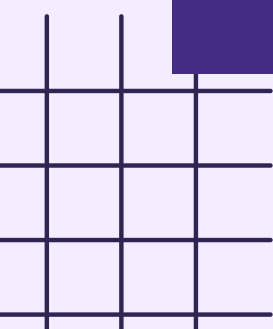


ทำเนียบผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



จัดทำโดย
ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
โทร. 02 232 1378

สามารถค้นหางานวิจัยเพิ่มเติมได้ที่
<https://nlrc.mol.go.th>



คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือ “ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้ประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิง และประสานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันภายในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานภายนอกและบุคคลทั่วไป

การจัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ผลงานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 11 โครงการ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 3 โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน 48 เรื่อง

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่ได้รวบรวมไว้ในหนังสือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจ ซึ่งหากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถสืบค้นได้จากเว็บไซต์ <http://nlrc.mol.go.th> และหากมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น ขอได้แจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย

กระทรวงแรงงาน
พฤษภาคม 2568

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	หน้า
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
1. โครงการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา : พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่หรือแผงลอยและสตรีที่ฟู้ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1
2. การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาภาคการบริการ	4
3. การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาภาคการเกษตร	7
4. การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาภาคการผลิต	13
5. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน เรื่อง ผลกระทบภาคแรงงานจากมาตรการตอบโต้ทางภาษีของสหรัฐอเมริกา กรณีศึกษา : แรงงานภาคการส่งออกและโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้อง	18
กรมการจัดหางาน	
1. การบูรณาการแหล่งอุปสงค์และอุปทานแรงงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านการจ้างงานยุคดิจิทัลในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)	21
2. ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	24
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001 - 2563	27
สำนักงานประกันสังคม	
การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี 2567	32
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	
1. การคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Calculating the Economic-Value Added Return on Investment in Occupational Safety and Health and Work Environment)	36
2. การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัยตามปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงานในแรงงานสูงอายุ	38
ส่วนที่ 2 ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของงานที่มีคุณค่าของแรงงานข้ามชาติเมียนมา	40
2. การพัฒนาการศึกษาและกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ของประเทศไทย	42
3. แผนงานการวางแผนและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุของแรงงานในพื้นที่ชนบทและเมือง	44
ส่วนที่ 3 เอกสารทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
1. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	48
2. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี 2567	49
3. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน	50

4. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	52
5. บทความด้านแรงงาน	53
6. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568	54
7. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568	62
8. โครงการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	70
9. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ	73
10. รายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2568	74
11. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	76
12. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ	77
13. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2567	78
14. รายงานการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานในองค์กรสมัยใหม่ SMART OFFICE	81

กรมการจัดหางาน

1. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี 2566 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2568 – ปี 2569	83
2. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี 2568	84
3. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส	85
4. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน	86
5. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน	87
6. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส	88
7. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี	89
8. วารสารประจำปี 2567 สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย	90
9. สถิติจัดหางาน 2567	91
10. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ 2567 (กรกฎาคม – กันยายน 2567)	92
11. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม – ธันวาคม 2567)	93
12. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568 (มกราคม – มีนาคม 2568)	94
13. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 3 ประจำปีงบประมาณ 2568 (เมษายน – มิถุนายน 2568)	95

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ทักษะแห่งอนาคต: วิเคราะห์และออกแบบนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับตำแหน่งงานว่างในไทย (Future Skills: Analyzing and Designing Policies for Workforce Development in Thailand)	97
2. การส่งมอบคุณค่าการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน: การจำแนกแรงงานตามสาขาอาชีพ (DSD's Value Proposition: Assessing Skilled Worker by Occupation)	98
3. การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Impact Analysis of DSD's Missions)	99

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. คู่มือการปฏิบัติงานตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 102
2. คู่มือการยื่นคำขอกู้ยืมเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับปรับปรุง 2568) 103
3. แผ่นพับกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 104
4. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี 2568 105
5. คู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในงานเกษตรกรรม (Good Labour Practices Guidelines for Agriculture) 106
6. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี 2568 ฉบับที่ 1 - 4 107
7. คู่มือการตรวจแรงงาน ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) 108

สำนักงานประกันสังคม

1. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 110
2. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2568 และผลการดำเนินงาน 112
3. คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2568 113
4. คู่มือการดำเนินคดีอาญา ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. 2534 114
5. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. 2567 115
6. รายงานประจำปี 2567 สำนักงานประกันสังคม 116
7. วารสารประกันสังคม 117
8. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม 119

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

1. มาตรฐานการยกวัสดุด้วยร่างกาย ฉบับปรับปรุงปี 2568 (Ergonomics Standard on Manual Materials Lifting) 121
2. คู่มือความปลอดภัยในการทำงานที่อับอากาศ (Confined Space Safety Manual)) 122
3. แนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สำหรับรถโดยสารสาธารณะ (Guidelines for Managing Occupational Safety and Health of Public Transportation) 123

ส่วนที่ 4 หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

1. หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ 125
2. ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (Flowchart) 126



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1

ผลงานวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รวมเนื้อหาผลงานวิจัยของแต่ละกรม

- ชื่อโครงการ
- ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- ผู้วิจัยและหน่วยงาน
- ปีที่ดำเนินการ
- ที่มาของงบประมาณ
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- วัตถุประสงค์ของโครงการ
- สรุปผลการศึกษาวิจัย
- การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



2

ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รวมผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- ชื่อโครงการ
- ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- ผู้วิจัยและหน่วยงาน
- ปีที่ดำเนินการ
- ที่มาของงบประมาณ
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- วัตถุประสงค์ของโครงการ
- สรุปผลการศึกษาวิจัย
- การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



3

เอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รวมเนื้อหาเอกสารทางวิชาการของแต่ละกรม ประกอบด้วย

- ชื่อเอกสาร
- สรุปสาระสำคัญ
- หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่



4

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัย
- ขั้นตอนการนำเสนอผลงานวิจัยเข้าระบบ (Flowchart)





ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ² ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐

1

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ผลงานวิจัย จำนวน 5 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 14 เรื่อง

2

กรมการจัดหางาน

- ผลงานวิจัย จำนวน 2 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 13 เรื่อง

3

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง

4

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ผลงานวิจัย จำนวน 1 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 7 เรื่อง

5

สำนักงานประกันสังคม

- ผลงานวิจัย จำนวน 1 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 8 เรื่อง

6

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

- ผลงานวิจัย จำนวน 1 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง

7

ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

- ผลงานวิจัย จำนวน 3 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ จำนวน 2 เรื่อง



ผลงานวิจัย ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ◆ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ◆ กรมการจัดหางาน
- ◆ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ◆ สำนักงานประกันสังคม
- ◆ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

1. โครงการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา : พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่หรือแผงลอย และสตรีทฟู้ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสนับสนุนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) 2 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและเหมาะสม แผนย่อยที่ (5) การส่งเสริมศักยภาพวัยสูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้ พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม

2. ประเด็น (17) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นกลไกสำคัญของการกำจัดวงจรความเหลื่อมล้ำและความยากจนที่จะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง แผนย่อยที่ (1) การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ แนวทางการพัฒนา คือ สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงานรวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมาย คือ คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้นและช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ที่มาของงบประมาณ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 1,080,000 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีหลักประกันทางสังคมของพ่อค้าแม่ค้า หาบเร่หรือแผงลอย และสตรีทฟู้ด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้พ่อค้าแม่ค้า หาบเร่หรือแผงลอย และสตรีทฟู้ดมีหลักประกันทางสังคม
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา: พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่หรือแผงลอย และสตรีทฟู้ด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นและสถานการณ์ของคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในกลุ่มพ่อค้าแม่ค้าหาบเร่หรือแผงลอย และกลุ่มสตรีทฟู้ด จำนวน 1,560 ตัวอย่าง สรุปผลการศึกษาที่สำคัญ ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนไทย ร้อยละ 99.8 เป็นแรงงานหญิง ร้อยละ 57.2 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 50 ปี ซึ่งสะท้อนถึงกลุ่มคนที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 35.1 และอาศัยในพื้นที่กรุงเทพใต้ ร้อยละ 36.9

1) ลักษณะการประกอบอาชีพ แรงงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 99.4 และไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 58.3 โดยประกอบอาชีพนี้มานานเฉลี่ย 11 ปี แอปพลิเคชันที่นิยมใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ LINE MAN และ Grab สะท้อนถึงการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

2) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ รายได้เฉลี่ยจากการประกอบอาชีพ หาบเร่หรือแผงลอยและสตรีทฟู้ด (ยังไม่หักค่าใช้จ่าย) อยู่ที่ 99,786.57 บาทต่อเดือน อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 94.2 ของกลุ่มตัวอย่าง มีภาระหนี้สิน โดยส่วนใหญ่เป็นหนี้ในระบบ หากพิจารณาจากความคุ้มค่าของรายได้จากการทำงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ คุ้มค่างานที่ทำ ร้อยละ 83.3 แต่ยังมีผู้ที่รายได้ไม่คุ้มค่างานที่ทำ ร้อยละ 16.7 เนื่องจากมีกำไรน้อย/รายได้น้อย และเป็นการทำงานหนักเกินไป แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 80.3 ค่าใช้จ่ายหลักของแรงงาน คือ ค่าอาหาร ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายในครัวเรือน นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงงานยังขาดการออมเงิน เพื่ออนาคตและการบริหารหนี้สินเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข

3) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและสวัสดิการ กลุ่มแรงงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 95.9 อย่างไรก็ตาม ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยคือ อาการปวดเมื่อยจากการทำงาน และปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น การขาดที่พักอาศัยที่มั่นคงและความปลอดภัยในพื้นที่ค้าขาย นอกจากนี้ ยังพบว่า ร้อยละ 51.3 ของแรงงาน ไม่มีสวัสดิการด้านสุขภาพหรือหลักประกันทางสังคม

4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามประเภทแรงงาน พบว่า กลุ่มพ่อค้าแม่ค้าหาบเร่หรือแผงลอย และกลุ่มสตรีทฟู้ด มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในบางประเด็น โดยกลุ่มพ่อค้าแม่ค้า ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในพื้นที่ค้าขายและการพัฒนาทักษะด้านการบริการ ขณะที่กลุ่มสตรีทฟู้ดเน้นการเข้าถึงแหล่งทุนและการขยายช่องทางการตลาด

5) ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ดังนี้

- ด้านความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้มีสภาพมั่นคงแข็งแรง และมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สนับสนุนการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและการมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

- ด้านเศรษฐกิจ การปรับเพิ่มค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มการเข้าถึงแหล่งเงินทุน สนับสนุนการอบรมด้านการบริหารการเงินและการออมเพื่ออนาคต

- ด้านความพร้อมและศักยภาพ ส่งเสริมความพร้อมในด้านแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงาน เช่น การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาต่างประเทศ

- ด้านความคุ้มครอง ความต้องการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หลักประกันเงินทดแทนจากการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วยหรือถูกวินิจัยเป็นผู้ทุพพลภาพ ความรู้ด้านกฎหมาย และหลักประกันเงินสงเคราะห์บุตร

- ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากกระทรวงแรงงาน เงินทุนในการประกอบอาชีพ มาตรการในการส่งเสริมการขาย (เช่น การจัดคอนเสิร์ตในพื้นที่จำหน่ายสินค้า การจัดกิจกรรมชิงโชคเมื่อซื้อสินค้าในพื้นที่จัดจำหน่าย) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการรายย่อยเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มความรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการประกอบอาชีพ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ การส่งเสริม ความรู้ด้านการตลาดดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในธุรกิจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ การเพิ่มทักษะด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ลดข้อจำกัดในการเข้าถึงการฝึกอบรม

2) การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนของเอกสาร ในการขอสินเชื่อ การสนับสนุนการวางแผนการเงิน การแยกบัญชีส่วนตัวและบัญชีธุรกิจ เพื่อลดการพึ่งพาเงินกู้ยืมนอกระบบ

3) การบริหารจัดการพื้นที่จัดจำหน่าย การวางแผนการจัดการพื้นที่ค้าขายในระยะยาวอย่างยั่งยืน ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ค้ากับชุมชน และสนับสนุนการสร้างพื้นที่ค้าขายที่ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวก

4) สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ เพิ่มความคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการด้านสุขภาพ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ด้านอาชีวอนามัย

5) การคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการ ต้องส่งเสริมความเข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ของประกันสังคม มาตรา 40 เพิ่มแรงจูงใจให้แรงงานสมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคม ตลอดจนเพิ่มสิทธิประโยชน์ของประกันสังคม มาตรา 40 ให้ครอบคลุมกรณีว่างงาน และการรักษาพยาบาล

6) การส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย ควรบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยและแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง การแลกเปลี่ยนความรู้ และทรัพยากร เชื่อมโยงกับธุรกิจขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด

7) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มหาบเร่หรือแผงลอย และสตรีทฟู้ด ได้อย่างรอบด้านทุกมิติ

8) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการติดตามประเมินผล ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูล การจัดทำระบบข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและช่วยแรงงานปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์

9) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การระบาดของโรค หรือภัยพิบัติ และการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีข้อมูลทางวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบของประเทศไทยในกลุ่มอาชีพพ่อค้าแม่ค้าหาบเร่ แผงลอย และสตรีทฟู้ด เพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นแนวทางให้สามารถคิดมาตรการ แผนงาน โครงการ เพื่อยกระดับในด้านต่าง ๆ ทำให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ
กรณีศึกษา : พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่หรือแผงลอย และสตรีทฟู้ด ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

2. การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาภาคการบริการ

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสนับสนุนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ประเด็น (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน เป้าหมายเพื่อปรับสภาพแวดล้อมของประเทศให้มีคุณภาพดีขึ้นอย่างยั่งยืน สนับสนุนการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการทำงานในภาคการบริการของประเทศไทย
2. เพื่อคาดการณ์แนวโน้มผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคต ในช่วง 5 - 10 ปีข้างหน้าต่ออนาคตของการทำงาน ในภาคการบริการของประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการบริการ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภาคการบริการในประเทศไทย ซึ่งส่งผลการดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การรับรู้และประสบการณ์ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

1) มุมมองของนายจ้าง พบว่า นายจ้างในภาคการบริการมีระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับสูง โดยร้อยละ 65.12 มีการรับรู้อย่างชัดเจน ปรากฏการณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ อุณหภูมิในพื้นที่สูงขึ้นหรือสภาพอากาศร้อนจัด (ร้อยละ 81.75) ปัญหาหมอกควันและมลพิษทางอากาศ (ร้อยละ 59.52) และพายุ/ลมแรงขึ้น/คลื่นลมรุนแรงในทะเล (ร้อยละ 50.79) ผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 51.59) รายได้/ผลกำไรของสถานประกอบการลดลง (ร้อยละ 50.79) และจำนวนนักท่องเที่ยว/ลูกค้าลดลง (ร้อยละ 49.21)

2) มุมมองของลูกค้า พบว่า ลูกค้าในภาคการบริการมีระดับการรับรู้ที่สูงกว่าผู้ประกอบการ โดยร้อยละ 71.22 สังเกตเห็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปรากฏการณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุดคือ อากาศร้อนขึ้นขณะทำงาน (ร้อยละ 71.21) การเกิดพายุและลมแรงที่บ่อยครั้งขึ้น (ร้อยละ 53.03) ปัญหาน้ำท่วมขังในบริเวณพื้นที่ทำงาน (ร้อยละ 48.99) และปัญหาหมอกควัน/อากาศไม่ดี (ร้อยละ 47.47) ซึ่งผลกระทบเหล่านี้นำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น (ร้อยละ 52.53) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่แย่ลง (ร้อยละ 44.44)

2. มาตรการปรับตัวและการรับมือในปัจจุบัน

1) มาตรการจากนายจ้าง นายจ้างได้ดำเนินมาตรการปรับตัวเพื่อรับมือกับผลกระทบโดยมาตรการหลักประกอบด้วย การจัดหาสวัสดิการ/อุปกรณ์สำหรับลูกจ้างรับมือกับสภาพอากาศ (ร้อยละ 41.86) ให้การจัดอบรมแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 36.43) การพัฒนากิจกรรม/บริการทางเลือกที่ไม่ขึ้นกับสภาพอากาศ (ร้อยละ 23.26) อย่างไรก็ตาม นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.26) ประเมินว่ามาตรการที่ดำเนินการในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการรับมือกับผลกระทบที่เกิดขึ้น

2) การปรับตัวของลูกจ้าง ลูกจ้างได้พัฒนากลไกการปรับตัวด้วยตนเองในหลายด้าน ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเองเป็นพิเศษ (ร้อยละ 76.59) เตรียมอุปกรณ์ส่วนตัว (เช่น พัดลมมือถือ หมวก แว่นกันแดด) (ร้อยละ 58.54) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน (เช่น ทำงานช่วงกลางวัน ร้อนจัด พักบ่อยขึ้น) (ร้อยละ 25.37) นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.83) ประเมินว่ามาตรการที่ตนเองดำเนินการมีความเพียงพอซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงานในระดับบุคคล

3. การคาดการณ์อนาคตของการทำงาน

1) นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.62) คาดการณ์ว่าผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในช่วง 5 - 10 ปีข้างหน้าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นในระดับมากหรือปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความกังวลและความเร่งด่วนในการเตรียมมาตรการรับมือ

2) การคาดการณ์จากลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างมีมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับอนาคตของการทำงาน โดยลูกจ้างร้อยละ 32.20 คาดการณ์ว่าผลกระทบจะรุนแรงขึ้นในระดับปานกลางแต่งานยังคงมีอยู่และร้อยละ 29.76 คาดการณ์ว่าผลกระทบจะรุนแรงขึ้นมากและงานจะมีความลำบากมากขึ้น หรือมีความเสี่ยงต่อการตกงาน

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นความแตกต่างในการคาดการณ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมร่วมกัน

4. ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills)

การศึกษาชี้ให้เห็นว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาคการบริการประกอบด้วยทักษะด้านบริการที่หลากหลายรูปแบบ (ร้อยละ 63.90) ทักษะด้านการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (ร้อยละ 56.59) ทักษะการสื่อสารและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (ร้อยละ 51.22) นอกจากนี้ทักษะพื้นฐานแล้ว ทักษะสีเขียว (Green Skills) ทั้งในเชิงบริหารจัดการและเชิงปฏิบัติการได้รับการระบุว่าเป็นทักษะสำคัญที่ขาดไม่ได้ในอนาคต อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างยังไม่ให้ความสำคัญในระดับเดียวกับนายจ้างสะท้อนให้เห็นถึง "ช่องว่างทักษะสีเขียว" ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

5. ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัว เพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการบริการ

1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบป้องกันภัยพิบัติ ควรดำเนินการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่เพื่อป้องกันภัยพิบัติเชิงรุก อาทิ การจัดทำแผนป้องกันอุทกภัยที่มีประสิทธิภาพการปรับปรุงระบบระบายน้ำในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง และการพัฒนาระบบเตือนภัยที่มีความรวดเร็วและแม่นยำ การลงทุนดังกล่าวจะช่วยลดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและการจ้างงานในระยะยาว

2) การสนับสนุนด้านการเงินและนโยบาย ควรจัดให้มีมาตรการสนับสนุนทางการเงินให้แก่ผู้ประกอบการ เช่น การจัดหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือการให้เงินอุดหนุนสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีพลังงานสะอาดและการปรับปรุงโครงสร้างอาคารให้มีความทนทานต่อสภาพอากาศ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาทักษะแรงงาน ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับทักษะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีดิจิทัล และการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย

และลดความเสี่ยงในการตกงาน ได้แก่ ทักษะสีเขียว (Green Skills) ทักษะการจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต ทักษะดิจิทัลและการสื่อสารความเสี่ยง ทักษะการจัดการความเครียดและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

4) การส่งเสริมความร่วมมือ ภาครัฐควรทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันสร้างระบบนิเวศการท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัย ยั่งยืน และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ความร่วมมือดังกล่าวจะช่วยสร้างการพัฒนาที่บูรณาการและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาศักยภาพ ควรเร่งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและสื่อสารประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้ประกอบการและแรงงานอย่างทั่วถึง

6) การพัฒนากลไกทางการเงิน การจัดตั้งและบังคับใช้กองทุนที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งออกแบบมาตรการจูงใจทางการเงิน เช่น สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ หรือการลดหย่อนภาษี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการลงทุนในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีสีเขียวมาใช้

7) การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรม ควรทบทวนและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสำหรับธุรกิจนำเที่ยวทุกประเภท และเน้นการสร้างบัณฑิตที่มีทั้งทักษะวิชาชีพและทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในภาคการบริการ ทั้งนี้ การปฏิรูปหลักสูตรควรมุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างทักษะดั้งเดิมกับทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็นสำหรับอนาคต

8) การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลาง พัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลกลางที่บูรณาการข้อมูลด้านสภาพอากาศ ความเสี่ยง และแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงและนำไปใช้วางแผนธุรกิจได้อย่างสะดวก

9) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา สนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลกระทบเชิงลึกในมิติแรงงานและสังคม พร้อมทั้งนำผลการศึกษามาใช้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

10) การออกมาตรการสนับสนุนผู้ประกอบการในการปรับตัว ควรมีมาตรการจูงใจทั้งทางด้านภาษี และการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับผู้ประกอบการที่ลงทุนในการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวัสดุทดแทนที่ยั่งยืน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ อีกทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการออกแบบมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการบริการ



รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาภาคการบริการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

3. การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษา: ภาคการเกษตร

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย: มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ รวมถึงภาคการเกษตรให้มียุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้อง: โครงการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญคือ การปฏิวัติทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) และพลวัตของตลาดโลกที่บีบบังคับให้ภาคเกษตรต้องนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ (เกษตรอัจฉริยะ) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาดโลก สิ่งนี้สอดคล้องโดยตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาเกษตรแปรรูปและเกษตรอัจฉริยะเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะให้ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของไทย ยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวอีกด้วย

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย: พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว และสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

