

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการ และการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการปี 2563

เสนอ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



โดย
มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง



เมษายน 2564

การสำรวจข้อมูลความต้องการ และการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ปี
2563



กลุ่มตัวอย่าง

สถานประกอบการ

(ผู้บริหาร/นายจ้าง/
ผู้แทนนายจ้าง)

พื้นที่ 18 จังหวัด
3 เขตพื้นที่

จำนวน
สถานประกอบการ
17,382
ตัวอย่าง



1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราด สระแก้ว
นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย

25.6%



2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

11.9%



3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่
สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

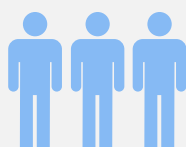
62.5%



ผลการสำรวจ

จำนวนการจ้างงานเฉลี่ย
ต่อสถานประกอบการ

32.2 คน



60.4%

สถานประกอบการที่เปิดกิจการมากกว่า 5 ปี

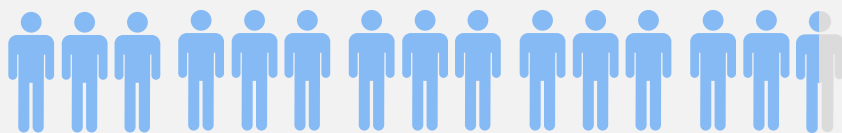
28.4%

สถานประกอบการในภาคบริการ
(งานบริการบุคคลและที่พัก/โรงแรม)

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

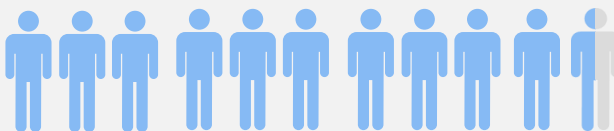
จำนวนสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงาน

1,482 แห่ง



จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในปี 2563

1,084 แห่ง



จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในปี 2564
(จากจำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ)

7.4% (1,278 แห่ง)



33.9%

แรงงานที่ขาดแคลนในสาขาช่างฝีมือ
แรงงานวิชาชีพ

แรงงานที่ขาดแคลนในสาขาพนักงานขายและ
พนักงานให้บริการ

23.9%

ความต้องการแรงงานต่างตัวเมื่อเทียบกับความต้องการ
แรงงานทั้งหมดจังหวัด

40.2%

ตลาด

0.05%

นครศรีธรรมราช

คะแนนที่สูงที่สุด

ด้านสมรรถนะแรงงาน
(อดทน มีวินัย ซื่อสัตย์)

ซึ่งเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ

4.35

นโยบาย

ระยะสั้น

ให้ความสำคัญกับการเยียวยา การรักษา
สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงด้าน
การเงิน เพื่อรองรับผลกระทบของโควิด-19
ที่ทำให้ความต้องการจ้างแรงงานลดลงเหลือ
เพียง 7.4% ของสถานประกอบการทั้งหมด
จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายรายปีโดยกำหนดให้ปี
2564 ไว้ที่ 10%

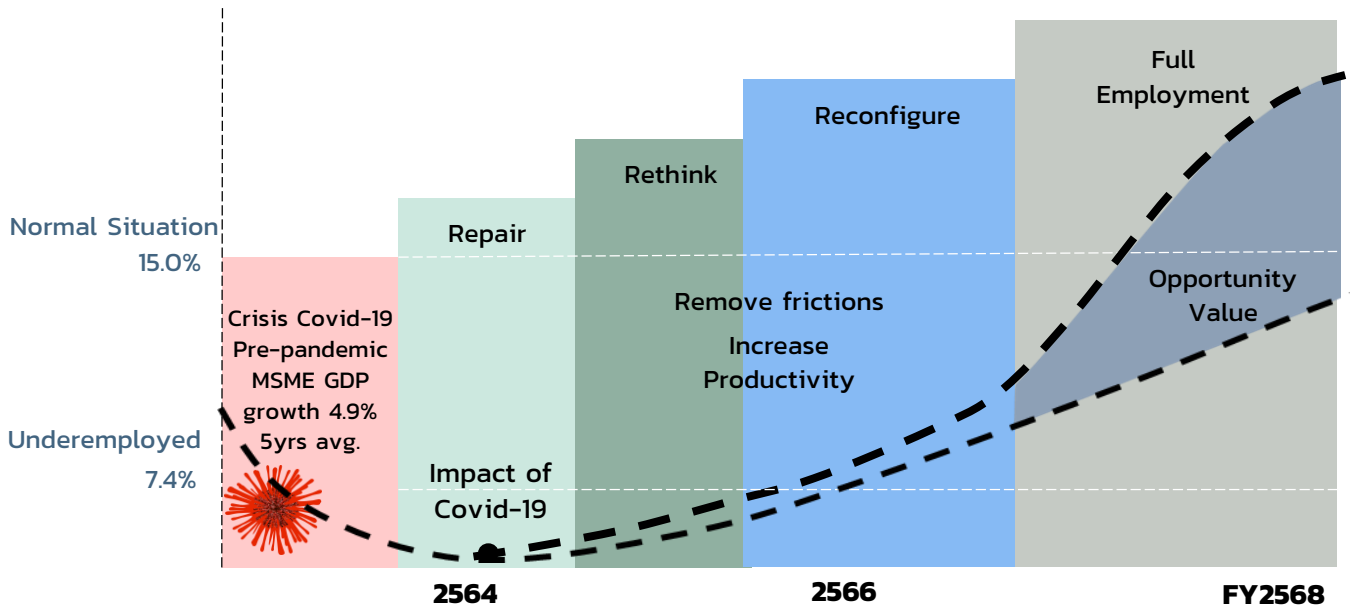
ระยะยาว

การจัดการด้านวิสัยทัศน์ใหม่ด้านการบริหาร
แรงงานทั้งระบบจะเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยให้
ความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้าเป็นจาก
ทัศนที่ชัดเจน ในขณะที่การแก้ปัญหาและ
สวัสดิการแรงงานให้นำเข้าสู่ platform ทาง
เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์
สูงสุด

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

เป้าหมายการสำรวจแรงงานประจำปีเพื่อติดตามตลาดแรงงาน

% of demand for hiring
compared to respondents



Ecosystem การบริหารข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน

1 พัฒนา Platform การรับรู้ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของภาครัฐ

- ข้อมูลที่ถูกต้องและต้นทุนต่ำที่สุดอยู่ภายใต้การดำเนินการของภาครัฐที่จะเสนอผลประโยชน์ตอบแทนแก่แรงงานและ/หรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลผ่านทาง google form โดยผู้ให้ข้อมูลจะได้รับประโยชน์เป็น E-Voucher
- การจัดทำรายงานภาวะการณ์จ้างงานรายเดือน และการจัดทำ Consensus ด้านแรงงานจะช่วยให้การบริหารงานข้อมูลด้านแรงงานมีความแม่นยำและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

2 สร้าง Platform ความร่วมมือภาคีเครือข่ายแรงงาน

- ใช้กลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สสว. และ สศอ. ซึ่งมีการสำรวจข้อมูลอย่างเป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

3 สร้าง Platform การแก้ปัญหาแรงงานของภาครัฐ

- ให้ความรู้เกี่ยวกับงาน และดำเนินการต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างทักษะพื้นฐานให้กับแรงงาน อาทิ 1) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ทักษะการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และ 3) ทักษะด้านการเงิน
- สร้างระบบพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการจับคู่คนให้ตรงกับงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อลดช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการและทักษะที่มีของแรงงาน

4 พัฒนา Platform สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- การวางแผนทางการเงินและการทำงานในอนาคตจะเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน และแรงงานยังต้องการการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รวมทั้งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

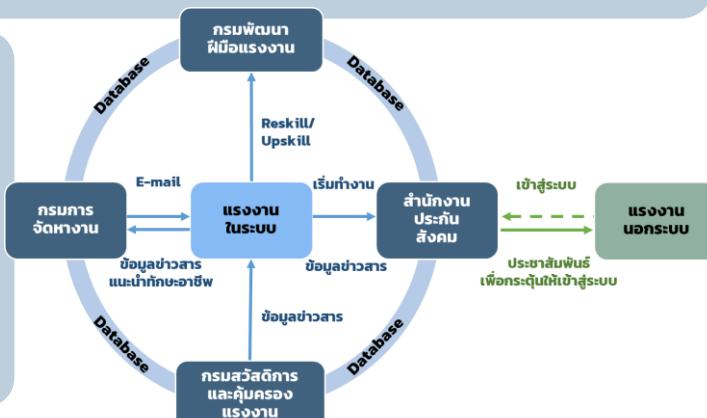
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเชิงพื้นที่

นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน

EEC	➢ จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการวางแผน กำหนดแนวทางและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ➢ เร่งพัฒนากฎระเบียบความชำนาญที่หลากหลาย
SEZ	➢ กำหนดมาตรฐานอาชีพ สาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน ➢ การบริการด้านแรงงานในพื้นที่ของภาครัฐทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบเดียวกัน
จังหวัด ตัวแทนฯ	➢ ให้ความสำคัญกับการกระจายรายได้ผ่านการกระจายโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนและกระจายอำนาจ ➢ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติใหม่ในหลักสูตรและอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

EEC	➢ วางแผนด้านกำลังแรงงานทั้งในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ➢ จัดตั้งหน่วยงานในนาม “หน่วยงานการจัดการทักษะฝีมือแรงงาน” ➢ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานกับประเทศในอนุภูมิภาค โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมเส้นความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต
SEZ	➢ ให้ความสำคัญกับวิธีการ รูปแบบ ลักษณะของข้อมูล พร้อมรายงานความคืบหน้าและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์แรงงาน จะช่วยให้การประเมินและติดตามมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ➢ การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว การขอรับสวัสดิการและการจดทะเบียนประกันสังคม ต้องบันทึกข้อมูลของหน่วยงานในกระทรวงแรงงานเป็นรายเดือน โดยนำเทคโนโลยีด้านการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลในระบบคลาวด์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
จังหวัด ตัวแทนฯ	➢ ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานในระบบให้มากขึ้น ➢ การจูงใจให้แรงงานขึ้นทะเบียนโดยได้รับประโยชน์จากการเข้าสู่ระบบทะเบียนแรงงานภาครัฐโดยสมัครใจ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงข้อมูลแรงงานทั้งสภาพการจ้างงาน ทักษะอาชีพ ผ่าน platform ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง



The diagram illustrates the 'แรงงานในระบบ' (Formal Labor) system as a central hub. It is connected to four main entities: 'กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน' (Ministry of Labor Development) at the top, 'กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน' (Ministry of Labor Protection and Welfare) at the bottom, 'กรมการจัดหางาน' (Ministry of Labor) on the left, and 'สำนักงานประกันสังคม' (Social Security Office) on the right. These connections are facilitated by 'Database' links. Data flows include 'E-mail' from the Ministry of Labor, 'ข้อมูลข่าวสารและนำทักษะอาชีพ' (Information and Skills) to the Ministry of Labor Development, 'ข้อมูลข่าวสาร' (Information) to the Ministry of Labor Protection and Welfare, and 'ข้อมูลข่าวสาร' (Information) to the Social Security Office. A 'Reskill/ Upskill' link connects the Ministry of Labor Development and the Ministry of Labor Protection and Welfare. A 'เริ่มทำงาน' (Start Work) link connects the Ministry of Labor and the Social Security Office. A dashed green arrow labeled 'เข้าสู่ระบบ' (Enter System) points from 'แรงงานนอกระบบ' (Informal Labor) to the 'แรงงานในระบบ' (Formal Labor) system. A note below this arrow states 'ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้เข้าสู่ระบบ' (Publicize to encourage entering the system).

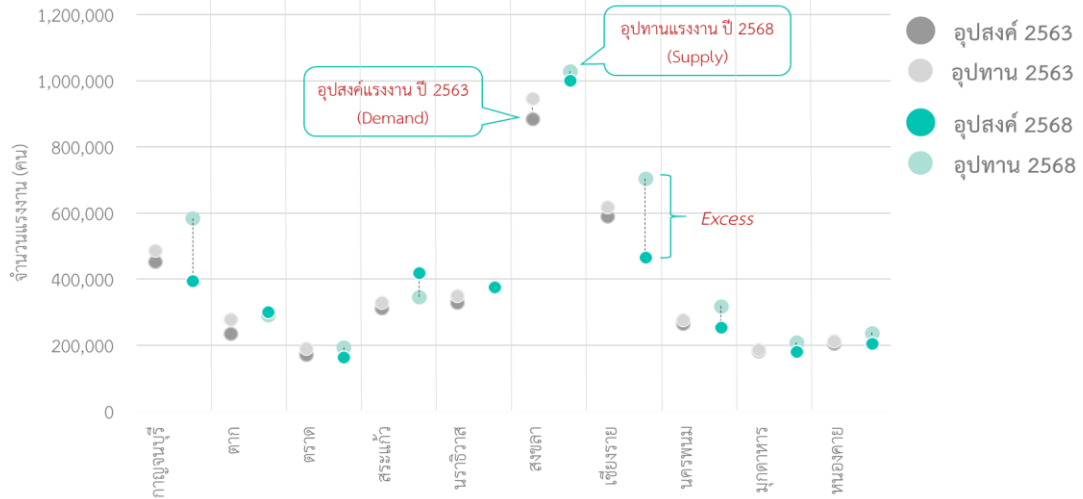
การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

EEC	➢ จูงใจให้มีแรงงานฝีมือเข้ามาเพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ ➢ จูงใจให้แรงงานมีหลักประกันสังคมที่มั่นคง	➢ ยกระดับแรงงานท้องถิ่นให้มีทักษะที่หลากหลาย
SEZ	➢ จูงใจให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันด้านเงินออมระยะยาว ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ และอาจจะใช้โครงการ “ยกระดับฝีมือแรงงาน = ยกระดับคุณภาพชีวิต”	
จังหวัด ตัวแทนฯ	➢ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชนบท การกระจายโครงสร้างพื้นฐานไปยังเมืองใหญ่ในต่างจังหวัด และให้สามารถเชื่อมโยงการส่งต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างไร้รอยต่อ และให้ความสำคัญกับต้นทุนในการใช้ชีวิตในเมืองที่สำคัญคือ ต้นทุนในการเดินทางและที่อยู่อาศัย	

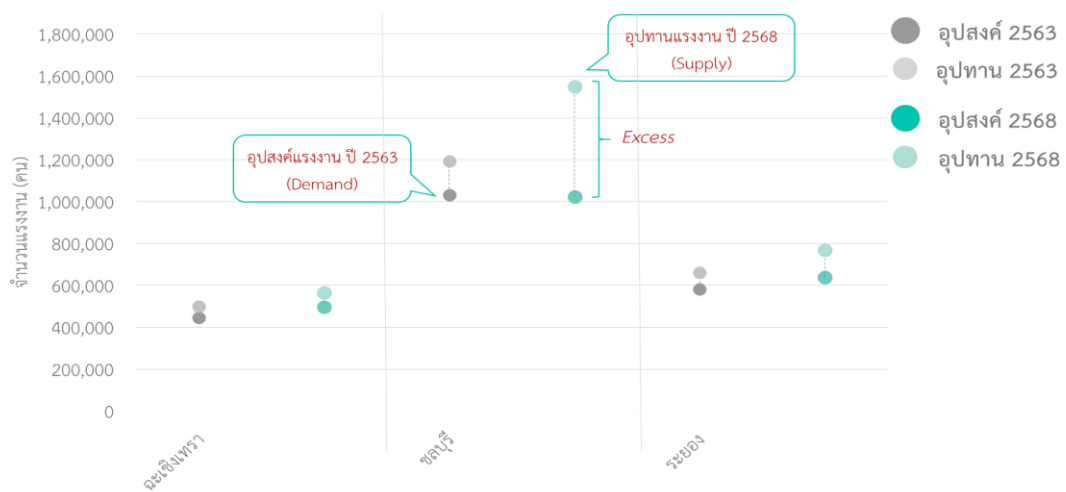
การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

การคาดการณ์ความต้องการแรงงานเชิงพื้นที่

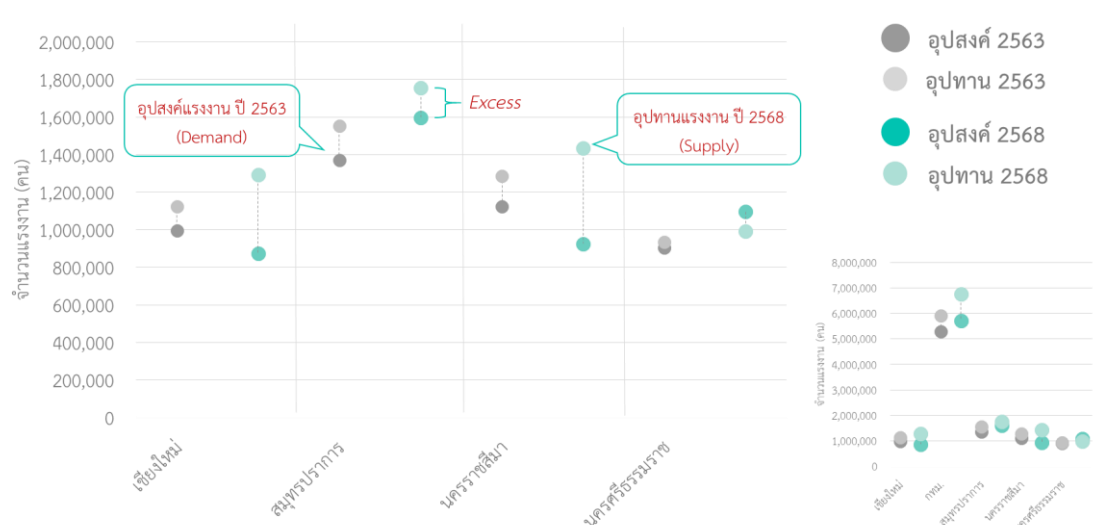
คาดการณ์ความต้องการแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)



คาดการณ์ความต้องการแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



คาดการณ์ความต้องการแรงงานในจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก



สารบัญ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1-1
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-1
1.3 กลุ่มเป้าหมาย	1-2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	1-2
1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1-2
1.6 วิธีการดำเนินงาน	1-3
1.7 แผนการดำเนินงานโครงการ	1-4
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	2-1
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน	2-1
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน	2-2
2.3 นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	2-9
2.4 บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	2-47
บทที่ 3 การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล	3-1
3.1 การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล	3-1
3.2 แบบสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563	3-9
บทที่ 4 ผลการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	4-1
4.1 ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ	4-1
4.2 ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ	4-51
บทที่ 5 แบบจำลองด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่	5-1
5.1 ตัวแบบอุปสงค์แรงงาน	5-1
5.2 ตัวแบบอุปทานแรงงาน	5-34
บทที่ 6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	6-1
6.1 ภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในภาพรวม	6-1
6.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปริมาณ	6-3



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6.3 ข้อเสนอด้าน Ecosystem การบริหารข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน	6-5
6.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเชิงพื้นที่	6-6
บรรณานุกรม	บ-1
ภาคผนวก ก คู่มือการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูล และการลงรหัสข้อมูล การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการปี 2563	ก-1
ภาคผนวก ข โครงร่างการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน ตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC)	ข-1

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	แผนการดำเนินงานโครงการและระยะเวลาในการดำเนินการ
2.1	สิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน
2.2	มาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2.3	นโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ)
2.4	กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
2.5	ILO's Four-pillar Policy Framework
3.1	การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ
3.2	พื้นที่เป้าหมายที่ทำการศึกษา
3.3	ประเภทกิจการกลุ่มสำคัญ ตาม TSIC-2009
3.4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ จำแนกตามพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่
3.5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ จำแนกตามประเภทกลุ่มตัวอย่างและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
4.1	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
4.2	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามพื้นที่เป้าหมาย
4.3	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล
4.4	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ (TSIC)
4.5	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทสำนักงาน
4.6	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนแรงงาน
4.7	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาด
4.8	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ
4.9	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามความเพียงพอของแรงงาน
4.10	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามความต้องการแรงงาน (ภายในปี 2563)
4.11	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามความต้องการแรงงาน (ในปี 2564)
4.12	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาด
4.13	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ
4.14	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา
4.15	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามความจำเป็นของประสบการณ์ทำงาน และประเภทแรงงาน

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน	4-22
4.17	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามสาขาความต้องการ และการขาดแคลนแรงงาน	4-24
4.18	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต้องการ	4-30
4.19	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามสัญชาติ	4-31
4.20	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระยะเวลาในการหาคนทำงาน	4-32
4.21	ค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามตามสมรรถนะแรงงาน	4-33
4.22	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณสมบัติของแรงงาน	4-34
4.23	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ	4-51
5.1	ข้อมูลและแหล่งที่มาในการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์แรงงาน	5-7
5.2	ค่าคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัดที่แท้จริง (Real GPP)	5-26
5.3	ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานของแต่ละจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-29
5.4	เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน ในแต่ละจังหวัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	5-31
5.5	เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน ในแต่ละจังหวัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	5-32
5.6	เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน ในจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	5-33
5.7	ข้อสมมติสำหรับการคาดประมาณประชากร	5-35
5.8	ข้อมูลและแหล่งที่มาในการจัดทำฐานข้อมูลอุปทานแรงงาน	5-38
5.9	ผลการคาดการณ์กำลังแรงงานของแต่ละจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-38
5.10	เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ในแต่ละจังหวัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	5-40
5.11	เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ในแต่ละจังหวัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	5-41
5.12	เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ในแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	5-42

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	อุปสงค์ของแรงงาน	2-2
2.2	จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน	2-4
2.3	อุปทานแรงงาน	2-6
2.4	อุปทานแรงงานในระดับบุคคล	2-7
2.5	ดุลยภาพตลาดแรงงาน	2-8
2.6	เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2-26
2.7	เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ)	2-29
2.8	ประมาณการชั่วโมงการทำงาน การจ้างงาน และค่าจ้างที่สูญเสียไปในปี 2563 และการคาดการณ์ของปี 2564	2-41
2.9	ประมาณการการสูญเสียชั่วโมงการทำงานของโลก และกลุ่มประเทศ ในปี 2563 และรายไตรมาส	2-43
2.10	บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.	2-48
4.1	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามประเภทสำนักงาน	4-6
4.2	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามประเภทสำนักงาน	4-7
4.3	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามขนาด	4-8
4.4	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามขนาด	4-9
4.5	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ	4-10
4.6	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ	4-10
4.7	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับผู้จัดการ	4-25
4.8	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับผู้จัดการ	4-25
4.9	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ	4-26
4.10	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ	4-26
4.11	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับเสมียน/พนักงานบริการ	4-27
4.12	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับเสมียน/พนักงานบริการ	4-27
4.13	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	4-28
4.14	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	4-28
4.15	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับวิชาชีพอื่น ๆ	4-29

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.16	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับวิชาชีพอื่น ๆ	4-29
4.17	ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสัญชาติ	4-31
4.18	ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสัญชาติ	4-31
5.1	อุปสงค์และอุปทานต่อการจ้างงาน	5-3
5.2	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดกาญจนบุรี (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-8
5.3	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดกาญจนบุรี ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-8
5.4	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดตาก (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-9
5.5	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดตาก ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-9
5.6	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดตราด (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-10
5.7	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดตราด ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-10
5.8	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดสระแก้ว (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-11
5.9	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสระแก้ว ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-11
5.10	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครราชสีมา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-12
5.11	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-12
5.12	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดสงขลา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-13
5.13	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-13
5.14	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดเชียงราย (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-14
5.15	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเชียงราย ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-14
5.16	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครพนม (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-15
5.17	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครพนม ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-15
5.18	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดมุกดาหาร (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-16
5.19	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดมุกดาหาร ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-16
5.20	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดหนองคาย (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-17
5.21	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดหนองคาย ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-17
5.22	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดฉะเชิงเทรา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-18
5.23	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดฉะเชิงเทรา ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-18
5.24	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดชลบุรี (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-19
5.25	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-19
5.26	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดระยอง (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-20
5.27	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-20
5.28	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดเชียงใหม่ (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-21
5.29	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-21
5.30	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจกรุงเทพมหานคร (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-22

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
5.31	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-22
5.32	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการ (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-23
5.33	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรปราการ ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-23
5.34	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครราชสีมา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-24
5.35	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-24
5.36	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครศรีธรรมราช(GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561	5-25
5.37	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-25
5.38	ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-31
5.39	ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-32
5.40	ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงาน จำนวนมาก ปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-33
5.41	ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-40
5.42	ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-41
5.43	การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทน พื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568	5-42
6.1	เป้าหมายการสำรวจแรงงานประจำปีเพื่อติดตามตลาดแรงงาน	6-4
6.2	แพลตฟอร์มข้อมูลแรงงาน	6-11

บทที่ 1

บทนำ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่ยุคเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ประกอบกับปัจจุบันยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ใช้ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต

รัฐบาลจึงมีนโยบายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในเชิงพื้นที่ อาทิ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตรวาท สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มการลงทุนในประเทศ พัฒนากำลังคนให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้มีข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและสมรรถนะของแรงงาน ในพื้นที่เป้าหมาย และกำหนดแบบจำลองหรือสูตรการคำนวณอุปสงค์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลความต้องการแรงงานให้เป็นปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน
4. เพื่อนำข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ จากแหล่งอื่นมากำหนดแบบจำลองหรือสูตรการคำนวณอุปทานแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

1.3 กลุ่มเป้าหมาย

สถานประกอบการ (ผู้บริหาร/นายจ้าง/ผู้แทนนายจ้าง) จำนวนไม่น้อยกว่า 17,200 ตัวอย่าง ในพื้นที่ 18 จังหวัด ประกอบด้วย

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราสระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย
2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง
3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช โดยการสำรวจสถานประกอบการในกลุ่มสำคัญ 49 ประเภทกิจการ หรือมากกว่า ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (TSIC-2009)

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. กำหนดแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการสำรวจแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย และสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานประกอบการ
2. รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลการสำรวจฯ และสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานประกอบการ ตามกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. นำผลการสำรวจฯ มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูล และตัวแปรอื่น ๆ จากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน และสร้างแบบจำลองการคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต
4. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการลดช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน การวางแผนกำลังคน และการบริหารจัดการด้านแรงงาน สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านแรงงานได้

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก
2. ได้แบบจำลองหรือสูตรการคำนวณข้อมูลการคาดการณ์แรงงานในอนาคต 18 จังหวัด ในเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก
3. มีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการลดช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน และใช้วางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและการพัฒนาแรงงานให้ตรงกับความต้องการแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
5. กระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายเป็นผู้นำในการบริหารจัดการด้านแรงงานและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.6 วิธีการดำเนินงาน

1. ประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนดำเนินงาน กำหนดแนวทางวิธีการสำรวจ วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) การออกแบบแบบสอบถาม การสำรวจ และบันทึกผล
2. สำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับทิศทางความต้องการและขาดแคลนแรงงาน สมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ และผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ในพื้นที่เป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า 17,200 ตัวอย่าง
3. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก รวมจำนวน 18 จังหวัด จำนวนไม่น้อยกว่า 90 แห่ง โดยต้องเป็นสถานประกอบการและภาคีเครือข่ายในภาคการเกษตร ภาคการผลิต และภาคบริการ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน
4. ตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
5. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานความต้องการแรงงานและความขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการในเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย
 - 5.1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตรด สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย
 - 5.2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง
 - 5.3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช
6. วิเคราะห์ และสร้างแบบจำลองด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต และคาดประมาณแรงงานในอนาคต
7. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการลดช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อให้กระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายเป็นผู้นำในการบริหารจัดการด้านแรงงานและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
8. สรุปผลการสำรวจ และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

1.7 แผนการดำเนินงานโครงการ

แผนงานการดำเนินงานโครงการ และการส่งมอบงานตามสัญญาจะดำเนินโครงการนี้ให้บรรลุตามขอบเขตการดำเนินงานในระยะเวลาการดำเนินงาน 210 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยมีแผนการดำเนินโครงการดังรายละเอียดในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1: แผนการดำเนินงานโครงการและระยะเวลาในการดำเนินการ

แผนการดำเนินงาน	จำนวน (วัน)						
	30	60	90	120	150	180	210
1. ประชุมหารือร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนดำเนินงาน (รวมแผนการสำรวจและแผนการสุ่มตัวอย่างโดยละเอียด)	✓						
2. จัดทำ (ร่าง) แบบสำรวจ วิธีการสำรวจข้อมูล และนำเสนอแบบสำรวจเพื่อให้กรรมการตรวจรับให้ความเห็นชอบ (15 วัน)	✓						
3. จัดทำแบบสำรวจ คู่มือ และแผนการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ กำหนดแนวทาง และวิธีการสำรวจ	✓						
ส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 1 (Inception Report) ภายใน 30 วัน	✓						
4. สำรวจสถานประกอบการตามกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด จำนวน 17,200 ตัวอย่าง							
5. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ และภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 90 แห่ง							
6. ตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ							
7. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานความต้องการแรงงานและความขาดแคลนแรงงานของ สถานประกอบการในเชิงพื้นที่							
8. นำเสนอความก้าวหน้าการสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึก การสร้างแบบจำลองหรือสูตรคำนวณอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และรายงานผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง							
9. วิเคราะห์ และสร้างแบบจำลองด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่ ให้รองรับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต และคาดประมาณแรงงานในอนาคต							
ส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 2 (Interim Report) ภายใน 165 วัน						✓	
10. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย							
ส่งมอบ (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) ภายใน 180 วัน						✓	
11. ปรับปรุงร่างรายงานฉบับสมบูรณ์							
12. จัดอบรมการประมวลผล การวิเคราะห์ การคำนวณสูตร หรือแบบจำลองอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ให้กับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ไม่เกิน 25 คน							
ส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภายใน 210 วัน							✓

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน

เศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นแขนงหนึ่งของวิชาเศรษฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์เป็นวิชาทางสังคมศาสตร์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดสรรกำลังคนหรือแรงงานเพื่อไปใช้ในทางต่าง ๆ เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปเพื่อทำการผลิตสินค้าและบริการ¹ และศึกษาเกี่ยวกับการจำหน่าย จ่ายแจกสินค้าและบริการไปเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์²

กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เศรษฐศาสตร์เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญ ๆ ทางเศรษฐกิจ 3 ปัญหา คือปัญหาอะไร อย่างไร และเพื่อใคร “อะไร” เป็นปัญหาเกี่ยวกับประเภท ชนิด และจำนวนสินค้าและบริการ ที่จะทำการผลิต “อย่างไร” เป็นปัญหาเกี่ยวกับส่วนประกอบของปัจจัย (ที่ดิน แรงงาน เงิน และความสามารถ ในการจัดการ) ที่จะใช้ในการผลิตสินค้าและบริการแต่ละชนิด “เพื่อใคร” เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการแบ่งปัน ส่วนสินค้าและบริการที่ผลิตได้

เศรษฐศาสตร์แรงงานจึงเป็นศาสตร์ที่ทำการศึกษาลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและดำเนินไปในตลาดแรงงาน ด้วยการใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ เน้นหนักในเรื่องค่าจ้าง การทำงาน การว่างงาน พฤติกรรม แห่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและบทบาทของรัฐบาลในการคลี่คลายปัญหาทางแรงงานเรื่องราว ดังกล่าว สามารถตรวจสอบได้ ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ในระดับจุลภาคนั้นเป็นเรื่องของธุรกิจ เอกชนเฉพาะราย เฉพาะอาชีพ ส่วนในระดับมหภาคนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาส่วนรวมของหน่วยงานธุรกิจ และอาชีพทุกอาชีพในภูมิภาคหรือทั่วทั้งประเทศ

พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่นักเศรษฐศาสตร์แรงงานพยายามอธิบายนั้นเกี่ยวข้องกับ³

1. อัตราค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นราคาของแรงงานในบางครั้งอาจจะรวมถึงกำไรของผู้ประกอบการ ด้วยนักเศรษฐศาสตร์สนใจในอัตราค่าจ้างที่คนแต่ละคนหรือแรงงานแต่ละประเภทได้รับจากการเสนอขาย แรงงานโดยจะพิจารณาถึงว่าอะไรเป็นตัวการกำหนดอัตราค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมในองค์การ ธุรกิจหรือในแต่ละอาชีพและตัวการต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างเป็นต้นว่าระดับ การศึกษาสหพันธ์กรรมกร (Labor Union) หรือนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อย แค่ไหนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระดับอัตราค่าจ้างย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อสวัสดิการทางเศรษฐกิจ (Economic Welfare) ระดับราคาค่าการดำรงชีพของประเทศตลอดจนสถานะของเศรษฐกิจโดยทั่วไป

¹ จานงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ขาสมบัติ. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). เศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics). คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³ จานงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ขาสมบัติ. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การทำงานในบางสาขาหรืออาชีพต่าง ๆ อะไรเป็นตัวการกำหนดการจัดสรรแรงงานไปเพื่อการผลิตต่าง ๆ คำถามข้อนี้เกี่ยวกับคำถามข้อแรกโดยนักเศรษฐศาสตร์สนใจตัวการที่จัดสรรแรงงานไปเพื่อการผลิตในอุตสาหกรรมอาชีพและท้องถิ่นต่าง ๆ ว่าทำไมในบางอาชีพมีคนทำงานเพิ่มขึ้นมากในขณะที่บางอาชีพมีคนทำงานน้อยลงหรือเพิ่มขึ้นช้า ทำไมแรงงานจึงเคลื่อนย้ายจากอาชีพหนึ่งหรือแหล่งอื่น ๆ ฯลฯ

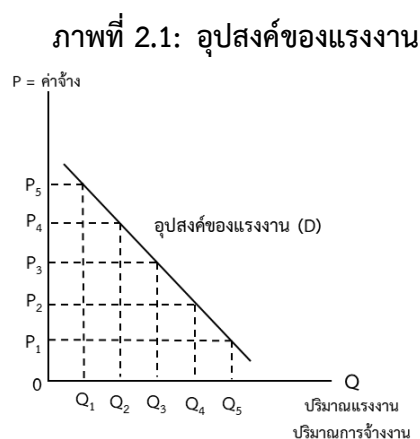
3. การว่างงานอะไรเป็นตัวการกำหนดหรือทำให้เกิดการว่างงานทำไมแรงงานในวัยเด็กจึงว่างงานมากกว่าแรงงานประเภทอื่น ๆ ทำไมคนงานที่ไร้ฝีมือจึงว่างงานมากกว่าแรงงานพวกที่มีฝีมือ นอกจากนี้ นักเศรษฐศาสตร์ยังได้พยายามอธิบายถึงสาเหตุและทางแก้ของการว่างงานการว่างงานเป็นผลมาจากอุปทานมากกว่าอุปสงค์ของแรงงานเสมอไปหรือไม่การที่มีตำแหน่งงานว่าง (Vacancies)

4. ข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างมีวิธีการอย่างไรบ้างในการป้องกันและแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรัฐบาลมีบทบาทในการป้องกันแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างไรบ้างสมาคมลูกจ้างหรือสมาคมนายจ้างมีบทบาทอย่างไรบ้างและมีวิธีการป้องกันแก้ไขข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นอย่างไรบ้างทั้งนี้เพื่อให้เกิดความราบรื่นในวงการผลิตทำให้ไม่เกิดการชะงักงันอันเป็นผลมาจากการขัดแย้งของทั้งสองฝ่าย

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ของแรงงาน

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



ที่มา: ไพรินทร์ ชลธาร. (ม.ป.ป.).

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงาน

1) โดยทั่วไปอุปสงค์สำหรับสินค้าจะเกิดขึ้นจากความต้องการบริโภคสินค้าชนิดนั้นโดยตรง อย่างไรก็ตาม อุปสงค์สำหรับแรงงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผู้ผลิตผลิตได้ เช่น หากสินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้นผู้ผลิตก็จะขยายปริมาณการผลิตโดยที่จะต้องจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกันหากสินค้าขายไม่ออกหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาดผู้ผลิตก็จะลดปริมาณการผลิตและการจ้างแรงงานลง ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เนื่องจากความต้องการจ้างแรงงานจะมีมากหรือน้อยสืบมาจากความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ในขณะเดียวกัน อุปสงค์สำหรับแรงงานก็ยังมีลักษณะเป็นอุปสงค์ร่วม (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 อาจทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นแทนการใช้เครื่องจักรในบางส่วน เช่น เพิ่มจำนวนแรงงานหรือขยายชั่วโมงการทำงาน และลดจำนวนเครื่องจักรหรือลดชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรลง ประการที่สองคือ ผลทางด้านผลผลิต (Output Effect) เมื่อค่าจ้างถูกลง นายจ้างสามารถจ้างแรงงานได้มากขึ้นและผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้น ในงบประมาณการผลิตที่เท่าเดิม อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องเพิ่มแรงงานและทุน (เครื่องจักร) ในสัดส่วนที่เหมาะสมกัน ประการสุดท้ายคือ ผลจากแรงจูงใจในด้านราคา (Profit Maximizing Effect) ค่าจ้างที่ถูกลงทำให้มีต้นทุนที่ถูกลงในขณะที่ราคาสินค้าในตลาดยังคงเดิม ทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น ต้องการผลิตมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการจ้างงานและเพิ่มทุนมากขึ้น

3) ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการตัดสินใจจ้างแรงงาน หากแรงงานเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีผลผลิตในการทำงานดี ถือว่าเป็นแรงงานที่มีผลผลิตภาพสูงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่าทุน ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก

4) เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตจะส่งผลโดยตรงต่อการจ้างงาน อาจมีผลต่อแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ทำให้สถานประกอบการลดปริมาณการจ้างงานลง อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีที่ดีขึ้นจะเพิ่มความต้องการแรงงานที่มีทักษะซึ่งรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงเทคโนโลยีบางประเภททำหน้าที่เป็นส่วนประกอบของแรงงาน ส่งผลให้การเข้ามาของเทคโนโลยีชนิดนั้นเพิ่มความต้องการการใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ในระยะยาว นายจ้างหรือสถานประกอบการจะมีการใช้กำลังแรงงานและเครื่องจักรประกอบกันในส่วนที่เหมาะสมตามแต่ละอุตสาหกรรมหรือกิจการ เพื่อให้ได้กำไรสูงสุด

5) ราคาของปัจจัยอื่นที่ใช้ประกอบหรือทดแทนแรงงาน เช่น เครื่องจักร เมื่อราคาเครื่องจักรมีทิศทางต่ำลง หรือหากอัตราค่าจ้างมีทิศทางสูงขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจจะใช้เครื่องจักรแทนที่แรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานหดตัวลง

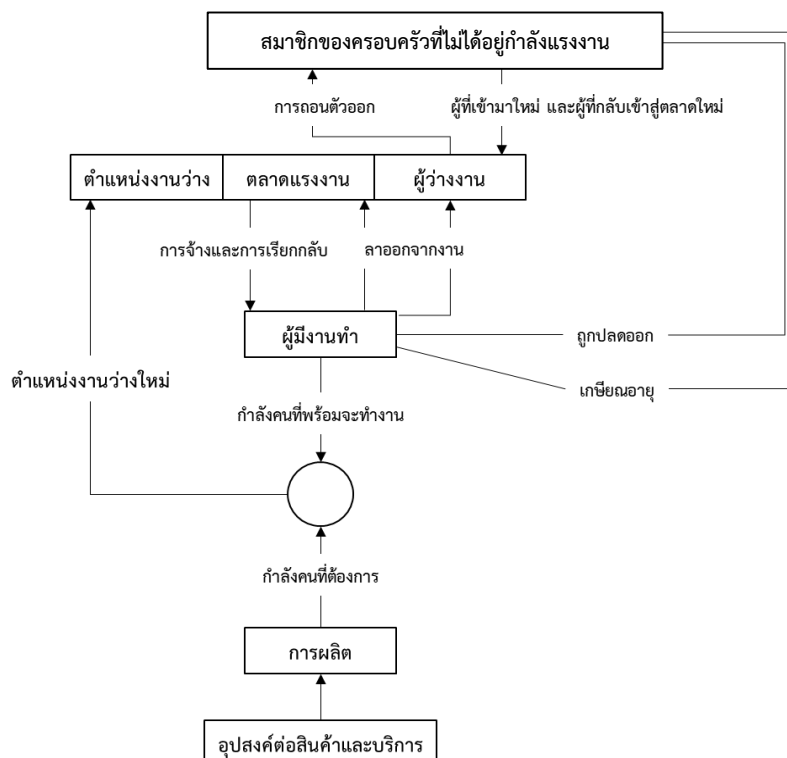
6) จำนวนผู้ประกอบการ หากในตลาดมีจำนวนธุรกิจหรือผู้ประกอบการมากขึ้นส่งผลให้มีการมีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

7) วงจรธุรกิจ (Business Cycle) อุปสงค์ของแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวงจรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังเจริญก้าวหน้าหรือขยายตัว ความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมมีมาก อุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวในทางตรงกันข้าม เมื่อยามภาวะเศรษฐกิจซบเซา การสร้างงานและการจ้างงานมีน้อย อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดน้อยลงเช่นกัน

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับอุปทานของแรงงาน

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์ และเสนอที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานและทำงานให้นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งขนาดหรือจำนวนของอุปทานแรงงานในเศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย⁴

ภาพที่ 2.2: จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน



ที่มา: ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558).

⁴ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงระหว่างปี 2560 – 2564

ปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน⁵

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

2) ฐานประชากร (Population Base) หากประชากรมีอัตราเพิ่มขึ้น ดังนั้น ปริมาณของแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำลง ปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ยกเว้นในกรณีที่อัตราการเพิ่มของประชากรอาจไม่เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน เช่น ผู้ที่อายุเกิน 15 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน

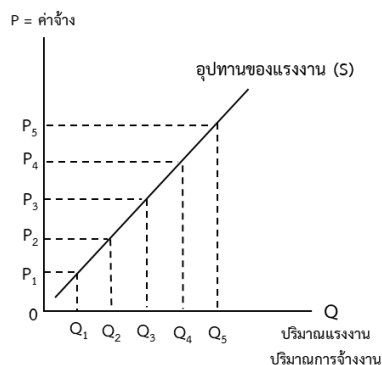
3) อัตราการเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ตัดสินใจเข้าร่วมในตลาดแรงงาน แม้ในกรณีที่อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรคงที่แต่กำลังแรงงานอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ จากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ โดยอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การที่เด็กเข้าโรงเรียนหรือระบบการศึกษามากขึ้นทำให้อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานลดลง หรือการที่นายจ้างหรือรัฐบาลกำหนดอายุเกษียณให้เร็วขึ้นหรือช้าลง ดังนั้นอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกำลังแรงงาน

4) อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานก็คืออัตราค่าจ้างที่เสนอในเศรษฐกิจและ/หรืออุตสาหกรรม โดยปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง คือ ความสามารถของอุตสาหกรรมที่จะจ่าย อุปสงค์และอุปทานของแรงงานหรือทักษะเฉพาะประเภท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนการผลิต และการทำธุรกิจ อำนาจต่อรอง และกฎระเบียบของรัฐบาล⁶ ซึ่งในทางทฤษฎีนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจำนวนคนที่เต็มใจที่จะทำงานเพิ่มขึ้นตาม และในทางกลับกันจำนวนคนเต็มใจที่จะทำงานน้อยลงเมื่อค่าจ้างถูกลง ดังนั้น จำนวนแรงงานแปรผันตามอัตราค่าจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความชันของเส้นอุปทานเป็นบวกคือเส้นจะลาดเอียงจากล่างขึ้นบน (ดังภาพที่ 2.3) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Complete Competitive) การกำหนดปริมาณและค่าจ้างแรงงานจะเป็นไปตามกลไกราคา เพราะในระบบเศรษฐกิจถือว่าแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต (Factor of Production) แรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสามารถซื้อขาย แลกเปลี่ยนหรือโอนย้ายได้ ดังนั้นปริมาณและค่าจ้างจึงเป็นไปตามภาวะการณ์ของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดขณะนั้น

⁵ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงระหว่างปี 2560 – 2564

⁶ Reserve Bank of Fiji. (2020). Determinants of Labour supply.

ภาพที่ 2.3: อุปทานแรงงาน

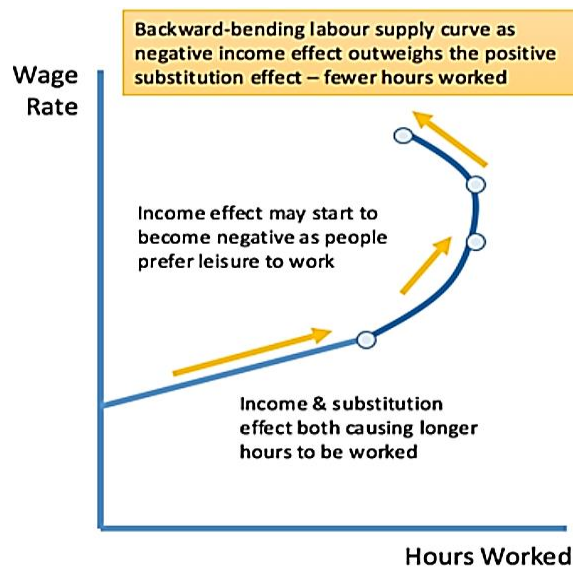


ที่มา: ไพรินทร์ ชลธาร. (ม.ป.ป.).

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

5) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work) เป็นหนึ่งในตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน เนื่องจากในบางกรณีสามารถแสดงถึงปริมาณของแรงงานได้ เช่น หากมีการปรับลดชั่วโมงการทำงานลง จะส่งผลให้ปริมาณแรงงานที่วัดจากชั่วโมงการทำงานลดน้อยลงตาม โดยชั่วโมงการทำงานนี้อาจขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของแรงงานหรือจากกฎหมายและการต่อรองของลูกจ้าง เช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานมาก รัฐบาลอาจประกาศให้ลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเกิดเงินเฟ้อซึ่งสินค้าและบริการไม่เพียงพออาจมีการประกาศให้เพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น โดยทั่วไปจำนวนชั่วโมงหรือวันทำงานนั้น นายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ในบางกรณีแรงงานก็มีสิทธิในการตัดสินใจ เช่น นักเรียน หรือแม่บ้านซึ่งเลือกทำงานบางเวลา (Part-Time) รวมถึงนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจ้างแรงงานเพียงบางเวลา นอกเหนือจากนั้นยังมีผู้ที่ต้องการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานตามกำหนดเพื่อหารายได้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้นจำนวนเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของตัวบุคคลด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีอุปทานแรงงานในปัจจุบันได้ถือครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญในเรื่องการตัดสินใจทำงานของสมาชิกในครอบครัว นั่นคือ การตัดสินใจของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในการจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงการทำงานกระทบถึงการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว โดยบุคคลจะพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานจากสองปัจจัย ได้แก่ ผลทางด้านการทดแทน (Substitution Effect) หมายถึง เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การพักผ่อนจะมีราคาแพงขึ้นจากค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้น และผลทางด้านรายได้ (Income Effect) หมายถึง เมื่อค่าจ้างสูงเกินระดับหนึ่งแล้ว การเพิ่มขึ้นของรายได้มีแนวโน้มที่จะทำให้แรงงานทำงานน้อยลงเพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นในยามว่างได้ ดังนั้นหากผลกระทบจากการทดแทนมากกว่าผลกระทบด้านรายได้ อุปทานแรงงานจะสูงขึ้นและเส้นอุปทานแรงงานจะมีความชันเป็นบวก หากอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับหนึ่งแล้วผลกระทบด้านรายได้จะมากกว่าผลกระทบจากการทดแทน ทำให้เส้นอุปทานแรงงานจะโค้งกลับไปทางด้านหลัง ดังภาพที่ 2.4

ภาพที่ 2.4: อุปทานแรงงานในระดับบุคคล



ที่มา: Riley G. (2018).

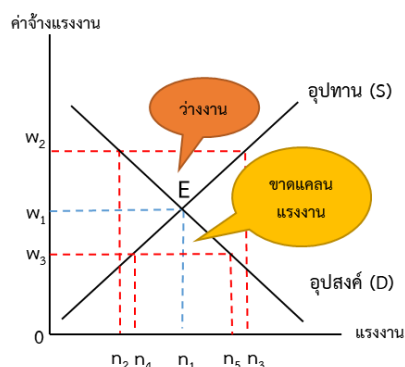
6) คุณภาพแรงงาน (Labor Force Quality) และความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity) เนื่องจากแรงงานมีคุณภาพและความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากันในแต่ละบุคคลหรืออาชีพ เช่น กำลังแรงงานมีตั้งแต่แพทย์ ผู้จัดการบริษัท ช่างเครื่อง ไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการ งานวิชาชีพ มีเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานไร้ฝีมือมีอัตราลดลง ทำให้คุณภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในอีกแง่มุมหนึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ อาจทำให้มีจำนวนอุปทานแรงงานลดน้อยลง อีกหนึ่งปัจจัยที่กำหนดจำนวนอุปทานแรงงานคือ ความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากเมื่อแรงงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเปรียบเสมือนปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากมีการควบคุมการปฏิบัติงานหรือมีการปรับปรุงสภาพการทำงานรวมถึงขวัญและกำลังใจของแรงงานที่ดี จะส่งผลให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำหรือไม่มี ความตั้งใจในการทำงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

กลไกการทำงานของตลาดแรงงานร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน โดยมีอุปสงค์และอุปทานร่วมกันทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอัตราการจ้างงาน ค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ กระจายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ ให้สมดุลในตลาดแข่งขัน โดยตลาดแรงงานจะอยู่ในจุดดุลยภาพเมื่อผลผลิตเพิ่มที่คิดเป็นรายได้จากการเพิ่มแรงงาน (Marginal Revenue Product of Labor: MRPL หรือการเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่บริษัทได้รับจากการจ้างแรงงานเพิ่มอีกหนึ่งหน่วย) เท่ากับอัตราค่าจ้าง เมื่อตลาดแรงงานอยู่ในภาวะสมดุลจะไม่พบว่ามีแรงงานเกินดุล (Labor Surplus หรือ ภาวะการว่างงาน) หรือขาดดุลแรงงาน (Labor Shortage หรือ ภาวะขาดแคลนแรงงาน) ในตลาดงาน

หนึ่งในกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้ตลาดแรงงานอยู่ในจุดดุลยภาพที่ซึ่งอุปสงค์และอุปทาน จากทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage) ซึ่งหมายถึงอัตราค่าจ้างที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากัน หรือปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ อัตราค่าจ้างนั้นกับปริมาณแรงงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอซื้อในราคาเดียวกันนั้นทำให้เกิดแรงงานส่วนเกินในตลาด อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างปรับตัวขึ้นลงตามระดับอุปสงค์และอุปทานของตลาด รวมถึงการที่แรงงานมีคุณภาพที่ต่างกัน ความต้องการแรงงานแต่ละประเภทที่ต่างกัน ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงมีความหลากหลาย

ภาพที่ 2.5: ดุลยภาพตลาดแรงงาน



ที่มา: ไพรินทร์ ชลธาร. (ม.ป.ป.).

จากภาพที่ 2.5 จุด E แสดงจุดดุลยภาพของตลาดแรงงานเมื่อปริมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงานมีความสมดุลกัน ณ ค่าจ้างที่เหมาะสมที่สุด (w_1) และอัตราการจ้างงานที่เหมาะสมที่สุด (n_1) โดยตลาดจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน ณ อัตราค่าจ้าง w_3 ซึ่งความต้องการจ้างงานมากกว่าปริมาณแรงงานในตลาดทั้งในเชิงปริมาณ ($n_5 > n_4$) และในเชิงคุณภาพซึ่งหมายถึงนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified Worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ นอกไปจากนั้นอาจเกิดการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดที่ต่ำและ/หรือการที่ประเทศประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากทำให้กำลังแรงงานถดถอย หรือการที่ระบบค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และตลาดแรงงานจะเกิดภาวะการว่างงานเมื่อปริมาณอุปทานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ($n_3 > n_2$) ที่ระดับอัตราค่าจ้าง w_2 เป็นสถานการณ์ซึ่งกำลังแรงงานปรารถนาที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ สาเหตุอาจเกิดจากการที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามวุฒิการศึกษาอาจไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อัตราค่าจ้างและ/หรือสวัสดิการอาจไม่เป็นที่น่าพอใจ การเลือกงานหรือค่านิยมในด้านการหางาน สภาวะทางเศรษฐกิจ ปริมาณงานที่มีในตลาดไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายในระบบการค่าเสียคือให้ตลาดอยู่ในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยให้มีงานสำหรับทุกคนที่มีความต้องการทำงานสามารถทำงานได้ ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจหรือเกิดการว่างงานเพียงชั่วคราวเท่านั้นในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด⁷ ซึ่งโดยปกติแล้วอัตราการว่างงานไม่เกินร้อยละ 5 – 6 ถือว่าระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับการจ้างงานเต็มที่⁸

⁷ ณพล สุกใส. (2557). เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

⁸ ประภัตร คำสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.

2.3 นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12⁹

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 – 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยยึดหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ (1) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (3) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” (4) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579” (5) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (6) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
3. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ
4. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
5. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา
6. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาระดับภูมิภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

⁹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2561). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับทบทวน ปิงปประมาณ พ.ศ. 2561.

7. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

1. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
2. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
3. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
4. พუნทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
5. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
6. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 7: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ 8: การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 9: การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 10: ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

จากทั้ง 10 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 พบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับด้านแรงงาน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตการณ์ ทักษะคน และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล

และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม
2. เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21
3. เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต
4. เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง คือ

เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

2.3 วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

2.4 ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

- ตัวชี้วัดที่ 7 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60 – 69 ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2.3 ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน ได้แก่ 1) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ 2) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางการตลาดงานในอนาคต 3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้น พัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ และ 4) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนดมาตรการการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณ

3.2.4 พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น ได้แก่

1) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น 2) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และ 3) สนับสนุนช่องทางการตลาดแหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

แผนงานโครงการสำคัญ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ 5.4 แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน ทั้งการสร้าง ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ที่ทำให้จำนวนคนยากจนลดลง บริการทางการศึกษาและสาธารณสุขขยายทั่วถึงมากขึ้น แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด
2. เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง
3. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง คือ

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ

- ตัวชี้วัด 2.3 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.1 เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

3.2 กระจ่ายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง ตลอดจนปรับปรุงปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจ รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อให้ประชากรทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐและทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดย

3.2.3 เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญ -

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า การพัฒนาในระยะต่อไปจึงเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมขับเคลื่อนก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพของฐานการผลิตและบริการเดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิม โดยการใช้นวัตกรรม ดิจิทัล และเทคโนโลยีอัจฉริยะ คุณภาพคน และการปรับปรุงด้านกฎระเบียบและการบริหารจัดการที่ดีเป็นปัจจัยนำในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ และเน้นการบริหารเศรษฐกิจมหภาคให้มีเสถียรภาพเพิ่มประสิทธิภาพภาคการเงิน และดูแลวินัยทางการเงินการคลัง ควบคู่กับเน้นเศรษฐกิจรายสาขาให้มีการเติบโตอย่างเข้มแข็งทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมและขยายสาขาการผลิตและบริการใหม่ ๆ สำหรับอนาคต

วัตถุประสงค์

1. สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง คือ

- 2.1 เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายที่ 4 เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

- ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ สร้างรายได้และกระจายรายได้สู่คนในชุมชนอย่างทั่วถึง นำมาซึ่งความเข้มแข็งของทั้งเศรษฐกิจในภาพรวมและเศรษฐกิจฐานรากตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.2.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ปัจจุบันประเทศไทยมีพื้นฐานที่เข้มแข็งที่จะต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้ามากขึ้น และ (2) กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคตที่ใช้โอกาสจากบริบทใหม่ ๆ ของโลก แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานของการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และ อุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

1.1) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้น และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาวิชาชีพและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรม และสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

1.2) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจ ลักษณะคลัสเตอร์ ตลอดห่วงโซ่มูลค่าตั้งแต่ภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาศักยภาพ/แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนา ร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

2) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่ผสานโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคต ดังนี้

2.1) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิต

ของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วทั้งที่ โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3.2.3 การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

2) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

2.1) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุล และยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (2) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (3) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (4) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (5) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมภาคภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ และ (6) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

3.2.4 การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

5) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (1) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชนโดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญาการบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (2) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

แผนงานโครงการสำคัญ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.12 การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร่วมดำเนินการกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

5.16 โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

5.26 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการการท่องเที่ยว โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

5.29 การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก กระทรวงพาณิชย์ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5.32 การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

2.3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)¹⁰

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ด้วยภารกิจที่ต้องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการ ให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ดังนี้

วิสัยทัศน์: ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สุขภาพยั่งยืน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แบ่งการดำเนินการยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 - 2564) เป็นยุควางรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐาน โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ Reskill และเพิ่มทักษะ STEM เพื่อผลสัมฤทธิ์ใน 2 มิติ คือ

¹⁰ กระทรวงแรงงาน. (2559). กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).

- **มิติน:** แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย มีทักษะใหม่ มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น
- **มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน:** มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุคทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชากรโลก (Global Citizen) แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล และการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร เพื่อผลสัมฤทธิ์ใน 2 มิติ คือ

- **มิติน:** แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น
- **มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน:** มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต ให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ คือ

ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productive) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) เพื่อผลสัมฤทธิ์ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap: MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่การมีหลักประกันที่ดีการมีโอกาในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีการได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

2.3.3 แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)¹¹

กระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565) (ชื่อเดิม แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินหน้าสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก 15 หน่วยงาน โดยการขับเคลื่อนด้วย 6 ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
2. การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
6. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

แนวทางที่ 1: การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้น 3 ประการ คือ (1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล (2) เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และ (3) พัฒนาและสนับสนุนให้ประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

¹¹ กระทรวงแรงงาน. (2562). แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565).

เป้าหมาย

1. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางย่อย

- 1.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก
- 1.2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)
- 1.3 การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ
- 1.4 ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- 1.5 สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย
- 1.6 พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
- 1.7 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แนวทางที่ 2: การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานไว้ 5 ประการ คือ (1) เสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ (2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ ส่งเสริมระบบการออม (3) “สร้าง” กลุ่มเด็กแรกเกิด จนถึงประถมศึกษา (4) “เสริม” ศักยภาพให้กับกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จบมหาวิทยาลัย และ (5) เน้นการสร้าง Talent ใน 3 กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ

เป้าหมาย

1. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

แนวทางย่อย

- 2.1 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน
- 2.2 ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)
- 2.3 ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win: Safety Thailand)
- 2.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

2.5 ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

2.6 คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลอกจากการหางานทำ

2.7 ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.8 ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แนวทางที่ 3: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ประการ คือ (1) เร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด (2) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี (3) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ (4) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและภาคเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และ (5) จัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

เป้าหมาย

1. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

2. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

แนวท่าย่อย

3.1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

3.2 ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

3.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (บูรณาการ)

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

แนวทางที่ 4: การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ประการ คือ (1) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (2) สร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ (3) ต้องมีข้อมูล (Data & Information) ในระดับต่าง ๆ รวมถึงความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) (4) ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ (Data & Information) และจัดกลุ่มช่วงชั้น (Class) และ (5) ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce

เป้าหมาย

1. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

แนวทางย่อย

- 4.1 บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น
- 4.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
- 4.3 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

แนวทางที่ 5: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ประการ คือ (1) การบริหารจัดการที่เป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ (2) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน (3) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ และ (4) เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

เป้าหมาย

1. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ
2. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

แนวทางย่อย

- 5.1 เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน
- 5.2 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- 5.3 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- 5.4 พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)
- 5.5 เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร
- 5.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- 5.7 ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 6: การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ มุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกถิ่น เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล

เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางย่อย

6.1 และปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) มุ่งเน้น การเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธศาสตร์บูรณาการ + Quick Win)

6.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอก

6.3 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

6.4 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

2.3.4 แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)¹²

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของ กระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุ เป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

Smart Manpower Management Organization

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทาง และแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง แรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ ของประเทศ และงานด้านแรงงาน

¹² สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562). แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565).

ค่านิยมหลัก (Core Values): BEST

B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งมั่นประสิทธิผล

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์:

- 1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน)
- 1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่
- 1.3 เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์:

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการบริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

กลยุทธ์:

- 2.1 พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง
- 2.3 พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)
- 2.5 ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)
- 2.6 ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์: หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

3.2 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 คัดกรองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์: แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์:

4.1 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

4.2 บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

4.3 บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

2.3.5 นโยบายและมาตรการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน ผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ระบุในบัตรส่งเสริมการลงทุน โดยจะได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1: สิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน

สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร	สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษีอากร
- ยกเว้น/ลดหย่อนอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักร - ลดหย่อนอากรขาเข้าสำหรับวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็น - ยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับของที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนา - ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลและเงินปันผล - ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 - ให้หักค่าขนส่ง ค่าไฟฟ้าและค่าน้ำประปาเป็นสองเท่า - ให้หักค่าติดตั้งหรือก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 - ยกเว้นอากรขาเข้าวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็นสำหรับการผลิตเพื่อการส่งออก	- อนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการลงทุน - อนุญาตให้นำช่างฝีมือและผู้ชำนาญการเข้ามาทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน - อนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ที่ดิน - อนุญาตให้ส่งออกซึ่งเงินตราต่างประเทศ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

โดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนมีนโยบายและมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) มาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)¹³

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนมีมาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในกิจการเป้าหมายและในพื้นที่ 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยองมากยิ่งขึ้น ตลอดจนกระตุ้นให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงมีประกาศดังนี้

1. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ 2/2560 เรื่องมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ลงวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2560

2. คำชี้แจงสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเรื่องการขอรับสิทธิและประโยชน์ตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ 2/2560 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2560

โดยยกเว้นสิทธิและประโยชน์ตามที่ตั้งในเขตส่งเสริมเพื่อกิจการพิเศษ 4 แห่ง ได้แก่ EECi EECd EECa และ EECmd โดยมีรายละเอียดดังนี้

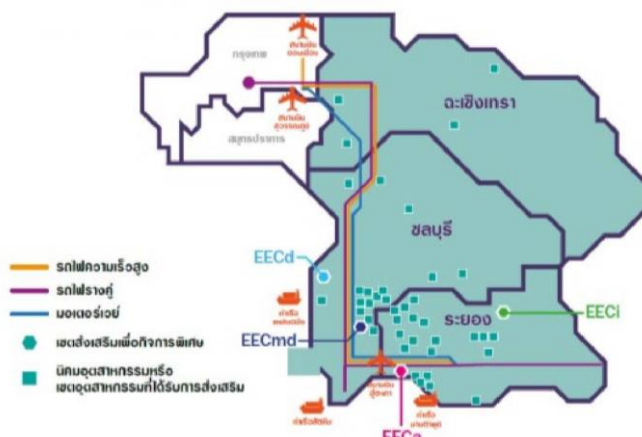
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการขอรับการส่งเสริมการลงทุน

1. เป็นกิจการเป้าหมาย กิจการเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) คือ กลุ่มกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งมีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วยกิจการในกลุ่ม A1 A2 และ A3 รวมถึงกิจการในหมวด 8 และกิจการสนับสนุน (โดยกิจการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีเป้าหมายในหมวด 8 ประกอบด้วย (ประเภท 5.6 กิจการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ ประเภท 7.11 กิจการวิจัยและพัฒนา ประเภท 7.13 กิจการบริการออกแบบทางวิศวกรรม ประเภท 7.14 กิจการบริการทดสอบทางวิทยาศาสตร์ ประเภท 7.15 กิจการบริการสอบเทียบมาตรฐาน และประเภท 7.19.1 กิจการสถานฝึกฝนวิชาชีพ)

¹³ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2563). คู่มือการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 2563.

2. ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

ภาพที่ 2.6: เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



หมายเหตุ: 1. ให้โครงการที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้อ 1 และ 2 สามารถได้รับสิทธิและประโยชน์ด้านภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติมควบคู่กันได้

2. ผ่อนผันที่ตั้งโครงการลงทุนในกิจการเป้าหมายตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่จะขอรับสิทธิและประโยชน์เพิ่มเติมกรณีตั้งโครงการในเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) ให้สามารถตั้งอยู่ในพื้นที่อุทยานวิทยาศาสตร์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้เป็นเขตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ โดยจะต้องย้ายไปตั้งอยู่ในเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2565

3. กรณีโครงการใดได้รับสิทธิและประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลรวมแล้วเกิน 8 ปี จะไม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 35 (1) เพิ่มเติมอีก

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ตารางที่ 2.2: มาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ประเภทกิจการ	สิทธิประโยชน์พื้นฐาน	สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม			
		กรณีมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	กรณีตั้งอยู่ในพื้นที่เฉพาะ		
			EECi	EECd	EECa
กลุ่มกิจการพัฒนาเทคโนโลยี (หมวด 8) และกิจการสนับสนุน	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10 ปี	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติม 2 ปี	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติม 1 ปี	หรือ	นิคม/เขตอุตสาหกรรม
กิจการฐานความรู้ A1 และ A2	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 8 ปี	ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล 50% เพิ่มเติม 3 ปี	ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล 50% เพิ่มเติม 2 ปี		-
กิจการกลุ่ม A3	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 5 ปี				ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติม 1 ปี

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สิทธิและประโยชน์เพิ่มเติมกรณีมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กรณีผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไทยในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมโดยจะต้องยื่นแผนความร่วมมือในการรับนักเรียนหรือนักศึกษาเข้าฝึกอาชีพ โดยมีจำนวนนักเรียนหรือนักศึกษาที่จะรับเข้าฝึกอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนหรือไม่น้อยกว่า 40 คนแล้วแต่จำนวนใดต่ำกว่า

เขตส่งเสริมเพื่อกิจการพิเศษ และนิคมหรือเขตอุตสาหกรรม

กรณีที่กิจการตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมเพื่อกิจการพิเศษ ได้แก่ เขตนิคมอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EECi) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (EECd) เมืองการบินภาคตะวันออก (EECa) และเขตส่งเสริมการแพทย์ครบวงจร (EECmd) หรือตั้งอยู่ในนิคม/เขตอุตสาหกรรม จะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนด

กิจการในกลุ่ม A1 A2 และ A3 ที่ไม่เข้าข่ายมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

1. กิจการที่ไม่มีที่ตั้งสถานประกอบการชัดเจน เช่น

- ประเภท 1.7 กิจการประมงน้ำลึก
- ประเภท 7.1.6.1 กิจการบริการวงจรสื่อสารสัญญาณความเร็วสูงระหว่างประเทศภาคพื้นน้ำ
- ประเภท 7.3.1 กิจการขนส่งทางราง
- ประเภท 7.3.3 กิจการขนส่งทางเรือ
- ประเภท 7.3.4 กิจการขนส่งทางอากาศ
- ประเภท 7.22.1 กิจการเรือเฟอร์รี่ หรือเดินเรือท่องเที่ยว หรือให้เช่าเรือท่องเที่ยว
- ประเภท 7.28.4 กิจการบริการขนส่งผู้ป่วย แพทย์ หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ (ทางอากาศ ทางบก หรือทางเรือ)

2. กิจการที่มีเงื่อนไขบังคับเรื่องที่ตั้งสถานประกอบการ ซึ่งไม่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เช่น

- ประเภท 2.17 กิจการผลิตวัสดุก่อสร้างและกิจการผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรงสำหรับงานสาธารณูปโภค
- ประเภท 6.15 กิจการผลิตสิ่งปรุงแต่ง สำหรับประติณร่างกาย เช่น สบู่ ยาสระผม ยาสีฟัน เครื่องสำอาง
- ประเภท 6.16 กิจการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค เช่น บรรจุภัณฑ์พลาสติก
- ประเภท 6.17 กิจการผลิตสิ่งของจากเยื่อ หรือกระดาษ เช่น กล่องกระดาษ
- ประเภท 7.24 กิจการพัฒนาอาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมและ/หรือคลังสินค้า
- ประเภท 7.28.3 กิจการสถานพยาบาล

2) นโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ)¹⁴

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน และรองรับการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีประกาศที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดประเภทกิจการเป้าหมายใน SEZ ประกอบด้วย

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (กกท.) ที่ 2/2557 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2557

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (กกท.) ที่ 1 ถึง 5/2558 ลงวันที่ 23 เมษายน 2558

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (กกท.) ที่ 12 ถึง 21/2558 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2558

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (กกท.) ที่ 1 ถึง 4/2559 ลงวันที่ 10 มกราคม 2559

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (กกท.) ที่ 7/2561 เรื่องการขยายเวลานโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ลงวันที่ 03 สิงหาคม 2561 รวมถึงได้มีการขยายขอบเขตกิจการประเภท 2.17 และ 6.15 อีกด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

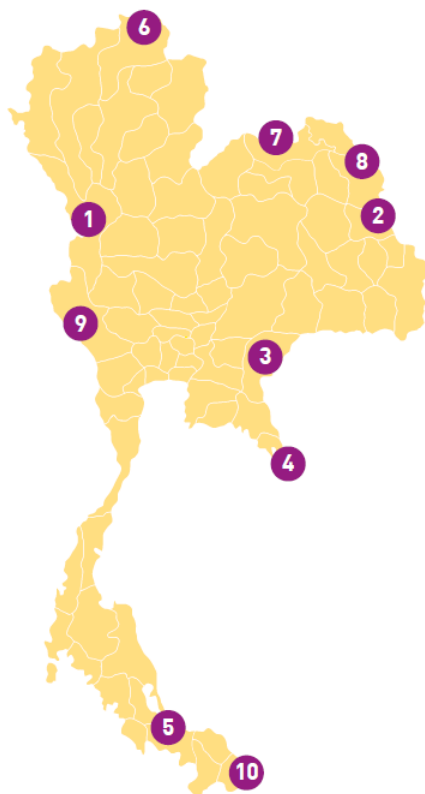
ตารางที่ 2.3: นโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ)

กิจการเป้าหมาย (13 กลุ่มอุตสาหกรรม)	กิจการทั่วไปตามบัญชีประเภทของ BOI
- ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสูงสุด 8 ปี - ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 อีก 5 ปี	- ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติมจากเกณฑ์ปกติ 3 ปี แต่รวมแล้วไม่เกิน 8 ปี - หากเป็นกิจการในกลุ่ม A1 และ A2 ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ 8 ปี อยู่แล้ว ให้ได้รับลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 เพิ่มอีก 5 ปี
- หักค่าขนส่ง ค่าไฟฟ้าและน้ำประปาได้ 2 เท่า เป็นเวลา 10 ปี - หักค่าติดตั้งหรือก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกได้ร้อยละ 25 ของเงินลงทุน นอกเหนือจากการหักค่าเสื่อมราคาตามปกติ - ยกเว้นอากรขาเข้าเครื่องจักร - ยกเว้นอากรขาเข้าวัตถุดิบที่ใช้ผลิตเพื่อส่งออก 5 ปี - อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ - สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาษีอากร เช่น การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน การนำช่างฝีมือต่างด้าวมาทำงาน เป็นต้น	

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

¹⁴ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2563). คู่มือการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 2563.

