกษา	2,246,584	39.2	1,022,562	34.3	1,224,022	44.4
6.1 สายวิชาการ	1,799,242	31.4	781,854	26.2	1,017,388	36.9
6.2 สายวิชาชีพ	321,932	5.6	192,445	6.5	129,487	4.7
6.3 สายวิชาการศึกษา	125,410	2.2	48,263	1.6	77,147	2.8
7. การศึกษาอื่นๆ	729	a	-	a	729	a
8. ไม่ทราบ	63,951	1.1	38,283	1.3	25,668	0.9

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567

2. โครงสร้างการว่างงาน

อัตราการว่างงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 5,795,827 คน เป็นเพศชาย 3,013,358 คน และเพศหญิง 2,782,469 คน โดยมีอัตราการว่างงานของผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวมอยู่ที่ร้อยละ 1.0 เป็นอัตราการว่างงานเพศชาย ร้อยละ 1.0 และอัตราการว่างงานเพศหญิง ร้อยละ 1.0 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (คน)	ผู้ว่างงาน	
			จำนวน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
ยอดรวม	7,889,786	5,795,827	59,058	1.0
ชาย	3,740,825	3,013,358	30,539	1.0
หญิง	4,148,961	2,782,469	28,519	1.0

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567

3. สถานการณ์การจ้างแรงงาน

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำนวนทั้งสิ้น 5,736,769 คน เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมกาขายส่ง และขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 1,235,172 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 870,764 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 อุตสาหกรรมที่พักรวมและบริการด้านอาหาร จำนวน 737,155 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า จำนวน 561,691 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และการก่อสร้าง จำนวน 350,840 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)



ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,736,769	100.0
ภาคการเกษตรกรรม	19,887	0.3
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	19,887	0.3
นอกภาคการเกษตรกรรม	5,716,882	99.7
1. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	2,397	a
2. การผลิต	870,764	15.2
3. ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	11,013	0.2
4. การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	15,485	0.3
5. การก่อสร้าง	350,840	6.1
6. การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	1,235,172	21.5
7. การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	561,691	9.8
8. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	737,155	12.8
9. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	109,249	1.9
10. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	160,739	2.8
11. กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	180,795	3.2
12. กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	229,683	4.0
13. กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	296,120	5.2
14. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	276,234	4.8
15. การศึกษา	152,400	2.7
16. กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	157,584	2.7
17. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	55,608	1.0
18. กิจกรรมการบริการด้านอื่นๆ	181,470	3.2
19. กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน	105,973	1.8
20. กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	1,573	a
21. ไม่ทราบ	24,937	0.4

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำนวนทั้งสิ้น 5,736,769 คน เมื่อจำแนกตามอาชีพ อาชีพที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก พบว่า มีประชากรที่ประกอบอาชีพ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาดมากที่สุด จำนวน 1,614,160 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 802,510 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 643,888 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 607,263 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 600,872 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)



ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,736,769	100.0
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	381,172	6.6
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	600,872	10.5
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	565,953	9.9
4. เสมียน	456,996	8.0
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด	1,614,160	28.1
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	42,997	0.7
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	607,263	10.6
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	802,510	14.0
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	643,888	11.2
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	20,958	0.4

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567

ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,736,769 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 3,452,635 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา คือ ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 1,265,992 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 เป็นลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 516,167 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ช่วยธุรกิจในครัวเรือน จำนวน 293,473 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และเป็นนายจ้าง จำนวน 207,962 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	5,736,769	100.0
1. นายจ้าง	207,962	3.6
2. ลูกจ้างรัฐบาล	516,167	9.0
3. ลูกจ้างเอกชน	3,452,635	60.2
4. ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	1,265,992	22.1
5. ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	293,473	5.1
6. การรวมกลุ่ม	540	a

a : มีข้อมูลจำนวนเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.1

ที่มา : รายงานสถานการณ์แรงงานกรุงเทพมหานคร ปี 2567



4.2 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงานกรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลจากการสำรวจข้อมูลภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 526 แห่ง ประกอบด้วย 17 ประเภทอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร ปี 2568 พบว่าสถานประกอบการ ร้อยละ 13.3 ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 25.7 รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 14.3 และการก่อสร้าง ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการ ร้อยละ 23.8 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 26.4 รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 13.6 และข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน		ต้องการแรงงาน ภายใน 1 ปี	
		จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	6	1	1.4	3	2.4
การผลิต	69	10	14.3	17	13.6
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1	-	-	-	-
การก่อสร้าง	45	9	12.9	11	8.8
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	166	18	25.7	33	26.4
การขายส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	18	3	4.3	4	3.2
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	42	5	7.1	8	6.4
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	31	8	11.4	16	12.8
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	14	1	1.4	2	1.6
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	18	1	1.4	4	3.2
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	56	7	10	15	12
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	23	4	5.7	7	5.6
การศึกษา	7	-	-	-	-
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	10	-	-	1	0.8
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	1	1.4	1	0.8
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	16	2	2.9	2	1.6
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน	2	-	-	1	0.8
รวม	526	70	13.3	125	23.8



การสำรวจกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำนวน 526 ตัวอย่าง พบว่า มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 13,834 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 13,201 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 633 คน สำหรับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้นจำนวน 590 คน โดยต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 585 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 5 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (3) การก่อสร้าง (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนการจ้างงาน (คน)			จำนวนแรงงานที่ต้องการ (คน)		
		ไทย	ต่างด้าว	รวม	ไทย	ต่างด้าว	รวม
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	6	169	52	221	3	-	3
การผลิต	69	4,047	81	4,128	221	4	225
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1	7	-	7	-	-	-
การก่อสร้าง	45	561	294	855	78	-	78
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	166	2,087	51	2,138	104	1	105
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	18	220	7	227	4	-	4
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	42	1,096	74	1,170	40	-	40
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	31	1,551	10	1,561	62	-	62
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	14	125	-	125	3	-	3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	18	151	11	162	1	-	1
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	56	625	14	639	26	-	26
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	23	575	4	579	6	-	6
การศึกษา	7	92	32	124	-	-	-
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	10	50	1	51	-	-	-
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	16	-	16	2	-	2
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	16	449	-	449	35	-	35
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน	2	1,380	2	1,382	-	-	-
รวม	526	13,201	633	13,834	585	5	590



เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ ณ ปัจจุบัน ในมิติขนาดของสถานประกอบการกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และการก่อสร้างตามลำดับ (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ				แรงงานที่ต้องการรวม
	< 10 คน	10-19 คน	20-49 คน	≥ 50 คน	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	3	-	-	-	3
การผลิต	2	8	2	213	225
การก่อสร้าง	7	7	9	55	78
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	7	9	3	86	105
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	1	-	3	-	4
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	1	-	3	36	40
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	9	-	2	51	62
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3	-	-	-	3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	1	-	-	-	1
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	5	5	15	26
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	2	4	-	-	6
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	-	-	-	2
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	1	-	-	34	35
รวม	40	33	27	490	590

ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labour Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 62.5 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 37.5 โดยอุตสาหกรรมที่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 97.5 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 82.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 จำนวนแรงงานที่ต้องการที่สามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงานที่ต้องการรวม (คน)	หาแรงงานได้ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	3	3	100	-	-
การผลิต	225	186	82.7	39	17.3
การก่อสร้าง	78	35	44.9	43	55.1



ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการรวม (คน)	หาแรงงานได้ ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ รถจักรยานยนต์	105	69	65.7	36	34.3
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	4	3	75	1	25
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	40	39	97.5	1	2.5
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	62	10	16.1	52	83.9
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3	3	100	-	-
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	1	-	-	1	100
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26	18	69.2	8	30.8
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	6	2	33.3	4	66.7
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	-	-	2	100
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	35	1	2.9	34	97.1
รวม	590	369	62.5	221	37.5

ในมิติของตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ จำนวน 68 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน 52 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บริหารภูมิภาค	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จัดการสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	-	-	-	-	3	-	-	-	3
การผลิต	-	-	19	2	160	35	5	4	225
การก่อสร้าง	-	-	5	-	1	24	22	26	78
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	2	-	10	2	68	2	15	6	105



ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการพิเศษ	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	-	-	1	2	1	-	-	-	4
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	-	-	-	-	39	-	-	1	40
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-	9	52	-	1	-	-	-	62
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	-	-	3	-	-	-	-	-	3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	-	-	-	1	-	-	-	-	1
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	9	1	-	15	1	-	26
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	-	-	1	-	2	1	1	1	6
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	-	-	-	2	-	-	-	-	2
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	-	15	19	-	-	-	-	1	35
รวม	2	24	119	10	275	77	44	39	590



ในมิติของประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 154 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 65 คน และต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในกิจกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน 56 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ต้องการรวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	3	-	-	-	-	-	-	3
การผลิต	37	154	5	-	-	29	-	225
การก่อสร้าง	27	38		5	3	5	-	78
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	2	13	65	2	7	16	-	105
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	-	-	-	-	1	3	-	4
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	1	3	-	-		36	-	40
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-	-	-	-	6	56	-	62
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	-	-	-	-	3		-	3
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	-	-	-	-	-	1	-	1
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	15	-	3	5	2	26
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	-	1	2	-	-	3	-	6
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	-	-	-	-		-	2
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	1	-	-	-	-	34	-	35
รวม	74	209	87	7	23	188	2	590



ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 209 คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 91 คน และต้องการแรงงานอายุไม่จำกัดอายุ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ช่วงอายุ				แรงงานที่ ต้องการ รวม
	15-29 ปี	30-44 ปี	45-59 ปี	ไม่จำกัดอายุ	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการพิเศษ	2	-	-	-	2
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	24	-	-	-	24
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	91	18	-	10	119
เสมียน	2	5	-	3	10
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	209	26	-	40	275
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	17	9	1	50	77
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประกอบ	14	8	-	22	44
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	13	5	-	21	39
รวม	372	71	1	146	590

ในมิติของตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน 156 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับ กึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 76 คน และต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 55 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ระดับฝีมือแรงงาน				แรงงานที่ ต้องการรวม
	ไร้ฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการพิเศษ	2	-	-	-	2
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	-	-	8	16	24
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับ ด้านต่าง ๆ	-	14	55	50	119
เสมียน	2	-	6	2	10
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	156	76	36	7	275
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	2	4	41	30	77
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประกอบ	10	5	9	20	44
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	13	26	-	-	39
รวม	185	125	155	125	590



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา โดยระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) ระดับปริญญาตรี และ (3) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 153 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ต้องการแรงงาน ในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน และตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 60 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ต้องการรวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกฎหมาย	-	2	-	-	-	-	-	2
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	-	-	-	-	-	24	-	24
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	2	2	1	1	18	93	2	119
เสมียน	2	-	-	-	2	6	-	10
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	3	153	60	-	-	59	-	275
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	37	15	16	6	3	-	-	77
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	3	25	10	-	-	6	-	44
ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน	27	12	-	-	-	-	-	39
รวม	74	209	87	7	23	188	2	590

การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ในทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 234 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 74 คน และในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 24 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 18)



ตารางที่ 18 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)

หน่วย: คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ชำนาญการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและเจ้าหน้าที่สายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills)									
การใช้ภาษาต่างประเทศ	-	-	2	3	6	-	-	-	11
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	-	24	74	4	1	-	9	-	112
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	-	-	7	-	-	-	-	-	7
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	-	-	9	-	234	1	-	-	244
การบริหารจัดการ	-	-	6	1	-	-	-	-	7
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	-	-	-	-	10	15	10	-	35
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	-	-	12	-	21	19	5	5	62
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ ออกนอกสถานที่ได้	-	-	-	-	1	-	3	-	4
มีประสบการณ์	-	-	2	-	-	16	-	-	18
ทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills)									
ความซื่อสัตย์สุจริต	-	-	-	2	-	2	-	2	6
ความอดทน	2	-	1	-	-	2	5	9	19
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	-	-	-	-	2	1	-	-	3
ความมีระเบียบวินัย	-	-	-	-	-	1	-	1	2
สุขภาพแข็งแรง	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ว่าง/ไม่มี	-	-	6	-	-	20	12	21	59
รวม	2	24	119	10	275	77	44	39	590



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการ ระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 152 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 49 คน และความต้องการแรงงานในทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 40 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่ สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills)									
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	-	-	9	-	5	-	-	-	14
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	-	-	4	-	-	-	-	-	4
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง	-	-	8	1	40	-	10	5	64
การบริหารจัดการ	-	-	8	1	-	-	-	-	9
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	-	-	6	1	152	21	2	-	182
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	-	24	49	-	-	-	-	-	73
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ ออกนอกสถานที่ได้	-	-	3	-	-	-	-	-	3
มีประสบการณ์	-	-	1	-	-	-	-	-	1
ทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft Skills)									
ความซื่อสัตย์สุจริต	-	-	-	2	1	-	2	1	6
ความอดทน	-	-	-	-	2	3	4	27	36
ความขยันหมั่นเพียร	2	-	-	-	1	8	1	1	13
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	-	-	3	-	-	-	5	-	8
ความมีระเบียบวินัย	-	-	2	1	16	2	2	-	23
การมีจิตสาธารณะ/รักษานบริการ	-	-	-	-	36	-	-	-	36
สุขภาพแข็งแรง	-	-	-	-	1	-	-	-	1
ว่าง/ไม่มี	-	-	26	4	21	43	18	5	117
รวม	2	24	119	10	275	77	44	39	590



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและชุดทักษะที่สถานประกอบการระดับลำดับที่ 3 (คุณสมบัตินี้) พบว่า ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยมีความต้องการแรงงานในทักษะมีประสบการณ์สูงสุด จำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานที่สุขภาพแข็งแรง จำนวน 40 คน และความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 37 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระดับลำดับที่ 3 (คุณสมบัตินี้)

หน่วย : คน

ทักษะ	ตำแหน่งงาน								แรงงานที่ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	เสมียน	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	
ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills)									
คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์	-	-	-	-	-	-	-	1	1
คณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ	-	-	4	-	-	-	-	-	4
การเรียนรู้และนวัตกรรม	-	-	10	2	5	-	-	-	17
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	-	-	23	-	-	-	-	-	23
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	-	15	23	-	37	15	7	20	117
มีประสบการณ์	-	5	24	-	160	-	1	-	190
ทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft skills)									
ความซื่อสัตย์สุจริต	-	3	-	-	1	-	-	-	4
ความอดทน	-	-	12	1	3	6	-	-	22
ความขยันหมั่นเพียร	-	-	-	-	-	2	-	1	3
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2	-	3	1	23	27	-	-	56
ความมีระเบียบวินัย	-	-	2	-	-	-	-	-	2
การมีจิตสาธารณะ/รักษานบริการ	-	1	-	-	-	-	-	-	1
การทำงานเป็นทีม	-	-	2	-	-	-	-	-	2
สุขภาพแข็งแรง	-	-	-	2	40	24	21	1	88
ความละเอียดรอบคอบ	-	-	2	1	-	-	-	-	3
ว่าง/ไม่มี	-	-	14	3	6	3	15	16	57
รวม	2	24	119	10	275	77	44	39	590



ในมิติของตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงาน โดยต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ต้องการแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 192 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 71 คน และในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 52 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์การทำงาน				แรงงานที่ ต้องการรวม
	ไม่มี ประสบการณ์	1-2 ปี	3-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติภพหมาย	-	2	-	-	2
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	-	-	24	-	24
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	46	42	28	3	119
เสมียน	5	3	2	-	10
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	192	71	12	-	275
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1	52	24	-	77
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประกอบ	12	12	20	-	44
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	13	26	-	-	39
รวม	269	208	110	3	590



ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร

สำหรับข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 422 แห่ง ประกอบด้วย 16 ประเภทอุตสาหกรรม

คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 422 แห่ง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 3,436 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,192 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 244 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่ จำนวน 88 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 86 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การก่อสร้าง และ (3) การผลิต ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การผลิต (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนจ้างงานปัจจุบัน			จำนวนการเข้างานใหม่	จำนวนการออกจากงาน	การเปลี่ยนแปลง
		ไทย	ต่างด้าว	รวม			
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	2	8	-	8	1	-	1
การผลิต	53	454	49	503	20	9	11
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1	7	-	7	-	-	-
การก่อสร้าง	33	251	96	347	12	12	-
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	142	891	26	917	13	21	-8
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	17	195	7	202	6	8	-2
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	37	300	44	344	3	6	-3
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	14	149	-	149	6	6	-
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	11	73	-	73	6	4	2
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	16	115	11	126	4	-	4
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	43	316	2	318	6	7	-1
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	20	200	3	203	7	7	-
การศึกษา	6	68	5	73	2	3	-1
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	11	51	1	52	-	1	-1
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	2	16	-	16	-	-	-
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	14	98	-	98	2	2	-
รวม	422	3,192	244	3,436	88	86	2



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เสมียน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ เท่ากัน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่ง เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ เช่น พยาบาล วิศวกร นักบัญชี ครู เป็นต้น โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ มีอัตราการออกจากงานสูง เนื่องจากมีภาระงานที่มากแต่มีบุคลากรจำกัด ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความคาดหวังจากสังคมสูง แต่ขาดการสนับสนุน นำไปสู่อาการหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout syndromes) ประกอบกับเป็นอาชีพที่ต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	3	4	-1
ผู้ประกอบการอาชีพด้านต่าง ๆ	9	2	7
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	4	16	-12
เสมียน	16	5	11
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	25	18	7
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	9	10	-1
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	10	16	-6
ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน	12	15	-3
รวม	88	86	2

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี และระดับ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา เนื่องจากสายอาชีพมีทักษะเฉพาะทางตามสายงาน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ช่างก่อสร้าง ธุรกิจบริการ เป็นต้น สามารถทำงานได้เลยโดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกทักษะ/สอนงานใหม่ บางสถาบันมีโครงการฝึกงานกับสถานประกอบการจริงก่อนทำงาน ทำให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและทำงานภายใต้แรงกดดันได้ (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน

วุฒิการศึกษา	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ต่ำกว่า ม.3	32	34	-2
ม.3	4	4	-
ม.6	6	6	-
ปวช.	2	3	-1
ปวส. / อนุปริญญา	15	3	12
ปริญญาตรี	29	35	-6
สูงกว่าปริญญาตรี	0	1	-1
รวม	88	86	2



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่อยู่ในระดับไร้ฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม การออกจากงานของแรงงาน อยู่ในระดับฝีมือ รองลงมา ได้แก่ ไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับกึ่งฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะในระดับพื้นฐานถึงปานกลาง เป็นการทำงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ เช่น ช่างเทคนิคเบื้องต้น พนักงานคลังสินค้า พนักงานบริการในโรงแรม เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้สามารถปรับตัวได้ง่ายในลักษณะงานซ้ำ ๆ หรือมีขั้นตอนแน่นอน และมีความยืดหยุ่นในการย้ายข้ามอุตสาหกรรมได้มากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จึงทำให้มีการเข้าออกจากงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย : คน

ระดับฝีมือ	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
แรงงานไร้ฝีมือ	35	31	4
แรงงานกึ่งฝีมือ	24	12	12
แรงงานฝีมือ	28	38	-10
ผู้เชี่ยวชาญ	1	5	-4
รวม	88	86	2

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 30 - 44 ปี และ ช่วงอายุ 45 - 59 ปี ตามลำดับ ในทางกลับกัน แรงงานที่ออกจากงาน อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี รองลงมา ได้แก่ 15 - 29 ปี และอายุ 60 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการออกจากงานมากกว่าการเข้างาน คือ อายุ 60 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะช่วงอายุนี้เป็นอายุของวัยเกษียณ เนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสมบูรณ์ (Aged Society) การส่งเสริมแรงงานวัยเกษียณให้สามารถมีบทบาทในตลาดแรงงานเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์หลายด้าน ทั้งการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีรายได้ ลดภาระของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุ (ตารางที่ 26)

ตารางที่ 26 การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย : คน

ช่วงอายุ	การเข้างานออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
15 - 29 ปี	56	31	25
30 - 44 ปี	31	37	-6
45 - 59 ปี	1	6	-5
60 ปี ขึ้นไป	-	12	-12
รวม	88	86	2



ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ของกรุงเทพมหานคร ปี 2569 – 2573

ข้อมูลประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานของกรุงเทพมหานครปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานประกอบการ

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าความต้องการกำลังคนโดยรวมของกรุงเทพมหานคร มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.2 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.8 รองลงมา ได้แก่ การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 27)

ตารางที่ 27 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	23,526	23,566	23,603	23,624	23,632	0.1%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1,819	1,781	1,744	1,707	1,671	-2.1%
การผลิต	954,153	953,890	951,451	949,381	947,096	-0.2%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	22,871	23,214	23,574	23,936	24,305	1.5%
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	28,706	29,397	30,117	30,849	31,598	2.4%
การก่อสร้าง	286,203	279,574	272,821	266,383	259,910	-2.4%
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	1,130,182	1,120,453	1,111,821	1,103,433	1,095,456	-0.8%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	410,482	415,253	420,099	424,762	429,334	1.2%
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	487,352	490,364	494,840	500,433	507,276	1.0%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	101,790	100,141	98,533	96,909	95,290	-1.6%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	220,895	221,108	221,556	222,063	222,646	0.2%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	61,446	61,158	60,816	60,403	59,953	-0.6%
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	157,079	156,766	156,454	156,064	155,626	-0.2%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	177,687	181,576	185,429	189,157	192,804	2.1%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	193,962	191,290	188,686	186,035	183,383	-1.4%
การศึกษา	149,369	145,581	141,855	138,098	134,352	-2.6%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	96,979	94,810	92,672	90,509	88,344	-2.3%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	47,931	49,096	50,419	51,878	53,494	2.8%
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	179,959	181,366	182,827	184,216	185,561	0.8%
รวม	4,732,391	4,720,384	4,709,317	4,699,840	4,691,731	-0.2%