ความสอดคล้อง: ผลการศึกษาที่พบว่าอุณหภูมิที่สูงขึ้น ภัยแล้ง และความแปรปรวนของฤดูกาลส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลผลิตและสิ่งแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับตัว นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะของโครงการที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตสู่ความยั่งยืน การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทนทาน (Resilient Infrastructure) และการบริหารจัดการน้ำล้วนเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย: พัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ความสอดคล้อง: โครงการวิจัยได้วิเคราะห์ถึงความท้าทายเชิงประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะปัญหา “แรงงานสูงวัย” และ “การขาดแคลนแรงงานคนรุ่นใหม่” ข้อเสนอแนะในยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์และแรงงาน จึงมีความสอดคล้องอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาและยกระดับทักษะ (Upskilling/Reskilling) ให้เท่าทันเทคโนโลยีภาคเกษตรสมัยใหม่ และการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานเกษตรในอนาคต

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมาย: ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ และสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสม

ความสอดคล้อง: โครงการนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความเป็นธรรมในการเปลี่ยนผ่าน (Just Transition) โดยเน้นย้ำว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่ภาคเกษตรสมัยใหม่ต้องไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ข้อเสนอแนะให้ขยายเครือข่ายความคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมเกษตรกรและแรงงานนอกระบบ รวมถึงการสร้างกระบวนการออกแบบนโยบายที่ให้กลุ่มเปราะบางได้มีส่วนร่วม เป็นการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติด้านการลดความเหลื่อมล้ำ โดยตรงความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากโครงการนี้สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ หลายฉบับ ได้แก่

แผนแม่บทฯ ประเด็นที่ 3 การเกษตร: โครงการนี้สนับสนุนเป้าหมายของแผนแม่บทด้านการเกษตรอย่างครอบคลุม ทั้งในแผนย่อยเกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนย่อยเกษตรอัจฉริยะ ซึ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาคการเกษตร

แผนแม่บทฯ ประเด็นที่ 18 การเติบโตอย่างยั่งยืน: โครงการนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแผนแม่บทฉบับนี้ที่มุ่งสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

แผนแม่บทฯ ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้: ข้อเสนอแนะด้านการ Upskilling/Reskilling แรงงานภาคเกษตร และการปฏิรูปการศึกษา ตอบโจทย์แผนแม่บทที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคนไทยให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ

แผนแม่บทฯ ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม: แนวคิดเรื่อง Just Transition และข้อเสนอการขยายความคุ้มครองทางสังคม สอดรับกับเป้าหมายของแผนแม่บทในการสร้างสังคมที่เป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ได้ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการทำงานในภาคการเกษตรของประเทศไทย
2. เพื่อคาดการณ์แนวโน้มผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคต ในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า ต่ออนาคตของการทำงานในภาคการเกษตรของประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการเกษตรของประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

1. วิธีดำเนินการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา ได้แก่

1.1 การสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของนายจ้างและลูกจ้างในภาคการเกษตรเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการทำงานในภาคการเกษตร รวมถึงแนวทางการปรับตัวและความคาดหวังสำหรับอนาคตของการทำงาน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งสิ้น 346 ตัวอย่าง (นายจ้าง 135 ตัวอย่าง และลูกจ้าง 211 ตัวอย่าง)

1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในภาคการเกษตร

1.3 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ผลการศึกษา พบว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภาคการเกษตรในประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตของแรงงาน รวมถึงผลกระทบเชิงโครงสร้างและเศรษฐกิจมหภาค โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 การรับรู้และประสบการณ์ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) ชี้ให้เห็นถึงการรับรู้ถึงผลกระทบในระดับสูงและสอดคล้องกันในทุกภาคส่วน โดยทั้งนายจ้าง (ร้อยละ 71.9) และลูกจ้าง (ร้อยละ 72.0) ส่วนใหญ่สังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศอย่างชัดเจน รูปแบบปรากฏการณ์ที่รับรู้ได้เด่นชัดที่สุดคือ อุณหภูมิที่สูงขึ้นและสภาวะอากาศร้อนจัด (นายจ้างร้อยละ 25.0 และลูกจ้างร้อยละ 30.6) ตามมาด้วยภาวะภัยแล้งที่ยาวนานและรุนแรงขึ้น และความแปรปรวนของฤดูกาลที่ทำให้การคาดการณ์ปริมาณและช่วงเวลาของฝนเป็นไปได้ยากลำบาก การสัมภาษณ์เชิงลึกได้ให้ภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยลูกจ้างในจังหวัดบุรีรัมย์และสงขลาให้ข้อมูลถึงสภาวะอากาศร้อนจัดที่อุณหภูมิสูงกว่า 40 องศาเซลเซียส ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพและความสามารถในการทำงานกลางแจ้ง

2) สำหรับนายจ้างและผู้ประกอบการ ผลกระทบที่รุนแรงที่สุด คือความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งลดลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และนำไปสู่ต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น จากความจำเป็นในการใช้น้ำพลังงาน และปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เพื่อบรรเทาผลกระทบ การสัมภาษณ์นายจ้างในธุรกิจอ้อยและยางพาราเผยให้เห็นถึงความเปราะบางของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยปริมาณวัตถุดิบที่ลดลงทำให้โรงงานแปรรูปต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบและต้นทุนการขนส่งที่สูงขึ้นจากการจัดหาจากแหล่งที่ไกลออกไป ซึ่งท้ายที่สุดส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพในการดำเนินงานและศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจ

3) สำหรับลูกจ้าง ผลกระทบที่ชัดเจนที่สุด คือการเสื่อมถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (ทำงานได้ช้าลง เหนื่อยง่ายขึ้น) และเพิ่มความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานกลางแจ้ง (เช่น โรคลมแดด ภาวะเพลียแดดและผิวหนังไหม้แดด) นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนของผลผลิตยังส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานรายวัน ซึ่งอาจสูญเสียรายได้ทันทีหากสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้ สิ่งนี้ไม่เพียงกระทบต่อตัวแรงงาน แต่ยังส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงินของครัวเรือนอีกด้วย

4) ในภาพรวมนักวิชาการและหน่วยงานภาครัฐมองว่าผลกระทบได้ขยายไปสู่ระดับโครงสร้าง โดยทวีความรุนแรงของการระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืช และซ้ำเติมปัญหา "แรงงานสูงวัย" และ "การขาดแคลนแรงงานคนรุ่นใหม่" ในภาคเกษตร เนื่องจากคนรุ่นใหม่ขาดแรงจูงใจที่จะเข้าสู่อาชีพที่มีความเสี่ยงสูงและรายได้ไม่แน่นอน ผลกระทบเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด และอาจนำไปสู่ปัญหาความมั่นคงทางอาหาร (Food Security) ของประเทศในระยะยาว

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีปัจจัยขับเคลื่อนหลัก (Key Driving Forces) ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change): เป็นปัจจัยกดดันพื้นฐานที่สร้างความจำเป็นเร่งด่วนให้ภาคเกษตรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด

2) การปฏิวัติทางเทคโนโลยี (Technological Disruption): ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล IoT AI และระบบอัตโนมัติ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปรับตัวเป็นไปได้ และในขณะเดียวกันก็เป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต

3) ความท้าทายเชิงประชากรศาสตร์ (Demographic Imperative): การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างเต็มรูปแบบ ทำให้ภาคเกษตรต้องเผชิญกับภาวะขาดแคลนแรงงานคนรุ่นใหม่อย่างรุนแรง ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานคน

4) พลวัตของตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค (Market and Consumer Dynamics): ความต้องการของผู้บริโภคทั่วโลกที่มุ่งเน้นสินค้าเกษตรที่ปลอดภัย ได้มาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ (Traceability) ได้กลายเป็นแรงผลักดันให้ผู้ผลิตต้องยกระดับกระบวนการผลิตสู่ความยั่งยืน

5) ภูมิทัศน์กฎระเบียบระหว่างประเทศ (Global Regulatory Landscape): มาตรการทางการค้าที่เชื่อมโยงกับประเด็นสิ่งแวดล้อม เช่น มาตรการปรับราคาคาร์บอนก่อนข้ามพรมแดน (CBAM: Carbon Border Adjustment Mechanism) และนโยบาย Green Deal ของสหภาพยุโรป และมาตรการภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ของสหรัฐอเมริกา กำลังจะกลายเป็นมาตรฐานใหม่ทางการค้าโลก ซึ่งบีบบังคับให้ภาคการส่งออกของไทยต้องปรับตัวและปฏิบัติตามเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการเกษตร

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการกำกับดูแลภาครัฐ

1.1) พัฒนาระบบข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล: สร้างระบบฐานข้อมูลแบบเปิด (Open Data) ที่เกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลพยากรณ์อากาศเชิงพื้นที่ ข้อมูลตลาด และข้อมูลเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูล

1.2) ปฏิรูปนโยบายการอุดหนุน: ควรปรับเปลี่ยนนโยบายการอุดหนุนแบบให้เปล่าไปสู่การสนับสนุนแบบมีเงื่อนไข (Conditional Subsidies) หรือแบบมีส่วนร่วม (Matching Fund) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกษตรกรลงทุนในเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตไปสู่ความยั่งยืน

1.3) ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐ: ภาครัฐต้องเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้ปฏิบัติ" (Implementer) มาเป็น "ผู้สนับสนุน" และ "ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) โดยต้องทลายกำแพงการทำงานระหว่างกระทรวง (Silo Mentality) เพื่อสร้างนโยบายที่บูรณาการและเป็นเอกภาพ

1.4) กลไกการขับเคลื่อนและการบูรณาการระดับชาติ: เพื่อให้นโยบายของแต่ละกระทรวงสามารถทำงานสอดประสานกันได้อย่างไร้รอยต่อ ควรมีการจัดตั้ง "คณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านภาคเกษตรที่ยั่งยืนและเป็นธรรม (National Committee on Just and Sustainable Agricultural Transition)" โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีผู้แทนจากทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และตัวแทนภาคประชาสังคม/เกษตรกร เป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำกับทิศทาง ติดตาม ประเมินผล และจัดสรรงบประมาณแบบบูรณาการ

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์และแรงงาน:

2.1) การพัฒนาและยกระดับทักษะ (Upskilling/Reskilling): จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต โดยออกแบบให้มีความยืดหยุ่นและเข้าถึงง่ายสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม (เช่น หลักสูตรออนไลน์ การอบรมนอกเวลาทำงาน) โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชน

2.2) การปฏิรูประบบการศึกษา: สถาบันการศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเกษตรสมัยใหม่ โดยเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี การจัดการข้อมูล และการเป็นผู้ประกอบการเกษตร

3) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี:

3.1) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทนทาน (Resilient Infrastructure): ภาครัฐต้องลงทุนในระบบการบริหารจัดการน้ำขนาดใหญ่ และโครงข่ายชลประทานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรับมือกับปัญหากล้งและอุทกภัย

3.2) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (R&D): สนับสนุนทุนวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของไทย (เช่น พันธุ์พืชทนแล้ง เครื่องจักรกลเกษตรราคาเข้าถึงได้) และจัดตั้งพื้นที่ทดลอง (Sandbox) เพื่อทดสอบและขยายผลเทคโนโลยีใหม่ๆ สู่การใช้งานจริง

4) การสร้างหลักประกันและความเป็นธรรมในการเปลี่ยนผ่าน (Just Transition):

4.1) การขยายเครือข่ายความคุ้มครองทางสังคม: ภาครัฐควรขยายระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมเกษตรกรและแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างตาข่ายรองรับทางสังคม (Social Safety Net) และลดความเปราะบางในช่วงเปลี่ยนผ่าน

4.2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม: สร้างกระบวนการออกแบบนโยบายที่เปิดโอกาสให้กลุ่มเปราะบาง (เกษตรกรรายย่อย ผู้สูงอายุ) ได้มีส่วนร่วม เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่ภาคเกษตรสมัยใหม่ มีความยั่งยืนและเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในหลากหลายมิติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาคการเกษตรของไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. สำหรับภาครัฐและผู้กำหนดนโยบาย

1.1 ใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบาย (Evidence-Based Policy Making): ผลวิจัยมีข้อมูลและสถิติที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและความกังวลของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถออกแบบนโยบาย มาตรการ และจัดสรรงบประมาณได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพแทนการตัดสินใจบนฐานของสมมติฐาน

1.2 ใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการนโยบายข้ามกระทรวง: ผลวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัญหานี้ไม่สามารถแก้ไขได้โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพียงหน่วยงานเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากกระทรวงแรงงาน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รายงานนี้จึงสามารถใช้เป็นเอกสารตั้งต้นในการจัดตั้ง "คณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วม" เพื่อขับเคลื่อนนโยบายแบบบูรณาการ

1.3 ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา: ข้อมูลที่ได้ช่วยให้ภาครัฐสามารถจัดลำดับความสำคัญของมาตรการที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนได้ เช่น การจัดการทรัพยากรน้ำ การพัฒนาทักษะแรงงานด้านดิจิทัล หรือการออกมาตรฐานความปลอดภัยสำหรับแรงงานที่ทำงานกลางแจ้ง

1.4 ใช้ในการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้: ภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสื่อสารกับสาธารณะ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความรุนแรงของปัญหาและสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

2. สำหรับภาคธุรกิจและผู้ประกอบการเกษตร

2.1 ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และบริหารความเสี่ยง: ผู้ประกอบการสามารถใช้ข้อมูลแนวโน้มในอนาคต เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบ ความต้องการทักษะแรงงานที่เปลี่ยนไป เพื่อวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจในระยะยาว บริหารจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

2.2 ใช้เป็นแนวทางในการลงทุนด้านเทคโนโลยี: ผลวิจัยช่วยยืนยันถึงความจำเป็นในการลงทุนด้านเทคโนโลยีเกษตรอัจฉริยะ (Agri-Tech) และระบบอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดการพึ่งพิงแรงงาน และสร้างความทนทานต่อสภาพอากาศที่แปรปรวน

2.3 ใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: องค์กรสามารถนำข้อมูลเรื่องทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills) ไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะ (Upskilling) และปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskilling) ให้กับพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป

2.4 ใช้ขับเคลื่อนนโยบายด้านความยั่งยืน (Environmental, social, and governance- ESG): ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบต่อแรงงานและสิ่งแวดล้อมสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (ESG) ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่

3. สำหรับเกษตรกร แรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคม

3.1 ใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันและเรียกร้องเชิงนโยบาย: กลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ หรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงที่มีน้ำหนัก เพื่อเรียกร้องให้ภาครัฐและเอกชนออกมาตรการช่วยเหลือที่เหมาะสม เช่น การขยายขอบเขตประกันสังคม การสนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยี หรือการปรับปรุงสวัสดิภาพแรงงาน

3.2 ใช้ในการปรับตัวและวางแผนอนาคต: เกษตรกรและแรงงานสามารถใช้ข้อมูลนี้เพื่อทำความเข้าใจถึงความเสี่ยงและโอกาสในอนาคต ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนวิธีการเพาะปลูก การเรียนรู้ทักษะใหม่ หรือการวางแผนอาชีพในระยะยาว

3.3 ใช้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ: ผลวิจัยสามารถเป็นจุดเริ่มต้นในการรวมกลุ่มของเกษตรกร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างความร่วมมือในการรับมือกับปัญหา เช่น การบริหารจัดการน้ำในชุมชนร่วมกัน

4. สำหรับภาควิชาการและสถาบันวิจัย

4.1 ใช้เป็นฐานในการต่อยอดงานวิจัย: นักวิจัยรุ่นต่อไปผลการวิจัยและข้อจำกัดที่ระบุไว้ในรายงานต่อยอดทำวิจัยเชิงลึกในประเด็นที่ยังขาดหายไป เช่น การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาค การวิจัยในกลุ่มเกษตรกรรวมทางเลือก หรือการทำวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลง

4.2 ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา: สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในสาขาเกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และการบริหารธุรกิจ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกอนาคต



รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษา: ภาคการเกษตร

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

4. รายงานฉบับสมบูรณ์ เรื่อง “การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาภาคการผลิต”

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580) 4 ประเด็น ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยงานวิจัยฉบับนี้สนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถของภาคการผลิตไทยให้สามารถปรับตัวต่อความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการผลิต การลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด และการจัดการ
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงทักษะใหม่ที่สำคัญในภาคการผลิต เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสีเขียว การจัดการทรัพยากร และอาชีวอนามัยในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมแรงงาน การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานประกอบการ เพื่อเตรียมคนไทยให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม
3. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ งานวิจัยสะท้อนถึงช่องว่างในการปรับตัวระหว่างกิจการขนาดใหญ่กับ SMEs รวมถึงผลกระทบต่อแรงงานเปราะบางจากสภาพภูมิอากาศ เช่น ความร้อน ฝุ่น และภัยธรรมชาติ การเสนอแนวทางสนับสนุนแรงงานผ่านสวัสดิการ อุปกรณ์ป้องกัน และการอบรมด้านความปลอดภัย จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การศึกษานี้สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวผ่านการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน การปรับปรุงระบบการผลิตให้ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเสนอให้มีระบบข้อมูลและการวางแผนเชิงพื้นที่เพื่อรองรับภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืนในระดับประเทศ

ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

1. ประเด็น (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อยที่ (6) การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต งานวิจัยฉบับนี้สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้สามารถปรับตัวและเติบโตในบริบทของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการผลิต การลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด และการใช้พลังงานหมุนเวียน
2. ประเด็น (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อยที่ (1) การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ (4) การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงช่องว่างในการปรับตัวของ SMEs ต่อผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศ และเสนอแนวทางสนับสนุนผู้ประกอบการผ่านการอบรมแรงงาน การจัดหาสวัสดิการ และการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. ประเด็นที่ (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม แผนย่อยที่ (1) การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ งานวิจัยสะท้อนถึงผลกระทบของสภาพภูมิอากาศต่อแรงงานเปราะบาง เช่น ปัญหาสุขภาพจากความร้อน ฝุ่น และภัยธรรมชาติ รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงมาตรการปรับตัวของแรงงานในกิจการขนาดเล็ก การเสนอแนวทางสนับสนุนแรงงานผ่านสวัสดิการ อุปกรณ์ป้องกัน และการอบรมด้านความปลอดภัย

4. ประเด็นที่ (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน แผนย่อยที่ (3) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ (5) การยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ การศึกษานี้สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวผ่านการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการผลิตที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังเสนอให้มีระบบข้อมูลและการวางแผนเชิงพื้นที่เพื่อรองรับภัยธรรมชาติ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เผยแพร่เป็นรายปี)

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการทำงานในภาคการผลิตของประเทศไทย
2. เพื่อคาดการณ์แนวโน้มผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคต ในช่วง 5 - 10 ปีข้างหน้าต่ออนาคตของการทำงานในภาคการผลิตของประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการผลิต

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภาคการผลิตในประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) การรับรู้และประสบการณ์ต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

1.1 นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้สังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของสถานประกอบการ (ร้อยละ 48.18) แสดงถึงการรับรู้โดยตรงต่อความเสี่ยงด้านภูมิอากาศยังอยู่ในระดับจำกัด โดยรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่สังเกตเห็นมากที่สุด ได้แก่ อุณหภูมิภายใน/ภายนอกสูงขึ้น หรือร้อนจัดขึ้น (ร้อยละ 67.15) ปัญหาหมอกควัน/มลพิษทางอากาศ (ร้อยละ 43.07) น้ำท่วมขังในพื้นที่โรงงาน (ร้อยละ 31.39) และพายุ/ลมแรงขึ้น (ร้อยละ 24.09) ผลกระทบต่อสถานประกอบการในปัจจุบันที่พบมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานแย่ลง ทำให้ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง (ร้อยละ 54.01) ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น เช่น ค่าน้ำและค่าไฟเพื่อควบคุมอุณหภูมิ (ร้อยละ 43.80) ลูกจ้างขาดงานบ่อยขึ้นหรือมีปัญหาสุขภาพจากสภาพอากาศ (ร้อยละ 38.69) ลูกจ้างทำงานได้ช้าลงหรือผลิตภาพลดลง (ร้อยละ 30.66)

1.2 ลูกจ้างมีระดับการรับรู้ที่สูงกว่าผู้ประกอบการ โดยร้อยละ 45.54 สังเกตเห็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่สังเกตเห็นมากที่สุดคือ อากาศภายใน/ภายนอกโรงงานร้อนขึ้นมาก (ร้อยละ 64.73) ปัญหาฝุ่น/หมอกควันรบกวน (ร้อยละ 38.84) น้ำท่วมขังบริเวณโรงงานหรือทางเข้า-ออก (ร้อยละ 25.00) ซึ่งผลกระทบเหล่านี้นำไปสู่ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานแย่ลง (ร้อยละ 46.43) ปัญหาสุขภาพหรือความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เช่น เพลี้ยแดด หรืออุบัติเหตุจากพื้นที่เปียก (ร้อยละ 36.61) ทำงานได้ช้าลงหรือเหนื่อยง่ายขึ้นเพราะสภาพอากาศในโรงงาน (ร้อยละ 34.38)

2) มาตรการปรับตัวและการรับมือในปัจจุบัน

2.1 นายจ้างได้ดำเนินมาตรการปรับตัวเพื่อรับมือกับผลกระทบ โดยมาตรการหลักประกอบด้วย การจัดหาสวัสดิการหรืออุปกรณ์ให้ลูกจ้างรับมือกับสภาพอากาศ เช่น เครื่องดื่ม จุดพักคลายร้อน หรืออุปกรณ์ป้องกัน (ร้อยละ 59.85) การให้การอบรมแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 37.23) และการปรับปรุงระบบการจัดการน้ำหรือการใช้พลังงานในโรงงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น (ร้อยละ 31.39) และเห็นว่ามาตรการที่ดำเนินการในปัจจุบันมีความเพียงพอมาก (ร้อยละ 53.28)