ภาพที่ 2.7: เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ)



- 1 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก
- 2 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร
- 3 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว
- 4 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตราด
- 5 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสงขลา
- 6 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย
- 7 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย
- 8 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนครพนม
- 9 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดกาญจนบุรี
- 10 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาส

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ได้กำหนดกิจการเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันตามศักยภาพและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยจัดกลุ่มประเภทกิจการได้เป็น 13 กลุ่มอุตสาหกรรม 66 ประเภทกิจการ และกำหนดกิจการเป้าหมายที่ให้ส่งเสริมเฉพาะพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษอีก 6 ประเภทดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4: กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

กลุ่มกิจการเป้าหมายที่ให้การส่งเสริมในพื้นที่											
13 กลุ่มอุตสาหกรรม (66 ประเภทกิจการ)	ตาก	สระแก้ว	ตราด	มุกดาหาร	สงขลา	เชียงราย	หนองคาย	นครพนม	กาญจนบุรี	นราธิวาส	
1. การเกษตร ประมง และกิจการที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สิทธิประโยชน์ ภายใต้มาตรการ ส่งเสริม การลงทุน ในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ โดยผ่านปรน เงื่อนไขประเภท กิจการตาม นโยบายเขต พัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษ	
2. การผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิกส์	✓							✓	✓		
3. สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		
4. การผลิตเครื่องเรือน	✓	✓			✓	✓		✓	✓		
5. อัญมณี และเครื่องประดับ	✓	✓				✓		✓	✓		
6. การผลิตเครื่องมือแพทย์	✓	✓				✓		✓	✓		
7. ยานยนต์ เครื่องจักร และชิ้นส่วน	✓	✓						✓	✓		
8. เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	✓	✓		✓				✓	✓		
9. การผลิตพลาสติก	✓	✓				✓		✓	✓		
10. การผลิตยา	✓	✓				✓		✓	✓		
11. โลจิสติกส์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
13. กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุนการท่องเที่ยว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
กิจการเป้าหมายที่ประกาศเพิ่มเติมในพื้นที่											
ประเภทกิจการ	ตาก	สระแก้ว	ตราด	มุกดาหาร	สงขลา	เชียงราย	หนองคาย	นครพนม	กาญจนบุรี	นราธิวาส	
1. กิจการผลิตอาหารสัตว์หรือส่วนผสมอาหารสัตว์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. กิจการผลิตวัสดุก่อสร้างและกิจการผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรงสำหรับงานสาธารณูปโภค	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. กิจการผลิตสิ่งปรุงแต่งสำหรับประติมากรรม เช่น สบู่ ยาสระผม ยาสีฟัน เครื่องสำอาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. กิจการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค เช่น บรรจุภัณฑ์พลาสติก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. กิจการผลิตสิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ เช่น กล่อง กระดาษ	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. กิจการพัฒนาอาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมและ/หรือคลังสินค้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ: ไม่ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ร้อยละ 50 ระยะเวลา 5 ปี เพิ่มเติม

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

3) มาตรการของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง¹⁵

สำหรับกิจการที่ไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) เช่น กิจการที่ไม่เข้าข่ายประเภทที่ บีโอไอ ให้การส่งเสริม หรือไม่ผ่านเงื่อนไขขนาดการลงทุนขั้นต่ำของบีโอไอ เป็นต้น สามารถขอรับสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรการของกรมสรรพากร กระทรวงการคลังได้ ให้สิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล จากร้อยละ 20 เหลือร้อยละ 10 ต่อปี เป็นเวลา 10 รอบระยะเวลาบัญชี สำหรับกิจการจัดตั้งใหม่ หรือการขยายอาคารถาวรที่ใช้ในการประกอบกิจการ สำหรับรายได้ที่เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้า หรือเพื่อการส่งออกเป็นหลัก และการผลิตสินค้าที่มีแนวโน้มจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน หรือรายได้ที่เกิดจากการให้บริการและมีการใช้บริการนั้นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

4) มาตรการด้านสิทธิประโยชน์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.)

มาตรการด้านสิทธิประโยชน์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นมาตรการสำหรับผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป และเขตประกอบการเสรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษีอากร

- อนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม
- อนุญาตให้นำคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ คู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร
- อนุญาตให้ส่งเงินออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นเงินตราต่างประเทศได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรในเขตประกอบการเสรี

- ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต
 - สำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าวที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้า หรือเพื่อพาณิชยกรรมและของที่ใช้ในการสร้าง ประกอบ หรือติดตั้งในโรงงานหรืออาคาร สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่เกิดขึ้นกับเครื่องจักร อุปกรณ์ฯ ไม่ผูกพันความเป็นเจ้าของของผู้ประกอบการ
 - สำหรับของที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า หรือเพื่อพาณิชยกรรม สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่เกิดขึ้นให้กับของ ไม่ผูกพันความเป็นเจ้าของของผู้ประกอบการ
- ได้รับการยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับวัตถุดิบ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ส่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2561). คู่มือการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

- ได้รับการยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากร สำหรับของที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ให้ได้รับยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากร เมื่อได้ส่งออกป็นอกราชอาณาจักร ซึ่งถึงแม้จะมีได้มีการส่งออกป็นอกราชอาณาจักร แต่ได้เป็นการนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรี สำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ฯ และวัตถุดิบ
- ของที่นำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับเขตปลอดอากร
- ของหรือวัตถุดิบที่นำเข้ามาในประเทศและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเพื่อผลิตผสม ประกอบบรรจุ หรือดำเนินการอื่นใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งออก ให้ยกเว้นไม่อยู่ภายในบังคับของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการนำเข้า การส่งออกป็นอกราชอาณาจักร การครอบครองหรือการใช้ประโยชน์ การควบคุมมาตรฐานหรือคุณภาพ การประทับตราหรือเครื่องหมายใด ๆ แก่ของนั้น แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกฎหมายว่าด้วยศุลกากร แต่ถ้าของดังกล่าวก่อให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคง สุขภาพอนามัยของประชาชน หรือสิ่งแวดล้อมให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดชนิดหรือประเภทของของนั้นมีให้ได้รับยกเว้นตามกฎหมายดังกล่าว
- การขายผลิตภัณฑ์จากเขตประกอบการเสรีเข้ามาในประเทศสามารถนำราคาวัตถุดิบที่ไม่มีสิทธิคืน หรือยกเว้นอากร หักจากราคาผลิตภัณฑ์ก่อนคำนวณราคาภาษีอากร

5) มาตรการสนับสนุนด้านแรงงานต่างด้าว

- อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานแบบไป-กลับ หรือไม่เกิน 7 วัน
- มีการฝึกอบรมแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
- สำหรับกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ทั้งผู้ชำนาญการและแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

2.3.6 มาตรการเพื่อดูแล เยียวยา และบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

มาตรการเพื่อดูแล เยียวยา และบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประกอบด้วย มาตรการ/โครงการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) มาตรการด้านการเงิน เพื่อดูแลและเยียวยาผลกระทบจาก COVID-19¹⁶

- มาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจาก COVID-19 วงเงิน 150,000 ล้านบาท ธนาคารออมสิน ให้สินเชื่อแก่สถาบันการเงิน อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.01 ต่อปี และสถาบันการเงิน ให้สินเชื่อแก่ SMEs อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อปี เป็นระยะเวลา 2 ปี วงเงินสินเชื่อ สูงสุดต่อรายไม่เกิน 20 ล้านบาท สำหรับ SMEs ทั่วไป และวงเงินสูงสุดไม่เกิน 100 ล้านบาท สำหรับ SMEs ท่องเที่ยว (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)
- มาตรการพักต้นเงินลดดอกเบี้ยและขยายระยะเวลาชำระหนี้แก่ลูกหนี้ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการให้ความช่วยเหลือลูกหนี้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) เพื่อให้สถาบันการเงินและบริษัทในกลุ่ม สถาบันการเงินเฉพาะกิจ รวมถึงผู้ประกอบการธุรกิจที่ให้สินเชื่อที่มีใช้ สถาบันการเงิน เร่งดำเนินการให้ความช่วยเหลือลูกหนี้ในเชิงรุกอย่างทันเหตุการณ์ (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงานของสำนักงานประกันสังคม วงเงิน 30,000 ล้านบาท สำนักงานประกันสังคมจะร่วมกับสถาบันการเงินสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ให้แก่สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และต้องรักษาจำนวนผู้ประกันตนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้ประกันตน ณ วันที่ได้รับสินเชื่อเป็นระยะเวลา 3 ปี (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการชดเชยรายได้แก่แรงงานลูกจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว อาชีพอิสระที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคมหรือผู้ได้รับผลกระทบอื่น ๆ ของการแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยรัฐบาลชดเชยรายได้ 5,000 บาทต่อคนต่อเดือน เป็นระยะเวลา 3 เดือน (เมษายน – มิถุนายน 2563) (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)

¹⁶ ขวกระทรวงการคลัง ฉบับที่ 22/2563 วันที่ 10 มีนาคม 2563 ฉบับที่ 26/2563 วันที่ 24 มีนาคม 2563 ฉบับที่ 36/2563 วันที่ 7 เมษายน 2563 ฉบับที่ 127/2563 วันที่ 3 พฤศจิกายน 2563 ฉบับที่ 6/2564 วันที่ 12 มกราคม 2564 และฉบับที่ 36/2564 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th

- โครงการสินเชื่อเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้มีอาชีพอิสระที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 (โครงการสินเชื่อฉุกเฉิน) วงเงินรวม 40,000 ล้านบาท (ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) แห่งละ 20,000 ล้านบาท โดยให้วงเงิน 10,000 บาทต่อราย อัตราดอกเบี้ยคงที่ ไม่เกินร้อยละ 0.1 ต่อเดือน (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)
- โครงการสินเชื่อเพิ่มเติม/โครงการสินเชื่อเสริมพลังฐานราก วงเงินรวม 20,000 ล้านบาท ธนาคารออมสินให้สินเชื่อวงเงิน 50,000 บาทต่อราย อัตราดอกเบี้ยคงที่ ไม่เกินร้อยละ 0.35 ต่อเดือน (มติ ครม. 18 ส.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)
- โครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับสำนักงานธรรมาเคราะห์เพื่อช่วยเหลือประชาชนฐานรากที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการระบาดของไวรัส COVID-19 วงเงินรวม 2,000 ล้านบาท ธนาคารออมสินสนับสนุนเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้แก่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในนามของสำนักงานธรรมาเคราะห์ (สธค.) อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.10 ต่อปี และ สธค. คิดดอกเบี้ยจากประชาชนในอัตราไม่เกินร้อยละ 0.125 ต่อเดือน เป็นระยะเวลา 2 ปี (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- โครงการสินเชื่อเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการรายย่อย Extra Cash วงเงินรวม 10,000 ล้านบาท ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) ให้สินเชื่อวงเงินต่อรายไม่เกิน 3 ล้านบาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อปีใน 2 ปีแรก ระยะเวลากู้ 5 ปี (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)
- มาตรการเพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและระบบการเงิน โดย พ.ร.ก. ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563 โดยสินเชื่อใหม่ 500,000 ล้านบาท อัตราดอกเบี้ยในส่วนสินเชื่อเพิ่มเติมสำหรับระยะเวลา 2 ปีแรกไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี และต้องไม่เรียกเก็บดอกเบี้ยจากผู้กู้เป็นระยะเวลา 6 เดือนแรกนับแต่วันที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจได้รับสินเชื่อเพิ่มเติม (มติ ครม. 7 เม.ย. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 18 เม.ย. 2564) และ พ.ร.ก. การรักษาเสถียรภาพของระบบการเงินและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ พ.ศ. 2563 โดยจัดตั้งกองทุนรวม Corporate Bond Liquidity Stabilization Fund หรือ BSF และให้ธนาคารแห่งประเทศไทยซื้อขายหน่วยลงทุนในกองทุน วงเงิน 400,000 ล้านบาท (มติ ครม. 7 เม.ย. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 18 เม.ย. 2568)
- โครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ SMEs มีที่ มีเงิน สำหรับธุรกิจท่องเที่ยว วงเงินรวม 10,000 ล้านบาท ธนาคารออมสินให้วงเงินสินเชื่อต่อรายไม่เกินร้อยละ 70 ของราคาประเมินที่ดินของทางราชการ สูงสุดไม่เกิน 50 ล้านบาท ระยะเวลากู้ 3 ปี อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.10 ต่อปีในปีแรก ร้อยละ 0.99 ต่อปีในปีที่สอง และร้อยละ 5.99 ต่อปีในปีที่ 3 (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)

- มาตรการ Soft loan สำหรับ SMEs รายย่อย และ SMEs ท่องเที่ยว (โครงการสินเชื่อฟื้นฟูท่องเที่ยวไทย) วงเงิน 5,000 ล้านบาท ธนาคารออมสินให้สินเชื่อวงเงิน 500,000 บาทต่อราย อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3.99 ต่อปี (มติ ครม. 18 ส.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)
- โครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ SMEs มีที่ มีเงิน สำหรับธุรกิจท่องเที่ยว วงเงินรวม 10,000 ล้านบาท ธนาคารออมสินให้วงเงินสินเชื่อต่อรายไม่เกินร้อยละ 70 ของราคาประเมินที่ดินของทางราชการ สูงสุดไม่เกิน 50 ล้านบาท ระยะเวลากู้ 3 ปี อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.10 ต่อปีในปีแรก ร้อยละ 0.99 ต่อปีในปีที่สอง และร้อยละ 5.99 ต่อปีในปีที่ 3 (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563 รับคำขอสินเชื่อถึง 30 มิ.ย. 2564)

2) มาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ผ่านโครงการค้ำประกันสินเชื่อ¹⁷

- โครงการค้ำประกันสินเชื่อ Portfolio Guarantee Scheme ระยะที่ 9 (PGS9) วงเงินโครงการ 150,000 ล้านบาท โดยบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ค้ำประกันสินเชื่อให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs วงเงินค้ำประกันต่อรายไม่เกิน 100 ล้านบาท ระยะเวลาค้ำประกันไม่เกิน 10 ปี ค่าธรรมเนียมเป็นไปตาม บสย. กำหนด
 - โครงการค้ำประกันสินเชื่อ SMEs ไทยสู้ภัยโควิด วงเงิน 5,000 ล้านบาท (รับคำขอสินเชื่อถึง 31 มกราคม 2564)
- โครงการค้ำประกันสินเชื่อเพื่อผู้ประกอบการ Micro Entrepreneurs ระยะที่ 4 (Micro 4) วงเงินโครงการ 25,000 ล้านบาท โดย บสย. ค้ำประกันสินเชื่อให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อย วงเงินค้ำประกันต่อรายไม่เกิน 500,000 บาท รวมทุกสถาบันการเงิน ค้ำประกันไม่เกิน 10 ปี ค่าธรรมเนียมไม่เกินร้อยละ 1.5 ต่อปี
 - โครงการค้ำประกันสินเชื่อ Micro ไทยสู้ภัยโควิด วงเงิน 5,000 ล้านบาท (รับคำขอสินเชื่อถึง 31 มกราคม 2564)
- โครงการค้ำประกันสินเชื่อ PGS Soft loan พลัส วงเงิน 57,000 ล้านบาท โดยบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ค้ำประกันสินเชื่อ Soft loan ธปท. และ Soft loan ท่องเที่ยวของธนาคารออมสิน เริ่มค้ำประกันในต้นปีที่ 3 ระยะเวลาค้ำประกัน 8 ปี ค่าธรรมเนียมร้อยละ 1.75 ต่อปี นับจากวันที่ผู้ประกอบการแต่ละรายได้รับสินเชื่อ

¹⁷ ข่าวกระทรวงการคลัง ฉบับที่ 149/2563 วันที่ 1 ธันวาคม 2563 และ ฉบับที่ 6/2564 วันที่ 12 มกราคม 2564 เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th

3) มาตรการด้านภาษีและค่าธรรมเนียม เพื่อบรรเทาผลกระทบจาก COVID-19¹⁸

- มาตรการคืนสภาพคล่องให้แก่ผู้ประกอบการในประเทศ โดยลดอัตราภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายจากอัตราร้อยละ 3 เหลืออัตราร้อยละ 1.5 สำหรับการจ่ายเงินได้พึงประเมินตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563 และลดเหลืออัตราร้อยละ 3 สำหรับการจ่ายเงินได้พึงประเมินตามข้อกำหนด ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ที่จ่ายผ่านระบบการหักภาษี ณ ที่จ่ายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Withholding Tax) (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการภาษีเพื่อลดภาระดอกเบี้ยจ่ายของผู้ประกอบการ โดยผู้ประกอบการ SMEs ที่เข้าร่วมมาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ และมีการจัดทำบัญชีเดียว สามารถหักรายจ่ายได้ 1.5 เท่า สำหรับรายจ่ายดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการส่งเสริมเสถียรภาพของการจ้างงานในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 โดยให้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถหักรายจ่ายได้ 3 เท่า สำหรับรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าจ้างของเดือนเมษายน 2563 – เดือนกรกฎาคม 2563 ให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาท ต่อคนต่อเดือน (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการเร่งคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ประกอบการภายในประเทศ โดยพิจารณาคืนเงินภาษีมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ประกอบการส่งออกที่ดี กรณียื่นแบบ ภ.พ.30 ทางอินเทอร์เน็ตจะได้รับคืนภายใน 15 วัน และกรณียื่นแบบ ภ.พ.30 ที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจะได้รับคืนภายใน 45 วัน (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการ ขยายเวลาการยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย และภาษีมูลค่าเพิ่ม เลื่อนชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา จากเดิมสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2563 เป็นสิ้นสุดวันที่ 31 สิงหาคม 2563 และในปี 2564 ขยายเวลาการยื่นและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา 3 เดือน จากเดิมภายในวันที่ 31 มีนาคม 2564 เป็น 30 มิถุนายน 2564 เฉพาะการยื่นแบบ e-filing และขยายเวลาการยื่นแบบแสดงรายการ และการนำส่งหรือชำระภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับภาษีเดือนมกราคม – พฤษภาคม 2564 ที่ต้องยื่นแบบ นำส่ง หรือชำระ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – มิถุนายน 2564 โดยขยายเวลาออกเป็นภายในวันสุดท้ายของเดือนนั้น ๆ เฉพาะการยื่นแบบ e-filing (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการเพิ่มวงเงินหักลดหย่อนค่าเบี้ยประกันสุขภาพ โดยเพิ่มวงเงินหักลดหย่อนจากเดิมไม่เกิน 15,000 บาท เป็นไม่เกิน 25,000 บาท และเมื่อรวมกับการหักลดหย่อนค่าเบี้ยประกันชีวิตและเงินฝากประเภทสбереกัชีวิตแล้วต้องไม่เกิน 100,000 บาท ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)

¹⁸ ข่าวกระทรวงการคลัง ฉบับที่ 22/2563 วันที่ 10 มีนาคม 2563 ฉบับที่ 26/2563 วันที่ 24 มีนาคม 2563 ฉบับที่ 6/2564 วันที่ 12 มกราคม 2564 และฉบับที่ 12/2564 วันที่ 26 มกราคม 2564 เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th

- มาตรการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับค่าตอบแทนในการเสี่ยงภัยของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการเลื่อนเวลาการชำระภาษีเงินได้นิติบุคคล โดยรอบระยะเวลาบัญชีปี 2562 (ภ.ง.ด.50) ที่ต้องยื่นภาษีในเดือนเมษายน 2563 – สิงหาคม 2563 ขยายเวลาขึ้นและชำระภาษีออกไปเป็นภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2563 สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีปี 2563 (ภ.ง.ด.51) ที่ต้องยื่นภาษีตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 – 29 กันยายน 2563 ขยายเวลาขึ้นและชำระภาษีออกไปเป็นภายในวันที่ 31 กันยายน 2563 (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการเลื่อนเวลาการยื่นแบบแสดงรายการ นำส่ง และชำระภาษี ให้แก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้แก่ (1) ผู้ประกอบการต้องปิดกิจการตามคำสั่งของทางราชการ (2) ผู้ประกอบการอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 เฉพาะที่มีเหตุอันควรให้เลื่อนเวลาออกไป กระทรวงการคลังจะพิจารณาเป็นรายกรณี (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการขยายเวลาการชำระภาษีให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสินค้าน้ำมัน และผลิตภัณฑ์น้ำมัน จากเดิมยื่นขอชำระภาษีภายใน 10 วัน เป็นภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่นำสินค้าออกจากโรงงานอุตสาหกรรมหรือคลังสินค้าทัณฑ์บนเป็นระยะเวลา 3 เดือน (เมษายน – มิถุนายน 2563) (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการขยายเวลาการยื่นแบบรายการภาษีพร้อมรับชำระของการประกอบกิจการสถานบริการที่จัดเป็นบริการตามบัญชีพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต โดยให้ยื่นแบบรายการและชำระภาษีภายใน 15 กรกฎาคม 2563 (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการยกเว้นอากรขาเข้าที่ใช้รักษา วินิจฉัย หรือป้องกัน COVID-19 ตั้งแต่วันที่ประกาศ กระทรวงการคลังมีผลบังคับใช้ จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2563 (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการทางภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงโครงสร้างหนี้ของเจ้าหนี้ที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน (บัตรเครดิต สินเชื่อบุคคล สินเชื่อย่อยเพื่อการประกอบอาชีพ สินเชื่อย่อยระดับจังหวัด เช่าซื้อ สีสซิง และเจ้าหนี้อื่นที่ทำสัญญาปรับปรุงโครงสร้างหนี้ร่วมกับสถาบันการเงิน (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)
- มาตรการลดอัตราภาษีสรรพสามิตน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบินไอพ่น จาก 4.726 บาท ต่อลิตร เหลือ 0.20 บาทต่อลิตร โดยมีผลหลังเวลา 24.00 น. ของวันที่ 3 พฤศจิกายน 2563 – 30 เมษายน 2564
- มาตรการลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้ลดภาษีในอัตราร้อยละ 90 ของจำนวนภาษีที่คำนวณได้สำหรับการจัดเก็บภาษีของปีภาษี พ.ศ. 2564 (มติ ครม. 26 มี.ค. 2564)
- มาตรการลดค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมสำหรับที่อยู่อาศัย โดยลดค่าธรรมเนียมการโอนจากร้อยละ 2 ลงเหลือร้อยละ 0.01 และลดค่าธรรมเนียมการจำนองจากร้อยละ 1 ลงเหลือร้อยละ 0.01 (เฉพาะการโอนและจดทะเบียนจำนองในคราวเดียวกัน) สำหรับที่อยู่อาศัยใหม่ ราคาไม่เกิน 3 ล้านบาทต่อหน่วย ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ลงประกาศกระทรวงมหาดไทยในราชกิจจานุเบกษาถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2564 (มติ ครม. 26 มี.ค. 2564)

4) มาตรการช่วยเหลืออื่น ๆ ¹⁹

- มาตรการบรรเทาภาระการจ่ายค่าน้ำค่าไฟ (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการลดเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เงินสมทบของรัฐบาลให้คงอัตราเดิมที่ร้อยละ 2.75 ของค่าจ้าง พร้อมทั้งปรับลดจำนวนเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และรัฐจ่ายเงินสมทบในจำนวนเท่าเดิม (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการบรรเทาภาระค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าตอบแทนในการให้บริการของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการสร้างความเชื่อมั่นในระบบตลาดทุน ประชาชนทั่วไปให้ลดหย่อนค่าซื้อกองทุนรวมเพื่อการออม (SSF) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของมูลค่าทรัพย์สินสุทธิได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 200,000 บาท โดยแยกวงเงินหักลดหย่อนค่าซื้อหน่วยลงทุนใน SSF กรณีปกติ และไม่อยู่ภายใต้เพดานวงเงินหักลดหย่อนรวมในกองทุนเพื่อการเกษียณทั้งหมด ต้องซื้อระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 มิถุนายน 2563 และถือหน่วยลงทุนไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปี (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 วงเงิน 20,000 ล้านบาท จากงบกลาง (มติ ครม. 10 มี.ค. 2563)
- มาตรการเสริมความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะ เสริมอาชีพ เสริมสร้างความรู้ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบของการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 หรือผู้ที่สนใจ พร้อมทั้งจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคม (มติ ครม. 24 มี.ค. 2563)

5) มาตรการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประกอบการธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19

- มาตรการสนับสนุนการให้สินเชื่อแก่ผู้ประกอบการธุรกิจ (มาตรการสินเชื่อฟื้นฟู) วงเงิน 250,000 ล้านบาท โดยมีระยะเวลาการดำเนินการ 2 ปี (ประชุม ครม. 23 มี.ค. 2564)
- มาตรการสนับสนุนการรับโอนทรัพย์สินหลักประกันเพื่อชำระหนี้โดยให้ผู้ประกอบการธุรกิจมีสิทธิซื้อทรัพย์สินนั้นคืนในภายหลัง (มาตรการพักทรัพย์ พักหนี้) วงเงิน 100,000 ล้านบาท โดยมีระยะเวลาการดำเนินการ 2 ปี (ประชุม ครม. 23 มี.ค. 2564)

¹⁹ ข้าราชการกระทรวงการคลัง ฉบับที่ 22/2563 วันที่ 10 มีนาคม 2563 ฉบับที่ 26/2563 วันที่ 24 มีนาคม 2563 ฉบับที่ 65/2564 วันที่ 23 มีนาคม 2564 เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th

2.3.7 การคาดการณ์ผลกระทบและข้อเสนอแนะด้านมาตรการจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของธนาคารโลก (World Bank)²⁰

ธนาคารโลกประจำประเทศไทย ประเมินว่า COVID-19 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจไทย เนื่องจากมีโครงสร้างเศรษฐกิจที่พึ่งพาการท่องเที่ยวและการส่งออกในระดับสูง ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจภายในประเทศที่ได้รับผลกระทบอย่างหนัก ซึ่งการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้รายได้ของประชาชนกลุ่มเปราะบาง เช่น ภาคการเกษตร ที่มีรายได้ไม่มั่นคงลดลงอย่างมาก ขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเติบโตของเศรษฐกิจไทยในปี 2563 คาดการณ์ว่าจะหดตัวลงร้อยละ 6.5 สำหรับทั้งปี 2563 ได้ถูกปรับขึ้นมาร้อยละ 1.8 จากการคาดการณ์เดิมในรายงานความคืบหน้าทางเศรษฐกิจของภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก (East Asia and Pacific Economic Update) เมื่อเดือนตุลาคม 2563 เนื่องจากการเติบโตที่ต่ำกว่าคาดในช่วงครึ่งปีหลัง โดยที่ผ่านมามาตรการการเงินสามารถรับมือกับแรงปะทะของวิกฤติการระบาดได้ แต่อย่างไรก็ตาม ภาคธุรกิจที่เปราะบางยิ่งขึ้นและระดับหนี้ครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้นแสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ เนื่องจากหนี้ครัวเรือนของไทยสูงเป็นอันดับสองในภูมิภาคเอเชียตะวันออก (ร้อยละ 80.2 ต่อ GDP ในเดือนมีนาคม 2563) และสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPLs) ค่อนข้างสูงในผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

อย่างไรก็ดี ธนาคารโลก ประเมินว่า นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ ผ่านนโยบายการจัดสรรสวัสดิการผ่านบัตรสวัสดิการสังคมของรัฐบาลช่วยแก้ปัญหาความยากจนในไทย และทำให้จำนวนผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนไม่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่คาดการณ์ไว้ แม้มาตรการด้านการคลังของประเทศไทยได้ถูกนำมาใช้ค่อนข้างดีเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค ทั้งในด้านขนาด ความรวดเร็วในการดำเนินการ และการกำหนดเป้าหมายของมาตรการ โดยเน้นไปที่การใช้เงินจาก พ.ร.ก. เงินกู้ 1 ล้านล้านบาท เพื่อแจกจ่ายเงินเยียวยา การรับมือด้านสาธารณสุข และการฟื้นฟูกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยได้มีการจัดตั้งโครงการแจกเงินเยียวยาขนาดใหญ่ที่เป็นโครงการใหม่เพื่อสนับสนุนกลุ่มผู้เปราะบาง ที่อาจไม่ได้รับความคุ้มครองตามกลไกการช่วยเหลือทางสังคมเดิม ดังนั้น การใช้มาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ (Soft loans) ให้กับ SMEs ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการเพื่อรับมือกับผลกระทบจากการระบาดของโควิดแสดงให้เห็นถึงความท้าทาย สินเชื่ออนุมัติแล้วมีปริมาณต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ อีกทั้งการเติบโตของสินเชื่อใน SMEs ยังชะลอตัวลง ซึ่งการขาดดุลการคลังเพิ่มขึ้นอย่างมากเนื่องจากรัฐบาลได้เพิ่มการใช้จ่าย เพื่อบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจที่เกิดขึ้นจากโควิด-19 การขาดดุลการคลังเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.3 ต่อ GDP ในปี 2562 เป็นร้อยละ 5.9 ต่อ GDP ในปี 2563 ในขณะที่หนี้สาธารณะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 49.4 ต่อ GDP ในเดือนกันยายน 2563

เศรษฐกิจของไทยคาดการณ์ว่าจะหดตัวลงร้อยละ 6.5 ในปีที่ผ่านมา ก่อนที่จะฟื้นตัวขึ้นมา ร้อยละ 4.0 ในปี 2564 และเติบโตขึ้นไปอีกร้อยละ 4.7 ในปี 2565 ซึ่งเป็นจุดที่ผลผลิตกลับไป อยู่ที่ระดับก่อนการระบาดของ COVID-19 เนื่องมาจากการบริโภคภายในประเทศที่ฟื้นตัวและการสนับสนุนจากนโยบายการคลัง อย่างไรก็ตาม ด้วยจำนวนผู้ติดเชื้อ COVID-19 ที่ยังคงเพิ่มขึ้นในระดับโลก เศรษฐกิจในภาพรวมยังคงมีความไม่แน่นอนสูง และเผชิญกับความเสี่ยงในด้านลบ อาทิ มาตรการปิดเมืองหรือปิดประเทศ (Lockdowns)

²⁰ The World Bank. (2021). Thailand Economic Monitor January 2021: Restoring Incomes; Recovering Jobs.

อย่างเข้มงวดอีกครั้ง หรือหรือการแจกจ่ายวัคซีนที่ล่าช้ากว่าที่คาดไว้ นอกจากความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ COVID-19 ยังมีความเสี่ยงจากภายในและภายนอกประเทศ ได้แก่ ความไม่สงบทางการเมือง การกลับมาของความตึงเครียดทางการค้า และ/หรือห่วงโซ่ อุปทานที่ชะงักงัน อาจสร้างผลเป็นในระยะยาวต่อผลผลิตตามศักยภาพ รวมถึงผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

การระบาดของ COVID-19 ได้สร้างความท้าทายและนโยบายเพื่อผลักดันการฟื้นฟูการจ้างงานหลายประการในตลาดแรงงาน ผลกระทบเบื้องต้นคือการว่างงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น และชั่วโมงการทำงานที่ลดลง ผลกระทบจากการระบาดของ COVID-19 เกิดขึ้นอย่างมากในไตรมาสที่ 2 ของปี 2563 ซึ่งทำให้งานหายไป 340,000 ตำแหน่ง ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ลดลง 2-3 ชั่วโมง โดยตลาดแรงงานกลับมาฟื้นตัวในไตรมาสที่ 3 และช่วงแรกของไตรมาสที่ 4 ปี 2563 มีจำนวนงานเพิ่มขึ้น 850,000 ตำแหน่ง และชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ยังคงมีจุดอ่อนอยู่ คือ ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างภาคเกษตรยังคงต่ำกว่าระดับปี 2562 ทั้งนี้ จุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการระบาดของ COVID-19 มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น จากความท้าทายเดิมของตลาดแรงงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานที่ลดลง การเติบโตของการจ้างงานที่อ่อนแอ แรงงานนอกระบบที่สูง และในระยะกลางยังมีภาวะประชากรสูงอายุ ดังนั้น เพื่อให้การฟื้นตัวจากการระบาดของ COVID-19 เป็นไปอย่างยั่งยืนในบริบทของประเทศไทย จึงจำเป็นต้องมีนโยบายที่ปกป้องและสนับสนุนการจ้างงานในระยะสั้นและอำนวยความสะดวกในการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน และการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้สูงอายุและแรงงานหญิงสามารถถ่วงดุลผลกระทบเชิงลบของภาวะประชากรสูงวัยได้ รวมทั้งการเพิ่มจำนวนแรงงานในระยะกลางจะช่วยส่งเสริมการฟื้นฟูของการจ้างงานได้อย่างต่อเนื่องจากผลกระทบที่เกิดจากการระบาดของ COVID-19 ภายใต้ภาวะประชากรผู้สูงอายุ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของธนาคารโลกสำหรับประเทศไทยเพื่อการฟื้นตัวอย่างยั่งยืนในการจ้างงาน ดังนี้

ในระยะสั้น

- จัดให้มีการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะและการปรับทักษะใหม่และให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อช่วยให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้ามาในตลาดแรงงานได้
- การกลับมาระบาดของ COVID-19 ในประเทศไทยอาจต้องให้ความสำคัญกับนโยบายการจ้างงานที่รักษาแรงงานไว้ เช่น การอุดหนุนค่าจ้างที่พยายามให้แรงงานมีงานทำ และนโยบายการสร้างงานซึ่งจะช่วยชดเชยชั่วโมงการทำงานที่ลดลง

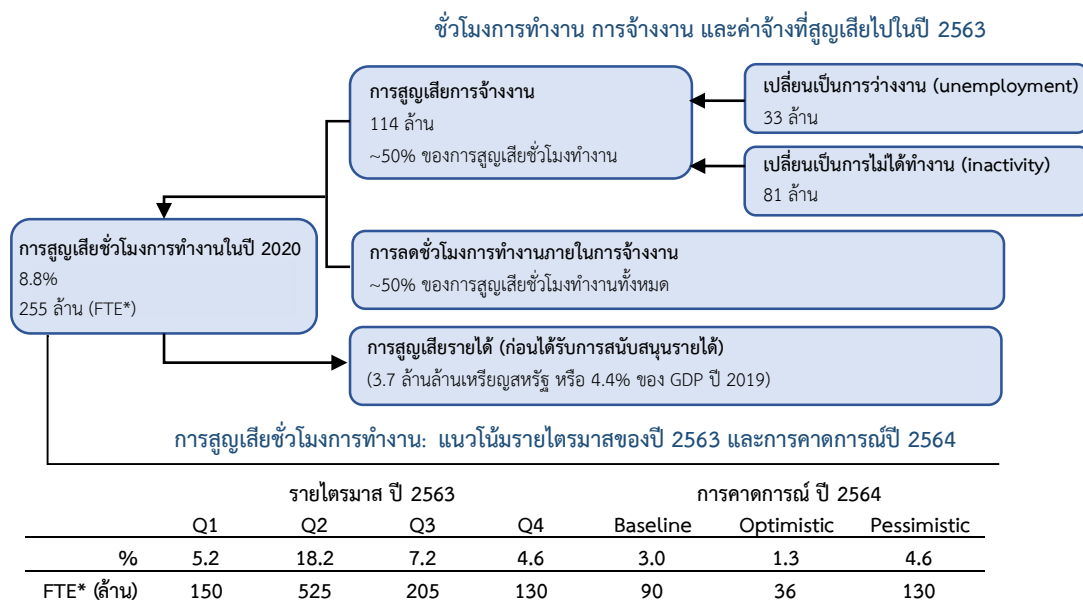
นอกจากนโยบายระยะสั้นข้างต้น ภาครัฐสามารถพยายามเพิ่มเติมด้วยนโยบายในระยะยาว ได้แก่

- สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่ขับเคลื่อนด้วยความต้องการและมุ่งเน้นผลลัพธ์มากขึ้น โดยการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะและปรับปรุงการให้บริการจัดหางานให้มีความทันสมัย
- ส่งเสริมการจ้างงานในภาคการดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดการดูแลผู้สูงอายุที่กำลังเติบโต และต้องการทั้งแรงงานที่มีทักษะต่ำและผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี
- ทำให้การดูแลเด็กเข้าถึงได้มากยิ่งขึ้นและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กำลังแรงงานผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น
- สนับสนุนให้บริษัทต่าง ๆ จัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ และลงทุนปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะกับผู้สูงอายุ ปรับใช้แผนการจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน และพิจารณาขยายอายุเกษียณเพื่อยืดอายุการทำงานของผูสูงอายุ

2.3.8 การคาดการณ์ผลกระทบและข้อเสนอแนะด้านมาตรการจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่าผู้มีงานทำร้อยละ 93 จากทั่วโลก ที่อาศัยอยู่ในประเทศที่มีมาตรการปิดสถานที่ทำงานหรือมีมาตรการบางอย่างในการทำงานในช่วงต้นเดือนมกราคม 2564 ซึ่งการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบถึงผู้มีงานทำในช่วงต้นปีถึงร้อยละ 77 และสูงสุดในช่วงปลายเดือนกรกฎาคม 2563 อยู่ที่ร้อยละ 85

ภาพที่ 2.8: ประเมินการชั่วโมงการทำงาน การจ้างงาน และค่าจ้างที่สูญเสียไปในปี 2563 และการคาดการณ์ของปี 2564



*FTE: Full-time equivalent jobs (เทียบเท่างานเต็มเวลา) สมมติฐาน คือ ทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ที่มา: ILO. (2021).

• การสูญเสียชั่วโมงการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีการประมาณการว่าตลาดแรงงานมีการหยุดชะงักในปี 2563 แบบไม่เคยมีมาก่อนในอดีต โดยในปี 2563 ชั่วโมงการทำงานทั่วโลกสูญหายไปร้อยละ 8.8 เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 ของปี 2562 เทียบเท่ากับ 255 ล้าน (Full-time Jobs)²¹ การสูญเสียชั่วโมงการทำงานที่สูงเป็นพิเศษอยู่ในละตินอเมริกาและแคริบเบียน ยุโรปตอนใต้และเอเชียใต้ โดยการสูญเสียชั่วโมงการทำงานในปี 2563 มากกว่าประมาณ 4 เท่าจากช่วงวิกฤตการเงินโลกในปี 2552

²¹ FTE: Full-time equivalent jobs (เทียบเท่างานเต็มเวลา) สมมติฐาน คือ ทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ประมาณการชั่วโมงการทำงานที่สูญเสียไปในไตรมาสที่ 3 ปี 2563 อยู่ที่ร้อยละ 7.2 สะท้อนถึงความแข็งแกร่งที่เกินความคาดหมายที่ตอบสนองต่อชั่วโมงการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางค่อนข้างต่ำ (Lower-middle Income Countries) และในไตรมาสที่ 4 ชั่วโมงการทำงานลดลงอยู่ที่ร้อยละ 4.6 เทียบเท่ากับ 130 ล้าน (Full-time Jobs)

● การจ้างงาน การว่างงาน และการไม่ได้ทำงาน

ในปี 2563 ชั่วโมงการทำงานลดลงทั่วโลก แสดงถึงการสูญเสียการจ้างงานและการลดชั่วโมงการทำงานสำหรับผู้ที่ยังคงมีงานทำ โดยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทั่วภูมิภาค เกิดการสูญเสียการจ้างงานในทวีปอเมริกาอยู่ในระดับสูงสุด และต่ำที่สุดในยุโรปและเอเชียกลาง

ในภาพรวมทั่วโลกมีการสูญเสียการจ้างงานสูงเป็นประวัติการณ์ในปี 2563 จำนวน 114 ล้านตำแหน่ง เมื่อเทียบกับปี 2562 และผู้หญิงมีการสูญเสียงาน (ร้อยละ 5) ซึ่งมากกว่าผู้ชาย และสำหรับคนทำงานวัยหนุ่มสาวมีการสูญเสียงาน (ร้อยละ 8.7) ซึ่งมากกว่าคนทำงานสูงอายุ

การสูญเสียการจ้างงานในปี 2563 ส่วนใหญ่เป็นลักษณะการไม่ได้ทำงาน (Inactivity) มากกว่าการว่างงาน (Unemployment) คิดเป็นร้อยละ 71 ของการสูญเสียการจ้างงานทั่วโลก ซึ่งลักษณะการไม่ได้ทำงานเพิ่มขึ้นเป็น 81 ล้านคน ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานทั่วโลกลดลงร้อยละ 2.2 ในปี 2563 มาอยู่ที่ร้อยละ 58.7 ส่วนการว่างงานทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้นเป็น 33 ล้านคน ในปี 2563 เป็นอัตราการว่างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 มาอยู่ที่ร้อยละ 6.5

● การสูญเสียรายได้ของแรงงาน

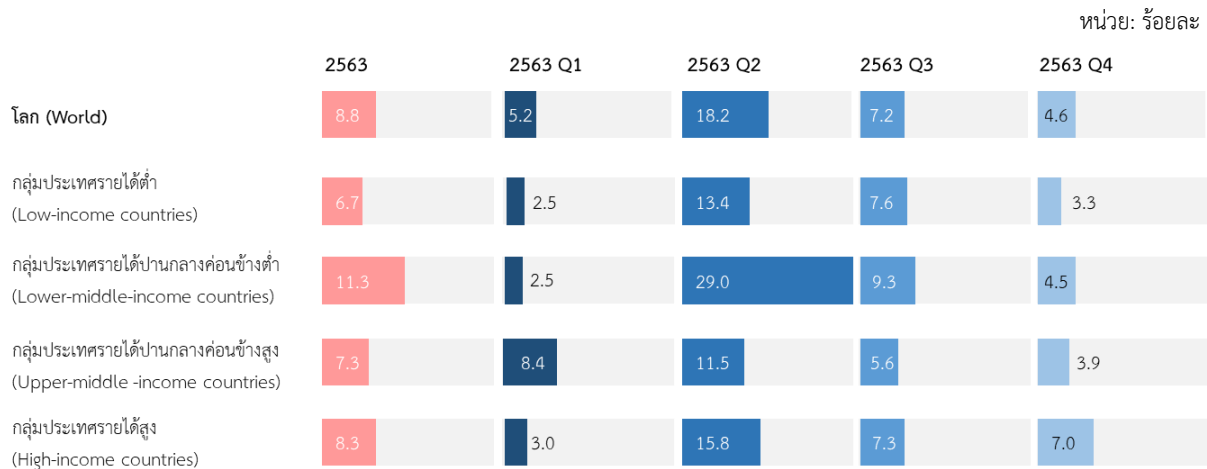
รายได้ของแรงงานทั่วโลก (ก่อนเข้าสู่มาตรการการสนับสนุนรายได้) ในปี 2563 ILO ประมาณการว่ารายได้ของแรงงานจะลดลงร้อยละ 8.3 มีมูลค่า 3.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐหรือร้อยละ 4.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศทั่วโลก (GDP) โดยในปี 2562 การสูญเสียรายได้ขนาดใหญ่ที่สุดมาจากคนทำงานในทวีปอเมริกา (ร้อยละ 10.3) ขณะที่การสูญเสียรายได้ที่น้อยที่สุดในทวีปเอเชียและแปซิฟิก (ร้อยละ 6.6)

● การคาดการณ์ปี 2564

ในขณะที่มีความคาดหวังว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2564 พร้อมกับการฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 แต่ในความเป็นจริงนั้น เศรษฐกิจโลกยังมีความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูงและมีความเสี่ยงของการฟื้นตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ

กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) คาดการณ์เศรษฐกิจเมื่อเดือนตุลาคม 2563 กรณีสถานการณ์พื้นฐาน (Baseline Scenario) จะสูญเสียชั่วโมงการทำงานร้อยละ 3.0 ในปี 2564 เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 ของปี 2562 ซึ่งเท่ากับ 90 ล้าน FTE (Full-time Equivalent Jobs) ส่วนกรณีสถานการณ์เลวร้าย (Pessimistic scenario) จะสูญเสียชั่วโมงการทำงานร้อยละ 4.6 หรือ 130 ล้าน FTE (Full-time Equivalent Jobs) และกรณีสถานการณ์ในแง่ดี (Optimistic scenario) จะสูญเสียชั่วโมงการทำงานทั่วโลกร้อยละ 1.3 หรือ 36 ล้าน FTE (Full-time Equivalent Jobs)

ภาพที่ 2.9: ประมาณการการสูญเสียชั่วโมงการทำงานของโลกรวม และกลุ่มประเทศ ในปี 2563 และรายไตรมาส



ที่มา: ILO. (2021)

สำหรับการประมาณการรายไตรมาสสะท้อนให้เห็นถึงความผันผวนของชั่วโมงการทำงานในช่วงที่มีการระบาด ดังภาพที่ 2.9 ครึ่งหนึ่งของการสูญเสียชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในปี 2563 เกิดขึ้นในช่วงไตรมาสที่ 2 ของปี 2563 โดยในช่วงไตรมาสที่ 1 ของปี 2563 คาดการณ์อยู่ที่ร้อยละ 5.2 ของชั่วโมงการทำงานทั่วโลก สูญหายไปจากไตรมาสที่ 4 ของปี 2562 เทียบเท่า 150 ล้าน (Full-time jobs) (สมมติฐาน คือ ทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) การดำเนินมาตรการการกักกันอย่างเข้มงวดทั่วโลกส่งผลให้เกิดการสูญเสียชั่วโมงการทำงานสูงสุดในไตรมาสที่ 2 ของปี 2563 โดยประมาณการว่าลดลงร้อยละ 18.2 เทียบเท่า 525 ล้าน (Full-time Jobs) ส่วนไตรมาสที่ 3 ประมาณการว่าลดลงร้อยละ 7.2 เทียบเท่า 205 ล้าน (Full-time jobs) ยังคงสะท้อนถึงความรุนแรงของการหยุดชะงักของตลาดแรงงาน และในไตรมาสที่ 4 สูญเสียชั่วโมงการทำงานประมาณร้อยละ 4.6 เทียบเท่า 130 ล้าน (Full-time Jobs)

ทั้งนี้ ILO ได้มีการวางโครงสร้างนโยบายที่สำคัญในการผลักดันประเทศให้ฟื้นฟูจากวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยอยู่ภายใต้ 4 เสาหลัก (Pillars) มีหน้าที่เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน โดยเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้²²

²² International Labour Organization (ILO). (2020, May 18). Why International Labour Standards matter in a public health crisis. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang-en/index.htm

ตารางที่ 2.5: ILO's Four-pillar Policy Framework

Pillar 1	Pillar 2	Pillar 3	Pillar 4
กระตุ้นเศรษฐกิจและการจ้างงาน	สนับสนุนผู้ประกอบการ การจ้างงาน และการสร้างรายได้	ปกป้องผู้มีงานทำ	อาศัยการเจรจาทางสังคม ในการแก้ปัญหา
● การบริหารนโยบาย การคลังอย่างต่อเนื่อง ● นโยบายการเงิน เพื่อเกื้อหนุนเศรษฐกิจ ● ความช่วยเหลือ ด้านการเงินและการกู้ยืม ในภาคต่าง ๆ โดยเฉพาะ ภาคสาธารณสุข	● การบรรเทาผลกระทบ ตามความเหมาะสม ซึ่งรวมไปถึงด้านการเงิน และภาษีสำหรับผู้ประกอบการ ● ออกมาตรการคงไว้ ซึ่งการจ้างงาน ● ขยายการคุ้มครอง ทางสังคมให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมาย	● เสริมสร้างมาตรการ ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน และ มาตรฐานด้านสาธารณสุข ● ปรับรูปแบบการทำงาน เช่น นำเสนอรูปแบบ การทำงานทางไกล ● ป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการกีดกัน ● สร้างช่องทางการเข้าถึง ระบบการรักษาพยาบาล อย่างเท่าเทียม ● เพิ่มการลางาน โดยยังได้รับเงินเดือน เพื่อลดผลกระทบ	● เสริมสร้าง ขีดความสามารถและ การปรับตัวขององค์กร นายจ้าง และพนักงาน ● เสริมสร้าง ขีดความสามารถของรัฐบาล ● เสริมสร้างการเจรจา ทางสังคม การร่วมกัน แก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในด้านแรงงาน การจ้างงาน และเศรษฐกิจ

ที่มา: ILO. (2020).

จากข้อมูลข้างต้น ILO ได้จัดกลุ่มมาตรการของประเทศไทยดังต่อไปนี้²³

1. กระตุ้นเศรษฐกิจและการจ้างงาน

รัฐบาลไทยได้จัดตั้ง “ศูนย์จัดการการแพร่ระบาด COVID-19” ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานในวันที่ 12 มีนาคม 2563 เพื่อให้การควบคุมการแพร่ระบาดเป็นไปอย่างบูรณาการและเป็นเอกภาพ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดที่กำลังจะเกิดขึ้นต้องการการตอบสนองที่รวดเร็วและทันทั่วทั้งที่ ประเทศไทย พบผู้ป่วย COVID-19 รายแรกในประเทศวันที่ 13 มกราคม 2563 โดยรัฐบาลได้นำเสนอมาตรการกระตุ้น เศรษฐกิจและการคุ้มครองทางสังคม 2 มาตรการ เพื่อช่วยเหลือภาคธุรกิจและบุคคลทั่วไปในระหว่าง เดือนเมษายน – มิถุนายน 2563 และได้มีมติอนุมัติมาตรการที่ 3 มูลค่า 1.68 ล้านล้านบาท ครอบคลุม ช่วงเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2563 มาตรการที่สามมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือที่ครอบคลุม และต่อเนื่องสำหรับประชาชนทุกภาคส่วนในประเทศ

มาตรการช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงสิทธิประโยชน์ประกันสังคม เงินเยียวยาแรงงาน นอกระบบที่ว่างงาน การลดหย่อนภาษี และการดำเนินการอื่น ๆ มีดังต่อไปนี้

²³ International Labour Organization (ILO). (2021, February 12). Country policy responses (COVID-19 and the world of work). Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#TH>

- เงินกู้ดอกเบี้ยยต่ำ 10,000 – 50,000 บาท ระยะเวลาผ่อนผันในการชำระคืนสูงสุด 6 เดือน ผ่านธนาคารออมสิน (GSB)
 - สินเชื่อฉุกเฉินส่วนบุคคล 10,000 บาทต่อราย (ไม่มีหลักประกัน) อัตราดอกเบี้ยคงที่ร้อยละ 0.10 ต่อเดือน สูงสุด 2 ปีครึ่ง
 - สินเชื่อฉุกเฉินส่วนบุคคลพิเศษเพิ่มเติม 50,000 บาทต่อราย (พร้อมหลักประกัน) อัตราดอกเบี้ยคงที่ร้อยละ 0.35 ต่อเดือน สูงสุด 3 ปี
- สินเชื่ออัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3 เป็นเวลา 3 ปีสำหรับผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม (สปส.) เงินเยียวยาเดือนละ 5,000 บาท เป็นเวลา 3 เดือนให้กับแรงงานชั่วคราว และผู้ประกอบการ 3 ล้านคน ความครอบคลุมของมาตรการนี้ขยายไปถึง 9 ล้านคนในเวลาต่อมา
- ลดภาษีหัก ณ ที่จ่ายจากร้อยละ 3 เหลือร้อยละ 1 ตั้งแต่เดือนเมษายนถึงกันยายน 2563
- ผู้ประกอบการ SMEs สามารถใช้ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจ่ายเงินเดือนตั้งแต่เดือนเมษายนถึงกรกฎาคม 2563 สำหรับแรงงานที่เป็นสมาชิก สปส. และได้รับเงินเดือน 15,000 บาทต่อเดือน เพื่อขอรับการลดหย่อนภาษีได้สูงสุด 3 เท่า

2. สนับสนุนผู้ประกอบการ การจ้างงาน

มีการนำเสนอมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อลดผลกระทบจาก COVID-19 ในทุกด้าน ปัจจุบันมาตรการบรรเทาผลกระทบ ได้แก่

- แรงงานประมาณ 13.3 ล้านคนที่ลงทะเบียนภายใต้ สปส. จะได้รับสวัสดิการว่างงานซึ่งจะเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2563
 - สำหรับผู้ประกันตนที่ถูกปลดออกจากงานจะได้รับเงินเยียวยาตั้งแต่ว้อยละ 50 ของเงินเดือนเป็นเวลา 180 วัน ถึงร้อยละ 70 ของเงินเดือนเป็นเวลา 200 วัน
 - สำหรับการสมัครใจลาออก และสิ้นสุดสัญญาจ้างจะได้รับเงินเยียวยาจากร้อยละ 30 ของเงินเดือนถึง 90 วัน เป็นร้อยละ 45 ของเงินเดือนสูงสุด 90 วัน
- สำหรับคนงานที่ยังคงทำงานอยู่ และอยู่ระหว่างการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากคำสั่งของรัฐบาล ให้ปิดกิจการชั่วคราว จะได้รับรายได้ทดแทนร้อยละ 50 สูงสุด 60 วัน
- การลดเงินสมทบของทั้งคนงานและนายจ้าง จากระ้อยละ 5 เป็นร้อยละ 4 เป็นเวลา 6 เดือนพร้อมขยายกำหนดส่งเงินสมทบของทั้งคนงานและนายจ้างเป็นเวลา 3 เดือน
- อนุมัติเงินเพิ่มอีก 1 แสนล้านบาทสำหรับสินเชื่อเงินกู้สำหรับผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับคนงานเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือน โดยจะได้รับเงิน 150 บาทต่อวันเมื่อเข้าร่วมการฝึกอบรม
- เลื่อนระยะเวลาหมดเขตรับชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปี 2562 จากวันที่ 30 มิถุนายน เป็นวันที่ 31 สิงหาคม 2563
- การยกเว้นภาษีสำหรับการชดเชยความเสี่ยงสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผู้ป่วย COVID-19 และรายได้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการในช่วงการระบาด

- กรม. ยังอนุมัติมาตรการเพิ่มการหักเบี่ยประกันสุขภาพเพิ่มขึ้นจาก 15,000 บาทเป็น 25,000 บาท แต่ต้องไม่เกิน 100,000 บาท เมื่อรวมกับค่าลดหย่อนประกันชีวิตและเงินฝากค่าเลี้ยงชีพ
- อุดหนุนค่าน้ำค่าไฟ

3. ปกป้องผู้มีงานทำ

มติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563 ได้อนุมัติมาตรการชดเชยความเสี่ยงให้กับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข แพทย์และสัตวแพทย์จะได้รับค่าตอบแทน 1,500 บาทต่อกะส่วนพยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ จะได้รับ 1,000 บาทต่อกะ นอกจากนี้ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ได้อนุมัติและให้สิทธิผู้ป่วย COVID-19 ทุกคน (ชาวต่างชาติ และคนไทย) เข้าสู่ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าสำหรับผู้ป่วยฉุกเฉิน (UCEP) บริการนี้ช่วยให้ผู้ป่วยสามารถขอรับการรักษาพยาบาลได้ฟรี (ภายใน 72 ชั่วโมง) ที่โรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชนที่ใกล้ที่สุด นอกจากนี้ ยังอนุมัติการรวมการทดสอบและการรักษา COVID-19 ในโปรแกรมการดูแลสุขภาพถ้วนหน้า

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศ มีการออกมาตรการผ่อนปรนการพำนักรั่วคราวในประเทศ และการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน (เข้าสู่ประเทศผ่านข้อตกลง MOU ระหว่างประเทศไทย และรัฐบาลของประเทศพันธมิตร) และสมาชิกในครอบครัวที่วีซ่าหมดอายุจะได้รับอนุญาตให้ยังคงพำนักรั่วคราวในประเทศไทยจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563 ทั้งนี้ จะได้รับการยกเว้นค่าปรับสำหรับการอยู่เกินกำหนด กรมการจัดหางาน MOL ประเมินว่ามีการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน หรือการอนุมัติตามมาตรการผ่อนปรนเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนรวมไปถึงผู้ติดตาม 1.2 ล้านใบ แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนจะได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (LPA) และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติ

4. อาศัยการเจรจาทางสังคมในการแก้ปัญหา

ได้มีการจัดตั้ง “ศูนย์ติดตามสถานการณ์ COVID-19” โดยมีรองประธานสมาคมแรงงานสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจ (SERC) เป็นประธาน โดยให้ความสำคัญกับผลกระทบของการจ้างงานต่อคนงานรัฐวิสาหกิจเป็นหลัก สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเศรษฐกิจนอกระบบ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (ทลส.) ได้จัดตั้งศูนย์อื่นเพื่อติดตามสถานการณ์ ในขณะเดียวกันสมานฉันท์นายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT) ได้ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่สมาชิกธุรกิจและสถานประกอบการและคนงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาด รวมไปถึงยังมีการหารือกับ ILO เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการจัดการประชุมระยะไกลเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับสถานการณ์ และความร่วมมือสองฝ่ายที่เป็นไปได้ในมาตรการบรรเทาผลกระทบ

2.4 บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของพื้นที่

2.4.1 นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาล ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ข้อที่ 7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผล การใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผล ในทางปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม ที่ข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียน ควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน โดยสรุปแนวทางการดำเนินงานได้ ดังนี้

- เร่งพัฒนาระบบพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ
- การพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม
- เร่งพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

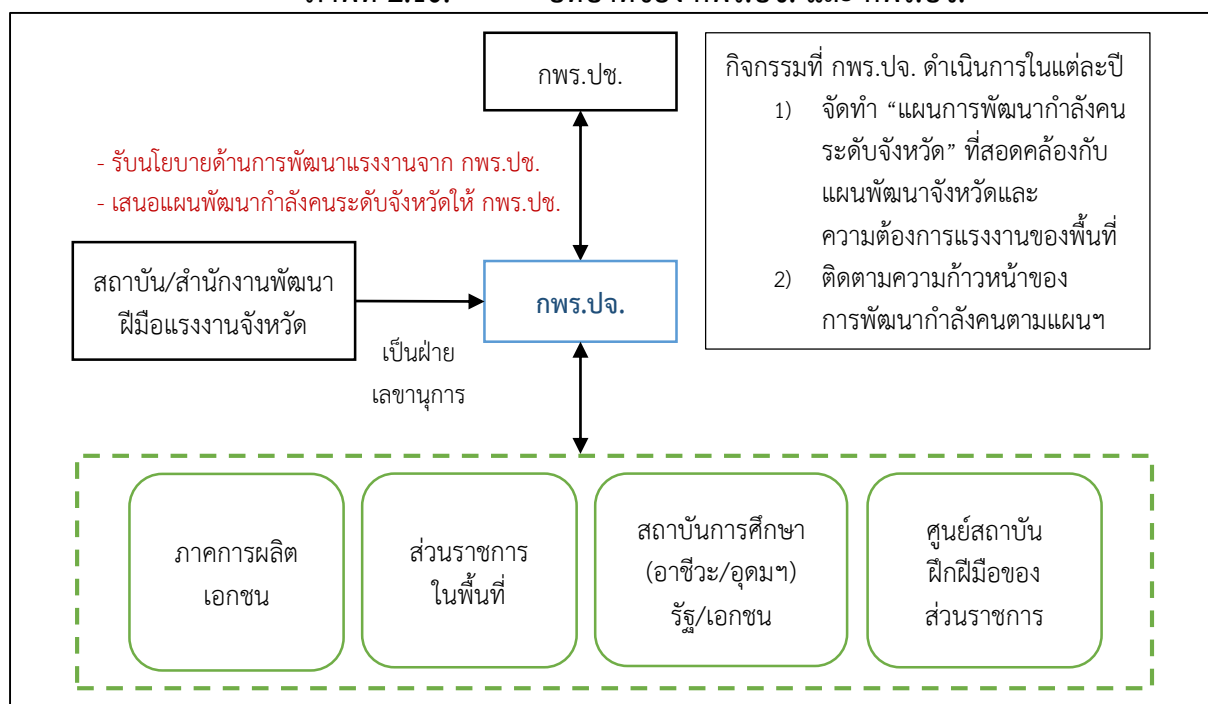
2.4.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/มาตรฐานฝีมือแรงงาน เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
2. พัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงาน โดยประสานแผนการพัฒนาระบบการศึกษาระหว่างระบบ การศึกษากับระบบการพัฒนากำลังคน
3. จัดทำแผนการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพ รวมถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและ แผนงาน
4. บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน โดยประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อความเป็นเอกภาพ ในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสับสน
5. พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN โดยเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพ

2.4.3 บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ที่มีองค์ประกอบจากทุกภาคส่วน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาแรงงานไทย ประสานแผนการฝึกอบรม ฝึกอาชีพของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้แรงงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนนโยบาย Thailand 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต หรือ New Engine of Growth และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้วยกลไกประชารัฐทั้งระดับภูมิภาคและระดับจังหวัด และบทบาทสำคัญของ กพร.ปจ. สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ภาพที่ 2.10: บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.



ที่มา: โชติชัย เจริญงาม. (2558). ประมวลผลโดย มุลินธิ สวค.

ปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานทั้งฝีมือและไม่มีฝีมือในบางอุตสาหกรรม ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นองค์กรคณะสูงสุดที่รับผิดชอบการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจังหวัด (HRD Committee) และเป็นจุดบูรณาการการพัฒนากำลังคนของทุกภาคส่วนในจังหวัด รวมถึงจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนทุกระดับ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผน จัดการทรัพยากร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคนของจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศต่อไป

ปัจจุบันมีการดำเนินงานของ ของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ. ในการพัฒนาแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การประชุมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563 ณ ห้องประชุม 109 ชั้น 1 สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาลสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้²⁴

- พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี ประธานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) กล่าวว่า ตามที่ประเทศไทยประสบปัญหาการจ้างงานลดลง อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น อันเกิดจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย การแพร่ระบาดของ COVID-19 และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ภาครัฐจึงต้องใช้กลไกการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ที่มีองค์ประกอบมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศจากทุกภาคส่วนมาร่วมกันวางแผนการพัฒนากำลังคน และจับคู่คนกับงานให้เหมาะสม ทำให้แรงงานไทยสามารถสร้างงานสร้างอาชีพ เพื่อให้เศรษฐกิจและสังคมไทยสามารถเดินหน้าต่อไปได้ในชีวิตวิถีใหม่หรือ New Normal และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอวาระสำคัญให้ที่ประชุมพิจารณา 2 วาระ คือ
 - 1) แนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ปี พ.ศ. 2564 – 2565 ของหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมของส่วนราชการ
 - 2) แนวทางการพัฒนาอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 และกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- ที่ผ่านมาระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2563 คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ซึ่งเป็นกลไกระดับจังหวัดในการขับเคลื่อนติดตามและดำเนินงานตามแผนการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัด สามารถพัฒนากำลังแรงงานได้ทั้งสิ้นจำนวน 19,962,348 คน ประกอบด้วย การสร้างความพร้อมให้แก่แรงงานใหม่ จำนวน 73,519 คน การยกระดับทักษะแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือ จำนวน 19,075,183 คน และการให้โอกาสกลุ่มเปราะบางทางสังคมเข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระหรือการเป็นผู้ประกอบการใหม่ จำนวน 813,646 คน

²⁴ ผู้จัดการออนไลน์. (2563). กพร.ปช.เร่งวางแผนพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ปี 2564-2565. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/politics/detail/9630000100300>

การประชุมครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุม 301 ชั้น 3 ตึกบัญชาการ 1 ทำเนียบรัฐบาล²⁵ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี ประธานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) กล่าวว่า รัฐบาลเล็งเห็นถึงทิศทางการพัฒนากำลังแรงงานในช่วงวิกฤตนี้ จึงใช้กลไกการดำเนินงานของ กพร. ปช. ที่มีองค์ประกอบมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันบูรณาการและวางแผนการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงาน ลดความซ้ำซ้อนและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้แรงงานมีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานให้แรงงานไทยสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยต่อไป ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำร่างคำสั่งเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ คือ

- 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)
- 2) การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve
- 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่คนพิการ
- 4) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ S-Curve พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ คือกลุ่มที่มีความพร้อม จึงเสนอให้ปี พ.ศ. 2564-2566 มีการนำร่องขับเคลื่อนพัฒนากำลังคนใน 2 อุตสาหกรรมนี้ก่อน โดยให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมดิจิทัล และ IOT และจัดตั้งสถาบันพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ ซึ่งจะมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

- การพัฒนาทักษะให้แก่คนพิการ ได้จัดทำโครงการเพื่อช่วยเหลือคนพิการแล้ว อาทิสมาคมคนพิการ 7 ประเภท ได้จัดทำร่างโครงการพัฒนาทักษะฝีมือคนพิการเพื่อรองรับการประกอบอาชีพเสนอของบประมาณจำนวน 12 โครงการเป็นเงินกว่า 185 ล้านบาท เช่น โครงการสนับสนุนการจ้างงานสำหรับบุคคลออทิสติก ส่งเสริมอาชีพทำร้านกาแฟครบวงจร อบรมอาชีพอิสระ ทางเกษตร ส่งเสริมอาชีพการปลูกฮอปส์ เพื่อพัฒนาอาชีพคนพิการทางการเคลื่อนไหว การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและส่งเสริมการตลาดผ่านช่องทางออนไลน์ และอบรมการสร้างซ่อมบำรุงรถสามล้อโยกและรถเข็นนั่ง เป็นต้น

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการเสนอของบประมาณช่วยเหลือผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมอีกกว่า 130,000 คน รวม 1,429 ล้านบาท เพื่อให้แรงงานที่มีรายได้น้อย มีความรู้ที่จะไปประกอบอาชีพและมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น

²⁵ ผู้จัดการออนไลน์. (2563). ก.แรงงานถกคณะทำงาน กพร.ปช.ครั้งที่ 2 เติมน้ำขับเคลื่อนช่วยผู้มีรายได้น้อย. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/politics/detail/9640000001299>

สำหรับการประชุมครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน²⁶ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี ประธานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) กล่าวว่า การดำเนินงานของ กพร.ปช. สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตรวมถึงการพัฒนาประเทศ โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนากำลังคนในทุกมิติตามวัตถุประสงค์นั้น ต้องอาศัยกลไกการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการด้านต่าง ๆ ที่จะขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางการพัฒนากำลังคน
- เสนอแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนอีก 1 กลุ่ม (เพิ่มเติมจากครั้งที่ 2) คือ การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และการบิน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) โดยบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เนื่องจากระบบโลจิสติกส์เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศ
- คณะอนุกรรมการ ทั้ง 4 คณะ ที่ได้รับการแต่งตั้งในการประชุมครั้งที่ 2 เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

²⁶ รัฐบาลไทย. (2564). “บึกป้อม” ถกเข้ม ตั้งคณะขับเคลื่อนพัฒนาทักษะฝีมือ หวังให้แรงงานได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/39023>

บทที่ 3

การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

บทที่ 3

การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

3.1 การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

3.1.1 เทคนิควิธีการสำรวจ และประเด็นที่สนใจในการศึกษา

วิธีการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบปัญหาการสำรวจข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยกำหนดวิธีดำเนินการสำรวจข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Methods Survey Design) ระหว่างการสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Survey) และสำรวจเชิงคุณภาพ (Qualitative Survey) เพื่อให้ได้ผลการสำรวจที่รัดกุม ครอบคลุม สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ชัดเจน โดยใช้จุดแข็งของงานสำรวจเชิงปริมาณจากข้อมูลเชิงสถิติที่รวบรวมและแปลผลมาจากแบบสอบถาม และสนับสนุนด้วยข้อมูลการพรรณนา/อธิบายเชิงคุณภาพ (Descriptive approach)

ประเด็นที่สนใจในการศึกษาครั้งนี้ คือ การสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการ เกี่ยวกับทิศทางการความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน สมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ และผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ในพื้นที่เป้าหมาย

ตารางที่ 3.1: การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ จำนวนไม่น้อยกว่า 17,200 ราย กระจายตาม 18 จังหวัดเป้าหมาย ตามสัดส่วนประชากรสถานประกอบการแต่ละจังหวัด โดยกลุ่มเป้าหมายที่สำรวจ เป็นกลุ่มประเภทกิจการที่สำคัญ 49 ประเภทหรือมากกว่า ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (TSIC-2009)	การสัมภาษณ์ (Interview) สถานประกอบการ และภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ในพื้นที่ 18 จังหวัด จำนวนไม่น้อยกว่า 90 ราย ประกอบด้วย 1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป 2. ภาคีเครือข่ายภาครัฐ เช่น สถาบันการศึกษา (วิทยาลัยเทคนิค มหาวิทยาลัย) แรงงานจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด ท่องเที่ยวจังหวัด เป็นต้น 3. ภาคีเครือข่ายภาคเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัด เป็นต้น

ที่มา: มุลนิธิ สวค. (2563).