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษา มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสุงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.6 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.4 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.3 โดยที่ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ประถมศึกษา	1,186,717	1,186,077	1,185,583	1,185,694	1,186,265	0.0%
ม.3	720,307	720,091	719,904	720,008	720,331	0.0%
ม.6	626,580	624,863	623,372	622,138	621,134	-0.2%
ปวช.	254,847	254,236	253,662	253,165	252,725	-0.2%
ปวส./อนุปริญญา	278,294	277,369	276,527	275,773	275,100	-0.3%
ปริญญาตรี	1,371,257	1,365,088	1,359,273	1,353,703	1,348,412	-0.4%
สูงกว่าปริญญาตรี	294,389	292,659	290,997	289,358	287,763	-0.6%
รวม	4,732,391	4,720,383	4,709,318	4,699,839	4,691,730	-0.2%

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

ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.3 รองลงมา คือ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง และตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.1 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.8 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 29 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วย : คน, ร้อยละ

ตำแหน่งงาน	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย	424,137	422,060	420,061	418,217	416,473	-0.5%
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	538,691	534,296	529,957	525,654	521,410	-0.8%
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	480,707	478,839	476,959	475,135	473,343	-0.4%
เสมียน	403,491	402,452	401,433	400,460	399,526	-0.3%
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	1,272,340	1,270,735	1,270,901	1,272,018	1,274,327	0.1%
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง	36,028	36,060	36,089	36,095	36,086	0.1%
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	564,795	561,120	556,880	552,893	548,866	-0.7%
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	568,432	570,768	572,622	574,493	576,283	0.3%
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	443,770	444,053	444,416	444,873	445,416	0.1%
รวม	4,732,391	4,720,383	4,709,318	4,699,838	4,691,730	-0.2%

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



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.4 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.3 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน, 20 - 49 คน และ 200 คนขึ้นไป มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย : คน, ร้อยละ

ขนาดของสถานประกอบการ	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
น้อยกว่า 10 คน	705,137	701,939	698,847	696,044	693,438	-0.4%
10 - 19 คน	463,185	462,007	460,927	460,055	459,343	-0.2%
20 - 49 คน	548,376	547,252	546,057	544,977	543,960	-0.2%
50 - 99 คน	359,839	358,517	357,110	355,792	354,500	-0.4%
100 - 199 คน	367,076	366,233	365,182	364,222	363,275	-0.3%
200 คนขึ้นไป	494,990	493,970	492,808	491,799	490,857	-0.2%
ผู้ประกอบการกิจของตนเอง	1,793,789	1,790,465	1,788,387	1,786,948	1,786,359	-0.1%
รวม	4,732,392	4,720,383	4,709,318	4,699,837	4,691,732	-0.2%

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



4.3 สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา กรุงเทพมหานคร

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 44,395 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 34,834 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 33,298 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จาก อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 99.9 รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 99.7 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 52.4 ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 35.5 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 31.8 และปริญญาเอก ร้อยละ 27.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 31)

ตารางที่ 31 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ ปี 2566 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราผู้ศึกษาต่อ	อัตราผู้มีงานทำ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	34,834	99.9	0.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	33,298	99.7	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/สาขาวิชา	11,827	52.4	13.4
คหกรรม	160	-	-
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	237	-	-
พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	7,019	-	-
ศิลปกรรม	1,569	-	-
อุตสาหกรรม	2,249	-	-
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	593	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา/สาขาวิชา	11,140	27.8	35.5
คหกรรม	95	-	-
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	179	-	-
พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	7,483	-	-
พาณิชยนาวี	4	-	-
ศิลปกรรม	522	-	-
อุตสาหกรรม	2,459	-	-
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	398	-	-
ปริญญาตรี/สาขาวิชา	44,395	6.3	31.8
Education	1,922	-	-
Arts and humanities	7,966	-	-
Social sciences, journalism and information	3,771	-	-
Business, administration and law	14,154	-	-
Natural sciences, mathematics and statistics	1,509	-	-
Information and Communication Technologies (ICTs)	2,496	-	-
Engineering, manufacturing and construction	5,812	-	-
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	728	-	-
Health and welfare	3,286	-	-
Services	2,751	-	-



วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราผู้ศึกษาต่อ	อัตราผู้มีงานทำ
ปริญญาโท/สาขาวิชา	10,261	7.1	24.7
Education	561	-	-
Arts and humanities	1,285	-	-
Social sciences, journalism and information	545	-	-
Business, administration and law	5,901	-	-
Natural sciences, mathematics and statistics	283	-	-
Information and Communication Technologies (ICTs)	378	-	-
Engineering, manufacturing and construction	613	-	-
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	100	-	-
Health and welfare	513	-	-
Services	82	-	-
ปริญญาเอก/สาขาวิชา	1,927	3.3	27.0
Education	299	-	-
Arts and humanities	377	-	-
Social sciences, journalism and information	73	-	-
Business, administration and law	700	-	-
Natural sciences, mathematics and statistics	70	-	-
Information and Communication Technologies (ICTs)	118	-	-
engineering, manufacturing and construction	119	-	-
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	22	-	-
Health and welfare	124	-	-
Services	25	-	-