2.2 ลูกจ้างได้พัฒนากลไกการปรับตัวด้วยตนเองในหลายด้าน ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเองเป็นพิเศษ (ร้อยละ 71.88) เติริยมอุปกรณ์ส่วนตัว (เช่น พัดลมมือถือ หมวก แว่นกันแดด) (ร้อยละ 65.18) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน (เช่น ทำงานช่วงเย็น ร้อนจัด พักบ่อยขึ้น) (ร้อยละ 24.55) นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.83) เห็นว่ามาตรการที่ตนเองดำเนินการมีความเพียงพอมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงานในระดับบุคคล

3) การคาดการณ์อนาคตของการทำงาน

3.1 นายจ้างร้อยละ 74.46 คาดว่าผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในช่วง 5 - 10 ปี ข้างหน้าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นในระดับมากหรือปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกังวลและความเร่งด่วนในการเตรียมมาตรการรับมือ

3.2 ลูกจ้างมีมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับอนาคตของการทำงาน โดยลูกจ้างร้อยละ 20.09 คาดว่าผลกระทบจะรุนแรงขึ้นมากจนทำให้งานหายากหรือทำงานได้ยากขึ้น และร้อยละ 31.25 คาดว่าจะรุนแรงขึ้นบ้าง แต่งานยังพอมืออยู่ ความแตกต่างในการคาดการณ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมร่วมกัน

4) ทักษะที่จำเป็นในอนาคต การศึกษาชี้ให้เห็นว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สำหรับนายจ้างทักษะที่จำเป็นมากที่สุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีการผลิตที่ยืดหยุ่น/เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 67.88) สำหรับลูกจ้างทักษะที่จำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยขึ้น (ร้อยละ 275.89) ทักษะด้านการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (ร้อยละ 60.71) และทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 55.36) ทักษะด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมในโรงงาน (ร้อยละ 52.23) ฉะนั้นผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่านายจ้างและลูกจ้างได้ให้ความสำคัญกับทักษะสีเขียวในระดับใกล้เคียงกัน

5) ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมและปรับตัว เพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่ออนาคตของการทำงานในภาคการผลิตแบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่

มิติที่ 1 การเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวของสถานประกอบการ

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สถานประกอบการควรลงทุนในระบบป้องกันและรองรับภัยธรรมชาติ เช่น การออกแบบอาคารให้สามารถทนต่ออุณหภูมิสูงและน้ำท่วม การติดตั้งระบบระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ และการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นฉนวนความร้อน

2) ด้านเทคโนโลยี สถานประกอบการควรนำเทคโนโลยีจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมมาใช้ เช่น ระบบควบคุมอุณหภูมิอัตโนมัติ ระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในโรงงาน และระบบพลังงานหมุนเวียน เช่น โซลาร์เซลล์หรือชีวมวล เพื่อรองรับความผันผวนของสภาพอากาศและลดต้นทุนพลังงานในระยะยาว

3) ด้านการบริหารจัดการ สถานประกอบการควรมีแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจที่ครอบคลุมสถานการณ์สภาพอากาศสุดขีด เช่น การจัดทำแผนสำรองการผลิต การกระจายความเสี่ยงด้านซัพพลายเชน และการกำหนดมาตรการฉุกเฉินสำหรับแรงงาน นอกจากนี้ ควรมีระบบติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านภูมิอากาศอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐหรือระบบพยากรณ์อากาศ เพื่อวางแผนการผลิตและการจัดการทรัพยากรล่วงหน้าอย่างแม่นยำ

มิติที่ 2 การพัฒนาทักษะแรงงานในภาคการผลิตจะต้องมีทักษะด้านการจัดการพลังงาน การควบคุมระบบอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบของกระบวนการผลิตต่อทรัพยากรธรรมชาติ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะควรคำนึงถึงกลุ่มแรงงานเปราะบาง เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ หรือแรงงานที่มีทักษะต่ำ โดยจัดให้มีช่องทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น การฝึกอบรมในสถานประกอบการ การเรียนออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มที่เข้าถึงง่าย หรือการให้ทุนสนับสนุนเฉพาะกลุ่ม และควรมีการจัดทำแผนพัฒนาทักษะแรงงานที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมตามโมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยกำหนดกลุ่มทักษะเป้าหมาย กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และกลุ่มแรงงานเป้าหมายอย่างชัดเจน

มิติที่ 3 การสนับสนุนจากภาครัฐ ควรครอบคลุมทั้งด้านนโยบาย มาตรการจูงใจ และการพัฒนาของแรงงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง เช่น อุณหภูมิสูง ฝุ่นละออง และความชื้น ส่งเสริมการตรวจประเมินสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงงานที่มีความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ จัดทำแนวทางการคุ้มครองแรงงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วมหรือภัยแล้งที่ส่งผลต่อการทำงาน และสนับสนุนการจัดพื้นที่พักผ่อนและระบบระบายอากาศในโรงงานเพื่อรองรับสภาพอากาศสุดขั้ว

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมแรงงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายมุ่งสู่โมเดลอุตสาหกรรม BCG เทคโนโลยีสะอาด การจัดการพลังงาน การควบคุมระบบอัตโนมัติ และการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม การรายงานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบของกระบวนการผลิต ควรจัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น การฝึกอบรมในสถานประกอบการ การเรียนผ่านออนไลน์ และควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านนี้อย่างเป็นระบบ เช่น การจัดตั้งโครงการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษา การรับรองคุณวุฒิด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับแรงงานในสถานประกอบการ และการจัดทำฐานข้อมูลกลางของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สถานประกอบการสามารถเข้าถึงได้

3) กรมโรงงานอุตสาหกรรม ควรส่งเสริมการลงทุนในระบบจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบระบายน้ำ ระบบควบคุมอุณหภูมิ และระบบพลังงานหมุนเวียน ปรับปรุงระบบการอนุญาตโรงงานให้มีเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามโรงงานที่มีความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

4) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ควรสนับสนุนการติดตั้งระบบพลังงานหมุนเวียนในโรงงาน เช่น โซลาร์เซลล์ ชีวมวล และระบบควบคุมพลังงานอัจฉริยะ จัดทำโครงการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางเทคนิคให้แก่สถานประกอบการในการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

5) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ควรวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสู่ความยั่งยืน โดยเน้นกลุ่ม BCG พัฒนาแนวทางการสนับสนุนการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาดและระบบจัดการพลังงาน ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มอุตสาหกรรม

6) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรพัฒนาระบบข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม และอุตสาหกรรม บูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับแผนพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และส่งเสริมการใช้เครื่องมือเศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม เช่น การจัดทำบัญชีคาร์บอน และการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์

มิติที่ 4 การสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาคส่วน ทั้งในด้านนโยบาย การพัฒนาทักษะ การสนับสนุน เทคโนโลยี และการจัดการข้อมูล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านที่เป็นระบบและยั่งยืน โดยหน่วยงานภาครัฐควรทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดทิศทางและสร้างกรอบนโยบายที่เอื้อต่อการปรับตัวของภาคการผลิต เช่น การกำหนดมาตรฐาน สิ่งแวดล้อม การออกแบบมาตรการจูงใจด้านการลงทุน การจัดทำแผนพัฒนาทักษะแรงงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดตั้งกลไกกลาง เช่น คณะกรรมการร่วมด้านแรงงานสิ่งแวดล้อม และอุตสาหกรรม หรือ แพลตฟอร์มข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน ทักษะ เทคโนโลยี และสภาพภูมิอากาศ เพื่อใช้ในการวางแผน เชิงพื้นที่ ตัดสินใจเชิงนโยบาย และร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปแบบ ขณะเดียวกัน ภาคเอกชนควรมี บทบาทในการนำเทคโนโลยีสะอาดมาใช้ในการสถานประกอบการ และร่วมออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ ความต้องการของสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานวิจัยควรทำหน้าที่เป็นแหล่งพัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรม โดยจัดทำหลักสูตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศ และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน พร้อมทั้งสนับสนุนการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและนำไปใช้ได้จริงใน สถานประกอบการ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อภาคแรงงานในอนาคต และนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปกำหนดมาตรการรองรับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสถานประกอบการใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยง และวางแผนปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ พัฒนากลยุทธ์ด้าน ESG และการบริหารจัดการแรงงานในสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลง



รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ต่ออนาคตของการทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษา: ภาคการผลิต

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

5. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน เรื่อง ผลกระทบภาคแรงงานจากมาตรการตอบโต้ทางภาษีของสหรัฐอเมริกา กรณีศึกษา : แรงงานภาคการส่งออกและโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้อง

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 21 และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระหว่างเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2568)

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงาน : ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

กิจกรรมหลัก : ขับเคลื่อนนโยบายและบริการจัดการด้านแรงงาน กิจกรรมรอง : จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย

ยุทธศาสตร์ แผนด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ การติดตามผลและเมิ้องค์กร กิจกรรมย่อย การศึกษา

วิเคราะห์ วิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 50,400 บาท (ห้าหมื่นสี่ร้อยบาทถ้วน)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทและความสำคัญของภาคส่งออก ที่มีต่อระบบเศรษฐกิจและการจ้างงานตลอดจนโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อศึกษามาตรการภาษีตอบโต้ดุลการค้าของสหรัฐอเมริกา (Reciprocal Tariff) โดยการจำลองผลการเจรจาออกมาในทางเลวร้ายที่สุด (Worst Case Scenario) อัตราร้อยละ 36 จะส่งผลกระทบอย่างไรต่อภาคส่งออกและการจ้างงาน
3. เพื่อประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงาน หลังรับรู้ผลการเจรจาปรับลดอัตราภาษีนำเข้าของสหรัฐอเมริกา อัตราภาษีร้อยละ 19 จะมีผลอย่างไรต่อการจ้างงานของประเทศ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

รายงานฉบับนี้เป็นการประเมินผลเบื้องต้นผลกระทบภาคแรงงานจากมาตรการภาษีนำเข้าของสหรัฐอเมริกาที่อาจส่งผลกระทบต่อภาคการส่งออกและโซ่อุปทานของไทย ซึ่งมีแรงงานเกี่ยวข้องกว่า 12.91 ล้านคน การศึกษาใช้วิธีด้วยการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารทางเศรษฐกิจและการค้า รวมถึงข้อมูลเชิงประจักษ์จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้แทนหน่วยงานรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างประมาณ 60 คน พร้อมสำรวจสถานประกอบการ 945 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า หากอัตราภาษีอยู่ที่ร้อยละ 36 จะกระทบการผลิตและการจ้างงานอย่างรุนแรง แต่หลังไทยเจรจาได้อัตราภาษีร้อยละ 19 ซึ่งใกล้เคียงคู่แข่งในภูมิภาค ความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพตลาดแรงงานเริ่มฟื้นตัว ทั้งนี้ เสนอให้รัฐเร่งมาตรการเยียวยาสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่และควบคุมการสวมสิทธิ์ถิ่นกำเนิดสินค้า เพื่อรักษาความมั่นคงของตลาดแรงงานในระยะยาวและ (3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เป็นการสะท้อนผลจากการศึกษาและการกำหนดทิศทางการที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคูณชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เห็นว่ารายงานการศึกษาฯ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องได้แก่กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงการคลัง กระทรวงอุตสาหกรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สามารถนำข้อเสนอแนะฯ ไปพิจารณาขับเคลื่อนให้เกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน ที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. มาตรการระยะเร่งด่วน (Quick Win Policy) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย

- 1.1 ศึกษาผลกระทบด้านเศรษฐกิจและเยียวยาการนำเข้าเสรีสินค้าจากประเทศสหรัฐอเมริกาจากมาตรการตอบโต้ทางการค้าของประเทศสหรัฐอเมริกา
- 1.2 ป้องกันควบคุมตรวจสอบสินค้าสามสิทธิถิ่นกำเนิด (Rule of Origin) เพิ่มความเข้มงวดในการออกใบรับรองแหล่งถิ่นกำเนิด (Certificate of Origin (C/O)) รวมถึงการถ่ายโอนสินค้าผ่านท่าเรือ (Transshipment)
- 1.3 ควบคุมการลงทุนที่มีลักษณะนอมนี เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ (Local Content) ซึ่งอาจถูกบทลงโทษเรียกเก็บภาษีเพิ่มเติม (Ad Valorem) อัตราร้อยละ 40 และบทลงโทษอื่นๆ
- 1.4 มาตรการช่วยเหลือทางการเงินเพื่อรักษาการจ้างงาน โดยการผ่อนปรนหลักประกันสินเชื่อและสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

2. มาตรการเชิงโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย

- 2.1 ขยายตลาดส่งออกใหม่เพื่อกระจายความเสี่ยงและลดการพึ่งพิง การส่งออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะ SMEs ที่ขาดศักยภาพในการเดินทางไปเปิดตลาดใหม่ด้วยตนเอง
- 2.2 กระตุ้นการบริโภคภายในประเทศเพื่อให้เกิดกำลังซื้อซึ่งส่งผลต่อการจ้างงาน
- 2.3 พัฒนาศักยภาพสถานประกอบการส่งออก ด้วยการสนับสนุนเงินให้กับสถานประกอบการเพื่อนำไปจัดอบรมทักษะที่จำเป็นให้กับนายจ้างและแรงงาน เป็นการเพิ่มผลิตภาพ
- 2.4 ส่งเสริมเทคโนโลยี-นวัตกรรมและแบรนด์ ควรเปลี่ยนรูปแบบการผลิตจากการใช้แรงงานเข้มข้นไปสู่การผลิตที่มีนวัตกรรมและสร้างแบรนด์ของตัวเอง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในทุกมิติ
- 2.5 การปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามกลไกไตรภาคี และจะต้องอยู่บนฐานข้อมูลและการคิดคำนวณที่เหมาะสม



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงาน เรื่อง ผลกระทบภาคแรงงานจากมาตรการตอบโต้ทางภาษีของสหรัฐอเมริกา
กรณีศึกษา : แรงงานภาคการส่งออกและโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้อง



กรมการจัดหางาน

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

1. การบูรณาการแหล่งอุปสงค์และอุปทานแรงงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านการจ้างงานยุคดิจิทัล ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น : 1. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

4. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็น (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็น (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ประเด็น (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กิจกรรมหลักที่ 1 บริหารจัดการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน กิจกรรมการศึกษา วิเคราะห์ตลาดแรงงาน กิจกรรมบูรณาการแหล่งอุปสงค์และอุปทานแรงงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านการจ้างงานยุคดิจิทัลในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) งบดำเนินงาน ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รหัสกิจกรรม 301

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 365,200 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างเครือข่ายแหล่งอุปสงค์และแหล่งอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการแรงงานของนายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่ยานยนต์ไฟฟ้าในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกำลังแรงงานที่กำลังศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้าง/สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. **ฝั่งอุปสงค์แรงงาน (สถานประกอบการ)** พบว่า ผลกระทบในภาพรวมจากการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ต่ออุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งยานยนต์สันดาปภายใน (ICE) และยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และบริษัทผลิตรถยนต์ไฟฟ้า (BEV) คือ บริษัทผลิตรถยนต์ไฟฟ้า (BEV) มีการผลิตและประกอบชิ้นส่วนบางอย่างขึ้นเอง เช่น แบตเตอรี่ และมอเตอร์ไฟฟ้า เป็นต้น เนื่องจากความลับทางธุรกิจ และข้อจำกัดด้านอื่น ๆ

อีกทั้งยังเกิดการแข่งขันด้านราคาที่เข้มข้นในกลุ่มบริษัทผลิตรถยนต์ไฟฟ้าจากความพยายามในการค้นหาแนวทางการผลิตที่จะทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดด้วยเทคโนโลยีของตนเอง สำหรับในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้เริ่มมีการใช้เงินลงทุนสำหรับการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสพลังงานสะอาดและความยั่งยืนเพื่อเพิ่มโอกาสและความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น ขณะที่บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สันดาปภายในได้ปรับกลยุทธ์ในการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดยานยนต์โดยเน้นที่คุณภาพของสินค้า ต้นทุนการผลิต การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม

2. ผลกระทบต่อการจ้างงาน พบว่า บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สันดาปภายใน (ICE) มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนพนักงานในฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการเติบโตของยานยนต์ไฟฟ้าไปทำงานตำแหน่งงานใหม่ ขณะที่การจ้างงานในกลุ่มบริษัทผลิตรถยนต์ไฟฟ้า (BEV) จะเลือกจ้างงานแรงงานในประเทศสำหรับตำแหน่งงานในสายงานประกอบ แต่แรงงานที่ต้องใช้ทักษะสูง อาทิ ตำแหน่งในระดับวิศวกร ยังคงมีการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในประเทศได้ โดยอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะสามารถรองรับการจ้างงานพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนเป็นธุรกิจ EV ได้แก่ อุตสาหกรรมบริการหลังการขายของยานยนต์สันดาป และอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน

ทักษะการฝึกอบรม พบว่า ทักษะใหม่ ๆ ที่นายจ้าง/สถานประกอบการมองว่ามีความจำเป็นสำหรับพนักงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ธุรกิจ EV ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่และการดูแลรักษา และการพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับระบบ EV เครื่องกล โดยแนวทางในการจัดการกับทักษะแรงงานที่ไม่ตรงหรือไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนผ่านเป็นธุรกิจ EV ได้แก่ การจัดหลักสูตรอบรมพนักงานภายในบริษัท ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ

ความท้าทาย ของสถานประกอบการที่ต้องเผชิญในการเปลี่ยนไปสู่การดำเนินธุรกิจด้าน EV ได้แก่ ความไม่แน่นอนในความต้องการของตลาดสำหรับ EV และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ขณะที่ **โอกาส** ของสถานประกอบการที่ต้องเผชิญในการเปลี่ยนไปสู่การดำเนินธุรกิจด้าน EV ได้แก่ การเข้าสู่ตลาดใหม่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

แนวโน้มในอนาคตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ในมุมมองของนายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แก่ การเกิดความตื่นตัวในด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนทำให้เกิดการค้นคว้าและพัฒนารถยนต์พลังงานใหม่อย่างต่อเนื่อง และมาตรการ Local content เป็นปัจจัยสนับสนุนให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ โดยมองว่าผลกระทบต่อพนักงานจากการเปลี่ยนเป็นธุรกิจ EV ในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ได้แก่ มีการเปลี่ยนแปลงทักษะโดยการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และลักษณะงานแบบเดิมจะถูกทดแทน ซึ่งกลยุทธ์ที่นายจ้าง/สถานประกอบการใช้สำหรับการเตรียมความพร้อมให้มีพนักงานที่มีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการดำเนินธุรกิจ EV ในอนาคต ได้แก่ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เพื่อปรับปรุงงาน และร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การสนับสนุนจากภาครัฐที่นายจ้าง/สถานประกอบการมองว่าจะเป็นประโยชน์มากที่สุด ได้แก่ เงินอุดหนุนหรือสิ่งจูงใจสำหรับการผลิตและการฝึกอบรมเกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า และพัฒนาการฝึกอบรมเฉพาะอุตสาหกรรม โดยเน้นการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นสำหรับกลุ่มที่สนใจทางด้านยานยนต์ไฟฟ้า

สำหรับประเด็นของการบูรณาการความต้องการแรงงาน (Demand) กับข้อมูลผู้สมัครงาน (Supply) พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่ใช้วิธีการคัดเลือกพนักงานเพื่อมาทำงานในธุรกิจ EV ผ่านการรับสมัครพนักงานจากบริษัทโดยตรง รองลงมาคือ การใช้บริการรับสมัครพนักงานผ่านกรมการจัดหางาน อีกทั้งยังมองว่าการใช้บริการผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร เป็นบริการของกรมการจัดหางานที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการระหว่างข้อมูล Demand และ Supply และสร้างประโยชน์ได้มากที่สุด

3. ฝั่งอุปทานแรงงาน (สถาบันการศึกษา) พบว่า ผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาจากการเปลี่ยนเป็นธุรกิจ EV ได้แก่ มีการปรับปรุงรายวิชาให้ตรงและกระชับมากขึ้นเพื่อป้อนนักศึกษาให้เข้าสู่อุตสาหกรรม EV ได้เร็วขึ้น จัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระบบทวิภาคีเพื่อจัดส่งนักศึกษาเข้าไปฝึกงานกับสถานประกอบการยานยนต์ไฟฟ้าขั้นสูง และเชิญสถานประกอบการเข้ามาร่วมปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อกำหนดสมรรถนะ

และคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม EV โดยหลักสูตรฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ที่มองว่ามีความจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรม EV ได้แก่ หลักสูตรเทคโนโลยีแบตเตอรี่และการดูแลรักษา หลักสูตรการพัฒนาระบบส่งกำลังไฟฟ้า และระบบขับเคลื่อนไฟฟ้า และหลักสูตรการวิเคราะห์ปัญหาของยานยนต์ไฟฟ้า

ความท้าทาย ของสถาบันการศึกษาที่ต้องเผชิญในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาเพื่อทำงานในอุตสาหกรรม EV ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอน การขาดแคลนอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้าน EV และการลดลงของจำนวนนักเรียนจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีแนวโน้มของอัตราการเสียชีวิตมากกว่าอัตราการเกิด ขณะที่ **โอกาส** ของสถาบันการศึกษาที่ต้องเผชิญในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาเพื่อทำงานในอุตสาหกรรม EV ได้แก่ การเปิดหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ EV การเพิ่มความร่วมมือกับสถานประกอบการ และการพัฒนาความยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

แนวโน้มในอนาคต ที่จะผลกระทบต่อหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดมากขึ้น การเพิ่มความร่วมมือกับสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และการเพิ่มการเปิดหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ EV โดยกลยุทธ์ที่สถาบันการศึกษาใช้ในการเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีนักศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรม EV ได้แก่ การความร่วมมือกับสถานประกอบการในอุตสาหกรรม EV ในการฝึกงานให้กับนักศึกษา รวมทั้งครูผู้สอนเพื่อให้รู้กระบวนการและสามารถนำมาสอนนักศึกษาได้ และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน อีกทั้งยังมองว่าภาครัฐควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมครูผู้สอน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอนที่ทันสมัย และสนับสนุนความร่วมมือกับสถานประกอบการในอุตสาหกรรม EV ในการรับนักศึกษาเข้าไปฝึกงาน