3.1.2 แผนการสู่ตัวอย่างและขนาดตัวอย่างของสถานประกอบการในพื้นที่เป้าหมาย

3.1.2.1 พื้นที่เป้าหมายที่ทำการศึกษา

พื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2: พื้นที่เป้าหมายที่ทำการศึกษา

(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
1. กาญจนบุรี	1. ฉะเชิงเทรา
2. ตาก	2. ชลบุรี
3. ตราด	3. ระยอง
4. สระแก้ว	
5. นราธิวาส	(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก
6. สงขลา	1. เชียงใหม่
7. เชียงราย	2. กรุงเทพมหานคร
8. นครพนม	3. สมุทรปราการ
9. Mukdahan	4. นครราชสีมา
10.หนองคาย	5. นครศรีธรรมราช

3.1.2.2 ประชากร

สถานประกอบการในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด ที่อยู่ในกลุ่มสำคัญ 49 ประเภทกิจการหรือมากกว่า ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (TSIC-2009) ซึ่งประกอบด้วยประเภทกิจการดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3: ประเภทกิจการกลุ่มสำคัญ ตาม TSIC-2009

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับ
A เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	01, 02, 03	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1
B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	05, 06, 07, 08, 09	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2
C การผลิต	10	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	3
	11	การผลิตเครื่องตี	4
	12	การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ	5
	13	การผลิตสิ่งทอ	6
	14	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	7
	15	การผลิตเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	8
	16	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์) การผลิตสิ่งของจากฟางและวัสดุจากอื่น ๆ	9
	17	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	10
	18	การพิมพ์และการผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล	11
	19	การผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียม	12

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับ
	20	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	13
	21	การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค	14
	22	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	15
	23	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ	16
	24	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	17
	25	การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์)	18
	26	การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์	19
	27	การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	20
	28	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	21
	29	การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง	22
	30	การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ	23
	31	การผลิตเฟอร์นิเจอร์	24
	32	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	25
	33	การซ่อมและการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์	26
D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	35	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	27
E การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	36, 37, 38, 39	การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	28
F การก่อสร้าง	41, 42, 43	การก่อสร้าง	29
G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	45	การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	30
	46	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	31
	47	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	32
H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	49, 50, 51	การขนส่ง	33
	52	คลังสินค้า	34
I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	55, 56	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	35
J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	59, 60, 61, 62, 63	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	36
K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	64	การเงิน	37
	65	ประกันภัย	38
	66	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน	39
L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	68	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	40
M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	41
N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	77, 78, 79, 80, 81, 82	กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	42

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับ
O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และ การประกันสังคมภาคบังคับ	84	การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการ ประกันสังคมภาคบังคับ	43
P การศึกษา	85	การศึกษา	44
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและ งานสังคมสงเคราะห์	86, 87, 88	กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	45
R ศิลปะ ความบันเทิง และ นันทนาการ	90, 91, 92, 93	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	46
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	94, 95, 96	กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	47
T กิจกรรมการจ้างงานใน ครัวเรือนส่วนบุคคล	97, 98	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	48
U กิจกรรมขององค์การระหว่าง ประเทศและภาคีสมาชิก	99	กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	49

ที่มา: รวบรวมโดย มูลนิธิ สวค. (2563).

3.1.3 แนวทางและวิธีการสำรวจข้อมูล

การสำรวจข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ การสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย คือ สถานประกอบการใน 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ (ตารางที่ 3.2) ที่อยู่ในกลุ่มสำคัญ 49 ประเภทกิจการหรือมากกว่าตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (TSIC-2009) (ตารางที่ 3.3) ซึ่งจะทำให้การสำรวจจำนวนทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 17,200 ตัวอย่าง การสุ่มจำนวนตัวอย่างกระจายตามจังหวัดเป้าหมาย (ดังกล่องข้อความ 1) โดยให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนประชากรของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4: จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ
จำแนกตามพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่

กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	จำนวนประชากรของ สถานประกอบการ (ราย)	จำนวนตัวอย่าง (ราย)
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	1. กาญจนบุรี	28,245	498
	2. ตาก	16,667	294
	3. ตราด	7,831	138
	4. สระแก้ว	22,015	388
	5. นราธิวาส	21,431	378
	6. สงขลา	50,004	882
	7. เชียงราย	52,625	928
	8. นครพนม	21,248	375
	9. มุกดาหาร	14,282	252
	10. หนองคาย	13,686	241
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	11. ฉะเชิงเทรา	21,951	387
	12. ชลบุรี	65,806	1,160
	13. ระยอง	28,697	506
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงาน จำนวนมาก	14. เชียงใหม่	83,023	1,464
	15. กรุงเทพมหานคร	357,847	6,309
	16. สมุทรปราการ	54,382	959
	17. นครราชสีมา	68,301	1,204
	18. นครศรีธรรมราช	47,592	839
รวม		975,633	17,200

ที่มา: จากการคำนวณ ข้อมูลประชากรมาจากการสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: การคำนวณขนาดตัวอย่างเป็นเพียงการแสดงข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้เห็นถึงแนวทางและวิธีการคำนวณ โดยจำนวน
ตัวอย่างในแต่ละจังหวัดอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงแหล่งข้อมูลประชากรที่นำมาใช้
ในการคำนวณ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชนใน 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ (ตารางที่ 3.2) จำนวนไม่น้อยกว่า 90 แห่ง ตามที่กำหนดไว้ โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มเป้าหมาย ในภาคการเกษตร ภาคการผลิต และภาคบริการ ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน และกำหนดสัดส่วนประเภท กลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการ ภาคีเครือข่ายภาครัฐ และภาคีเครือข่ายภาคเอกชน ในสัดส่วน 3:1:1 ได้จำนวนตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5: จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ
จำแนกตามประเภทกลุ่มตัวอย่างและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

กลุ่มตัวอย่าง	ภาคการเกษตร (แห่ง)	ภาคการผลิต (แห่ง)	ภาคบริการ (แห่ง)	รวม (แห่ง)
สถานประกอบการ	18	18	18	54
ภาคีเครือข่ายภาครัฐ	6	6	6	18
ภาคีเครือข่ายภาคเอกชน	6	6	6	18
รวมทั้งหมด	30	30	30	90

ที่มา: จากการคำนวณ

3.1.4 การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลใช้ข้อคำถามหรือแบบสอบถาม และแนวคำถาม ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ หรือตามที่ทีมที่ปรึกษาฯ ออกแบบ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับทิศทางความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน สมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ และผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ในพื้นที่เป้าหมาย โดยนำมาสร้างเป็นชุดคำถามในแพลตฟอร์มการสำรวจข้อมูลออนไลน์ ที่สามารถแสดงฐานข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจมาแล้ว ในรูปแบบออนไลน์ รวมทั้งสามารถจัดเก็บและส่งออกข้อมูลในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลข้อมูล (Raw Data) ในรูปแบบที่สามารถนำไปจัดกระทำ (Data Cleaning) และวิเคราะห์และประมวลผลในโปรแกรม Excel และ SPSS ในขั้นถัดไปได้

3.1.4.2 การควบคุมคุณภาพการจัดเก็บข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูลสถานประกอบการเกี่ยวกับทิศทางความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน สมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ และผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ในพื้นที่เป้าหมาย ชุดคำถามในแพลตฟอร์มการสำรวจข้อมูลออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบันทึกข้อมูล และช่วยควบคุมคุณภาพในการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยการจัดกลุ่มข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ เพื่อทำการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ด้วยการตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง ความทันต่อเวลา และความสอดคล้องกันของข้อมูล เพื่อให้มั่นใจถึงกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม (Validity and Reliability) และการตรวจสอบวิธีการ

สุ่มตัวอย่างที่ถูกต้องตามหลักสถิติ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือต่อไป

3.1.4.3 การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน สมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ และผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ในพื้นที่เป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ผลสำรวจในเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอด้วย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) เป็นการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์แบบเนื้อหาสาระสำคัญของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Content Analysis)

3.1.5 การจัดทำแบบจำลองการประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย

การจัดทำแบบจำลองการประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ โดยทบทวนแบบจำลองเศรษฐกิจแรงงานที่เหมาะสม วิเคราะห์จำนวนแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย และแบบจำลองในการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 และอุปทานแรงงานในพื้นที่เป้าหมายดังกล่าว

3.1.6 การจัดอบรมถ่ายทอดแบบจำลองและองค์ความรู้ในการประมาณการความต้องการแรงงาน

การจัดอบรมถ่ายทอดแบบจำลองและองค์ความรู้ในการประมาณการความต้องการแรงงาน จะทำการถ่ายทอดประมาณการความต้องการแรงงานของพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ ให้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องและสนใจ เพื่อสามารถคาดการณ์และประเมินความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนไม่เกิน 25 คน

กล่องข้อความ 1: วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ ในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ จำนวนไม่น้อยกว่า 17,200 ราย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มจังหวัด Group	จังหวัด Province	จำนวน ประชากรของ สถานประกอบการ (ราย) (A)	จำนวน ตัวอย่าง (ราย) (B)	สัดส่วนจำนวน ประชากรของ สถานประกอบการ (ร้อยละ) (C) = (A)/(A)Total*100	จำนวนตัวอย่าง (ราย) (D) = (B) (D)=(B)Total*(C)
(1) เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (SEZ)	1. กาญจนบุรี	28,245	498	2.90	498
	2. ตาก	16,667	294	1.71	294
	3. ตราด	7,831	138	0.80	138
	4. สระแก้ว	22,015	388	2.26	388
	5. นราธิวาส	21,431	378	2.20	378
	6. สงขลา	50,004	882	5.13	882
	7. เชียงราย	52,625	928	5.39	928
	8. นครพนม	21,248	375	2.18	375
	9. มุกดาหาร	14,282	252	1.46	252
	10.หนองคาย	13,686	241	1.40	241
(2) เขตพัฒนา พิเศษภาค ตะวันออก (EEC)	11. ฉะเชิงเทรา	21,951	387	2.25	387
	12. ชลบุรี	65,806	1,160	6.74	1,160
	13. ระยอง	28,697	506	2.94	506
(3) จังหวัดซึ่ง เป็นตัวแทนพื้นที่ ที่มีแรงงาน จำนวนมาก	14. เชียงใหม่	83,023	1,464	8.51	1,464
	15. กรุงเทพมหานคร	357,847	6,309	36.68	6,309
	16. สมุทรปราการ	54,382	959	5.57	959
	17. นครราชสีมา	68,301	1,204	7.00	1,204
	18. นครศรีธรรมราช	47,592	839	4.88	839
รวม (Total)		975,633	17,200	100.00	100.00

ที่มา: จากการคำนวณ

หมายเหตุ: สัดส่วนจำนวนประชากรของสถานประกอบการ ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง และการปัดเศษเมื่อปริมาณเป็นทศนิยม ใช้หลักการทำนองเดียวกับการปัดเศษจำนวนเต็มตามหลักคณิตศาสตร์

3.2 แบบสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563

แบบสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) แบบสำรวจความต้องการฯ สำหรับสถานประกอบการ และ 2) แบบสำรวจความต้องการฯ สำหรับเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 แบบสำรวจความต้องการฯ สำหรับสถานประกอบการ

สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง มีความประสงค์จะขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยในโครงการสำรวจข้อมูลแรงงานของกองเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้มีข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสำรวจครั้งนี้และขอขอบคุณอย่างสูงมาในโอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



สำหรับพนักงานสำรวจข้อมูลกรอก:

ชื่อพนักงานสำรวจ.....เบอร์โทร.....

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องที่ตรงกับข้อมูล/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมคำลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

1. สถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัด CWT

- | | | | |
|---|--|---|------------------------------------|
| ☐ 1 กาญจนบุรี | ☐ 2 ตาก | ☐ 3 ตราด | ☐ 4 สระแก้ว |
| ☐ 5 นราธิวาส | ☐ 6 สงขลา | ☐ 7 เชียงราย | ☐ 8 นครพนม |
| ☐ 9 มุกดาหาร | ☐ 10 หนองคาย | ☐ 11 ฉะเชิงเทรา | ☐ 12 ชลบุรี |
| ☐ 13 ระยอง | ☐ 14 เชียงใหม่ | ☐ 15 กรุงเทพมหานคร | |
| ☐ 16 สมุทรปราการ | ☐ 17 นครราชสีมา | ☐ 18 นครศรีธรรมราช | |

2. ชื่อสถานประกอบการ NAME.....

สถานที่ตั้ง เลขที่ ADD.....

ตำบล/แขวง TAM.....

อำเภอ/เขต AMP.....

เบอร์โทร TEL.....อีเมล EMAIL

3. ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล PSTN

- ☐ 1 เจ้าของกิจการ ☐ 2 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล ☐ 3 อื่น ๆ (โปรดระบุ)



4. ประเภทของสถานประกอบการ TSIC (กรุณาเลือกประเภทจาก 1 ถึง 50 เพียง 1 ข้อ เท่านั้น)

☐ A1 เกษตรกรรม การป่าไม้ ประมง	☐ B2 การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	C การผลิต	☐ C3 ผลิตภัณฑ์อาหาร
☐ C4 เครื่องดื่ม	☐ C5 ผลิตภัณฑ์ยาสูบ	☐ C6 สิ่งทอ	☐ C7 เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย
☐ C8 เครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	☐ C9 ไม้/ผลิตภัณฑ์จากไม้/ไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์) สิ่งของจากฟาง/วัสดุจากสานอื่น ๆ	☐ C10 กระดาษ/ผลิตภัณฑ์กระดาษ	☐ C11 การพิมพ์/ผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล
☐ C12 ถ่านโค้ก/ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม	☐ C13 เคมีภัณฑ์/ผลิตภัณฑ์เคมี	☐ C14 แก๊สภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค	☐ C15 ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก
☐ C16 ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ	☐ C17 โลหะขั้นมูลฐาน	☐ C18 ผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักร/อุปกรณ์)	☐ C19 ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางวิทยาศาสตร์
☐ C20 อุปกรณ์ไฟฟ้า	☐ C21 เครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	☐ C22 ยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง	☐ C23 อุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ
☐ C24 เฟอร์นิเจอร์	☐ C25 ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	☐ C26 การซ่อม การติดตั้งเครื่องจักร/อุปกรณ์	☐ D27 ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ ระบบปรับอากาศ
☐ E28 การจัดหน้า บำบัดน้ำเสีย ของเสีย/สิ่งปฏิกูล	☐ F29 การก่อสร้าง	☐ G ขนส่ง/ขนส่งสินค้า ขนส่งยานยนต์/จักรยานยนต์	☐ G30 ขนส่ง/ขนส่งสินค้า ขนส่งยานยนต์/จักรยานยนต์
☐ G31 ขนส่ง (ยกเว้นยานยนต์ฯ)	☐ G32 ขนส่ง (ยกเว้นยานยนต์ฯ)	☐ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	☐ H33 การขนส่ง
☐ H34 คลังสินค้า	☐ I35 ที่พักแรมและบริการอาหาร	☐ J36 ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	K กิจกรรมการเงินและประกันภัย
☐ K37 การเงิน	☐ K38 ประกันภัย	☐ K39 กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน	☐ L40 กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
☐ M41 กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ เทคนิค	☐ N42 กิจกรรมบริหาร/การบริการสนับสนุน	☐ O43 การบริหารราชการ ป้องกันประเทศ ประกันสังคมภาคบังคับ	☐ P44 การศึกษา
☐ Q45 กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	☐ R46 ศิลปะ บันเทิง นันทนาการ	☐ S47 กิจกรรมบริการอื่น ๆ	☐ 50 อื่น ๆ
☐ T48 กิจกรรมจ้างงานครัวเรือนส่วนบุคคล	☐ U49 กิจกรรมองค์กรระหว่างประเทศ/ภาคีสมาชิก	(ระบุ).....	

5. ประเภทสำนักงาน TYPE

- ☐ 1 สำนักงานใหญ่
 ☐ 2 สำนักงานสาขา
 ☐ 3 สำนักงานเดียว
 ☐ 4 สำนักงานชั่วคราว/หน่วยงานก่อสร้าง (วันที่เริ่มโครงการ START..... วันที่สิ้นสุด END.....)

6. เลขทะเบียนรหัสสถานประกอบการประกันสังคม SSOID.....

7. จำนวนแรงงานของสถานประกอบการในปัจจุบัน LSIZE

- ☐ 1 จำนวนน้อยกว่า 5 คน
 ☐ 2 จำนวน 5-30 คน
 ☐ 3 จำนวน 31-50 คน
 ☐ 4 จำนวน 51-100 คน
 ☐ 5 จำนวน 101-200 คน
 ☐ 6 จำนวนมากกว่า 200 คน

8. สถานประกอบการเปิดดำเนินการมาแล้วกี่ปี YEAR

- ☐ 1 น้อยกว่า 3 ปี
 ☐ 2 เป็นเวลา 3-5 ปี
 ☐ 3 เป็นเวลา 6-10 ปี
 ☐ 4 มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

1. ปัจจุบันสถานประกอบการของท่านมีแรงงานเพียงพอและตรงกับความต้องการหรือไม่ DM1

- ☐ 1 เพียงพอ และตรงกับความต้องการ (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3)
☐ 2 เพียงพอ แต่ไม่ตรงกับความต้องการ
☐ 3 ไม่เพียงพอ และยังไม่ตรงกับความต้องการ

2. ได้มีการประกาศความต้องการจ้างแรงงานในขณะนี้หรือไม่ DM2

- ☐ 1 มี
 ☐ 0 ไม่มี (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3)

3. คาดว่าต้องการแรงงานภายในปีนี้ หรือไม่ DM3

- ☐ 1 ต้องการ
 ☐ 0 ไม่ต้องการ (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3)

4. หากจำนวนแรงงานในปัจจุบันไม่เพียงพอและ/หรือไม่ตรงกับความต้องการ ท่านต้องการแรงงานที่มี
คุณลักษณะและประเภทใด

- 4.1 เพศของแรงงานที่ต้องการมากที่สุด DM41 ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
- 4.2 กลุ่มอายุของแรงงานที่ต้องการมากที่สุด DM42
☐ 1 อายุต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2 อายุ 20-25 ปี ☐ 3 อายุ 26-30 ปี
☐ 4 อายุ 31-40 ปี ☐ 5 อายุ 41 ปีขึ้นไป
- 4.3 ระดับการศึกษาของแรงงานที่ต้องการมากที่สุด DM43
☐ 1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ☐ 2 มัธยมศึกษา ☐ 3 ปวช.
☐ 4 ปวส./อนุปริญญา ☐ 5 ปริญญาตรี ☐ 6 สูงกว่าปริญญาตรี
- 4.4 ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ต้องการ DM44
☐ 0 ไม่จำเป็น ☐ 2 จำเป็น ควรอย่างน้อย.....ปี DM442
- 4.5 แรงงานประเภทใดที่ขาดแคลนและสถานประกอบการของท่านต้องการมากที่สุด DM45
☐ 1 แรงงานไร้ทักษะ ☐ 2 แรงงานกึ่งทักษะ ☐ 3 แรงงานมีทักษะ ☐ 4 ผู้เชี่ยวชาญ

5. ประเภทสาขาวิชาที่ขาดแคลนและต้องการมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องคะแนนระดับ
ความต้องการ (มากที่สุด = 5, น้อยที่สุด = 1)

5.1 สาขาที่ขาดแคลนในระดับ ผู้จัดการ (กรุณาเลือกที่ขาดแคลนมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว) DM51					
☐ 0 ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.2) ☐ 1 ขาดแคลน-สาขาบริหารจัดการและการพาณิชย์ ☐ 3 ขาดแคลน-สาขาการผลิตและการจัดการเฉพาะอย่าง ☐ 2 ขาดแคลน-สาขาการโรงแรม การค้า และบริการที่เกี่ยวข้อง ☐ 4 ขาดแคลน-สาขาอื่น ๆ (ระบุ)					
จำนวนแรงงานระดับผู้จัดการที่ต้องการคน DM51N					
ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.1 DM51L	5	4	3	2	1
5.2 สาขาที่ขาดแคลนในระดับ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ (กรุณาเลือกที่ขาดแคลนมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว) DM52					
☐ 0 ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.3) ☐ 4 ขาดแคลน-สาขาวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ ☐ 1 ขาดแคลน-สาขาด้านสุขภาพ ☐ 5 ขาดแคลน-สาขาด้านการสอน ☐ 2 ขาดแคลน-สาขาด้านธุรกิจและการบริหาร ☐ 6 ขาดแคลน-สาขาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ☐ 3 ขาดแคลน-สาขาด้านกฎหมาย สังคม และวัฒนธรรม ☐ 7 ขาดแคลน-สาขาอื่น ๆ (ระบุ)					
จำนวนแรงงานระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องการคน DM52N					
ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.2 DM52L	5	4	3	2	1
5.3 สาขาที่ขาดแคลนในระดับ เสมียน/พนักงานบริการ (กรุณาเลือกที่ขาดแคลนมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว) DM53					
☐ 0 ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.4) ☐ 1 ขาดแคลน-เสมียนทั่วไป ☐ 3 ขาดแคลน-เสมียนเฉพาะด้าน (ระบุ)..... DM533 ☐ 2 ขาดแคลน-พนักงานบริการทั่วไป ☐ 4 ขาดแคลน-พนักงานบริการเฉพาะด้าน (ระบุ)..... DM534					
จำนวนแรงงานระดับเสมียน/พนักงานบริการที่ต้องการ.....คน DM53N					
ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.3 DM53L	5	4	3	2	1



5.4 สาขาที่ขาดแคลนในระดับ ช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (กรุณาเลือกที่ขาดแคลนมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว) DM54					
☐ 0 ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.5)		☐ 2 ขาดแคลน-ช่างก่อสร้าง			
☐ 1 ขาดแคลน-ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		☐ 3 ขาดแคลน-สาขาอื่น ๆ (ระบุ)			
จำนวนแรงงานระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องการคน DM54N					
ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.4 DM54L	5	4	3	2	1
5.5 สาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่ขาดแคลน (ถ้ามี) DM55					
☐ 0 ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 6.ตำแหน่งงานที่ต้องการ)		☐ 1 ขาดแคลน (ระบุสาขา.....) DM551			
จำนวนแรงงานระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องการคน DM55N					
ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.5 DM55L	5	4	3	2	1

6. ตำแหน่งงานที่ต้องการ

- 6.1 ระบุชื่อตำแหน่ง 1DM61
- 6.2 ระบุชื่อตำแหน่ง 2DM62
- 6.3 ระบุชื่อตำแหน่ง 3DM63

7. ความต้องการแรงงานจำแนกตามสัญชาติ					
7.1 แรงงานไทย DM71					
☐ 0 ไม่ต้องการ/ยังไม่ต้องการในขณะนี้ (ข้ามไปตอบข้อ 7.2)					
☐ 1 ต้องการ (จำนวนแรงงานไทยที่ต้องการ.....คน) DM71N					
ระดับความต้องการแรงงานไทย DM71L	5	4	3	2	1
7.2 แรงงานต่างด้าว DM72					
☐ 0 ไม่ต้องการ/ยังไม่ต้องการในขณะนี้ (ข้ามไปตอบข้อ 8. ความต้องการแรงงานจำแนกตามทักษะ)					
☐ 1 ต้องการ (จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการ.....คน) DM72N					
ระดับความต้องการแรงงานต่างด้าว DM72L	5	4	3	2	1
8. ความต้องการแรงงานจำแนกตามทักษะ					
8.1 ทักษะการทำงานหลักที่ต้องการ (โปรดระบุ.....) DM81					
ระดับความต้องการแรงงานตามทักษะการทำงานที่ระบุในข้อ 8.1 DM81L	5	4	3	2	1
8.2 สาขาวิชาหลักที่ต้องการ (โปรดระบุ.....) DM82					
ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาวิชาที่ระบุในข้อ 8.2 DM82L	5	4	3	2	1
8.3 วุฒิการศึกษาหลักที่ต้องการ (โปรดระบุ.....) DM83					
ระดับความต้องการแรงงานตามวุฒิการศึกษาที่ระบุในข้อ 8.3 DM83L	5	4	3	2	1

9. คาดว่าจะสามารถหาคนทำงานได้ภายในกี่เดือน DM9

- ☐ 1 ภายใน 3 เดือน ☐ 2 ในระหว่าง 3- 6 เดือน ☐ 3 นานกว่า 6 เดือน

10. สมรรถนะแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ให้ทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องคะแนนระดับความต้องการ (มากที่สุด = 5, น้อยที่สุด = 1, ไม่ต้องการ/ยังไม่ต้องการในขณะนี้ = 0)

สมรรถนะที่ต้องการ	ระดับความต้องการ					
	5	4	3	2	1	0
10.1 มีคุณวุฒิพื้นฐานตรงตามตำแหน่งงานและสามารถนำมาใช้ในวิชาชีพได้ DM101L						
10.2 มีความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพได้ DM102L						
10.3 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ดี DM103L						
10.4 มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี DM104L						
10.5 มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาจีนเป็นอย่างดี DM105L						
10.6 มีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น (ระบุทักษะ.....) DM106	5	4	3	2	1	
ระดับความต้องการแรงงานที่มีทักษะตามที่ระบุในข้อ 10.6 DM106L						

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญของกิจการของท่านในปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คืออะไร และท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร COMMENT1

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาแรงงานในอนาคตอย่างไร COMMENT2

.....

.....

3. ขอรับทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต COMMENT3

.....

.....

****ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจในครั้งนี้****

3.2.2 แบบสำรวจความต้องการฯ สำหรับเครือข่าย

สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง มีความประสงค์จะขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสำรวจความต้องการ และการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยในโครงการสำรวจข้อมูลแรงงานของ กองเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้ข้อมูล ความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการผลิต กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสำรวจครั้งนี้และขอขอบคุณอย่างสูงมาในโอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานในอนาคต



สำหรับพนักงานสำรวจข้อมูลกรอก:

ชื่อพนักงานสำรวจ.....เบอร์โทร.....
จังหวัด..... เขตพื้นที่.....

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับข้อมูล/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมคำลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

1. หน่วยงานของท่านอยู่ในจังหวัด

- | | | | |
|---------------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| () 1. กาญจนบุรี | () 2. ตาก | () 3. ตราด | () 4. สระแก้ว |
| () 5. นราธิวาส | () 6. สงขลา | () 7. เชียงราย | () 8. นครพนม |
| () 9. Mukdahan | () 10. หนองคาย | () 11. ฉะเชิงเทรา | () 12. ชลบุรี |
| () 13. ระยอง | () 14. เชียงใหม่ | () 15. กรุงเทพมหานคร | |
| () 16. สมุทรปราการ | () 17. นครราชสีมา | () 18. นครศรีธรรมราช | |

2. ชื่อหน่วยงาน.....

ที่อยู่.....

เบอร์โทร.....

อีเมล.....

3. ชื่อ/หรือตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล (หากยินดีให้ข้อมูล).....

เบอร์โทร.....

อีเมล.....

4. ประเภทหน่วยงานของท่าน

☐ ภาครัฐ ได้แก่

- () สถาบันการศึกษา () สำนักงานแรงงานจังหวัด () สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
() สำนักงานพาณิชย์จังหวัด () สำนักงานท่องเที่ยวจังหวัด () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

☐ ภาคเอกชน ได้แก่

- () สถานประกอบการ ประเภท [] ภาคเกษตร [] ภาคการผลิต [] ภาคบริการ
() สมาคมการค้า/อุตสาหกรรม (โปรดระบุ).....
() หอการค้าจังหวัด () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานในปัจจุบัน

1. ท่านคิดว่าปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญในปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คืออะไร และท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร (ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว ปัญหากระบวนการอนุมัติ/อนุญาตในด้านแรงงาน ปัญหาต้นทุนด้านแรงงาน หรือปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านทักษะแรงงาน ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบันอย่างไร และคิดว่าจะมีผลต่อการจ้างงานในระยะสั้น/ยาว อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานในอนาคต

1. ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคตอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ขอรับทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจในครั้งนี้****

บทที่ 4

ผลการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน
ของสถานประกอบการ

บทที่ 4

ผลการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

จากการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 เพื่อให้มีข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในพื้นที่ 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ ประกอบด้วย

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราด สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย
2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง
3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

โดยมีผลสรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 จากกลุ่มตัวอย่าง 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ รวมจำนวน 17,382 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ คิดเป็นร้อยละ 95.7 ลงพื้นที่สำรวจ ร้อยละ 3.2 และทำแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตนเอง ร้อยละ 1.1 (ตารางที่ 4.1) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจทั้งสิ้น 17,382 ตัวอย่าง จากสถานประกอบการ ตัวอย่างเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำนวน 17,200 ตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่ (รายละเอียดดังตารางที่ 4.2) ได้แก่

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวน 10 จังหวัด (4,463 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 25.6) ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราด สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย
2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 3 จังหวัด (2,080 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 11.9) ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง
3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน 5 จังหวัด (10,839 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 62.5) ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์	16,631	95.7
ลงพื้นที่สำรวจ	561	3.2
ส่งแบบสอบถามออนไลน์	190	1.1
รวม	17,382	100.0

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามพื้นที่เป้าหมาย

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	4,463	25.6
1. กาญจนบุรี	499	2.9
2. ตาก	298	1.7
3. ตราด	147	0.8
4. สระแก้ว	402	2.3
5. นราธิวาส	381	2.2
6. สงขลา	893	5.1
7. เชียงราย	951	5.5
8. นครพนม	378	2.2
9. Mukdahan	266	1.5
10.หนองคาย	248	1.4
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2,080	11.9
11. ฉะเชิงเทรา	391	2.2
12. ชลบุรี	1,178	6.8
13. ระยอง	511	2.9
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	10,839	62.5
14. เชียงใหม่	1,469	8.5
15. กรุงเทพมหานคร	6,313	36.4
16. สมุทรปราการ	966	5.6
17. นครราชสีมา	1,207	6.9
18. นครศรีธรรมราช	884	5.1
รวม	17,382	100.0

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

สำหรับผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน เช่น พนักงานบัญชี พนักงานฝ่ายบุคคล เป็นต้น (6,700 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 38.5) รองลงมาคือ เจ้าของกิจการ (6,598 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 38.0) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล เป็นผู้ให้ข้อมูล (3,306 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 19.0) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล

ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายสำนักงาน (เช่น พนักงานบัญชี บุคคล เป็นต้น)	6,700	38.5
เจ้าของกิจการ	6,598	38.0
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล	3,306	19.0
ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ (เช่น ผู้จัดการทั่วไป การตลาด เป็นต้น)	243	1.4
บุคคลในครอบครัวของเจ้าของกิจการ	167	1.0
หุ้นส่วน	80	0.5
อื่น ๆ (เช่น กรรมการ ผู้อำนวยการ ทนายความ เป็นต้น)	288	1.6
รวม	17,382	100.0

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

การสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประกอบกิจการประเภทกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ได้แก่ กิจกรรมขององค์การสมาชิก การซ่อมคอมพิวเตอร์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และกิจกรรมบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น) คิดเป็นร้อยละ 20.2 รองลงมาคือ กิจการประเภทที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และกิจการประเภทขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ (ร้อยละ 8.2 เท่ากัน) กิจการประเภทขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ (ร้อยละ 7.6) และกิจการประเภทการก่อสร้าง (ร้อยละ 7.4) (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ (TSIC)

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับประเภทกิจการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
รวม				17,382	100.0
A เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	01, 02, 03	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1	305	1.7
B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	05, 06, 07, 08, 09	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2	19	0.1
C การผลิต	10	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	3	535	3.1
	11	การผลิตเครื่องดื่ม	4	221	1.3
	12	การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ	5	13	0.1
	13	การผลิตสิ่งทอ	6	110	0.6
	14	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	7	153	0.9
	15	การผลิตเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	8	31	0.2
	16	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้น เฟอร์นิเจอร์) การผลิตสิ่งของจากฟางและวัสดุถักสานอื่น ๆ	9	149	0.9
	17	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	10	103	0.6
	18	การพิมพ์และการผลิตข้อมูลบันทึกข้อมูล	11	120	0.7

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับประเภทกิจการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
	19	การผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการถลุงปิโตรเลียม	12	23	0.1
	20	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	13	142	0.8
	21	การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค	14	56	0.3
	22	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	15	310	1.8
	23	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ	16	100	0.6
	24	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	17	127	0.7
	25	การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์)	18	200	1.1
	26	การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์	19	77	0.4
	27	การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	20	108	0.6
	28	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	21	116	0.7
	29	การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง	22	66	0.4
	30	การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ	23	53	0.3
	31	การผลิตเฟอร์นิเจอร์	24	116	0.7
	32	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	25	969	5.6
	33	การซ่อมและการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์	26	115	0.7
D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	35	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	27	353	2.0
E การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	36, 37, 38, 39	การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	28	45	0.3
F การก่อสร้าง	41, 42, 43	การก่อสร้าง	29	1,271	7.3
G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์	45	การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์	30	871	5
	46	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยายนต์	31	1,321	7.6
	47	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยายนต์	32	1,408	8.1
H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	49, 50, 51	การขนส่ง	33	530	3.0
	52	คลังสินค้า	34	69	0.4
I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	55, 56	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	35	1,415	8.1
J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	59, 60, 61, 62, 63	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	36	130	0.7

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับประเภทกิจการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	64	การเงิน	37	86	0.5
	65	ประกันภัย	38	105	0.6
	66	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน	39	96	0.6
L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	68	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	40	312	1.8
M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	41	270	1.6
N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	77, 78, 79, 80, 81, 82	กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	42	143	0.8
O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	84	การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	43	163	0.9
P การศึกษา	85	การศึกษา	44	229	1.3
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	86, 87, 88	กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	45	264	1.5
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	90, 91, 92, 93	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	46	196	1.1
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	94, 95, 96	กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (กิจกรรมขององค์การสมาชิก การซ่อมคอมพิวเตอร์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และกิจกรรมบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น)	47	3,607	20.8
T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	97, 98	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	48	152	0.9
U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	99	กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	49	9	0.1

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ประเภทของสถานประกอบการตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นสำนักงานเดี่ยว (10,984 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 63.2) รองลงมา คือ สำนักงานใหญ่ (5,402 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 31.1) และสำนักงานสาขา (991 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 5.7) (ตารางที่ 4.5) เมื่อพิจารณาใน 3 เขตพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสำนักงานเดี่ยว ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) สัดส่วนร้อยละ 78.5 และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก สัดส่วนร้อยละ 63.3 ตามลำดับ สำหรับในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่วนใหญ่เป็นสำนักงานใหญ่ ร้อยละ 61.6 (ดังภาพที่ 4.1)

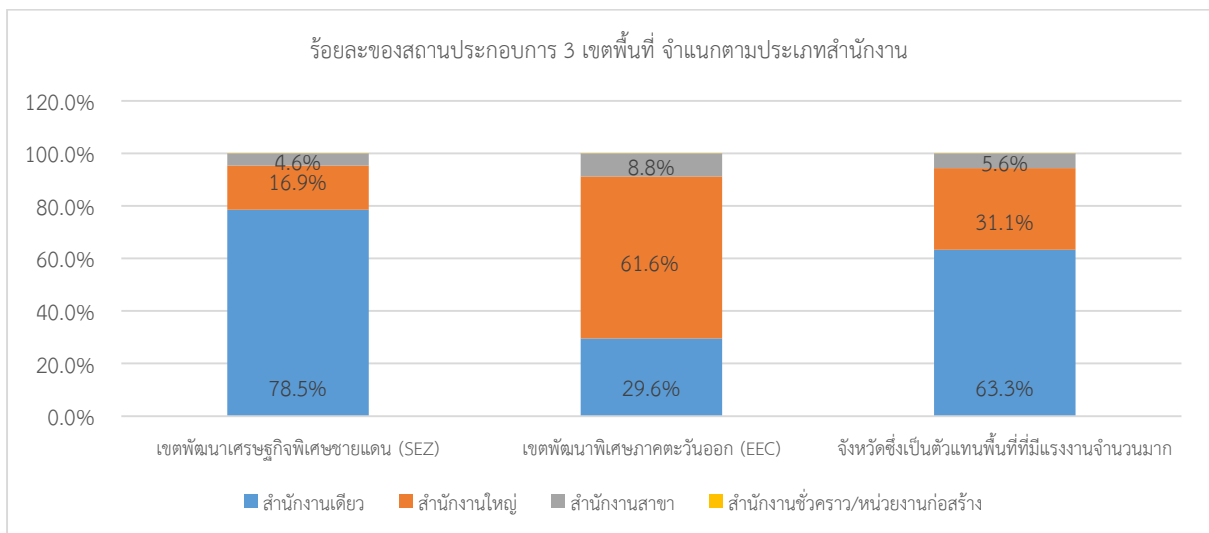
หากพิจารณารายจังหวัด พบว่า สำนักงานเดี่ยวที่มีจำนวนมากที่สุดในจังหวัดมุกดาหาร (ร้อยละ 97.4) รองลงมาคือ ตาก (ร้อยละ 95.3) และนราธิวาส (ร้อยละ 94.2) ตามลำดับ สำหรับจังหวัดที่มีสำนักงานใหญ่มากที่สุด คือ ชลบุรี (ร้อยละ 86.1) รองลงมาคือ นครพนม (ร้อยละ 50.8) และสมุทรปราการ (ร้อยละ 47.2) ตามลำดับ ในส่วนของสำนักงานสาขาที่พบมากที่สุดจังหวัดระยอง (ร้อยละ 21.1) รองลงมาคือ เชียงใหม่ และสมุทรปราการ (ร้อยละ 15.2) และฉะเชิงเทรา (ร้อยละ 12.3) ตามลำดับ (ดังภาพที่ 4.2)

ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทสำนักงาน

ประเภทสำนักงาน	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
สำนักงานเดี่ยว	10,984	63.2
สำนักงานใหญ่	5,402	31.1
สำนักงานสาขา	991	5.7
สำนักงานชั่วคราว/หน่วยงานก่อสร้าง	5	0.0
รวม	17,382	100.0

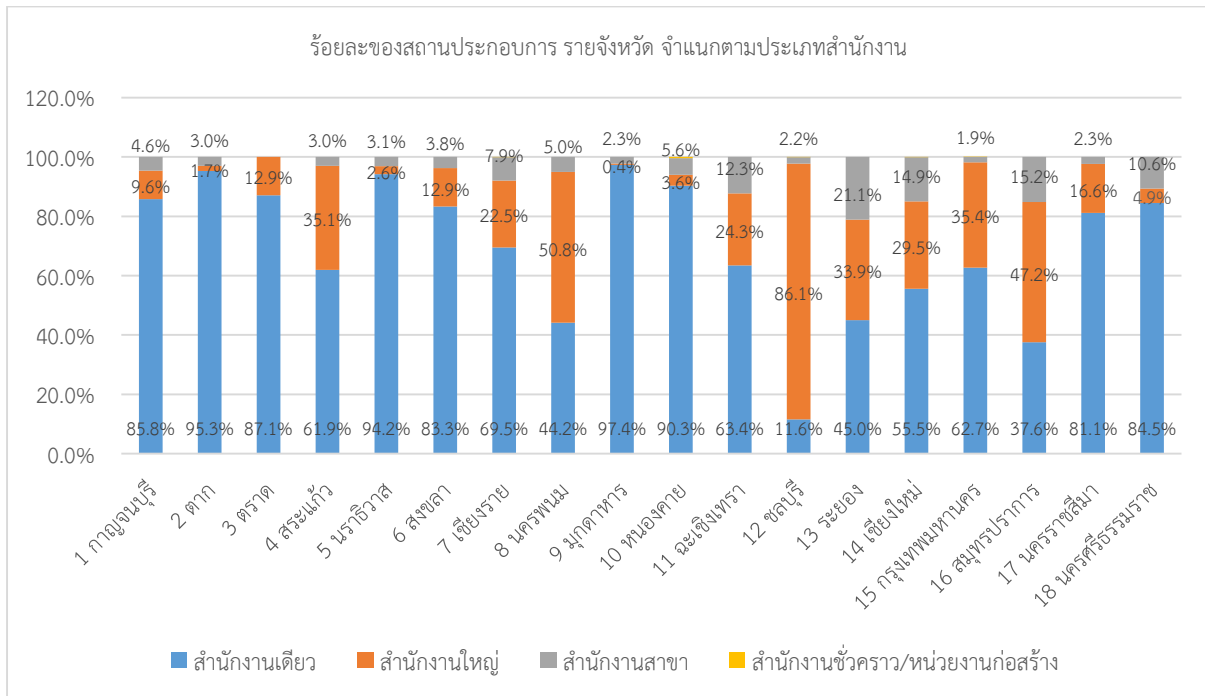
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.1: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามประเภทสำนักงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.2: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามประเภทสำนักงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จำนวนแรงงานของสถานประกอบการ (ตารางที่ 4.6) นำมาจัดกลุ่มตามขนาดของสถานประกอบการ ตามนิยามส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ไทย จากประกาศตามกฎหมายกำหนด ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 พบว่า จากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการรายย่อย (Micro) (13,771 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 79.2) พบมากที่สุด ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) ในสัดส่วนร้อยละ 89.0 รองลงมาคือ สถานประกอบการ ขนาดกลาง (Medium) (1,579 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 9.1) พบมากที่สุดในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สัดส่วนร้อยละ 26.4 และสถานประกอบการขนาดย่อม (Small) (1,189 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 6.8) พบมากที่สุดในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สัดส่วนร้อยละ 13.0 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4.7 และ ภาพที่ 4.3)

หากพิจารณารายจังหวัด พบว่า สถานประกอบการรายย่อย (Micro) พบมากที่สุดในจังหวัด นครศรีธรรมราช สัดส่วนร้อยละ 97.2 ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ (Large) และสถานประกอบการ ขนาดย่อม (Small) พบมากที่สุดในจังหวัดชลบุรี ในสัดส่วนร้อยละ 25.2 และร้อยละ 14.9 ตามลำดับ และ สถานประกอบการขนาดกลาง (Medium) พบมากที่สุดในจังหวัดระยอง สัดส่วนร้อยละ 29.7 (ดังภาพที่ 4.4)

ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนแรงงาน

จำนวนแรงงานของสถานประกอบการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 คน	5,309	30.5
5-30 คน	8,462	48.7
31-50 คน	1,189	6.8
51-100 คน	940	5.4
101-200 คน	639	3.7
มากกว่า 200 คน	843	4.8
รวม	17,382	100.0

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

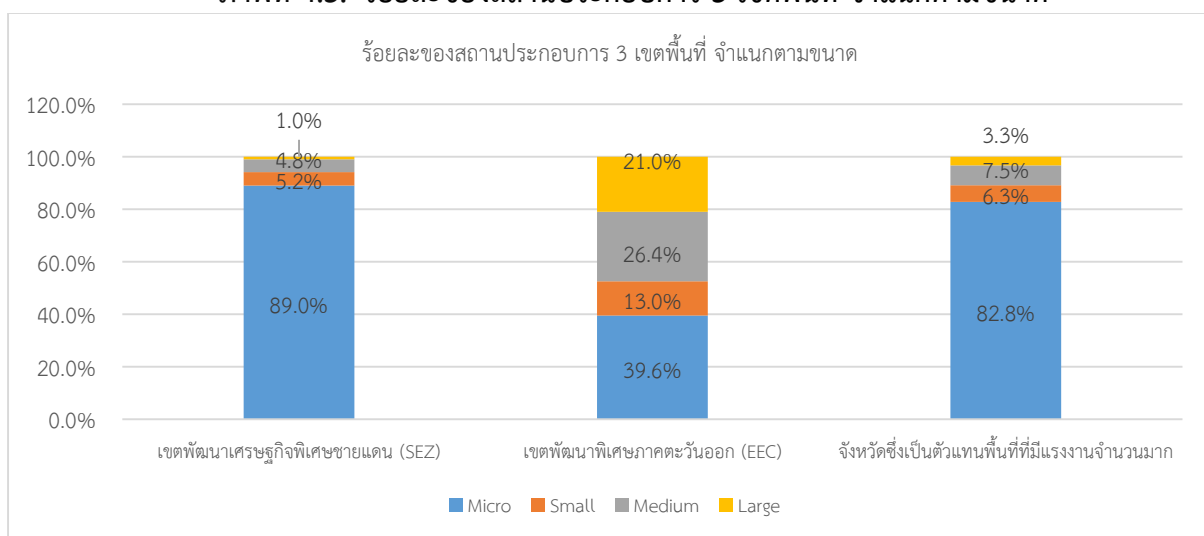
ตารางที่ 4.7: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาด

ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
รายย่อย (Micro)	13,771	79.2
ขนาดย่อม (Small)	1,189	6.8
ขนาดกลาง (Medium)	1,579	9.1
ขนาดใหญ่ (Large)	843	4.8
รวม	17,382	100.0

หมายเหตุ: จำนวนแรงงานของสถานประกอบการนำมาแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการอ้างอิงตามนิยามส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ไทย จากประกาศตามกฎหมายกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 โดยสถานประกอบการรายย่อย (Micro) มีจำนวนการจ้างงาน น้อยกว่า 5 คน – 30 คน สถานประกอบการขนาดย่อม (Small) มีจำนวนการจ้างงาน 31 – 50 คน สถานประกอบการขนาดกลาง (Medium) มีจำนวนการจ้างงาน 51 – 200 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนการจ้างงานมากกว่า 200 คน

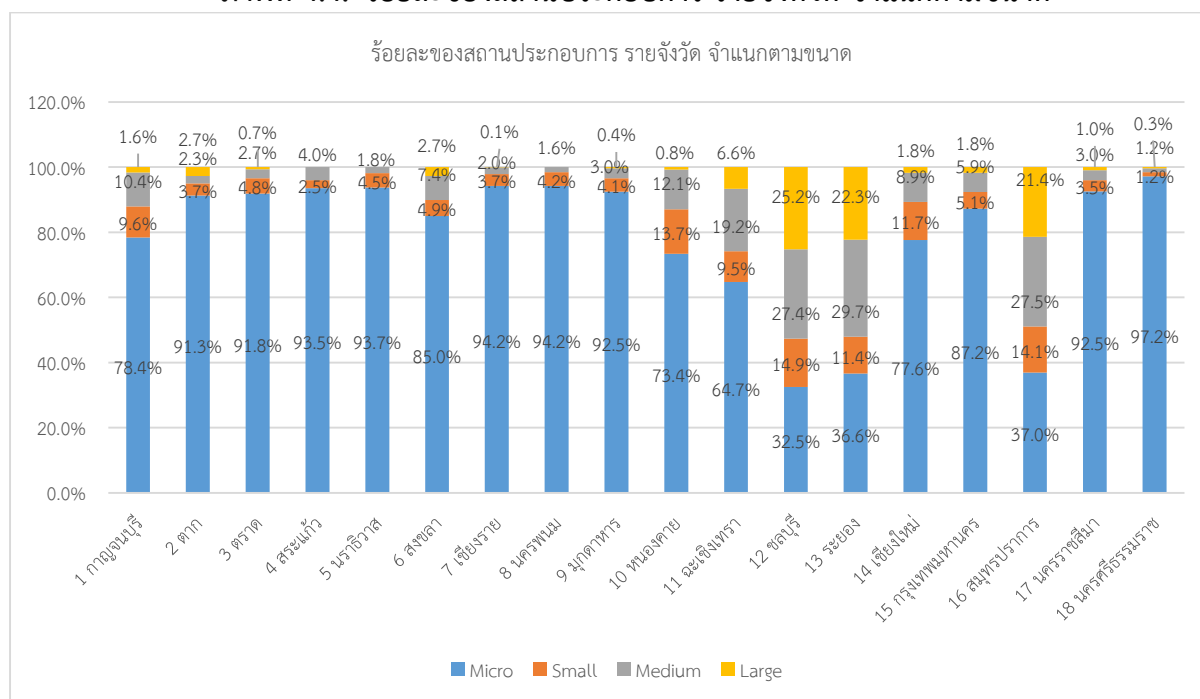
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.3: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามขนาด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.4: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามขนาด



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สถานประกอบการตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งเปิดดำเนินการมาแล้วมากกว่า 10 ปี (8,578 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 49.4) พบมากที่สุดในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สัดส่วนร้อยละ 65.9 รองลงมาคือสถานประกอบการเปิดดำเนินการแล้วเป็นระยะเวลา 6-10 ปี (4,174 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 24.0) พบมากที่สุดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) สัดส่วนร้อยละ 26.0 และสถานประกอบการเปิดดำเนินการเป็นระยะเวลา 3-5 ปี (3,095 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 17.8) พบมากที่สุดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) สัดส่วนร้อยละ 19.0 (ดังตารางที่ 4.8 และภาพที่ 4.5)

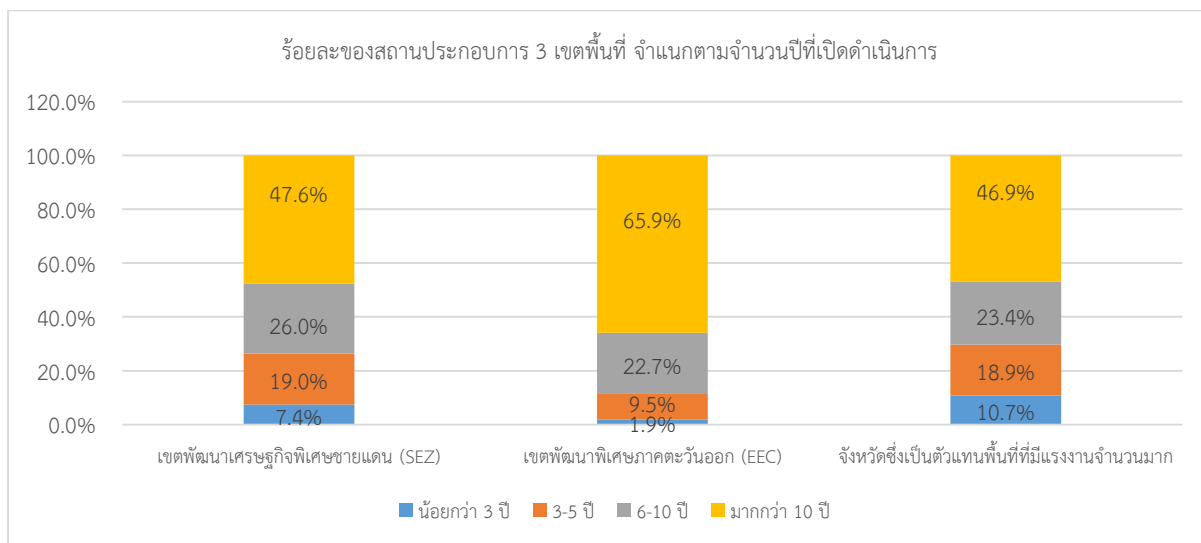
หากพิจารณารายจังหวัด พบว่า จังหวัดชลบุรีมีสถานประกอบการเปิดดำเนินการมากกว่า 10 ปี มากที่สุดในสัดส่วนร้อยละ 66.4 สำหรับจังหวัดตากเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการเป็นระยะเวลา 6-10 ปี มากที่สุดในสัดส่วนร้อยละ 36.9 และจังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการเปิดดำเนินการเป็นระยะเวลา 3-5 ปี มากที่สุดในสัดส่วนร้อยละ 28.5 (ดังภาพที่ 4.6)

ตารางที่ 4.8: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ

จำนวนปีของสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	1,535	8.8
3-5 ปี	3,095	17.8
6-10 ปี	4,174	24.0
มากกว่า 10 ปี	8,578	49.4
รวม	17,382	100.0

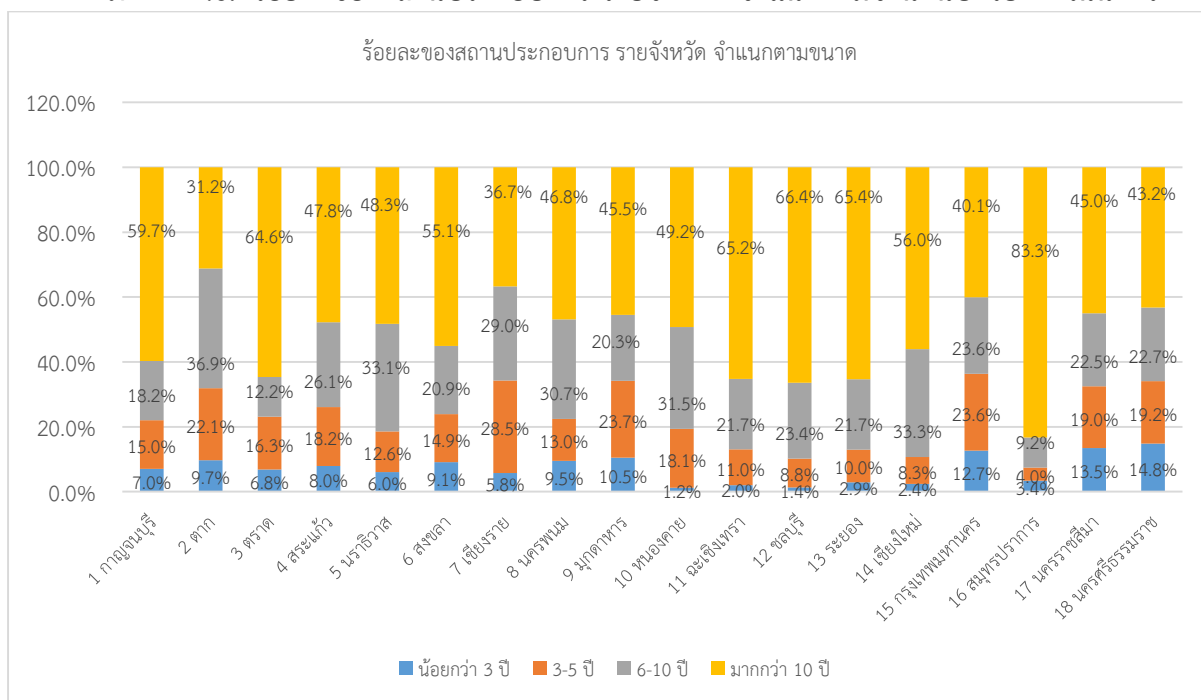
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.5: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.6: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ส่วนที่ 2 ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ โดยส่วนใหญ่ พบว่า สถานประกอบการ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการ (สัดส่วนร้อยละ 93.4) แบ่งออกเป็น สถานประกอบการ มีแรงงานเพียงพอและตรงกับความต้องการ สัดส่วนร้อยละ 91.5 และสถานประกอบการมีแรงงานเพียงพอ แต่ไม่ตรงกับความต้องการ สัดส่วนร้อยละ 1.9 สำหรับสถานประกอบการที่มีแรงงานไม่เพียงพอและยังไม่ตรงกับความต้องการ สัดส่วนร้อยละ 6.7 (ตารางที่ 4.9)

เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่ จะเห็นได้ว่า เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด เนื่องจากมีแรงงานไม่เพียงพอและยังไม่ตรงกับความต้องการ ในสัดส่วนร้อยละ 11.9 โดยเฉพาะจังหวัดระยอง ที่ยังมีแรงงานไม่เพียงพอและยังไม่ตรงกับความต้องการ สัดส่วนร้อยละ 20.9 รองลงมาคือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) สัดส่วนร้อยละ 6.5 และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก สัดส่วนร้อยละ 5.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามความเพียงพอของแรงงาน

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ตัวอย่าง ทั้งสิ้น	ความเพียงพอของแรงงาน					
		เพียงพอ และตรงกับ ความต้องการ		เพียงพอ แต่ไม่ตรงกับ ความต้องการ		ไม่เพียงพอ และยังไม่ตรงกับ ความต้องการ	
		จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	4,463	4,116	92.2	59	1.3	288	6.5
1. กาญจนบุรี	499	454	91.0	-	-	45	9.0
2. ตาก	298	274	91.9	-	-	24	8.1
3. ตรัง	147	137	93.2	2	1.4	8	5.4
4. สระแก้ว	402	351	87.3	-	-	51	12.7
5. นราธิวาส	381	376	98.7	2	0.5	3	0.8
6. สงขลา	893	756	84.7	13	1.5	124	13.9
7. เชียงราย	951	927	97.5	4	0.4	20	2.1
8. นครพนม	378	363	96.0	10	2.6	5	1.3
9. Mukdahan	266	241	90.6	20	7.5	5	1.9
10.หนองคาย	248	237	95.6	8	3.2	3	1.2
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2,080	1,751	84.2	81	3.9	248	11.9
11. ฉะเชิงเทรา	391	315	80.6	35	9.0	41	10.5
12.ชลบุรี	1,178	1,075	91.3	3	0.3	100	8.5
13. ระยอง	511	361	70.6	43	8.4	107	20.9

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ตัวอย่าง ทั้งสิ้น	ความเพียงพอของแรงงาน					
		เพียงพอ และตรงกับ ความต้องการ		เพียงพอ แต่ไม่ตรงกับ ความต้องการ		ไม่เพียงพอ และยังไม่ตรงกับ ความต้องการ	
		จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ ที่มีแรงงานจำนวนมาก	10,839	10,033	92.6	185	1.7	621	5.7
14. เชียงใหม่	1,469	1,387	94.4	36	2.5	46	3.1
15. กรุงเทพมหานคร	6,313	5,858	92.8	111	1.8	344	5.4
16. สมุทรปราการ	966	838	86.7	16	1.7	112	11.6
17. นครราชสีมา	1,207	1,073	88.9	20	1.7	114	9.4
18. นครศรีธรรมราช	884	877	99.2	2	0.2	5	0.6
รวม	17,382	15,900	91.5	325	1.9	1,157	6.7

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ในส่วนของความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีแรงงานเพียงพอแต่ไม่ตรงกับความต้องการ/ไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการ จำนวน 1,482 ตัวอย่าง จะเห็นได้ว่า สถานประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานภายในปี 2563 จำนวน 1,084 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73.1 ส่วนสถานประกอบการที่ยังไม่มีความต้องการแรงงาน จำนวน 398 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.9 (ตารางที่ 4.10)

เมื่อพิจารณาตามเขตที่ตั้ง พบว่า เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานภายในปี 2563 มากที่สุด สัดส่วนร้อยละ 88.8 รองลงมาคือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) สัดส่วนร้อยละ 69.5 และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก สัดส่วนร้อยละ 68.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

หากพิจารณาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ รายจังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดภายในปี 2563 คือ จังหวัดนราธิวาส มีสัดส่วนร้อยละ 100 รองลงมาคือ กาญจนบุรี สัดส่วนร้อยละ 97.8 และชลบุรี สัดส่วนร้อยละ 97.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามความต้องการแรงงาน (ภายในปี 2563)

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ตัวอย่าง ทั้งสิ้น	แรงงานเพียงพอ แต่ไม่ตรงกับ ความต้องการ/ ไม่เพียงพอ และไม่ตรงกับ ความต้องการ	ความต้องการแรงงาน (ภายในปี 2563)			
			ต้องการแรงงาน		ไม่ต้องการแรงงาน	
			จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ*	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ*
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (SEZ)	4,463	347	241	69.5	106	30.5
1. กาญจนบุรี	499	45	44	97.8	1	2.2
2. ตาก	298	24	22	91.7	2	8.3
3. ตรัง	147	10	8	80.0	2	20.0
4. สระแก้ว	402	51	26	51.0	25	49.0
5. นราธิวาส	381	5	5	100.0	-	-
6. สงขลา	893	137	100	73.0	37	27.0
7. เชียงราย	951	24	18	75.0	6	25.0
8. นครพนม	378	15	13	86.7	2	13.3
9. Mukdahan	266	25	5	20.0	20	80.0
10.หนองคาย	248	11	-	-	11	100.0
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2,080	329	292	88.8	37	11.2
11. ฉะเชิงเทรา	391	76	65	85.5	11	14.5
12.ชลบุรี	1,178	103	100	97.1	3	2.9
13.ระยอง	511	150	127	84.7	23	15.3
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ ที่มีแรงงานจำนวนมาก	10,839	806	551	68.4	255	31.6
14. เชียงใหม่	1,469	82	62	75.6	20	24.4
15. กรุงเทพมหานคร	6,313	455	280	61.5	175	38.5
16.สมุทรปราการ	966	128	112	87.5	16	12.5
17. นครราชสีมา	1,207	134	93	69.4	41	30.6
18. นครศรีธรรมราช	884	7	4	57.1	3	42.9
รวม	17,382	1,482	1,084	73.1	398	26.9

หมายเหตุ: *ร้อยละความต้องการแรงงานคำนวณจากสถานประกอบการที่แรงงานเพียงพอแต่ไม่ตรงกับความต้องการ/
ไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการ จำนวนรวม 1,482 ตัวอย่าง

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ความต้องการจ้างแรงงานในอนาคตของสถานประกอบการในปี 2564 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานในปี 2564 จำนวน 1,278 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.2 สำหรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.4 รองลงมาคือ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 87.8 และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) คิดเป็นร้อยละ 76.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานรายจังหวัดพบว่า จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในปี 2564 มากที่สุดคือ จังหวัดกาญจนบุรี ตราด และจังหวัดนราธิวาส ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 รองลงมาคือ ชลบุรี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 97.1 และสงขลา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 96.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามความต้องการแรงงาน (ในปี 2564)

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ตัวอย่าง ทั้งสิ้น	แรงงานเพียงพอ แต่ไม่ตรงกับ ความต้องการ/ ไม่เพียงพอ และไม่ตรงกับ ความต้องการ	ความต้องการแรงงาน (ในปี 2564)			
			ต้องการแรงงาน		ไม่ต้องการแรงงาน	
			จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ*	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ*
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (SEZ)	4,463	347	317	91.4	30	8.6
1. กาญจนบุรี	499	45	45	100.0	-	-
2. ตาก	298	24	23	95.8	1	4.2
3. ตราด	147	10	10	100.0	-	-
4. สระแก้ว	402	51	43	84.3	8	15.7
5. นราธิวาส	381	5	5	100.0	-	-
6. สงขลา	893	137	132	96.4	5	3.6
7. เชียงราย	951	24	17	70.8	7	29.2
8. นครพนม	378	15	13	86.7	2	13.3
9. Mukdahan	266	25	19	76.0	6	24.0
10.หนองคาย	248	11	10	90.9	1	9.1
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2,080	329	253	76.9	76	23.1
11. ฉะเชิงเทรา	391	76	55	72.4	21	27.6
12.ชลบุรี	1,178	103	100	97.1	3	2.9
13.ระยอง	511	150	98	65.3	52	34.7
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ ที่มีแรงงานจำนวนมาก	10,839	806	708	87.8	98	12.2
14. เชียงใหม่	1,469	82	53	64.6	29	35.4
15. กรุงเทพมหานคร	6,313	455	418	91.9	37	8.1
16.สมุทรปราการ	966	128	111	86.7	17	13.3
17. นครราชสีมา	1,207	134	120	89.6	14	10.4
18. นครศรีธรรมราช	884	7	6	85.7	1	14.3
รวม	17,382	1,482	1,278	86.2	204	13.8

หมายเหตุ: *ร้อยละความต้องการแรงงานคำนวณจากสถานประกอบการที่รายงานว่าแรงงานไม่เพียงพอ/ไม่ตรงกับ
ความต้องการ จำนวนรวม 1,482 ตัวอย่าง

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในปี 2564 จำนวน 1,278 แห่ง พบว่า สถานประกอบการรายย่อย (Micro) ส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาคือ สถานประกอบการขนาดกลาง (Medium) คิดเป็นร้อยละ 17.8 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ (Large) คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

หากพิจารณาตามเขตพื้นที่ พบว่า ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) สถานประกอบการรายย่อยมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมาคือ สถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม คิดเป็นร้อยละ 12.6 และร้อยละ 7.3 ตามลำดับ สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สถานประกอบการขนาดกลางมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ สถานประกอบการรายย่อย คิดเป็นร้อยละ 28.1 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ ส่วนจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก พบว่า สถานประกอบการรายย่อยมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือ สถานประกอบการขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.7 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

หากพิจารณารายจังหวัด โดยคิดสัดส่วนความต้องการแรงงานของตามขนาดของสถานประกอบการ ในแต่ละจังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในสถานประกอบการรายย่อยมากที่สุด คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 100.0 รองลงมาคือ จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดหนองคาย คิดเป็นร้อยละ 90.7 และร้อยละ 90.0 ตามลำดับ สำหรับจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมมากที่สุด คือ จังหวัดนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมาคือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี คิดเป็นร้อยละ 16.0 และร้อยละ 15.6 ตามลำดับ ส่วนจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางมากที่สุด คือ จังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ จังหวัดฉะเชิงเทรา และระยอง คิดเป็นร้อยละ 36.4 และร้อยละ 32.7 ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากที่สุด คือ จังหวัดสมุทรปราการ คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือ จังหวัดระยอง และชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ร้อยละ 26.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาด

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ความต้องการ แรงงาน (ในปี 2564)	ขนาดของสถานประกอบการ							
		รายย่อย (Micro)		ขนาดย่อม (Small)		ขนาดกลาง (Medium)		ขนาดใหญ่ (Large)	
		จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษชายแดน (SEZ)	317	237	74.8	23	7.3	40	12.6	17	5.4
1. กาญจนบุรี	45	23	51.1	7	15.6	13	28.9	2	4.4
2. ตาก	23	18	78.3	1	4.3	0	0.0	4	17.4
3. ตราด	10	8	80.0	1	10.0	0	0.0	1	10.0
4. สระแก้ว	43	39	90.7	2	4.7	2	4.7	0	0.0
5. นราธิวาส	5	3	60.0	1	20.0	1	20.0	0	0.0
6. สงขลา	132	98	74.2	8	6.1	17	12.9	9	6.8
7. เชียงราย	17	12	70.6	1	5.9	4	23.5	0	0.0
8. นครพนม	13	11	84.6	2	15.4	0	0.0	0	0.0
9. มุกดาหาร	19	16	84.2	0	0.0	2	10.5	1	5.3
10.หนองคาย	10	9	90.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0
(2) เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	253	71	28.1	30	11.9	91	36.0	61	24.1
11. ฉะเชิงเทรา	55	22	40.0	6	10.9	20	36.4	7	12.7
12. ชลบุรี	100	19	19.0	16	16.0	39	39.0	26	26.0
13. ระยอง	98	30	30.6	8	8.2	32	32.7	28	28.6
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทน พื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	708	460	65.0	65	9.2	97	13.7	86	12.1
14. เชียงใหม่	53	34	64.2	7	13.2	8	15.1	4	7.5
15. กรุงเทพมหานคร	418	316	75.6	36	8.6	47	11.2	19	4.5
16. สมุทรปราการ	111	9	8.1	11	9.9	31	27.9	60	54.1
17. นครราชสีมา	120	95	79.2	11	9.2	11	9.2	3	2.5
18. นครศรีธรรมราช	6	6	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
รวม	1,278	768	60.1	118	9.2	228	17.8	164	12.8

หมายเหตุ: จำนวนแรงงานของสถานประกอบการนำมาแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการอ้างอิงตามนิยามส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ไทย จากประกาศตามกฎหมายกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 โดยสถานประกอบการรายย่อย (Micro) มีจำนวนการจ้างงาน น้อยกว่า 5 คน – 30 คน สถานประกอบการขนาดย่อม (Small) มีจำนวนการจ้างงาน 31 – 50 คน สถานประกอบการขนาดกลาง (Medium) มีจำนวนการจ้างงาน 51 – 200 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนการจ้างงานมากกว่า 200 คน

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในปี 2564 จำนวน 1,278 แห่ง พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานเพศชาย ร้อยละ 71.4 และมีความต้องการแรงงานเพศหญิง ร้อยละ 28.6 และสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.63 และกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.36 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

หากพิจารณาตามเขตพื้นที่ พบว่า สถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก มีความต้องการแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.4 ร้อยละ 69.1 และร้อยละ 66.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ในทำนองเดียวกัน หากพิจารณารายจังหวัด พบว่า สถานประกอบการในจังหวัดระยอง ฉะเชิงเทรา และชลบุรี มีความต้องการแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.8 ร้อยละ 87.3 และร้อยละ 87.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

สำหรับกลุ่มอายุที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด คือ กลุ่มอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 47.8 รองลงมา คือ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน หากพิจารณาตามเขตพื้นที่ พบว่า ทั้ง 3 เขตพื้นที่ สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มากที่สุด ได้แก่ เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) (ร้อยละ 50.6) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก (ร้อยละ 47.9) และ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) (ร้อยละ 45.4) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน

จำแนกตามเพศและกลุ่มอายุ

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ความต้องการ แรงงาน (ในปี 2564)	คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ (ร้อยละ)						
		เพศ		กลุ่มอายุ				
		ชาย	หญิง	<20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-40 ปี	>40 ปี
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	317	69.1	30.9	0.3	45.4	48.3	6.0	-
1. กาญจนบุรี	45	55.6	44.4	-	57.8	37.8	4.4	-
2. ตาก	23	78.3	21.7	-	-	100.0	-	-
3. ตรัง	10	60.0	40.0	10.0	30.0	60.0	-	-
4. สระแก้ว	43	60.5	39.5	-	62.7	32.6	4.7	-
5. นราธิวาส	5	40.0	60.0	-	20.0	40.0	40.0	-
6. สงขลา	132	77.3	22.7	-	39.4	56.8	3.8	-
7. เชียงราย	17	76.5	23.5	-	52.9	35.3	11.8	-
8. นครพนม	13	69.2	30.8	-	46.2	46.2	7.6	-
9. Mukdahan	19	57.9	42.1	-	63.2	10.5	26.3	-
10.หนองคาย	10	70.0	30.0	-	80.0	20.0	-	-

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ความต้องการ แรงงาน (ในปี 2564)	คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ (ร้อยละ)						
		เพศ		กลุ่มอายุ				
		ชาย	หญิง	<20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-40 ปี	>40 ปี
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	253	87.4	12.6	2.0	50.6	38.7	8.3	0.4
11. ฉะเชิงเทรา	55	87.3	12.7	-	60.0	27.3	12.7	-
12. ชลบุรี	100	87.0	13.0	3.0	56.0	40.0	1.0	-
13. ระยอง	98	87.8	12.2	2.0	39.8	43.9	13.3	1.0
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	708	66.2	33.8	4.5	47.9	39.7	7.6	0.3
14. เชียงใหม่	53	83.0	17.0	-	47.2	37.7	15.1	-
15. กรุงเทพมหานคร	418	58.6	41.4	3.8	42.1	45.5	8.1	0.5
16. สมุทรปราการ	111	81.1	18.9	-	58.6	21.6	-	-
17. นครราชสีมา	120	74.2	25.8	-	58.3	36.7	-	-
18. นครศรีธรรมราช	6	83.3	16.7	-	50.0	50.0	-	-
รวม	1,278	71.4	28.6	3.0	47.8	41.6	7.4	0.2