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- หมายเหตุ:** 1. ร้อยละของนักเรียนที่เรียนต่อบางระดับการศึกษา เกิน 100% เนื่องจากเป็นการคำนวณอัตราผู้ศึกษาต่ออย่างหยาบ ซึ่งมีจำนวนผู้ศึกษาต่อมากกว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
2. ร้อยละของนักเรียนที่เรียนต่อบางระดับการศึกษาน้อยมาก เนื่องจากอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัด



ประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2569 – 2573

ข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.6 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.9 (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย : คน, ร้อยละ

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	110	109	107	105	103	-1.6%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	27	27	26	26	25	-1.9%
การผลิต	12,212	12,026	11,828	11,626	11,432	-1.6%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	677	667	656	645	634	-1.6%
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	609	599	590	580	570	-1.6%
การก่อสร้าง	3,195	3,147	3,095	3,042	2,991	-1.7%
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	20,515	20,202	19,869	19,530	19,205	-1.6%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	8,957	8,820	8,675	8,527	8,385	-1.6%
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	7,636	7,520	7,396	7,270	7,149	-1.6%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	6,383	6,286	6,182	6,077	5,975	-1.7%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	10,889	10,723	10,546	10,366	10,194	-1.7%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	2,994	2,948	2,900	2,850	2,803	-1.6%
กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคนิค	9,318	9,176	9,025	8,871	8,723	-1.6%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	3,045	2,999	2,950	2,899	2,851	-1.6%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	7,338	7,226	7,107	6,986	6,870	-1.6%
การศึกษา	5,345	5,263	5,177	5,088	5,004	-1.6%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	2,966	2,921	2,873	2,824	2,777	-1.6%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	618	609	599	589	579	-1.6%
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	1,845	1,817	1,787	1,757	1,727	-1.7%
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่สร้างขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน	483	475	467	459	452	-1.7%
รวม	105,162	103,560	101,855	100,117	98,449	-1.6%

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



ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร ปี 2569 - 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา เฉลี่ยร้อยละ 1.6 โดยวุฒิการศึกษา ปวช. และระดับต่ำกว่าประถมศึกษาที่มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุด ร้อยละ 1.7 (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย : คน, ร้อยละ

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ต่ำกว่าประถมศึกษา	1,271	1,252	1,231	1,210	1,190	-1.7%
ประถมศึกษา	1,110	1,093	1,075	1,057	1,039	-1.6%
ม.3	10,891	10,724	10,548	10,368	10,195	-1.6%
ม.6	3,402	3,350	3,295	3,239	3,185	-1.6%
ปวช.	2,755	2,713	2,668	2,623	2,579	-1.7%
ปริญญาตรี	85,734	84,427	83,037	81,619	80,260	-1.6%
รวม	105,163	103,559	101,854	100,116	98,448	-1.6%

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



บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรวมถึงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และการบริหารจัดการข้อมูลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลได้ ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานมากที่สุด

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ต่อบริษัทจำเป็นต้องมีฐานคิดและฐานปฏิบัติที่ให้ความสำคัญและมุ่งสู่ “Demand Driven” หรือความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศเป็นหัวใจสำคัญผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปี 2568 ของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานคือหลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นที่สามารถสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ภายในหนึ่งปี ยิ่งไปกว่านั้นระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายยังสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงาน เข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทั้ง ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2568 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 526 ตัวอย่าง ประกอบด้วย 17 ประเภทอุตสาหกรรมสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 526 ตัวอย่าง พบว่า ประเมินร้อยละ 13.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 25.7 รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 14.3 และการก่อสร้าง ร้อยละ 12.9 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการ ร้อยละ 23.8 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 26.4 รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 13.6 และข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

2. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน 526 แห่ง พบว่า ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน 590 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 585 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 5 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (3) การก่อสร้าง (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

3. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และการก่อสร้าง ตามลำดับ



4. ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 62.5 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 37.5 โดยอุตสาหกรรมที่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 97.5 และอุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 82.7 ตามลำดับ

5. สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรม การผลิต (2) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และ (3) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ตามลำดับ

6. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า มีความต้องการ แรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต (2) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และ (3) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ตามลำดับ

7. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา พบว่า มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต (2) ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และ (3) ต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในกิจกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ตามลำดับ

8. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า มีความต้องการ แรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ต้องการแรงงานที่มีอายุ 15 -29 ปี ในตำแหน่งงานพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า (2) ต้องการแรงงานที่มีอายุ 15 -29 ปี ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และ (3) ต้องการแรงงานอายุไม่จำกัดอายุ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

9. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า มีความต้องการ แรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ต้องการแรงงานไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (2) ต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ต้องการแรงงาน ระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

10. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า มีความต้องการ แรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (2) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ต้องการแรงงาน ในระดับปริญญาตรี และ (3) ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ

11. ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (2) ทักษะ คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ด้านต่าง ๆ และ (3) ทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ



12. ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (2) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ และ (3) ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

13. ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยมีความต้องการแรงงานในทักษะมีประสบการณ์สูงสุดจำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานที่สุขภาพแข็งแรง จำนวน 40 คน และความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 37 คน ตามลำดับ

14. สถานประกอบการต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ต้องการแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (2) ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 422 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 3,436 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,192 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 244 คน และมีจำนวนแรงงานเข้างานใหม่จำนวน 88 คน และมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 86 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรก (1) การผลิต (2) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนยนต์ และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ ในทางกลับกันมีจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 86 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนยนต์ (2) การก่อสร้าง และ (3) การผลิต ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงานคือ การผลิต

2. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้างานใหม่และออกจากงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เสมียน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ เท่ากัน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ เช่น พยาบาล วิศวกร นักบัญชี ครู เป็นต้น โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ มีอัตราการออกจากงานสูง เนื่องจากมีภาระงานที่มากแต่มีบุคลากรจำกัด ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความคาดหวังจากสังคมสูง แต่ขาดการสนับสนุน นำไปสู่อาการหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout syndromes) ประกอบกับเป็นอาชีพที่ต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพอิสระได้



3. สถานประกอบการที่มีแรงงานเข้างานใหม่และออกจากงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี และระดับ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา เนื่องจากสายอาชีพมีทักษะเฉพาะทางตามสายงาน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ช่างก่อสร้าง ธุรกิจบริการ เป็นต้น สามารถทำงานได้เลยโดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกทักษะ/สอนงานใหม่ บางสถาบันมีโครงการฝึกงานกับสถานประกอบการจริงก่อนทำงานทำให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและทำงานภายใต้แรงกดดันได้

4. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานเข้าใหม่มากกว่าออกจากงาน จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่อยู่ในระดับไร้ฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามการออกจากงานของแรงงาน อยู่ในระดับฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับกึ่งฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะในระดับพื้นฐานถึงปานกลาง เป็นการทำงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ เช่น ช่างเทคนิคเบื้องต้น พนักงานคลังสินค้า พนักงานบริการในโรงแรม เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้สามารถปรับตัวได้ง่ายในลักษณะงานซ้ำ ๆ หรือมีขั้นตอนแน่นอน และมีความยืดหยุ่นในการย้ายข้ามอุตสาหกรรมได้มากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จึงทำให้มีการเข้าออกจากรวมมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น

5. สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 30 - 44 ปี และ ช่วงอายุ 45 - 59 ปี ตามลำดับ ในทางกลับกันแรงงานที่ออกจากงาน อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี รองลงมา ได้แก่ 15 - 29 ปี และอายุ 60 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการออกจากงานมากกว่าการเข้างานคือ อายุ 60 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะช่วงอายุนี้เป็นอายุของวัยเกษียณ เนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) การส่งเสริมแรงงานวัยเกษียณให้สามารถมีบทบาทในตลาดแรงงานเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์หลายด้าน ทั้งการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีรายได้ ลดภาระของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุ

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

1. การประมาณความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.2 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (2) การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย และ (3) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การก่อสร้าง และ (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

2. การประมาณการความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงในทุกวุฒิการศึกษา โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) วุฒิสองปริญญาตรี (2) วุฒิปริญญาตรี และ (3) วุฒิปวส. /อนุปริญญา โดยที่ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

3. การประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน



และเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (2) ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง และตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคน ลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ (2) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย

4. ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงทุกขนาดสถานประกอบการ โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก (1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน (2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน และ (3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน, 20 - 49 คน และ 200 คนขึ้นไป มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

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

1. การประมาณอุปทานแรงงานเข้าใหม่ พบว่า ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.6 ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดที่ร้อยละ 1.9

2. การประมาณอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกระดับวุฒิการศึกษา เฉลี่ยร้อยละ 1.6 โดยวุฒิการศึกษา ปวช. และระดับต่ำกว่าประถมศึกษา มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุด ร้อยละ 1.7

5.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไป สำรวจโดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ ร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. 11) และประชาสัมพันธ์กับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ร่วมตอบแบบสำรวจฯ พบว่า มีความต้องการแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานกึ่งทักษะในหลายสาขา โดยเฉพาะในภาคการผลิต การบริการ และการก่อสร้าง ทั้งนี้ เป็นเพราะธุรกิจขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ไม่มีเทคโนโลยีที่ซับซ้อน จึงต้องการแรงงานที่สามารถเริ่มงานได้ทันทีในตำแหน่งพื้นฐาน ปัญหาของแรงงานไร้ทักษะ คือ การขาดแคลนแรงงาน เพราะแรงงานรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงาน 3D หนัก (Difficult), สกปรก (Dirty), และอันตราย (Dangerous) ได้ค่าจ้างต่ำ จึงมีอัตราเข้า - ออกสูง เพราะไม่มีความมั่นคง คุณภาพชีวิตไม่ดี แรงงานขาดการพัฒนา ทำให้แรงงานเหล่านี้มีโอกาสเติบโตต่ำในระยะยาว โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3D คือ ส่งเสริมทุนให้สถานประกอบการปรับปรุงใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคน นอกจากนี้ควรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงกระบวนการ ลดขั้นตอน ลดการใช้วีซ่ากรณีฉุกเฉินของเจ้าหน้าที่ และเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพเพื่อจูงใจแรงงาน

2. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ อัตราการเติบโตของแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง เนื่องมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลให้สถานประกอบการชะลอการจ้างงาน หรือหยุดขยายธุรกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เครื่องจักร หรือ AI (Artificial Intelligence) เข้ามาแทนแรงงานในหลายภาคส่วน เช่น อุตสาหกรรม คลังสินค้า งานบริการ เป็นต้น ทำให้ความต้องการแรงงานมนุษย์โดยรวมลดลง โดยเฉพาะแรงงานกึ่งทักษะและทักษะ รวมถึงผลกระทบจากภายนอกประเทศ การทำสงคราม ภาษีการค้า โรคระบาด ทำให้ตลาดการส่งออก