การบูรณาการความต้องการแรงงาน (Demand) กับผู้สมัครงาน (Supply) พบว่าสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ส่งเสริมการจ้างงานนักศึกษาในอุตสาหกรรม EV ผ่านการส่งเสริมการฝึกงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับ EV ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดฝึกอบรม และร่วมกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดในการจัดงานนัดพบแรงงาน (Job Fair) ที่เกี่ยวข้องกับ EV ทั้งนี้สถาบันการศึกษาได้แนะนำให้นักศึกษาใช้บริการสมัครงานผ่านกรมการจัดหางานด้วยการใช้บริการสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครมากที่สุด อีกทั้งยังมองว่าการใช้บริการผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร เป็นบริการของกรมการจัดหางานที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการระหว่างข้อมูล Demand และ Supply และสร้างประโยชน์ให้แก่ศึกษามากที่สุด

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. มีแนวทางในการบูรณาการแหล่งอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. มีข้อมูลสนับสนุนมาตรการหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านการใช้เทคโนโลยีของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อบูรณาการข้อมูลจากแหล่งอุปสงค์และแหล่งอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกผ่านแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ
4. เพิ่มประสิทธิภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสถานประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงกับสถานประกอบการอื่น ๆ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



รายงานฉบับสมบูรณ์ การบูรณาการแหล่งอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
เพื่อการเปลี่ยนผ่านการผลิตยุคดิจิทัลในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(Eastern Economic Corridor : EEC)

2. ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กิจกรรมหลักที่ 1 บริหารจัดการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน กิจกรรมผลิตและเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ศึกษาวิจัยในพื้นที่ศูนย์บริหารข้อมูลข่าวสาร 6 ศูนย์ งบประมาณ ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รหัสกิจกรรม 300

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 80,600 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
3. เพื่อศึกษาช่องว่างทางทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งอาจนำไปสู่การว่างงาน
4. เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจมุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
5. เพื่อสำรวจวิธีการหางานที่ผู้สำเร็จการศึกษาใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ
6. เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการหรือ แนวทางการลด

อัตราว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงานเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การขาดประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะหรือคุณสมบัติไม่เพียงพอ และการเลือกงานตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงทักษะที่มีอยู่นอกจากนี้ตลาดแรงงานยังมีการแข่งขันสูง และจำนวนตำแหน่งงานไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ว่างงาน โดยเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและการว่างงาน พบว่า ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์จะมีโอกาสได้งานทำน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกงานผ่านหลักสูตรของสถาบันการศึกษาจะมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น สำหรับช่องว่างทางทักษะ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษายังคงขาดทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการอาชีพ ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้จากมุมมองของนายจ้าง ผลการศึกษาพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนมีปัญหาในเรื่องการเรียกค่าตอบแทนที่สูงเกินไป การสมัครงานไม่ตรงตามสาขาวิชาชีพ การขาดประสบการณ์ทำงาน การขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการขาดภาวะความเป็นผู้นำ สำหรับวิธีการหางาน ผู้สำเร็จการศึกษายังใช้หลากหลายวิธีการเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ เช่น การสมัครงานกับนายจ้างโดยตรงหรือผ่านบริษัทจัดหางาน การใช้บริการจัดหางานโดยกรมการจัดหางานและการฝึกงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังมีการได้รับทุนการศึกษาในหลักสูตรเฉพาะทาง และการเข้าร่วมโครงการจ้างงานบัณฑิตหรือโครงการของภาครัฐ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี
2. เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างทางทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
4. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการแนะแนวการศึกษาและการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น



รายงานฉบับสมบูรณ์ ภาพการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001 - 2563

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : อุตสาหกรรมมูลนิธิเพื่อสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 480,000 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปใช้ในการพัฒนาในสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกอบการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ฉบับนี้ มีขอบเขตการประเมินผล (Evaluation Scope) การนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการ ครอบคลุมผลลัพธ์ (Outcome) สำคัญ ดังนี้

1) พัฒนาคูณภาพชีวิต เพื่อประเมินสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างอันทำให้ลูกจ้างมีความสุข อนามัย และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยหัวข้อประเมิน ประกอบด้วย

- ด้านร่างกาย (Physical domain)
- ด้านจิตใจ (Psychological domain)
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships)
- ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

2) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า เพื่อประเมินประโยชน์จากการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปพัฒนาในสถานประกอบการจนได้รับการรับรอง โดยหัวข้อการประเมินประกอบด้วย

- สถานประกอบการได้รับการยอมรับ และมีความน่าเชื่อถือ สามารถจำหน่ายสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น
- สถานประกอบการลดการสูญเสีย และลดต้นทุนการผลิตได้มากขึ้น
- สถานประกอบการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น

3) สถิติ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการจนได้รับการรับรอง โดยหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

- สถิติการประสบอันตรายในการทำงานลดลง
- สถิติอัตราการออกจากงานลดลง
- สถิติการร้องทุกข์ ร้องเรียนลดลง
- สถิติความพึงพอใจต่อมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563

4) ความต้องการนำใบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปใช้ในการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อประเมินความต้องการของสถานประกอบกิจการ โดยหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

- ลดหย่อนเงินสทบกองทุนเงินทดแทน
- ลดหย่อนภาษีเงินได้
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. กลุ่มเป้าหมายของการประเมิน

รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ฉบับนี้ กำหนดกลุ่มเป้าหมายและรูปแบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาประเมินผล ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มเป้าหมายจำนวนไม่น้อยกว่า 12 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร/ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน ผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน ผู้บริหาร/ผู้แทนของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 จำนวนไม่น้อยกว่า 6 คน

2) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มเป้าหมายจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน ประกอบด้วย ผู้แทนของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 จำนวนไม่น้อยกว่า 14 คน องค์การนายจ้าง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน องค์การลูกจ้าง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน ผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน นักวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

3) การสำรวจ (Survey) โดยแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 จำนวนไม่น้อยกว่า 255 แห่ง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย ยังมีปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านมาตรฐานแรงงานไทยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งปัญหาเกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของสถานประกอบกิจการ และกระบวนการดำเนินงานของภาครัฐ เช่น กระบวนการตรวจประเมินและการให้การรับรอง รวมถึงศักยภาพการเป็นที่ปรึกษาของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

11. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ในสถานประกอบกิจการให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ในสถานประกอบกิจการให้ประสบความสำเร็จนั้น สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการตรวจประเมินและการรับรอง เช่น การตรวจประเมินและการรับรอง ควรดำเนินการให้เร็วขึ้น การตรวจประเมินควรมีทั้งแบบ online/onsite ผู้ตรวจประเมินควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2) ข้อเสนอแนะด้านข้อกำหนดและการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานไทย เช่น ควรยกระดับให้ เป็นที่ยอมรับจากต่างประเทศ และปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น SA 8001 และมีการอำนวยความสะดวกในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยมีการเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล/วิธีการ ปฏิบัติ/หลักปฏิบัติอื่น ให้มีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ให้มากขึ้น รวมไปถึงควรออกแบบตราสัญลักษณ์มาตรฐาน แรงงานไทย (Logo) ให้ทันสมัย เป็นต้น

3) ข้อเสนอแนะด้านการโฆษณาประชาสัมพันธ์ เช่น ควรมีการสร้างภาพลักษณ์ให้กับมาตรฐาน แรงงานไทย เพื่อให้เกิดการจดจำได้ง่ายและให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ ให้เป็นที่รู้จักและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เช่น การจัด Road show นอกจากนี้ ควรมีช่องทางการ สืบค้นและประชาสัมพันธ์รายชื่อสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น เช่น ภาษาจีนและภาษาญี่ปุ่น เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวก ให้แก่คู่ค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อยืนยันการได้รับการรับรองดังกล่าว เป็นต้น

4) ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ และองค์ความรู้ เช่น ควรมี การสนับสนุนงบประมาณทั้งหมดหรือบางส่วนแก่สถานประกอบกิจการ สำหรับการจัดทำระบบและขอการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย เพื่อลดต้นทุนแก่ผู้ประกอบการ รวมถึงควรจัดโครงการอบรม รวบรวมองค์ความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ให้แก่สถานประกอบกิจการในรูปแบบที่ ทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย เป็นต้น

5) ด้านสิทธิประโยชน์ เช่น กำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม การให้สิทธิพิเศษ ทางภาษี การช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน การจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณ สร้างความภาคภูมิใจ ในการทำมาตรฐานแรงงานไทยให้กับสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

จากการสรุปผลข้อเสนอแนะ แสดงให้เห็นว่า การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้ประสบผลสำเร็จยังมี ข้อจำกัด เช่น กระบวนการตรวจประเมินและการรับรอง ข้อกำหนดและการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานไทย การโฆษณาประชาสัมพันธ์ กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ องค์ความรู้ และสิทธิประโยชน์ หากมี การดำเนินการตามข้อเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเพื่อแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าว จะทำให้มาตรฐาน แรงงานไทยเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง และมีผู้สนใจจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้กำหนดนโยบาย

การดำเนินงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย ผู้กำหนดนโยบายควรส่งเสริมให้ครอบคลุม ทั้งในด้าน Demand side ได้แก่ คู่ค้าหรือลูกค้าของสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ ที่เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย และด้าน Supply side ได้แก่ ที่ปรึกษา ผู้ฝึกอบรม ผู้ตรวจประเมิน มาตรฐานแรงงานไทย หน่วยตรวจประเมิน เพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทั้งสองส่วน นอกจากนี้หากต้องการ ขยายขอบเขตการรับรู้และขอบเขตการนำไปใช้ จำเป็นต้องสร้างการรับรู้ในระดับที่กว้างขึ้น เช่น ในระดับภูมิภาค และระดับสากล ตามลำดับ แต่เนื่องจากการดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าวจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

นอกจากนี้ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอ เพื่อเป็นการขจัดอุปสรรคขัดขวางสถานประกอบกิจการ ไม่ให้โอกาสสถานประกอบกิจการเข้าร่วมการพัฒนา สถานประกอบกิจการตั้งแต่เริ่มต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการ

สถานประกอบการมีวิธีการในการนำมาตรฐานแรงงานไทยมาประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการได้ในหลายแนวทาง ทั้งที่ไม่ต้องใช้งบประมาณหรือเสียค่าใช้จ่าย และที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถเลือกได้ให้เหมาะสมกับความพร้อมของตนเอง เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 นี้เป็นมาตรฐานประเภทสมัครใจ ดังนั้น จึงสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองแบบค่อยเป็นค่อยไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในครั้งถัดไป

การประเมินผลสัมฤทธิ์ในครั้งถัดไป ควรนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในครั้งนี้ด้วย เพื่อติดตามพัฒนาการต่าง ๆ ของการดำเนินการแก้ไขปัญหา และการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย และผู้ตอบแบบสอบถาม



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001 - 2563



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี 2567

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล กรรณิกา
2. ศาสตราจารย์ ดร.นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์
3. ดร.กรเอก กาญจนโกคิน
4. ดร.ชาญวิทย์ อริยารณันต์
5. นายณรงค์ ผลดก
6. ดร.มัทธนา พิพิธนาวรัตน์
7. ดร.พลิชฐ์ จิตินารัม
8. นางสาวปวีณรัตน์ สุขพงศ์พิมล

ปีที่ดำเนินการ : 2567

ที่มาของงบประมาณ : การจัดสรรเงินรายได้ตามงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการประกันสังคม พ.ศ. 2567

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 5,300,000 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของ (1) สมาชิก (2) สมาชิกผู้รับบริการ ณ หน่วยบริการของสำนักงานประกันสังคม หรือหน่วยบริการคู่สัญญา และ(3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการรับบริการผ่านช่องทางออนไลน์
2. เพื่อสำรวจเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ความผูกพัน ความเชื่อมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสต่อการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม
3. เพื่อนำผลสำรวจมาศึกษาเหตุผล ปัจจัย และความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อความคาดหวัง ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ความเชื่อมั่น คุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประกันสังคม
4. เพื่อสร้างแผนการปรับปรุงและยกระดับการบริหารงานและการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี 2567 ได้ดำเนินการเพื่อวิเคราะห์และประเมินความพึงพอใจโดยการสำรวจความพึงพอใจใน 5 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ผู้รับบริการ ณ หน่วยบริการสำนักงานประกันสังคม (รวมการใช้บริการด้านการเงินจากธนาคารและบริษัทเอกชนที่ทำสัญญา หรือบันทึกข้อตกลงและพันธมิตรร่วมให้บริการ)
2. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน
3. ผู้รับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญาของกองทุนประกันสังคมและสถานพยาบาลในความตกลงกองทุนเงินทดแทน
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
5. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านทั้งแบบสอบถามออนไลน์และการสัมภาษณ์ โดยตรงกับผู้เข้าร่วมวิจัย ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมจากตัวอย่างที่หลากหลาย เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและเป็นที่เชื่อถือได้ผ่านกระบวนการเลือกตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนและสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโจทย์ของการศึกษาได้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปรเพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและระดับการยอมรับของบริการที่มีต่อแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาและตัวเลขสถิติที่สำคัญ พบว่า

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ณ หน่วยบริการของสำนักงานประกันสังคมในปี 2567 ซึ่งให้เห็นถึงความสำเร็จและความมุ่งมั่นของสำนักงานประกันสังคมในการพัฒนาการให้บริการ โดยคะแนนความพึงพอใจภาพรวมจากผู้รับบริการสูงถึง 4.49 คะแนน จาก 5 คะแนน และร้อยละ 96.37 ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจากปี 2566 ที่มีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ 4.54 และร้อยละ 92.83 โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.54 หรือประมาณ 3.81% เมื่อเทียบกับปี 2566 การเพิ่มขึ้นนี้สะท้อนถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเพิ่มขึ้นของคะแนนและร้อยละความพึงพอใจเหล่านี้ไม่เพียงแต่บ่งบอกถึงการปรับปรุงในเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดการกับความท้าทายและข้อบกพร่องที่อาจพบในระบบการให้บริการในปีที่ผ่านมา การวิเคราะห์และใช้ผลลัพธ์เหล่านี้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถรักษามาตรฐานการให้บริการที่ดีและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ละเอียดและมีคุณภาพช่วยให้สามารถทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความภักดีของผู้รับบริการ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติและนโยบายที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านคุณภาพการให้บริการที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน: ศูนย์ฟื้นฟูฯ ให้บริการที่ครอบคลุมในด้านการแพทย์ การฝึกอาชีพ และสุขภาพจิต โดยมีอัตราความพึงพอใจถึง 96.19 ผู้ใช้บริการใหม่รวม 226 คน แสดงถึงการสนับสนุนที่มีคุณภาพและช่วยให้ผู้ประกันตนสามารถกลับเข้าสู่สังคมและตลาดแรงงานได้ การบริการที่ครอบคลุมและมีคุณภาพนี้ ช่วยให้ผู้ประกันตนสามารถกลับมามีส่วนร่วมในสังคมและตลาดแรงงานได้มากขึ้น สนับสนุนไม่เพียงแต่การฟื้นฟูทางกายภาพและจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมโอกาสในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยรวมอีกด้วย ผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยยืนยันถึงการทำงานอย่างมุ่งมั่นของสำนักงานประกันสังคมในการพัฒนาและปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองและเกินความคาดหวังของผู้รับบริการในทุกด้าน

นอกจากนี้ การบริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลคู่สัญญา: ผู้รับบริการให้คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 3.88 คะแนน (ร้อยละ 84.80) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านบริการทางการแพทย์ (3.93 คะแนน) แม้ว่าจะมีจุดที่ต้องปรับปรุงในด้านกระบวนการและขั้นตอนในการให้บริการ (คะแนน 3.85) แต่ผลลัพธ์นี้ยืนยันถึงมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงที่น่าพิจารณาคือ การปรับปรุงกระบวนการบริการ: พัฒนาการจัดการคิว และการนัดหมายเพื่อลดเวลารอคอยและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ การใช้เทคโนโลยีระบบดิจิทัลอาจช่วยให้การจัดการคิวเป็นไปอย่างรวดเร็วและลดความซับซ้อนในกระบวนการ นอกจากนี้ การเสริมสร้างการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ควรปรับปรุงคุณภาพข้อมูลที่ให้ไปให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย อัปเดตข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความเชี่ยวชาญและให้ข้อมูลที่ถูกต้องและปัจจุบัน

การวิเคราะห์ผลการศึกษาความพึงพอใจเหล่านี้มีความสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ และช่วยให้สามารถวางแผนและปรับปรุงบริการในอนาคตเพื่อรักษาคุณภาพและยกระดับมาตรฐาน การให้บริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน: แม้ความพึงพอใจภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลางที่ร้อยละ 56.51 แต่ด้าน "งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม" ได้รับคะแนนสูงสุดที่ร้อยละ 75.53 สิ่งนี้แสดงถึงความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อผลกระทบเชิงบวกของงานที่ทำ ขณะเดียวกันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ร้อยละ 42.88) เป็นจุดที่ต้องปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก: คะแนนความพึงพอใจภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 38.68 ในระดับ "มากที่สุด" โดยคุณภาพการให้บริการผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมได้รับการยอมรับสูงสุดที่ร้อยละ 42.34 อย่างไรก็ตาม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการติดต่อประสานงานยังเป็นจุดที่ควรพัฒนาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในบริการ

ข้อเสนอแนะจากผลสำรวจนี้ชี้ให้เห็นว่าสำนักงานประกันสังคมควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ โดยจัดการฝึกอบรมเพิ่มทักษะด้านการสื่อสารและการบริการลูกค้าให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรพัฒนากระบวนการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้เข้าถึงง่ายและมีความชัดเจน รวมถึงการเพิ่มความรวดเร็วและลดความซับซ้อนในขั้นตอนการให้บริการทางการเงิน และสุดท้าย การเสริมประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีเสถียรภาพและรองรับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกต่อสำนักงานประกันสังคมได้ในระยะยาว

ผลการศึกษานี้สะท้อนถึงความสำเร็จในหลายมิติของสำนักงานประกันสังคม พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางปรับปรุงการให้บริการในภาพรวม
2. พัฒนางานประกันสังคมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยบริการสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น
3. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานประกันสังคม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
4. ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานประกันสังคม ตลอดจนลดข้อร้องเรียนได้
5. นำผลการสำรวจไปใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของสำนักงานได้ในอนาคต



รายงานฉบับผู้บริหาร
การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี 2567



รายงานฉบับสมบูรณ์
การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี 2567

รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจความพึงพอใจ
สำนักงานประกันสังคม ปี 2567



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

1. การคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Calculating the Economic-Value Added Return on Investment in Occupational Safety and Health and Work Environment)

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
แผนย่อยที่ 17 การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : เด่นศักดิ์ ยกยอน¹, สรา อารณ¹, สุธรรม นันทมงคลชัย², ชัชชัย ธนโชคสว่าง¹
ดร.ธนวรรณ ฤทธิชัย³, ดร.กัญฐา บุญมี³, นายพฤทธิพงศ์ สามสี³

¹ ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² ภาควิชาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

³ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. 2567

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : งบประมาณโครงการ 441,376 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและสำรวจต้นทุนการลงทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เพื่อสร้างสมการคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ (Economics Value Added; EVA) อย่างง่าย
3. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ โดยใช้สมการที่พัฒนาขึ้นในกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่เป็นตัวแทนของประเทศ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม 123 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถานประกอบการที่จัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยฯ ของสสพท. (T-OSHMS) จำนวน 109 แห่ง และไม่ทำระบบ 23 แห่ง พบว่าหลังจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยฯ มีการสูญเสียจำนวนเงินลดลง โดยส่วนต่างระหว่างก่อนและหลังจัดทำระบบฯ เท่ากับ 18,029 บาท หรือร้อยละ 79 ต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อมจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ก่อนและหลังจัดทำระบบฯ มีมูลค่าลดลง เท่ากับ 796,273 บาท หรือร้อยละ 55 ต้นทุนการประเมินอันตรายและป้องกันเฉลี่ยของสถานประกอบการก่อนและหลังทำระบบ มีมูลค่าลดลงต่อปี 873,984 บาท หรือร้อยละ 46 มูลค่าการออมสุทธิ (Net Savings) จำนวน 1,670,256 บาท เมื่อนำมาเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ ได้การออมเฉลี่ยต่อราย เท่ากับ 15,323 บาท

เมื่อนำข้อมูลการออมเฉลี่ยรวมกับผลประโยชน์อื่น ๆ (Other benefits) จากการประสิทธิภาพการซ่อมบำรุงเพิ่มขึ้น จำนวน 10,364 บาท รายได้ใหม่ (Anticipated Incremental New Revenue) จำนวน 4,146 บาท ได้มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจเฉลี่ยต่อราย (Average Economic-Value Added) จำนวน 29,833 บาท

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นสมการการคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบง่ายที่สามารถนำไปใช้ได้สถานประกอบการทุกประเภท



รายงานฉบับสมบูรณ์ การคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Calculating the Economic-Value Added Return on Investment in Occupational Safety and Health and Work Environment)

2. การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัยตามปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงานในแรงงานสูงอายุ

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

แผนย่อยที่ ๑๓ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ฝนทิพย์ พงษ์สิน¹, นัชชา ผลพอดน¹, โชติรส ธ.น.ต้อ¹, ภูริณัฐ จันทร์เจริญ¹, กัญญวดี บุญมี²,
ธนวรรณ ฤทธิชัย², พงทิพย์ สามสังข์²