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ในส่วนของการศึกษาระดับการศึกษา สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในปี 2564 จำนวน 1,278 แห่ง พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.8 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

หากพิจารณาตามเขตพื้นที่ พบว่า สถานประกอบการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) มีความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.9 และระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ สำหรับสถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.7 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.6 ตามลำดับ และในส่วนของจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก มีความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.4 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

หากพิจารณารายจังหวัด พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในระดับต่ำกว่ามัศึกษามากที่สุด ได้แก่ จังหวัดตราด นครศรีธรรมราช สมุทรปราการ และชลบุรี ในสัดส่วนร้อยละ 50 ร้อยละ 49.9 ร้อยละ 44.2 และร้อยละ 42 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

สำหรับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในระดับมัศึกษามากที่สุด ได้แก่ จังหวัดมุกดาหาร (ร้อยละ 84.2) ตาก (ร้อยละ 56.7) หนองคาย (ร้อยละ 50.0) นครราชสีมา (ร้อยละ 47.5) กาญจนบุรี (ร้อยละ 46.8) สงขลา (ร้อยละ 39.4) ฉะเชิงเทรา (ร้อยละ 38.2) และระยอง (ร้อยละ 30.6) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ส่วนสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในระดับปวช. มากที่สุด ได้แก่ จังหวัดนครพนม และเชียงราย ในสัดส่วนร้อยละ 46.2 และร้อยละ 35.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

นอกจากนี้ สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว และกรุงเทพมหานคร ในสัดส่วนร้อยละ 46.4 และร้อยละ 31.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ทั้งนี้ สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในระดับปวส./อนุปริญญาตรี ในสัดส่วนที่เท่ากับระดับปริญญาตรี คือ จังหวัดเชียงใหม่ และนราธิวาส ในสัดส่วนที่เท่ากันร้อยละ 26.4 และร้อยละ 20 ตามลำดับ และไม่มีจังหวัดใดที่มีความต้องการแรงงานในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด (ตารางที่ 4.14)

**ตารางที่ 4.14: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา**

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ความต้องการ แรงงาน (ในปี 2564)	ระดับการศึกษา (ร้อยละ)					
		ต่ำกว่า มัธยม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (SEZ)	317	7.6	41.2	17.7	13.6	19.9	-
1. กาญจนบุรี	45	8.9	46.8	0.0	22.3	22.0	-
2. ตาก	23	4.3	56.7	21.7	4.3	13.0	-
3. ตราด	10	50.0	30.0	10.0	-	10.0	-
4. สระแก้ว	43	4.7	32.6	11.6	4.7	46.4	-
5. นราธิวาส	5	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-
6. สงขลา	132	4.5	39.4	24.2	15.2	16.7	-
7. เชียงราย	17	23.5	29.4	35.3	11.8	-	-
8. นครพนม	13	7.7	7.7	46.2	38.4	-	-
9. Mukdahan	19	-	84.2	-	-	15.8	-
10.หนองคาย	10	-	50.0	-	20.0	30.0	-
(2) เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	253	25.7	32.8	10.7	13.0	16.6	1.2
11. ฉะเชิงเทรา	55	18.2	38.2	10.9	5.5	23.6	3.6
12.ชลบุรี	100	42.0	32.0	12.0	7.0	7.0	-
13.ระยอง	98	13.3	30.6	9.2	23.5	22.4	1.0
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ ที่มีแรงงานจำนวนมาก	708	20.6	29.7	8.3	16.4	24.4	0.6
14. เชียงใหม่	53	11.3	11.3	22.7	26.4	26.4	1.9
15. กรุงเทพมหานคร	418	18.4	27.8	6.7	14.8	31.8	0.5
16.สมุทรปราการ	111	44.2	27.9	7.2	8.1	11.7	0.9
17. นครราชสีมา	120	9.2	47.5	8.3	25.0	10.0	-
18. นครศรีธรรมราช	6	49.9	-	16.7	16.7	16.7	-
รวม	1,278	18.4	33.2	11.1	15.0	21.8	0.5

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีความต้องการแรงงานในปี 2564 มีความต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 61.3 สำหรับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานที่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 38.7 ในทำนองเดียวกัน หากพิจารณาตามเขตพื้นที่ พบว่าทั้ง 3 เขตพื้นที่ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ (ตารางที่ 4.15)

สำหรับประสบการณ์ทำงานของสถานประกอบการ ในภาพรวมมีความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 1-10 ปี และแรงงานส่วนใหญ่ต้องเป็นแรงงานที่มีทักษะ คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ แรงงานกึ่งทักษะ คิดเป็นร้อยละ 31.9 และแรงงานไร้ทักษะ คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ในส่วนของเขตพื้นที่ ทั้ง 3 เขต พบว่า สถานประกอบการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) มีความต้องการแรงงานกึ่งทักษะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือ ต้องการแรงงานมีทักษะ คิดเป็นร้อยละ 33.1 และแรงงานไร้ทักษะ คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ โดยจังหวัดในเขต SEZ ที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดเป็นแรงงานมีทักษะคือ จังหวัดตราด และนราธิวาส ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 80 สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการแรงงานมีทักษะ คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ต้องการแรงงานไร้ทักษะ คิดเป็นร้อยละ 27.3 และแรงงานกึ่งทักษะ คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ โดยจังหวัดในเขต EEC ที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดเป็นแรงงานมีทักษะคือ จังหวัดระยอง คิดเป็นร้อยละ 57.1 และในส่วนของจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมีทักษะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ ต้องการแรงงานกึ่งทักษะ คิดเป็นร้อยละ 34.2 และแรงงานไร้ทักษะ คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตามลำดับ ซึ่งจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดเป็นแรงงานไร้ทักษะคือ จังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 66.6 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน
จำแนกตามความจำเป็นของประสิทธิภาพการทำงาน และประเภทแรงงาน

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ความต้องการ แรงงาน (ในปี 2564)	ประสิทธิภาพ (ร้อยละ)		ค่าเฉลี่ย (ค่าสูงสุด) ประสิทธิภาพ (ปี)*	ประเภทแรงงานที่ขาดแคลน (ร้อยละ)			
		จำเป็น	ไม่ จำเป็น		ไร้ ทักษะ	กึ่ง ทักษะ	มี ทักษะ	ผู้เชี่ยวชาญ
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (SEZ)	317	36.6	63.4	1.5 (10)	15.8	36.3	33.1	14.8
1. กาญจนบุรี	45	22.2	77.8	1.4 (2)	6.7	46.6	35.6	11.1
2. ตาก	23	-	100.0	-	8.7	39.2	39.1	13.0
3. ตราด	10	40.0	60.0	1.0 (1)	-	10.0	80.0	10.0
4. สระแก้ว	43	60.5	39.5	1.4 (10)	9.3	30.2	23.3	37.2
5. นราธิวาส	5	80.0	20.0	1.5 (2)	0.0	0.0	80.0	20.0
6. สงขลา	132	34.1	65.9	1.8 (3)	28.0	31.1	28.0	12.9
7. เชียงราย	17	29.4	70.6	1.6 (2)	23.5	41.2	35.3	-
8. นครพนม	13	76.9	23.1	1.5 (3)	-	15.4	53.8	30.8
9. มุกดาหาร	19	57.9	42.1	1.6 (4)	-	73.7	26.3	-
10. หนองคาย	10	10.0	90.0	1.0 (1)	-	70.0	30.0	-
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC)	253	37.5	62.5	1.8 (10)	27.3	19.8	40.3	12.6
11. ฉะเชิงเทรา	55	45.5	54.5	2.0 (5)	14.5	40.1	30.9	14.5
12. ชลบุรี	100	22.0	78.0	1.6 (5)	47.0	20.0	29.0	4.0
13. ระยอง	98	49.0	51.0	1.8 (10)	14.3	8.2	57.1	20.4
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ ที่มีแรงงานจำนวนมาก	708	40.0	60.0	1.6 (5)	17.8	34.2	41.2	6.8
14. เชียงใหม่	53	52.8	47.2	1.6 (5)	1.9	37.8	52.8	7.5
15. กรุงเทพมหานคร	418	42.3	57.7	1.5 (5)	11.7	33.8	48.3	6.2
16. สมุทรปราการ	111	29.7	70.3	1.4 (3)	53.2	32.4	9.9	4.5
17. นครราชสีมา	120	36.7	63.3	2.1 (5)	10.8	36.7	41.7	10.8
18. นครศรีธรรมราช	6	16.7	83.3	1.0 (1)	66.6	16.7	16.7	-
รวม	1,278	38.7	61.3	1.6 (10)	19.2	31.9	39.0	9.9

หมายเหตุ: *ในภาพรวมสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะผู้ที่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพการทำงาน
อย่างน้อย 1-10 ปี

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ จำนวน 17,382 ตัวอย่าง พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน จำนวนเพียง 1,278 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.4 จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยแบ่งตามประเภท/วิชาชีพ/สาขา พบว่า ประเภท/วิชาชีพ/สาขาที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ ช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 33.9 ของความต้องการและขาดแคลนแรงงาน โดยมีความต้องการแรงงานเฉลี่ยจำนวนสูงสุด 300 คน รองลงมาคือ วิชาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 26.3 ของความต้องการและขาดแคลนแรงงาน โดยมีความต้องการแรงงานเฉลี่ยจำนวนสูงสุด 300 คน และเสมียน/พนักงานบริการ คิดเป็นร้อยละ 23.9 โดยมีความต้องการแรงงานเฉลี่ยจำนวนสูงสุด 100 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

**ตารางที่ 4.16: จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ
จำแนกตามความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน**

ความต้องการและขาดแคลนแรงงาน	จำนวน ตัวอย่าง	ร้อยละ	ต้องการ แรงงานเฉลี่ย (จำนวนสูงสุด) (คน)	ระดับความ ต้องการ (เต็ม 5)
รวมจำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง	17,382	100.0		
ไม่มีความต้องการแรงงาน	16,104	92.6		
ต้องการและขาดแคลนแรงงาน	1,278	7.4		
1. ขาดแคลนในระดับผู้จัดการ	75	5.9	2.5 (20)	4.0
2. ขาดแคลนในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ	228	17.8	3.1 (100)	4.4
3. ขาดแคลนในระดับเสมียน/พนักงานบริการ	306	23.9	3.1 (100)	4.3
4. ขาดแคลนในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	433	33.9	6.0 (300)	4.3
5. ขาดแคลนในระดับสาขาวิชาชีพอื่น ๆ	336	26.3	8.8 (300)	4.2

หมายเหตุ: การขาดแคลนแรงงาน สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ประเภท/วิชาชีพ/สาขา

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวศ.

เมื่อพิจารณาในแต่ละสาขา พบว่า สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานในระดับผู้จัดการ (จำนวน 75 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 5.9) โดยสาขาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ สาขาการผลิตและการจัดการ เฉพาะอย่างมากที่สุด สัดส่วนร้อยละ 41.3 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมาและนครศรีธรรมราช) รองลงมาคือ สาขาระดับผู้จัดการในสาขาอื่น ๆ (เช่น ก่อสร้าง บัญชี ช่าง ฝ่ายขาย เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 33.3 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) โดยเฉพาะในจังหวัดนราธิวาส) และสาขาบริหารจัดการและการพาณิชย์ สัดส่วนร้อยละ 16.0 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ จังหวัดสระแก้วและสงขลามีสัดส่วนที่ต้องการแรงงานในสาขาสาขารับจัดการและการพาณิชย์ในสัดส่วนที่เท่ากันมากถึงร้อยละ 50.0) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17 ภาพที่ 4.7 และภาพที่ 4.8)

สำหรับสถานประกอบการขาดแคลนแรงงานในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ (จำนวน 228 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 17.8) พบว่า สาขาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ สาขาอื่น ๆ (เช่น ก่อสร้าง ช่าง บัญชี จัดซื้อ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 28.9 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดระยอง ทั้งนี้ จังหวัดเชียงราย มีสัดส่วนที่ต้องการแรงงานในสาขาอื่น ๆ มากถึงร้อยละ 75.0) รองลงมาคือ สาขาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สัดส่วนร้อยละ 21.1 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ จังหวัดตราดมีสัดส่วนที่ต้องการแรงงานในสาขาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากที่สุดถึงร้อยละ 100.0) และสาขาสาขาวิทยาศาสตร์ และ วิศวกรรมศาสตร์ สัดส่วนร้อยละ 19.7 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดระยอง ทั้งนี้ จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการแรงงานในสาขาวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในสัดส่วนมากถึงร้อยละ 100.0) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17 ภาพที่ 4.9 และภาพที่ 4.10)

ในส่วนของสถานประกอบการขาดแคลนแรงงานในระดับเสมียน/พนักงานบริการ (จำนวน 306 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 23.9) พบว่า สาขาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ สาขาพนักงานบริการทั่วไป สัดส่วนร้อยละ 34.6 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดนครศรีธรรมราช) รองลงมาคือ สาขาพนักงานบริการเฉพาะด้าน (เช่น ช่าง แม่บ้าน พนักงานขาย พนักงาน IT เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 28.1 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดระยอง) และสาขาเสมียนทั่วไป สัดส่วนร้อยละ 23.2 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานในสาขาเสมียนทั่วไปมากที่สุด คือ จังหวัดตราด และนครพนม ในสัดส่วนที่เท่ากันร้อยละ 40.0) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17 ภาพที่ 4.11 และภาพที่ 4.12)

นอกจากนี้ สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (จำนวน 433 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 33.9) พบว่า สาขาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ สาขาช่างอื่น ๆ สัดส่วน 43.2 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ จังหวัดมุกดาหารเป็นจังหวัดที่มีความต้องการในสาขาช่างอื่น ๆ มากที่สุดถึงร้อยละ 67) รองลงมาคือ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สัดส่วนร้อยละ 23.3 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดระยอง ทั้งนี้ จังหวัดตากมีสัดส่วนความต้องการแรงงานในสาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดถึงร้อยละ 37.5) และสาขาอื่น ๆ (เช่น วิศวกร คนคุมงาน โปรแกรมเมอร์ เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 20.8 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) โดยเฉพาะในจังหวัดกาญจนบุรี) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17 ภาพที่ 4.13 และภาพที่ 4.14)

และสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่สถานประกอบการขาดแคลนแรงงาน (จำนวน 336 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 26.3) พบว่า สาขาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ สาขาอื่น ๆ (เช่น การตลาด คลังสินค้า วิชาการ รปภ. เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 61.7 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการแรงงานในสาขาอื่น ๆ มากถึง

ร้อยละ 100.0 ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว นราธิวาส และนครพนม) รองลงมาคือ พนักงานขับรถ สัดส่วนร้อยละ 11.6 (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงราย) และฝ่ายผลิต สัดส่วนร้อยละ 11.3 ตามลำดับ (เขตพื้นที่ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะในจังหวัดระยอง ทั้งนี้ จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการแรงงานในสาขาฝ่ายผลิตมากที่สุดคือ จังหวัดสมุทรปราการในสัดส่วนร้อยละ 41.5) (ตารางที่ 4.17 ภาพที่ 4.15 และภาพที่ 4.16)

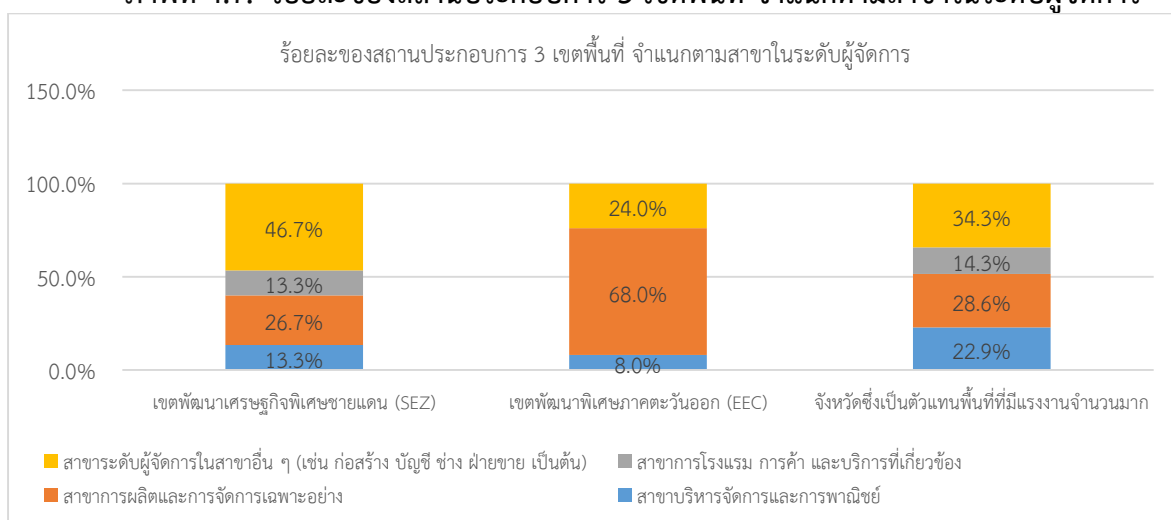
**ตารางที่ 4.17: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ
จำแนกตามสาขาความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน**

ความต้องการและขาดแคลนแรงงาน	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
1. สาขาในระดับผู้จัดการ	1,278	100.0
ไม่ขาดแคลน	1,203	94.1
ขาดแคลน	75	5.9
1.1 สาขาบริหารจัดการและการพาณิชย์	12	16.0
1.2 สาขาการโรงแรม การค้า และบริการที่เกี่ยวข้อง	7	9.3
1.3 สาขาการผลิตและการจัดการเฉพาะอย่าง	31	41.3
1.4 สาขาระดับผู้จัดการในสาขาอื่น ๆ (เช่น ก่อสร้าง บัญชี ช่าง ฝ่ายขาย เป็นต้น)	25	33.3
2. สาขาในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ	1,278	100.0
ไม่ขาดแคลน	1,050	82.2
ขาดแคลน	228	17.8
2.1 สาขาด้านสุขภาพ	20	8.8
2.2 สาขาด้านธุรกิจและการบริหาร	32	14.0
2.3 สาขาด้านกฎหมาย สังคม และวัฒนธรรม	4	1.8
2.4 สาขาวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์	45	19.7
2.5 สาขาด้านการสอน	13	5.7
2.6 สาขาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	48	21.1
2.7 สาขาอื่น ๆ (เช่น ก่อสร้าง ช่าง บัญชี จัดซื้อ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น)	66	28.9
3. สาขาในระดับเสมียน/พนักงานบริการ	1,278	100.0
ไม่ขาดแคลน	972	76.1
ขาดแคลน	306	23.9
3.1 เสมียนทั่วไป	71	23.2
3.2 พนักงานบริการทั่วไป	106	34.6
3.3 เสมียนเฉพาะด้าน (เช่น บัญชี คลังสินค้า คนขับรถ ธุรกิจ เป็นต้น)	43	14.1
3.4 พนักงานบริการเฉพาะด้าน (เช่น ช่าง แม่บ้าน พนักงานขาย พนักงาน IT เป็นต้น)	86	28.1
4. สาขาในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1,278	100.0
ไม่ขาดแคลน	845	66.1
ขาดแคลน	433	33.9
4.1 ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	101	23.3
4.2 ช่างก่อสร้าง	55	12.7
4.3 ช่างอื่น ๆ	187	43.2
4.4 สาขาอื่น ๆ (เช่น วิศวกร คนคุมงาน โปรแกรมเมอร์ เป็นต้น)	90	20.8

ความต้องการและขาดแคลนแรงงาน	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
5. สาขาในระดับวิชาชีพอื่น ๆ	1,278	100.0
ไม่ขาดแคลน	942	73.7
ขาดแคลน	336	26.3
5.1 ฝ่ายผลิต	38	11.3
5.2 พนักงานขับรถ	39	11.6
5.3 กรรมกร	28	8.3
5.4 พนักงานขาย	24	7.1
5.5 สาขาอื่น ๆ (เช่น การตลาด คลังสินค้า วิชาการ րպ. เป็นต้น)	207	61.7

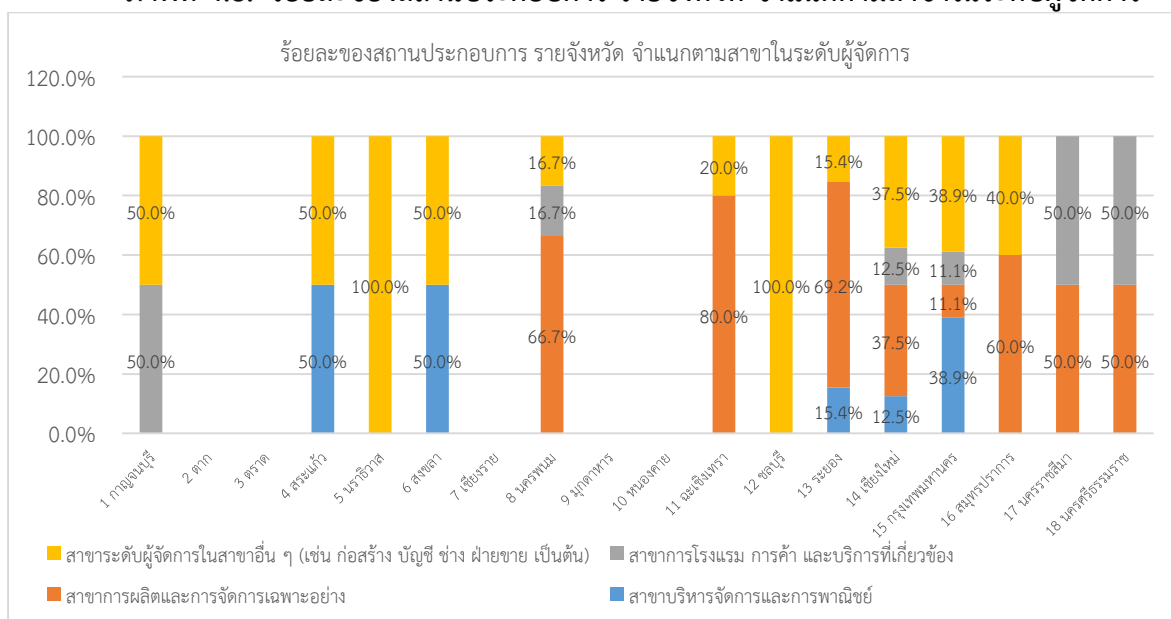
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.7: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับผู้จัดการ



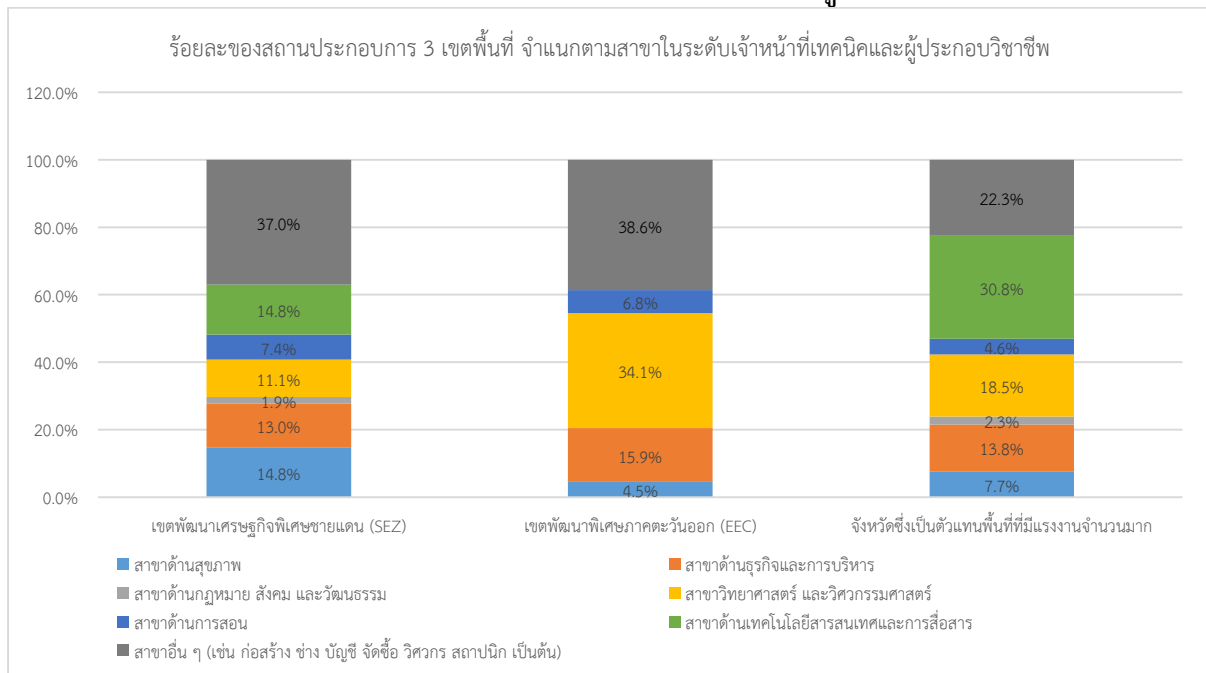
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.8: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับผู้จัดการ



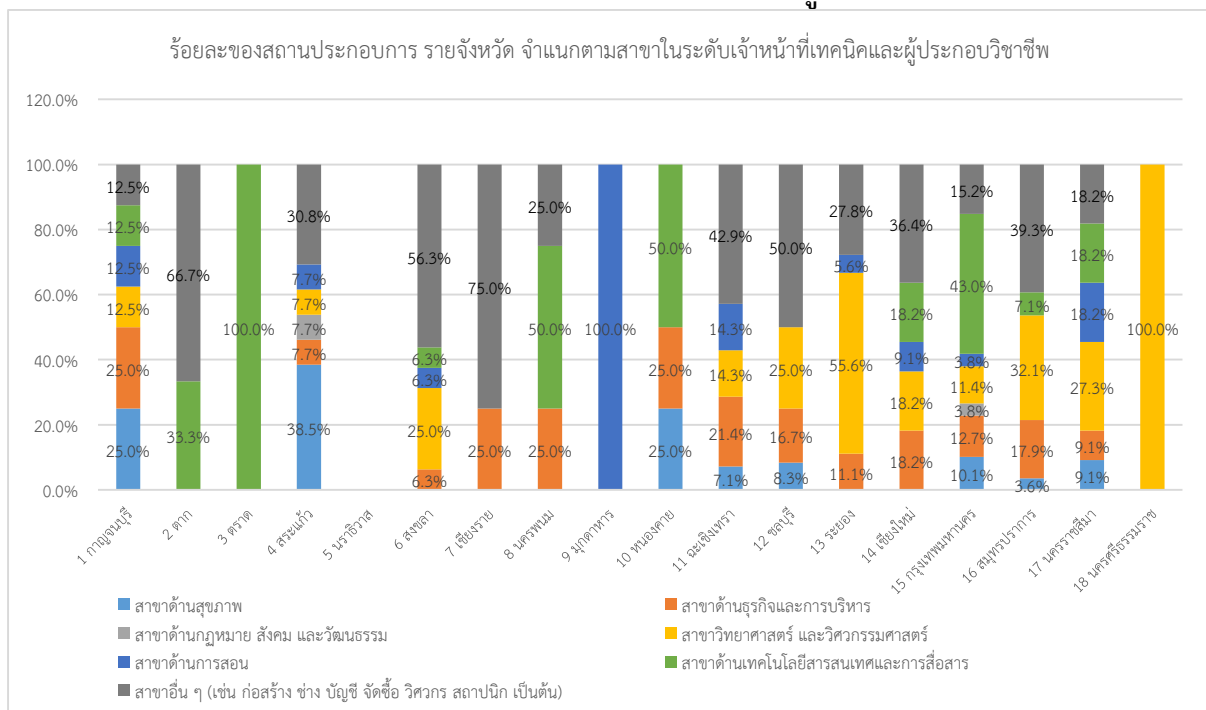
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.9: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่
จำแนกตามสาขาในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ



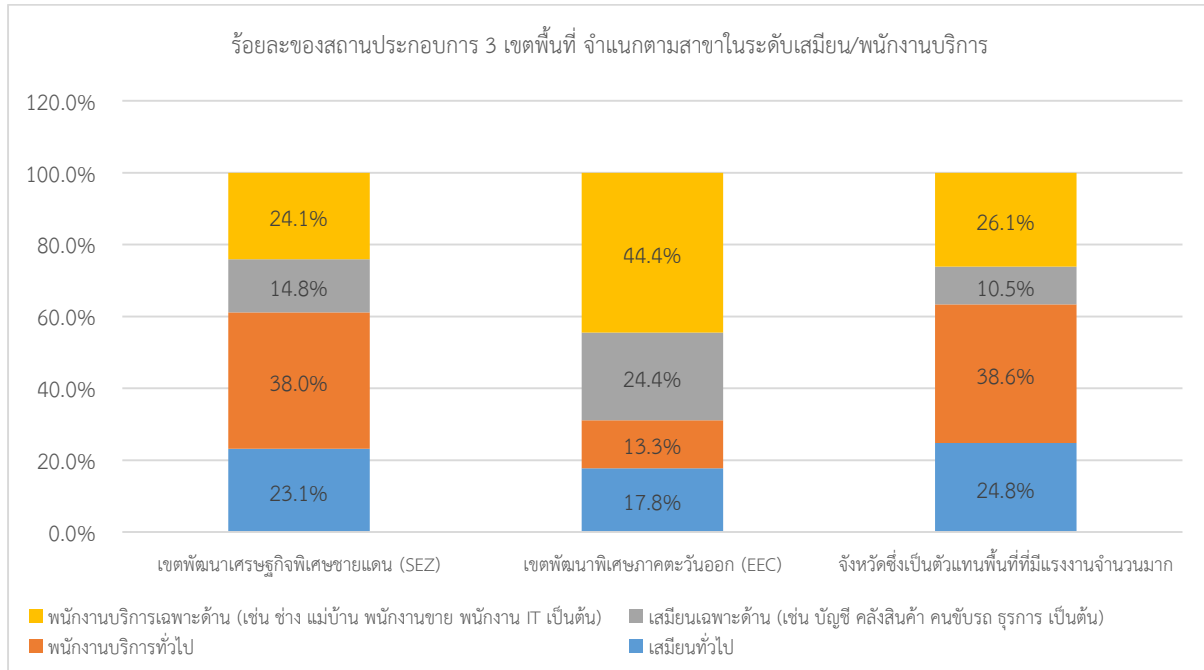
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.10: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด
จำแนกตามสาขาในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ



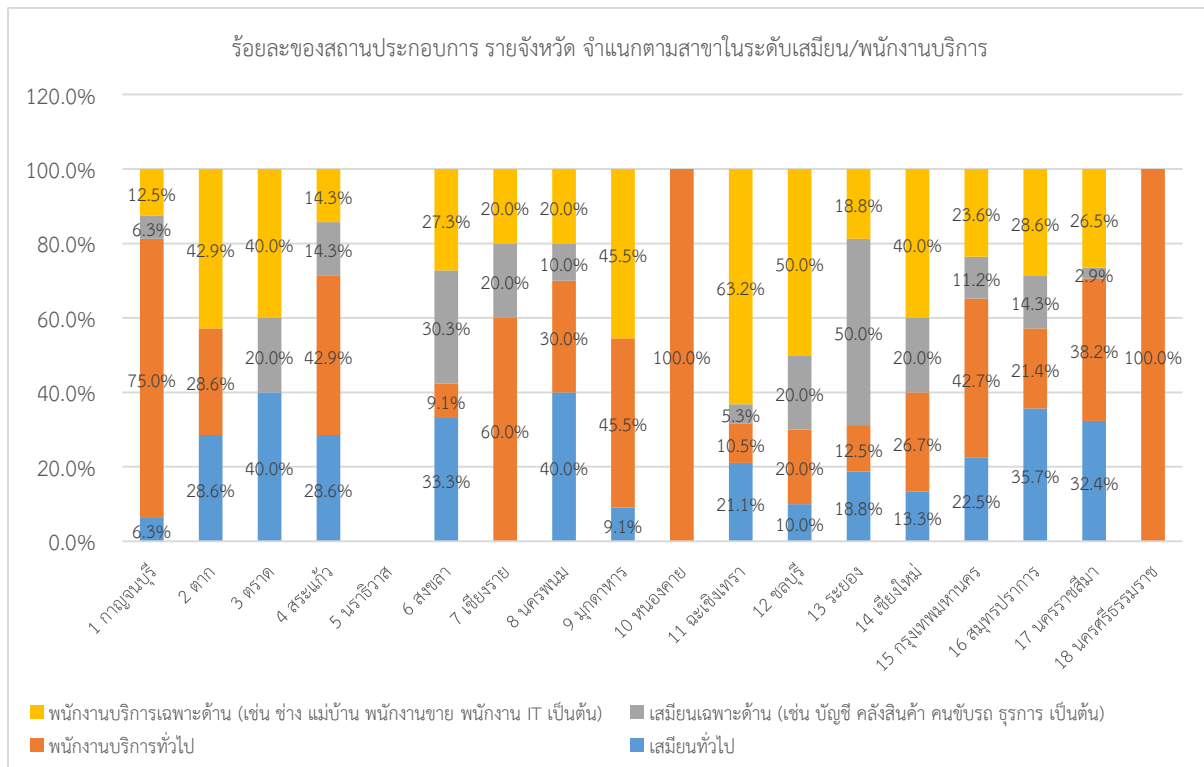
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.11: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่
จำแนกตามสาขาในระดับเสมียน/พนักงานบริการ



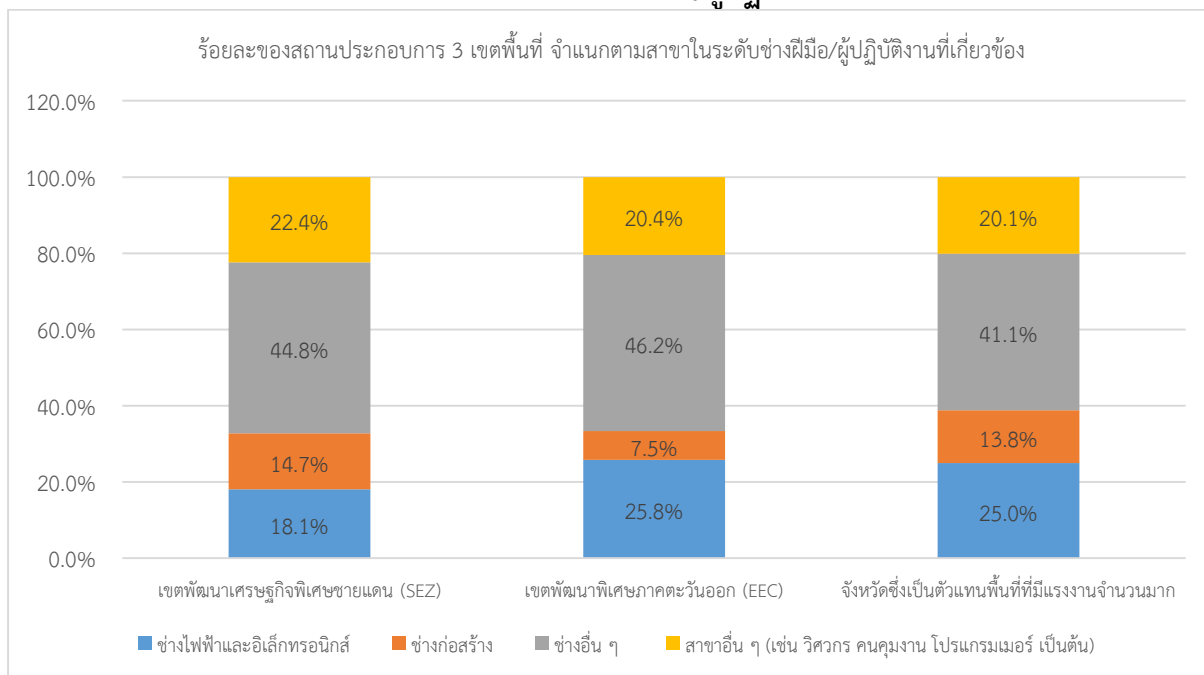
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.12: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด
จำแนกตามสาขาในระดับเสมียน/พนักงานบริการ



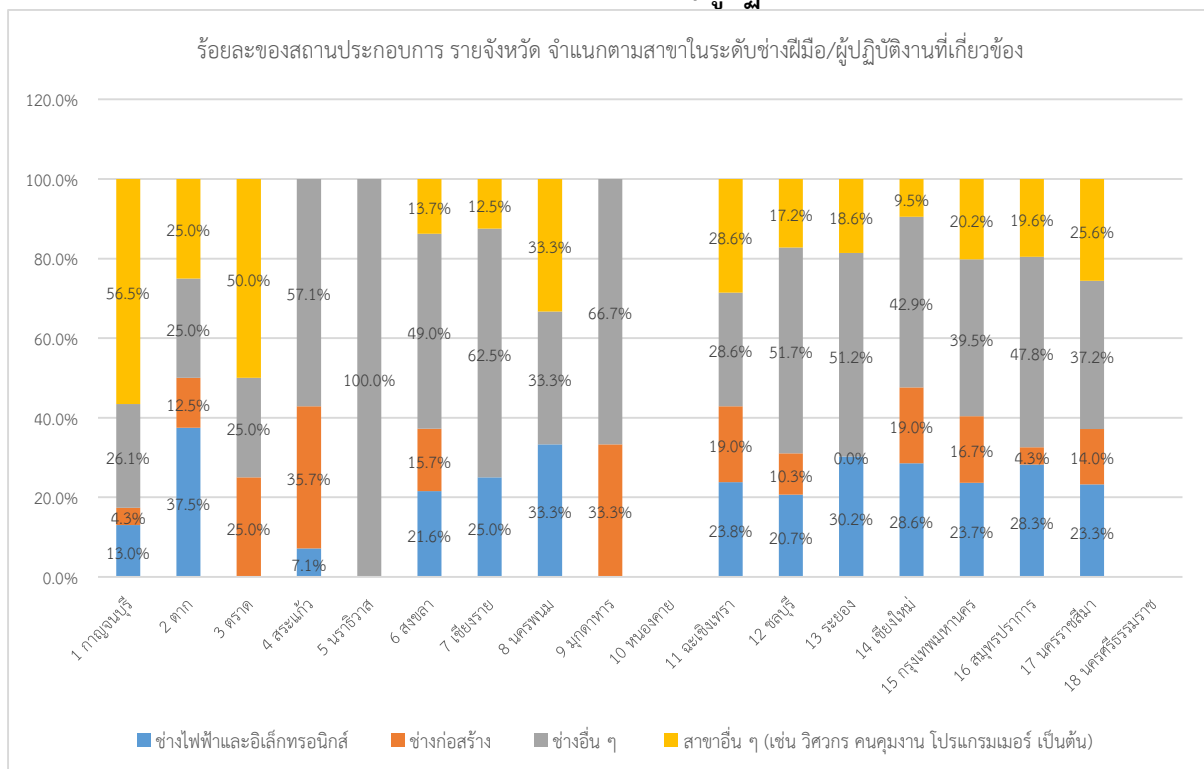
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.13: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่
จำแนกตามสาขาในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง



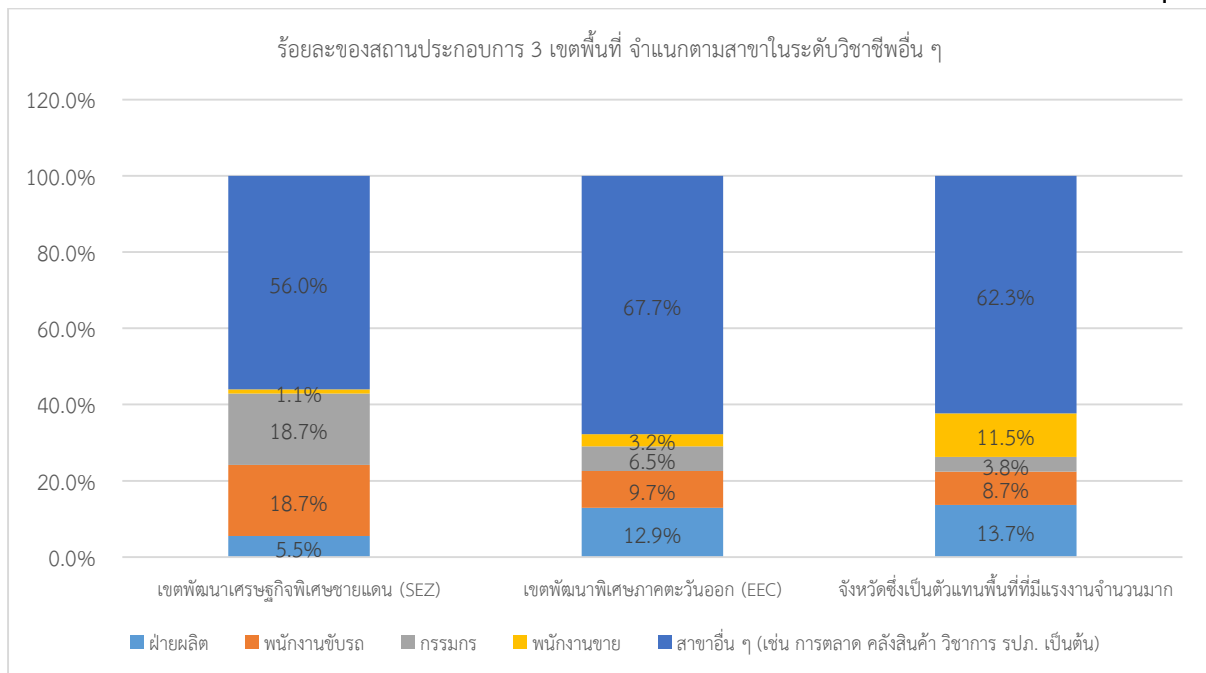
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.14: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด
จำแนกตามสาขาในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง



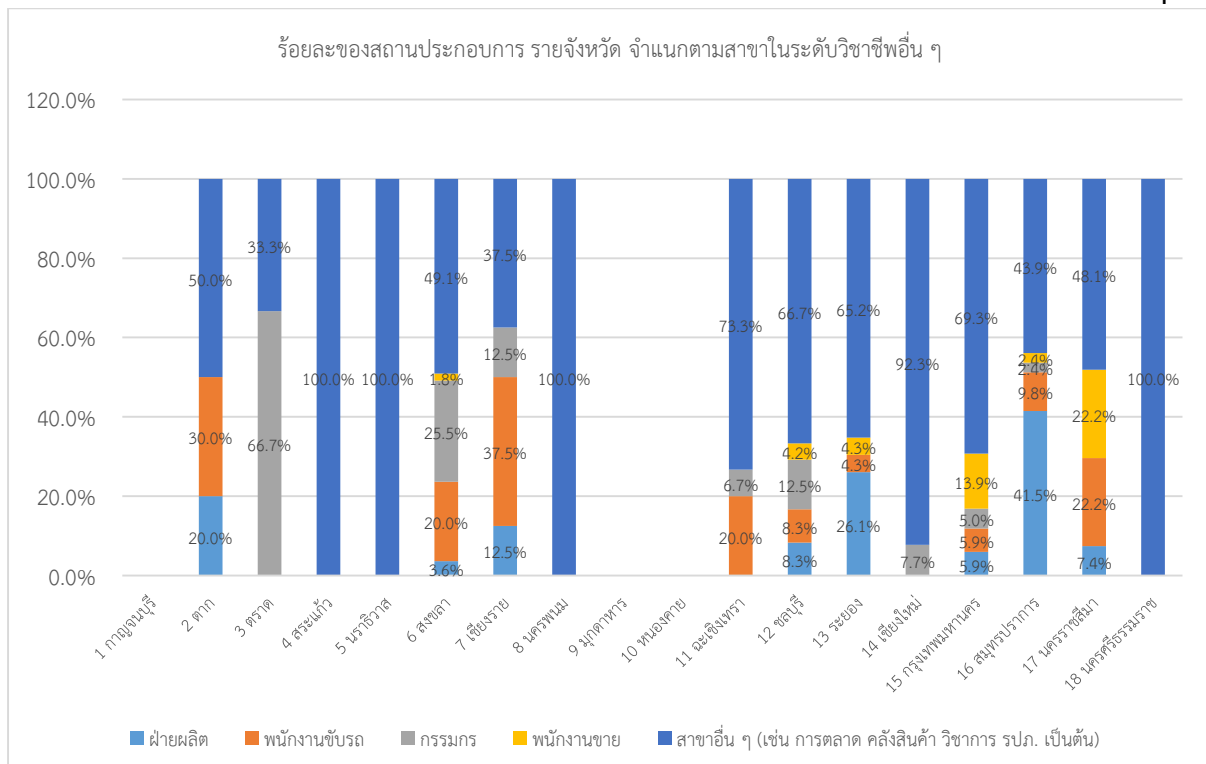
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.15: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสาขาในระดับวิชาชีพอื่น ๆ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.16: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสาขาในระดับวิชาชีพอื่น ๆ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตำแหน่งงานของสถานประกอบการที่ต้องการมากที่สุด คือ ลูกจ้าง/แรงงานทั่วไป สัดส่วนร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ ประเภทงานช่างต่าง ๆ สัดส่วนร้อยละ 25.7 และงานฝ่ายผลิต สัดส่วนร้อยละ 15.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต้องการ

ตำแหน่งงานที่ต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง/แรงงานทั่วไป	365	28.6
ช่างประเภทต่าง ๆ	328	25.7
ฝ่ายผลิต	192	15.0
พนักงานขาย	157	12.3
งานอื่น ๆ (เช่น แพทย์ นักวิชาการ สถาปนิก ครู ล่าม แม่ครัว เป็นต้น)	142	11.1
พนักงานขับรถ	104	8.1
เสมียน/ธุรการ	78	6.1
พนักงานบัญชี	52	4.1
วิศวกรสาขาต่าง ๆ	49	3.8
งานระดับหัวหน้า/ผู้จัดการ	49	3.8
งานประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	30	2.3
แม่บ้าน/พนักงานทำความสะอาด	22	1.7
งานรักษาความปลอดภัย (รปภ.)	20	1.6
งานด้านการพยาบาล	17	1.3
ผู้คุมงาน/โพรแมน	11	0.9
รวม	1,278	100

หมายเหตุ: 1. ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2. ร้อยละที่ปรากฏคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการและขาดแคลนแรงงาน จำนวน 1,278 ตัวอย่าง

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไทย สัดส่วนร้อยละ 90.0 และต้องการแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 14.6 โดยสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไทยโดยเฉลี่ยต่อสถานประกอบการประมาณ 9 คน (จำนวนสูงสุดที่ได้รับรายงาน คือ มีความต้องการแรงงานไทย จำนวน 305 คน) ส่วนสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีจำนวนที่ต้องการโดยเฉลี่ยประมาณ 27 คน (จำนวนสูงสุดที่ได้รับรายงาน คือ มีความต้องการแรงงานต่างด้าว จำนวน 1,000 คน) โดยมีระดับความต้องการทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับสูงมาก (สถานประกอบการมีระดับคะแนนความต้องการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว 4.4 และ 4.2 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.19)

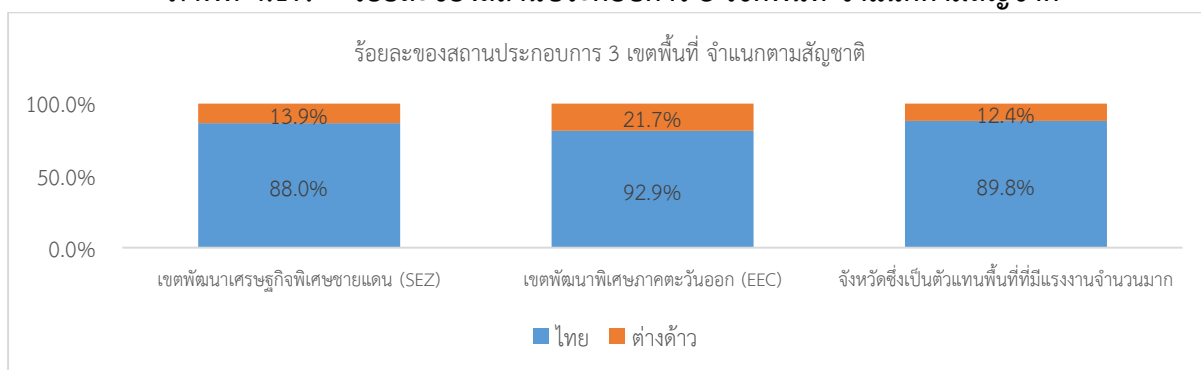
หากพิจารณาตามเขตพื้นที่ พบว่า เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ในสัดส่วนร้อยละ 92.9 และร้อยละ 21.7 ตามลำดับ ซึ่งจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานไทยมากที่สุดถึงร้อยละ 100.0 คือ จังหวัดนราธิวาส และหนองคาย สำหรับจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ จังหวัดตราด ในสัดส่วนร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ จังหวัดตาก ร้อยละ 30.4 และจังหวัดฉะเชิงเทรา ร้อยละ 25.5 ตามลำดับ (ภาพที่ 4.17 และภาพที่ 4.18)

ตารางที่ 4.19: จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามสัญชาติ

ความต้องการและขาดแคลนแรงงาน	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ	ต้องการ แรงงานเฉลี่ย (จำนวนสูงสุด) (คน)	ระดับ ความต้องการ (เต็ม 5 คะแนน)
รวม	1,278	100.0		
ความต้องการแรงงานไทย				
ไม่ต้องการ	128	10.0	-	-
ต้องการ	1,150	90.0	8.6 (305)	4.4
ความต้องการแรงงานต่างด้าว				
ไม่ต้องการ	1,091	85.4	-	-
ต้องการ	187	14.6	26.8 (1,000)	4.2

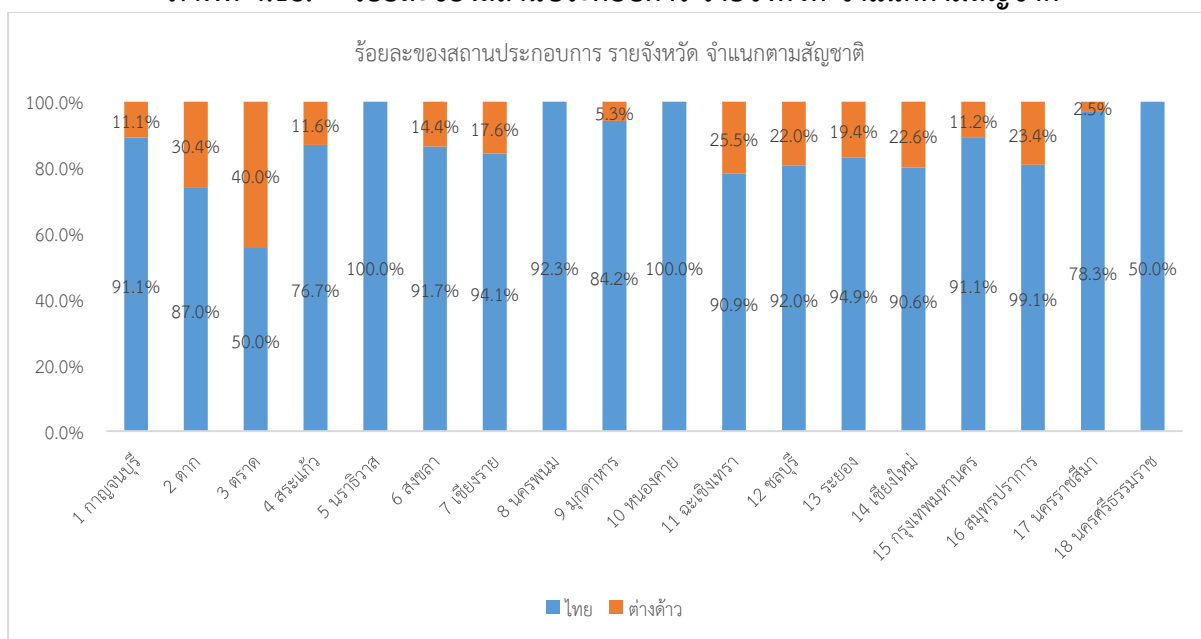
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.17: ร้อยละของสถานประกอบการ 3 เขตพื้นที่ จำแนกตามสัญชาติ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4.18: ร้อยละของสถานประกอบการ รายจังหวัด จำแนกตามสัญชาติ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ระยะเวลาในการหาคนมาทำงาน (หาแรงงานเพิ่มเติม) ของสถานประกอบการเกือบครึ่งหนึ่ง มีความเห็นว่า จะสามารถหาคนทำงานได้ภายในระยะเวลา 3 เดือน (ร้อยละ 47.8) และระหว่าง 3 – 6 เดือน (ร้อยละ 44.2) ทั้งนี้ สถานประกอบการ มีเพียงร้อยละ 8.0 เท่านั้น ที่จะสามารถหาคนทำงานได้ โดยใช้ระยะเวลามากกว่า 6 เดือน

หากพิจารณา 3 เขตพื้นที่ พบว่า สถานประกอบการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จะสามารถหาคนทำงานได้ภายในระยะเวลา 3 – 6 เดือน (สัดส่วนร้อยละ 57.7) สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จะสามารถหาคนทำงานได้ภายในระยะเวลา 3 เดือน (สัดส่วนร้อยละ 68.8) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จะสามารถหาคนทำงานได้ภายในระยะเวลา 3 เดือน (สัดส่วนร้อยละ 46.6) (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระยะเวลาในการหาคนทำงาน

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวน ตัวอย่าง	< 3 เดือน		3 – 6 เดือน		> 6 เดือน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	317	107	33.8	183	57.7	27	8.52
1. กาญจนบุรี	45	3	6.7	40	88.9	2	4.4
2. ตาก	23	-	-	22	95.7	1	4.3
3. ตรัง	10	4	40.0	1	10.0	5	50.0
4. สระแก้ว	43	5	11.6	28	65.1	10	23.3
5. นราธิวาส	5	3	60.0	2	40.0	-	-
6. สงขลา	132	62	47.0	67	50.8	3	2.3
7. เชียงราย	17	10	58.8	7	41.2	-	-
8. นครพนม	13	6	46.2	5	38.5	2	15.4
9. มุกดาหาร	19	9	47.4	9	47.4	1	5.3
10. หนองคาย	10	5	50.0	2	20.0	3	30.0
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	253	174	68.8	66	26.1	13	5.14
11. ฉะเชิงเทรา	55	26	47.3	24	43.6	5	9.1
12. ชลบุรี	100	76	76.0	21	21.0	3	3.0
13. ระยอง	98	72	73.5	21	21.4	5	5.1
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	708	330	46.6	316	44.6	62	8.76
14. เชียงใหม่	53	37	69.8	10	18.9	6	11.3
15. กรุงเทพมหานคร	418	197	47.1	181	43.3	40	9.6
16. สมุทรปราการ	111	52	46.8	50	45.0	9	8.1
17. นครราชสีมา	120	43	35.8	73	60.8	4	3.3
18. นครศรีธรรมราช	6	1	16.7	2	33.3	3	50.0
รวม	1,278	611	47.8	565	44.2	102	8.0

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวท.

สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานตามสมรรถนะแรงงานที่ต้องการในสมรรถนะด้านอื่น ๆ มากที่สุด (เช่น การมีความอดทน ซื่อสัตย์ มีใบอนุญาตขับรถ ผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว เป็นต้น) คิดเป็นคะแนนระดับความต้องการเฉลี่ย 4.28 คะแนน (เต็ม 5 คะแนน) รองลงมาคือ การมีความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นคะแนนระดับความต้องการเฉลี่ย 3.99 คะแนน (เต็ม 5 คะแนน) และการมีคุณสมบัติพื้นฐานตรงตามตำแหน่ง และสามารถนำไปใช้ในวิชาชีพได้ คิดเป็นคะแนนระดับความต้องการเฉลี่ย 3.95 (เต็ม 5 คะแนน) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามตามสมรรถนะแรงงาน

พื้นที่เป้าหมาย	ระดับความต้องการเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน)					
	มีคุณสมบัติตรงตามต้องการ	มีความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้ดี	มีทักษะภาษาอังกฤษ	มีทักษะภาษาจีน	สมรรถนะอื่น ๆ*
(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	4.21	4.13	4.10	3.65	3.14	4.73
1. กาญจนบุรี	4.07	4.07	3.93	3.67	3.07	-
2. ตาก	3.90	3.90	4.00	3.50	-	4.67
3. ตราด	4.89	4.67	4.44	3.67	3.67	-
4. สระแก้ว	4.89	4.86	4.90	4.35	3.17	4.00
5. นราธิวาส	3.00	4.67	4.75	3.50	3.25	-
6. สงขลา	4.13	3.92	3.84	3.05	2.25	4.86
7. เชียงราย	3.82	4.00	3.44	2.00	2.00	-
8. นครพนม	5.00	5.00	4.92	4.92	4.92	-
9. Mukdahan	3.94	3.59	3.79	3.50	3.67	-
10.หนองคาย	4.00	4.22	4.20	3.67	3.00	-
(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	3.48	3.41	3.06	2.55	2.02	4.12
11. ฉะเชิงเทรา	3.57	3.39	3.17	2.68	2.29	4.33
12.ชลบุรี	3.04	3.17	2.59	2.07	1.49	4.05
13.ระยอง	3.84	3.66	3.36	2.85	2.33	5.00
(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก	4.00	4.12	3.82	3.23	2.67	4.26
14. เชียงใหม่	4.25	4.12	3.96	3.45	3.24	4.25
15. กรุงเทพมหานคร	4.23	4.25	4.02	3.44	2.84	4.45
16.สมุทรปราการ	3.28	3.91	2.96	2.77	2.03	4.00
17. นครราชสีมา	3.75	3.87	3.56	2.70	1.99	3.50
18. นครศรีธรรมราช	4.33	5.00	4.67	3.67	2.50	-
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.95	3.99	3.73	3.16	2.62	4.28
รวม	1,023	1,039	971	806	632	60

หมายเหตุ: *สมรรถนะอื่น ๆ ได้แก่ มีความอดทน มีวินัย ซื่อสัตย์ มีใบอนุญาตขับรถ ผ่านเกณฑ์ทหารแล้ว เป็นต้น
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาในส่วนของคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการทำงานที่ต้องการ (จำนวน 314 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 100) คือ มีความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ เป็นทักษะที่ต้องการมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ มีทักษะอื่น ๆ (เช่น มีความรอบคอบ ใช้ภาษาต่างประเทศได้ ผ่านเกณฑ์ทหารแล้ว เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 26.7 และขับรถได้ สัดส่วนร้อยละ 8.9 ตามลำดับ สำหรับคุณสมบัติของแรงงานในด้านสาขาวิชาหลักที่ต้องการ (จำนวน 122 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 100) คือ ช่าง/โยธา เป็นสาขาวิชาที่ต้องการมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 27.0 รองลงมาคือ สาขาอื่น ๆ (เช่น การขาย โรงแรม ศิลปะศาสตร์ เป็นต้น) สัดส่วนร้อยละ 20.6 และบัญชี/บริหาร สัดส่วนร้อยละ 16.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ คุณสมบัติของแรงงานในด้านวุฒิการศึกษาหลักที่ต้องการ (จำนวน 165 ตัวอย่าง สัดส่วนร้อยละ 100) คือ วุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นที่ต้องการมากที่สุด สัดส่วนร้อยละ 30.9 รองลงมาคือ ระดับปวส. สัดส่วนร้อยละ 22.4 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สัดส่วนร้อยละ 17 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามคุณสมบัติของแรงงาน

คุณสมบัติของแรงงาน	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
ด้านทักษะการทำงานที่ต้องการ	314	100.0
มีความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ	146	46.5
อื่น ๆ (เช่น มีความรอบคอบ ใช้ภาษาต่างประเทศได้ ผ่านเกณฑ์ทหารแล้ว เป็นต้น)	84	26.7
ขับรถได้	28	8.9
ใช้คอมพิวเตอร์ได้	19	6.1
มีประสบการณ์ในงานที่จะทำ	19	6.1
อดทน ซื่อสัตย์ ขยัน	18	5.7
ด้านสาขาวิชาหลักที่ต้องการ	122	100.0
ช่าง/โยธา	33	27
อื่น ๆ (เช่น การขาย โรงแรม ศิลปะศาสตร์ เป็นต้น)	25	20.6
บัญชี/บริหาร	20	16.4
ไม่จำกัดสาขา	17	13.9
วิศวกร/อิเล็กทรอนิกส์/ไฟฟ้า	16	13.1
คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ	7	5.7
สาขาเฉพาะทาง (เช่น ประมง เคมี แพทย์ เป็นต้น)	4	3.3
ด้านวุฒิการศึกษาหลักที่ต้องการ	165	100.0
ปริญญาตรี	51	30.9
ปวส.	37	22.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	28	17
ปวช.	24	14.5
ไม่จำกัดวุฒิ	23	13.9
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.2

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 จากกลุ่มตัวอย่าง 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวน 10 จังหวัด (4,463 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 25.6) ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราด สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย

1.1 จังหวัดกาญจนบุรี

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน และการพัฒนาบุคลากรที่ดีของบุคลากรในแต่ละสายงาน รองลงมาคือ การจัดหาแรงงานที่มีความต้องการในการทำงานจริง โดยเน้นความมั่นคงและยั่งยืน แรงงานไม่เปลี่ยนงานบ่อย และการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเพิ่มในบางอาชีพ เพื่อทดแทนงานที่แรงงานไทยไม่ทำ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบที่สำคัญต่อการจ้างงานในปัจจุบันคือ ผู้ประกอบการหรือธุรกิจต่าง ๆ มียอดขายที่ลดลงจำนวนมาก ทำให้มีความจำเป็นในการปลดพนักงาน ลดจำนวนพนักงาน เพื่อพยุงธุรกิจให้สามารถดำเนินต่อไปได้ หรือในกรณีที่ต้องรับคนงาน ก็ต้องคัดเลือกคนที่มีความสามารถโดยตรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การว่างงานของแรงงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการมีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ มีการชะลอหรือผ่อนผันค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อลดภาระในช่วงที่คนงานตกงาน หรือรายได้จากผลประกอบการลดลง และให้ภาครัฐมีการลงทะเบียนการจัดหางานในแต่ละจังหวัด และเป็นคนประสานงานระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงาน ในการจัดหางานเมื่อสถานประกอบการมีความต้องการตำแหน่งงานนั้น

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ให้หน่วยงานภาครัฐช่วยจัดหาแรงงานที่ต้องตามความต้องการของสถานประกอบการ
- ภาครัฐชี้แจง/รายงาน สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันว่ามีปัญหาด้านไหน เพื่อให้สถานประกอบการมีความมั่นใจในการดำเนินกิจการต่อ หากเศรษฐกิจดีหรือฟื้นตัว จะส่งผลให้ผู้ประกอบการมีการจัดหาแรงงานเพิ่มเติม ทำให้ลดจำนวนการว่างงานเพิ่มขึ้น

1.2 จังหวัดตาก

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การขาดแรงงานที่มีทักษะความรู้และความสามารถที่หลากหลาย แรงงานที่มีความขยันและอดทน และแรงงานที่มีทักษะฝีมือเฉพาะทาง รวมถึงการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว เนื่องจากด่านพรมแดนปิด และการจัดการทำบัตรแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนยุ่งยาก ดังนั้น ภาครัฐจึงควรอำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการมีกำลังการผลิต และยอดขายที่ลดลง ส่งผลให้มีรายรับลดลง จึงทำให้ต้องลดจำนวนแรงงาน หรือเลิกจ้าง และไม่รับแรงงานเพิ่ม เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด ซึ่งบางธุรกิจต้องปิดกิจการ เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนที่ลดลง จึงมีความต้องการแรงงานที่ตรงกับงานมากที่สุด นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการปิดด่านพรมแดน ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถมาทำงานได้ ทั้งนี้ อยากให้มีการเพิ่มมาตรการเพื่อลด/ผ่อนภาระให้กับผู้ประกอบการ สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือผู้ประกอบการในการจัดทำเอกสาร/ขั้นตอนการขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าว รวมถึงลดการจ่ายเงินค่าประกันสังคมในช่วงระยะเวลานึงสำหรับการจ้างงานในอนาคต สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยมีทักษะฝีมือแรงงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว แต่แรงงานไทยจะเลือกงาน ไม่ขยัน ไม่อดทน และต้องการค่าจ้างที่ค่อนข้างสูง ซึ่งสวนทางกับความรับผิดชอบต่องาน และการเอาใจใส่ในการทำงาน จึงต้องพัฒนาทัศนคติและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการและแรงงานได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

1.3 จังหวัดตราด

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การอบรมพนักงานในสายงานที่ทำหรือรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน รวมถึงการต่อวีซ่า หรือสัญญาของแรงงานต่างด้าว ควรมีขั้นตอนสะดวก ง่าย และรวดเร็ว นอกจากนี้ สถานประกอบการยังพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางสาขา/อาชีพ เช่น ช่างซ่อม เป็นต้น

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการมีปริมาณงานลดลงจากเดิม บางแห่งต้องปิดกิจการตัวเอง บางแห่งยังคงดำเนินการอยู่จึงต้องมีการลดจำนวนแรงงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย จึงอยากให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือ กระตุ้นเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มการจ้างงาน และรายได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

กระทรวงแรงงานควรมีสื่อออนไลน์ในการให้บริการสำหรับสถานประกอบการ ในการติดต่อประสานงาน/ขอข้อมูล โดยไม่ต้องเดินทางไปยังสำนักงาน และมีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ พร้อมทั้งช่วยสถานประกอบการให้การรับสมัครแรงงาน เพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมถึงควรมีการวางระบบในการต่อ ใบอนุญาต/ต่อสัญญาของแรงงานต่างด้าวให้มีความสะดวก รวดเร็ว

1.4 จังหวัดสระแก้ว

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ คือ การขาดแคลนแรงงานต่างด้าว เนื่องจากด่านพรมแดน ปิด และอัตราค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย อีกทั้ง แรงงานไทยไม่อดทน ไม่ขยัน และต้องการค่าจ้างแรงงานสูง ส่วนการจ้างงานในส่วนราชการ หรือตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมาจากการจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรร บุคลากรจากหน่วยงานจึงจะสามารถจ้างงานได้ ส่งผลให้แรงงานไม่เพียงพอ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้ม ในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้ปริมาณงานของ สถานประกอบการลดลง ไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนแรงงาน บางแห่งต้องปิดกิจการ เลิกจ้างแรงงาน และ มีการสลับแรงงานในการมาทำงาน สำหรับสถานประกอบการที่ยังเปิดดำเนินการอยู่ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว เพราะส่วนมากจ้างงานแรงงานต่างด้าว รวมทั้ง มีการปิดด่านพรมแดน ทำให้ แรงงานไม่สามารถเข้ามาทำงานได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

ควรมีมาตรการที่ชัดเจน และเปิดด่านพรมแดนให้เร็วขึ้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถ เข้ามาทำงานได้ สำหรับการจ้างงานของหน่วยงานของรัฐ จะสามารถรับเจ้าหน้าที่เข้าทำงานได้ ต้องรอก งบประมาณ และการเปิดสอบของแต่ละหน่วยงาน จึงทำให้เกิดการจ้างงานล่าช้า

1.5 จังหวัดนราธิวาส

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะงานช่างฝีมือ ดังนั้น จึงควรมีการอบรมฝึกทักษะแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญและมีความหลากหลาย ในสาขาอาชีพ เพื่อส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบปัญหาที่จำเป็นต้องมีการแก้ไข อย่างเร่งด่วน คือ แรงงานไม่มีความอดทน เปลี่ยนงานบ่อย ดังนั้น สถานประกอบการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีกฎระเบียบที่ระบุชัดเจนว่า หลังจากที่แรงงานทำงานผ่านการประเมินแล้ว ต้องทำงานเป็นระยะเวลา เท่าไหร่ (ระบุให้ชัดเจน) เพื่อให้สถานประกอบการไม่ต้องหาแรงงานใหม่ และทำให้แรงงานไม่เปลี่ยนงานบ่อย ด้วย อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานไทย คือ แรงงานไทยไม่มีความอดทน ไม่ขยัน จึงต้องทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าว แต่ยังประสบปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจาก ด่านพรมแดนปิด ไม่สามารถจ้างแรงงานได้ จึงต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน

โดยเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจในสามจังหวัดชายแดนใต้ สำหรับการจ้างงานของภาครัฐ ควรเปิดรับสมัครและมีการสอบบรรจุโดยตรงภายในพื้นที่ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่ทำงานมีการจ้างงานในอัตราถูกจ้างทั่วไป ทำให้ได้เจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการ บางแห่งรายได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่รายจ่ายเท่าเดิมหรืออาจจะเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องลดจำนวนแรงงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนของกิจการ และให้กิจการสามารถดำเนินการต่อไปได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาแรงงานตามาคือ แรงงานล้นตลาด แรงงานไม่มีงานทำ และมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำ เพราะกิจการไม่มีกำลังในการจ้างแรงงาน ดังนั้น ภาครัฐควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการ ทั้งนี้ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน แรงงานมีฝีมือ และแรงงานที่สามารถทำงานได้หลากหลาย

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกในการให้สถานประกอบการมีแรงงานถูกกฎหมาย
- การจ้างแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในพื้นที่ ไม่มีการกระจายตัวของแรงงาน อีกทั้งแรงงานในพื้นที่ไม่ไปทำงานในพื้นที่อื่น ทำให้มีแรงงานว่างงานจำนวนมาก เนื่องจากมีการจ้างงานที่จำกัด และมีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก เพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทน และขยัน ดังนั้น ภาครัฐควรเข้ามาแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง
- ลดการจ้างงานแรงงานประจำ ด้วยการจ้างรายวัน หรือจ้างแรงงานชั่วคราว
- เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของแรงงานด้านการขาย
- ภาครัฐควรมีมาตรการที่ชัดเจน เพื่อให้มีการเปิดด่านพรมแดน และสนับสนุนการท่องเที่ยว เพื่อให้สถานประกอบการมีเงินหมุนเวียนในประเทศ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐ หากสามารถเปิดให้นักท่องเที่ยวต่างชาติมาท่องเที่ยวได้ จึงส่งผลให้สถานประกอบการสามารถจ้างแรงงานได้เพิ่มขึ้น