หัตถ์ ส่งผลให้การจ้างพนักงานลดลง แนวทางการแก้ไข คือ การปรับนโยบายเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการจ้างงาน โดยมาตรการลดภาษีธุรกิจขนาดเล็กและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของ SME ป้องกันการผูกขาด การค้าของธุรกิจรายใหญ่ เร่งพัฒนาแรงงาน โดยการจัดฝึกอบรม Reskill/Upskill แรงงานให้เหมาะสมกับ ตลาดแรงงานในปัจจุบัน เช่น ดิจิทัล โลจิสติกส์ เป็นต้น

3. ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ปัญหาช่องว่างระหว่างทักษะที่แรงงานมีอยู่กับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ไม่ตรงกัน (Skill Mismatch) เช่น แรงงานส่วนมากจบปริญญาตรีขึ้นไป แต่ความต้องการส่วนใหญ่เป็นระดับ มัธยมศึกษาลงมา ทำให้คนที่จบระดับสูงต้องทำงานต่ำกว่าระดับ บางส่วนอาจยอมว่างงานหรือเป็นแรงงาน อิสระ แนวทางการแก้ไขมีดังนี้ กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาควรเปลี่ยนทัศนคติหันมาเลือกศึกษาในสิ่งที่ตนเองถนัด และตลาดต้องการ รวมทั้งฝึกฝนทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยี และภาษาอังกฤษ กลุ่มคนทำงาน และธุรกิจ ควรพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้ง Upskill และ Reskill เพิ่มผลิตภาพและ ความสามารถในการแข่งขัน กลุ่มประชาชนทั่วไป/ผู้สูงอายุ โดยภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริม Lifelong Learning ในทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการสร้างธุรกิจ คล้ายกับแนวโมเดลของรัฐบาลสิงคโปร์ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรือคิดค่าใช้จ่ายบางส่วนลด นอกจากนี้รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบาย Credit Bank System ที่แรงงานสามารถสะสมความรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อ ในระดับสูงต่อไปได้ หรือส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นหรือทักษะเฉพาะด้านในสถานประกอบการ เพื่อเปลี่ยนแรงงานทั่วไปเป็นแรงงานฝีมือ

1. จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ความกังวลและไม่มั่นใจในการให้ข้อมูลของสถานประกอบการ (นายจ้าง/ผู้ประกอบการ) เป็นอุปสรรคในการสำรวจ เนื่องจากไม่ทราบวัตถุประสงค์ของการสำรวจ และนายจ้าง/ผู้ประกอบการจะได้ประโยชน์อย่างไร ดังนั้น ต้องมีการสร้างการรับรู้แก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่มีคุณภาพ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจจุดประสงค์ของการสำรวจ โดยอธิบายการให้ข้อมูลจะช่วยให้รัฐ และหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนานโยบายแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าร่วมโครงการสนับสนุนจาก ภาครัฐหรือได้สิทธิพิเศษในการฝึกอบรมแรงงาน มีการยืนยันความปลอดภัยของข้อมูล และมีการติดตามผล และรายงานกลับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้เห็นว่าข้อมูลที่ให้ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร



บรรณานุกรม

ณพล สุภัสสร์. (2557). เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ประภัสสร คำสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี 4, 2 (ธ.ค. 2550-พ.ค. 2551), 13-26.

ไพรินทร์ ชลไพศาล (ม.ป.ป.) เศรษฐศาสตร์สำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575). (กรุงเทพฯ : 2561), หน้า 11

สถาบันพระปกเกล้า. ประวัติและความเป็นมาของกรุงเทพมหานคร.(ออนไลน์) จากสถาบันพระปกเกล้า เข้าถึงได้จาก: <http://wiki.kpi.ac.th> สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2567

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระบบอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://ldls.mol.go.th> สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2568

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (2563), โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงาน ในอนาคตและงานสีเขียว

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2567), โครงการพัฒนาตัวแบบข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำรวจสถานะการมีงานทำของประชากรในกรุงเทพมหานคร ปี 2567 (เดือนมกราคม – ธันวาคม 2567).(ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/9u สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2568

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2566 (Gross Regional and Provincial Product Chain Volume Measures 2023 Edition) (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross regional](https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross%20regional) สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2568

สำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย, สถิติประชากรรายอายุแยกตามช่วงอายุ (ปี) แยกตามเพศ พื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูล ปีพ.ศ. 2567. (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก: <https://www.bora.dopa.go.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2568

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580).(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://webportal.bangkok.go.th/sed/index> สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2567

Riley, Goeff. Demand for Labour (Labour Markets). accessed 15 August 2022.

Retrieve from: <https://www.tutor2u.net/Economics/reference/labour-market-demand-for-labour>

ดร.เสาวณี จันทะพงษ์ และนางสาวกานต์ชนิด เลิศเพียรธรรม. กั้บดัก Skills Mismatch และความท้าทายสู่ Education 4.0. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2568,จาก https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_24Jul201.html



ภาคผนวก

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. นายวิเชียร สุวรรณมาก | ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน |
| 2. นางสุจิตรา พลฤทธิ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา |
| 3. นางสุพัตรา ฉวีสุข | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| 4. นางสาวหทัยา มุลจิโน | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 5. นางสาวจันทิมา ปุ่มพิมาย | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| 6. นางสาวศศิธร ชินคำ | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| 7. นายศุภวัชร วรโรณภาค | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 8. นางสาวทัศนีวรรณ ตั้งพันธุ์ | ผู้ช่วยนักวิชาการ |
| 9. นางสาวสุพรรณนิษา โตสันเทียะ | นักศึกษาฝึกงาน |