¹ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

² สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. 2567

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรจาก สำนักงานประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : งบประมาณโครงการ 877,240 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัยตามปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงานในแรงงานผู้สูงอายุ
2. เพื่อสร้างเครื่องมือการประเมินความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และพฤติกรรม (Practice) หลังการใช้งานโปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัยตามปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงานในแรงงานผู้สูงอายุ
3. เพื่อทดสอบการใช้งานโปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัยตามปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงานในแรงงานผู้สูงอายุ และเปรียบเทียบการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างก่อนและหลังใช้งาน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการพัฒนาเป็นโปรแกรมเกมกระดาน (Board Game) เชื่อมโยงปัจจัยเสี่ยง 6 ด้าน กับแนวทางป้องกันผ่านประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม $\geq$ ร้อยละ 87) และทดสอบนํารองกับกลุ่มทดสอบ 30 คน พร้อมพัฒนาแบบประเมิน KAP ที่มีความเที่ยงตรงสูง (IOC = 0.97) ผลการใช้โปรแกรมพบว่า คะแนนความรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.10$) โดยเฉพาะในกลุ่มการผลิตและขนส่ง ขณะที่ทัศนคติเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยและอาจต้องใช้ระยะเวลานาน จึงสรุปได้ว่า โปรแกรมนี้ สามารถเพิ่มพูนความรู้และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในแรงงานสูงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่ส่งผลต่อทัศนคติในระยะสั้น

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านโปรแกรมให้ผู้ปฏิบัติงานสูงอายุเกิดความเข้าใจทัศนคติที่ดี และการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและแนวทางป้องกันในการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย



รายงานฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัย
ตามปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงานในแรงงานสูงอายุ



ผลงานวิจัยจากหน่วยงาน
ภายนอกกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของงานที่มีคุณค่าของแรงงานข้ามชาติเมียนมา

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : รศ.ดร.นราเขต ยิ้มสุข และ อ.ดร.กฤษฎา อีระโกศลพงศ์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีที่ดำเนินการ : 2567

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อทดสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของงานที่มีคุณค่าของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดปทุมธานี

สรุปผลการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าของงานที่แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้รับในจังหวัดปทุมธานี โดยเน้นไปที่กลุ่มแรงงานในตลาดสี่มุมเมือง โดยกรอบแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการวิเคราะห์ โดยมุ่งเน้นตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 ประการ ได้แก่ ความเสี่ยงและไม่แน่นอน (Precarity/Uncertainty) การอภิบาลแรงงาน (Labour Governance) และความสามารถปรับตัวทางอาชีพ (Career Adaptability) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในตลาดสี่มุมเมือง จำนวน 374 คน

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.75 และเพศชาย ร้อยละ 42.25 โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุเฉลี่ย 28.10 ปี มีระดับการศึกษาเฉลี่ย 6.01 ปี และมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 4.20 ปี ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ความเสี่ยงและไม่แน่นอน และการอภิบาลแรงงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณค่าของงาน ในขณะที่ความสามารถปรับตัวทางอาชีพไม่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ โดยโมเดลที่ได้รับการปรับปรุงสามารถทำนายคุณค่าของงานได้ ร้อยละ 92.3 การอภิบาลแรงงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณค่าของงานมากที่สุด ($\beta = .576, p < .01$) รองลงมาคือ ความเสี่ยงและไม่แน่นอน ($\beta = .546, p < .01$) ส่วนความสามารถปรับตัวทางอาชีพไม่มีผลทางตรงที่ชัดเจน ($\beta = -.134, p > .05$) งานวิจัยนี้เสนอแนะให้ภาครัฐและสถานประกอบการพัฒนาแนวทางอภิบาลแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มการตรวจแรงงานในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติหนาแน่น สนับสนุนมาตรการแรงงานสมัครใจ เช่น การกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงเสริมบทบาทขององค์กรอิสระ เช่น SA8000 ในการตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน และบูรณาการนโยบายประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานข้ามชาติ ในระดับสถานประกอบการ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยขึ้น จัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอ และพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานผ่านกิจกรรมทางสังคมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาปัจจัยที่ซับซ้อนขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถปรับตัวทางอาชีพและสถานะชายขอบของแรงงาน ควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก และพัฒนาตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

- 1) กระทรวงแรงงานและสถานประกอบการ ควรร่วมมือกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการอภิบาลแรงงาน โดยการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบงานตรวจแรงงานในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่หนาแน่น เพื่อให้แน่ใจว่าสถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสม
- 2) กระทรวงแรงงาน ควรสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำมาตรการความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวทางการบริหารแรงงานแบบภาคสมัครใจ ที่มุ่งเน้นการดูแลแรงงาน เช่น การกำหนดค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน
- 3) กระทรวงแรงงาน ควรสนับสนุนบทบาทขององค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบและติดตามการดำเนินการของสถานประกอบการ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชนหรือสถาบันที่มีมาตรฐานสากล เช่น SA8000 เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในกระบวนการผลิต ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ การลดการละเมิดสิทธิแรงงาน เพิ่มความมั่นคงในสถานที่ทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถพัฒนางานที่มีคุณค่าได้
- 4) กระทรวงแรงงาน ควรสนับสนุนนโยบายที่ทำงานร่วมกันระหว่างการประกันสังคมและนโยบายตลาดแรงงานเชิงรับ (Passive Labour Market Policy) เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงการทำงานและลดความเสี่ยงและไม่แน่นอนที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เช่น ความไม่มั่นคงทางที่อยู่อาศัย การขาดสวัสดิการที่ครอบคลุม และความยากลำบากในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) ได้ทราบระดับของงานที่มีคุณค่า ความเสี่ยงและไม่แน่นอน การอภิบาลแรงงานและความสามารถปรับตัวทางอาชีพของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดปทุมธานี
- 2) ได้ทราบตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของงานที่มีคุณค่าของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดปทุมธานี
- 3) ได้มีข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าใหม่แก่แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดปทุมธานี



รายงานฉบับสมบูรณ์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของงานที่มีคุณค่า
ของแรงงานข้ามชาติเมียนมา

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

2. การพัฒนาการศึกษาและกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ของประเทศไทย

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

ปีที่ดำเนินการ : 2566

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาห่วงโซ่คุณค่าของการผลิตและการบริหารกำลังคนด้าน STEM ในทุกระดับการศึกษาของประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาการขยายผลและความเชื่อมโยงของการผลิตกำลังคนด้าน STEM ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3) เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนากำลังคนด้าน STEM เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ความท้าทายหลัก ระบบการศึกษาของประเทศไทยยังคงมีปัญหาในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ปัญหาเชิงระบบ การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของกำลังคนด้าน STEM ในทุกระดับการศึกษา (ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาจนถึงอุดมศึกษา) พบปัญหาเชิงระบบที่เชื่อมโยงกัน ความอ่อนแอในการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลกระทบต่อความพร้อมของนักเรียนในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา และยังนำไปสู่ปัญหาการออกกลางคัน นอกจากนี้ การเชื่อมโยงที่จำกัดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนยังทำให้เกิดปัญหาทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลลัพธ์ของการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่ทันต่อความต้องการของโลกจริงเนื่องจากความล่าช้า 4 ประการ ได้แก่ ความล่าช้าในการรับรู้, การตัดสินใจ, การนำหลักสูตรไปใช้, และการเห็นผลกระทบของการศึกษา

การอาชีวศึกษา แม้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาสาย STEM จะมีรายได้สูงกว่าสายอาชีพอื่น แต่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานตรงสายยังมีน้อย และคุณภาพยังคงมีปัญหา เช่น คุณภาพนักเรียนใหม่ที่ต่ำกว่าเกณฑ์, หลักสูตรที่ไม่เน้นวิชาพื้นฐาน, ครูขาดทักษะและประสบการณ์จริง, และการขาดครุภัณฑ์ที่ทันสมัย

การอุดมศึกษา ระบบการอุดมศึกษาของไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, จำนวนนักศึกษาที่ลดลง, และการขาดมาตรฐานการประเมินคุณภาพที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบปัญหาปริมาณกำลังคนในบางสาขาที่ไม่เพียงพอหรือเกินความต้องการของตลาดแรงงาน และความไม่สอดคล้องของทักษะ (Mismatch) ที่เกิดจากการเรียนการสอนที่เน้นผู้สอนเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1) ลดภาระงานครู ลดงานธุรการและงานที่นอกเหนือจากการสอน เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทกับการพัฒนาการเรียนการสอนมากขึ้น

1.2) ปรับปรุงหลักสูตร ปรับหลักสูตรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้กับนักเรียน

1.3) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ STEM ที่เชื่อมโยงเนื้อหาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์เข้าด้วยกัน

1.4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือ จัดตั้งกลไกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย และภาคอุตสาหกรรม

2) การอาชีวศึกษา

2.1) เพิ่มคุณภาพผู้เรียน พัฒนากลไกการคัดเลือกและเตรียมความพร้อมนักเรียนให้มีพื้นฐานความรู้ด้าน STEM ที่ดีขึ้นก่อนเข้าสู่ออาชีวศึกษา

2.2) ปรับปรุงหลักสูตร เน้นการสร้างหลักสูตรที่บูรณาการทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติจริง โดยร่วมมือกับภาคเอกชน

2.3) พัฒนาครูและอาจารย์จัดอบรมและพัฒนาทักษะของครูให้มีความรู้และประสบการณ์ในภาคอุตสาหกรรมอย่างสม่ำเสมอ

2.4) ลงทุนในครุภัณฑ์ที่ทันสมัย จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อและอัปเดตเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนรู้ให้ทันสมัย

3) การอุดมศึกษา

3.1) ปฏิรูปหลักสูตร มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

3.2) พัฒนาทักษะผู้เรียน ส่งเสริมทักษะที่ไม่ใช่แค่ความรู้เชิงวิชาการ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม

3.3) สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน สร้างกลไกที่ส่งเสริมการทำงานวิจัยร่วมกัน การฝึกงาน และการพัฒนาบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม

3.4) ปรับปรุงการประเมินคุณภาพ กำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับปรุงตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาวิจัยทำให้คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะนโยบายที่สำคัญ เช่น การปรับระบบการศึกษาพื้นฐานให้เอื้อต่อการสร้างทักษะพื้นฐาน STEM ทั้งการปรับหลักสูตรแกนกลางอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมการผลิตครูด้าน STEM ในระบบปิด การปรับระบบอาชีวศึกษาที่ควรลงทุนในครุภัณฑ์การศึกษาให้ทันสมัย การปรับระบบอุดมศึกษาโดยเชื่อมโยงกับภาคเอกชนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาด และการใช้การเงินด้านอุปสงค์ในการฝึกทักษะแก่แรงงาน โดยให้การอุดหนุนการฝึกทักษะให้แก่แรงงานหรือนายจ้างโดยตรง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต



รายงานฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาการศึกษาและกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ของประเทศไทย

3. แผนงานการวางแผนและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุของแรงงานในพื้นที่ชนบทและเมือง

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :-

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

ปีที่ดำเนินการ : 2567

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร :-

วัตถุประสงค์

- 1) เตรียมความพร้อมให้กับแรงงานสูงอายุในชนบทและเมืองเพื่อเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ
- 3) สร้างความเข้าใจและการสนับสนุนจากภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการพัฒนาสังคมสูงอายุที่ยั่งยืน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ใน พ.ศ. ๒๕๘๐ ประเทศไทยจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีเพิ่มขึ้นเกือบ ๒ เท่าจากการคาดการณ์จำนวนประชากรสูงอายุในอนาคตอย่างไรก็ตาม จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นสวนทางกับจำนวนประชากรที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ซึ่งมีแนวโน้มลดลงอย่างเห็นได้ชัด แม้ว่าประเทศไทยจะมีแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุมานับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๕ และต่อยอดมาจนถึงปัจจุบัน แต่การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มาตรการส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานเชิงรับหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่า การดำเนินมาตรการเชิงรุก ประกอบกับประชาชนที่เตรียมเป็นผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงานที่มีอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี ยังไม่ตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุเท่าที่ควร นอกจากนี้ลักษณะของมาตรการในปัจจุบันมักเป็นแผนในระยะยาว ส่งผลให้แผนงานหรือมาตรการไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันหรือสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แม้สัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นจะไม่สามารถบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่าจะส่งผลกระทบทางลบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศ แต่งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเมื่อประเทศเริ่มเข้าสู่สังคมสูงอายุ สิ่งตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ภาระของประชากรวัยทำงานที่ต้องดูแลประชากรสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น การจัดสรรทรัพยากรของประเทศโดยเฉพาะงบประมาณเพื่อดูแลและดำเนินการด้านผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบำนาญหรือค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นไม่ได้สร้างผลเสียหรือเป็นภาระต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเสมอไป หากมีมาตรการที่จะจูงใจหรือเอื้อให้ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือสังคมต่อไป สิ่งที่น่ากังวล คือ หากไม่มีแผนหรือมาตรการรับมือสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีทั้งกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและสามารถสร้างประโยชน์และกลุ่มผู้สูงอายุที่เสี่ยงต่อการเป็นภาระที่ต้องได้รับความช่วยเหลือ หมายความว่า สถานการณ์เชิงเศรษฐกิจและสังคมจะสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ ทำให้มาตรการแก้ไขปัญหาในรูปแบบเดิม ๆ อาจไม่เพียงพออีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

๑) กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุแตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมาย โดยจำแนกผู้สูงอายุออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก ได้แก่ (๑) กลุ่มผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งมีโอกาที่จะเป็นผู้ให้และแบ่งปันความช่วยเหลือสู่สังคมได้ มาตรการกลุ่มนี้เน้นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุสนับสนุนด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (๒) กลุ่มผู้สูงอายุที่พอช่วยเหลือตัวเองได้แต่ต้องการการพัฒนาทักษะ (re-skill/up-skill) เพื่อให้สามารถทันต่อเทคโนโลยีหรือเปลี่ยนอาชีพได้ (๓) กลุ่มเปราะบางที่ต้องพึ่งพิงความช่วยเหลือของรัฐเพียงอย่างเดียว

๒) สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ควรพิจารณาลดหรือตัดงานด้านสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลออกไปให้แก่หน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายในด้านนี้เพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากสังคมสูงอายุระดับสูง และเพื่อบูรณาการงานของตนไปที่สิทธิประโยชน์ของแรงงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตามการดำเนินงานในเรื่องนี้จำเป็นต้องมีการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมอย่างรอบด้านด้วย

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

คณะผู้วิจัยได้ขอสรุปแนวทางการพิจารณาการวางแผนและการเตรียมความพร้อมของประชากรวัยก่อนสูงอายุและประชากรวัยสูงอายุให้เป็นผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุและกลุ่มเปราะบางอย่างเร่งด่วน โดยเข้าไปสอดส่องผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด เช่น การใช้ความช่วยเหลือผู้ป่วยติดเตียง รวมถึงทำให้ภาครัฐมีแนวทางการเผยแพร่ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้ภาคส่วนต่าง ๆ



รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนงานการวางแผนและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคม
สูงอายุของแรงงานในพื้นที่ชนบทและเมือง



เอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ◆ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ◆ กรมการจัดหางาน
- ◆ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ◆ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ◆ สำนักงานประกันสังคม
- ◆ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

1. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการอ้างอิงและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน ทั้งภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ

สาระสำคัญ

ผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 6 โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน 84 เรื่อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน และเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหน่วยงานภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลสถิติต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2561 - 2567 โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน การให้คำนิยาม ศัพท์ของข้อมูล และการคำนึงถึงการนำไปใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

ในการจัดทำหนังสือ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานจากภายนอก ในการสนับสนุนข้อมูลสถิติ การนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงาน คำนึงถึงเนื้อหาที่ถูกต้องและครอบคลุมต่อการใช้งานของผู้ที่สนใจ การนำเสนอข้อมูลที่มีความต่อเนื่องในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เป็นข้อมูลที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ และแปลความหมายในระดับต่อไป มีการนำเสนอในรูปแบบตารางที่จัดจำแนกตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการทำความเข้าใจ และเผยแพร่ในรูปแบบรูปเล่มหนังสือเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดการนำข้อมูลสถิติไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้นและครอบคลุมผู้ใช้แต่ละกลุ่ม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน เผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://www.mol.go.th/academician/reportstatic_labour/ และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



ฉบับสมบูรณ์ หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี 2567

3. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงาน ด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในบริบทต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วราชอาณาจักร สถานการณ์ด้านแรงงานในระบบประกันสังคม สถานการณ์ด้านแรงงานในกลุ่มแรงงานต่างด้าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงาน รายเดือน โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

- ข้อมูลสถิติแรงงาน
- ผู้สูงอายุในประเทศไทย
- จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามภาคอุตสาหกรรม
- จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามช่วงอายุ
- ความสัมพันธ์โครงสร้างการว่างงานกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
- อัตราว่างงานอาเซียน 10 ประเทศ
- อัตราการเติบโตเศรษฐกิจ (% change of GDP)
- ประมาณการรายได้ต่อหัว (GDP Per capita)
- รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน, ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือน, หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน
- มูลค่าการส่งออก, ประมาณการอัตราเงินเฟ้อ, ดัชนีราคาผู้บริโภค
- ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน
- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเทศไทย (ฉบับที่ 11)
- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทกิจการโรงแรม
- การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 13 และ ฉบับที่ 14)
- การกำหนด “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” 13 สาขาอาชีพ
- การยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย
- การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย
- แรงงานไทยในต่างประเทศและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
- ข้อมูลส่งเสริมการมีงานทำของกรมการจัดหางาน
- แรงงานต่างด้าว
- แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน เผยแพร่
ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทความสาระอื่น ๆ เลือก “ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน ประจำเดือน”
ฉบับที่ต้องการ หรือลิงก์ <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ
<http://nlrc.mol.go.th/> และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน หัวข้อ “นักวิชาการ”

4. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

1) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน))

2) เพื่อนำข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยวิธีการสำรวจออนไลน์ เพื่อสอบถามความเห็นของประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากกระทรวงแรงงาน และประมวลผลการสำรวจฯ ปีละ 1 ครั้ง ในประเด็นดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการที่ตอบแบบสำรวจ
- จำนวนผู้ที่มาติดต่อขอใช้บริการหรือได้รับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ช่องทางการติดต่อขอรับบริการ
- ระดับความพึงพอใจจากการให้บริการ
- ข้อเสนอแนะการให้บริการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้หน่วยงานทราบ

5. บทความด้านแรงงาน

วัตถุประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของผลงานวิจัย บทวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ และบทความทางวิชาการ ที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และการเมือง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การวางแผนกำลังแรงงานด้านอุปสงค์ อุปทาน การพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อสร้างนักวิชาการแรงงาน ที่มีองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ รวมทั้งนำเสนอองค์ความรู้สำหรับนักวิชาการแรงงานและบุคคลทั่วไป

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้ดำเนินการสรุปสาระสำคัญด้านแรงงาน และประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวที่สำคัญ และสถานการณ์ทางสังคมที่สำคัญด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นมิติคุณภาพชีวิต มิติความมั่นคงทางสังคม มิติด้านความเป็นอยู่และพฤติกรรม รวมถึงบทความที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้สนใจค้นคว้าข้อมูล และประชาชนทั่วไป โดยในปี 2567 มีจำนวน 3 เรื่อง ดังนี้

- 1) ค่าจ้างรายชั่วโมงในบริษัทไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ หรือค่าจ้างตามผลิตภาพแรงงานไทย คือทางเลือกที่เหมาะสม
- 2) ทรมัปปประกาศเก็บภาษีตอบแทนอัตราใหม่ ไทยลดเหลือ 19%
- 3) The Future of Work : อนาคตการทำงานกับความท้าทายด้านทักษะ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ดำเนินการเผยแพร่บนเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/> และเผยแพร่ใน e - Magazine MOL ของกระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

6. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากการจ้างงานในสถานประกอบการเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
2. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

1. แผนงาน : ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. ผลผลิต : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน
3. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน 28 เรื่อง (สำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ)
4. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร (ร้อยละ 90)
5. กิจกรรมหลัก : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน
6. ตัวชี้วัดกิจกรรม : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
 1. เชิงปริมาณ

จำนวนการสำรวจความต้องการแรงงานการเข้าออกจากการจ้างงานในสถานประกอบการที่บันทึกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานตามเป้าหมายที่กำหนด
 2. เชิงคุณภาพ
 1. สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการโดยเสนอโครงการหรือขออนุมัติการดำเนินการตามโครงการ/ใช้จ่ายเงินดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ
 2. การสำรวจและการบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 3. การเบิกจ่ายเงินและการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. 2568
 4. จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ระดับจังหวัด
 5. เผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดผ่านช่องทางเว็บไซต์แรงงานจังหวัด
7. เป้าหมายของกิจกรรม : มีฐานข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากการจ้างงานในสถานประกอบการและมีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

8. รูปแบบกิจกรรม : ดำเนินการโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน (ส่วนกลาง) ด้วยการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทางโทรศัพท์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง และได้ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของ สถานประกอบการกิจการ (แบบ คร. 11) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยงแบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและบันทึกผลในครั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

9. ขั้นตอนการทำงาน

9.1 ดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม กองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการครบตามเป้าหมาย 526 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 131.5 ระยะเวลาดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลฯ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

9.2 กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับ แบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการกิจการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2568 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงานในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้ผลการตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น 179 แห่ง ระยะเวลาดำเนินการ 1 มกราคม - 30 เมษายน 2568

9.3 เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี 2568 และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10. ผลการดำเนินงาน

10.1 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

1) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ 13.3 อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ร้อยละ 25.7) รองลงมา ได้แก่ การผลิต (ร้อยละ 14.3) และการก่อสร้าง (ร้อยละ 12.9) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน (ร้อยละ 23.8) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ร้อยละ 26.4) รองลงมา ได้แก่ การผลิต (ร้อยละ 13.6) และข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ 12.8) ตามลำดับ

2) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน 256 แห่ง มีความต้องการแรงงานรวม 590 คน เป็นแรงงานไทย 585 คน และแรงงานต่างด้าว 5 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (3) การก่อสร้าง (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (5) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

3) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง และการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ

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

5) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการฝ่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการฝ่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 68 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน 52 คน ตามลำดับ

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

7) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่อายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการฝ่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน 209 คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน 91 คน และต้องการแรงงานไม่จำกัดอายุ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 50 คน ตามลำดับ

8) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการฝ่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน 156 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการฝ่ายสินค้าจำนวน 76 คน และต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ จำนวน 55 คน ตามลำดับ