1.6 จังหวัดสงขลา

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากที่สุด คือ แรงงานไทยไม่ความอดทน ไม่สู้งาน เปลี่ยนงานบ่อย เลือ่งาน ทำให้ต้องทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าว และสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และแรงงานฝีมือ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องลดจำนวนแรงงาน บางแห่งต้องเลิกจ้าง หรือบางแห่งมีการปรับเปลี่ยนเป็นการจ้างงานแรงงานรายวันแทนการจ้างงานแรงงานรายเดือน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และสถานประกอบการต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีการปิดด่านพรมแดน มีความยุ่งยาก/ติดขัดเรื่องเอกสาร และขั้นตอนการกักตัวของแรงงาน สำหรับการจ้างงานในอนาคตของสถานประกอบการ สถานประกอบการยังไม่มีมีการจ้างแรงงานเพิ่ม เนื่องจากยังไม่มีเชื่อมั่นกับภาวะเศรษฐกิจ หากมีการจ้างแรงงานเพิ่มเติม จะจ้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ แต่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา เพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการและสามารถปฏิบัติงานได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร/ขั้นตอนการขออนุญาตของแรงงานต่างด้าว หรือขยายระยะเวลาขั้นตอนการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้เกิดการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการฝึกทักษะแรงงาน เพื่อให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.7 จังหวัดเชียงราย

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ด้านการเกษตร งานเพาะปลูก งานส่งเสริมการผลิต ช่างฝีมือ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่ตรงกับลักษณะงานอย่างเหมาะสม ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน หรือคุณสมบัติผ่าน แต่ไม่สามารถทำงานได้ ทำงานไม่ไหว มีแนวโน้มหางานใหม่ค่อนข้างเยอะ ต้องการค่าจ้างที่สูง ทำให้ต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ยังพบปัญหา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการขอใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวที่มีการทำ MOU ต้องดำเนินการตามรอบที่เปิดดำเนินการ หากไม่ดำเนินการตามรอบ ส่งผลให้งานล่าช้า เนื่องจากแรงงานเดินทางกลับประเทศหลังหมดสัญญาไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีก จึงอยากให้ภาครัฐปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการดำเนินการต่อใบอนุญาต พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถขยายกิจการได้ และควรมีการฝึกอบรมทักษะอาชีพต่าง ๆ ให้มีความหลากหลาย เพื่อให้แรงงานว่างงานสามารถเข้าถึง และสามารถเข้าฝึกทักษะได้ เพื่อรองรับการจ้างงานในอนาคต สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการประสบปัญหาการขอใบอนุญาตที่มีการสะกดชื่อภาษาอังกฤษของแรงงานต่างด้าว ผิดบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลต่อการเบิกค่ารักษาพยาบาลของสถานประกอบการ ที่ต้องมีการสำรองค่าใช้จ่ายในการรักษา และทำเรื่องขอคืนภายหลัง ซึ่งใช้เวลานานและมีขั้นตอนการดำเนินการค่อนข้างมาก

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ภาครัฐควรอำนวยความสะดวก/ลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว และขยายระยะเวลาในการดำเนินงาน ให้มีความสะดวกรวดเร็ว
- การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานของสถานประกอบการ ไม่สามารถรับแรงงานต่างด้าวผ่านทางอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทำให้สถานประกอบการต้องเดินทางไปติดต่อรับแรงงานต่างด้าวที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเดินทางไกล และมีความยากลำบาก ต่อการใช้แรงงาน หากสถานการณ์ปกติ ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้มีการจ้างงานที่ต่อเนื่อง ไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของสถานประกอบการ
- ควรเปิดหลักสูตร/การฝึกอบรม เพิ่มทักษะแรงงาน ด้านต่าง ๆ ให้ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน และสนับสนุนการจ้างแรงงานในพื้นที่

1.8 จังหวัดนครพนม

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ การพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อเพิ่มความต้องการในการทำงานให้ตรงงาน เนื่องจากแรงงานไม่อดทน ไม่ขยัน ขาดความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ขาดความรับผิดชอบ และเลิกงาน ดังนั้น ต้องมีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เตรียมความพร้อมในงานที่ทำ หรือมีการเรียนรู้งานเบื้องต้น ปลูกฝังแรงงานให้มีความรับผิดชอบ รักษากฎระเบียบในงานที่ทำ รวมถึงทักษะด้านการบริการ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังมีความต้องการแรงงานเฉพาะด้าน เช่น ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า และผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) รวมทั้งแรงงานในพื้นที่อีกด้วย

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการชั่วคราว บางแห่งปิดกิจการถาวร บางแห่งต้องลดจำนวนแรงงาน บางแห่งลดค่าจ้างแรงงาน และบางแห่งให้แรงงานสลับกันมาทำงาน ทั้งนี้ สถานประกอบการบางแห่งแม้จะประสบปัญหาแต่ยังคงรักษาแรงงานไว้ โดยให้อัตราค่าจ้างเท่าเดิมเพราะยังสามารถประกอบกิจการให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดูแลผู้ประกอบการที่ได้รับการกระทบจากสถานการณ์โควิด และลดภาษีเพื่อช่วยการเยียวยาค่าใช้จ่ายให้กับสถานประกอบการ รวมทั้งมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อขยายโอกาสและรองรับการทำงานในอนาคต

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานเบื้องต้นให้มีประสิทธิภาพ และฝึกทักษะการทำงานในวิชาชีพต่าง ๆ รวมทั้งฝึกทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแรงงาน เนื่องจากสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยแรงงานต้องผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผ่านการคัดสรรจากกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานที่ตรงกับความต้องการและสามารถปฏิบัติงานได้ทันที

1.9 จังหวัดมุกดาหาร

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ประเด็นแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ ขาดแคลนแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยไม่ขยัน ไม่อดทน เลือกกงาน เปลี่ยนงานบ่อย และค่าจ้างที่สูงเมื่อเทียบกับแรงงานต่างด้าว และขั้นตอนการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการขอวีซ่าติดการต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว มีความยุ่งยาก ภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการมีกำลังการผลิต ยอดการผลิต ยอดการขายที่ลดลง จึงทำให้รายรับน้อยลง ส่งผลทำให้การจ้างแรงงานหยุดชะงัก จำเป็นต้องลดจำนวนแรงงาน หรือเลิกจ้าง เพื่อให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้มากที่สุด ซึ่งสถานประกอบการบางแห่งแม้จะมีรายได้ลดลงแต่ยังคงรักษาแรงงานไว้ นอกจากนี้ สถานประกอบการยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยไม่ค่อยทำงานหนัก เพราะค่าจ้างน้อย แต่ประสบปัญหาคือด่านพรมแดนปิด ทำให้ไม่มีแรงงานต่างด้าว จึงอยากให้ภาครัฐอำนวยความสะดวกในเรื่องเอกสารแรงงานต่างด้าวให้มีความสะดวก ง่าย และรวดเร็ว และควรมีมาตรการลดหย่อนภาษี เพื่อช่วยลดภาระให้กับผู้ประกอบการ รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อรองรับงานในอนาคต

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ควรมีการส่งเสริมการลงทุนจากชาวต่างชาติ และภาครัฐควรมีการกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการจ้างงาน
- กระทรวงแรงงานควรมีระบบในการจัดหาแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และแรงงานสามารถหาตำแหน่งที่สนใจในสถานประกอบการได้อย่างเป็นปัจจุบัน
- ควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว การต่ออายุวีซ่า และขยายระยะเวลาการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว
- ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานในทักษะต่าง ๆ เช่น ด้านก่อสร้าง เป็นต้น

1.10 จังหวัดหนองคาย

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากที่สุด คือ การตรงต่อเวลา ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่องานที่ทำของพนักงาน หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ควรมีการตักเตือน ข้อตกลงหรือบทลงโทษที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อไม่ให้พนักงานกระทำผิดซ้ำอีก รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร บุคลิกภาพของแรงงานในการให้บริการ และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีคุณภาพ โดยการเพิ่มทักษะแรงงานเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ทักษะการขับรถ การใช้งานคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร เทคโนโลยี และมีความพร้อมในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งลดจำนวนแรงงาน ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อลดต้นทุนของกิจการ และมีข้อจำกัดในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาการทำงาน สถานประกอบการบางแห่งมีการพักงานแรงงาน บางแห่งมีการปรับกระบวนการทำงานของแรงงาน โดยให้แรงงานทำงานที่บ้าน เพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด ทั้งนี้ แรงงานบางส่วนที่ได้รับผลกระทบต่อการจ้างงาน มีการปรับตัวโดยการทำอาชีพเสริมควบคู่กับอาชีพหลัก และแรงงานบางส่วนกลับภูมิลำเนา ไปทำการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรพอเพียง ทำให้แรงงานไม่กลับมาทำงานเดิม ส่งผลให้สถานประกอบการบางแห่งมีแรงงานไม่เพียงพอ จึงต้องปิดกิจการ สำหรับการแก้ไขปัญหาในอนาคตคือ รัฐบาลควรมีการระดมทุน เพื่อจัดทำโครงการจ้างงานแรงงานที่ว่างงาน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโควิดให้มียานทำ จนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้น โดยให้แรงงานสามารถทำงานที่บ้านได้ เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ภาครัฐควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานต่างด้าว การต่ออายุวีซ่า และขยายระยะเวลาในการขอใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว
- ควรมีการฝึกอบรมแรงงานก่อนเริ่มทำงาน อบรมทักษะการทำงาน และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
- ควรเปิดรับนักท่องเที่ยวเข้ามาในประเทศ เพื่อระบบเศรษฐกิจในประเทศมีการฟื้นตัว และส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานมากขึ้น
- ควรให้ความสำคัญกับแรงงานทุกอาชีพ ในการเพิ่มค่าแรงในอนาคต
- ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันจัดทำโครงการที่สนับสนุนให้แรงงานที่ว่างงานมีงานทำ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานล้นตลาด

2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 3 จังหวัด (2,080 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 11.9)
ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

2.1 จังหวัดฉะเชิงเทรา

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ การขาดแคลนแรงงาน แรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยี แรงงานไทยไม่มีความอดทน เลือ่งาน ต้องการค่าจ้างที่สูง การปรับเปลี่ยนงานบ่อย และไม่รักษากฎระเบียบของบริษัทได้ ทำให้สถานประกอบการต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว และมีการนำเทคโนโลยีมาเพื่อทดแทนแรงงาน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่กลับประเทศไม่สามารถกลับมาได้ เพราะด่านพรมแดนปิด ทำให้หาแรงงานยาก ดังนั้น สถานประกอบการจึงต้องการแรงงานคุณภาพ มีศักยภาพ และมีความถนัดหรือความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ และมีการเพิ่มทักษะแรงงานอบรมให้ความรู้ให้กับแรงงานเดิม เพื่อให้แรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้ยอดขาย รายได้ของสถานประกอบการลดลง ทำให้ขยายกิจการเพิ่มไม่ได้ ส่งผลให้กิจการบางแห่งต้องปิดชั่วคราว บางแห่งปิดถาวร ทำให้ต้องมีการเลิกจ้างแรงงาน เนื่องจากไม่สามารถแบกรับภาระค่าจ้างไว้ได้ สถานประกอบการบางแห่งคิดว่าแรงงานล้นตลาด ทำให้สามารถหาแรงงานทดแทนได้ง่าย บางแห่งคิดว่า แรงงานหายาก บางแห่งไม่ต้องการรับแรงงานเพิ่มเติม ทั้งนี้ แรงงานที่จบตรงตามสาขาที่สถานประกอบการต้องการ ก็ทำงานได้ไม่นาน และไม่อดทน เปลี่ยนงานบ่อย หากไม่มีการแก้ปัญหาค่าจ้างแรงงานที่สูงและวันหยุดชดเชยจำนวนมาก จะส่งผลให้ชาวต่างชาติจะทยอยย้ายฐานการผลิต ซึ่งมีผลต่อการจ้างแรงงานโดยตรง นั่นคือ แรงงานว่างงานมากขึ้น ในอนาคตหากสถานประกอบการมีการขยายกิจการ แรงงานอาจไม่เพียงพอ ก็ทำให้ไม่สามารถขยายกิจการได้ แม้ว่า มีแรงงานว่างงานจำนวนมาก แต่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน และอนาคต

สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง เนื่องจากเป็นแรงงานที่หายาก จึงควรมีการฝึกอบรมทักษะแรงงานเพิ่มเติม ทั้งนี้ หากเป็นการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ภาครัฐควรมีการดำเนินการที่รวดเร็ว ในการทำ MOU หรืออำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถมีแรงงานที่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและถูกกฎหมาย

2.2 จังหวัดชลบุรี

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ ขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิต และแรงงานก่อสร้างเป็นจำนวนมาก อีกทั้งแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นแรงงานไร้ทักษะ แรงงานเปลี่ยนงานบ่อย ควรมีการฝึกทักษะและพัฒนาทักษะแรงงานทั้งในระดับการศึกษาและในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะความสามารถเฉพาะทาง ทักษะในการใช้เครื่องมือในโรงงาน ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะงานช่าง โดยแรงงานต้องมีทักษะที่สามารถทำงานได้หลากหลาย เช่น ทักษะงานช่าง นอกจากจะมีความรู้เรื่องช่างแล้ว ควรมีความรู้/ประสบการณ์เรื่องไฟฟ้าและเครื่องกลเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน คือ การดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เช่น การทำ MOU ร่วมกับประเทศกัมพูชา ประมาณ 100 – 200 คน/เดือน เพื่อสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตามแรงงานที่อาจจะเข้า/ออก ปกติ แต่ปัจจุบันไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องรอประกาศอย่างเป็นทางการจากภาครัฐ ในการกลับเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่มีระยะเวลาที่สามารถคาดการณ์ได้ สำหรับการรับแรงงานไทยเข้าทำงานของสถานประกอบการ มีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น และแรงงานไทยเปลี่ยนงานบ่อย ไม่อดทน และไม่ค่อยสนใจมาทำงาน บางแห่งต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน สลับปรับเปลี่ยนเวลาการทำงาน หรือลดค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถประคองไปได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ควรมีการฝึกทักษะแรงงาน เพื่อรองรับงานในอนาคต และพัฒนาแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานไร้ฝีมือ ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะแรงงานไทย เพื่อลดการทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าว
- ภาครัฐควรมีมาตรการเยียวยาผู้ประกอบการและแรงงาน และมีขั้นตอนการติดต่อประสานงานที่สะดวก รวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการติดต่อ รวมถึงมีระบบการติดต่อที่เข้าถึงได้ง่าย

2.3 จังหวัดระยอง

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนมาก คือ ปัญหาการขาดแรงงานไทยที่มีทักษะ แรงงานที่มีความสามารถเฉพาะทาง และแรงงานที่มีความชำนาญการในวิชาชีพ ปัญหาเรื่องการแจ้งเอกสารต่อสำนักประกันสังคม ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการไม่สามารถหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระเบียบใหม่ที่มีความถูกต้อง ชัดเจนได้ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินการมีความยุ่งยาก ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาแรงงานไทยที่ขาดความรับผิดชอบ ไม่อดทน และต้องการค่าแรงสูง ทำให้สถานประกอบการจึงจำเป็นต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าว

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการต้องลดการจ้างแรงงาน ลดเวลาการทำงานของแรงงาน ดังนั้น แรงงานต้องเพิ่มทักษะการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้สถานประกอบการสามารถทดแทนแรงงานบางส่วน/ตำแหน่งที่เลิกจ้างได้ ซึ่งบางตำแหน่งงานอาจทดแทนด้วยเครื่องจักรกลเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานที่มีความอดทนเปลี่ยนงานบ่อย และต้องการค่าจ้างแรงงานที่สูง เพราะปัจจุบันยังไม่สามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้และเพิ่มทักษะให้กับผู้ว่างงาน และบัณฑิตจบใหม่ และมีการส่งเสริมการจ้างแรงงานสายอาชีพให้มากขึ้น
- ภาครัฐควรมีช่องทางในการพบปะระหว่างแรงงานและสถานประกอบการ ที่ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน 5 จังหวัด (10,839 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 62.5) ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

3.1 จังหวัดเชียงใหม่

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากที่สุด คือ เรื่องศักยภาพและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของแรงงาน แรงงานไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือเฉพาะทาง หรือได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของงานอย่างเหมาะสม ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน หรือบางทีคุณสมบัติผ่าน แต่ไม่สามารถเข้ากะงานได้ ทำงานไม่ไหว มีแนวโน้มหางานใหม่ค่อนข้างเยอะ และขั้นตอนในการติดต่อประสานงานสำหรับแรงงานต่างด้าวยากให้มีขั้นตอนของเอกสารลดลง หรือรวดเร็วขึ้น และต้องยอมรับว่าผู้ที่มีบทบาทในการเป็นแรงงานมากที่สุดไม่ใช่แรงงานไทย หากแต่เป็นแรงงานจากต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย โดยกลุ่มแรงงานต่างชาติมีจุดแข็งมากกว่าแรงงานไทย คือ ไม่เลือกงาน ไม่เกี่ยงงาน สามารถทำงานอะไรก็ได้ ตามความต้องการของนายจ้าง ไม่กำหนดอัตราค่าจ้างที่จะได้รับ สามารถทำงานที่ใช้เพียงแรงงานได้ (งานประเภทแบกหาม) ส่วนแรงงานไทย ค่อนข้างที่จะหลีกเลี่ยงงานที่หนัก และคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่จะได้รับก่อนเสมอ มีความอดทนต่องานที่ลำบากค่อนข้างน้อย จึงทำให้สถานประกอบการหลายแห่ง จ้างงานแรงงานต่างชาติมากกว่า เพราะคุ้มค่ากว่า และมีต้นทุนที่ต่ำกว่า

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงค่อนข้างมาก และลดการจ้างแรงงาน บางแห่งปิดกิจการ ซึ่งในตัวของบริษัทหรือพนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองและช่วยเหลือองค์กรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจของสถานประกอบการต่อไปได้ เช่น คนหนึ่งคน สามารถทำงานได้อย่างหลากหลายหน้าที่ สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานตามสถานการณ์ของสถานประกอบการได้ ก็จะสามารถช่วยเป็นกำลังหลักในการประกอบตัวของสถานประกอบการในช่วงวิกฤตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และภาครัฐควรมีโครงการต่าง ๆ ที่เข้ามา เพื่อเพิ่มการกระตุ้นการจ้างแรงงาน

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- ควรเปิดหลักสูตรหรือการอบรมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้กับแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น ทักษะความรู้ด้านการเกษตร งานเพาะปลูก งานช่าง และการผลิต เป็นต้น รวมทั้งมีการฝึกปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงานจริง
- ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกในเรื่องด้านเอกสาร และขั้นตอนในการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียน และการขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานที่ถูกต้องกฎหมาย
- ภาครัฐควรลดอัตราเงินสมทบประกันสังคม และมีมาตรการเยียวยาผู้ประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินต่อไปได้

3.2 กรุงเทพมหานคร

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ แรงงานที่มีทักษะความชำนาญ ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ด้านช่าง ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาความรับผิดชอบ ความอดทน และการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบงานของแรงงานไทย ทั้งนี้ แรงงานไทยยังมีอัตราการลาออกของพนักงาน (Turn over) สูง ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการหรือบริษัท จึงต้องมีการใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน แต่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามีกฎระเบียบ ขั้นตอนเอกสารที่ยุ่งยากในการขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องและการต่อสัญญา นอกจากนี้ เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานควรมีการอัปเดตข้อมูลเสมอ หรือทำให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถค้นหาข้อมูลได้ง่าย และควรมีมาตรการช่วยเหลือด้านเงินสนับสนุนประกันสังคมให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างที่ประสบปัญหา

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการชั่วคราว หรือปิดกิจการ บางแห่งต้องปรับลดจำนวนแรงงาน หรือปรับเปลี่ยนการจ้างงาน จากการจ้างแรงงานแบบรายเดือน เป็นการจ้างแรงงานแบบรายวัน บางแห่งเลิกจ้างแรงงาน สถานประกอบการบางแห่งมีปัญหาขาดแคลนแรงงานทั้งไทยและต่างด้าว โดยเฉพาะในสาขาการผลิต ปัญหาแรงงานไทยที่ไม่ทำงานที่หนัก (งานประเภทแบกหาม) สำหรับแรงงานต่างด้าวติดปัญหาการเข้ามาทำงานได้ยากขึ้นกว่าเดิม หรือไม่สามารถกลับมาทำงานได้ อีกทั้งการขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวก่อนข้ามฝั่งยาก และไม่สามารถต่อได้อายุการทำงาน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- กระทรวงแรงงานควรมีฐานข้อมูลในอัตราการว่างงานของสถานประกอบการ และจำนวนผู้ว่างงานที่ต้องการแรงงาน เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด โดยมีการจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- กระทรวงแรงงานควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแรงงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook Email หรือทางไปรษณีย์ นอกเหนือจากการให้ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์
- ภาครัฐควรมีการกำหนดสัดส่วนของแรงงานไทยกับต่างด้าวให้มีความชัดเจน สำหรับการจ้างงานของสถานประกอบการ เนื่องจากในปัจจุบันเมื่อเทียบแรงงานไร้ทักษะของไทยและต่างด้าวแล้ว แรงงานต่างด้าวมียอดราคาจ้างที่ถูกกว่า ส่งผลให้แรงงานไทยว่างงาน หรือควรมีการฝึกทักษะพัฒนาฝีมือแรงงานไทยจากแรงงานไร้ทักษะให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการมากกว่าแรงงานต่างด้าว
- ภาครัฐควรมีขั้นตอนในการอำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการในการขออนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากปัจจุบันมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน

3.3 จังหวัดสมุทรปราการ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ขาดแคลนแรงงานไทย ผู้เชี่ยวชาญ ฝ่ายผลิต ช่างที่มีทักษะและช่างเฉพาะทาง แรงงานรุ่นใหม่เลือกงาน ไม่อดทนในการทำงาน เรียกร้องเงินเดือนสูง เปลี่ยนงานบ่อย สำหรับปัญหาจากสถาบันการศึกษา พบว่า ครูแนะแนวแนะนำแต่อาชีพที่มีผู้สามารถเรียนได้น้อย อาทิ ครู ทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล ไม่แนะนำสาขาอาชีพเพื่อใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้วไม่สามารถปฏิบัติงานจริงได้ ทราบเพียงภาคทฤษฎีเท่านั้น ในส่วนของการทำบันทึกข้อตกลงแรงงานต่างด้าว (MOU) เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้ถูกกฎหมาย ซึ่งมีการเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในการดำเนินการ แต่แรงงานอยู่ไม่นาน ทำให้เสียเงินโดยเปล่าประโยชน์ นอกจากนี้ ขั้นตอนการขออนุญาตและต่ออายุแรงงานต่างด้าวก่อนจ้างซับซ้อนและใช้เวลานาน อีกทั้งรูปแบบ/เอกสารของกระทรวงแรงงานมีการปรับปรุงบ่อย ทำให้ยากต่อการดำเนินการ เนื่องจากไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงในบางส่วน ทั้งนี้ สถานประกอบการบางแห่งมีนโยบายจ้างแรงงานผู้พิการเพื่อช่วยเหลือให้มีงานทำ แต่ยังมีผู้สนใจน้อย ดังนั้น ภาคเอกชนควรได้รับข้อมูลผู้ว่างงานเพื่อเสนอตำแหน่งงาน และภาครัฐควรดำเนินการทำให้แรงงานต่างด้าวมียาอนุญาตที่สามารถทำงานได้นานขึ้น รวมทั้งควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ทำ MOU จ้างแรงงานต่างด้าวที่ย้ายไปทำที่อื่น นอกจากนี้ ควรเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ตกค้างในไทยเข้าสู่ระบบ พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือกับสถานศึกษา โดยเน้นการเรียนการสอนให้แรงงานมีประสบการณ์จริงมากกว่าความรู้ทางทฤษฎี รวมทั้งกระตุ้นให้แรงงานใฝ่รู้ และมีความอดทน พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนในระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาฝึกให้มีความอดทน การทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนบางคนที่ไม่ศึกษาต่อสามารถทำงานหาเลี้ยงชีพได้ หรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรสำหรับผู้เตรียมตัวไปทำงานในโรงงานหรือบริษัท ต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

สถานการณ์โควิดมีผลกระทบต่อการจ้างงาน ทำให้ไม่มีการจ้างแรงงานงานเพิ่ม เนื่องจากยอดขายและผลประกอบการลดลง บางแห่งไม่มีการเลิกจ้างแรงงาน แต่มีการลดวันหรือชั่วโมงการทำงาน และลดค่าจ้างแรงงาน เมื่อมีแรงงานไม่เพียงพอสถานประกอบการจะดำเนินการโยกย้ายตำแหน่งแทนการจ้างเพิ่ม และในช่วง Lock down แรงงานต่างด้าวต้องกลับประเทศ แรงงานไทยต้องกลับภูมิลำเนา ซึ่งสถานประกอบการปัจจุบันต้องการจ้างแรงงานชุดเดิม แรงงานบางส่วนไม่กลับมาทำงาน และไม่สามารถกลับมาทำงานได้ อันเนื่องมาจากนโยบายปิดประเทศ ปิดชายแดน การขอเอกสารมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและไม่มีเที่ยวบิน แม้จะมีการทำ MOU ร่วมกับชาวต่างชาติ อาทิ ญี่ปุ่น ลาว เพื่อนำเข้าแรงงานฝีมือ ดังนั้น ภาครัฐควรมีมาตรการช่วยเหลือ/ชดเชยค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ต้องหยุดงาน และช่วยเหลือสถานประกอบการในการทำ MOU แรงงานต่างด้าว

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

ภาครัฐควรมีการอบรม/ฝึกทักษะอาชีพเฉพาะทาง และต้องมีการสอบเพื่อให้ได้ใบรับรอง (Certificate) และสถาบันการศึกษาควรมีการสำรวจตลาดเพื่อผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้แรงงานที่พึงสำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ทันที และควรมีโครงการสหกิจศึกษาทั้งในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ได้ประสบการณ์จริงและเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร พร้อมทั้งวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย

กระทรวงแรงงานควรมีขั้นตอนในการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันใช้เวลาในการดำเนินการนาน และควรมีระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเพื่อให้สถานประกอบการสามารถเข้าถึงแรงงาน ในทางกลับกันแรงงานมีโอกาสเข้าถึงตำแหน่งงานได้ด้วย โดยสามารถเลือกพื้นที่ วุฒิการศึกษา หรือคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ ทั้งนี้ ระบบออนไลน์เพื่อใช้ในการประกาศหาคนทำงานและสมัครงานที่มีอยู่ของกระทรวงแรงงาน มีข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน Smart Job Center (ระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง) ไม่มีผู้ว่างงานมาลงทะเบียนทำให้แรงงานและสถานประกอบการไม่สามารถจับคู่กันได้ จึงควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับประกันสังคม สำหรับผู้ที่ต้องการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงสถานะของแรงงานและสถานประกอบการที่ต้องการแรงงาน โดยให้แรงงานที่ต้องการหางานเข้าไปกรอกข้อมูลการว่างงานในตำแหน่งที่ต้องการในระบบ และขอให้มีการกรอกข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสถานประกอบการแจ้งสถานการณ์รับสมัครงานในระบบ หากได้แรงงานตามที่ต้องการและปิดรับสมัครแล้ว นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานควรมีคำอธิบาย/ขั้นตอน/คู่มือ การขออนุญาตแรงงานต่างด้าวที่สามารถหาข้อมูลได้จากเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และควรมีการจัดอบรมแรงงานหรือให้ความรู้พื้นฐานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หรือจัดทำเอกสารคู่มือเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้ หากมีการอบรมให้ความรู้ควรมีการจัดในรูปแบบออนไลน์ เนื่องจากจะไม่จำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมแล้ว ยังสามารถให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเลือกเวลาในการเข้าอบรมหรือดูย้อนหลังได้

3.4 จังหวัดนครราชสีมา

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ คือ แรงงานขาดทักษะที่จำเป็น ไม่มีความรับผิดชอบ ทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ไม่เอาใจใส่ต่องาน ขาดงานบ่อยและไม่มีการแจ้งล่วงหน้า สำหรับปัญหาของแรงงานไทย คือ เลือกลงงานและมีความอดทนน้อย ในขณะที่แรงงานต่างด้าวมีความขยันมากกว่าและไม่เลือกลงงาน ทำให้เป็นตัวเลือกที่น่าสนใจมากกว่า และจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนของสถานประกอบการ คือ ทักษะด้านการสื่อสาร แรงงานระดับล่างมีการเข้า-ออก/เปลี่ยนงานบ่อย แรงงานจบใหม่ไม่พร้อมใช้งาน แรงงานสมัครงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่าขนาดกลางและเล็กทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการและบางแห่งเตรียมปิดกิจการ เนื่องจากบางงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และสถานประกอบการบางแห่งไม่สามารถแบกรับความเสี่ยงไว้ได้ รวมทั้งมีรายได้ที่หดตัวลงจึงต้องมีการลดจำนวนแรงงานหรือลดชั่วโมงการทำงานของแรงงาน เพื่อให้สามารถประคองธุรกิจผ่านสถานการณ์โควิดได้

อย่างไรก็ตาม แรงงานเดิมที่มีประสบการณ์และทำงานเป็นแล้วสถานประกอบการยังคงไว้ เพราะการหาแรงงานใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถทำงานเป็นมีจำนวนน้อย สำหรับกิจการขนาดเล็กจะใช้บุคลากรในครัวเรือน หากยอดขายดีขึ้น/สถานการณ์ดีขึ้น จึงจะรับสมัครแรงงานเพิ่ม/เรียกแรงงานเดิมกลับมาทำงาน ซึ่งอาจใช้ระยะเวลานาน ปัจจุบันมีแรงงานสมัครงานจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจะหางานได้ยาก เพราะการแข่งขันสูง ดังนั้น ภาครัฐควรมีการลงทะเบียนแรงงานว่างงาน เมื่อสถานประกอบการเปิดรับสมัครงานในตำแหน่งที่แรงงานไม่เพียงพอ สามารถแจ้งข่าว/ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานที่กำลังว่างงานทราบข่าวได้ทันที เพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น และลดปัญหาการว่างงานได้

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

ควรมีการอบรมวินัยของแรงงานตั้งแต่สถาบันการศึกษา เพื่อให้แรงงานมีความรับผิดชอบ และมีความอดทน รวมทั้งต้องมีการปรับทัศนคติของแรงงานให้ไม่เลื่องงานหรือเรียกร้องค่าจ้างแรงงานที่สูงเกินไป นอกจากนี้ ภาครัฐควรมีการพัฒนาฝีมือและทักษะของแรงงานในการทำงาน ควรมีหลักสูตรจากกระทรวงแรงงานสำหรับงานฝีมือและออกใบรับรองมาตรฐาน เพื่อให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันแรงงานว่างงานจำนวนมาก เพราะทักษะฝีมือแรงงานไม่เพียงพอต่องานที่ทำของสถานประกอบการ และภาครัฐต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน เพื่อให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น ควรมีอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นในประเทศ เพื่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นและไม่ให้มีการย้ายฐานการผลิตออกจากประเทศ ซึ่งจะทำให้แรงงานตกงานและมีแรงงานว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ แรงงานไทยมีอัตราการลาออกงานค่อนข้างสูง เปลี่ยนงานบ่อย ไม่อดทนเหมือนแรงงานต่างด้าว จึงทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการ

3.5 จังหวัดนครศรีธรรมราช

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ขาดแคลนแรงงานฝีมือ แรงงานไม่มีความรับผิดชอบ เลื่องงาน จึงต้องมีการพัฒนาแรงงาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะแรงงานช่างฝีมือ

2) ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน คือ ขาดแคลนแรงงานรุนแรงมากกว่าในช่วงเวลาปกติ และต้องมีการลดจำนวนแรงงานลง เนื่องจากปริมาณงานที่น้อยลง และยอดขายที่หดตัว ทำให้ต้องมีการสลับแรงงานในการมาทำงาน หรือบางแห่งต้องปิดกิจการ เพื่อไม่ต้องแบกรับภาระค่าจ้างแรงงานมากเกินไป

3) ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

- แรงงานบางรายไม่มีประกันสังคม จึงควรมีสวัสดิการอื่นจากรัฐในการช่วยเหลือ
- ควรผลิตแรงงานให้ตรงสาขาความต้องการของสถานประกอบการมากขึ้น

4.2 ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ จังหวัด 18 คนขึ้นไป และภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชนใน 50 เขตพื้นที่ 3 จำนวนไม่น้อยกว่า แห่ง 90 (ตามตารางที่ 4.22) โดยผลสรุปแบ่งตามเขตพื้นที่ ได้แก่ 1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) 2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

ตารางที่ 4.23: จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประเภทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สถานประกอบการ*	65
ภาคการเกษตร	10
ภาคการผลิต	30
ภาคบริการ	25
ภาคีเครือข่ายภาครัฐ**	20
ภาคีเครือข่ายภาคเอกชน***	9
รวมทั้งหมด	94

หมายเหตุ: *สถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไป

**ภาคีเครือข่ายภาครัฐ ได้แก่ กรมการข้าว ศูนย์วิจัยข้าวจังหวัดหนองคาย กรมทางหลวง แขวงทางหลวง มุกดาหาร กรมทางหลวง แขวงทางหลวงตราด กรมศุลกากร ด้านศุลกากรมุกดาหาร โรงพยาบาลนครพนม ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว (อำเภอโนนหว้า จังหวัดนครพนม) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมโยธาธิการและผังเมือง วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา

***ภาคีเครือข่ายภาคเอกชน ได้แก่ สหกรณ์กองทุนสวนยางพาราทองผาภูมิ การประมงแห่งประเทศไทย, ผู้สื่อข่าวต่างประเทศแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดสมุทรปราการ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย สภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

4.2.1 ปัญหาด้านแรงงานและข้อเสนอแนะที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานและข้อเสนอแนะที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยมีรายละเอียดใน 3 เขตพื้นที่ ซึ่งแต่ละพื้นที่แบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

1.1 สถานประกอบการ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ สถานประกอบการในต่างจังหวัดมีข้อจำกัดเรื่องฐานเงินเดือนของแรงงานที่มีทักษะเฉพาะและ/หรือหลากหลาย ส่งผลให้การหาแรงงานที่มีทักษะเฉพาะและ/หรือหลากหลายดังกล่าวทำได้ยาก เช่น แพทย์หรือพยาบาลเฉพาะทางหรือแรงงานด้านการควบคุมการผลิต (QA Specialist) ที่มีทั้งทักษะภาษาอังกฤษและจีน เป็นต้น การพัฒนาทักษะแรงงานในสายอาชีพมีน้อย เช่น ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างเชื่อม ช่างยนต์ เป็นต้น ปัญหาด้านขั้นตอนการแจ้งเคลื่อนย้ายแรงงานต่างจังหวัดที่ยากและใช้เวลา ในกรณีของงานก่อสร้างที่มีการประมูลข้ามจังหวัด ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างชาติ ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของต่างชาติ และการว่าจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายโดยเฉพาะงานด้านการรักษาความปลอดภัย

อนึ่ง สถานประกอบการยังมีประเด็นข้อสงสัยต่อแนวทางการดำเนินการในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 อาทิ แนวทางการดำเนินงานด้าน MOU ของแรงงานต่างชาติในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การให้ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายของภาครัฐเมื่อแรงงานมีการกักตัว 14 วัน วิธีการใหม่เพื่อลดความแออัดของแรงงานที่มีจำนวนมากเมื่อดำเนินการต่อวีซ่า¹ การตรวจสอบสุขภาพของแรงงานในช่วงไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งแรงงานภายในประเทศและนอกประเทศที่กำลังเดินทางเข้าประเทศ การยืดหยุ่นค่าปรับเมื่อมีการรายงานตัวล่าช้าในช่วงไวรัสโคโรนา 2019 แพร่ระบาด เป็นต้น

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การสนับสนุนให้แรงงานไทยมีความกระตือรือร้น อดทนต่อการทำงาน และให้ความสนใจในสายอาชีพที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติจำนวนมาก เช่น สายงานก่อสร้าง เป็นต้น การต่อใบอนุญาตจากเดิม 3 เดือนต่อครั้งเป็น 1 ปีต่อครั้ง เพื่อลดค่าใช้จ่าย การให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุโดยการยืดอายุเกษียณในบางสายอาชีพ เช่น การคำนึงถึงสภาพร่างกายและสมรรถนะการทำงานมากกว่าอายุ อาทิ พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น การสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาทำ MOU กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มทักษะแรงงาน ให้นักศึกษามีทักษะฝีมือที่ตลาดแรงงานยอมรับ การสนับสนุนการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (IT) แนวทางการติดต่อหน่วยงานราชการที่ประหยัดเวลาและลดความแออัดของจำนวนผู้ติดต่อ มาตรการช่วยเหลือด้านแรงงานในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

¹ บริษัท แปซิฟิคแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด จังหวัดสงขลา

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 และการหดตัวของเศรษฐกิจส่งผลให้มีปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างชาตินอกอาเซียนที่แรงงานชาวไทยให้ความสนใจน้อย โดยเฉพาะแรงงานเมียนมาในสายงานก่อสร้าง ปัญหาการขยายตัวของอุปสงค์หรือตลาดแรงงานชาวไทยมีน้อย ไม่สมดุลกับอุปทานแรงงานที่มีจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ปัญหาแรงงานขาดความรับผิดชอบ ความมีวินัย และการปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายของสถานประกอบการ

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การควบคุมอัตราการเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม การสนับสนุนการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนภาคการผลิตและทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน การหาแนวทางแก้ปัญหาลูกจ้างขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพอิสระ การแก้ไขปัญหาจำนวนแรงงานและความต้องการแรงงานไม่สอดคล้องกัน เช่น แรงงานทักษะมีจำนวนมากแต่ตลาดแรงงานต้องการจำนวนน้อย ขณะที่แรงงานไม่มีทักษะมีจำนวนน้อยแต่ตลาดแรงงานต้องการจำนวนมาก การกำหนดมาตรการอย่างเข้มงวดสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายของสถานประกอบการในการลักลอบเข้ามาทำงานในไทยของต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและทักษะในสายอาชีพที่แรงงานไทยให้ความสนใจน้อย เช่น สาขาการผลิต สาขาเกษตรกรรม เป็นต้น ปัญหาขาดแคลนแรงงานในจังหวัดนราธิวาส เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาไม่อนุมัติการทำ MOU ประกอบกับสถานการณ์ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความไม่มั่นคงในพื้นที่²

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างจริงจัง เช่น การชี้แจงถึงความปลอดภัยและมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อสถานภาพแรงงานของประเทศเมียนมา

² สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนราธิวาส

2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

2.1 สถานประกอบการ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ แรงงานชาวไทยมีอัตราการลาออกจากงานสูงมาก ส่งผลให้มีความต้องการจ้างแรงงานชาวต่างชาติ เช่น กัมพูชา เมียนมา เพิ่มมากขึ้น³ นอกจากนี้ ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ด้านศุลกากร ปิดอย่างไม่มีกำหนด ส่งผลกระทบต่อการทำ MOU กับแรงงานต่างชาติและภาคการผลิต ก่อให้เกิดปัญหา แรงงานต่างชาติลักลอบหนีกลับประเทศผ่านช่องทางธรรมชาติ การสรรหาแรงงานต่างชาติในประเทศ ทำได้ยากมากขึ้น ปัญหาการดำเนินการด้านวีซ่าของแรงงานล่าช้า อีกทั้งนโยบายรัฐบาลได้ขยายเวลาการแจ้ง รายงานตัวของแรงงานภายใน 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563 แต่ปัจจุบันยังไม่มีกรขยายระยะเวลาเพิ่มเติมแม้จะมี การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ระลอกใหม่ ปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานฟรีเมียมไม่สอดคล้องกับทักษะฝีมือ แรงงาน

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การลดเวลาการดำเนินการด้านวีซ่า การนำเข้า แรงงานต่างด้าว MOU กัมพูชา โดยให้กักตัวก่อนเข้าประเทศเช่นเดียวกับการที่อนุญาตให้ต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย การขยายระยะเวลาการเปลี่ยนนายจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทย จนกว่า จะอนุญาตให้นำเข้าแรงงาน MOU ได้

2.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การนำเข้าแรงงานในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลกและประเทศเพื่อนบ้านยังคง มีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ด้านแรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างต้องปิดชั่วคราว ส่งผลต่อ กระบวนการนำคนต่างด้าวจากต่างประเทศเข้ามาทำงานตาม MOU

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ แก้ปัญหากระบวนการศึกษาที่ผลิตแรงงานออกมาไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ทบทุนประสิทธิภาพ การทำงานของแรงงานเพื่อให้มีการอบรมแรงงานให้เกิดคุณภาพ สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่แรงงาน ในระบบ ส่งเสริมให้มีการยื่นขอนำชาวต่างชาติเข้ามาในราชอาณาจักรทางช่องทางออนไลน์ เพื่อเตรียม ความพร้อมล่วงหน้า

³ บริษัท พณีสโพลทรี กรุ๊ป จำกัด ให้ข้อมูลว่าปัจจุบันบริษัทขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตมากกว่า 1,000 อัตรา

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาโครงสร้างการผลิตบุคลากร ระบบการผลิตบุคลากรยังมีศักยภาพไม่เพียงพอ แรงงานมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ค่านิยมของการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี การว่าจ้างแรงงานต่างชาติทดแทนชาวไทยเนื่องจากแรงงานชาวไทยไม่ให้ความสนใจสายอาชีพที่มีความเสี่ยงและลำบาก การขาดแคลนแรงงานทักษะสายอาชีพและ/หรือปวช. ปวส.

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ดำเนินการให้แรงงานต่างชาติดูแลในระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง และมีระบบสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ รองรับ เช่น ระบบประกันสังคม ค่าชดเชยต่างๆ และรณรงค์ให้ผู้ที่เป็นนายจ้างและแรงงานเห็นความสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ทั้งนายจ้างและแรงงาน สนับสนุนการ Reskills เช่น อนุญาตให้ช่างที่มีฝีมือแต่ไม่ได้เรียนสายช่าง เข้าร่วมการอบรมและออกไปรับรองหรือใบเทียบวุฒิให้ สนับสนุนด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและรับรองการมีงานทำ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาสายอาชีพหรือช่างและรับรองการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา⁴

3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

1.1 สถานประกอบการ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาด้านพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานในปัจจุบัน ส่งผลให้หาแรงงานทำงานได้ยากและมีอัตราการเข้าและลาออกจากงานสูง ประเด็นขั้นตอนและกระบวนการ ในกรณีที่แรงงานต่างชาติที่ต้องย้ายสถานที่ทำงานไปทำจังหวัดอื่น (บริษัทรับเหมาก่อสร้าง) ทำให้ต้องใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างนาน ต้นทุนของค่าจ้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะมีสูง

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปลุกฝังและสนับสนุนให้แรงงานรักการทำงาน ประกอบอาชีพที่สุจริต ใฝ่เรียนรู้งาน ใช้เวลาว่างที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ พัฒนาทักษะฝีมือตนเอง มีทักษะที่หลากหลาย สนับสนุนให้มีการฝึกทักษะเฉพาะแบบใช้เวลาอบรมระยะสั้นลดขั้นตอนของภาครัฐในด้านเอกสาร ใช้การติดต่อผ่านออนไลน์มากขึ้น มีแนวทางการนำแรงงานต่างชาติกลับเข้าทำงานเพื่อลดปัญหาขาดแคลนแรงงาน

⁴ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ค่าจ้างแรงงานในภาครัฐต่ำกว่าภาคเอกชน ปัญหาต้นทุนของแรงงานที่มีทักษะมีสูง ปัญหาด้านทักษะแรงงานที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านความรู้แต่หน่วยงานยังเข้าไม่ถึงชุมชน ทำให้แรงงานบางคนขาดโอกาสการทำงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ว่าง⁵ แรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีทักษะไม่เพียงพอต่อการทำงาน ปัญหาการปรับตัวของแรงงานไทยให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของความต้องการตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ หรือจีน เป็นต้น รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี กระบวนการแรงงานต่างด้าวที่ต้องการตรวจสอบในการนำเข้าที่เป็นธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบจากผู้นำเข้า มีกระบวนการอนุญาตที่ไม่ซับซ้อนและใช้เอกสารน้อย ใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการอนุญาตหรือตรวจสอบ

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ในระดับพื้นที่ใช้กลไกคณะกรรมการ/คณะทำงาน ระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น คณะกรรมการร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจจังหวัด (กรอ.จ.) เป็นคณะกรรมการอำนวยการและแต่งตั้งคณะทำงานที่มีผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาทำงานร่วมกัน เข้าไปพบปะผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งว่างงานจำนวนมากและมีผู้มาสมัครแล้วแต่ไม่ได้รับเข้าทำงาน ในกรณีที่น่าแรงงานต่างชาตินำเข้าทำงานควรรอมาตรการควบคุมบังคับใช้กับสถานประกอบการ มีการตรวจสอบและควบคุมระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด รวมทั้งนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างชาติดังกล่าวต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งของนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว โดยนาระบบเทคโนโลยีเข้ามาควบคุมให้มากขึ้น ให้มีการอบรมพัฒนาแรงงานโดยภาครัฐ หรือภาคีรัฐ มาตรการให้สถานประกอบการเข้ามามีบทบาทในการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานฝึกอบรมพัฒนาให้แรงงานไทยมีศักยภาพหรือมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ส่งเสริมการฝึกทักษะเพิ่ม เพื่อให้มีความรู้ อย่างมืออาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้คนเรียนสายอาชีพ และพัฒนาทักษะฝีมือและทักษะวิชาชีพเพื่อรองรับการพัฒนาของประเทศ และควรประกาศเป็นวาระแห่งชาติด้านอาชีวศึกษาและการทำความเข้าใจให้ทราบว่า จะมีการพัฒนาประเทศในด้านนี้และพัฒนาสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับการศึกษาตามทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน

⁵ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ให้ข้อมูลว่า ผู้สมัครงานและผู้ได้รับการบรรจุงานตั้งแต่ไตรมาส 2/2563 – 3/2563 ตามรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบรรจุงานไม่ถึงร้อยละ 50 ของตำแหน่งงานว่าง สาเหตุเนื่องมาจากตำแหน่งงานว่างที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้สมัคร

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยและต่างชาติในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ที่ต้องเร่งหาแรงงานเข้ามาเสริมอย่างเร่งด่วน ปัญหาด้านทักษะและความเชี่ยวชาญของแรงงาน ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งภาครัฐควรเข้ามาฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตัว การยอมรับปรับเปลี่ยน การอยู่ร่วมกันในสังคม ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานต่างด้าว ยังมีปัญหาเรื่องการทำเอกสาร ค่อนข้างล่าช้า ทำให้ยังคงขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเมียนมา แรงงานด้านประมง

2) ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาเอกชนในการอนุญาตแรงงานต่างด้าวทำงานในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง เช่น ตำแหน่งนักการภารโรง หรือตำแหน่งอื่นที่เหมาะสม ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในแต่ละอุตสาหกรรม ส่งคนเข้าไปฝึกทักษะ พร้อมกับรองรับการทำงาน และควรมีการรับรองมาตรฐานตามฝีมือตามตำแหน่งงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการก้าวเข้าสู่มีอาชีพ ควรสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ จากหน่วยงานของภาครัฐเพื่อช่วยลดต้นทุนด้านแรงงานของสถานศึกษาเอกชน

4.2.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สำหรับผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน และผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) จำแนกตามเขตพื้นที่และประเภทหน่วยงานของเครือข่าย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สำหรับผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน และผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) จำแนกตามเขตพื้นที่และประเภทหน่วยงานของเครือข่าย โดยมีรายละเอียดใน 3 เขตพื้นที่ ซึ่งแต่ละพื้นที่แบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

1.1 สถานประกอบการ

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ (1) กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ พบว่า สถานประกอบการหลายแห่งมีผลประกอบการลดลงและส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ต่อแรงงานโดยเฉพาะที่มีจ้างแรงงานชาวต่างชาติ อาทิ สถานประกอบการไม่สามารถส่งออกสินค้าข้ามผ่านศุลกากรได้ ยอดคำสั่งซื้อลดลง การผลิตลดลง ส่งผลกระทบต่อรายได้ที่ลดลง ค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้น ค่าจ้างแรงงานปรับลดลง อีกทั้ง สถานประกอบการบางแห่งขาดแคลนแรงงานต่างชาติ เนื่องจากแรงงานต่างชาติเดินทางกลับประเทศแต่ไม่สามารถเดินทางกลับเข้าทำงานได้จึงส่งผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงาน อนึ่ง การจ้างแรงงานบางประเภทเกิดขึ้นเมื่อมียอดขาย ส่งผลให้ยอดขายที่ปรับเพิ่มขึ้นหรือลดลงมีผลต่อการจ้างแรงงานด้วย

(2) กลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบ พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานชาวไทยหรือแรงงานท้องถิ่น และในช่วงมาตรการล็อกดาวน์สถานประกอบการได้ใช้วิธีให้แรงงานสลับกันหยุดและทำงานจึงไม่มีผลกระทบ

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) พบว่าการจ้างแรงงานจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์เศรษฐกิจ หากเศรษฐกิจดีขึ้นและฟื้นตัวเร็วก็จะมีผลกระทบจ้างแรงงานมากขึ้น แต่หากเศรษฐกิจไม่ดีและฟื้นตัวช้าก็จะส่งผลกระทบต่อผลการจ้างแรงงาน ในระยะสั้นพบว่า มีปัญหาด้านแรงงานต่างชาติที่ยังไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ (แรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือกที่ดีและประหยัดต้นทุนค่าจ้างแรงงานเมื่อเทียบกับแรงงานไทย) ในระยะยาวเมื่อสถานการณ์ดีขึ้นจำนวนแรงงานต่างชาติอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ (1) กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากมาตรการของจังหวัดที่ได้ประกาศปิดสถานที่ชั่วคราว และกิจการบางประเภทที่จังหวัดไม่ได้ประกาศปิดแต่ได้รับผลกระทบจากมาตรการ เช่น โรงแรม รีสอร์ท ร้านอาหาร ร้านนวด ฯลฯ ส่งผลกระทบต่อจ้างงาน โดยมีลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบและขอรับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 และปัจจุบันสถานประกอบการได้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาการเลิกจ้างแรงงานมาใช้ โดยลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา อย่างไรก็ตาม การจ้างงานในปัจจุบันส่วนใหญ่มีแนวโน้มลดลง ส่วนด้านแรงงานจะมีผลกระทบในด้านการเดินทาง เช่น พนักงานประจำที่ไม่สามารถไปทำงานได้จะมีความเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง และแรงงานบางส่วนได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการโดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวจึงส่งผลกระทบต่อเลิกจ้างและแรงงานสูญเสียรายได้ (2) กลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากการทำงานในภาครัฐมีความมั่นคง และการจ้างงานยังเป็นไปตามสัญญาและในบางสถานการณ์หากยังมีงบประมาณจะทำการจ้างงานต่อเพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงาน

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิดยังคงอยู่จะมีแนวโน้มการจ้างงานลดลง สถานประกอบการจะปรับตัวโดยมุ่งใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานและนำระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ (New Normal) หรือแบบพาร์ทไทม์มาใช้ในการจ้างงานแทน เมื่อสถานการณ์ดีขึ้น แนวโน้มการจ้างงานอาจยังไม่ดีขึ้น แม้มีการเปิดกิจการใหม่ เพราะตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่มีทักษะหลากหลาย แรงงานจึงต้องปรับตัวมากขึ้น

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างชาติเดินทางกลับประเทศ ปัญหาการเลิกจ้างแรงงาน การลดการจ้างงาน โดยเฉพาะภาคบริการ ส่งผลกระทบต่อเนื่องคือผลกระทบด้านรายได้ ผลการเกิดปัญหาหนี้สิน และกำลังซื้อในระบบลดลง

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ ในระยะสั้น มีผลกระทบด้านการลดการจ้างงาน การปรับลดเวลาทำงาน การขาดแคลนแรงงานต่างชาติ ส่วนในระยะยาว มีผลกระทบคือ สถานประกอบการจะลดการพึ่งพาแรงงานให้น้อยที่สุด โดยหันมาใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีทดแทนแรงงานมากขึ้น การจ้างแรงงานมีแนวโน้มลดลง

2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

1.1 สถานประกอบการ

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ (1) กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ พบว่า ในภาคการผลิตส่วนใหญ่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างชาติส่งผลกระทบต่อ การผลิตที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ไม่สามารถขยายกำลังการผลิตได้ ส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องของบริษัท ส่วนภาคการท่องเที่ยว พบว่า ส่วนใหญ่มีการปิดกิจการ รายได้ลดลง ต้องยุติการจ้างงาน อนึ่ง สถานประกอบการบางแห่งไม่มีการเลิกจ้างแรงงานแต่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด (2) กลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบ พบว่า เป็นบริษัทที่ยังมียอดคำสั่งซื้อจากต่างประเทศ ทำให้ยังมีรายได้จึงไม่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน นอกจากนี้ บางบริษัทมีการปรับรูปแบบให้พนักงานทำงานที่บ้านมากขึ้นด้วย

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ สถานการณ์ยังมีความไม่แน่นอน และในระยะสั้นคำสั่งซื้อจากภายในประเทศและต่างประเทศเกิดการชะลอตัว ส่งผลกระทบต่อ การจ้างงาน มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะหลากหลาย เช่น งานบริการ ลูกจ้างจะต้องมีทักษะ ทั้งด้านการต้อนรับ (Front Office), การบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service) และการบริการห้องพัก (Room Attendant) เป็นต้น ซึ่งงานทั้ง 3 ด้านจะจัดอยู่ในงานบริการเช่นกัน ในระยะยาว หากไม่มีการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนจะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน คือ โครงสร้างตลาดแรงงาน ที่ผู้ประกอบการมีแนวโน้มการปรับลดการจ้างงานโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานชาวไทย ทำให้ตัวเลขผู้ว่างงาน เพิ่มขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลและการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แรงงานเหล่านี้อาจหายไป จากตลาดแรงงานอย่างถาวร นอกจากนี้ รูปแบบการใช้ชีวิตในสังคมได้เปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีให้เข้ามา มีส่วนในการทำงาน และการปรับรูปแบบการทำงานใหม่ (New Normal) ก็ส่งผลกระทบต่อ การจ้างงานที่ลดลงด้วยเช่นกัน

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ การจ้างงานจะได้รับผลกระทบจากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาด เช่น การปิดสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมีการจ้างงานจำนวนมาก คาดว่าจะมีแรงงานได้รับผลกระทบจำนวนมากรวมถึงแรงงานที่จบการศึกษาใหม่ แรงงานกลุ่มนี้จะเสี่ยงต่อการตกงานเพราะไม่สามารถหางานทำได้ รวมทั้งตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างแรงงาน มีการปรับเปลี่ยนใหม่

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน คือ เกิดผลกระทบยอดขาย ลดลงส่งผลต่อการจ้างงานลดลง ทำให้แรงงานว่างงานมากขึ้น แรงงานต่างชาติเดินทางกลับประเทศและ ยังไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ (มาตรการล็อกดาวน์โควิดเดือนมีนาคม – พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็น ช่วงเทศกาลสงกรานต์) ส่งผลให้บริษัทขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิตจำนวนมาก⁶ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ ที่ไม่มีหลักประกัน

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ แรงงานบางส่วนได้อาศัยช่องว่างของกฎเกณฑ์เพื่อขอรับสวัสดิการของการว่างงานหรือการเลิกจ้าง เพราะหลายแห่งกำลังขาดแคลนแรงงาน ในระยะยาวอาจส่งผลให้นักลงทุนต่างชาติต้องย้ายฐานการลงทุน ไปประเทศอื่น นอกจากนี้ สถานประกอบการหลายแห่งมีความพยายามลดการพึ่งพาแรงงานให้น้อยที่สุด จากความกังวลด้านสาธารณสุขที่อาจจะเกิดขึ้นจากโรคระบาดเกิดใหม่

3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

1.1 สถานประกอบการ

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

- (1) กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ พบว่า จากปัญหาเศรษฐกิจที่ถดถอย ทำให้การจ้างงานลดลง เช่น งานการท่องเที่ยว ที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยาน เป็นต้น ส่วนบางสายงานเกิดการขาดแคลนแรงงาน เช่น งานภาคการผลิต
- (2) กลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบ แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจก็ไม่ได้มีนโยบายการจ้างงานเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

⁶ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เสนอให้มีการประชาสัมพันธ์แรงงานชาวไทยที่ถูกเลิกจ้างที่อยู่ในมาตรา 33 หรืออื่น ๆ กลับเข้ามาทำงานในบริษัทที่ขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิตจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานต่างชาติยังไม่สามารถกลับมาทำงานได้

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ ในระยะสั้นมีปัญหาการลดจำนวนแรงงานและลดจำนวนวันของการทำงาน ปัญหาความกังวลเรื่องแรงงานติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากวันหยุดยาวในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกิจการในระยะยาว นอกจากนี้ ตลาดแรงงานต่อจากนี้จะต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านมากขึ้น

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน คือ การจ้างงานในภาคการท่องเที่ยว บริการ และโรงแรมของจังหวัด และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องลดลง โดยพิจารณาจากจำนวนผู้ประกันตน มาตรา 33 ลดลงสอดคล้องกับผู้ว่างงานกรณีเลิกจ้างในไตรมาสเพิ่มขึ้น ส่วนการจ้างงานภาครัฐไม่ได้รับกระทบ เนื่องจากงานข้าราชการมีความมั่นคงสูง

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ ในระยะสั้น การจ้างงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว บริการ โรงแรม และขนส่ง ลดลง ควรมีการแก้ปัญหาจากรัฐบาลเพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายสินค้า กระตุ้นการจ้างงานในภาครัฐและสนับสนุนภาคเอกชนให้เกิดการจ้างงานในทุกระดับ พัฒนาอาชีพใหม่ให้ตรงตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดรายได้ เป็นต้น ในระยะยาวผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว บริการ โรงแรม และขนส่ง หายถอยเลิกกิจการ ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร/จัดเลี้ยง ค้าปลีก ค้าส่ง เครื่องดื่ม ร้านขายของที่ระลึกตามแหล่งท่องเที่ยวต้องเลิกกิจการ และคาดว่าแรงงานจะให้ความสนใจทำงานให้กับองค์กรภาครัฐมากขึ้น ส่วนผลกระทบที่ต่อเนื่องที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต คือ อาจจะทำให้ลักษณะงานหรือรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม เพราะได้มีการปรับเปลี่ยนในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นวิถีปกติ (New Normal) และเพื่อป้องกันการกลับมาหรือการแพร่ระบาดรอบใหม่ การจ้างงานจึงเน้นคุณภาพ และใช้เทคโนโลยี หรือเครื่องจักรเข้ามาทดแทนแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีแรงงานที่ว่างงานมีจำนวนคงที่หรือเพิ่มขึ้น

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในปัจจุบัน คือ ปัญหาต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่อคน ตลาดแรงงานต้องการแรงงานทักษะหลากหลาย มีความยืดหยุ่น และคล่องตัว ปัญหาแรงงานต่างชาติยังไม่สามารถเดินทางกลับเข้าประเทศได้ เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานส่งผลต่อกำลังการผลิตและรายได้ของสถานประกอบการ

2) ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว)

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดต่อการจ้างงานในอนาคต (ระยะสั้น/ระยะยาว) คือ ในระยะสั้น ผลกระทบเกิดจากยอดคำสั่งซื้อลดลง ทำให้ขาดสภาพคล่อง ส่งผลให้มีการปรับลดองค์การให้เล็กลง สถานประกอบการอาศัยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในการเลิกจ้าง ในระยะยาวจะเกิดการปรับเปลี่ยนในรูปแบบของการจ้างงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสะดวก จึงควรมีการปรับเปลี่ยนกฎหมายในการจ้างงานใหม่ เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่ง่ายขึ้น ที่ผ่านมากฎระเบียบจากภาครัฐมีมากเกินไป และในระยะยาว สถานประกอบการควรมีการปรับลดค่าจ้าง เพื่อชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน สำหรับในอุตสาหกรรมการศึกษา ต้นทุนการบริหารงานคงที่ แต่ระดับรายได้มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนประสบปัญหาให้นักเรียน/นักศึกษาลาออกกลางคัน และการลดลงของผู้สมัครเรียนในปีการศึกษาต่อไป ทำให้ต้องลดการจ้างงานในบางตำแหน่ง หรือลดจำนวนบุคลากรลงให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน เป็นต้น

4.2.3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต จำแนกตามเขตพื้นที่และประเภทหน่วยงานของเครือข่าย

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต จำแนกตามเขตพื้นที่และประเภทหน่วยงานของเครือข่าย โดยมีรายละเอียดใน 3 เขตพื้นที่ ซึ่งแต่ละพื้นที่แบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

1.1 สถานประกอบการ

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ เนื่องจากมีการขาดแคลนแรงงานต่างชาติดจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้อาจมีการปรับเพิ่มขึ้นของความต้องการแรงงานชาวไทย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ ผลประกอบการของกิจการ และการปรับตัว เช่น หากบริษัทมีรายได้เพิ่มมากขึ้นก็มีแนวโน้มกลับมาจ้างงานเพิ่ม บางบริษัทมีการปรับตัวโดยใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน การใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทิศทางการว่าจ้างแรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญมีมากขึ้นแต่ปรับลดการจ้างแรงงานไร้ฝีมือลง นักศึกษาที่จบการศึกษาใหม่จะหางานได้ยากขึ้น เพราะเศรษฐกิจยังอยู่ระหว่างเริ่มฟื้นตัวและความกังวลของสถานประกอบการ บางส่วนจึงยังคงการจ้างงานไว้ตามเดิม ยังไม่ขยายกิจการและการจ้างงาน ด้านแรงงานส่วนใหญ่เริ่มหันมาประกอบอาชีพอิสระเป็นนายจ้างตนเองมากขึ้น

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ควรเร่งการฟื้นฟูเศรษฐกิจเพราะส่งผลกระทบต่อกิจการและการจ้างงาน ควรมีข้อยกเว้นด้านเอกสาร สำหรับแรงงานต่างด้าวในกรณีเดินทางออกนอกพื้นที่ชั่วคราวเพื่อทำงาน (เดินทางภายในจังหวัดเดียวกัน) ส่วนของแรงงานต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้หลากหลายมากขึ้น ควรมีการสนับสนุนการเรียนในสายอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และควรส่งเสริมการจ้างงานให้กับประชาชนหรือแรงงานทุกเพศทุกวัย มีงานทำ มีรายได้

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ แนวโน้มการจ้างงานลดลงอย่างแน่นอน เมื่อสถานประกอบการมีการปรับตัวมุ่งใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานคน การจ้างงานจึงมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ หรือแรงงานฝีมือมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อนึ่ง ควรให้มีการลงทุนในเขตพื้นที่เฉพาะกิจ โดยให้ทำการสำรวจสภาพแวดล้อมของการใช้ชีวิตจริงของคนในพื้นที่และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการลงทุนธุรกิจเพื่อจะสามารถกระตุ้นการจ้างแรงงานได้มากยิ่งขึ้น ส่วนวิธีการจ้างงานระยะต่อไปจะดำเนินการผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ คาดว่าแรงงานในอนาคตจะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ เนื่องจากการปรับตัวเองของสถานประกอบการที่นำเทคโนโลยีมาใช้ จึงควรมีการปรับเพิ่มค่าแรงตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแรงงาน ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาในสายวิชาชีพมากขึ้น

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ สถานประกอบการมีแนวโน้มใช้แรงงานลดลง ใช้เครื่องจักรทดแทนมากขึ้น แนวโน้มการจ้างงานของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแนวโน้มการจ้างงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานกรรมกรและแรงงานช่าง ในอนาคตสถานประกอบการจะมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เนื่องจากต้นทุนค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ควรมีการวางแผนบริหารจัดการภาคแรงงานในระบบทั้งประเทศตั้งแต่การผลิตแรงงาน การพัฒนาคุณภาพแรงงาน การแก้ไข การทดแทน ไม่ว่าจะเป็นนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ หรือใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน ในส่วนของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น เช่น แรงงานด้านเทคโนโลยี ด้านการเกษตร ด้านการบริการ ด้านแรงงานการประมงโดยในอนาคต ควรต้องมีการพัฒนาด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง

2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

2.1 สถานประกอบการ

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและประเภทของกิจการ เช่น บางแห่งมีแนวโน้มการขาดแคลนกำลังแรงงานฝ่ายการผลิตจำนวนมาก บางแห่งอยู่ในระหว่างการปรับตัวจึงคงการจ้างงานเท่าเดิม หรือบางแห่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานจึงคาดว่าจะจ้างงานลดลง นอกจากนี้ ทิศทางต่อไปตลาดแรงงานจะต้องการบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามตำแหน่ง มีทัศนคติเชิงบวก มีพฤติกรรมสอดคล้องค่านิยมองค์กร ทำงานได้หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้เท่าทันโลก

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะใช้เทคโนโลยีมากขึ้น และเน้นจ้างแรงงานที่มีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยี ส่วนแนวโน้มแรงงานไทยจะมีอัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น และหากสภาพเศรษฐกิจกลับเข้าสู่สภาวะปกติและยอดสั่งซื้อเพิ่มขึ้นอาจมีกลับมาจ้างงานเพิ่มขึ้น ควรมีการเร่งรัดการดำเนินการด้านวิชาเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญหรือแรงงานกลับเข้ามาทำงานให้เร็วที่สุด ควรให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เช่น งบประมาณของผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยชั้นนำที่เข้ามาพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดควรมีการพัฒนาบุคลากรตามแบบแผนที่กำหนด ควรมีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ ตลาดแรงงานอาจใช้เวลานานในการกลับเข้าสู่สภาวะปกติ จากกำลังในการดูดซับแรงงานที่ถดถอยลงของภาคธุรกิจ และปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะแรงงานกับความต้องการทางธุรกิจ โดยเป็นไปได้ว่าการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในรอบนี้อาจไม่นำไปสู่การจ้างงานเพิ่มมากนัก ทำให้แรงงานมีแนวโน้มต้องเปลี่ยนไปทำงานนอกระบบ เช่น รับจ้างหรือทำงานอิสระมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับรายได้และความมั่นคงของตลาดแรงงาน จึงควรเร่งกระตุ้นเศรษฐกิจและดึงนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนเพิ่ม เพื่อให้เกิดการจ้างงาน ควรมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีทักษะหลายด้าน และกำหนดมาตรการค่าจ้างในทักษะฝีมือด้านนั้น ๆ ให้เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันให้น้อยที่สุด ปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ลดขนาดและหน้าที่ที่ไม่จำเป็น เพิ่มคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐาน ลดความไม่แน่นอนด้านนโยบาย สร้างแรงจูงใจในการลงทุนของภาคเอกชน สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตและยกระดับศักยภาพของเศรษฐกิจไทยให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่ตามวิถี New Normal ซึ่งสิ่งเหล่านี้เพิ่มแรงกดดันต่อตลาดแรงงานรุนแรงและเร็วขึ้น โดยเฉพาะความพร้อมในการยกระดับทักษะแรงงานเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดแรงงานรูปแบบใหม่มากยิ่งขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งเรื่องเวลาทำงาน หรือสถานที่ทำงาน เช่น รูปแบบ Work From Home หรือการจ้างแบบเหมืองานหรือตามชิ้นงาน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง จึงมีความจำเป็นมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านบริการ

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาโครงสร้างประชากร นอกจากจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแล้ว จำนวนประชากรวัยทำงานกำลังค่อย ๆ ลดลง ซึ่งหมายถึงจำนวนแรงงานจะมีน้อยลงเรื่อย ๆ ในอนาคต จึงควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อเป็นทางออกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ สถานการณ์แรงงานกำลังเผชิญกับปัญหาความสามารถในการแข่งขันที่รุนแรง ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานของไทยสูงขึ้นจนอาจไม่สามารถแข่งขันกับการผลิตที่ใช้แรงงานราคาถูกได้ ประกอบกับโลกมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจนเกิดกระแส disruption ต่าง ๆ มากมาย แต่ผู้ประกอบการและแรงงานยังขาดความพร้อมเรื่องทักษะที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการรับมือกับการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรมีการเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ควรประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้คนมาเรียนสายอาชีพมากขึ้น และสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskills) ของแรงงาน

3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

1.1 สถานประกอบการ

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและผลประกอบการของกิจการ เช่น บางแห่งมียอดคำสั่งซื้อมากขึ้นจะมีการเพิ่มการจ้างงาน บางแห่งอาจคงระดับการจ้างงานไว้ตามเดิมเนื่องจากยังมีความกังวลด้านสถานการณ์เศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 บางแห่งมีแนวโน้มการขาดแคลนกำลังแรงงานต่างชาติ ส่วนนักศึกษาที่จบใหม่จะมีแนวโน้มว่างงานสูง เนื่องจากตลาดแรงงานมีการกำหนดคุณสมบัติที่เฉพาะทางและเน้นประสบการณ์มากขึ้น

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ควรปรับปรุงความรู้และทักษะให้มีความเฉพาะ ควรมีการอนุญาตให้ทำ MOU แรงงานต่างชาติได้และอนุญาตให้ด้านศุลกากรเปิดได้เพื่อให้แรงงานกลับเข้าทำงาน ควรมีการผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด โดยเฉพาะนักศึกษาที่จบใหม่ ส่วนของแรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือการทำงานให้ได้มาตรฐานอาชีพ