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

10) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ดังนี้

10.1) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จัดการฝ่ายสินค้า จำนวน 234 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 74 คน และในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน 24 คน ตามลำดับ

10.2) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 152 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ จำนวน 49 คน และความต้องการแรงงานในทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 40 คน ตามลำดับ

10.3) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยมีความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์สูงสุด จำนวน 160 คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานที่มีสุขภาพแข็งแรง จำนวน 40 คน และความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 37 คน ตามลำดับ

10.4) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 192 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานมีประสบการณ์ 1 – 2 ปี ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 71 คน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 52 คน ตามลำดับ

10.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

1) ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 422 แห่ง มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด จำนวน 3,436 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 3,192 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 244 คน เมื่อจำแนกการตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ 88 คน และมีแรงงานออกจากงาน 86 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การก่อสร้าง และ (3) การผลิต ตามลำดับจะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การผลิต

2) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เสมียน และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบเท่ากัน และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ เช่น พยาบาล วิศวกร นักบัญชี ครู เป็นต้น โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ มีอัตราการออกจากงานสูง เนื่องจากมีภาระงานที่มากแต่มีบุคลากรจำกัด ต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความคาดหวังจากสังคมสูง แต่ขาดการสนับสนุน นำไปสู่อาการในการหมดไฟในการทำงานได้ (Burnout syndromes) ประกอบกับเป็นอาชีพที่ต้องใช้ใบประกอบวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

3) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาดัตรี และระดับ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาดัตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลง

โดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา เนื่องจากสายอาชีพมีทักษะเฉพาะทางตามสายงาน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างก่อสร้างธุรกิจบริการ เป็นต้น สามารถทำงานได้เลยโดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกทักษะ/สอนงานใหม่ บางสถาบันมีโครงการฝึกงานกับสถานประกอบการจริงก่อนทำงาน มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทำงานภายใต้แรงกดดันได้

4) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่อยู่ในระดับไร้ฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับฝีมือ และกึ่งฝีมือ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม การออกจากงานของแรงงาน อยู่ในระดับฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเข้างานมากกว่าออกจากงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับกึ่งฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะในระดับพื้นฐานถึงปานกลาง เป็นการทำงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ เช่น ช่างเทคนิคเบื้องต้น พนักงานคลังสินค้า พนักงานบริการในโรงแรม เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้สามารถปรับตัวได้ง่ายในลักษณะงานซ้ำ ๆ หรือมีขั้นตอนแน่นอน และมีความยืดหยุ่นในการย้ายข้ามอุตสาหกรรมได้มากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จึงทำให้มีการเข้าออกจากงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น

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

10.3 ประเมินความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 - 2573

1) การประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.2 ต่อปี หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.8 รองลงมา ได้แก่ การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

2) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองปีปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.6 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.4 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.3 โดยที่ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

3) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.3 รองลงมา คือ ตำแหน่งพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.1 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ย

มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.8 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมายอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

4) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเท่ากันเฉลี่ยร้อยละ 0.4 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.3 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน และ 20 - 49 คน และ 200 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

10.4 การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2568 – 2572

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

2) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.6 ทั้งนี้อุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดที่ร้อยละ 1.9

3) ประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดเฉลี่ยร้อยละ 1.6

10.5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คนขึ้นไป สำรวจโดยเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ ร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ (แบบ คร.11) และประชาสัมพันธ์กับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ร่วมตอบแบบ สำรวจฯ พบว่า มีความต้องการแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานกึ่งทักษะในหลายสาขา โดยเฉพาะในภาคการผลิต การบริการ และการก่อสร้างทั้งนี้เป็นเพราะธุรกิจขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ไม่มีเทคโนโลยีที่ซับซ้อน จึงต้องการแรงงานที่สามารถเริ่มงานได้ทันทีในตำแหน่งพื้นฐาน ปัญหาของแรงงานไร้ทักษะ คือการขาดแคลนแรงงาน เพราะแรงงานรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงาน 3D หนัก (Difficult), สกปรก (Dirty), และอันตราย (Dangerous) ได้ค่าจ้างต่ำ จึงมีอัตราเข้า - ออกสูง เพราะไม่มีความมั่นคง คุณภาพชีวิตไม่ดี แรงงานขาดการพัฒนา ทำให้แรงงานเหล่านี้มีโอกาสเติบโตต่ำในระยะยาว โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3D คือ ส่งเสริมทุนให้สถานประกอบการปรับปรุงใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคน นอกจากนี้ควรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงกระบวนการ ลดขั้นตอน ลดการใช้วีซ่าระยะยาวของเจ้าหน้าที่และเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพเพื่อจูงใจแรงงาน

2) ข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ อัตราการเติบโตของแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลให้สถานประกอบการชะลอการจ้างงาน หรือหยุดขยายธุรกิจ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี เครื่องจักร หรือ AI (Artificial Intelligence) เข้ามาแทนแรงงานในหลายภาคส่วน เช่น อุตสาหกรรม คลังสินค้า งานบริการ เป็นต้น ทำให้ความต้องการแรงงานมนุษย์โดยรวมลดลง โดยเฉพาะแรงงานกึ่งทักษะและทักษะ รวมถึงผลกระทบจากภายนอกประเทศ การทำสงคราม ภาษีการค้า โรคระบาด ทำให้ตลาดการส่งออก หดตัว ส่งผลให้การจ้างพนักงานลดลง แนวทางการแก้ไข คือ การปรับนโยบายเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการจ้างงาน โดยมาตรการการลดภาษีธุรกิจขนาดเล็กและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของ SME ป้องกันการผูกขาดการค้าของธุรกิจรายใหญ่ เร่งพัฒนาแรงงาน โดยการจัดฝึกอบรมReskill/Upskill แรงงานให้มีความเหมาะสมกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน เช่น ดิจิทัล โลจิสติกส์ เป็นต้น

3) ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ปัญหาช่องว่างระหว่างทักษะที่แรงงานมีอยู่ กับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานไม่ตรงกัน (Skill Mismatch) เช่น แรงงานส่วนมากจบปริญญาตรีขึ้นไป แต่ความต้องการส่วนใหญ่เป็นระดับมัธยมศึกษาลงมา ทำให้คนที่จบระดับสูงต้องทำงานต่ำกว่าระดับ บางส่วนอาจยอมว่างงานหรือเป็นแรงงานอิสระ แนวทางการแก้ไข มีดังนี้ กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาควรเปลี่ยนทัศนคติหันมาเลือกศึกษาในสิ่งที่ตนเองถนัด และตลาดต้องการ รวมทั้งฝึกฝนทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ กลุ่มคนทำงาน และธุรกิจ ควรพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องทั้ง Upskill และ Reskill เพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน กลุ่มประชาชนทั่วไป/ผู้สูงอายุ โดยภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริม Lifelong Learning ในทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการสร้างธุรกิจคล้ายกับแนวโมเดลของรัฐบาลสิงคโปร์ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรือคิดค่าใช้จ่ายแบบมีส่วนลด นอกจากนี้รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบาย Credit Bank System ที่แรงงานสามารถสะสมความรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปได้ หรือส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นหรือทักษะเฉพาะด้านในสถานประกอบการเพื่อเปลี่ยนแรงงานทั่วไปเป็นแรงงานฝีมือ

4) ข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ความกังวลและไม่มั่นใจในการให้ข้อมูลของสถานประกอบการ (นายจ้าง/ผู้ประกอบการ) เป็นอุปสรรคในการสำรวจ เนื่องจากไม่ทราบวัตถุประสงค์ของการสำรวจ และนายจ้าง/ผู้ประกอบการจะได้ประโยชน์อย่างไร ดังนั้น ต้องมีการสร้างการรับรู้แก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่มีคุณภาพ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจจุดประสงค์ของการสำรวจ โดยอธิบายการให้ข้อมูลจะช่วยให้รัฐ และหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนานโยบายแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าร่วมโครงการสนับสนุนจากภาครัฐหรือได้สิทธิพิเศษในการฝึกอบรมแรงงาน มีการยืนยันความปลอดภัยของข้อมูล และมีการติดตามผล และรายงานกลับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้เห็นว่าข้อมูลที่ให้ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร

11. การนำไปใช้ประโยชน์

11.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตลอดจนแนวโน้มความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานและสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจประกอบการจัดทำโครงการ/แผนงานของจังหวัด/ส่วนกลาง

11.2 เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

11.3 ให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่สนใจ

7. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
2. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

1. **แผนงาน** : ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. **ผลผลิต** : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน
3. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน 28 เรื่อง (สำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ)
4. **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบ จากผู้บริหาร (ร้อยละ 90)
5. **กิจกรรมหลัก** : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน
6. **ตัวชี้วัดกิจกรรม** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
 1. **เชิงปริมาณ**
จำนวนการสำรวจความต้องการแรงงานการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการที่บันทึกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานตามเป้าหมายที่กำหนด
 2. **เชิงคุณภาพ**
 1. สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการโดยเสนอโครงการหรือขออนุมัติการดำเนินการตามโครงการ/ใช้จ่ายเงินดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้มีอำนาจอนุมัติ
 2. การสำรวจและการบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 3. การเบิกจ่ายเงินและการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. 2568
 4. จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ระดับจังหวัด
 5. เผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดผ่านช่องทางเว็บไซต์แรงงานจังหวัด
7. **เป้าหมายของกิจกรรม** : มีฐานข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการและมีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

8. รูปแบบกิจกรรม : สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และส่วนกลาง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) ดำเนินงานโดยการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ และบันทึกข้อมูลที่ได้การสำรวจลงในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งนี้ กำหนดให้สำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน 2568 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล และจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด เพื่อให้มีข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่สะท้อนกับความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

9. ขั้นตอนการทำงาน

9.1 กองเศรษฐกิจการแรงงานประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับใช้ในการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จำแนกรายจังหวัด เป้าหมายสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 10,941 แห่ง แบ่งเป็น สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 10,541 แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 แห่ง

9.2 กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://lds.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการ (แบบ คร. 11) ประจำปี พ.ศ. 2568 สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

9.3 สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ (<https://lds.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และประสานงานหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด และเครือข่ายภาคเอกชนต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยง (link) กับเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ตอบแบบสำรวจ

9.4 กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 400 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

9.5 สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จำนวน 10,941 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี 2568 และเผยแพร่ ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10. ผลการดำเนินงาน

10.1 สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

1) สถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 11,558 แห่ง มีสถานประกอบการต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ 19.5 (จำนวน 2,256 แห่ง) มีอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 35.5 (จำนวน 801 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.0 (จำนวน 407 แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ 10.5 (จำนวน 236 แห่ง) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน 1 ปี พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 27.0 (จำนวน 3,120 แห่ง) มีอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก

การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 34.1 (จำนวน 1,065 แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 18.1 (จำนวน 565 แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ 10.4 (จำนวน 323 แห่ง) ตามลำดับ

2) สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น 7,768 คน โดยแบ่งเป็นต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 7,128 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 640 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต 2,322 คน (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 2,304 คน (3) การก่อสร้าง จำนวน 803 คน (4) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 608 คน และ (5) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน จำนวน 272 คน ตามลำดับ

3) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน จำนวน 1,077 คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป จำนวน 819 คน และการผลิต ที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน จำนวน 642 คน ตามลำดับ

4) ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 70.3 (จำนวน 5,458 คน) และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 29.7 (จำนวน 2,310 คน) โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ร้อยละ 100.00 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 4 คน) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 70.0 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 140 คน) และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ร้อยละ 56.5 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน 70 คน) ตามลำดับ

5) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 1,011 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 827 คน และตำแหน่งช่างฝีมือและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 570 คน ตามลำดับ

6) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 787 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 654 คน และแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน 596 คน ตามลำดับ

7) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่อายุ 15 - 29 ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานเป็นที่ต้องการมากที่สุดจำนวน 1,221 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 1,144 คน และต้องการแรงงานอายุ 30 - 44 ปี ในตำแหน่งช่างฝีมือและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 640 คน ตามลำดับ

8) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 1,295 คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 733 คน และต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 693 คน ตามลำดับ

9) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 875 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 825 คน และตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 507 คน ตามลำดับ

10) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ดังนี้

10.1) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 591 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 470 คน และความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 438 คน ตามลำดับ

10.2) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความอดทน ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 513 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 427 คน และทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 331 คน ตามลำดับ

10.3) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 385 คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน 313 คน และทักษะความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ในตำแหน่งอาชีพพื้นฐาน จำนวน 303 คน ตามลำดับ

11) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานที่สถานประกอบการต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 1,648 คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีประสบการณ์ 1 - 2 ปี จำนวน 1,029 คน และต้องการตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 973 คน ตามลำดับ

10.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

1) ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 11,150 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 138,031 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไทย จำนวน 128,832 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 9,199 คน พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ 2,824 คน และมีแรงงานออกจากงาน 2,932 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (2) การผลิต และ (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการเข้างาน คือ การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

2) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิต กรรมกร คนยกของ เป็นต้น มีแรงงาน

ที่ออกจากงานมากที่สุด เนื่องจากในการสำรวจเป็นกิจการขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีทักษะสถานประกอบการอาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการออกจากงานมากกว่าการจ้างงานใหม่ (Turnover)

3) การจ้างงานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่จ้างงานใหม่มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วุฒิการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก ยังคงเป็น วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วุฒิการศึกษาดำรงมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าการจ้างงาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 สะท้อนให้เห็นถึงระดับเทคโนโลยี การผลิตสินค้าและบริการของไทยยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยไทยเป็นเพียงผู้รับเทคโนโลยีมาใช้งานและไม่ได้เป็นผู้พัฒนาเอง จึงทำให้กลุ่มแรงงานที่ต้องการนั้นเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์และใช้นวัตกรรมเพียงเท่านั้น

4) การจ้างงานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ พบว่า จำนวนแรงงานที่จ้างงานใหม่และการออกจากงานของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการทำงานตามคำแนะนำหรือรูปแบบที่จัดไว้ เนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3 D (difficult, dirty and dangerous) ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ซึ่งอาจนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว หรือใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีทดแทนการใช้แรงงาน

5) การจ้างงานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า จำนวนแรงงานที่จ้างงานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ 15- 29 ปี เนื่องจากเป็นช่วงวัยแรงงานตอนต้นที่เปลี่ยนงานบ่อย ขาดความอดทน ไม่สามารถเข้ากับกฎระเบียบของหน่วยงานได้ ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสม มีทัศนคติที่เปลี่ยนไปต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life Balance) ประกอบกับยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีการเข้าออกงานมากกว่าช่วงอายุอื่น

10.3 ประเมินการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573

1) การประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 - 2573 พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.3 ต่อปี หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.8 รองลงมา ได้แก่ การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.4 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

2) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.1 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 และวุฒิปวช./กบวชปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ 0.3 สะท้อนสถานการณ์ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

3) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมีเพียงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.1 ส่วนตำแหน่งที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.4 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.8 และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

4) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 – 19 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.5 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.3 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

10.4 การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573

1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 465,553 คน รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 305,487 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 279,612 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 98.2 รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 95.1 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 56.5 ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 39.0 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.7 และปริญญาเอก ร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

2) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ พบว่า มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.6 ในทุกประเภทอุตสาหกรรมและทุกวุฒิการศึกษา เนื่องมาจากแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดน้อยลง โดยอัตราการเกิดใหม่ลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรมมากขึ้นทั้งในภาคการผลิต งานบริการและงานต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและปริมาณแรงงานจะลดลง เพราะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี

10.5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1) ข้อค้นพบ คือ ภาพรวมของตลาดแรงงานในปัจจุบันต้องการแรงงานระดับปฏิบัติการและแรงงานกึ่งทักษะมากกว่าแรงงานระดับฝีมือ เนื่องจากความต้องการของสถานประกอบการต้องการแรงงานเข้มข้นไม่จำเป็นต้องมีระดับการศึกษาที่สูง และต้องการแรงงานสายอาชีพหรือระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) ซึ่งในปัจจุบันวัยแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงเกิดความไม่สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน การทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา (Over education) ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาครัฐในส่วนของการพัฒนาทักษะที่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน อาทิ ภาคเอกชนสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการพิจารณาให้นักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานต่อเมื่อเรียนจบ และเข้าไปเปิดรับสมัครงานในสถานศึกษา เป็นต้น

2) คนรุ่นใหม่ มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตชอบทำงานอิสระทำธุรกิจผ่านออนไลน์ และไม่นิยมเข้าสู่แรงงานในระบบทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งอยู่นอกระบบแรงงาน ขาดการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และสวัสดิการสังคม กระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโครงสร้างสังคม ดังนั้น ควรมีการปรับโครงสร้างกฎหมาย และระบบแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานยุคดิจิทัล สร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกกระบบเข้าสู่ระบบและ สวัสดิการภาครัฐอย่างสมัครใจ (ประกันสังคม ม.40, กอช.) โดยส่งเสริมความรู้เรื่องการออม และมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและความมั่นคงทางสังคม

3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาจากข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจความต้องการแรงงานที่สามารถรวบรวมมาได้มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับสถานประกอบการในประเทศไทย ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานประกอบการไม่พร้อมให้ข้อมูลด้านอุปทานไม่สะท้อนความเป็นจริง ด้านการผลิตแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีข้อจำกัดด้านการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากข้อจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีในการสำรวจความต้องการแรงงานฯ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสำรวจฯ ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ส่งผลต่อศักยภาพในการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทำให้ไม่สามารถสะท้อนความต้องการแรงงานภาพรวมของประเทศได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เห็นควรแสวงหาแหล่งข้อมูลและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยใช้แนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอเพื่อการเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรายงาน Guidance Note on Anticipating and matching skills and jobs ปี 2015 ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1) การคาดการณ์ความต้องการเชิงปริมาณแยกตามส่วนภาคอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยอิงตามแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่เรียกว่าการคาดการณ์

2) วิธีเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โต้เถียง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคาดการณ์อนาคตและการวางแผนด้วยสถานการณ์

3) การสำรวจสถานการณ์ในประเด็นที่ต้องการศึกษา

4) การศึกษาตามรอยผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน/การฝึกอบรม และสำรวจการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ซึ่งแต่ละแนวทางล้วนมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป โดยอาจจะผสมผสานการเก็บข้อมูลทั้ง 4 แนวทางเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำที่สุด และข้อเสนอแนะอีกประการ คือ การลงทุนความถี่สูง (Big Data) และการดึงข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บออนไลน์ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่างและข้อมูลผู้สมัครงานที่มีบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ (Web scarping)

11. การนำไปใช้ประโยชน์

11.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนแนวโน้มความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานและสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ประกอบการจัดทำโครงการ/แผนงานของจังหวัด/ส่วนกลาง

11.2 เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

11.3 ให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่สนใจ

8. โครงการจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ในการสนับสนุนการวางแผนนโยบายและแผนงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่
2. เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสามารถให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่รวดเร็ว ถูกต้องแก่ทุกหน่วยงานในจังหวัดทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดทำและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อภาคแรงงานในระดับพื้นที่

สาระสำคัญ

1. แผนงาน : ยุทธศาสตร์ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. ผลผลิต : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน
3. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน 28 เรื่อง (โครงการจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด)
4. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร (ร้อยละ 90)
5. กิจกรรมหลัก : พัฒนากลไกขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจแรงงาน
6. ตัวชี้วัดกิจกรรม :
 1. เชิงปริมาณ
 - 1) สำนักงานแรงงานจังหวัด ส่งเล่มรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดครบจำนวน 5 เล่ม (รายไตรมาส 4 เล่ม และรายปี 1 เล่ม)
 - 2) สำนักงานแรงงานจังหวัด เผยแพร่รายงานสถานการณ์ และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดในรูปแบบ Infographic จำนวน 12 ครั้ง (เดือนละ 1 ครั้ง)
 - 3) สำนักงานแรงงานจังหวัดสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น ที่มีต่อรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน จำนวน 76 เล่ม
 - 4) สำนักงานแรงงานจังหวัด เบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรครบตามเป้าหมาย
 2. เชิงเวลา
 - 1) สำนักงานแรงงานจังหวัด ส่งเล่มรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - 2) สำนักงานแรงงานจังหวัดเผยแพร่เล่มรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดภายในระยะเวลาที่กำหนด
 3. เชิงคุณภาพ
 - 1) ร้อยละของจำนวนความคิดเห็นด้านประโยชน์ที่ได้รับจากรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน (สรจ.)

7. เป้าหมายของกิจกรรม :

7.1) สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสถานการณ์แรงงานมาใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสามารถวางแผนด้านแรงงานของจังหวัด

7.2) สำนักงานแรงงานจังหวัดมีข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการแก่จังหวัดและผู้สนใจ และจัดทำสถานการณ์แรงงานในแต่ละจังหวัดเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

8. รูปแบบกิจกรรม : สำนักงานแรงงาน 76 จังหวัด ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด เป็นรายไตรมาส/รายปี จำนวนทั้งสิ้น 5 เล่ม (ไตรมาส 1 เล่ม รวม 4 เล่ม และรายปี 1 เล่ม) และเผยแพร่รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด รายเดือน ในรูปแบบ Infographic จำนวนทั้งสิ้น 12 ครั้ง (เดือนละ 1 ครั้ง) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) รวบรวม และสืบค้นข้อมูล 2) บันทึกข้อมูล 3) ประมวลผล แปรผล และจัดทำแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง 4) จัดทำเล่มรายงาน ประกอบด้วยสถานการณ์แรงงาน ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านแรงงานของจังหวัด และ 5) เผยแพร่เล่มรายงานนอกจากนั้น ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรายงานสถานการณ์ฯ เพื่อการติดตามการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานของบุคคลทั่วไปในจังหวัด โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ส่งแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด (แบบรายงาน นศส. 2.1) ให้กับบุคคลหรือหน่วยงานที่จัดส่งรายงานสถานการณ์ฯ เป็นประจำหรือประชาชนผู้ใช้ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับมา โดยทำการสำรวจปีละ 1 ครั้ง

9. ขั้นตอนการทำงาน

9.1 การดำเนินการจ้างเหมาบริการเอกชนประเภทบุคคล เพื่อจัดทำรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด โดยลงนามสัญญาจ้างหรือบันทึกข้อตกลงการจ้างเหมาบริการบุคคล และจัดส่งสำเนาสัญญาจ้างหรือบันทึกข้อตกลงการจ้างเหมาบริการบุคคล ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2567 หากมีการเปลี่ยนแปลงจ้างเหมาบริการฯ ให้ส่งสำเนาสัญญาจ้างหรือบันทึกข้อตกลงการจ้างเหมาบริการบุคคลใหม่ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกองเศรษฐกิจการแรงงานทุกครั้ง

9.2 จัดทำรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด รายไตรมาส/รายปี (นับตามนับตามปฏิทินเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน) จำนวนทั้งสิ้น 5 เล่ม

9.3 การจัดทำและเผยแพร่รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด รายเดือน ในรูปแบบ Infographic จำนวนทั้งสิ้น 12 ครั้ง (สามารถใช้ข้อมูลรายจังหวัดจากระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศหรือ <https://bigdata.mol.go.th> ในการจัดทำ) ซึ่งสามารถดาวน์โหลดคู่มือจัดทำอินโฟกราฟิกรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานรายเดือน (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1) ได้ทางลิงก์ <https://shorturl.asia/cm7PN>

9.4 การเผยแพร่รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด รายเดือน/รายไตรมาส/รายปี ผ่านเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด เว็บไซต์จังหวัด ภายในระยะเวลาที่กำหนด (เป็นตัวชี้วัดของกิจกรรม) และดำเนินการเผยแพร่ผ่านองค์การแรงงานต่าง ๆ ในจังหวัด หรือสถาบันการศึกษาในจังหวัดหรือแจกในงานประชุมของจังหวัด เป็นต้น

9.5 การติดตามการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานของหน่วยงาน และบุคคลทั่วไป ในจังหวัด โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ส่งแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด (แบบรายงาน นศส. 2.1) ให้กับหน่วยงานหรือบุคคลที่จัดส่งรายงานสถานการณ์ฯ เป็นประจำหรือประชาชนผู้ใช้ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน เพื่อให้ตอบแบบสำรวจกลับมา ทำการสำรวจปีละ 1 ครั้ง โดยสำรวจกับผู้ใช้รายงานสถานการณ์ฯ ตามจำนวนที่จังหวัดเห็นว่าเหมาะสมหรือเพียงพอต่อการเป็นตัวอย่ง ของประชากรผู้ใช้รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด (ตามตารางของ Yamane) และจัดส่งสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ปี 2568

10. ผลการดำเนินงาน

10.1 สำนักงานแรงงานจังหวัด และส่วนกลาง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) จัดทำและเผยแพร่รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ไตรมาส 3 ปี 2567, ไตรมาส 4 ปี 2567, รายปี 2567, ไตรมาส 1 ปี 2568 และไตรมาส 2 ปี 2568 รวมจังหวัดละ 5 เล่ม รวมทั้งสิ้น 385 เล่ม

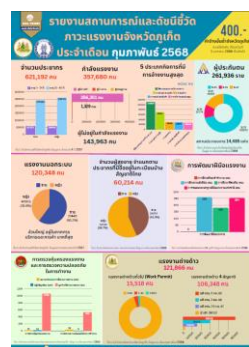
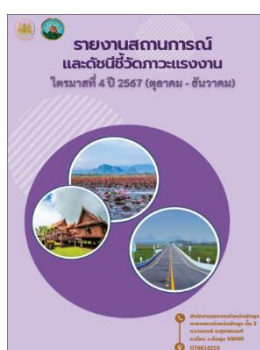
10.2 สำนักงานแรงงานจังหวัด และส่วนกลาง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) เผยแพร่รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด รายเดือน ในรูปแบบ Infographic รวมจังหวัดละ 12 ครั้ง (เดือนละ 1 ครั้ง) รวมทั้งสิ้น 924 ครั้ง

10.3 สำนักงานแรงงานจังหวัด และส่วนกลาง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) สำนักรวความคิดเห็นที่มีต่อรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ปี 2568 เพื่อการติดตามการใช้ประโยชน์จากข้อมูลรายงานสถานการณ์ฯ ของหน่วยงานและบุคคลทั่วไปในจังหวัด สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น ดังนี้ หน่วยงานราชการ จำนวน 6,630 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.58 ของหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานอื่น ๆ อาทิ อาสาสมัครแรงงาน องค์กรอิสระ ประชาชนทั่วไป หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ห้องสมุดประชาชน จำนวน 1,187 แห่ง (ร้อยละ 12.99) องค์กรเอกชน จำนวน 790 แห่ง (ร้อยละ 8.65) และ สถาบันการศึกษา จำนวน 528 แห่ง (ร้อยละ 5.78) ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากรายงานสถานการณ์ฯ ในระดับมาก จำนวน 7,804 คน คิดเป็นร้อยละ 85.43 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด มีผู้ที่เคยนำข้อมูลจากรายงานสถานการณ์ฯ ไปใช้ประโยชน์ทั้งสิ้น 7,012 คนคิดเป็นร้อยละ 76.76 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด โดยใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานและข้อมูลของหน่วยงาน ใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้แก่หน่วยงาน และประชาชนทั่วไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน
โทรศัพท์ 0 2232 1380

Link : <https://www.mol.go.th/academician/รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด>
: <https://www.mol.go.th/academician/รายงานสถานการณ์แรงงานทบท>



กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

9. รายงานสถิติเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา จัดทำรายงานข้อมูลสถิติเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ รายเดือน ด้านกำลังแรงงาน การจ้างงาน การว่างงาน อัตราค่าจ้าง รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอก กระทรวงแรงงานนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน

สาระสำคัญ

รายงานข้อมูลสถิติที่สำคัญด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ รายเดือน จำนวน 4 ประเทศ และ 1 เขตเศรษฐกิจ ได้แก่ ไทย ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย

- สถานการณ์เศรษฐกิจภายในประเทศ ได้แก่ อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP annual growth rate) ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อภาคการผลิต (Manufacturing PMI)
- สถานการณ์ด้านแรงงาน ได้แก่ จำนวนประชากรวัยแรงงาน จำนวนกำลังแรงงาน ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน และจำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน อัตราส่วนผู้มีงานทำต่อจำนวนประชากรวัยแรงงาน และอัตราการว่างงาน
- ค่าจ้างขั้นต่ำ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์เตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/> และเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน หัวข้อข้อมูลสำคัญ สถานการณ์ด้านแรงงาน หัวข้อย่อย สถิติแรงงานระหว่างประเทศ และบทวิเคราะห์สถานการณ์ที่สำคัญ



รายงานสถิติเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

10. รายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2568

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา รวบรวม และรายงานความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับดัชนีชี้วัดงานที่มีคุณค่าตามกรอบวาระงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 3 กลุ่ม ตัวชี้วัดใน 4 ประเทศและ 1 เขตเศรษฐกิจ คือ ประเทศไทย ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา

สาระสำคัญ

รายงานข้อมูลความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานในประเด็นสำคัญตามกรอบดัชนีชี้วัดงานที่มีคุณค่า จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities) จำนวน 5 ตัวแปร ดังนี้

1. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง สัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำหรือกำลังหางาน

2. อัตราการมีงานทำต่อประชากร หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด

3. ผู้มีงานทำจำแนกตามรายสาขา โดยจำแนกตามสาขาหลักทางเศรษฐกิจ 3 สาขา ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ โดยจำแนกสาขาอุตสาหกรรมตาม TSIC 2009

4. การว่างงาน อัตราการว่างงานของแต่ละประเทศจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การจ้างงานของประเทศ

5. ผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน เป็นกลุ่มที่น่าสนใจเนื่องจากผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานนั้นมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในการคำนวณดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานใช้ข้อมูลประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป มาใช้คำนวณหาอัตราผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

กลุ่มที่ 2 รายได้เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Adequate earnings and productive work) จำนวน 4 ตัวแปร ดังนี้

1. อัตราลูกจ้างที่มีรายได้น้อย (Employees with low pay rate) มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมเปอร์เซ็นต์ของลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้เฉลี่ย

2. ค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ย (Real average earnings) หมายถึง อำนาจในการซื้อของค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินและปรับราคาให้แท้จริงแล้วค่าจ้างที่หักผลด้านราคาแล้ว กล่าวคือ เป็นการเปรียบเทียบของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินกับระดับค่าครองชีพ

3. สัดส่วนค่าจ้างขั้นต่ำคิดเป็นร้อยละของค่าจ้างมัธยฐาน (Minimum wage as percentage of median wage) จุดมุ่งหมายเพื่อดูเปอร์เซ็นต์ไม่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่ต่ำจนเกินไป

4. ค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง (Minimum wage per hour) จุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่สำคัญ

กลุ่มที่ 3 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) จำนวน 4 เป้าหมายย่อย
6 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. เป้าหมายย่อยที่ 8.5 จำนวน 2 ตัวชี้วัด
 - ตัวชี้วัดที่ 8.5.1 รายได้เฉลี่ยต่อชั่วโมงของลูกจ้างหญิงและชาย
 - ตัวชี้วัดที่ 8.5.2 อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และความพิการ
- 2) เป้าหมายย่อยที่ 8.6 จำนวน 1 ตัวชี้วัด
 - ตัวชี้วัดที่ 8.6.1 สัดส่วนของเยาวชน (15-64 ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในภาคการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม
- 3) เป้าหมายย่อยที่ 8.8 จำนวน 2 ตัวชี้วัด
 - ตัวชี้วัดที่ 8.8.1 อัตราความถี่ของการบาดเจ็บร้ายแรงและไม่ร้ายแรงจากการทำงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 8.8.2 ระดับการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานในประเทศ (เสรีภาพของสหภาพและการเจรจาต่อรองโดยรวม)
- 4) เป้าหมายย่อยที่ 8.b จำนวน 1 ตัวชี้วัด
 - ตัวชี้วัดที่ 8.b.1 การมียุทธศาสตร์การจ้างงานเยาวชนระดับประเทศที่ดำเนินการและพัฒนา ในฐานะที่เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญหรือในฐานะที่เป็นส่วนของยุทธศาสตร์ การจ้างงานของประเทศ ยังไม่มีหน่วยงานจัดเก็บข้อมูล

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน
ระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> และ
เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/> และเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน หัวข้อข้อมูลสำคัญ
สถานการณ์ด้านแรงงาน หัวข้อย่อย สถิติแรงงานระหว่างประเทศ และบทวิเคราะห์สถานการณ์ที่สำคัญ



รายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2568

11. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประเด็นสำคัญเป็นรายไตรมาส เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย

สาระสำคัญ

รายงานบทวิเคราะห์สถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ พร้อมข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อประกอบการตัดสินใจ จำนวน 4 เรื่อง ดังนี้

- 1) งานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน (ไตรมาสที่ 4/2567)
- 2) นโยบายประธานาธิบดี โดนัลด์ ทรัมป์ สมัยที่สอง กับผลกระทบต่อแรงงานไทย (ไตรมาสที่ 1/2568)
- 3) เส้นทางสู่การเติบโตเศรษฐกิจของเวียดนาม : โอกาสและความท้าทายสำหรับประเทศไทย (ไตรมาสที่ 2/2568)
- 4) เรื่อง “ความตึงเครียดชายแดนไทย-กัมพูชา โจทย์ และความท้าทาย (ไตรมาสที่ 3/2568)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/> และเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน หัวข้อข้อมูลสำคัญสถานการณ์ด้านแรงงาน หัวข้อย่อย สถิติแรงงานระหว่างประเทศ และบทวิเคราะห์สถานการณ์ที่สำคัญ



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้าย
แรงงานระหว่างประเทศ

12. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงทางเศรษฐกิจ การค้า เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ เพื่อกำหนดนโยบายพัฒนาด้านแรงงาน ท่าทีประเทศด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบการจัดทำสัญญาการค้าเสรี

สาระสำคัญ

รายงานบทวิเคราะห์ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศ พร้อมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาด้านแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผลการศึกษา จำนวน 4 เรื่อง ดังนี้

1. ความตกลงการค้าเสรีระหว่างไทยกับสมาคมการค้าเสรีแห่งยุโรปต่อเศรษฐกิจไทยและผลกระทบด้านแรงงาน (ไตรมาสที่ 4/2567)
2. ทิศทางและโอกาสแรงงานไทย ภายใต้การยกระดับความตกลงการค้าเสรีอาเซียน - จีน 3.0 (ไตรมาสที่ 1/2568)
3. ผลกระทบของความขัดแย้งทางการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีนต่อตลาดแรงงานไทย (ไตรมาสที่ 2/2568)
4. มาตรการภาษีศุลกากรตอบโต้ของสหรัฐอเมริกา: ผลกระทบต่อภาคธุรกิจและแรงงานของไทย (ไตรมาสที่ 3/2568)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/> และเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน หัวข้อข้อมูลสำคัญสถานการณ์ด้านแรงงาน หัวข้อย่อย สถิติแรงงานระหว่างประเทศ และบทวิเคราะห์สถานการณ์ที่สำคัญ



รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

13. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาใช้วิเคราะห์ ค่าจ้าง รายได้ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาภาวะการครองชีพของแรงงานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีอายุการทำงานในตลาดแรงงานไม่เกิน 1 ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น 13,223 ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ 1 มีนาคม – 30 มิถุนายน 2567 สรุปผลการสำรวจที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่าจ้างและรายได้รวมของแรงงาน

จากผลการสำรวจ ปี 2567 พบว่า แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 381.41 บาท ค่าเบี้ยขยันเฉลี่ยวันละ 29.70 บาท ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยวันละ 108.80 บาท ค่ากะเฉลี่ยวันละ 40.31 บาท และรายได้อื่น ๆ 109.76 บาท ทำให้มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ 445.01 บาท

2. ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยวันละ 324.37 บาท และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ 343.98 บาท นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพแล้ว แรงงานยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าผ่อนสินค้ามากที่สุด เฉลี่ยเดือนละ 1,186.27 บาท (ร้อยละ 9.05) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยเดือนละ 817.59 บาท (ร้อยละ 6.24) ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ (ซื้อหอย) เฉลี่ยเดือนละ 442.58 (ร้อยละ 3.38) และน้อยที่สุด คือ ค่าโทรศัพท์มือถือเฉลี่ยเดือนละ 336.95 บาท (ร้อยละ 2.57) คิดเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 2,783.39 บาท และเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ 92.78 บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ย 436.76 บาท

3. การเปรียบเทียบรายได้อีกกับค่าใช้จ่ายของแรงงาน

3.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทั่วประเทศเฉลี่ยวันละ 345.36 บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้อย่างนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

1) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตรา เฉลี่ยอยู่ที่ 20.99 บาทต่อวัน

2) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ เฉลี่ยอยู่ที่ 1.38 บาทต่อวัน

3) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้อย่างอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เฉลี่ยอยู่ที่ 91.40 บาทต่อวัน

3.2 ค่าจ้างจริงกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ 381.41 บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

- 1) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 57.04 บาทต่อวัน
- 2) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ 37.43 บาทต่อวัน
- 3) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ 55.35 บาทต่อวัน

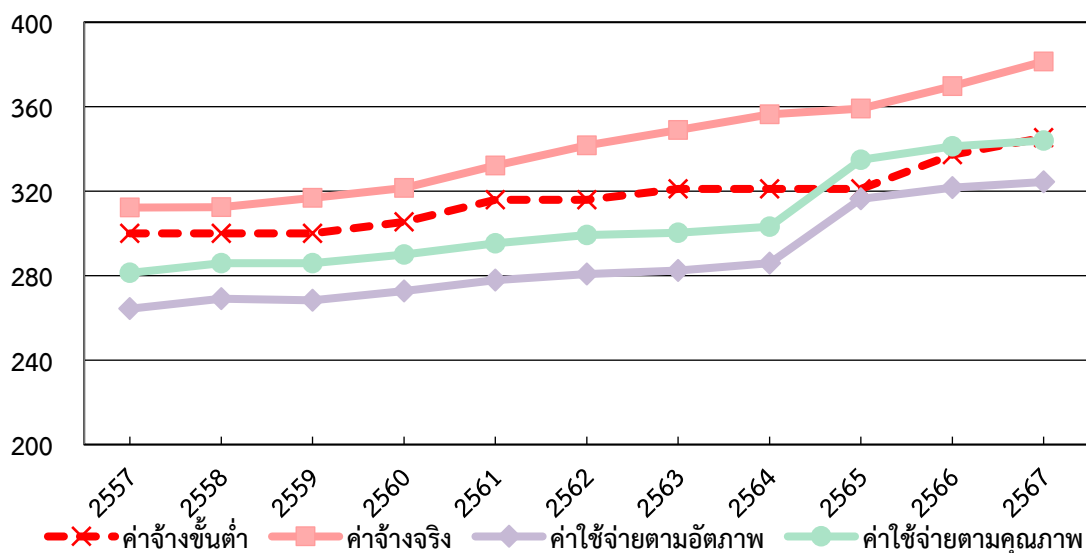
3.3 รายได้รวมกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบรายได้รวมที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ 445.01 บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

- 1) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 120.64 บาทต่อวัน
- 2) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ 101.03 บาทต่อวัน
- 3) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ 8.25 บาทต่อวัน

4. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี 2557-2567

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริงที่ได้รับ ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี 2557-2567

จำนวนเงิน (บาทต่อวัน)



เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี 2557 - 2567 พบว่าในปี 2557 - 2564 แรงงานมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และมีค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ในปี 2565 - 2566 แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีค่าใช้จ่ายตามคุณภาพและค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จนในปี 2567 แรงงานมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และมีค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เหมือนก่อนปี 2565

5. จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสำรวจแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานปี 2567 ทั่วประเทศ จำนวน 13,189 ตัวอย่าง (จากจำนวน 13,223 ตัวอย่าง) พบว่า มีจำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 11,898 ตัวอย่าง (ร้อยละ 90.21) และค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 1,291 ตัวอย่าง (ร้อยละ 9.79) โดยสัดส่วนของแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2567 เพิ่มขึ้นจากปี 2566 เล็กน้อย

โดยสรุป แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันนั้น (ตั้งแต่ 330 - 370 บาท เฉลี่ยวันละ 345.36 บาท) ยังคงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพ (324.37) และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ (343.98) ทั้งนี้ หากพิจารณารวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (436.76) นอกเหนือความจำเป็นแล้วนั้น เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่าผ่อนสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันยังคงถือว่าไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

โดยการสำรวจนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานในการใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเป็นแนวทางในการพิจารณาระบบการสำรวจข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง



รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน
ในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2567

14. รายงานการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานในองค์กรสมัยใหม่ SMART OFFICE

วัตถุประสงค์

ปัจจุบันทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของคนรุ่นใหม่ รวมถึงแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากจะให้ความสำคัญกับการได้รับค่าตอบแทนที่สูงแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการทำงานแบบ Work life balance ดังนั้น งานที่มีความยืดหยุ่นสูง องค์กรมีความทันสมัย สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ และมีลักษณะเป็น Smart Office จะได้รับความสนใจจากแรงงานรุ่นใหม่มากกว่า และเป็นเหตุผลหนึ่งที่คนรุ่นใหม่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการเลือกสมัครงาน หรือการลาออกจากงาน กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงเสนอให้ทำการศึกษาดูงาน บริษัทที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานแบบเต็มศักยภาพ มีลักษณะเป็น SMART OFFICE เพื่อศึกษาว่าองค์กรเหล่านั้นมีการสร้างแรงจูงใจ และบริหารจัดการแรงงาน อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนนำไปเป็นตัวอย่างในการใช้ UPSKILL /RESKILL พนักงานของตนเอง เพื่อรักษาการจ้างแรงงาน รวมถึงศึกษารูปแบบของงานซึ่งจะเป็นTrend ในอนาคต

สาระสำคัญ

ด้วยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดทำรายงานการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานในองค์กรสมัยใหม่ SMART OFFICE ซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดูงาน บริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่าเป็นองค์กรมีการบริหารแรงงานแบบ Smart Office โดยใช้เทคโนโลยีและ AI ยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Anywhere และ Anytime พร้อมส่งเสริม Work-Life Balance และ Upskill/Reskill บุคลากรให้มีทักษะ AI และดิจิทัล จากผลการสำรวจ Work Trend Index 2024 ชี้ว่าทักษะ AI กลายเป็นปัจจัยสำคัญในตลาดแรงงานไทยและทั่วโลก แนวทางดังกล่าวเป็นต้นแบบให้หน่วยงานรัฐและเอกชนประยุกต์ใช้พัฒนาแรงงานยุคใหม่ ลดการใช้กระดาษ เน้นการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนการใช้ AI เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ซึ่งสภาที่ปรึกษาฯ มีความเห็นสอดคล้องกับบริษัท ไมโครซอฟท์ ที่เห็นว่าหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของคนในด้านดิจิทัล อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ควรจะทำการศึกษาดูงานดิจิทัลในเชิงลึก เพื่อศึกษาให้เห็นถึงสถานะปัจจุบันของประเทศ เกี่ยวกับแรงงานและทักษะด้านดิจิทัล รวมถึง Trend อาชีพใหม่ ๆ โดยเฉพาะประเภทวิชาชีพ และศึกษาความต้องการทั้งฝั่งนายจ้าง พนักงาน และปัญหาที่แท้จริงของผู้จบการศึกษาใหม่ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และช่วยสนับสนุนให้เกิดการสร้างเศรษฐกิจมูลค่าสูงของประเทศต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน [Website https://nldac.mol.go.th/](https://nldac.mol.go.th/) หรือ URL Link <https://shorturl.asia/CmGwu>



กรมการจัดหางาน

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

1. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี 2566 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2568 – ปี 2569