1.2 เครือข่ายภาครัฐ

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ แนวโน้มการจ้างงานใหม่ในตำแหน่งต่าง ๆ จะลดลงและมีการปรับลดจำนวนแรงงานเดิม ในอนาคตจะมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานมากขึ้น แรงงานที่ถูกว่าจ้างจึงต้องเป็นแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีขั้นสูง สามารถควบคุมเครื่องจักรและเครื่องมือในการทำงานได้ ในกรณีที่แรงงานไทยไม่มีการปรับตัวจะมีการจ้างงานลดลงและหันไปจ้างแรงงานต่างชาติมากขึ้น ซึ่งภาครัฐควรมีแนวทางการช่วยเหลือภาคเอกชนเพื่อรักษาจำนวนการจ้างงานไว้คงเดิม

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ ควรมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานคนไทยให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับลักษณะงานหรือความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว สนับสนุนให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้งานแทนแรงงาน ภาครัฐต้องคาดการณ์ได้ว่าอุตสาหกรรมประเภทใดที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทน และต้องให้ความรู้เพิ่มเติมด้านใดกับผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการบรรจุลงในหลักสูตรการเรียนการสอนในภาคการศึกษาด้วย ในส่วนของแรงงานที่ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ต้องมีมาตรการรองรับ ทั้งเรื่องลักษณะการประกอบอาชีพอิสระ การทำการเกษตรแบบเศรษฐกิจพอเพียง เงินทุนดอกเบี้ยต่ำ สำหรับการสร้างอาชีพใหม่ควรสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานต่อหรือมีแนวทางการช่วยเหลือเพื่อมิให้มีการปลดพนักงานออกซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน

1.3 เครือข่ายภาคเอกชน

1) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางแนวโน้มการจ้างงาน/แรงงานในอนาคต คือ แนวโน้มการจ้างงานและแรงงานในอนาคต มีจำนวนลดลง ทำให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากสถานประกอบการต้องการลดต้นทุน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์โควิด ทิศทางในอนาคตจะมีการจ้างงานแบบเหมาชิ้นงานแทน (จ้างเหมา) การจ้างงานในอนาคตจะมีการปรับลดพนักงานที่ไม่มีความสามารถออก และมองหาแรงงานที่มีความสามารถหลากหลายแทน

2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต คือ แรงงานในอนาคตควรมีการปรับตัว มีทักษะการเรียนรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว การยืดหยุ่น การใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่น ที่สำคัญควรรู้จักการป้องกันตนเองและรักษาทรัพย์สินนายจ้าง ควรสนับสนุนให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมดำเนินงานต่อไป เพื่อให้เกิดการจ้างงานในธุรกิจประเภทต่าง ๆ เช่น ธุรกิจบริการ ธุรกิจซื้อขาย และธุรกิจผลิตสินค้าเพื่อลดการว่างงาน

บทที่ 5

แบบจำลองด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่

บทที่ 5

แบบจำลองด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่

แบบจำลองด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต และคาดประมาณแรงงานในอนาคต โดยจัดทำแบบจำลองหรือสูตรการคำนวณข้อมูลและผลการประมาณแรงงานในอนาคต 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่ ประกอบด้วย

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราสระแก้ว นครราชสีมา สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย
 2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง
 3. จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช
- โดยผลการประมาณการด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ตัวแบบอุปสงค์แรงงาน

5.1.1 แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์อุปสงค์ด้านแรงงาน

จากการศึกษาด้านทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน พบว่าสามารถจำแนกรูปแบบของตัวแบบจำลองอุปสงค์ด้านแรงงานได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้

(1) แบบจำลองในรูปแบบ Computable General Equilibrium (CGE) หรือ Dynamic Stochastic General Equilibrium (DSGE) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่มีความซับซ้อน มีการจำลองการทำงานของภาคต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจไว้ในแบบจำลอง เช่น ภาคอุตสาหกรรม (Firm) ภาคครัวเรือน (Household) และภาครัฐบาล (Government) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจำลองสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งอุปสงค์ต่อแรงงานจะถูกกำหนดจากการแก้ปัญหา Optimization ของแต่ละภาคเศรษฐกิจ ซึ่งในที่นี้ ภาคเศรษฐกิจที่จะกำหนดอุปสงค์ต่อแรงงาน คือ ภาคอุตสาหกรรม ผ่านการกำหนดการผลิตด้วยวิธีการ Profit Maximization หรือ Cost Minimization โดยในขั้นตอนแรกจะต้องกำหนดสมการการผลิต (Production Function) ของภาคอุตสาหกรรมก่อน ซึ่งตัวแบบทั่วไปเป็นไปตามสมการที่ 1 กล่าวคือ การผลิตของภาคอุตสาหกรรม (Y) จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแรงงาน (L) และปัจจัยทุน (K)

$$Y = F(K, L) \quad (1)$$

$$\pi = PY - wL - rK \quad (2)$$

สำหรับสมการที่ 2 นั้น เป็นการแสดงถึงกำไรของภาคอุตสาหกรรม (π) ที่ขึ้นอยู่กับรายรับที่คิดจากราคาคูณด้วยจำนวนผลผลิต (PY) หักด้วยต้นทุนค่าตอบแทนแรงงาน (wL) และต้นทุนค่าเช่า (rK) ซึ่งจากทั้งสองสมการนี้ ภาคอุตสาหกรรมจะต้องทำการตัดสินใจเลือกระดับการจ้างงานและการใช้ทุนที่เหมาะสม เพื่อให้ได้กำไรที่สูงที่สุดบนเงื่อนไขต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้นตามการผลิต ซึ่งจากทฤษฎี Optimization

สามารถใช้ First Order Condition (FOC) สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนแรงงาน (w) จะต้องเท่ากับผลตอบแทนหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal Product of Labor: MPL) ซึ่งหากแก้ระบบสมการที่ได้จาก FOC ก็จะทำให้สามารถระบุจำนวนการจ้างงานที่เหมาะสมของเศรษฐกิจได้ ดังนั้น วิธีการดังกล่าวจึงเป็นเหมือนสมการแบบจำลองอุปสงค์ต่อแรงงาน

อย่างไรก็ดี แบบจำลองในรูปแบบ General Equilibrium มีความซับซ้อน มีสมมติฐานจำนวนมาก และที่สำคัญต้องการข้อมูลจำนวนมากจากหลากหลายฐานข้อมูลเพื่อสร้างแบบจำลองขนาดใหญ่ และยังมีความยากในการสื่อสารในเชิงนโยบาย เนื่องจากมีความซับซ้อน ดังนั้น ในงานเชิงประจักษ์ (Empirical Study) ด้านภาพรวมของอุปสงค์ต่อแรงงาน โดยมากมักจะเลือกใช้วิธีการอื่นที่ซับซ้อนน้อยกว่า ดังที่จะได้เสนอในส่วนต่อไป

(2) สมการอุปสงค์ต่อแรงงานประเภทใช้ข้อมูลเชิงมหภาค ซึ่งเป็นสมการที่ไม่เน้นการจำลองตัวแบบด้านต่าง ๆ ของระบบเศรษฐกิจเหมือนในตัวแบบประเภทแรก แต่จะอยู่ในรูปแบบ Partial Equilibrium ที่กำหนดให้ปริมาณความต้องการแรงงานเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กำหนดโดยทฤษฎีสมมติฐานที่ว่าปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง (Ceteris Paribus) ส่งผลให้แบบจำลองลักษณะนี้ใช้ตัวแปรจำนวนน้อย จึงเป็นที่นิยมของงานศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical study) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

สำหรับตัวแบบจำลองที่นำมาศึกษามีที่มาจาก Lichter, Peichl and Siegloch (2012) โดยมีหลักการอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ในแต่ละช่วงเวลา ภาคอุตสาหกรรม (Firm) จะกำหนดระดับการจ้างงานที่เหมาะสม (L^*) เพื่อที่จะสร้างกำไรสูงสุดได้ ภายใต้เงื่อนไข ณ ช่วงเวลานั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ในการปรับการจ้างงาน (L) ให้เข้าสู่ระดับที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลานั้น ไม่สามารถทำได้ทันที เนื่องจากปัญหาความล่าช้าในการหาพนักงานหรือไล่พนักงานออก หรืออาจจะมีต้นทุนในบางส่วนจากการเพิ่มหรือลดการจ้างงาน ทำให้ระดับการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรมในแต่ละช่วงไม่จำเป็นต้องเท่ากับระดับที่เหมาะสมเสมอไป ซึ่งหลักการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามสมการที่ 3

$$L_t = \gamma L_{t-1} + (1 - \gamma)L_t^* \quad (3)$$

กล่าวคือ ในสมการที่ 3 ระดับการจ้างงานในปัจจุบัน จะถูกกำหนดจากระดับการจ้างงานในช่วงเวลาก่อนหน้า และระดับการจ้างงานที่เหมาะสม โดยภาคอุตสาหกรรมจะค่อย ๆ ปรับการจ้างงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเข้าสู่ระดับที่เหมาะสม ซึ่งหากค่า γ มีค่าน้อยเข้าใกล้ 0 นั้นหมายความว่า ภาคอุตสาหกรรมสามารถปรับการจ้างงานได้รวดเร็วทำให้เข้าใกล้ค่าระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ในทางกลับกัน หากค่า γ มีค่ามากเข้าใกล้ 1 จะหมายถึงภาคอุตสาหกรรมมีความหนืด (Frictions) ในการปรับการจ้างงานมาก ทำให้ไม่สามารถเพิ่มหรือลดการจ้างงานให้เข้าใกล้ระดับที่เหมาะสมได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อความง่ายในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ และความง่ายในการตีความค่าที่ได้จากสมการ จึงทำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสมการให้อยู่ในรูป natural log form ดังสมการที่ 4 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสมการนี้ จะต้องอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่า สมการการผลิตเป็นแบบ Cobb-Douglas function

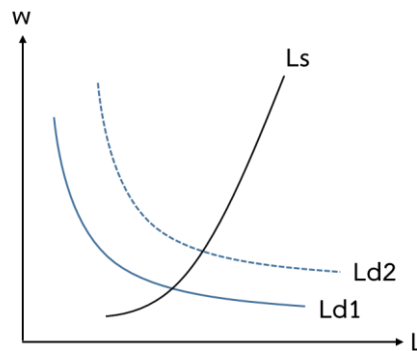
$$\log(L_t) = \alpha_1 \log(L_{t-1}) + \alpha_2 \log(L_t^*) + \epsilon_t \quad (4)$$

ค่าระดับการจ้างงานที่เหมาะสม (L^*) จะมีรูปแบบสมการอยู่บนหลักการที่ว่า การจ้างงานที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนแรงงานหรือค่าจ้าง (w) และระดับการผลิต (Y) โดยสามารถแสดงได้ดังสมการที่ 5 ดังนี้

$$\log(L_t^*) = c + \beta_1 \log(w_t) + \beta_2 \log(Y_t) + \vartheta_t \quad (5)$$

โดยคาดว่าค่าสัมประสิทธิ์ β_1 จะต้องมีค่าเป็นลบ เนื่องจากหากพิจารณาให้ทุกอย่างคงที่ ค่าตอบแทนแรงงานที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ความต้องการจ้างงานของกิจการลดลง ในทางกลับกัน ระดับการผลิตสินค้าที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ระดับการจ้างงานที่เหมาะสมเพิ่มสูงขึ้น หากทุกอย่างคงที่ ดังนั้น β_2 จึงต้องมีค่าเป็นบวก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ตามสมการที่ 5 สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 5.1: อุปสงค์และอุปทานต่อการจ้างงาน



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

จากภาพที่ 5.1 เส้น Ld แสดงถึงเส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน ขณะที่ เส้น Ls แสดงถึงเส้นอุปทานต่อแรงงาน จะเห็นได้ว่า เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเป็นเส้นลาดลง แสดงให้เห็นว่าเมื่อค่าตอบแทนแรงงานอยู่ในระดับสูง ความต้องการแรงงานจะต่ำ ขณะที่ความต้องการแรงงานจะสูงเมื่อค่าตอบแทนแรงงานมีระดับต่ำ ซึ่งความชันหรือ Slope ของเส้น Ld ก็คือค่าความยืดหยุ่น (Elasticity) ที่เป็นตัวแทนของสัมประสิทธิ์ β_1 ในสมการที่ 5 ข้างต้น นอกจากนี้ หากมีความต้องการสินค้ามากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีการผลิตมากขึ้น ทำให้เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนจาก Ld1 เป็น Ld2 แสดงให้เห็นว่าที่ค่าตอบแทนแรงงานเดิม ภาคอุตสาหกรรมกลับมีความต้องการแรงงานเพิ่ม ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะสะท้อนในสัมประสิทธิ์ β_2 ของสมการที่ 5

5.1.2 Model Specification

ในส่วนนี้จะเป็นการอธิบายสมการที่ใช้บนพื้นฐานแนวคิดการสร้างสมการด้านอุปสงค์ต่อแรงงานจากข้อมูลเชิงมหภาค โดยสามารถแบ่งสมการที่ใช้ได้เป็น 2 รูปแบบ คือ สมการด้านอุปสงค์ของแรงงานในภาพรวม และสมการด้านอุปสงค์ของแรงงานรายจังหวัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) สมการสำหรับอุปสงค์ของแรงงานในภาพรวม

จากงานวิจัยของ Lichter, Peichl and Siegloch (2012) ผู้วิจัยเสนอแนะ Model Specification โดยใช้สมการ 4 และ 5 โดยแทนค่า L^* ในสมการที่ 4 ส่งผลให้สามารถเขียนเป็นสมการที่ 6 ได้ดังนี้

$$\log(L_{it}) = c + \rho_1 \log(L_{i,t-1}) + \rho_2 \log(w_{it}) + \rho_3 \log(Y_{it}) + \mu_{it} \quad (6)$$

ซึ่งสมการนี้ จะเป็นสมการที่จะนำไปประมาณค่า โดยอุปสงค์ของแรงงานในปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับปริมาณแรงงานในอดีต ($L_{i,t}$) ค่าตอบแทนแรงงานหรือค่าจ้างในปัจจุบัน ($W_{i,t}$) และปริมาณการผลิตในปัจจุบัน ($Y_{i,t}$) โดยตัวแปร i หมายถึงจังหวัดต่าง ๆ ที่มีทั้งหมด 18 จังหวัด ส่วนตัวแปร t หมายถึงปี นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งหมดในสมการที่ 6 จะต้องเป็นตัวแปรที่แท้จริง (Real Variable) โดยตัวแปรค่าตอบแทนแรงงาน (w) จะต้องใช้ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) รายจังหวัดในการปรับจากค่าจาก Nominal ให้เป็นค่า Real Value

ทั้งนี้ จะใช้เทคนิคทางเศรษฐมิติที่เรียกว่า Panel Regression ซึ่งในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์รวมทุกจังหวัด หรือที่เรียกว่า Pooled Regression Analysis และจะวิเคราะห์ผลโดยใช้วิธีการ Fixed Effect Regression Analysis เนื่องจากคาดว่ารูปแบบความต้องการแรงงานรายจังหวัดอาจมีความแตกต่างกันบนพื้นฐานของสภาพเศรษฐกิจและสังคมหรือสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ที่สำคัญต่อไป

(2) สมการอุปสงค์ต่อแรงงานรายจังหวัด

เมื่อได้แนวทางการวิเคราะห์อุปสงค์ต่อแรงงานในภาพรวมแล้ว ในส่วนนี้ จะกล่าวถึงแนวทางการวิเคราะห์ลงรายละเอียดในแต่ละจังหวัด โดยในขั้นแรก จะต้องทำการวิเคราะห์ถึงระดับผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปเมื่อมีเขตเศรษฐกิจพิเศษเกิดขึ้น ซึ่งในเบื้องต้นจะทำการทบทวนงานวิจัยที่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจของการมีเขตเศรษฐกิจพิเศษในแต่ละพื้นที่ โดยอาจแบ่งเป็นหลายกรณี อาทิ กรณีฐาน กรณีสูง และกรณีต่ำ เป็นต้น

ในขั้นตอนต่อมา จะทำการวิเคราะห์ถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานรายจังหวัด โดยใช้ประโยชน์จากการตีความค่าสัมประสิทธิ์ในสมการที่ 6 และระดับการเปลี่ยนแปลงของ GPP ที่เกิดจากการมีเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งมีการคำนวณในขั้นตอนแรก โดยสามารถอธิบายได้ตามสมการที่ 7 ดังนี้

$$\left(\frac{\Delta L}{L}\right) = \rho_3 * \left(\frac{\Delta Y}{Y}\right) \quad (7)$$

โดยสมการที่ 7 คือการใช้ประโยชน์จากค่าสัมประสิทธิ์ในสมการที่ 6 โดย ρ_3 หมายถึงค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานเมื่อระดับการผลิตมีการเปลี่ยนแปลง ในกรณีนี้ จะได้ค่า $\Delta Y/Y$ จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรก และนำมาคูณกับค่า ρ_3 หรือค่าความยืดหยุ่น ก็จะทำให้ได้แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์แรงงานของแต่ละจังหวัด

(3) สมมติฐานที่ใช้ในการคาดการณ์

ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

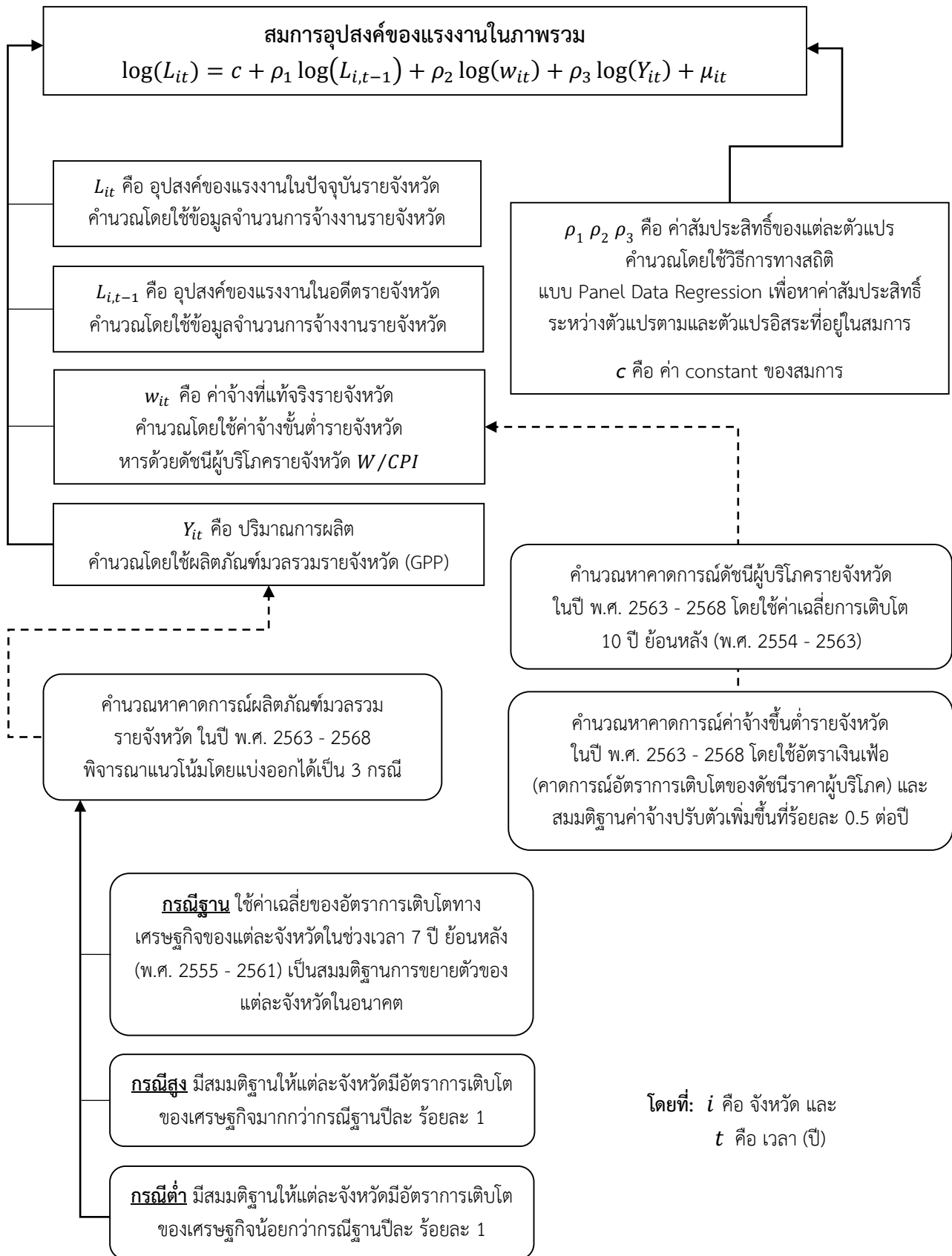
GPP นับเป็นตัวแปรสมมติฐานสำคัญในการประมาณค่าอุปสงค์ความต้องการแรงงานของแต่ละจังหวัด เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความต้องการจ้างแรงงาน โดยแนวทางการคาดการณ์ GPP รายจังหวัดนั้น จะใช้วิธีการดูแนวโน้มย้อนหลังในช่วงที่เศรษฐกิจมีความเป็นปกติ เพื่อเป็นการสะท้อนความสามารถในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ การพิจารณาแนวโน้ม จะแบ่งเป็น 3 กรณี ได้แก่

1) **กรณีฐาน (Most Likely Case)** หรือเป็นกรณีที่มีความเป็นไปได้ในการเกิดขึ้นมากที่สุด โดยมีสมมติฐานให้ภาวะเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดมีการเติบโตตามแนวโน้มเดิม เนื่องจากในช่วงคาดการณ์ยังเป็นช่วงที่การสร้างโครงสร้างพื้นฐานยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ ประกอบกับเม็ดเงินลงทุนจากภาคเอกชนยังไม่ชัดเจนซึ่งวิธีการจัดทำคือ การหาค่าเฉลี่ยของอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัดในช่วงเวลา 7 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2561 และนำค่าเฉลี่ยนั้น ไปเป็นสมมติฐานการขยายตัวของแต่ละจังหวัดในอนาคต ทั้งนี้ จะต้องมีการตัดช่วงเวลาบางช่วงออกจากการหาค่าเฉลี่ย เนื่องจากเป็น Outlier สะท้อนความไม่ปกติของภาวะเศรษฐกิจ

2) **กรณีสูง (Best Case)** มีสมมติฐานให้ภาวะเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดเติบโตมากกว่ากรณีฐาน เนื่องจากมีเม็ดเงินลงทุนจากทั้งภาคเอกชนมากกว่าที่คาด และมีความก้าวหน้าในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐที่ดีกว่าที่คาดไว้ในกรณีฐาน โดยสมมติฐานที่จัดทำคือการให้แต่ละจังหวัดมีอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจมากกว่ากรณีฐานปีละ ร้อยละ 1

3) **กรณีต่ำ (Worst Case)** มีสมมติฐานให้ภาวะเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดเติบโตน้อยกว่ากรณีฐาน เนื่องจากเม็ดเงินลงทุนจากเอกชนอาจมีน้อยกว่าที่คาด หรืออาจเกิดจากความล่าช้าของภาครัฐในการลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐาน โดยสมมติฐานที่ใช้คือ จะให้เศรษฐกิจแต่ละจังหวัดมีอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจน้อยกว่ากรณีฐานปีละ ร้อยละ 1

5.1.3 แผนผังขั้นตอนการจัดทำแบบจำลองอุปสงค์เชิงพื้นที่



5.1.4 ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูลสมการอุปสงค์แรงงาน

ข้อมูลที่ใช้สำหรับการคำนวณสมการอุปสงค์แรงงาน สามารถสรุปช่วงเวลาที่มีข้อมูล และแหล่งที่มาของข้อมูลได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1: ข้อมูลและแหล่งที่มาในการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์แรงงาน

ข้อมูล		ช่วงเวลา	แหล่งที่มาข้อมูล
ผลิตภัณฑ์มวลรวม รายจังหวัด	Real Gross Provincial Product (RGPP: Y)	รายปี พ.ศ. 2538 – 2561	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ดัชนีราคาผู้บริโภค รายจังหวัด	Consumer Price Index (CPI)	รายปี พ.ศ. 2545 – 2563	สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์
ค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด	Minimum Wage (W)	รายปี พ.ศ. 2538 – 2563	กระทรวงแรงงาน
จำนวนการจ้างงาน รายจังหวัด	Labor (L)	รายปี พ.ศ. 2546 – 2563	สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2564

ที่มา: มุลนิธิ สวค.

5.1.5 ผลจาก Regression Analysis

จาก Model Specification ในสมการที่ 6 โดยใช้วิธีศึกษาแบบ Panel Data Regression ด้วยวิธีการ 3 รูปแบบ คือ Pooled Regression Fixed-Effect และ Random Effect สามารถสรุปผลการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์ตามสมการที่ 8 ได้ดังนี้

$$\log(L_{it}) = c + \rho_1 \log(L_{i,t-1}) + \rho_2 \log(w_{it}) + \rho_3 \log(Y_{it}) + \mu_{it} \quad (8)$$

Dependent: Log(L _{it})	Pooled Regression	Fixed Effect	Random Effect
Log(L _{i,t-1})	0.9627 (0.00)	0.8252 (0.00)	0.9627 (0.00)
Log(w _{it})	-0.0617 (0.02)	-0.1083 (0.00)	-0.0617 (0.02)
Log(Y _{it})	0.0243 (0.00)	0.1387 (0.01)	0.0243 (0.00)
constant	0.5654 (0.00)	1.3368 (0.01)	0.5654 (0.00)
Squared-R	0.9881	0.9719	0.9881

หมายเหตุ: () is the possibility to accept Null Hypothesis of that variable equal to zero.

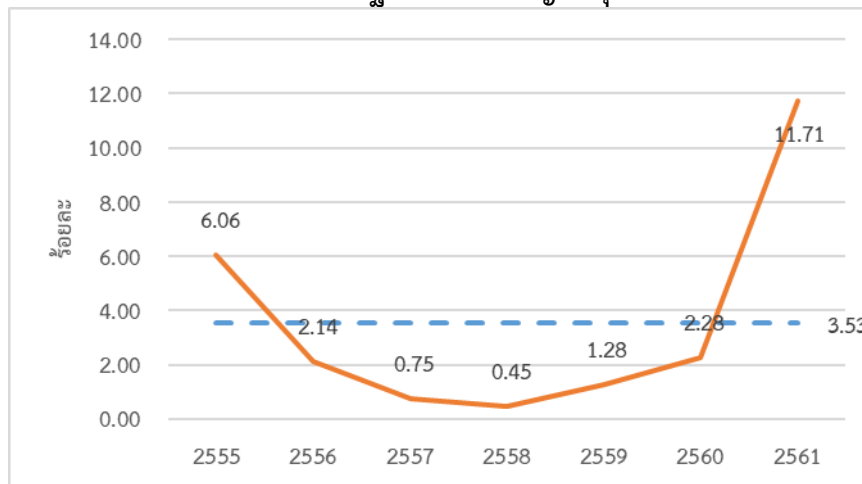
ที่มา: มุลนิธิ สวค.

5.1.6 ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ในปี พ.ศ. 2563 – 2568

1) จังหวัดกาญจนบุรี

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดกาญจนบุรี ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่า มีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.53 ดังภาพที่ 5.2

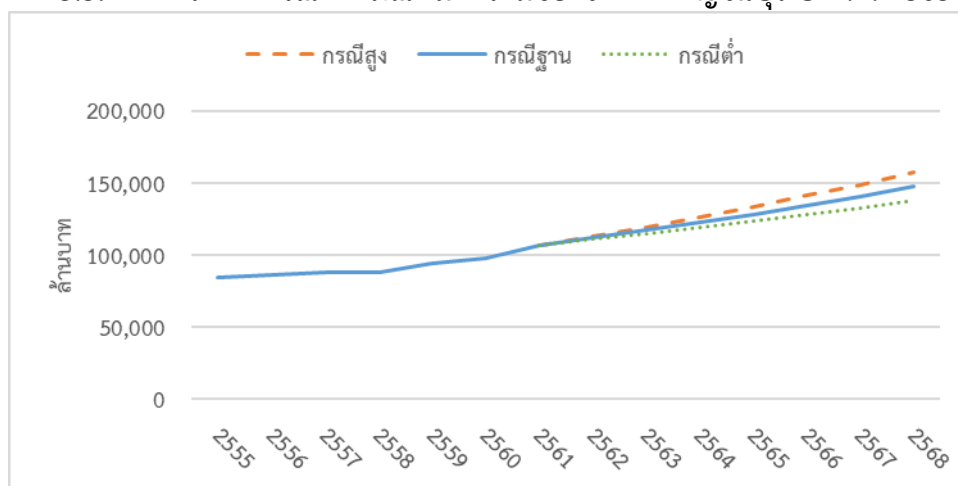
ภาพที่ 5.2: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดกาญจนบุรี (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

อัตราการเติบโตเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.53 ต่อปี จะเป็นสมมติฐานหลักในการคาดการณ์เศรษฐกิจของจังหวัดกาญจนบุรีในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ในส่วนของกรณีฐาน และหากการลงทุนของทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถทำได้ดีกว่าในกรณีฐาน ก็จะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจของจังหวัดกาญจนบุรีมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.53 ต่อปี อย่างไรก็ตาม หากการลงทุนมีการจัดการล่าช้าหรือน้อยกว่าที่คาด จะมีสมมติฐานในส่วนของการเติบโตที่ให้แก่แต่ละปีมีอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจจังหวัดที่ร้อยละ 2.53 ทั้งนี้ ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดกาญจนบุรี แสดงดังภาพที่ 5.3

ภาพที่ 5.3: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดกาญจนบุรี ปี พ.ศ. 2563 – 2568

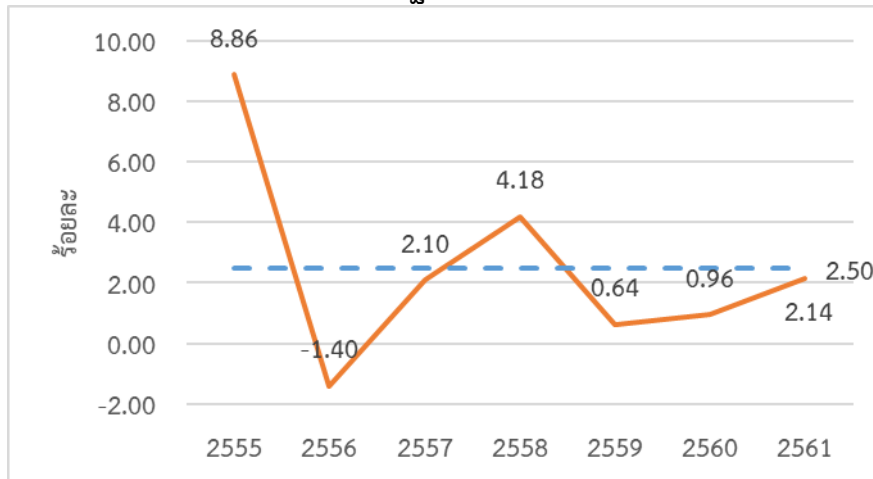


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

2) จังหวัดตาก

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดตาก ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 2.50 ดังภาพที่ 5.4

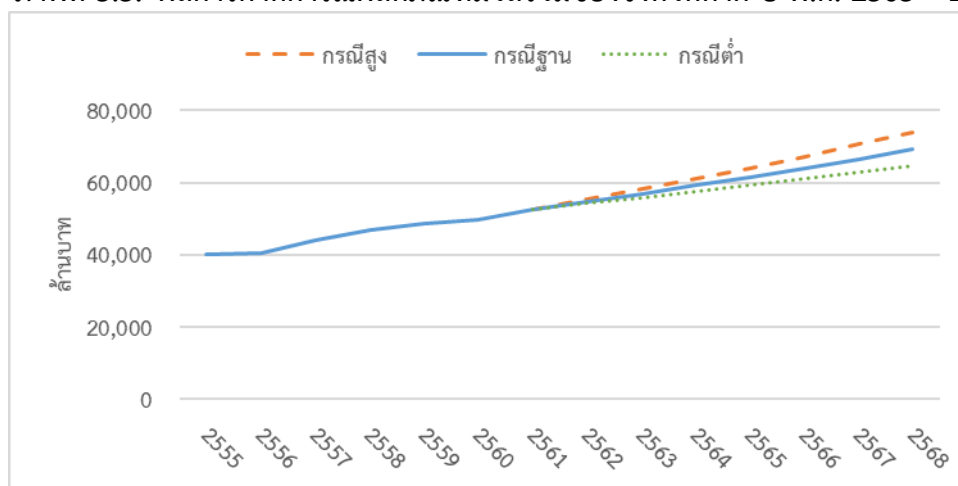
ภาพที่ 5.4: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดตาก (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

อัตราการขยายตัวเฉลี่ยที่ 2.50 ต่อปี จะเป็นสมมติฐานหลักที่ใช้ในการคาดการณ์ด้านอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจจังหวัดตาก ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ในส่วนของกรณีฐาน และหากการลงทุนของภาครัฐหรือภาคเอกชนมีค่าสูงกว่าที่คาดเมื่อเทียบกับกรณีฐาน ก็จะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดตาก มีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.50 ต่อปี อย่างไรก็ตาม หากการลงทุนเกิดช้าหรือมีจำนวนเม็ดเงินลงสู่พื้นที่น้อยกว่าที่คาด ก็จะเป็นในส่วนของกรณีต่ำ ที่มีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดเติบโตที่ร้อยละ 1.50 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์เศรษฐกิจจังหวัดตาก แสดงดังภาพที่ 5.5

ภาพที่ 5.5: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดตาก ปี พ.ศ. 2563 – 2568

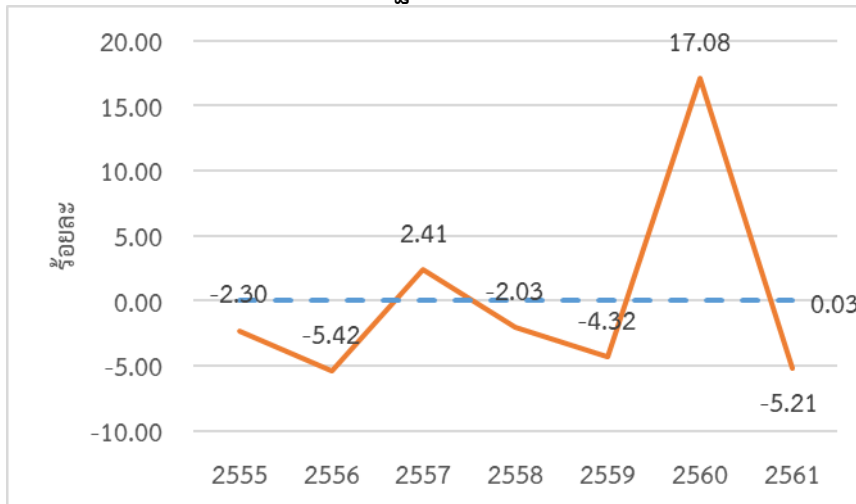


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

3) จังหวัดตราด

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดตราด ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.03 ดังภาพที่ 5.6

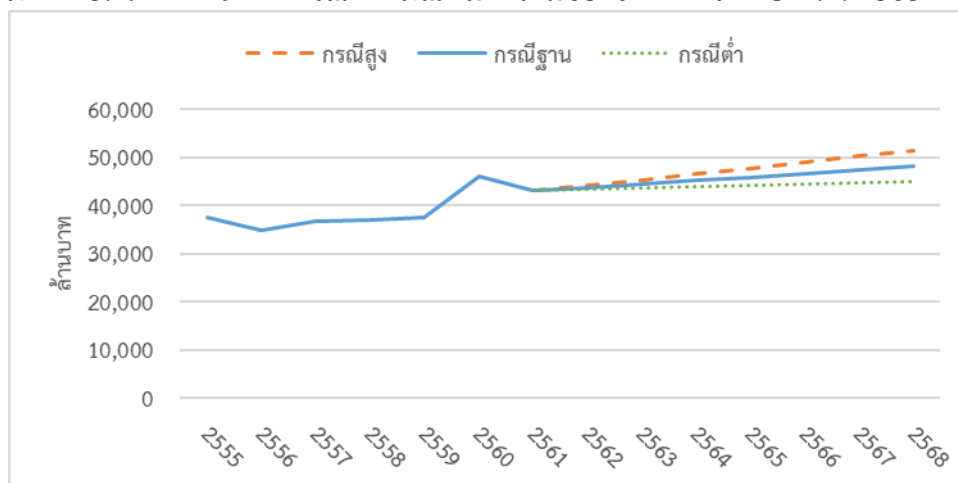
ภาพที่ 5.6: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดตราด (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 0.03 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดตราดขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.03 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดตราดขยายตัวที่ร้อยละ -0.97 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.7

ภาพที่ 5.7: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดตราด ปี พ.ศ. 2563 – 2568

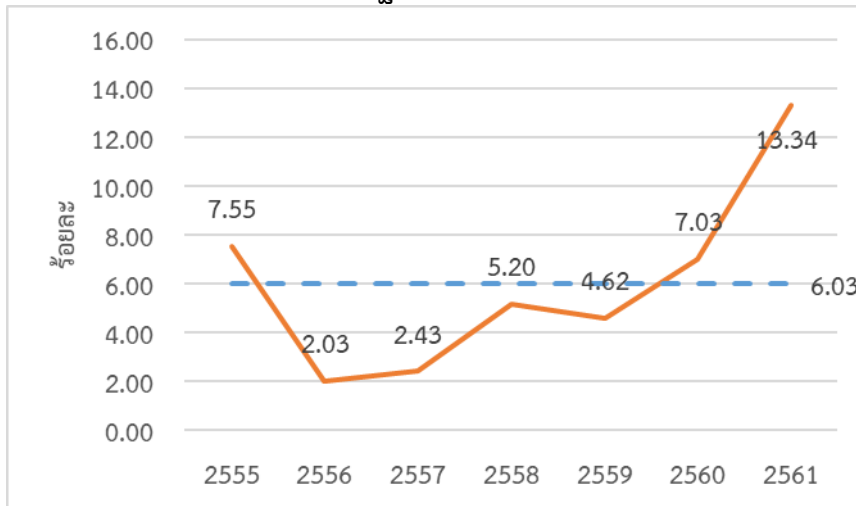


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

4) จังหวัดสระแก้ว

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดสระแก้ว ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 6.03 ดังภาพที่ 5.8

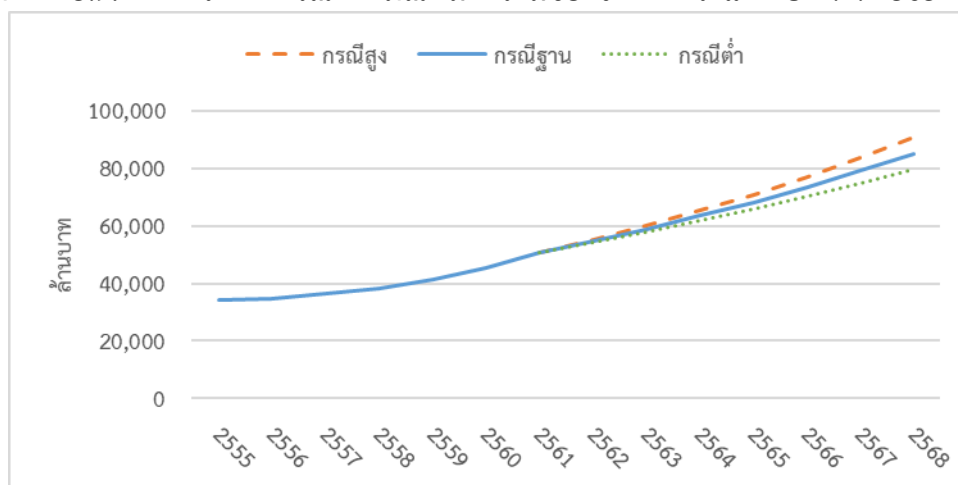
ภาพที่ 5.8: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดสระแก้ว (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับในกรณีฐาน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยที่ร้อยละ 6.03 ต่อปี จะเป็นสมมติฐานหลักในการคาดการณ์เศรษฐกิจของจังหวัดสระแก้ว ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 และหากการลงทุนภาครัฐ และการลงทุนภาคเอกชน สามารถทำได้ดีกว่าที่คาดการณ์ในกรณีฐาน ก็จะมีสมมติฐานการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.03 ต่อปี ในกรณีสูง ขณะที่กรณีต่ำ อาจจะเกิดขึ้นจากการที่เม็ดเงินลงทุนของภาคเอกชนมีน้อยกว่าที่คาด หรืออาจเกิดจากความล่าช้าของภาครัฐในการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดเติบโตที่ร้อยละ 5.03 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.9

ภาพที่ 5.9: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสระแก้ว ปี พ.ศ. 2563 – 2568

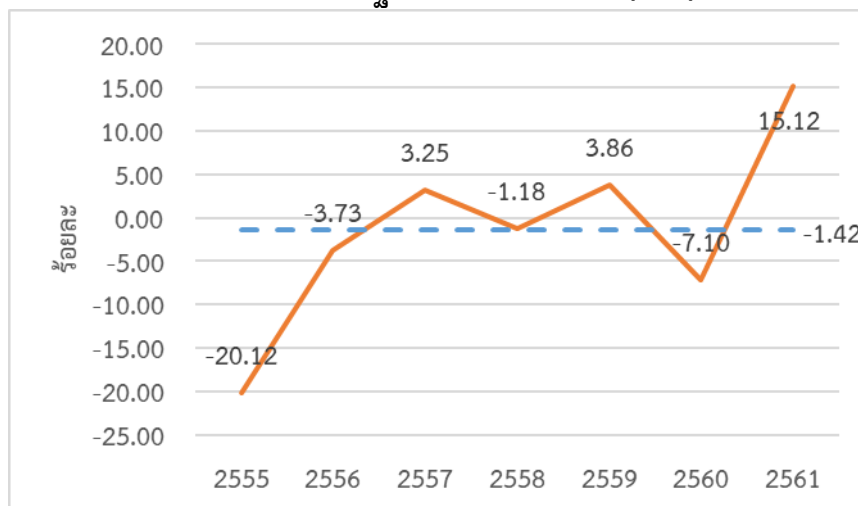


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

5) จังหวัดนราธิวาส

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดนราธิวาส ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ -1.42 ดังภาพที่ 5.10

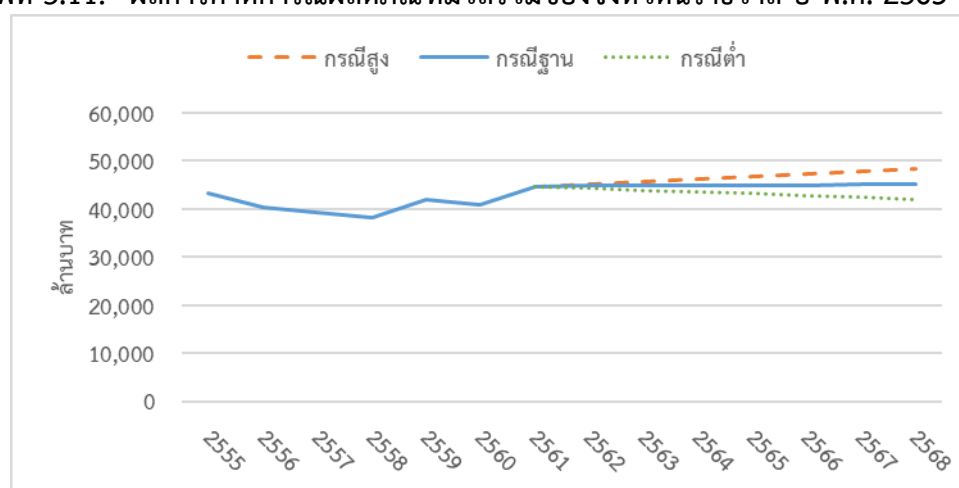
ภาพที่ 5.10: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาส (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลินธิ สวค.

สำหรับในกรณีฐาน จะใช้สมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาสมีอัตราการเติบโตเท่ากับร้อยละ -1.42 ต่อปี และหากการลงทุนภาครัฐหรือการลงทุนภาคเอกชนทำได้ดีกว่ากรณีฐาน ก็จะใช้สมมติฐานให้เศรษฐกิจนราธิวาสเติบโตที่ร้อยละ -0.42 ต่อปี อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ว่าการลงทุนอาจเกิดล่าช้าหรือเม็ดเงินจากการลงทุนมีน้อยกว่าที่คาด ซึ่งจะเป็นสมมติฐานในส่วนของกรณีต่ำ ที่ให้เศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาสมีการขยายตัวน้อยลงเป็นร้อยละ -2.42 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.11

ภาพที่ 5.11: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนราธิวาส ปี พ.ศ. 2563 – 2568

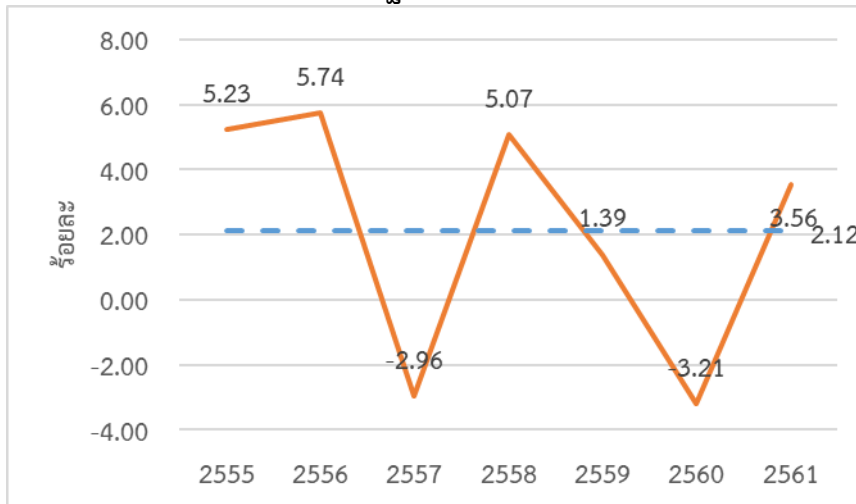


ที่มา: มุลินธิ สวค.

6) จังหวัดสงขลา

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดสงขลา ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 2.12 ดังภาพที่ 5.12

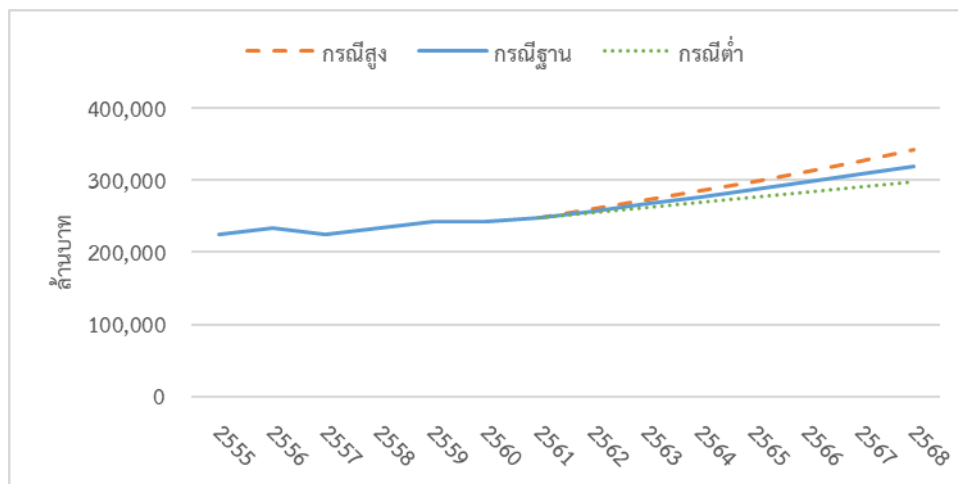
ภาพที่ 5.12: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดสงขลา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 2.12 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดสงขลาขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.12 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 1.12 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.13

ภาพที่ 5.13: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2563 – 2568

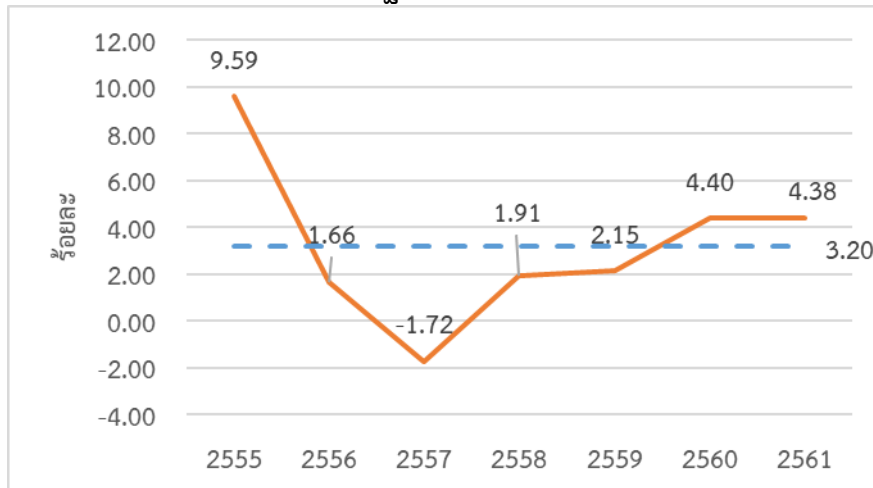


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

7) จังหวัดเชียงราย

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงราย ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.20 ดังภาพที่ 5.14

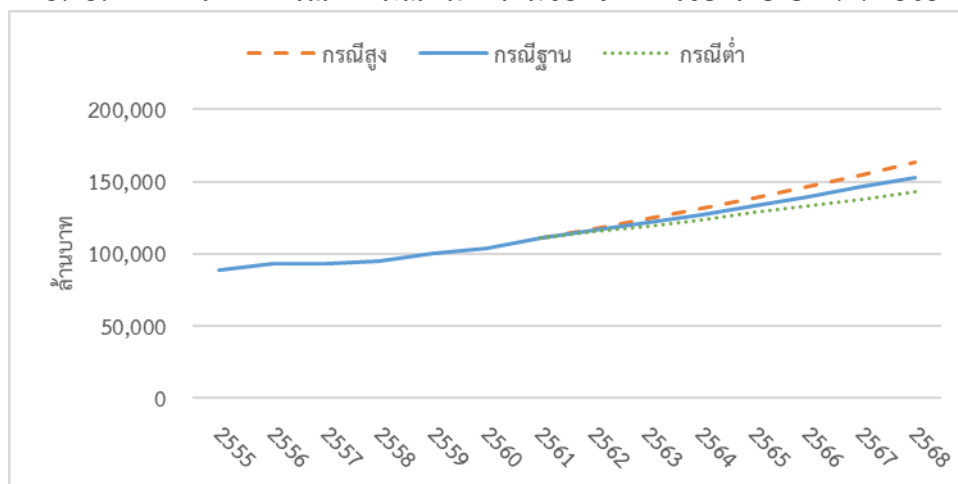
ภาพที่ 5.14: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดเชียงราย (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.20 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดเชียงรายขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.20 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.20 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.15

ภาพที่ 5.15: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเชียงราย ปี พ.ศ. 2563 – 2568

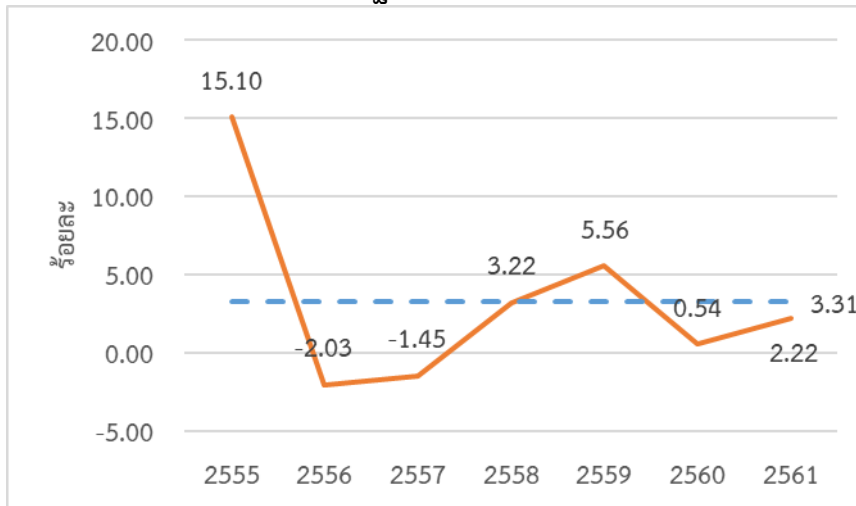


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

8) จังหวัดนครพนม

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดนครพนม ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.31 ดังภาพที่ 5.16

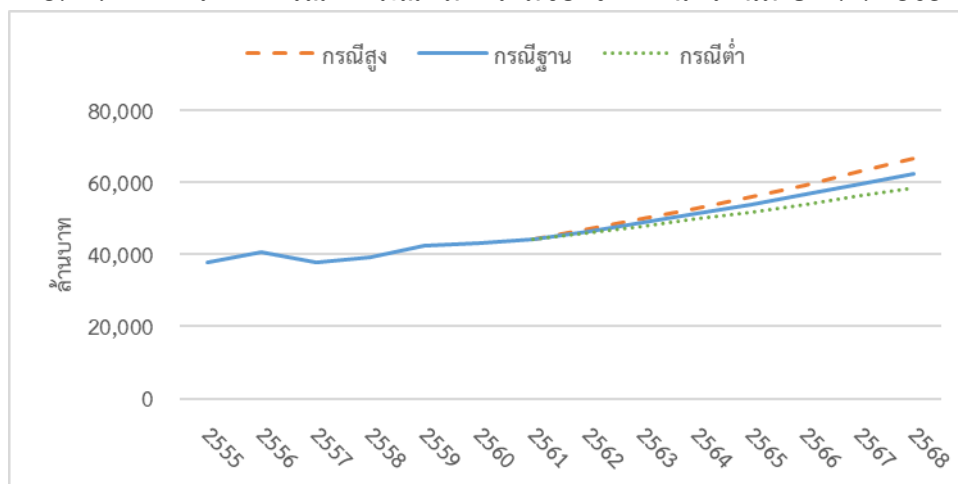
ภาพที่ 5.16: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครพนม (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.31 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดนครพนมขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.31 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.31 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.17

ภาพที่ 5.17: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครพนม ปี พ.ศ. 2563 – 2568

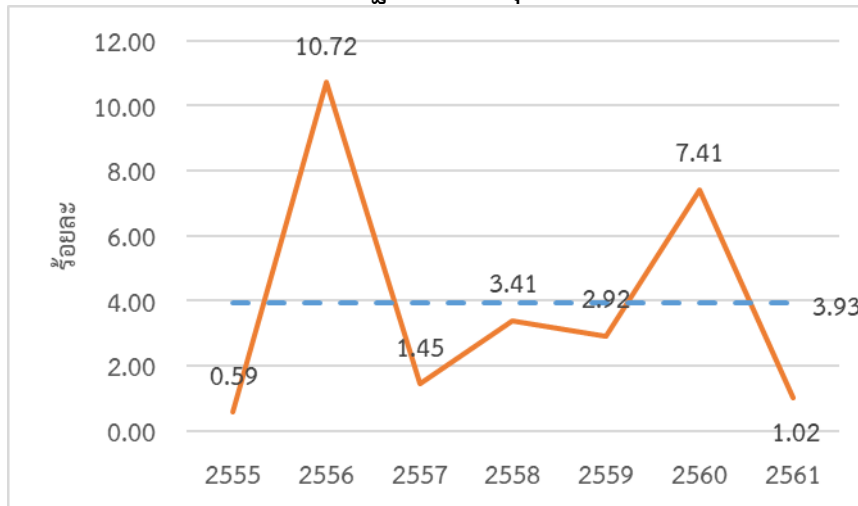


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

9) จังหวัดมุกดาหาร

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดมุกดาหาร ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.93 ดังภาพที่ 5.18

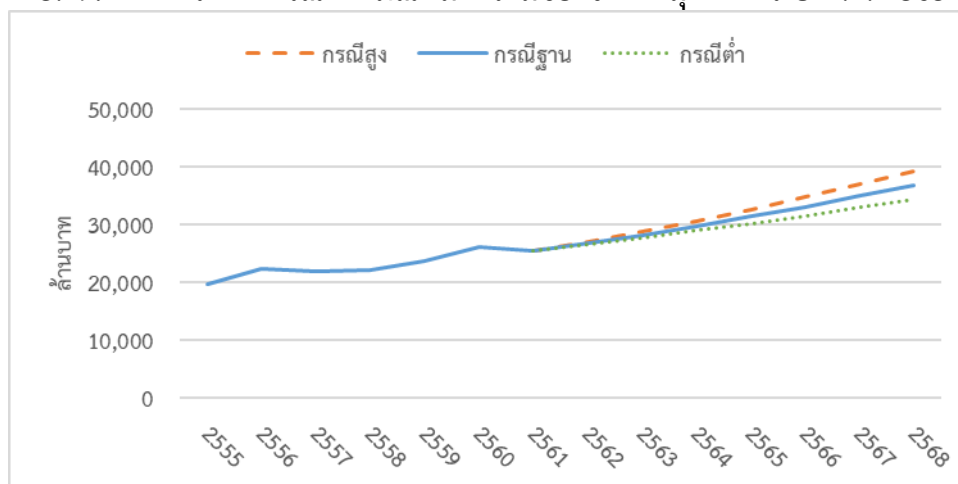
ภาพที่ 5.18: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดมุกดาหาร (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.93 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดมุกดาหารขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.93 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.93 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.19

ภาพที่ 5.19: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดมุกดาหาร ปี พ.ศ. 2563 – 2568

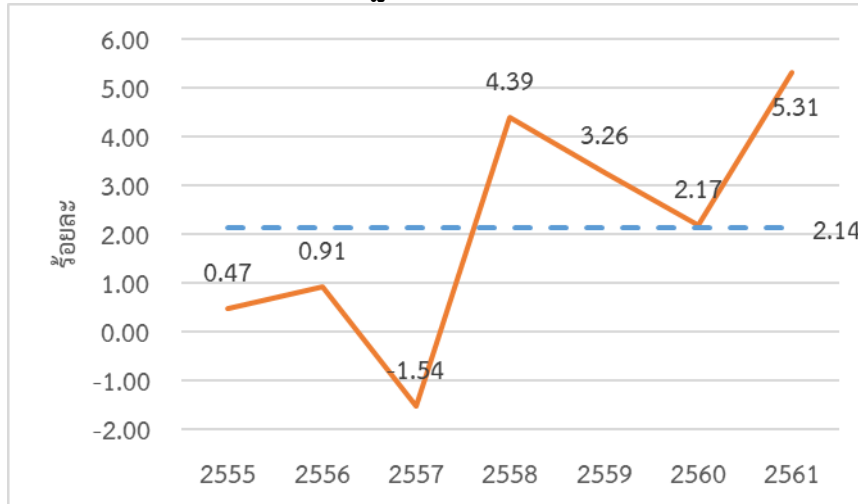


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

10) จังหวัดหนองคาย

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดหนองคาย ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 2.14 ดังภาพที่ 5.20

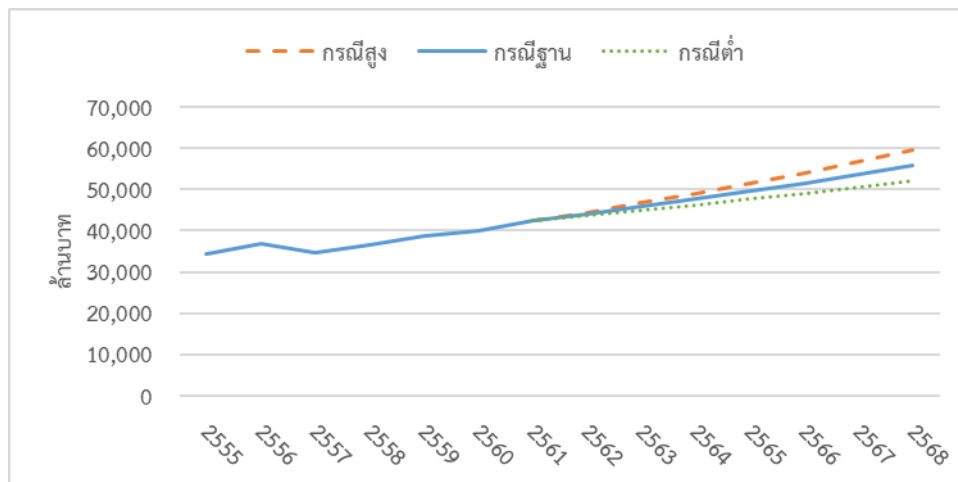
ภาพที่ 5.20: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดหนองคาย (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 2.14 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดหนองคายขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.14 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 1.14 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.21

ภาพที่ 5.21: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดหนองคาย ปี พ.ศ. 2563 – 2568

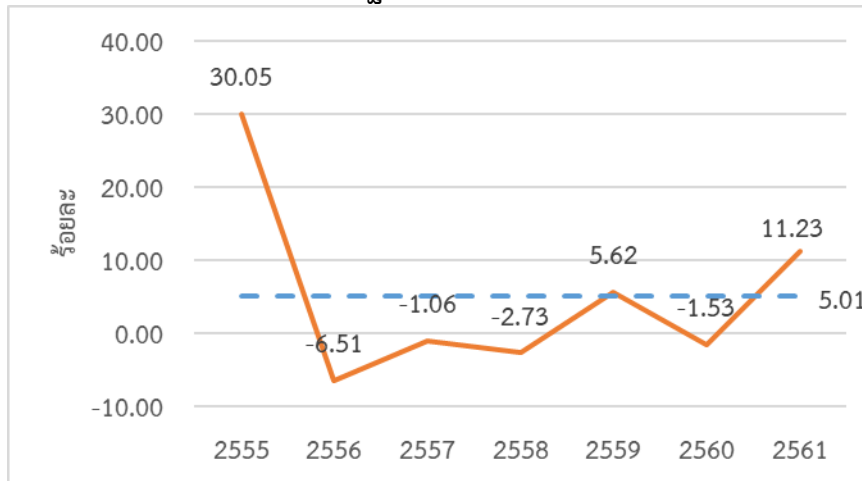


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

11) จังหวัดฉะเชิงเทรา

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 5.01 ดังภาพที่ 5.22

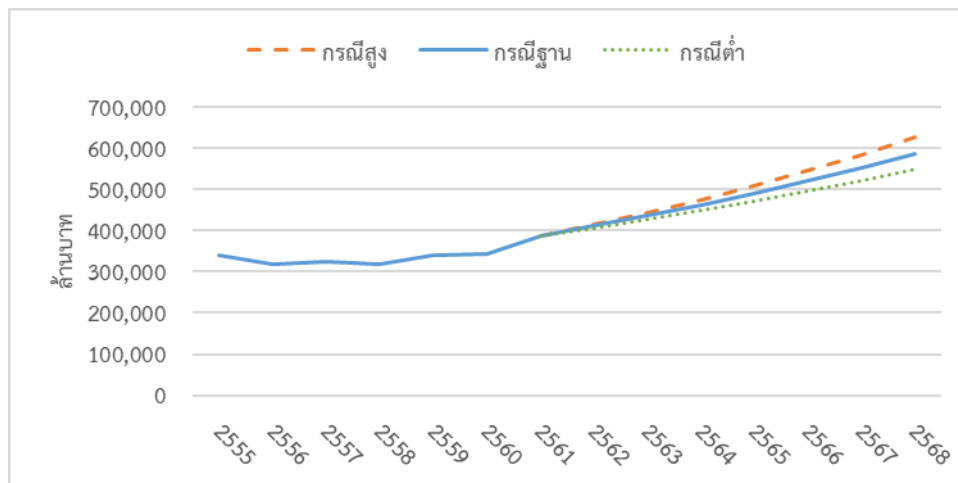
ภาพที่ 5.22: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดฉะเชิงเทรา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 5.01 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดฉะเชิงเทราขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6.01 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 4.01 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.23

ภาพที่ 5.23: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดฉะเชิงเทรา ปี พ.ศ. 2563 – 2568

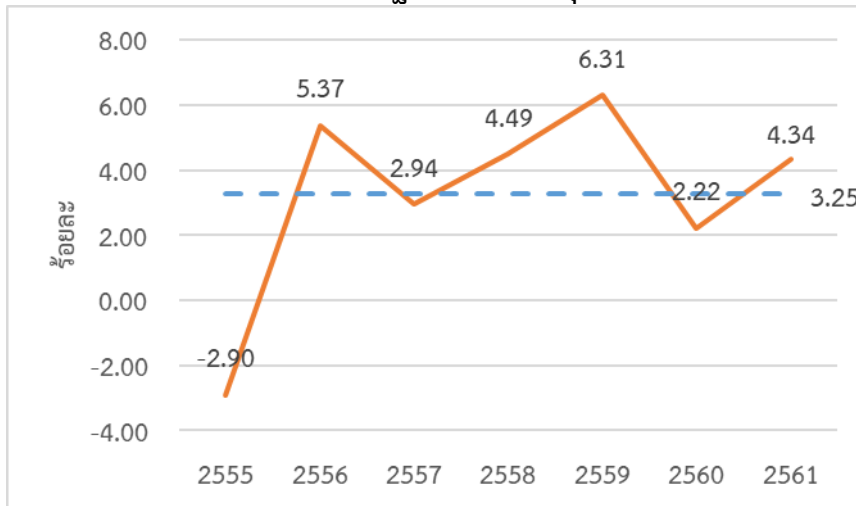


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

12) จังหวัดชลบุรี

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรี ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.25 ดังภาพที่ 5.24

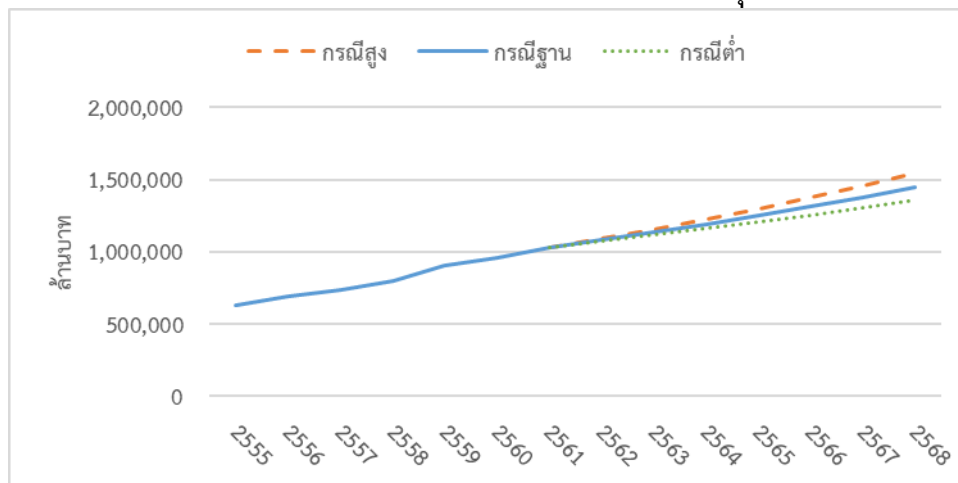
ภาพที่ 5.24: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดชลบุรี (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.25 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดชลบุรีขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.25 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.25 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.25

ภาพที่ 5.25: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2563 – 2568

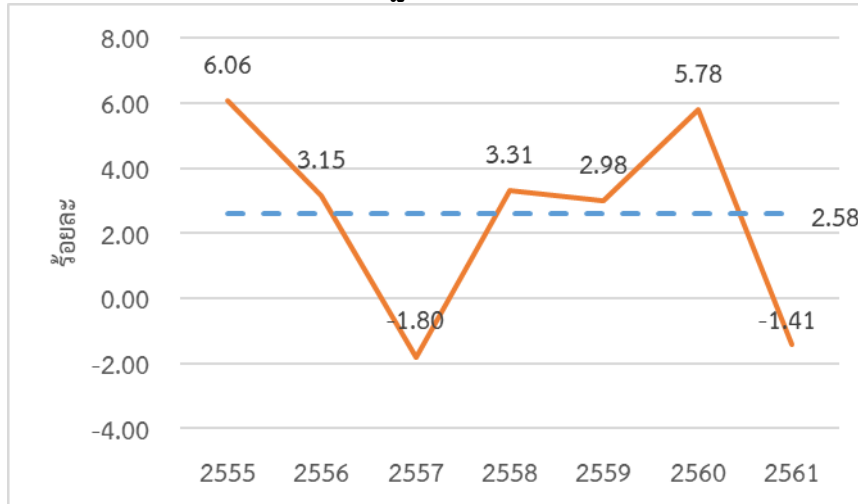


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

13) จังหวัดระยอง

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยอง ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 2.58 ดังภาพที่ 5.26

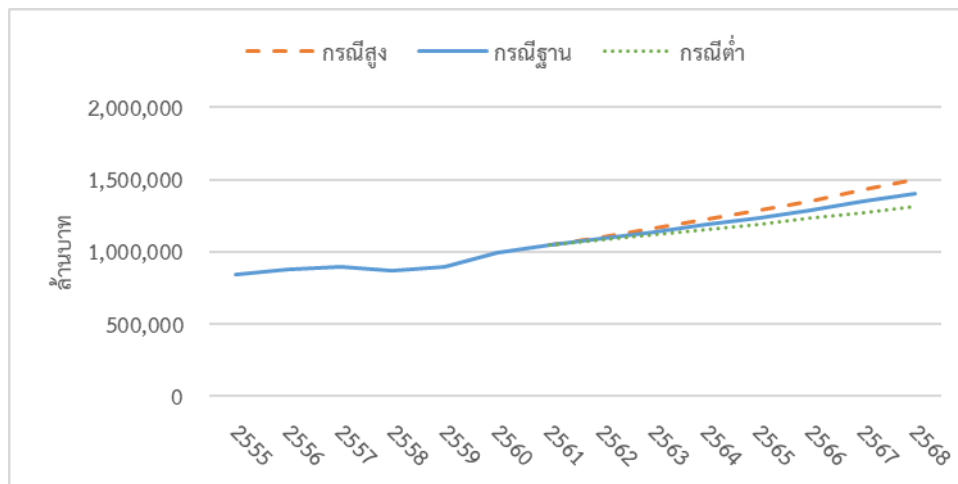
ภาพที่ 5.26: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดระยอง (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 2.58 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดระยองขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.58 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 1.58 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.27

ภาพที่ 5.27: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2563 – 2568

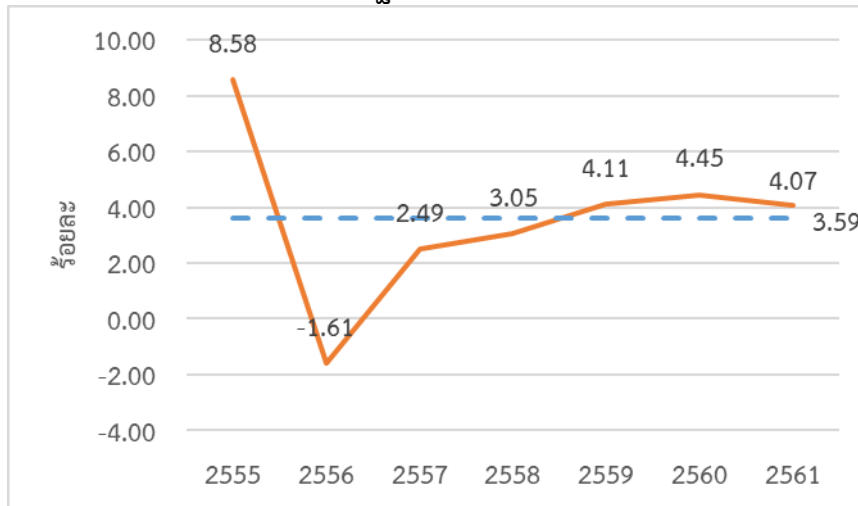


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

14) จังหวัดเชียงใหม่

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงใหม่ ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.59 ดังภาพที่ 5.28

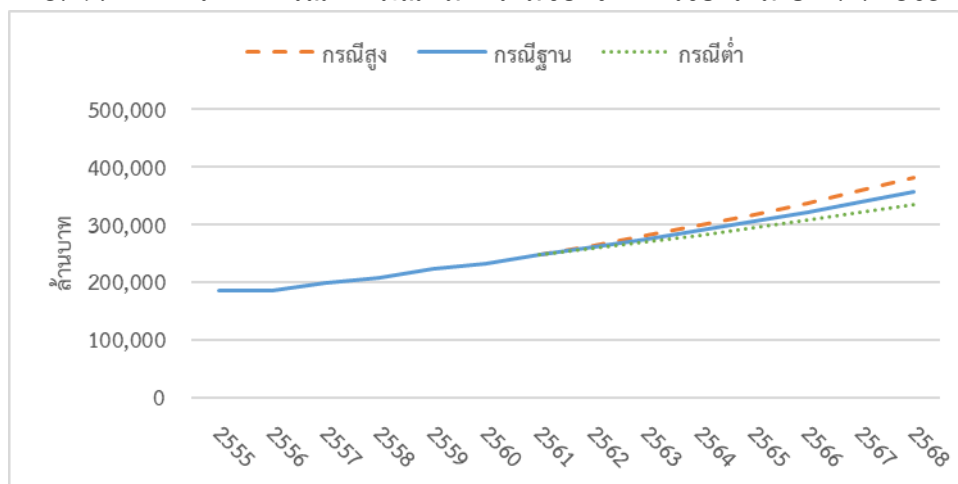
ภาพที่ 5.28: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดเชียงใหม่ (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.59 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดเชียงใหม่ขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.59 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.59 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.29

ภาพที่ 5.29: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2563 – 2568

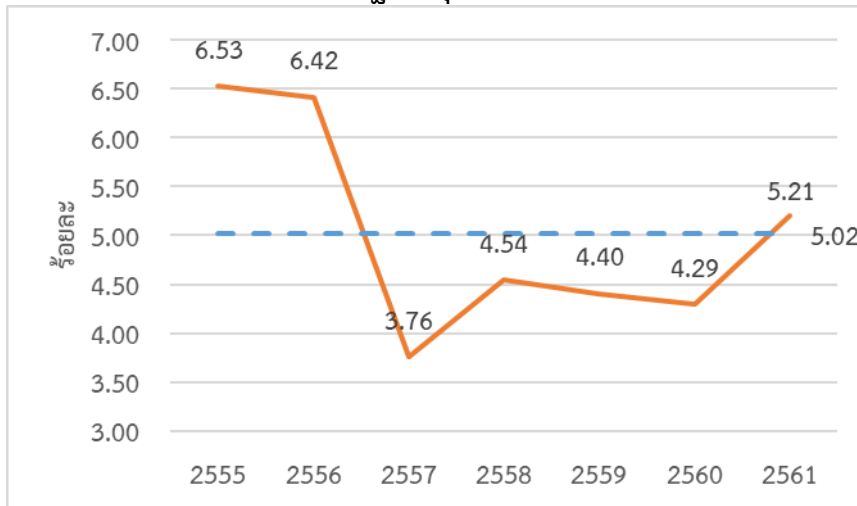


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

15) กรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่า มีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 5.02 ดังภาพที่ 5.30

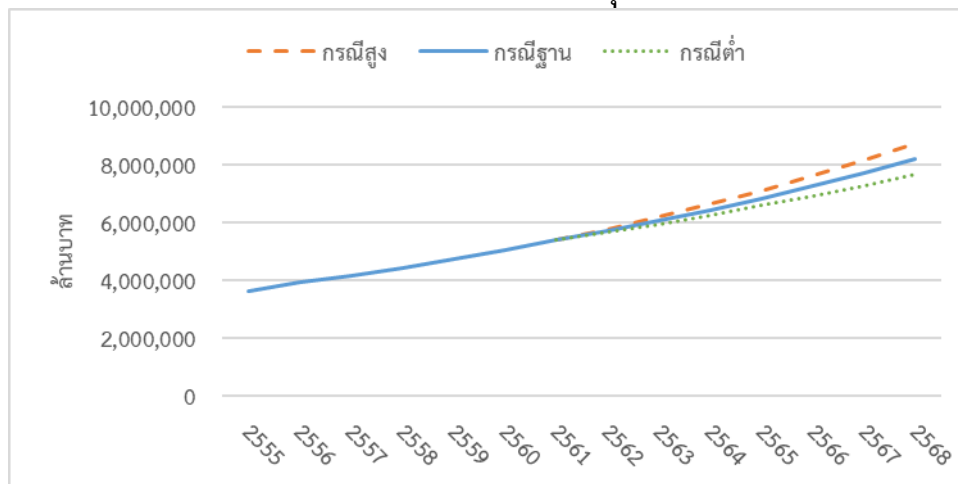
ภาพที่ 5.30: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจกรุงเทพมหานคร (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 5.02 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจกรุงเทพมหานครขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6.02 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 4.02 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.31

ภาพที่ 5.31: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2563 – 2568

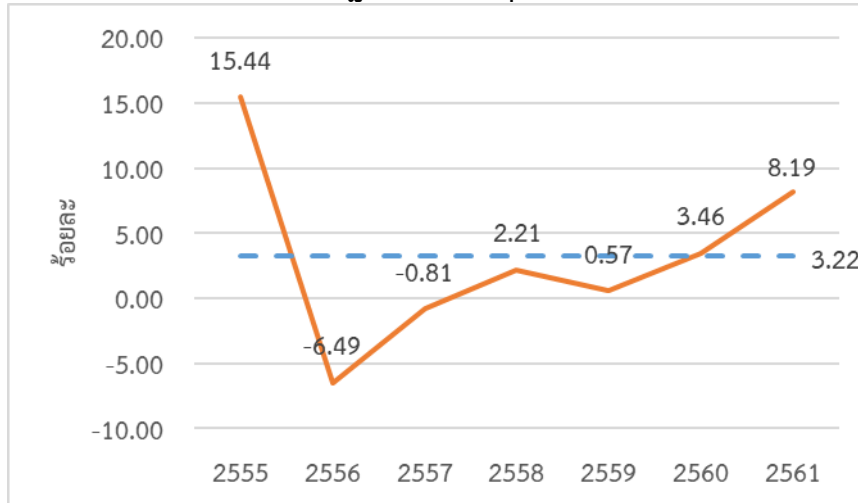


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

16) จังหวัดสมุทรปราการ

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการ ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.22 ดังภาพที่ 5.32

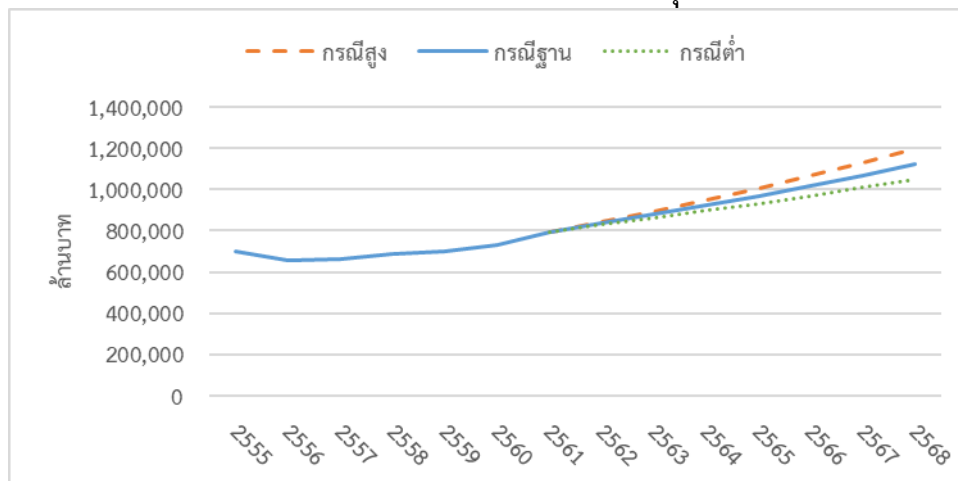
ภาพที่ 5.32: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการ (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.22 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดสมุทรปราการขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.22 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.22 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.33

ภาพที่ 5.33: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรปราการ ปี พ.ศ. 2563 – 2568

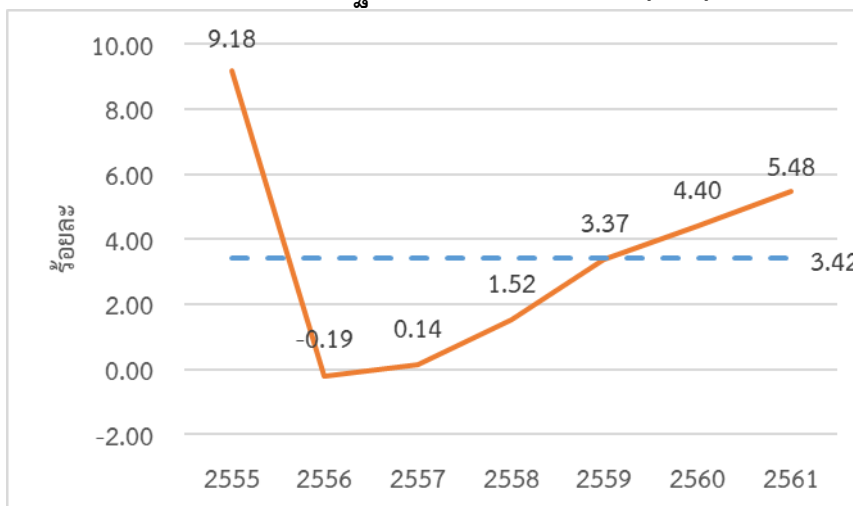


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

17) จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดนครราชสีมา ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.42 ดังภาพที่ 5.34

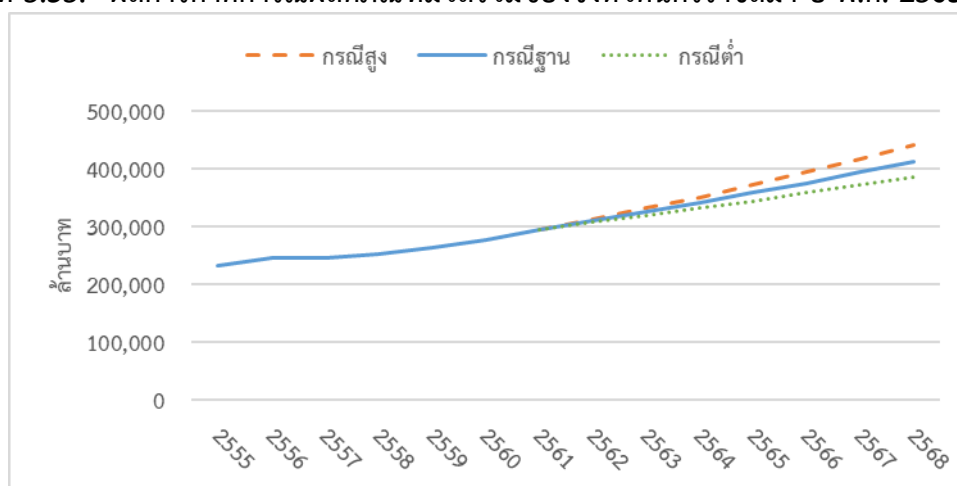
ภาพที่ 5.34: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครราชสีมา (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 3.42 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดนครราชสีมาขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.42 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 2.42 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.35

ภาพที่ 5.35: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2563 – 2568

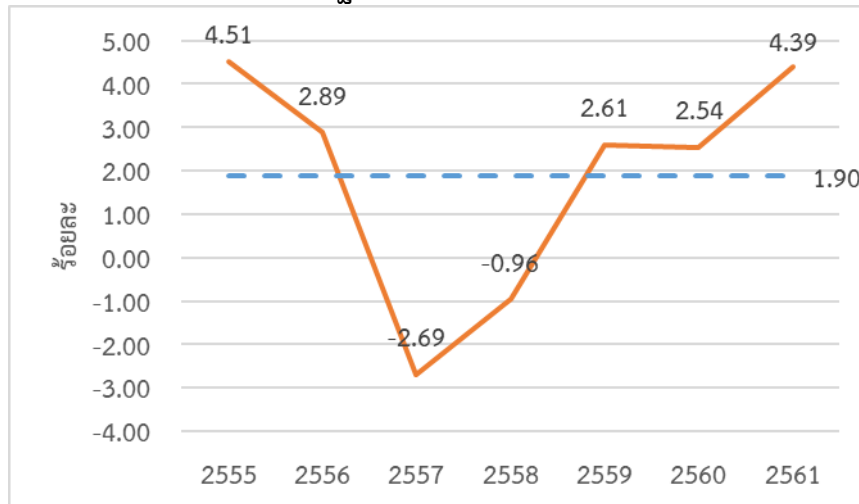


ที่มา: มุลนิธิ สวค.

18) จังหวัดนครศรีธรรมราช

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดนครศรีธรรมราช ในช่วง 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2561 พบว่ามีความผันผวนในระดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.90 ดังภาพที่ 5.36

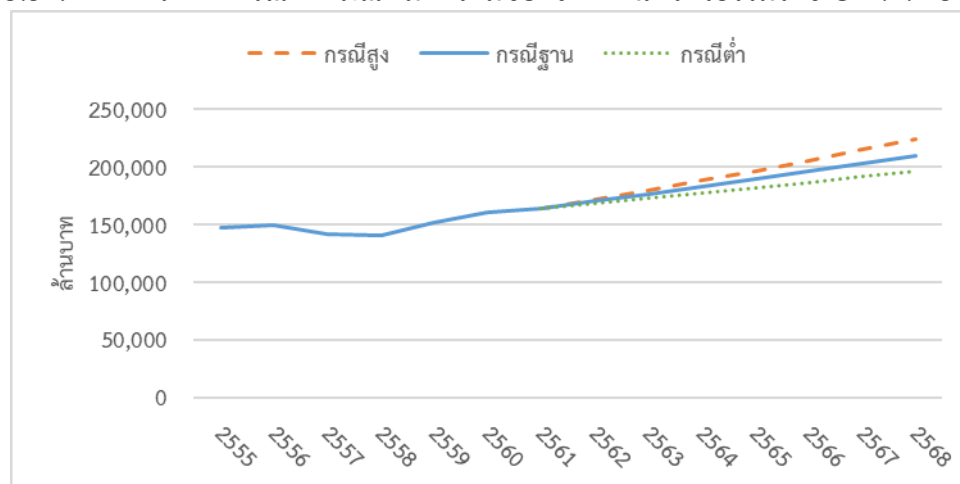
ภาพที่ 5.36: อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนครศรีธรรมราช (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2561



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

สำหรับกรณีฐาน จะใช้ค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 1.90 ต่อปี ในการคาดการณ์สำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 ขณะที่กรณีสูง จะมีสมมติฐานหลักให้เศรษฐกิจจังหวัดนครศรีธรรมราชขยายตัวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2.90 ต่อปี ส่วนกรณีต่ำจะมีสมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดขยายตัวที่ร้อยละ 0.90 ต่อปี โดยผลการคาดการณ์แสดงดังภาพที่ 5.37

ภาพที่ 5.37: ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มุลนิธิ สวค.

ทั้งนี้ สมมติฐานหลักด้านการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด ของปี พ.ศ. 2563 – 2568 สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2: ค่าคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัดที่แท้จริง (Real GPP)

Real GPP (ล้านบาท)		2563	2564	2565	2566	2567	2568	Growth รายปี (ร้อยละ)
กาญจนบุรี	กรณีสูง	73,626	76,958	80,440	84,080	87,885	91,862	4.53
	กรณีฐาน	72,224	74,770	77,406	80,134	82,959	85,884	3.53
	กรณีต่ำ	70,835	72,624	74,458	76,338	78,266	80,242	2.53
ตาก	กรณีสูง	29,624	30,661	31,733	32,843	33,992	35,181	3.50
	กรณีฐาน	29,055	29,780	30,524	31,287	32,068	32,869	2.50
	กรณีต่ำ	28,491	28,917	29,350	29,790	30,236	30,689	4.50
ตราด	กรณีสูง	26,354	26,626	26,900	27,176	27,456	27,739	1.03
	กรณีฐาน	25,835	25,843	25,850	25,858	25,865	25,873	0.03
	กรณีต่ำ	25,321	25,075	24,832	24,591	24,352	24,116	-0.97
สระแก้ว	กรณีสูง	35,098	37,565	40,206	43,032	46,057	49,295	7.03
	กรณีฐาน	34,445	36,522	38,724	41,059	43,535	46,160	6.03
	กรณีต่ำ	33,798	35,498	37,284	39,159	41,129	43,197	5.03
นราธิวาส	กรณีสูง	23,215	23,118	23,022	22,927	22,832	22,737	-0.42
	กรณีฐาน	22,751	22,429	22,112	21,799	21,490	21,186	-1.42
	กรณีต่ำ	22,292	21,753	21,228	20,715	20,215	19,727	-2.42
สงขลา	กรณีสูง	175,866	181,344	186,993	192,818	198,824	205,018	3.12
	กรณีฐาน	172,471	176,119	179,844	183,648	187,532	191,498	2.12
	กรณีต่ำ	169,110	170,996	172,902	174,830	176,779	178,751	1.12
เชียงราย	กรณีสูง	61,965	64,565	67,274	70,097	73,038	76,102	4.20
	กรณีฐาน	60,781	62,724	64,728	66,797	68,932	71,135	3.20
	กรณีต่ำ	59,609	60,918	62,256	63,623	65,020	66,447	2.20
นครพนม	กรณีสูง	26,977	28,140	29,352	30,617	31,937	33,313	4.31
	กรณีฐาน	26,462	27,338	28,243	29,178	30,143	31,141	3.31
	กรณีต่ำ	25,953	26,552	27,165	27,793	28,434	29,091	2.31
มุกดาหาร	กรณีสูง	17,966	18,852	19,781	20,757	21,780	22,854	4.93
	กรณีฐาน	17,625	18,318	19,038	19,786	20,564	21,372	3.93
	กรณีต่ำ	17,288	17,794	18,316	18,852	19,405	19,973	2.93
หนองคาย	กรณีสูง	26,699	27,537	28,402	29,293	30,212	31,161	3.14
	กรณีฐาน	26,184	26,744	27,316	27,900	28,497	29,106	2.14
	กรณีต่ำ	25,674	25,966	26,262	26,561	26,863	27,169	1.14
ฉะเชิงเทรา	กรณีสูง	313,518	332,358	352,330	373,502	395,946	419,739	6.01
	กรณีฐาน	307,631	323,041	339,222	356,215	374,058	392,795	5.01
	กรณีต่ำ	301,800	313,899	326,484	339,573	353,187	367,347	4.01

Real GPP (ล้านบาท)		2563	2564	2565	2566	2567	2568	Growth รายปี (ร้อยละ)
ชลบุรี	กรณีสูง	661,085	689,200	718,510	749,067	780,924	814,135	4.25
	กรณีฐาน	648,463	669,557	691,336	713,824	737,044	761,019	3.25
	กรณีต่ำ	635,963	650,291	664,941	679,921	695,238	710,901	2.25
ระยอง	กรณีสูง	565,347	585,602	606,582	628,314	650,824	674,141	3.58
	กรณีฐาน	554,484	568,804	583,495	598,565	614,024	629,882	2.58
	กรณีต่ำ	543,726	552,332	561,073	569,953	578,974	588,137	1.58
เชียงใหม่	กรณีสูง	157,656	164,894	172,464	180,381	188,661	197,322	4.59
	กรณีฐาน	154,656	160,209	165,962	171,921	178,094	184,489	3.59
	กรณีต่ำ	151,685	155,614	159,646	163,781	168,024	172,377	2.59
กทม.	กรณีสูง	4,295,445	4,554,123	4,828,380	5,119,153	5,427,436	5,754,285	6.02
	กรณีฐาน	4,214,798	4,426,472	4,648,776	4,882,245	5,127,439	5,384,947	5.02
	กรณีต่ำ	4,134,915	4,301,228	4,474,230	4,654,191	4,841,390	5,036,118	4.02
สมุทรปราการ	กรณีสูง	670,494	698,822	728,347	759,120	791,193	824,620	4.22
	กรณีฐาน	657,689	678,900	700,794	723,395	746,724	770,806	3.22
	กรณีต่ำ	645,008	659,359	674,030	689,027	704,358	720,030	2.22
นครราชสีมา	กรณีสูง	202,613	211,559	220,900	230,654	240,838	251,473	4.42
	กรณีฐาน	198,751	205,539	212,559	219,819	227,326	235,091	3.42
	กรณีต่ำ	198,732	207,507	216,669	226,236	236,225	246,656	2.42
นครศรีธรรมราช	กรณีสูง	104,492	107,520	110,635	113,841	117,140	120,534	2.90
	กรณีฐาน	102,471	104,415	106,397	108,416	110,473	112,569	1.90
	กรณีต่ำ	100,469	101,371	102,281	103,199	104,126	105,060	0.90

ที่มา: มุลนิธิ สวค.

5.1.7 ค่าจ้างที่แท้จริง (real wage) ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

ค่าจ้างขั้นต่ำนับเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการคาดการณ์ด้านอุปสงค์แรงงานในอนาคต โดยในการคาดการณ์ตัวแปรค่าจ้าง จะเป็นการคาดการณ์ในส่วน of ค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินหารด้วยดัชนีราคาผู้บริโภค (อัตราเงินเฟ้อ) ของแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ หากพิจารณาข้อมูลย้อนหลังในอดีต จะพบว่าการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้ง จะมีการปรับเพิ่มตามค่าครองชีพของแต่ละจังหวัดเป็นหลัก ดังนั้น ในการคาดการณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568 จึงมีสมมติฐานให้ค่าจ้างมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นที่ร้อยละ 0.5 รวมกับค่าเฉลี่ยของอัตราเงินเฟ้อระหว่างปี พ.ศ. 2554 – 2563 ของแต่ละจังหวัด

5.1.8 ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานรายจังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2563 - 2568

ในการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานแบบ Fixed-Effect Model จะมีตัวแปรที่เพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของผลการคาดการณ์ กล่าวคือ นอกเหนือไปจากค่า constant (c) ของสมการที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แล้วนั้นยังมีค่า constant ของแต่ละจังหวัด (V_i) โดยมีสมการและผลการคำนวณดังต่อไปนี้

$$Y_{it} = c + \beta X_{it} + V_i + e_{it}$$

จังหวัด	สมการ
กาญจนบุรี	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.96 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
ตาก	$\log(L_{it}) = 1.34 - 0.16 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
ตราด	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.26 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
สระแก้ว	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.39 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
นราธิวาส	$\log(L_{it}) = 1.34 - 0.87 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
สงขลา	$\log(L_{it}) = 1.34 - 0.93 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
เชียงราย	$\log(L_{it}) = 1.34 - 2.25 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
นครพนม	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.58 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
มุกดาหาร	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.82 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
หนองคาย	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.88 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
ฉะเชิงเทรา	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.36 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
ชลบุรี	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.21 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
ระยอง	$\log(L_{it}) = 1.34 - 0.88 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
เชียงใหม่	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.96 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
กทม.	$\log(L_{it}) = 1.34 - 1.39 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
สมุทรปราการ	$\log(L_{it}) = 1.34 - 0.76 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
นครราชสีมา	$\log(L_{it}) = 1.34 - 2.08 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$
นครศรีธรรมราช	$\log(L_{it}) = 1.34 - 0.86 + 0.83\log(L_{i,t-1}) - 0.11\log(w_{it}) + 0.14\log(Y_{it}) + \mu_{it}$

เมื่อได้สมการที่เหมาะสมของแต่ละจังหวัดแล้ว สามารถนำสมมติฐานที่ได้มีการจัดทำก่อนหน้ามาใช้ในแบบจำลอง โดยสามารถแสดงผลของการคาดการณ์แต่ละจังหวัด ดังนี้

ตารางที่ 5.3: ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานของแต่ละจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

ความต้องการแรงงาน (คน)		2563	2564	2565	2566	2567	2568
กาญจนบุรี	กรณีสูง	452,782	437,998	425,993	416,162	408,043	401,286
	กรณีฐาน	452,782	437,370	424,275	413,009	403,194	394,542
	กรณีต่ำ	452,782	436,742	422,561	409,870	398,386	387,886
ตาก	กรณีสูง	235,009	244,350	256,305	270,785	287,775	307,315
	กรณีฐาน	235,009	243,755	254,833	268,146	283,657	301,378
	กรณีต่ำ	235,009	243,160	253,366	265,524	279,583	295,531
ตราด	กรณีสูง	171,406	169,463	168,154	167,355	166,971	166,926
	กรณีฐาน	171,406	169,225	167,489	166,111	165,023	164,171
	กรณีต่ำ	171,406	168,988	166,826	164,874	163,092	161,451
สระแก้ว	กรณีสูง	312,854	334,758	356,990	379,638	402,793	426,544
	กรณีฐาน	312,854	334,324	355,681	377,010	398,400	419,941
	กรณีต่ำ	312,854	333,890	354,374	374,393	394,041	413,416
นราธิวาส	กรณีสูง	329,580	340,945	351,867	362,429	372,704	382,757
	กรณีฐาน	329,580	340,488	350,534	359,837	368,507	376,642
	กรณีต่ำ	329,580	340,031	350,108	359,785	369,037	377,846
สงขลา	กรณีสูง	885,652	904,263	927,012	953,503	983,441	1,016,608
	กรณีฐาน	885,652	903,035	923,467	946,646	972,340	1,000,370
	กรณีต่ำ	885,652	901,807	919,928	939,821	961,330	984,333
เชียงราย	กรณีสูง	590,611	560,012	533,893	511,271	491,407	473,744
	กรณีฐาน	590,611	559,192	531,697	507,319	485,450	465,623
	กรณีต่ำ	590,611	558,373	529,504	503,387	479,545	457,610
นครพนม	กรณีสูง	264,953	261,260	259,051	258,032	257,981	258,725
	กรณีฐาน	264,953	260,892	258,026	256,115	254,974	254,460
	กรณีต่ำ	264,953	260,525	257,003	254,206	251,992	250,250
มุกดาหาร	กรณีสูง	183,896	183,630	183,679	183,988	184,510	185,212
	กรณีฐาน	183,896	183,375	182,960	182,631	182,373	182,173
	กรณีต่ำ	183,896	183,120	182,242	181,281	180,253	179,173
หนองคาย	กรณีสูง	205,865	207,697	208,883	209,525	209,713	209,525
	กรณีฐาน	205,865	207,412	208,071	207,987	207,289	206,087
	กรณีต่ำ	205,865	207,126	207,260	206,456	204,884	202,693

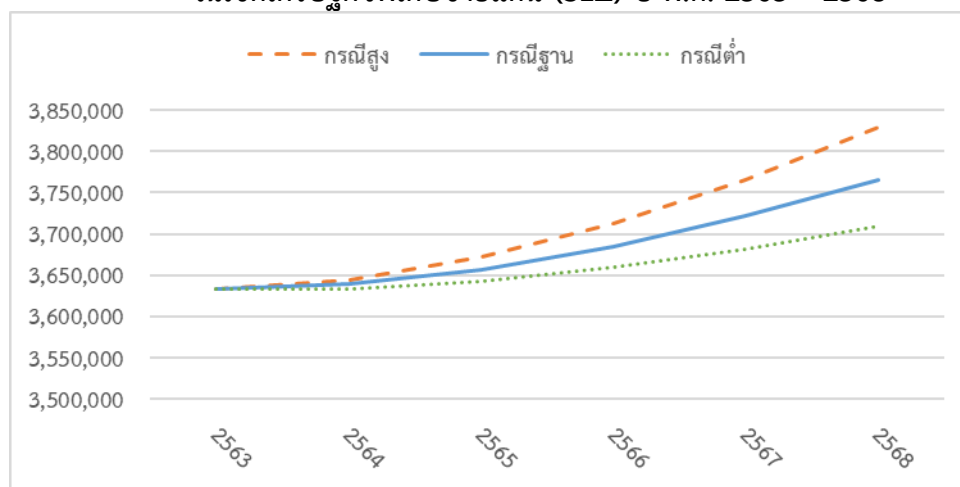
ความต้องการแรงงาน (คน)		2563	2564	2565	2566	2567	2568
ฉะเชิงเทรา	กรณีสูง	446,880	454,863	465,015	477,102	490,949	506,428
	กรณีฐาน	446,880	454,243	463,231	473,661	485,394	498,319
	กรณีต่ำ	446,880	453,624	461,451	470,237	479,883	490,311
ชลบุรี	กรณีสูง	1,031,284	1,017,731	1,013,399	1,016,517	1,025,796	1,040,281
	กรณีฐาน	1,031,284	1,016,300	1,009,402	1,008,999	1,013,915	1,023,266
	กรณีต่ำ	1,031,284	1,014,870	1,005,412	1,001,516	1,002,134	1,006,467
ระยอง	กรณีสูง	582,504	587,927	597,739	611,354	628,351	648,426
	กรณีฐาน	582,504	587,119	595,431	606,924	621,215	638,019
	กรณีต่ำ	582,504	586,311	593,127	602,514	614,137	627,742
เชียงใหม่	กรณีสูง	994,561	964,468	939,968	919,856	903,215	889,339
	กรณีฐาน	994,561	963,089	936,185	912,900	892,500	874,417
	กรณีต่ำ	994,561	961,709	932,410	905,977	881,877	859,689
กทม.	กรณีสูง	5,287,584	5,341,766	5,425,778	5,535,649	5,668,404	5,821,799
	กรณีฐาน	5,287,584	5,334,432	5,404,825	5,495,484	5,603,890	5,728,088
	กรณีต่ำ	5,287,584	5,327,098	5,383,908	5,455,502	5,539,904	5,635,546
สมุทรปราการ	กรณีสูง	1,369,454	1,400,343	1,441,991	1,493,427	1,554,005	1,623,315
	กรณีฐาน	1,369,454	1,398,444	1,436,495	1,482,742	1,536,577	1,597,582
	กรณีต่ำ	1,369,454	1,396,544	1,431,008	1,472,104	1,519,289	1,572,165
นครราชสีมา	กรณีสูง	1,123,034	1,073,145	1,031,837	997,171	967,698	942,321
	กรณีฐาน	1,123,034	1,071,587	1,027,627	989,530	956,072	926,317
	กรณีต่ำ	1,123,034	1,070,029	1,023,424	981,926	944,546	910,523
นครศรีธรรมราช	กรณีสูง	904,559	941,163	980,333	1,022,064	1,066,372	1,113,292
	กรณีฐาน	904,559	939,909	976,646	1,014,825	1,054,502	1,095,734
	กรณีต่ำ	904,559	938,654	972,966	1,007,620	1,042,727	1,078,390

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

5.1.9 ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานตามกลุ่มจังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

จากผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานรายจังหวัดข้างต้น สามารถนำมาจัดทำความต้องการแรงงานในกลุ่มพื้นที่ทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อประกอบการวางแผนกลยุทธ์ การลงทุน และการสนับสนุนของภาครัฐในอนาคต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาพที่ 5.38: ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) ปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) มีความต้องการแรงงาน 3.63 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 และมีแนวโน้มความต้องการแรงงานมากขึ้น โดยในกรณีฐาน ค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานในปี 2568 อยู่ที่ 3.77 ล้านคน จังหวัดที่มีค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานลดลง ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ตราด เชียงราย นครพนม และมุกดาหาร จังหวัดที่มีค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ ได้แก่ จังหวัดตาก และสระแก้ว และมีค่าคาดการณ์ความเติบโตเล็กน้อยในจังหวัดนราธิวาส สงขลา และหนองคาย โดยมีแนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

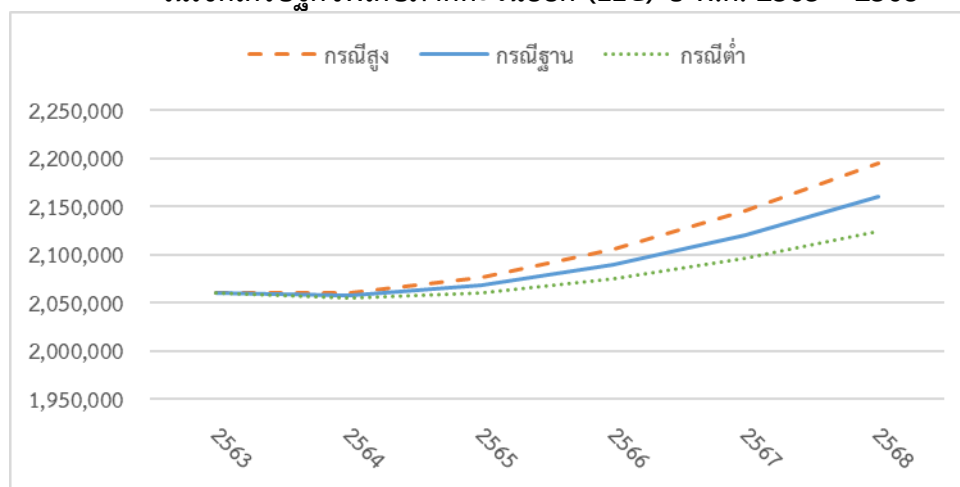
ตารางที่ 5.4: เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในแต่ละจังหวัด
ของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

หน่วย: ร้อยละ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงาน		
	กรณีสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
กาญจนบุรี	-2.64	-2.91	-3.19
ตาก	5.07	4.71	4.34
ตราด	-0.70	-0.98	-1.25
สระแก้ว	6.57	6.29	6.02
นราธิวาส	3.16	2.88	2.93
สงขลา	2.60	2.32	2.05
เชียงราย	-4.56	-4.84	-5.11
นครพนม	-0.74	-1.01	-1.29
มุกดาหาร	0.06	-0.22	-0.49
หนองคาย	0.51	0.23	-0.04
รวม 10 จังหวัด	0.73	0.45	0.20

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.39: ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพิ่มขึ้นทั้ง 3 สมมติฐาน โดยในปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการแรงงานในพื้นที่ 2.06 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 2.20 ล้านคนในกรณีสูง 2.16 ล้านคนในกรณีฐาน และ 2.12 ล้านคนในกรณีต่ำ โดยจังหวัดที่มีความค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา และระยอง ในขณะที่ความต้องการแรงงานลดลงเล็กน้อยในจังหวัดชลบุรี

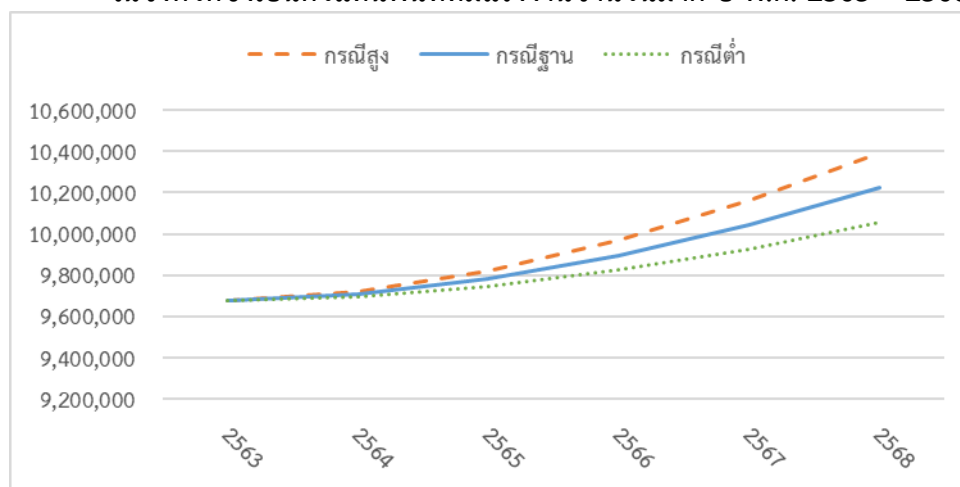
ตารางที่ 5.5: เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในแต่ละจังหวัด
ของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

หน่วย: ร้อยละ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงาน		
	กรณีสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
ฉะเชิงเทรา	2.32	2.04	1.77
ชลบุรี	-0.25	-0.53	-0.80
ระยอง	1.81	1.54	1.26
รวม 10 จังหวัด	0.91	0.63	0.35

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.40: ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน
ในจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก ปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก เพิ่มขึ้นทั้ง 3 สมมติฐาน โดยในปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการแรงงานในพื้นที่ 9.68 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 10.39 ล้านคนในกรณีสูง 10.22 ล้านคนในกรณีฐาน และ 10.06 ล้านคนในกรณีต่ำ โดยมีความต้องการแรงงานลดลงมากในจังหวัดเชียงใหม่ และนครราชสีมา และเพิ่มขึ้นในกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 5.6: เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน
ในจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

หน่วย: ร้อยละ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงาน		
	กรณีสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
เชียงใหม่	-2.44	-2.72	-3.00
กทม.	1.68	1.41	1.13
สมุทรปราการ	3.12	2.84	2.56
นครราชสีมา	-3.73	-4.01	-4.28
นครศรีธรรมราช	4.18	3.91	4.18
รวม 10 จังหวัด	1.15	0.87	0.59

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

5.2 ตัวแบบอุปทานแรงงาน

5.2.1 แบบจำลองเพื่อใช้วิเคราะห์อุปทานด้านแรงงาน

แบบจำลองด้านอุปทานแรงงานนั้น แนวคิดคือการสร้างแบบจำลองโครงสร้างประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในอนาคตจึงอยู่บนพื้นฐานของการคาดการณ์โดยใช้ข้อมูลเชิงมหภาค โดยใช้การพิจารณาองค์ประกอบด้านประชากรในช่วงกลุ่มอายุที่สำคัญ อาทิ อัตราการเกิด อัตราการตาย และอัตราการเจริญพันธุ์ รวมไปถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามเขตพื้นที่ของแรงงานทั้งในประเทศและแรงงานต่างด้าวควบคู่ไปด้วย

สำหรับการสร้างแบบจำลองด้านอุปทานแรงงานในที่นี้ จะนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทยที่มีอยู่ โดยนำข้อมูลด้านแรงงานภายในประเทศที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลแรงงานต่างด้าว มาใช้ในการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568

5.2.2 Model Specification

จากแนวคิดการประยุกต์แบบจำลองด้านอุปทานแรงงาน สรุปเป็นสมการความสัมพันธ์ได้ตามสมการดังนี้

$$L_{it}^S = (L_t^e * k_i) + L_{it}^{FR} \quad (8)$$

โดยที่ L_{it}^S คือจำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในแต่ละจังหวัด i

L_t^e คือการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั่วประเทศ (ประชากรที่มีอายุระหว่าง 15 – 59 ปี) ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2568 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

k_i คือสัดส่วนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัด i ต่อประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งประเทศ เฉลี่ยระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2563

L_{it}^{FR} คือการคาดการณ์จำนวนแรงงานต่างด้าวในแต่ละจังหวัด i

การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568 (L_{it}^S) คำนวณจากการคาดการณ์ตัวเลขจำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั่วประเทศ (L_t^e) (ซึ่งได้แก่กลุ่มประชากรที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี) ที่จัดทำโดย สศช. นำมาคูณด้วยสัดส่วนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัดนั้น ๆ ต่อประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งประเทศเฉลี่ย 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2563 (k_i) แล้วนำไปรวมกับการคาดการณ์จำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ (L_{it}^{FR}) ดังนั้น แบบจำลองนี้จึงมีสมมติฐานว่า สัดส่วนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัดต่อประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งประเทศ มีสัดส่วนคงที่ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568

สำหรับการคาดการณ์จำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ (L_{it}^{FR}) คำนวณจากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานที่มีอยู่ในระยะ 5 ปีล่าสุด (พ.ศ. 2559 – 2563) นำมาหาค่าเฉลี่ยอัตราการเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะเวลา 5 ปี เพื่อนำมาใช้คาดการณ์อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานต่างด้าวในแต่ละปีสำหรับช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

(1) วิธีการและสมมติฐานในการคาดการณ์ประชากร

การคาดประมาณประชากรระดับประเทศและภาคที่จัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใช้เทคนิควิธีทางประชากรศาสตร์ที่เรียกว่า “วิธีองค์ประกอบ – รุ่นอายุ” (Cohort-Component Method) วิธีนี้เป็นการคำนวณจำนวนประชากรแต่ละรุ่นอายุที่เปลี่ยนไปแต่ละปีตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากร อันได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น แนวคิดสำคัญที่เป็นหลักของวิธีนี้คือ ประชากรรุ่นหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป จะมีผู้รอดชีพอยู่จำนวนหนึ่งที่มียุเพิ่มขึ้นในช่วงเวลานั้น ประชากรในรุ่นเดียวกันจะตายไปบ้าง จะมีผู้ย้ายถิ่นเข้าหรือออกสุทธิมาเพิ่มหรือลดประชากรในรุ่นนั้นด้วย ประชากรรุ่นใหม่จะเกิดขึ้นจากการเกิด ในช่วงเวลานั้นเพิ่มเข้ามาที่ฐานของพีระมิดประชากรเด็กรุ่นใหม่ที่เกิดจากรุ่นสตรีในวัยเจริญพันธุ์” ตามเทคนิควิธีการประเมินนี้จึงเริ่มต้นจากประชากรฐานที่จำแนกเป็นรุ่นอายุรายปีและเพศ แล้วคำนวณองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากร ซึ่งได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่นของประชากรแต่ละรุ่นอายุในแต่ละปีต่อไปเรื่อย ๆ

ข้อสมมติสำหรับการคาดประมาณประชากรด้วยวิธีองค์ประกอบ – รุ่นอายุ ประกอบด้วย ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ ข้อสมมติภาวะการตาย และข้อสมมติภาวะการย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมติฐานย่อยและรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.7: ข้อสมมติสำหรับการคาดประมาณประชากร

ข้อสมมติฐานหลัก	ข้อสมมติฐานย่อย	รายละเอียด
ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์	ระดับภาวะเจริญพันธุ์	ในระดับประเทศการคาดประมาณประชากรมีข้อสมมติว่าปี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นปีฐานอัตราเจริญพันธุ์รวม (TFR) เท่ากับ 1.62 จากนั้นให้อัตราเจริญพันธุ์รวมมีการเปลี่ยนแปลง 3 แบบ โดยข้อสมมติลดลงตามปกติ (ภาวะเจริญพันธุ์ปานกลาง) TRF ลดจาก 1.62 ในปี พ.ศ. 2553 เป็น 1.30 ในปี พ.ศ. 2583
	แบบแผนภาวะเจริญพันธุ์	ใช้อัตราเจริญพันธุ์รายกลุ่มอายุ 5 ปี คำนวณจากข้อมูลการเกิดตามทะเบียนราษฎรปี พ.ศ. 2554 – 2560 นำมาเฉลี่ยและปรับด้วยตัวแบบ Quadratic spline fertility schedule ตามวิธีของชเมิร์ตมานน์ (Schmertman, 2003) เพื่อให้ได้แบบแผนภาวะเจริญพันธุ์ในอัตราเจริญพันธุ์รายอายุ 1 ปี และใช้แบบแผนนี้ตลอดระยะเวลาของการคาดประมาณประชากร
	อัตราส่วนเพศเมื่อแรกเกิด	เพื่อให้สามารถจำแนกจำนวนเกิดที่คำนวณได้ให้เป็นการเกิดที่เป็นเพศชายและหญิง จึงตั้งข้อสมมติฐานให้อัตราส่วนเมื่อแรกเกิดเท่ากับ 105 – 100 ตลอดระยะเวลาการคาดประมาณ

ข้อสมมติฐานหลัก	ข้อสมมติฐานย่อย	รายละเอียด
ข้อสมมติภาวะการตาย	ระดับภาวะการตาย	มีข้อสมมติระดับภาวะการตายในทิศทางเดียว กล่าวคือปี พ.ศ. 2553 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (eo) ของประชากรชายเท่ากับ 70.5 ปี และของประชากรหญิง เท่ากับ 77.8 ปี ในอีก 30 ปี ข้างหน้า หรือปี พ.ศ. 2583 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของประชากรไทยจะเพิ่มขึ้นเป็น 76.8 ปี สำหรับผู้ชายและ 83.2 ปี สำหรับผู้หญิง
	แบบแผนการรอดชีพ	คือความน่าจะเป็นของการรอดชีพจากเมื่อแรกเกิด (อายุ 0 ปี) จนถึงอายุหนึ่ง ๆ (Probability of surviving from age 0 to age x: l_x) สร้างขึ้นตามตัวแบบลอจิสติกเชิงสัมพันธ์ (Relation Logit Model)
ข้อสมมติการย้ายถิ่น		สำหรับประเทศไทยการย้ายถิ่นระดับประเทศ สำนโนประชากร พ.ศ. 2553 รายงานผู้ย้ายถิ่นช่วง 5 ปีที่มาจากต่างประเทศ จำนวน 757,306 ราย ซึ่งเมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด 65.9 ล้านคน นับเป็นเพียงร้อยละ 1.1 และมีข้อมูลการย้ายเข้าเพียงด้านเดียว จึงสมมติว่าอัตราการย้ายถิ่นสุทธิระหว่างประเทศ น้อยมากจนไม่กระทบต่อโครงสร้างอายุและเพศของประชากรที่คาดประมาณ

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). รายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583 (ฉบับปรับปรุง).

(2) การคาดการณ์แนวโน้มอุปทานแรงงานของ 18 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2563 – 2568

สมมติฐานที่ใช้ในการคาดการณ์

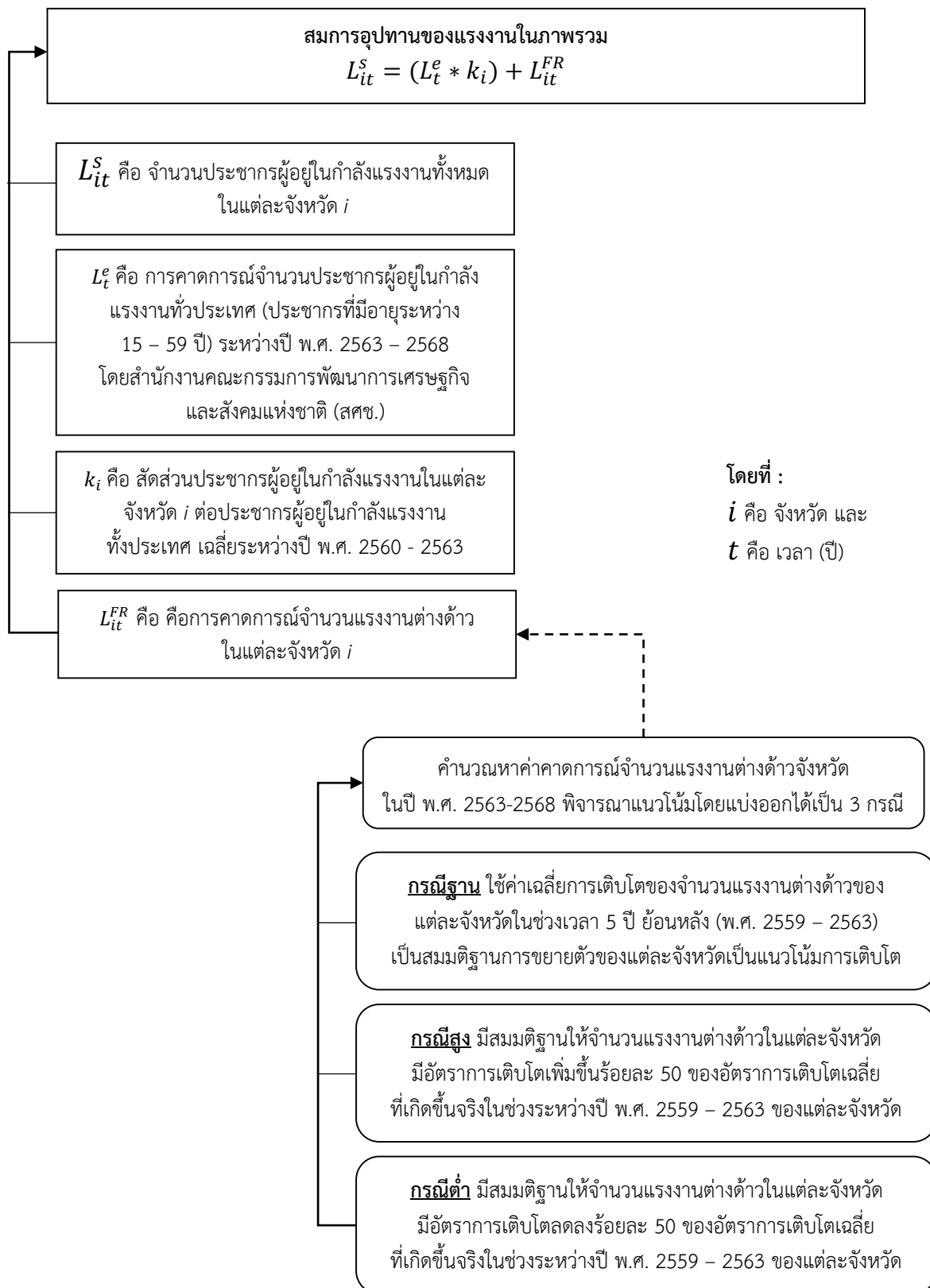
จากแบบจำลองอุปทานแรงงานสามารถคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในแต่ละจังหวัดได้ โดยในที่นี้ได้แบ่งการคาดการณ์ออกเป็น 3 กรณี ดังนี้

1) กรณีฐาน (Most Likely Case) หรือเป็นกรณีที่มีความเป็นไปได้ในการเกิดขึ้นมากที่สุด โดยมีสมมติฐานให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในแต่ละจังหวัดมีอัตราการเติบโตคงที่ในแต่ละปีระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568 โดยใช้อัตราการเติบโตเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2559 – 2563 ของแต่ละจังหวัด เป็นแนวโน้มในการคาดการณ์

2) กรณีสูง (Best Case) มีสมมติฐานให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในแต่ละจังหวัดมีอัตราการเติบโตระหว่างปี 2563 – 2568 เพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ของอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2559 – 2563 ของแต่ละจังหวัด .

3) กรณีต่ำ (Worst Case) มีสมมติฐานให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในแต่ละจังหวัดมีอัตราการเติบโตระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568 ลดลงร้อยละ 50 ของอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2559 – 2563 ของแต่ละจังหวัด

5.2.3 แผนผังขั้นตอนการจัดทำแบบจำลองอุปทานแรงงานเชิงพื้นที่



5.2.4 ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานรายจังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

ตารางที่ 5.8: ข้อมูลและแหล่งที่มาในการจัดทำฐานข้อมูลอุปทานแรงงาน

ข้อมูล		ช่วงเวลา	แหล่งที่มาข้อมูล
จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	Labor Force (L)	รายปี พ.ศ. 2554 – 2563	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
จำนวนแรงงานต่างด้าว	Foreign Worker (L ^{FR})	รายปี พ.ศ. 2554 – 2563	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ค่าคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	Labor Force Projection (L ^P)	รายปี พ.ศ. 2564 – 2568	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2564

ที่มา: มุลนิธิ สวค.

จากสมมติฐานการคาดการณ์อุปทานแรงงานข้างต้นจะได้ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในแต่ละจังหวัดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.9: ผลการคาดการณ์กำลังแรงงานของแต่ละจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

ความต้องการแรงงาน (คน)		2563	2564	2565	2566	2567	2568
กาญจนบุรี	กรณีสูง	486,366	566,024	573,868	584,355	598,321	616,924
	กรณีฐาน	486,366	563,239	566,973	571,551	577,173	584,163
	กรณีต่ำ	486,366	560,453	560,608	560,636	560,528	560,349
ตาก	กรณีสูง	278,891	318,680	314,314	309,959	305,576	301,165
	กรณีฐาน	278,891	315,620	308,969	302,953	297,405	292,225
	กรณีต่ำ	278,891	312,560	304,141	297,235	291,380	286,268
ตราด	กรณีสูง	190,500	211,544	208,291	205,175	202,145	199,179
	กรณีฐาน	190,500	209,023	204,260	200,331	196,957	193,960
	กรณีต่ำ	190,500	206,502	200,903	196,968	193,953	191,436
สระแก้ว	กรณีสูง	330,314	357,504	355,357	352,941	350,232	347,252
	กรณีฐาน	330,314	357,267	354,905	352,293	349,407	346,267
	กรณีต่ำ	330,314	357,030	354,467	351,686	348,657	345,399
นราธิวาส	กรณีสูง	350,076	386,044	384,254	382,206	379,881	377,312
	กรณีฐาน	350,076	385,953	384,049	381,862	379,367	376,591
	กรณีต่ำ	350,076	385,862	383,854	381,548	378,916	375,987
สงขลา	กรณีสูง	946,186	1,053,806	1,049,145	1,043,704	1,037,415	1,030,348
	กรณีฐาน	946,186	1,053,529	1,048,582	1,042,848	1,036,257	1,028,879
	กรณีต่ำ	946,186	1,053,251	1,048,022	1,042,001	1,035,118	1,027,442
เชียงราย	กรณีสูง	618,381	727,475	723,104	718,185	712,671	706,609
	กรณีฐาน	618,381	726,973	722,138	716,793	710,886	704,464
	กรณีต่ำ	618,381	726,471	721,198	715,475	709,241	702,540



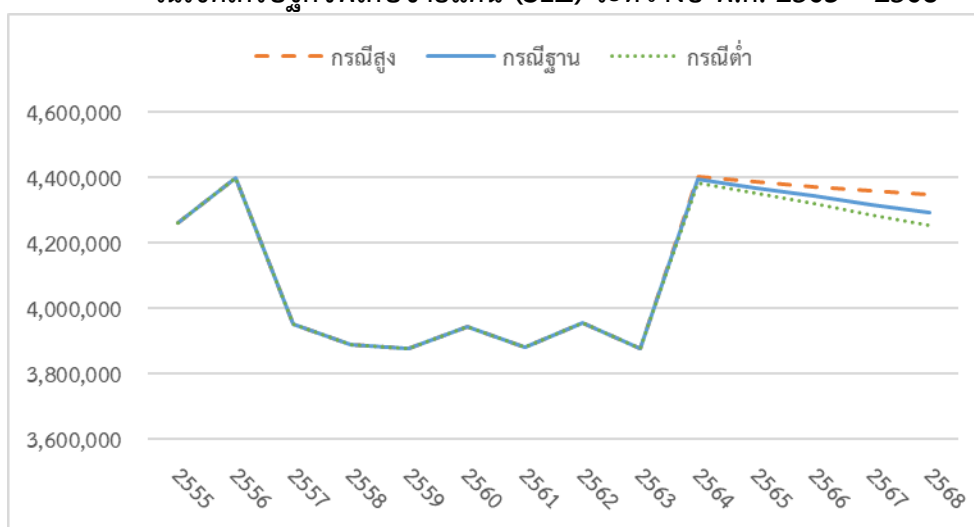
ความต้องการแรงงาน (คน)		2563	2564	2565	2566	2567	2568
นครพนม	กรณีสูง	277,552	326,468	325,005	323,332	321,435	319,344
	กรณีฐาน	277,552	326,376	324,800	322,987	320,917	318,615
	กรณีต่ำ	277,552	326,285	324,604	322,671	320,464	318,007
มุกดาหาร	กรณีสูง	187,583	214,023	213,149	212,165	211,068	209,888
	กรณีฐาน	187,583	213,943	212,961	211,835	210,555	209,138
	กรณีต่ำ	187,583	213,862	212,783	211,542	210,125	208,546
หนองคาย	กรณีสูง	212,811	241,563	241,134	240,824	240,723	240,993
	กรณีฐาน	212,811	241,345	240,572	239,735	238,847	237,959
	กรณีต่ำ	212,811	241,127	240,061	238,834	237,433	235,878
ฉะเชิงเทรา	กรณีสูง	499,335	555,217	561,122	568,075	576,282	586,060
	กรณีฐาน	499,335	552,743	555,485	558,441	561,645	565,208
	กรณีต่ำ	499,335	550,268	550,122	549,725	549,049	548,137
ชลบุรี	กรณีสูง	1,193,250	1,394,621	1,449,884	1,522,902	1,619,247	1,746,371
	กรณีฐาน	1,193,250	1,378,809	1,410,288	1,448,492	1,494,885	1,551,408
	กรณีต่ำ	1,193,250	1,362,998	1,373,881	1,385,580	1,398,189	1,411,986
ระยอง	กรณีสูง	662,746	739,046	752,905	769,584	789,675	813,982
	กรณีฐาน	662,746	734,174	741,609	749,933	759,281	769,899
	กรณีต่ำ	662,746	729,303	730,934	732,384	733,629	734,737
เชียงใหม่	กรณีสูง	1,124,901	1,290,322	1,297,400	1,304,966	1,313,085	1,321,999
	กรณีฐาน	1,124,901	1,286,265	1,288,580	1,290,582	1,292,232	1,293,658
	กรณีต่ำ	1,124,901	1,282,208	1,280,041	1,277,104	1,273,320	1,268,776
กทม.	กรณีสูง	5,922,812	6,660,226	6,727,898	6,805,880	6,896,002	7,001,270
	กรณีฐาน	5,922,812	6,631,090	6,662,361	6,695,297	6,730,119	6,767,945
	กรณีต่ำ	5,922,812	6,601,954	6,599,729	6,594,303	6,585,333	6,573,319
สมุทรปราการ	กรณีสูง	1,553,297	1,732,225	1,747,880	1,765,523	1,785,475	1,808,327
	กรณีฐาน	1,553,297	1,725,120	1,732,094	1,739,216	1,746,499	1,754,185
	กรณีต่ำ	1,553,297	1,718,015	1,716,938	1,714,967	1,712,007	1,708,182
นครราชสีมา	กรณีสูง	1,285,382	1,467,619	1,461,542	1,454,472	1,446,319	1,437,196
	กรณีฐาน	1,285,382	1,467,052	1,460,332	1,452,535	1,443,564	1,433,524
	กรณีต่ำ	1,285,382	1,466,484	1,459,152	1,450,694	1,441,011	1,430,205
นครศรีธรรมราช	กรณีสูง	934,174	1,017,174	1,012,997	1,008,118	1,002,476	996,146
	กรณีฐาน	934,174	1,016,771	1,012,145	1,006,769	1,000,575	993,635
	กรณีต่ำ	934,174	1,016,368	1,011,311	1,005,476	998,793	991,331

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

5.2.5 ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานตามกลุ่มจังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2568

จากผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานข้างต้น สามารถนำมาจัดทำจำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในกลุ่มพื้นที่ทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อประกอบการวางแผนกลยุทธ์ การลงทุน และการสนับสนุนของภาครัฐในอนาคต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาพที่ 5.41: ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มุลินธิ สวค.

ตัวเลขการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) รวมทั้ง 10 จังหวัดอยู่ที่ 3.88 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 และจากค่าคาดการณ์จำนวนประชากรของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2558 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีค่าคาดประมาณที่สูง ทำให้ค่าคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานกรณีฐานในปี พ.ศ. 2564 อยู่ที่ 4.39 ล้านคน และมีแนวโน้มลดลงที่เฉลี่ยร้อยละ 1.49 จนถึงปี พ.ศ. 2568 จังหวัดที่มีจำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดที่มีแนวโน้ม

ตารางที่ 5.10: เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
ในแต่ละจังหวัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

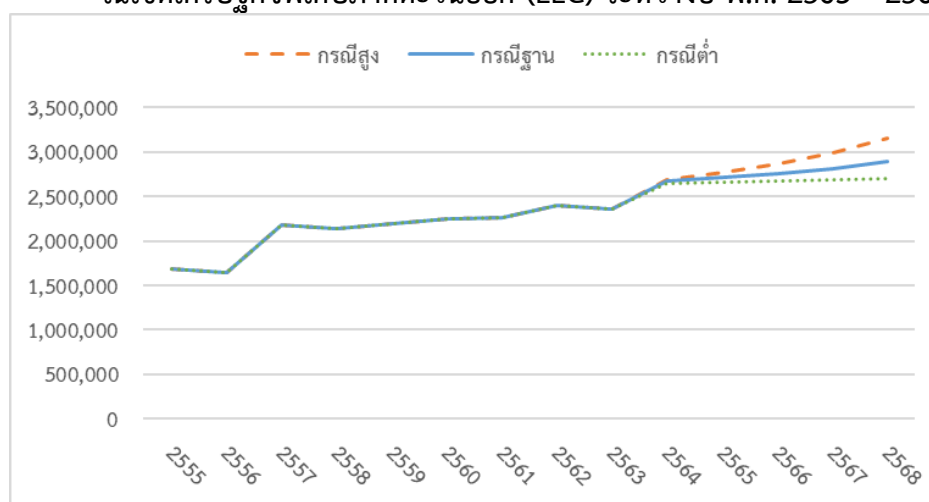
หน่วย: ร้อยละ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงาน		
	กรณีสสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
กาญจนบุรี	3.67	2.73	2.02
ตาก	-0.54	-1.06	-1.42
ตราด	0.19	-0.27	-0.05
สระแก้ว	1.22	1.27	1.18
นราธิวาส	1.96	1.93	1.91

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงาน		
	กรณีสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
สงขลา	1.67	1.64	1.62
เชียงราย	1.50	1.44	1.40
นครพนม	2.20	2.16	2.13
มุกดาหาร	1.91	1.85	1.81
หนองคาย	2.17	1.95	1.80
รวม 10 จังหวัด	1.62	1.49	1.40

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.42: ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตัวเลขการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รวมทั้ง 3 จังหวัดอยู่ที่ 2.36 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 และจากการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานกรณีฐานในปี พ.ศ. 2564 จะมีอุปทานแรงงานในพื้นที่อยู่ที่ 2.67 ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นที่เฉลี่ยร้อยละ 3.24 โดยในปี พ.ศ. 2568 มีค่าคาดการณ์ประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในพื้นที่รวม 2.89 ล้านคน

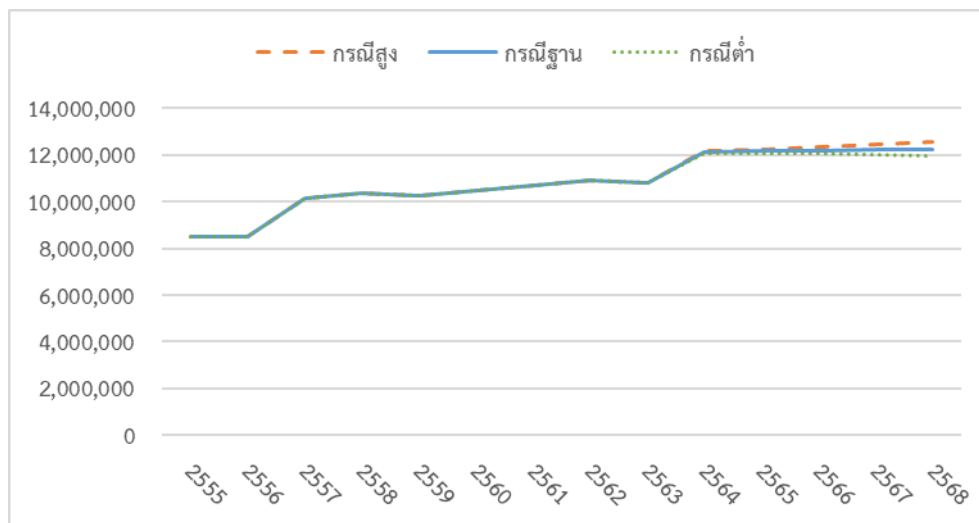
ตารางที่ 5.11: เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
ในแต่ละจังหวัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

หน่วย: ร้อยละ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงาน		
	กรณีสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
ฉะเชิงเทรา	2.99	2.37	1.85
ชลบุรี	6.20	4.11	2.49
ระยอง	3.19	2.24	1.44
รวม 10 จังหวัด	4.74	3.24	2.06

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.43: ผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
ในแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2568



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตัวเลขการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานของจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมากรวมทั้ง 5 จังหวัดอยู่ที่ 10.82 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 และคาดการณ์ว่าจะมีอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 12.13 ล้านคนในปี พ.ศ. 2564 โดยเพิ่มขึ้นที่ค่าเฉลี่ย 2.07 ในกรณีฐาน และจะมีกำลังแรงงานรวมที่ 12.24 ล้านคนในปี พ.ศ. 2568

ตารางที่ 5.12: เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
ในแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

หน่วย: ร้อยละ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงาน		
	กรณีสูง	กรณีฐาน	กรณีต่ำ
เชียงใหม่	2.35	1.98	1.65
กทม.	2.75	2.17	1.67
สมุทรปราการ	2.80	2.28	1.83
นครราชสีมา	1.82	1.77	1.73
นครศรีธรรมราช	1.69	1.65	1.61
รวม 10 จังหวัด	2.51	2.07	1.69

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

บทที่ 6

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บทที่ 6

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านแรงงานได้ โดยกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการด้านแรงงาน และวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการแรงงานในปัจจุบันและอนาคต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 ภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในภาพรวม

สภาวะเศรษฐกิจโลกในปี พ.ศ. 2564 ยังคงเผชิญกับผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการจ้างงาน รายได้ และระดับความไม่แน่นอนที่ยากต่อการจัดการ นโยบายที่ออกมาเพื่อรับมือกับผลกระทบนั้นจะต้องครอบคลุมการจัดการและบริหารจัดการวัคซีน มาตรการสาธารณสุขเพื่อยับยั้งการแพร่ระบาด และมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ผู้กำหนดนโยบายจะต้องตั้งเป้าหมายที่จะฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบที่ชัดเจนและเป็นวงกว้าง โดยมุ่งเน้นการเพิ่มระดับการจ้างงาน เยียวยาผลกระทบทางรายได้ พัฒนาปรับปรุงสิทธิของแรงงาน เพิ่มการสื่อสารและบูรณาการระหว่างภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน หรือที่เรียกว่า การฟื้นฟูที่มีผู้ได้รับผลกระทบเป็นจุดศูนย์กลาง (Human-centered Recovery)

จากผลการวิเคราะห์ของ ILO Monitor การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้สร้างวิกฤตให้แก่ตลาดแรงงานโลกอย่างรุนแรง เทียบเคียงได้กับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ (Great Depression) ที่เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1930 ระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ โดยมีกลุ่มที่เปราะบางได้รับผลกระทบที่รุนแรง จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้น กิจกรรมทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของโลกมีแนวโน้มที่จะติดตัวเข้าสู่ภาวะปกติในช่วงครึ่งหลังของปี 2563 อย่างไรก็ตาม การฟื้นฟูกำลังคนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการฟื้นฟูกำลังคนของแต่ละประเทศ การฟื้นตัวของเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในปี พ.ศ. 2564 ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งในด้านมาตรการเยียวยาของภาครัฐ สภาวะทางเศรษฐกิจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านสาธารณสุข โดยถึงแม้การบริหารจัดการวัคซีนให้เพียงพอและทั่วถึงจะมีความสำคัญ แต่ยังคงต้องดำเนินการร่วมกันนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดผลกระทบชัดเจนในการผลักดันให้ประเทศเกิดการฟื้นฟูกำลังคน

จากการแพร่ระบาดที่สร้างผลกระทบเป็นวงกว้างและมีระดับผลกระทบแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่และภาคอุตสาหกรรม ทำให้การฟื้นฟูกำลังคนโดยคำนึงถึงแค่ตัวเลขการเติบโตของเศรษฐกิจไม่เพียงพอต่อการจัดการกับวิกฤตที่เกิดขึ้น ผู้กำหนดนโยบายจะต้องตระหนักถึงประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการฟื้นฟูกำลังคนในปี พ.ศ. 2564 โดยมีประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

- ในปี พ.ศ. 2564 ยังต้องมีการใช้นโยบายเศรษฐกิจมหภาคเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการว่างงาน และการสูญเสียรายได้ที่เกิดจากการแพร่ระบาด มาตรการทางการเงินมีความสำคัญในการช่วยเหลือภาคครัวเรือนและธุรกิจ รวมไปถึงการลงทุนจากภาครัฐ ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างงานและกระตุ้นเศรษฐกิจ ในปี 2564 สถานประกอบการยังคงได้รับผลกระทบในการดำเนินธุรกิจ ทำให้การสร้างงานจะต้องทำควบคู่ไปกับการฟื้นฟูกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ในส่วนของการเสริมสร้างความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานในการรับมือวิกฤต ต้องมีการพัฒนาหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งโดยเฉพาะการปรับปรุงมาตรการการคุ้มครองทางสังคมเพื่อความเข้มแข็งของแรงงานในอนาคต
- การดำเนินการระหว่างประเทศในการสนับสนุนประเทศที่มีรายได้ต่ำและรายได้ปานกลางยังเป็นเรื่องสำคัญ กลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาไม่เพียงแต่จะมีงบประมาณจำกัดในการจัดซื้อวัคซีน แต่ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจและการจ้างงานที่สนับสนุนการฟื้นฟูของประเทศ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดจะยิ่งสร้างปัญหาความยากจนในประเทศ ในระยะยาว ความเหลื่อมล้ำในการฟื้นฟูระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนาจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกในภาพรวม ทำให้ความร่วมมือระหว่างประเทศในการบริหารจัดการและกระจายการเข้าถึงวัคซีน รวมไปถึงการสนับสนุนด้านการเงินและการจ้างงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน
- วิกฤตจากการแพร่ระบาดมีผลกระทบที่ร้ายแรงต่อกลุ่มประชากรและกลุ่มธุรกิจที่มีความเปราะบาง กลุ่มแรงงานจบใหม่ แรงงานสตรี แรงงานรายได้ต่ำ และแรงงานไร้ทักษะ มีศักยภาพน้อยในการฟื้นตัว ทำให้เกิดความเสี่ยงในการว่างงานและขาดรายได้ในระยะยาวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ภาครัฐต้องมีการออกมาตรการและนโยบายที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือประชากรกลุ่มนี้ โดยเฉพาะจากการที่มาตรการทั่วไปจะไม่สามารถเข้าถึงหรือไม่ส่งผลกระทบที่มีนัยยะต่อกลุ่มเปราะบาง การสังเกตการณ์สถานะของตลาดแรงงานมีความสำคัญในการวางกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการฟื้นฟูในทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม
- นโยบายเยียวยาและกลยุทธ์ในการฟื้นฟูจะต้องครอบคลุมภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบรุนแรงและมีความเสี่ยงที่จะใช้ระยะเวลานานในการฟื้นฟู และยังให้ความสำคัญแก่ภาคอุตสาหกรรมที่เติบโตได้เร็วและมีศักยภาพในการเพิ่มระดับการจ้างงาน ในขณะเดียวกัน ภาครัฐต้องมีมาตรการในการช่วยเหลือภาคธุรกิจ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อย รวมถึงช่วยเหลือกลุ่มแรงงานที่ต้องการหางาน เช่น บริการจัดหางาน โครงการเสริมสร้างทักษะและศักยภาพของแรงงานทั้งกลุ่มที่มีทักษะและไร้ทักษะ โดยต้องมีการดำเนินโครงการร่วมกับการสังเกตการณ์สถานะตลาดแรงงานเพื่อให้นโยบายมีผลสัมฤทธิ์
- ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างและสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้กำหนดนโยบายควรใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวเร่งในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ผ่านการสื่อสารและบูรณาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือที่เสริมสร้างเศรษฐกิจที่มีความเสมอภาคและยั่งยืนในอนาคต

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณ

ข้อเท็จจริง:

- 17,382 คือ จำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจทั่วประเทศ
- 62.5 คือ ร้อยละของสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ใน 5 จังหวัดที่มีแรงงานมาก
- 32.2 คือ ค่าเฉลี่ยของจำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ
- 28.4 คือ ร้อยละของสถานประกอบการในภาคบริการ (งานบริการบุคคลและที่พัก/โรงแรม)
- 60.4 คือ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่เปิดกิจการมากกว่า 5 ปี
- 7.4 คือ ร้อยละของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน
- 1,482 คือ จำนวนสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงาน
 - 1,084 คือ จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในปี 2563
 - 1,278 คือ จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในปี 2564
- 33.9 คือ ร้อยละของแรงงานที่ขาดแคลนในสาขาช่างฝีมือ แรงงานวิชาชีพ
- 23.9 คือ ร้อยละของแรงงานที่ขาดแคลนในสาขาพนักงานขายและพนักงานให้บริการ
- 40.2 คือ ร้อยละของแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับความต้องการแรงงานทั้งหมดในจังหวัดตราด
- 0.05 คือ ร้อยละของแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับความต้องการแรงงานทั้งหมดในจังหวัด

นครศรีธรรมราช

- 4.35 คือ คะแนนที่สูงที่สุดด้านสมรรถนะแรงงาน (อดทน มีวินัย ซื่อสัตย์) ที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ

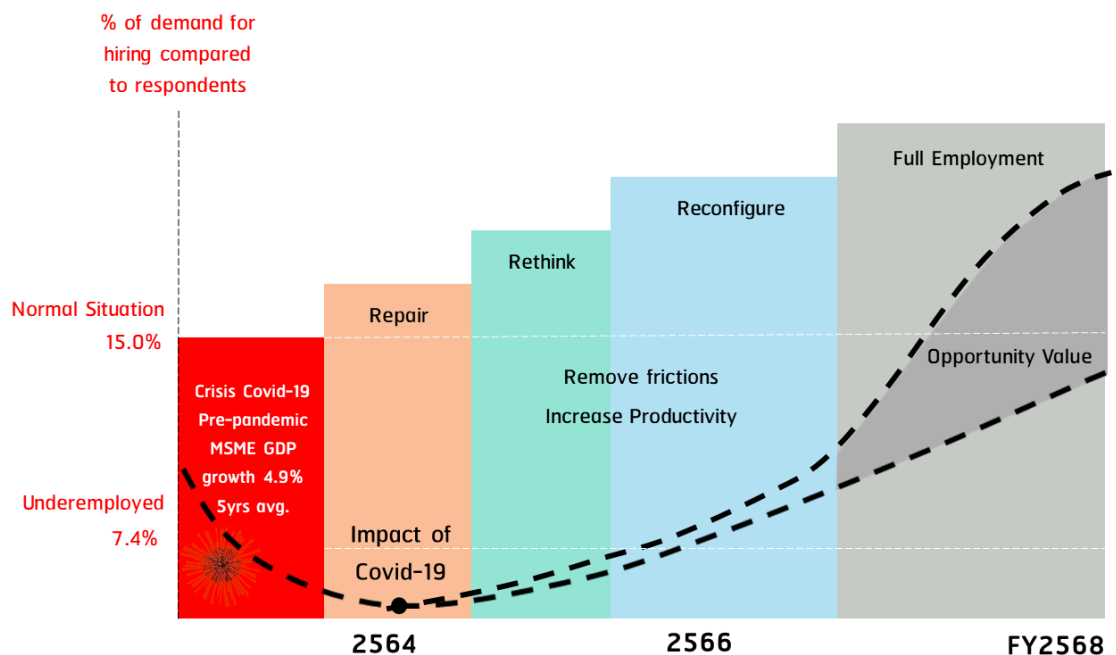
นโยบายในระยะสั้นให้ความสำคัญกับการเยียวยา การรักษาสถานภาพการทำงาน และความมั่นคงด้านการเงิน เพื่อรองรับผลกระทบของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้ความต้องการจ้างแรงงานลดลงเหลือเพียงร้อยละ 7.4 ของสถานประกอบการทั้งหมด จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายรายปีโดยกำหนดให้ปี พ.ศ. 2564 ไว้ที่ร้อยละ 10 เป็นต้น โดยกำหนดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และอาชีพโดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านแรงงานภาครัฐ ทั้งในแง่ของการให้บริการด้านการเยียวยา การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานทั้งทางด้านสาธารณสุขและประกันสังคม
2. จัดหางานระยะสั้นในหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการว่างงานทั้งผู้ที่ถูกเลิกจ้าง แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงานต่างด้าว ในทุกระดับ
3. จัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานเฉพาะกิจในทุกจังหวัด เพื่อรองรับการเลิกจ้างและจัดระเบียบแรงงานใหม่ ให้ตรงกันระหว่างความต้องการของนายจ้าง อาชีพ ทักษะ พื้นที่ เป็นต้น
4. การผ่อนคลายนโยบายรัฐเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน อาทิ การผ่อนคลากฎเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ การเปิดด่านการค้าชายแดน การเพิ่มอาชีพให้กับแรงงานต่างด้าวสามารถทำได้เป็นการชั่วคราว เป็นต้น
5. การอบรมอาชีพระยะสั้นยังมีความสำคัญและมีความจำเป็นมากขึ้นในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจตกต่ำ การปลูกฝังทัศนคติด้านการเอาตัวรอดและการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ให้ครอบคลุมถึงนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ที่เกษียณอายุงาน ผู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนงาน โดยหลักสูตรการอบรมต้องสามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และเทคโนโลยีในอนาคตต่อไป

ในระยะยาว การจัดการด้านวิสัยทัศน์ใหม่ด้านการบริหารแรงงานทั้งระบบจะเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้าเป็นฉากทัศน์ที่ชัดเจน ในขณะที่การแก้ปัญหาและสวัสดิการแรงงานให้นำเข้าสู่ Platform ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในการสำรวจแรงงานในแต่ละปีต้องมีตัวชี้วัดที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ 1) ร้อยละของความต้องการจ้างแรงงานในสถานประกอบการเมื่อเทียบกับจำนวนตัวอย่างที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยใช้ปี พ.ศ. 2563 ที่มีความต้องการจ้างแรงงานร้อยละ 7.4 ของจำนวนตัวอย่าง โดยในการสำรวจครั้งต่อไปจะต้องกำหนดมาตรฐานการสำรวจทั้งขนาดตัวอย่าง พื้นที่ ให้เป็นระบบเพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมในการสำรวจให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และ 2) ร้อยละของความต้องการจ้างแรงงานในระดับที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในระยะยาว ทั้งนี้เป้าหมายในระยะยาวต้องสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในอนาคตอย่างเป็นระบบ

ภาพที่ 6.1: เป้าหมายการสำรวจแรงงานประจำปีเพื่อติดตามตลาดแรงงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

● ปี พ.ศ. 2563 เกิดการหดตัวของภาคเศรษฐกิจที่แท้จริงและการจ้างงาน ส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องของกิจการและความสามารถในการชำระหนี้ กลไกของรัฐที่ออกแบบโครงสร้างปัจจัยแวดล้อมต้องให้ความสำคัญกับการเยียวยา เพื่อรองรับผลกระทบเป็นสำคัญ โดยการตั้งรับในแง่ของการผ่อนคลายนโยบาย กฏระเบียบ รวมทั้งการเพิ่มเติมสภาพคล่องในปริมาณที่เหมาะสมเมื่อสำรวจความต้องการจ้างแรงงานและภาวะการขาดแคลนแรงงาน พบว่า มีการจ้างงานต่ำกว่าระดับ และมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.4 เท่านั้น

- ปี พ.ศ. 2564 คาดว่าน่าจะเป็นปีที่เป็นจุดต่ำสุดของภาวะการจ้างงาน รวมทั้งสถานการณ์การเลิกจ้างที่เป็นผลมาจากการระบาดใหญ่ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานสูงสุด ดังนั้น การปรับโครงสร้างและการวางแผนการจ้างงาน เพื่อรองรับการกลับมาฟื้นฟูใหม่อีกครั้งหลังจากการซ่อมแซม (Repair)
- ปี พ.ศ. 2565 – 2566 การเติบโตของความต้องการจ้างแรงงานจะกลับมาขยายตัวเป็นบวกอีกครั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้เวลาดังกล่าวปรับกระบวนการคิดใหม่ (Rethink) เนื่องจากนอกเหนือจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แล้ว Technology Disruption ที่เกิดขึ้นยังส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ดังนั้นกระบวนการ Reskill/Upskill ในตลาดแรงงานต้องมีการเพิ่มเติมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ลดข้อจำกัด (Friction) ในการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่องานในอนาคต ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของแรงงาน (Reconfigure) ให้มีความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเป็นรูปธรรม
- ปี พ.ศ. 2567 – 2568 ต้องเป็นช่วงเวลาที่สร้างการเติบโตใหม่ (New S-Curve) ที่มีการจ้างงานอย่างเต็มศักยภาพ (Full Employment) ภายใต้สภาพแวดล้อมของการจ้างงานใหม่ที่มีจุดเริ่มต้นจาก Data Platform ที่มีความทันสมัยมีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและใช้ร่วมกันในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การขับเคลื่อนของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อแรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะลดผลกระทบและค่าเสียโอกาสที่สูญเสียไปในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2566 ให้แรงงานและสถานประกอบการมีความพร้อมและมีความสามารถในการรองรับความเสี่ยงในอนาคตที่อาจจะผันผวนได้ตลอดเวลา โดยคาดว่าสถานการณ์ความต้องการจ้างแรงงานเมื่อเทียบกับจำนวนตัวอย่างที่สำรวจจะเพิ่มขึ้นสู่ภาวะปกติที่ระดับร้อยละ 15

6.3 ข้อเสนอด้าน Ecosystem การบริหารข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน

ข้อเสนอด้าน Ecosystem การบริหารข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1: พัฒนา Platform การรับรู้ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของภาครัฐ ข้อมูลที่ถูกต้องและต้นทุนต่ำที่สุดอยู่ภายใต้การดำเนินการของภาครัฐที่จะเสนอผลประโยชน์ตอบแทนแก่แรงงานและ/หรือสถานประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลผ่านทาง Google Form ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับประโยชน์เป็น E-Voucher ทั้งนี้ การจัดทำรายงานภาวะการจ้างงานรายเดือน และการจัดทำ Consensus ด้านแรงงาน จะช่วยให้การบริหารงานข้อมูลด้านแรงงานมีความแม่นยำและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 2: สร้าง Platform ความร่วมมือภาคีเครือข่ายแรงงาน โดยใช้กลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ซึ่งมีการสำรวจข้อมูลอย่างเป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

แนวทางที่ 3: สร้าง Platform การแก้ปัญหาแรงงานของภาครัฐ การให้ความรู้เกี่ยวกับงาน จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างทักษะพื้นฐานให้กับแรงงานซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ทักษะการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และ 3) ทักษะด้านการเงิน นอกจากนี้ การสร้างระบบพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการจับคู่คนให้ตรงกับงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จะช่วยลดช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการและทักษะที่มีของแรงงาน

แนวทางที่ 4: พัฒนา Platform สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวางแผนทางการเงินและการทำงานในอนาคตจะเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน นอกเหนือจากงานที่สร้างรายได้แล้ว แรงงานยังต้องการงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ การมีโอกาสในการพัฒนา รวมทั้งการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

6.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเชิงพื้นที่

พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

● นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน

ในการขับเคลื่อนด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีภาคส่วนเศรษฐกิจที่สำคัญจำเป็นต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการวางแผน กำหนดแนวทางและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ทำหน้าที่วางแผนและกำหนดทิศทางการคลังของประเทศ การคาดการณ์เศรษฐกิจการคลัง สร้างกรอบวินัยการเงินการคลังที่ยั่งยืน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ทำหน้าที่ติดตาม ประเมินการ วางแผนด้านอุตสาหกรรม สนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรมและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (สศก.) ทำหน้าที่ติดตาม ประเมินการวางแผนด้านการเกษตร จัดทำตัวชี้วัดภาคเกษตรและรายงานผลอย่างใกล้ชิด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ทำหน้าที่ให้สิทธิประโยชน์และจูงใจนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ส่งผลให้กำลังแรงงานในตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมส่งผลต่อการนำเครื่องจักรมาใช้ในอุตสาหกรรมเป้าหมายมากขึ้น แรงงานจึงต้องเร่งพัฒนาทักษะความชำนาญที่หลากหลาย การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรมีการวางแผนด้านกำลังแรงงานทั้งในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ควรจัดตั้งหน่วยงานในนาม “หน่วยงานการจัดการทักษะฝีมือแรงงาน” ให้อยู่ภายใต้ “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” หรือ “สถาบันการจัดการด้านอุปทาน (Supply Management Institute)” หรืออยู่ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานดังกล่าวจะมีบทบาทเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน ค้นหาช่องว่างของการพัฒนาทักษะกำลังคนและกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน จัดทำหลักสูตรและมาตรฐานสมรรถนะที่สำคัญ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือในมิติต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว (Unskilled) ในท้องถิ่นได้อย่างมีมาตรฐาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม

เป้าหมาย นอกจากนี้ ยังมีบทบาทด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานกับประเทศในอนุภูมิภาค เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต (Career Path) ปรับลดค่านิยมของอาชีพในรูปแบบเดิมที่ไม่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างแท้จริงในระยะยาว และค่าเสียโอกาสจากการเปลี่ยนเส้นทางการศึกษา

หากพิจารณาสัดส่วนมูลค่าเพิ่มในแต่ละห่วงโซ่มูลค่า พบว่า มูลค่าเพิ่ม (Value Added) ในขั้นของห่วงโซ่มูลค่าของกิจกรรมการผลิตในพื้นที่ฯ จะอยู่ในช่วงการวิจัยและพัฒนา (R&D) และการสร้างแบรนด์ – การตลาด ดังนั้น การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในท้องถิ่นจะเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการยกระดับแรงงานท้องถิ่นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skilled) จึงต้องสร้างความมีส่วนร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อดึงดูดธุรกิจที่มีความทันสมัยตรงตามอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เกิดขึ้นในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับห่วงโซ่มูลค่า (Move up Value Chain) ด้วยการเข้าไปสนับสนุนในกิจการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและตำแหน่งที่มีมูลค่าเพิ่มสูงของห่วงโซ่มูลค่า

เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้สูง (Upper Income Developing Country) และมีอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำและกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานในประเทศขยับจากภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมการผลิตเข้าสู่อุตสาหกรรมบริการเต็มรูปแบบ ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทักษะและไร้ทักษะจำนวนมาก ในส่วนของแรงงานไร้ทักษะบางส่วนยังต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน จึงควรมีการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการบริหารแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียม ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะ รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้จากแรงงานต่างด้าวทักษะสู่แรงงานไทยที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงต้องดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลในมิติต่าง ๆ อาทิ ปริมาณและคุณภาพของแรงงานต่างด้าวในสาขาต่าง ๆ วีซ่า (VISA) การเลือกสาขาอาชีพสงวน กระบวนการขอใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ก็ต้องมีการจัดทำสถิติที่พร้อมวิเคราะห์ได้อย่างทันทั่วถึง

● การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

การนำเทคโนโลยีการประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก (Big Data System) ฐานข้อมูลส่วนบุคคล ปริมาณและคุณภาพ ความถนัด ประสบการณ์ ทักษะ การว่างงาน การเปลี่ยนงาน การมีงานทำ สาขาอาชีพ ฯลฯ จะสามารถทำแผนที่แรงงานที่มีการวิเคราะห์ การประมวลผลแบบทันที (Real-time) ทำให้การแก้ปัญหาและการวางแผนแรงงานได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

● การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานเพื่อจูงใจให้มีแรงงานฝีมือเข้ามาเพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ ปัจจัยสำคัญในระยะยาวเพื่อจูงใจให้แรงงานมีหลักประกันสังคมที่มั่นคงคือ การสร้างเงินออมในระยะยาวให้กับแรงงานผ่านทางกองทุนต่าง ๆ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราก้าวหน้า กองทุนการออมแห่งชาติในอัตราพิเศษสำหรับพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น รวมถึงการอบรมทักษะที่จำเป็นในการวางแผนชีวิต อาทิ การลงทุน การวางแผนการเงิน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

● นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพื้นที่ชายแดนไทยให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมการค้าและการลงทุนที่น่าจะเติบโตขึ้นในระยะข้างหน้า ตลอดจนการเข้าไปใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบในท้องถิ่นที่ยังอุดมสมบูรณ์และกำลังแรงงานในท้องถิ่น และที่หลั่งไหลมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะช่วยให้บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีอยู่ ทั้งนี้เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จะเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) และมีศักยภาพ โดยการใช้โครงสร้างพื้นฐานเป็นเครื่องชี้นำในการพัฒนา (Infrastructure Led Concept) ควบคู่กับการวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบด้วยการให้สิทธิประโยชน์และอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ด้านการวางแผนกำลังคนและการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในพื้นที่ SEZ จะต้องกำหนดมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานด้านสาธารณสุข และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน โดยการเปลี่ยนแปลงทั้งปริมาณและคุณภาพในพื้นที่ SEZ จะเป็นปัจจัยสะท้อนความสำเร็จของการสร้างการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากมาตรการส่งเสริมของภาครัฐในพื้นที่ SEZ นโยบายด้านแรงงานควรมีความผ่อนคลายมากกว่าพื้นที่อื่นของประเทศ โดยการสำรวจและติดตามภาวะแรงงานในพื้นที่ SEZ ควรมีการจัดทำรายงานทุกเดือน เพื่อสะท้อนภาวะและกิจกรรมทางเศรษฐกิจและแนวโน้ม รวมทั้งทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน และความต้องการจ้างแรงงาน

การบริการด้านแรงงานในพื้นที่ของภาครัฐทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ควรดำเนินการให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อสะท้อนความสำคัญของพื้นที่ SEZ ที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยผู้ประกอบการในพื้นที่จะต้องได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานและภาษีมากกว่าพื้นที่พัฒนาพิเศษอื่นของประเทศ การบริการต้องมีความคล่องตัว มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐโดยตรงให้ขั้นตอนการดำเนินงานมีมาตรฐาน งดเว้นการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผ่านรูปแบบออนไลน์เป็นหลัก

นโยบายความร่วมมือด้านแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้าน การตรวจร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศและ/หรือตรวจร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีเป้าหมายของพื้นที่ SEZ คือ ความรวดเร็ว ยืดหยุ่น และเท่าเทียม ด้านการปฏิบัติต่อแรงงานระหว่างประเทศตามมาตรฐานสากล

● การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

การเก็บข้อมูลแรงงานในพื้นที่ SEZ เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานเศรษฐกิจทั้งหมดของประเทศ การจัดเก็บข้อมูลเชิงพื้นที่ควรเป็นเป้าหมายที่สำคัญ สำหรับการวางแผนเพื่อการพัฒนาพื้นที่ SEZ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับวิธีการ รูปแบบ ลักษณะของข้อมูล พร้อมทั้งรายงานความคืบหน้าและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านแรงงานจะช่วยให้การประเมินและติดตามมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ต้องนำระบบบันทึกข้อมูลของหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

เป็นรายเดือน ทั้งการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว การขอรับสวัสดิการประกันสังคม การจดทะเบียนประกันสังคม เป็นต้น โดยนำเทคโนโลยีด้านการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลในระบบคลาวด์มาใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถช่วยลดต้นทุนในการจัดเก็บข้อมูลในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

● การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

แรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่ SEZ เป็นแรงงานนอกระบบซึ่งโอกาสและการได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองจากภาครัฐมีน้อย เนื่องจากรายได้ไม่แน่นอน นอกเหนือสวัสดิการด้านสาธารณสุขที่ใช้บริการบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้าและด้านสังคมผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ สิ่งที่รัฐควรจูงใจให้แรงงานนอกระบบสามารถมีหลักประกันด้านเงินออมระยะยาว ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ การเก็บเงินร้อยละ 1 ทุกครั้งที่มีการรับเงินผ่านบัญชี E-wallet ของแรงงาน เพื่อจัดสรรเป็นเงินออม เงินประกันชีวิต โดยที่ภาครัฐอาจจะมีส่วนในการสะสมตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในอนาคต

การยกระดับฝีมือแรงงานให้มีทักษะพื้นฐาน (Basic Skill) ที่สำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบของการทำงานสมัยใหม่ จะช่วยยกระดับฝีมือแรงงาน อาจจะใช้โครงการ “ยกระดับฝีมือแรงงาน = ยกระดับคุณภาพชีวิต” เพื่อจูงใจให้แรงงานหันมาให้ความสนใจเพิ่มขึ้น

พื้นที่จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

● นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน

การเพิ่มขึ้นของประชากรแฝงในกรุงเทพมหานครและจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงในอดีตทำให้เกิดปรากฏการณ์เมืองรองไม่สามารถเติบโตทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว อัตราความเป็นเมือง (Urbanization) ของต่างจังหวัดเติบโตช้ามาก ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านค่าจ้างแรงงานและจำนวนความต้องการจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นที่มาของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น เมื่อแรงงานจากจังหวัดที่ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานที่ดึงดูดการลงทุนในช่วงที่ผ่านมาอพยพเข้าสู่เมืองใหญ่และเมืองอุตสาหกรรม การกระจายอำนาจและโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ดำเนินไปอย่างล่าช้า กระตุ้นให้เกิดการอพยพและกำเนิดขึ้นของประชากรแฝง คนจนในเมืองหรือแรงงานนอกระบบ นโยบายการวางแผนกำลังแรงงานในเชิงพื้นที่ของเมืองใหญ่ควรจะทำให้ความสำคัญกับการกระจายรายได้ผ่านการกระจายโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนและการกระจายอำนาจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว โดยเฉพาะการไม่ต้องทิ้งถิ่นฐานและครอบครัวจนกระทั่งเกิดปัญหาสังคมตามมา แรงงานในจังหวัดที่มีแรงงานจำนวนมาก ไม่สามารถอาศัยความได้เปรียบด้านจำนวนแรงงานและค่าจ้างที่ต่ำกว่าดึงดูดการลงทุนอีกต่อไปในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ทำให้ความต้องการแรงงานไร้ทักษะลดลงอย่างต่อเนื่องและถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ภาวะที่แรงงานไทยกลุ่มนี้ไม่สามารถยกระดับทักษะขึ้นไปเพื่อรับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงกว่าและยังถูกรุกแย่งพื้นที่การจ้างงานในระดับล่าง ยิ่งทำให้ช่องว่างสำหรับการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้แคบลงไปเรื่อย ๆ

แรงงานจบใหม่มีแนวโน้มที่จะหางานทำยากขึ้นจากผลกระทบของทั้งการศึกษาที่ไม่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และยังได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะทำให้อัตราการว่างงานและแรงงานอพยพเข้ามาเป็นประชากรแฝง/แรงงานนอกระบบ ในจังหวัดที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เพิ่มขึ้นโดยมีความหวังว่า “จะมีงานทำ” ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่า แรงงานเหล่านี้มักจะกลายเป็นแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployed) หรือทำงานไม่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาและไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ดังนั้น นโยบายแรงงานในระยะยาวสำหรับแรงงานกลุ่มนี้จะต้องย้อนไปในบทบาทของภาคการศึกษาที่จะต้องปรับตัวไปพร้อมกับตลาดแรงงาน รวมทั้งการขยายการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจเมืองรองหรือเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ในขณะที่ในระยะสั้นนโยบายวางแผนแรงงานต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติใหม่ในหลักสูตรและอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

● การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

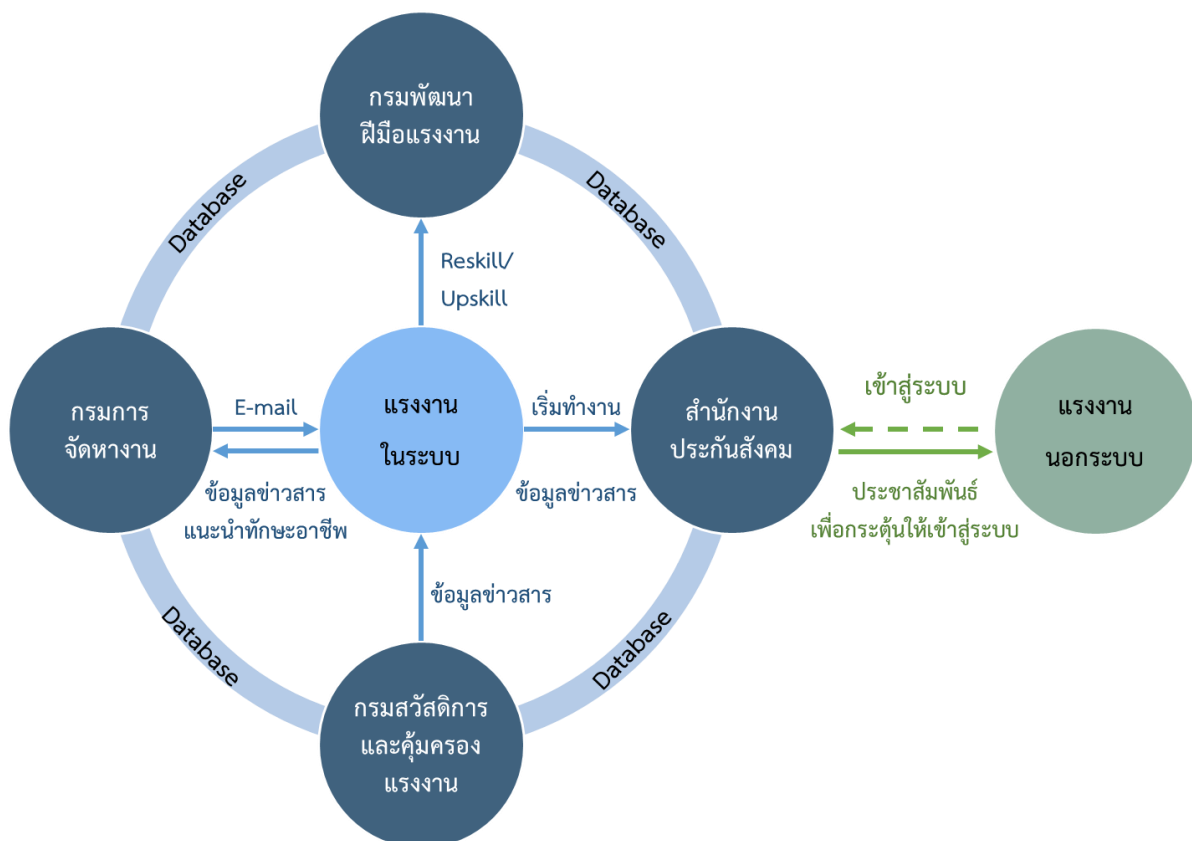
ฐานข้อมูลแรงงานในระบบสำหรับจังหวัดที่มีแรงงานจำนวนมาก มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง แต่การนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานน้อยมาก รวมทั้งการใช้ประโยชน์ในเชิงโต้ตอบ (Interactive) โดยเฉพาะการติดตามการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลแรงงาน ทั้งนี้ มักจะมีสมมติฐานของแรงงานที่เป็นแบบตายตัว (Stereotype) ดังนั้น ควรมีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานในระบบให้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อมีแรงงานจบใหม่มีงานทำและอยู่ในระบบประกันสังคม คือ แรงงาน ก ซึ่งข้อมูลผู้มีงานทำจะเริ่มต้นที่สำนักงานประกันสังคม เมื่อแรงงาน ก ทำงานไปได้ 3 ปี จะต้องมีการมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) จากกรมการจัดหางานแนะนำทักษะ/อาชีพที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ก ซึ่งในคำแนะนำจะต้องระบุหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ยกระดับทักษะ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งคำแนะนำอื่น ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ การดำเนินการในเชิงรุกในลักษณะดังกล่าวจะต้องมีฐานข้อมูลแรงงานที่เป็นระบบและสามารถประมวลผลด้วยเทคโนโลยีด้านข้อมูลเชิงลึก

ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบสำหรับจังหวัดที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยเป็นประชากรแฝงในเมืองใหญ่ที่มีการอพยพมาจากต่างจังหวัดหรือในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง การมุ่งใจให้แรงงานเหล่านี้ขึ้นทะเบียนโดยได้รับประโยชน์จากการเข้าสู่ระบบทะเบียนแรงงานภาครัฐโดยสมัครใจ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงข้อมูลแรงงานทั้งสภาพการจ้างงาน ทักษะ อาชีพ ผ่านแพลตฟอร์ม (Platform) ภาครัฐอย่างต่อเนื่องโดยหลักประกันสำคัญที่แรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องมีประกอบด้วย หลักประกันสุขภาพ เงินออมสำหรับวัยเกษียณ การคุ้มครองชีวิต ซึ่งรัฐสามารถออกแบบการออมและเงินสมทบผ่านลักษณะการใช้ชีวิต (Lifestyle) ของแรงงานแต่ละประเภทได้ ทั้งนี้ เมื่อแรงงานนอกระบบเหล่านี้เข้าสู่ Platform แรงงานของภาครัฐแล้ว ก็ให้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ติดตาม ส่งเสริม คุ้มครอง เช่นเดียวกันกับแรงงานในระบบต่อไป

● การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

ผลกระทบจากการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่ ไม่ได้สร้างปัญหาให้กับเฉพาะเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนเมืองเหล่านั้นเท่านั้น แต่ปัญหาคุณภาพชีวิตทั้งเศรษฐกิจและสังคมในชนบทก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ใดก็ตามที่แรงงานวัยทำงานอายุระหว่าง 20 – 50 ปี อพยพไปทำงาน/ไปเป็นคนจนในเมืองใหญ่ ในชนบทก็จะขาดการพัฒนาสังคมจะเหลือเฉพาะคนแก่และเด็กเท่านั้น ปรากฏการณ์เช่นนี้ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านสังคมในทุกมิติ เรียกว่า “ความล้มเหลวด้านการกระจายรายได้และการสร้างงานนำมาซึ่งปัญหาสังคม และความอ่อนแอของโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว” ดังนั้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาชนบท การกระจายโครงสร้างพื้นฐานไปยังเมืองใหญ่ในต่างจังหวัด และให้สามารถเชื่อมโยงการส่งต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างไร้รอยต่อ อย่างไรก็ตาม มาตรการนี้จะดำเนินการได้ต้องมีการเมืองที่เข้าใจปัญหาและดำเนินการอย่างจริงจังเท่านั้น อย่างไรก็ตาม หากจะมีนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในระยะสั้น ต้องให้ความสำคัญกับต้นทุนในการใช้ชีวิตในเมืองที่สำคัญคือ ต้นทุนในการเดินทางและที่อยู่อาศัย ซึ่งหากค่าใช้จ่ายดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำและมีคุณภาพดี จะช่วยลดปัญหาของแรงงานที่สำคัญคือ การมีหนี้สินที่เกิดจากรถและบ้านได้อย่างสิ้นเชิง

ภาพที่ 6.2: แพลตฟอร์มข้อมูลแรงงาน



ที่มา: มุลินธิ สวค.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2559). กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579).
- กระทรวงแรงงาน. (2562). แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565). กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2563). มาตรการดูแลและเยียวยาผลกระทบจากไวรัสโคโรนาต่อเศรษฐกิจไทย ทั้งทางตรงทางอ้อม ระยะที่ 1. ฉบับที่ 22/2563 วันที่ 10 มีนาคม 2563. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2563). มาตรการดูแลและเยียวยาผลกระทบจากไวรัสโคโรนา (COVID-19) ต่อเศรษฐกิจไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ระยะที่ 2. ฉบับที่ 26/2563 วันที่ 24 มีนาคม 2563. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2563). มาตรการดูแลและเยียวยาผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อเศรษฐกิจไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ระยะที่ 3. ฉบับที่ 36/2563 วันที่ 7 เมษายน 2563. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2563). มาตรการด้านการเงินและมาตรการด้านภาษีเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจท่องเที่ยว. ฉบับที่ 127/2563 วันที่ 3 พฤศจิกายน 2563. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2563). มาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ผ่านโครงการค้ำประกัน สินเชื่อ Portfolio Guarantee Scheme ระยะที่ 9 และมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการรายย่อย ผ่านโครงการค้ำประกันเพื่อผู้ประกอบการ Micro Entrepreneurs ระยะที่ 4. ฉบับที่ 149/2563 วันที่ 1 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2564). มาตรการด้านการเงินเพื่อดูแลและเยียวยาผลกระทบจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). ฉบับที่ 6/2564 วันที่ 12 มกราคม 2564. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2564). มาตรการด้านภาษีและค่าธรรมเนียมเพื่อบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปี 2564. ฉบับที่ 12/2564 วันที่ 26 มกราคม 2564. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2564). มาตรการด้านการเงินเพื่อดูแลและเยียวยาผลกระทบจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพิ่มเติม. ฉบับที่ 36/2564 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- ข่าวกระทรวงการคลัง. (2564). การให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประกอบการธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และมาตรการทางภาษีอากรและค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง. ฉบับที่ 65/2564 วันที่ 23 มีนาคม 2564. เข้าถึงได้จาก www.mof.go.th
- จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ขาสมบัติ. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ณพล สุกใส. (2557). **เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics)**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics)**. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภัสสร คำสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). **ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน**. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2563). **กพร.ปช.เร่งวางแผนพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ปี 2564 – 2565**. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/politics/detail/9630000100300>
- ผู้จัดการออนไลน์. (2563). **ก.แรงงานถกคณะทำงาน กพร.ปช.ครั้งที่ 2 เดินหน้าขับเคลื่อนช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย**. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/politics/detail/9640000001299>
- ไพรินทร์ ชลไพศาล. (ม.ป.ป.). **เศรษฐศาสตร์สำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- รัฐบาลไทย. (2564). **“บิ๊กป้อม” ถกเข้ม ตั้งคณะขับเคลื่อนพัฒนาทักษะฝีมือ หวังให้แรงงานได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม**. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/39023>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2563). **คู่มือการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 2563**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564**.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2561). **คู่มือการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ**.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562). **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)**.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2561). **แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). **การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทย**.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **รายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583 (ฉบับปรับปรุง)**.
- International Labour Organization (ILO). (2020, May 18). **Why International Labour Standards matter in a public health crisis**. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm
- International Labour Organization (ILO). (2021, February 12). **Country policy responses (COVID-19 and the world of work)**. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#TH>



International Labour Organization (ILO). (2021). **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition.**

Peichl, A., & Siegloch, S. (2012). **Accounting for labor demand effects in structural labor supply models.** Labour Economics, 19(1), 129-138.

Reserve Bank of Fiji. (2020). **Determinants of Labour supply.**

Riley G. (2018). **Wage rises – Income & Substitution Effect (Labour Markets).**

Schmertmann, C. P. (2003). **A system of model fertility schedules with graphically intuitive parameters.** Demographic Research, 9, 81-110.

The World Bank. (2021). **Thailand Economic Monitor January 2021: Restoring Incomes; Recovering Jobs.**

ภาคผนวก ก

คู่มือการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูล และการลงรหัสข้อมูล
การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน
ของสถานประกอบการปี 2563

ภาคผนวก ก
คู่มือการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูล และการลงรหัสข้อมูล
การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน
ของสถานประกอบการปี 2563

คู่มือการคู่มือการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูล และการลงรหัสการสำรวจข้อมูลความต้องการ และการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการประกอบประกอบปี 2563 ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) รายการข้อมูลที่รวบรวม 2) ระเบียบวิธีการสำรวจ 3) การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ 4) การบันทึกข้อมูล 5) การเสนอผลและการจัดทำรายงาน และ 6) การบันทึกแบบสำรวจและลงรหัสข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รายการข้อมูลที่รวบรวม

- 1) ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ ชื่อ ที่ตั้ง ประเภทสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้าง สถานประกอบการ ระยะเวลาดำเนินงาน เป็นต้น
- 2) ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ได้แก่ ความเพียงพอของแรงงาน คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ จำนวน และระดับความต้องการแรงงาน เป็นต้น
- 3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ระเบียบวิธีการสำรวจ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

สถานประกอบการในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด (ตารางที่ ก.1) ที่อยู่ในกลุ่มสำคัญ 49 ประเภทกิจการ หรือมากกว่า ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (TSIC-2009) (ตารางที่ ก.2)

ตารางที่ ก.1: พื้นที่เป้าหมายที่ทำการศึกษา

(1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)	(2) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
1. กาญจนบุรี	11. ฉะเชิงเทรา
2. ตาก	12. ชลบุรี
3. ตราด	13. ระยอง
4. สระแก้ว	
5. นราธิวาส	(3) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก
6. สงขลา	14. เชียงใหม่
7. เชียงราย	15. กรุงเทพมหานคร
8. นครพนม	16. สมุทรปราการ
9. มุกดาหาร	17. นครราชสีมา
10. หนองคาย	18. นครศรีธรรมราช

ตารางที่ ก.2: ประเภทกิจการกลุ่มสำคัญ ตาม TSIC-2009

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับ
A เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	01, 02, 03	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1
B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	05, 06, 07, 08, 09	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2
C การผลิต	10	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	3
	11	การผลิตเครื่องดื่ม	4
	12	การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ	5
	13	การผลิตสิ่งทอ	6
	14	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	7
	15	การผลิตเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	8
	16	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์) การผลิตสิ่งของจากฟางและวัสดุจากสานอื่น ๆ	9
	17	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	10
	18	การพิมพ์และการผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล	11
	19	การผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการถลุงแร่เหล็ก	12
	20	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	13
	21	การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค	14
	22	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	15
	23	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ	16
	24	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	17
	25	การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์)	18
	26	การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์	19
	27	การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	20
	28	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	21
	29	การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง	22
	30	การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ	23
	31	การผลิตเฟอร์นิเจอร์	24
	32	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	25
	33	การซ่อมและการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์	26
D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	35	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	27
E การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	36, 37, 38, 39	การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	28

TSIC หมวดใหญ่	TSIC หมวดย่อย	ประเภทกิจการ	ลำดับ
F การก่อสร้าง	41, 42, 43	การก่อสร้าง	29
G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์	45	การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์	30
	46	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	31
	47	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	32
H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	49, 50, 51	การขนส่ง	33
	52	คลังสินค้า	34
I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	55, 56	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	35
J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	59, 60, 61, 62, 63	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	36
K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	64	การเงิน	37
	65	ประกันภัย	38
	66	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน	39
L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	68	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	40
M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	41
N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	77, 78, 79, 80, 81, 82	กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	42
O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	84	การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	43
P การศึกษา	85	การศึกษา	44
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	86, 87, 88	กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	45
R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	90, 91, 92, 93	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	46
S กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	94, 95, 96	กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	47
T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	97, 98	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	48
U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	99	กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	49
อื่น ๆ	อื่น ๆ	กิจกรรมประเภทอื่น ๆ	50

2.2 วิธีการสำรวจ

สำรวจโดยการเลือกสถานประกอบการตัวอย่าง

2.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

- วิธีที่ 1 โดยเจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรืออีเมล หรือไปรษณีย์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการกิจการของสถานประกอบการตัวอย่าง ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2563
- วิธีที่ 2 โดยส่งเจ้าหน้าที่ออกไปสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการกิจการของสถานประกอบการตัวอย่าง ในเดือนธันวาคม 2563

รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีที่ 1 โดยมีการติดตามประเมินความความคืบหน้าในการเก็บรวบรวมข้อมูลในกรณีที่มีการประเมินแล้วว่า วิธีที่ 1 ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทันตามเวลาที่กำหนด จึงพิจารณาส่งทีมเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่ 2

2.4 ช่วงเวลาที่อ้างอิง

การดำเนินการกิจการของสถานประกอบการในปี 2563 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม (ช่วงระยะเวลาตอบแบบสอบถาม ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2563)

3. การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนี้ เพื่อให้มีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการลดช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน และใช้วางแผนการผลิตการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อใช้ในการวางแผนบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ที่สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ

4. การบันทึกข้อมูล

บันทึกข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ หรือโดยสถานประกอบการตัวอย่างเป็นผู้บันทึกเอง ลงในแบบฟอร์มการสำรวจข้อมูลออนไลน์ ดำเนินการผ่านลิงก์ (Link บน google form) หรือคิวอาร์โค้ด (QR code) (ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2563)

5. การเสนอผลและการจัดทำรายงาน

การจัดทำรายงานผลการสำรวจ นำเสนอรายงานความคืบหน้าในการสำรวจฯ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

6. การบันทึกแบบสอบถามและลงรหัสข้อมูล

แบบสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการประกอบการปี 2563 ใช้ในการสำรวจและบันทึกรายละเอียดของสถานประกอบการ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำหรับรายละเอียดการบันทึกแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ ก.3

ตารางที่ ก.3: การบันทึกแบบสอบถามและลงรหัสข้อมูล

คำถาม (ชื่อตัวแปร)		รหัสตัวแปร	ลักษณะคำตอบ	รหัสคำตอบ	คำอธิบาย
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ					
1	สถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัด	CWT	18 ตัวเลือก		รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 3.1
2	ชื่อสถานประกอบการ สถานที่ตั้ง เลขที่ ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต เบอร์โทร อีเมล	NAME ADD TAM AMP TEL EMAIL	ปลายเปิด ปลายเปิด ปลายเปิด ปลายเปิด ปลายเปิด ปลายเปิด		ระบุชื่อสถานประกอบการ ระบุเลขที่/หมู่/หมู่บ้าน/ซอย/ถนน/อาคาร/ชั้น ระบุตำบล/แขวง ระบุอำเภอ/เขต ระบุเบอร์โทรสถานประกอบการ หรือเบอร์โทรผู้ตอบ ระบุอีเมลสถานประกอบการ หรืออีเมลของผู้ตอบ
3	ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล	PSTN	3 ตัวเลือก	1 2 3	เจ้าของกิจการ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล อื่น ๆ (โปรดระบุ)
4	ประเภทของสถานประกอบการ	TSIC	50 ตัวเลือก		ดูในตารางที่ 2
5	ประเภทสำนักงาน วันที่เริ่มโครงการ วันที่สิ้นสุด	TYPE START END	4 ตัวเลือก ปลายเปิด ปลายเปิด	1 2 3 4	สำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา สำนักงานเดียว สำนักงานชั่วคราว/หน่วยงานก่อสร้าง ระบุวันที่เริ่มสำนักงานชั่วคราว/หน่วยงานก่อสร้าง ระบุวันที่สิ้นสุดสำนักงานชั่วคราว/หน่วยงานก่อสร้าง
6	เลขทะเบียนรหัสสถานประกอบการประกันสังคม	SSOID	ปลายเปิด		ระบุเลขเลขทะเบียนรหัสสถานประกอบการประกันสังคม
7	จำนวนแรงงานของสถานประกอบการในปัจจุบัน	LSIZE	6 ตัวเลือก	1 2 3 4 5 6	จำนวนน้อยกว่า 5 คน จำนวน 5-30 คน จำนวน 31-50 คน จำนวน 51-100 คน 5 จำนวน 101-200 คน จำนวนมากกว่า 200 คน

คำถาม (ชื่อตัวแปร)		รหัสตัวแปร	ลักษณะคำตอบ	รหัสคำตอบ	คำอธิบาย
8	สถานประกอบการเปิดดำเนินการมาแล้วกี่ปี	YEAR	4 ตัวเลือก	1 2 3 4	น้อยกว่า 3 ปี เป็นเวลา 3-5 ปี เป็นเวลา 6-10 ปี 4 มากกว่า 10 ปี
ส่วนที่ 2 ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ					
1	ความเพียงพอและมีแรงงานตรงความต้องการ	DM1	3 ตัวเลือก	1 2 3	เพียงพอ และตรงกับความต้องการ (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3) เพียงพอ แต่ไม่ตรงกับความต้องการ ไม่เพียงพอ และยังไม่ตรงกับความต้องการ
2	การประกาศความต้องการจ้างแรงงาน	DM2	2 ตัวเลือก	1 0	มี ไม่มี (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3)
3	ความต้องการแรงงานภายในปีนี้	DM3	2 ตัวเลือก	1 0	ต้องการ ไม่ต้องการ (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3)
4	คุณลักษณะและประเภทของแรงงาน	DM41	2 ตัวเลือก	1 2	ชาย หญิง
4.1	เพศของแรงงานที่ต้องการ				
4.2	กลุ่มอายุแรงงานที่ต้องการ	DM42	5 ตัวเลือก	1 2 3 4 5	อายุต่ำกว่า 20 ปี 2 อายุ 20-25 ปี 3 อายุ 26-30 ปี 4 อายุ 31-40 ปี 5 อายุ 41 ปีขึ้นไป
4.3	ระดับการศึกษาของแรงงานที่ต้องการมากที่สุด	DM43	6 ตัวเลือก	1 2 3 4 5 6	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มัธยมศึกษา ปวช. ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

คำถาม (ชื่อตัวแปร)		รหัสตัวแปร	ลักษณะคำตอบ	รหัสคำตอบ	คำอธิบาย		
4.4	ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	DM44	2 ตัวเลือก	0	ไม่จำเป็น		
	ควรมีประสบการณ์อย่างน้อยกี่ปี	DM442	ปลายเปิด	1	จำเป็น		
4.5	ประเภทแรงงานที่ขาดแคลน	DM45	4 ตัวเลือก		ระบุจำนวนปี		
				1	แรงงานไร้ทักษะ		
				2	แรงงานกึ่งทักษะ		
				3	แรงงานมีทักษะ		
			4	ผู้เชี่ยวชาญ			
5	สาขาแรงงานที่ขาดแคลน	DM51	5 ตัวเลือก (1 ถึง 4 และ 0)	1	ขาดแคลน-สาขาบริหารจัดการและการพาณิชย์		
5.1	สาขาระดับผู้จัดการ			2	ขาดแคลน-สาขาการโรงแรม การค้า และบริการที่เกี่ยวข้อง		
				3	ขาดแคลน-สาขาการผลิตและการจัดการเฉพาะอย่าง		
				4	ขาดแคลน-สาขาอื่นๆ (ระบุ)		
				0	ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.2)		
	จำนวนแรงงานระดับผู้จัดการที่ต้องการ	DM51N	ปลายเปิด		ระบุจำนวนแรงงานระดับผู้จัดการที่ต้องการ		
	ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.1	DM51L	5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5		
5.2	สาขาระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ	DM52	8 ตัวเลือก (1 ถึง 7 และ 0)	1	ขาดแคลน-สาขาด้านสุขภาพ		
				2	ขาดแคลน-สาขาด้านธุรกิจและการบริหาร		
				3	ขาดแคลน-สาขาด้านกฎหมาย สังคม และวัฒนธรรม		
				4	ขาดแคลน-สาขาวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์		
				5	ขาดแคลน-สาขาด้านการสอน		
				6	ขาดแคลน-สาขาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		
				7	ขาดแคลน-สาขาอื่นๆ (ระบุ)		
				0	ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.3)		
		จำนวนแรงงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องการ	DM52N	ปลายเปิด		ระบุจำนวนแรงงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ	
	ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.2	DM52L	5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5		

คำถาม (ชื่อตัวแปร)		รหัสตัวแปร	ลักษณะคำตอบ	รหัสคำตอบ	คำอธิบาย
5.3	สาขาที่ขาดแคลนในระดับ เสมียน/พนักงานบริการ	DM53	5 ตัวเลือก (1 ถึง 4 และ 0)	1 2 3 4 0	ขาดแคลน-เสมียนทั่วไป ขาดแคลน-พนักงานบริการทั่วไป ขาดแคลน-เสมียนเฉพาะด้าน (ระบุ) ขาดแคลน-พนักงานบริการเฉพาะด้าน (ระบุ) ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.4)
	เสมียนเฉพาะด้าน	DM533	ปลายเปิด		ระบุสาขาเสมียนเฉพาะด้านที่ขาดแคลน
	พนักงานบริการเฉพาะด้าน	DM534	ปลายเปิด		ระบุสาขาพนักงานเฉพาะด้านที่ขาดแคลน
	จำนวนแรงงานเสมียน/พนักงานบริการ	DM53N	ปลายเปิด		ระบุจำนวนแรงงานเสมียน/พนักงานบริการ
	ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.3	DM53L	5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
5.4	สาขาที่ขาดแคลนในระดับช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	DM54	4 ตัวเลือก (1 ถึง 3 และ 0)	1 2 3 0	ขาดแคลน-ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ขาดแคลน-ช่างก่อสร้าง ขาดแคลน-สาขาอื่นๆ (ระบุ) ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 5.5)
	จำนวนแรงงานช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	DM54N	ปลายเปิด		ระบุจำนวนแรงงานช่างฝีมือ/ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
	ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.4	DM54L	5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
5.5	สาขาวิชาชีพอื่นๆ ที่ขาดแคลน	DM55	2 ตัวเลือก	1 0	ระบุสาขาแรงงานที่ขาดแคลน ไม่ขาดแคลน (ข้ามไปตอบข้อ 6.ตำแหน่งงานฯ)
	จำนวนแรงงานสาขาอื่นๆ	DM55N	ปลายเปิด		ระบุจำนวนแรงงานสาขาอื่นๆ
	ระดับความต้องการแรงงานตามสาขาที่เลือกในข้อ 5.5	DM55L	5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
6	ตำแหน่งงานที่ต้องการ				
6.1	ระบุชื่อตำแหน่ง 1	DM61	ปลายเปิด		ระบุชื่อตำแหน่งงานที่ต้องการ
6.2	ระบุชื่อตำแหน่ง 2	DM62	ปลายเปิด		ระบุชื่อตำแหน่งงานที่ต้องการ
6.3	ระบุชื่อตำแหน่ง 3	DM63	ปลายเปิด		ระบุชื่อตำแหน่งงานที่ต้องการ

คำถาม (ชื่อตัวแปร)		รหัสตัวแปร	ลักษณะคำตอบ	รหัสคำตอบ	คำอธิบาย
7	ความต้องการแรงงานจำแนกตามสัญชาติ				
7.1	ความต้องการแรงงานไทย	DM71	2 ตัวเลือก	0 1	ไม่ต้องการยัง/ไม่ต้องการในขณะนี้ (7.2 ข้ามไปตอบข้อ) ต้องการ
	จำนวนแรงงานไทยที่ต้องการ ระดับความต้องการแรงงานไทย	DM71N DM71L	ปลายเปิด 5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	ระบุจำนวนแรงงานไทยที่ต้องการ เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
7.2	ความต้องการแรงงานต่างด้าว	DM72	2 ตัวเลือก	0 1	ไม่ต้องการยัง/ไม่ต้องการในขณะนี้ ข้ามไปตอบข้อ)8.(ต้องการ
	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการ ระดับความต้องการแรงงานต่างด้าว	DM72N DM72L	ปลายเปิด 5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	ระบุจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการ เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
8	ความต้องการแรงงานจำแนกตามทักษะ				
8.1	ทักษะการทำงานหลักที่ต้องการ ระดับความต้องการแรงงานตามทักษะในข้อ 8.1	DM81 DM81L	ปลายเปิด 5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	ระบุประเภททักษะของแรงงานที่ต้องการ เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
8.2	สาขาวิชาหลักที่ต้องการ ระดับความต้องการแรงงานตามทักษะในข้อ 8.2	DM82 DM82L	ปลายเปิด 5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	ระบุประเภทสาขาวิชาหลักของแรงงานที่ต้องการ เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
8.3	วุฒิการศึกษาหลักที่ต้องการ ระดับความต้องการแรงงานตามทักษะในข้อ 8.3	DM83 DM83L	ปลายเปิด 5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	ระบุประเภทวุฒิการศึกษาของแรงงานที่ต้องการ เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
9	ระยะเวลาที่คาดหวังในการหาคนทำงาน	DM9	3 ตัวเลือก	1 2 3	ภายใน 3 เดือน ในระหว่าง 3- 6 เดือน นานกว่า 6 เดือน

คำถาม (ชื่อตัวแปร)		รหัสตัวแปร	ลักษณะคำตอบ	รหัสคำตอบ	คำอธิบาย
10	สมรรถนะแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ				
10.1	มีคุณสมบัติพื้นฐานตรงตามตำแหน่งงานและสามารถนำมาใช้ในวิชาชีพได้	DM101L	6 ตัวเลือก	1 ถึง 5 และ 0	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, 5 หรือ 0
10.2	มีความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพได้	DM102L	6 ตัวเลือก	1 ถึง 5 และ 0	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, 5 หรือ 0
10.3	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ดี	DM103L	6 ตัวเลือก	1 ถึง 5 และ 0	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, 5 หรือ 0
10.4	มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี	DM104L	6 ตัวเลือก	1 ถึง 5 และ 0	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, 5 หรือ 0
10.5	มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะจีนเป็นอย่างดี	DM105L	6 ตัวเลือก	1 ถึง 5 และ 0	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, 5 หรือ 0
10.6	มีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น	DM106	ปลายเปิด		ระบุทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น
	ระดับความต้องการแรงงานที่มีทักษะตามที่ระบุในข้อ 10.6	DM106L	5 ตัวเลือก	1 ถึง 5	เลือกระดับความต้องการ 1, 2, 3, 4, หรือ 5
ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
1	ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน	COMMENT1	ปลายเปิด		แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อ
2	ผลกระทบด้านการจ้างงานจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน และทิศทางแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาในอนาคต	COMMENT2	ปลายเปิด		แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อ
3	ข้อเสนอแนะโดยทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน และอนาคต	COMMENT3	ปลายเปิด		แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อ

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาคผนวก ข

โครงการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน
ตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC)

ภาคผนวก ข
โครงการคาดการณ์ความต้องการแรงงาน
ตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC)

โครงการคาดการณ์ความต้องการแรงงานตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC) สำหรับเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่จะนำเสนอตั้งต่อไปนี้ จัดทำขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจทั้งสิ้น 17,382 ตัวอย่าง คำนวณร่วมกับค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานระดับจังหวัดโดยวิธีการทางสถิติซึ่งใช้ข้อมูลระดับมหภาค ทำให้ค่าคาดการณ์ที่ได้มีแนวโน้มสูงที่จะบิดเบือนไปจากค่าความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรมในอนาคตที่แท้จริง จึงมีเป้าหมายเพื่อให้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการเก็บข้อมูลและวางแผนจัดทำฐานข้อมูลเพื่อคาดการณ์ความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรม หรือ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในการศึกษาในอนาคต

สำหรับการคาดการณ์ความต้องการแรงงานตามรหัสอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC) ได้ใช้ข้อมูลความต้องการแรงงานจากการสำรวจข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ภายใต้ความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการในปี พ.ศ. 2564 จำนวน 1,278 ตัวอย่าง โดยสถานประกอบการให้ข้อมูลว่ามีความต้องการแรงงานหรือไม่ ซึ่งจากการดำเนินการเก็บข้อมูลไม่ได้มีเป้าหมาย ข้อบังคับ และสำคัญในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในทุกระหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทำให้ข้อมูลสัดส่วนที่นำมาคำนวณไม่สามารถสะท้อนความต้องการแรงงานในทุกระหัสอุตสาหกรรม รวมไปถึงไม่มีข้อมูลที่จะสะท้อนความต้องการแรงงานที่ลดลงทำให้มีแนวโน้มสูงที่จะเกิดข้อผิดพลาดในการคำนวณ โดยในการคำนวณโครงสร้างในครั้งนี้จะใช้สัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2564 คำนวณร่วมกับค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานรายจังหวัดในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งค่าคาดการณ์รายจังหวัดที่จัดทำขึ้นโดยวิธีการทางเศรษฐมิติมีความอ่อนไหวต่อแนวโน้มการเติบโตของตัวแปรมหภาคสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณให้บ่อยที่สุดเท่าที่แหล่งข้อมูลจะเอื้ออำนวย อีกทั้งการจำแนกสถานประกอบการตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ถึงแม้จะเป็นการจำแนกที่ได้รับยอมรับและใช้งานมากที่สุด แต่ยากในการนำมารวมกลุ่มเพื่อจัดทำความต้องการแรงงานตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย หากมีความจำเป็นในการจัดกลุ่มจะมีแนวโน้มที่จะมีการเชื่อมโยงแบบร่างแหมากกว่าแบบห่วงโซ่ของแต่ละอุตสาหกรรม ทำให้การเชื่อมโยงรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายมีความเป็นไปได้สูงที่จะไม่เป็นที่ยอมรับนำมาใช้งาน การคำนวณโดยใช้วิธีการที่กล่าวไว้เบื้องต้นไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดในการคำนวณหาความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานของจังหวัดชลบุรีซึ่งมีค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานลดลง ทำให้ต้องใช้สัดส่วนสถานประกอบการที่ไม่ต้องการเพิ่มการจ้างงานและตั้งสมมติฐานว่าจะลดการจ้างงาน ทำให้ผลการคำนวณมีความบิดเบือนสูง

สำหรับความต้องการแรงงานตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้มีการดำเนินการคาดการณ์โดยภาครัฐ ซึ่งข้อมูลที่ถูกนำมาใช้อ้างอิงบ่อยครั้งคือข้อมูลจากกองเศรษฐกิจแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) โดยคำนวณจากทั้งการอนุมัติโครงการในพื้นที่ การลงทุนของภาคเอกชน และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสำคัญ และมีแนวโน้มจะทำให้การคาดการณ์ความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวางกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

ตารางที่ ข.1: โครงสร้างการคาดการณ์ความต้องการแรงงานตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC)
โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลและค่าคาดการณ์ความต้องการแรงงานโดยข้อมูลมหภาค เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเก็บข้อมูลและวางแผนจัดทำฐานข้อมูล
เพื่อคาดการณ์ความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรมในอนาคต

อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อุตสาหกรรม การเกษตรและ เทคโนโลยี ชีวภาพ	A01 เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ชีวภาพ	4	7.27	2	9.52	536	1	1.00	0	0.00	0	1	1.02	2	3.85	47	6	2.37	4	5.26	583
	B02 การทำ เหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
อุตสาหกรรม การแปรรูป อาหาร	C03 การผลิต ผลิตภัณฑ์ อาหาร	6	10.91	2	9.52	803	6	6.00	0	0.00	0	5	5.10	3	5.77	235	17	6.72	5	6.58	1,039
อุตสาหกรรม การแปรรูป อาหาร	C04 การผลิต เครื่องดื่ม	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	2	2.04	1	1.92	94	2	0.79	1	1.32	94
	C05 การผลิต ผลิตภัณฑ์ยาสูบ	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
	C06 การผลิต สิ่งทอ	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	3	3.06	0	0.00	141	3	1.19	0	0.00	141
	C07 การผลิต เสื้อผ้าเครื่อง แต่งกาย	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
	C08 การผลิต เครื่องหนัง และผลิตภัณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง	0	0.00	0	0.00	0	1	1.00	0	0.00	0	1	1.02	1	1.92	47	2	0.79	1	1.32	47



อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความ ต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	C09 การผลิต ไม้และ ผลิตภัณฑ์ จากไม้ และไม้ก๊อก (ยกเว้น เฟอร์นิเจอร์) การผลิตสิ่งของ จากฟางและ วัสดุถักสาน อื่น ๆ	1	1.82	0	0.00	134	2	2.00	0	0.00	0	1	1.02	1	1.92	47	4	1.58	1	1.32	181
	C10 การผลิต กระดาษและ ผลิตภัณฑ์ กระดาษ	2	3.64	4	19.05	268	2	2.00	0	0.00	0	3	3.06	0	0.00	141	7	2.77	4	5.26	409
	C11 การพิมพ์ และการผลิตซ้ำ สื่อบันทึกข้อมูล	1	1.82	0	0.00	134	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	1	0.40	0	0.00	134
อุตสาหกรรม เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ	C12 การผลิต ถ่านโค้กและ ผลิตภัณฑ์ ที่ได้จากการ กลั่นปิโตรเลียม	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	1	1.92	0	0	0.00	1	1.32	0
อุตสาหกรรม เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ	C13 การผลิต เคมีภัณฑ์และ ผลิตภัณฑ์เคมี	1	1.82	0	0.00	134	0	0.00	0	0.00	0	3	3.06	3	5.77	141	4	1.58	3	3.95	275



อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ชลบุรี				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ระยอง				ความต้องการ แรงงาน (คน)	EEC				ความต้องการ แรงงาน (คน)
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม		ความต้องการ	ข้อมูลจากแบบสอบถาม		ความต้องการ	ข้อมูลจากแบบสอบถาม		ความต้องการ		ข้อมูลจากแบบสอบถาม		ความต้องการ							
		ต้องการ			ไม่ต้องการ			ต้องการ				ไม่ต้องการ									
		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน			ร้อยละ	จำนวน			ร้อยละ	จำนวน		ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ			
	C14 การผลิต เภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์ จากพืชและสัตว์ ที่ใช้รักษาโรค	2	3.64	0	0.00	268	1	1.00	0	0.00	0	1	1.02	0	0.00	47	4	1.58	0	0.00	315
อุตสาหกรรม ยานยนต์สมัยใหม่ และ อุตสาหกรรม การเกษตรและ เทคโนโลยีชีวภาพ	C15 การผลิต ผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติก	2	3.64	1	4.76	268	6	6.00	0	0.00	0	13	13.27	5	9.62	612	21	8.30	6	7.89	880
	C16 การผลิต ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่ อโลหะ	0	0.00	1	4.76	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	1	1.92	0	0	0.00	2	2.63	0
	C17 การผลิต โลหะขั้นมูลฐาน	2	3.64	2	9.52	268	2	2.00	0	0.00	0	3	3.06	4	7.69	141	7	2.77	6	7.89	409
	C18 การผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ ประดิษฐ์ (ยกเว้น เครื่องจักรและ อุปกรณ์)	4	7.27	1	4.76	536	7	7.00	0	0.00	0	7	7.14	6	11.54	330	18	7.11	7	9.21	865



อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	C19 การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์	0	0.00	1	4.76	0	0	0.00	0	0.00	0	2	2.04	0	0.00	94	2	0.79	1	1.32	94
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	C20 การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	1	1.02	3	5.77	47	1	0.40	3	3.95	47
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และ อุตสาหกรรม การแปรรูปอาหาร และ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	C21 การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	1	1.82	0	0.00	134	1	1.00	0	0.00	0	3	3.06	1	1.92	141	5	1.98	1	1.32	275
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	C22 การผลิตยานยนต์รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง	0	0.00	0	0.00	0	2	2.00	1	33.33	-4,995	1	1.02	2	3.85	47	3	1.19	3	3.95	-4,948
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และ อุตสาหกรรมการบินและ โลจิสติกส์	C23 การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0



อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	C24 การผลิตเฟอร์นิเจอร์	0	0.00	0	0.00	0	3	3.00	0	0.00	0	2	2.04	6	11.54	94	5	1.98	6	7.89	94
อุตสาหกรรม การแพทย์ครบ วงจร	C25 การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	5	9.09	2	9.52	669	15	15.00	0	0.00	0	8	8.16	3	5.77	377	28	11.07	5	6.58	1,046
	C26 การซ่อมและ การติดตั้ง เครื่องจักร และอุปกรณ์	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	1	1.02	0	0.00	47	1	0.40	0	0.00	47
อุตสาหกรรม เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ	D27 ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบ ปรับอากาศ	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	2	2.04	0	0.00	94	2	0.79	0	0.00	94
	E28 การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัด น้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	1	1.82	0	0.00	134	0	0.00	0	0.00	0	2	2.04	0	0.00	94	3	1.19	0	0.00	228
	F29 การก่อสร้าง	6	10.91	1	4.76	803	6	6.00	0	0.00	0	4	4.08	4	7.69	188	16	6.32	5	6.58	992
	G30 การขาย ส่งและการขาย ปลีก การซ่อม ยานยนต์และ จักรยานยนต์	0	0.00	0	0.00	0	4	4.00	0	0.00	0	8	8.16	2	3.85	377	12	4.74	2	2.63	377



อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	G31 ขายส่ง (ยกเว้นยานยนต์และ จักรยานยนต์)	2	3.64	1	4.76	268	2	2.00	0	0.00	0	2	2.04	0	0.00	94	6	2.37	1	1.32	362
	G32 ขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และ จักรยานยนต์)	1	1.82	0	0.00	134	3	3.00	0	0.00	0	3	3.06	0	0.00	141	7	2.77	0	0.00	275
อุตสาหกรรม การบินและ โลจิสติกส์	H33 การขนส่ง	3	5.45	0	0.00	402	3	3.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	6	2.37	0	0.00	402
อุตสาหกรรม การบินและ โลจิสติกส์	H34 คลังสินค้า	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	2	2.04	1	1.92	94	2	0.79	1	1.32	94
อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและ การท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ	I35 ที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	0	0.00	0	0.00	0	4	4.00	2	66.67	-9,989	4	4.08	1	1.92	188	8	3.16	3	3.95	-9,801
อุตสาหกรรม ดิจิทัล	J36 ข้อมูล ข่าวสารและการสื่อสาร	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
	K37 การเงิน	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
	K38 ประกันภัย	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
	K39 กิจกรรมที่	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
	L40 กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	0	0.00	0	0.00	0	3	3.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	3	1.19	0	0.00	0

อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อุตสาหกรรม เทคโนโลยีชีวภาพ	M41 กิจกรรม ทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและ การท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ	N42 กิจกรรม การบริหารและ การบริการ สนับสนุน	1	1.82	0	0.00	134	2	2.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	3	1.19	0	0.00	134
	O43 การบริหาร ราชการ การป้องกัน ประเทศ และ การประกันสังคม ภาคบังคับ	0	0.00	1	4.76	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	1	1.32	0
	P44 การศึกษา	2	3.64	1	4.76	268	1	1.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	3	1.19	1	1.32	268
อุตสาหกรรม การแพทย์ ครบวงจร	Q45 กิจกรรม ด้านสุขภาพ และงานสังคม สงเคราะห์	1	1.82	0	0.00	134	1	1.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	2	0.79	0	0.00	134
อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและ การท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ	R46 ศิลปะ ความบันเทิง และ นันทนาการ	0	0.00	0	0.00	0	1	1.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	1	0.40	0	0.00	0



อุตสาหกรรม เป้าหมาย	ลำดับ ประเภท กิจการ	ฉะเชิงเทรา					ชลบุรี					ระยอง					EEC				
		ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)	ข้อมูลจากแบบสอบถาม				ความต้องการ แรงงาน (คน)
		ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ			ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและ การท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ	S47 กิจกรรม บริการ ด้านอื่น ๆ	7	12.73	1	4.76	937	21	21.00	0	0.00	0	9	9.18	0	0.00	424	37	14.62	1	1.32	1,361
	T48 กิจกรรม การจ้างงาน ในครัวเรือน ส่วนบุคคล	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	1	1.02	1	1.92	47	1	0.40	1	1.32	47
	U49 กิจกรรม ขององค์กร ระหว่าง ประเทศและ ภาคีสมาชิก	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0	0	0.00	0	0.00	0
Grand Total		55	100.00	21	100.00	7,363	100	100.00	3	100.00	-14,984	98	100.00	52	100.00	4,615	253	100.00	76	100.00	-3,006

ที่มา: มุลินิธิ สวค.