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2565 (จบการศึกษา ปี 2566) และผู้กำลังศึกษา ปีการศึกษา 2566
2. เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี 2566 และผู้กำลังศึกษาปี 2566 – 2567 ในระดับอาชีวศึกษา และระดับปริญญาตรีสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
3. เพื่อประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานในปี 2568 และปี 2569

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2566 (ปีการศึกษา 2565) และผู้กำลังศึกษาในปี 2566 โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามกลุ่มสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2568 - 2569 จำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย และระดับการศึกษา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/a2f602bbea43f78224c05ae6d209d18e.pdf

2. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี 2568

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศในปี 2568

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์การลงทุนและสถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาวะการมีงานทำของประชากร ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

3. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศ รายไตรมาส

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ และสถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาพการทำงานของประชากรและการว่างงาน ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานอาเซียน การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

4. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศรายเดือน

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน การไปทำงานต่างประเทศ ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว ภาวะการลงทุน ภาวะการทำงานของประชากร และการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายเดือนในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง ภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการลงทุน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว โดยนำเสนอเป็นรายภาค ประกอบด้วย ภาคกลาง โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง ภาคเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก ภาคตะวันตก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก และภาคใต้ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

1) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/107/sub/0/pull/category/view/cover-view>

2) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

3) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

4) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

5) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view

6) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

6. วารสสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลสถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง ภาวะความต้องการแรงงาน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว โดยนำเสนอเป็นรายภาคประกอบด้วย ภาคกลาง โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ภาคกลาง ภาคเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก ภาคตะวันตก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก และภาคใต้ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

1) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/108/sub/0/pull/category/view/cover-view>

2) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

3) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

4) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

5) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view

6) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

7. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาค ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจ และการลงทุน ภาวะการมีงานทำและว่างงานของประชากร ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานในประเทศ โดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

1) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/109/sub/0/pull/category/view/cover-view>

2) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

3) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

4) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

5) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view

6) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

8. วารสารประจำปี 2567 สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย

วัตถุประสงค์

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศได้สรุปสถานการณ์การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2567 เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับสถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศสรุปสถิติการลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และการวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการจ้างแรงงานไทยของตลาดแรงงานที่สำคัญของประเทศไทย โดยประมวลข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

สาระสำคัญ

วารสารฉบับนี้นำเสนอข้อมูลเชิงสถิติและการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะแสดงสถิติจำนวนคนหางานที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สรุปจำนวนผู้ยื่นแบบรายการเดินทางออกไปทำงานเป็นคนประจำเรือนอกราชอาณาจักร โดยจำแนกข้อมูลดังนี้

- ภูมิลำเนาของคนหางาน
- ระดับการศึกษาของคนหางาน
- ประเทศ และหมวดสาขาอาชีพที่คนหางานลงทะเบียนแจ้งความประสงค์
- ประเทศ และหมวดสาขาอาชีพที่คนหางานได้รับอนุญาตไปทำงาน

การวิเคราะห์ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก นำเสนอภาพรวมของตลาดแรงงานไทยใน 6 ภูมิภาคหลัก ได้แก่ (1) ภูมิภาคเอเชีย (2) ภูมิภาคแอฟริกา (3) ภูมิภาคตะวันออกกลาง (4) ภูมิภาคอเมริกา (5) ภูมิภาคออสเตรเลีย (6) ภูมิภาคยุโรป และเปรียบเทียบอัตราเพิ่มขึ้นหรือลดลง ของการเดินทางไปทำงานของคนไทย ซึ่งทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างชัดเจน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/2e20489eb44d4e44b7e9856128220615.pdf

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

9. สถิติจัดหางาน 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่การปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ประจำปี 2567

สาระสำคัญ

ข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ประจำปี 2567

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :
<https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=3>

10. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ 2567 (กรกฎาคม – กันยายน 2567)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ 2567

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ 2566 และ ปีงบประมาณ 2567

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :
<https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

11. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม – ธันวาคม 2567)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2568

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2567 และ ปีงบประมาณ 2568

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :
<https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

12. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568 (มกราคม – มีนาคม 2568)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2568

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2567 และ ปีงบประมาณ 2568

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :
<https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

13. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 3 ประจำปีงบประมาณ 2568 (เมษายน – มิถุนายน 2568)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ 2568

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ 2567 และ ปีงบประมาณ 2568

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :
<https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ทักษะแห่งอนาคต: วิเคราะห์และออกแบบนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับตำแหน่งงานว่างในไทย (Future Skills: Analyzing and Designing Policies for Workforce Development in Thailand)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในปี พ.ศ. 2568
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการที่ดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง

สาระสำคัญ

บทความนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานไทยและทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นสำหรับแรงงาน โดยอ้างอิงข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน Forbes Adecco และ World Economic Forum (WEF) ซึ่งระบุว่าแรงงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี AI และ Soft Skills อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รองรับกับเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นเศรษฐกิจดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการฝึกอบรมโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผู้ผ่านการฝึกอบรม 134,194 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.12 หลักสูตรยอดนิยม ได้แก่ หลักสูตรท่องเที่ยวและบริการ หลักสูตรเทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรการเกษตรและอาหารแปรรูป หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากร และหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัล

ขณะเดียวกัน สถานประกอบการได้ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างกว่า 4.5 ล้านคน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ โดยเป็นการฝึกในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 96 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการฝึกมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง – ค้าปลีก กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ และบริการสนับสนุน กลุ่มอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการอาหาร และกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่ง

จากการวิเคราะห์พบว่า ในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักสามารถดำเนินการการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ใกล้เคียงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีกลุ่มอุตสาหกรรมที่ควรได้รับการส่งเสริม ได้แก่ กลุ่มการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ ประกันสังคมภาคบังคับ และกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และวิชาการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ที่ตอบรับแนวโน้มทักษะแห่งอนาคต เช่น Human-AI Synergy และ Digital Transformation
2. เพิ่มกลุ่มเป้าหมายการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมหลักและกลุ่มสนับสนุนนโยบายรัฐ เพื่อลดช่องว่างระหว่างแรงงานกับความต้องการตลาด

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

URL : <https://www.dsd.go.th/DSD/Km/Download/9535>

2. การส่งมอบคุณค่าการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน: การจำแนกแรงงานตามสาขาอาชีพ (DSD's Value Proposition: Assessing Skilled Worker by Occupation)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ
2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยใช้ข้อมูลเชิงสถิติจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย สาขาอาชีพ และประเภทการทดสอบ
3. เพื่อเสนอแนะทางนโยบายในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการรับรองความรู้ความสามารถของแรงงานไทย

สาระสำคัญ

บทความฉบับนี้นำเสนอการวิเคราะห์การให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสองภารกิจหลัก คือ 1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (National Skill Standard: NSS) และ 2) การรับรองความรู้ความสามารถ (Competency Certification) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเป้าหมายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 59,485 ราย มีผู้สมัคร 85,205 ราย เข้ารับการทดสอบ 84,410 ราย และผ่านการทดสอบ 59,110 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.03 โดยกลุ่มแรงงานใหม่เป็นกลุ่มที่มีผู้ผ่านการทดสอบมากที่สุด รองลงมาคือแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารมีจำนวนผู้ผ่านมากที่สุด (ร้อยละ 39.33) รองลงมา คือช่างเครื่องปรับอากาศและช่างบำรุงรักษารถยนต์ ในขณะที่ประเภทการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศมีอัตราการผ่านสูงที่สุดอยู่ที่ ร้อยละ 87.10 สะท้อนถึงความพร้อมและศักยภาพของแรงงานไทยในการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ ด้านภารกิจการรับรองความรู้ความสามารถ มีการดำเนินการทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินตามมาตรา 26/4 (2) รวมจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม 29,530 ราย สาขาที่มีผู้ผ่านมากที่สุด คือ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน 19,806 ราย รองลงมาคือ ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก จำนวน 1,276 ราย โดยภาคกลางเป็นภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ผ่านมากที่สุดอยู่ที่ ร้อยละ 37.67

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรพัฒนาและต่อยอดหลักสูตรสำหรับแรงงานที่ต้องการทำงานต่างประเทศให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างในแต่ละประเทศ
2. ส่งเสริมการยกระดับการทดสอบในสาขาที่มีอัตราผ่านต่ำ เช่น ช่างไฟฟ้าและช่างอุตสาหกรรม
3. พิจารณาเพิ่มศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถในภูมิภาคที่มีความต้องการสูง โดยเฉพาะภาคกลาง
4. พิจารณาส่งเสริมสาขา “ช่างซ่อมบำรุงยานยนต์และยานยนต์ไฟฟ้า” ให้เป็นสาขาที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งยังสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีที่กำลังเติบโตในประเทศไทย และการซ่อมบำรุงผิดพลาดอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงได้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



รายงานฉบับสมบูรณ์ การส่งมอบคุณค่าการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : การจำแนกแรงงานตามสาขาอาชีพ

3. การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Impact Analysis of DSD's Missions)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการในแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในเชิงเศรษฐกิจและการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ และยกระดับกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

สาระสำคัญ

บทความนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าและผลกระทบจากการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยกรมได้รับงบประมาณทั้งสิ้น 1,726,832,000 บาท แบ่งเป็นงบแผนงานบุคลากรภาครัฐ 962,291,200 บาท และแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน 764,540,800 บาท ตามโครงการ 12 โครงการ และ 1 ผลผลิต เป้าหมายรวม 3,528,235 คน ดำเนินงานมุ่งเน้น 4 ภารกิจหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) การรับรองความรู้ความสามารถ 4) การส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ

ผลการดำเนินงานสำคัญ

1. มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 125,873 คน ผ่านการฝึกอบรม 112,352 คน คิดเป็นร้อยละ 89.26
2. โครงการที่มีอัตราความสำเร็จสูงสุด ได้แก่ “โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน” โดยมีผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 99.72 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. โครงการที่มีอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณได้ร้อยละ 100 มีด้วยกัน 5 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และ โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน
4. ผลประโยชน์รวมต่อปี (Total Benefit) สูงสุด คือ โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยอยู่ที่ประมาณ 510 ล้านบาทต่อปี
5. โครงการที่มีอัตราส่วนผลตอบแทนต่อการลงทุน (ROI) สูงสุด คือ โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ โดยมีค่าอยู่ที่ 6.54

ผลกระทบที่เกิดขึ้น

เชิงเศรษฐกิจ

จากอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้หลังจากการฝึกอบรม เทียบกับรายได้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม พบว่าจากทั้งหมด 12 โครงการ มีจำนวน 9 โครงการ ที่อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้มากกว่าร้อยละ ๕ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าเป็นโครงการที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศและพัฒนาศักยภาพแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชิงการพัฒนากำลังแรงงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรมให้กับแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๕,๘๘๗๓ คน คน และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๑๒๒๒๕๒ คน โดยเมื่อวิเคราะห์แนวโน้มกำลังแรงงานของไทยโดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และจากกรมการจัดหางาน สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนผู้มีงานทำสูงสุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้และประมง รองลงมา คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์จักรยายนต์ และกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต โดยเมื่อพิจารณาในภาพรวมตามสาขาการผลิต พบว่า ภาคบริการ มีจำนวนผู้มีงานทำมากที่สุด

กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนตำแหน่งงานว่างสูงสุด คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์จักรยายนต์ และกลุ่มอุตสาหกรรมกิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ โดยเมื่อพิจารณาในภาพรวมตามสาขาการผลิต พบว่า ภาคบริการ มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด

สาขาการผลิตที่ได้รับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด คือ ภาคบริการ รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรม และ ภาคการเกษตร ซึ่งมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สนับสนุน “โครงการดาวเด่น” เช่น โครงการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ และโครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงาน ซึ่งมี B/C Ratio และ ROI สูง
2. ศึกษาปัญหาโครงการที่มีอัตราความสำเร็จต่ำ เช่น โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. พัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูง เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อสังหาริมทรัพย์ และเหมืองแร่
4. ส่งเสริมรูปแบบการฝึกอบรมใหม่ เช่น Microlearning, e-Learning, Problem-Based Training (PBT) และ Project-Based Training (PjBT) เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่มเข้าถึงการพัฒนาได้ยืดหยุ่นและตรงกับความต้องการของตลาด

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาเครือข่าย กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



รายงานฉบับสมบูรณ์ การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

1. คู่มือการปฏิบัติงานตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการศึกษาเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

สาระสำคัญ

ตามภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการรณรงค์ส่งเสริม ตรวจสอบและกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต เป็นผู้ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กองความปลอดภัยแรงงานได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบันทึกผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน และมีการเผยแพร่ผ่านทางอินทราเน็ตกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. คู่มือการยื่นคำขอกู้ยืมเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับปรับปรุง 2568)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นายจ้างที่ประสงค์จะยื่นคำขอกู้ยืมเงิน สามารถจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องและรายละเอียดประกอบคำขอกู้ยืมเงินได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง ลดความยุ่งยากในการจัดทำคำขอกู้ยืมเงิน รวมทั้งการเข้าถึงบริการเงินกู้ยืมของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สาระสำคัญ

เพื่อให้นายจ้างใช้เป็นแนวทางในการยื่นคำขอกู้ยืมเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างถูกต้องและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองความปลอดภัยแรงงาน กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เว็บไซต์ <https://oshfund.go.th>

3. แผนพักกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์

การประชาสัมพันธ์การกู้ยืมเงินของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สาระสำคัญ

ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์ของกองทุนความปลอดภัยฯ การกู้ยืมเงินเพื่อนำเงินไปแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัยหรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ รายละเอียดเอกสารประกอบการยื่นกู้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองความปลอดภัยแรงงาน กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เว็บไซต์ <https://oshfund.go.th>

4. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี 2568

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในภาพรวมของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยแผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม จำนวน 5 กิจกรรม และ แผนงานยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ จำนวน 5 กิจกรรม รวมทั้งสิ้น จำนวน 10 กิจกรรม

สาระสำคัญ

คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี 2568 จัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มอบหมายให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ โดยระบุเป้าหมาย การดำเนินงาน ลักษณะกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน หลักฐานอ้างอิงในการปฏิบัติงาน วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีหนังสือ แจ้งไปยังหน่วยปฏิบัติทุกแห่งเพื่อแจ้งให้ดาวน์โหลดคู่มือการปฏิบัติงานฯ ผ่านระบบอินทราเน็ตของกรม และสามารถสแกนผ่าน QR code

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ช่องทาง URL :

<https://www.labour.go.th/attachments/article/72136/tls01.07.03.2568.pdf>

5. คู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในงานเกษตรกรรม (Good Labour Practices Guidelines for Agriculture)

วัตถุประสงค์

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในงานเกษตรกรรม (Good Labour Practices Guidelines for Agriculture) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้สอดคล้องตามกฎหมายด้วยความสมัครใจ โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานไม่ให้มีการละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่มีการใช้ แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ และไม่มีการเลือกปฏิบัติแรงงานได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการแสดงออกถึงการประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานประกอบการและประเทศชาติและ เพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่สถานประกอบการ เพื่อให้มีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีต่อไปนำไปสู่การจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และการนำตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้เพื่อประชาสัมพันธ์องค์กรต่อไป

สาระสำคัญ

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในงานเกษตรกรรม (Good Labour Practices Guidelines for Agriculture) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการให้ความรู้แก่สถานประกอบการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ เอกสารอ้างอิง ขอบเขต และแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างซึ่งเป็น แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้ นายจ้างหรือบุคลากรของสถานประกอบการได้ใช้ประโยชน์ เพื่อศึกษารายละเอียดของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ช่องทาง URL: <https://tls.labour.go.th/attachments/article/336/tls01-09-06-2568.pdf>

6. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี 2568 ฉบับที่ 1 - 4

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีเนื้อหาสาระด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการในกิจการของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทความที่น่าสนใจซึ่งเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบัน เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือนำไปปรับใช้กับการทำงานได้อีกด้วย

สาระสำคัญ

รูปแบบของวารสารจัดทำเป็นรายไตรมาส โดยผู้จัดทำจะมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ส่งบทความที่ต้องการนำเสนอ แล้วดำเนินการออกแบบรูปแบบเล่มจัดเรียงเนื้อหาที่น่าสนใจ และเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มไลน์ของเจ้าหน้าที่และเครือข่ายต่าง ๆ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ดังนี้

- ๑) วารสารฉบับที่ 1 <https://tls.labour.go.th/attachments/article/344/MagazineTLS1-2568.pdf>
- ๒) วารสารฉบับที่ 2 <https://tls.labour.go.th/attachments/article/364/MagazineTLS2-2568.pdf>
- ๓) วารสารฉบับที่ 3 <https://tls.labour.go.th/attachments/article/389/MagazineTLS3-2568.pdf>
- ๔) วารสารฉบับที่ 4 <https://tls.labour.go.th/attachments/article/405/MagazineTLS4-2568.pdf>

(กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ)

7. คู่มือการตรวจแรงงาน ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกพื้นที่ และทุกจังหวัด อันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน

สาระสำคัญ

การจัดทำคู่มือการตรวจแรงงาน ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) เป็นกระบวนการที่ต้องมีความรอบคอบและเป็นระบบ เพราะเป็น เอกสารสำคัญที่ใช้กำหนดแนวทาง วิธีการ และมาตรฐานในการดำเนินการตรวจแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในเชิงกฎหมายและการปฏิบัติงานจริง ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือการตรวจแรงงานฯ เพื่อให้เป็นแนวทางในการตรวจแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
2. การกำหนดขอบเขตของคู่มือการตรวจแรงงานฯ ให้ครอบคลุมการตรวจแรงงานในทุกประเด็น
3. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการตรวจแรงงานฯ โดยบูรณาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ร่วมกันพิจารณา
4. ศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานต่างด้าว ฯลฯ
5. รวบรวมแนวปฏิบัติและคู่มือที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อจัดทำร่างคู่มือการตรวจแรงงานฯ
6. กำหนดโครงสร้างของคู่มือการตรวจแรงงานฯ เช่น บทนำ วัตถุประสงค์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการตรวจแรงงาน แบบฟอร์ม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
7. จัดทำคู่มือการตรวจแรงงานฯ
8. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำคู่มือการตรวจแรงงานฯ เพื่อพิจารณาคู่มือฯ จำนวน 2 ครั้ง
9. เสนอร่างคู่มือการตรวจแรงงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยผ่านกองนิติการ เพื่อตรวจสอบ และขอความเห็นชอบอธิบดีในการเผยแพร่คู่มือฯ ให้หน่วยปฏิบัติรับทราบ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

1. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

วัตถุประสงค์

สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยศึกษา วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างแผนระดับต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในห้วงเวลาระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็แนวทางที่สำคัญที่ทำให้สำนักงานประกันสังคมดำเนินงาน/โครงการบรรลุ วิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความเชื่อมั่นด้านการให้บริการประกันสังคมที่ทันสมัย” เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ สูงสุดต่อลูกจ้าง ผู้ประกันตน นายจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มุ่งเน้นไปที่การเป็น "องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ด้านการให้บริการประกันสังคมที่ทันสมัย" โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักประกัน ทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบุคคลทุกช่วงวัย โดยมีเป้าหมายคือขยายความคุ้มครองประกันสังคม ให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ให้ผู้ประกันตนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบงานและบริการ พัฒนาสิทธิประโยชน์ ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และความต้องการของผู้ประกันตนที่เปลี่ยนแปลงไป และบริหารจัดการกองทุน ให้มีเสถียรภาพ และยั่งยืน ภายใต้ 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน (Modernized service)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่นความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล (Trusted organization with good governance)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิผลในการสร้างและเข้าถึงหลักประกันสังคมให้แก่แรงงาน ทุกกลุ่ม ทุกวัย (Effective social security system)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

หน่วยงานที่จัดทำ : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน



แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/00efebbb0898dbc2c715f46d61262bd0b.pdf



Infographic แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 - 2570)

https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/98819d7e320092705749259a5e844941.pdf



แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
ฉบับทบทวน ปี 2568

https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/01f22effcd7ceb5f109f9b1c8d4eb86e.pdf (ฉบับทบทวน ปี 68)

2. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2568 และผลการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานประกันสังคม ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีทิศทาง มีกรอบแนวทาง การดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ภายใต้อายุ 3 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน (Modernized service)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่นความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล (Trusted organization with good governance)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างและเข้าถึงหลักประกันสังคมให้แก่แรงงาน ทุกกลุ่ม ทุกวัย (Effective social security system)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานและเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารยังใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติราชการ เพื่อควบคุม กำกับ หรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปี อันจะทำให้การปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2568 ประกอบด้วยทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม งาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการตามกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย งบประมาณในการดำเนินงานของแต่ละยุทธศาสตร์ รวมถึงมีการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมสามารถดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

หน่วยงานที่จัดทำ : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน



แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ปี 2568 กองทุนประกันสังคม



แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ปี 2568 ฉบับที่ 2 กองทุนประกันสังคม



การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม

3. คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2568

วัตถุประสงค์

ด้วยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ในการผลักดันให้ภาครัฐมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ มีกระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จ ลดโอกาสของความล้มเหลว ลดความไม่แน่นอนในผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร ช่วยให้หน่วยงานสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร และยุทธศาสตร์ที่วางไว้ได้

สาระสำคัญ

สำนักงานประกันสังคม จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2568 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission)

การบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กรเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดการกับสถานการณ์เพื่อรองรับความไม่แน่นอน ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ และยังเพิ่มโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พนักงานในองค์กร และสังคม เพื่อให้การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

หน่วยงานที่จัดทำ : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน



คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ปี 2568 กองทุนประกันสังคม

คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ปี 2568 กองทุนประกันสังคม



คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ปี 2568 กองทุนเงินทดแทน

คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ปี 2568 กองทุนเงินทดแทน

4. คู่มือการดำเนินคดีอาญา ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. 2534

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมองค์ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการอันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานประกันสังคม

สาระสำคัญ

คู่มือการดำเนินคดีอาญาได้ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีและการเปรียบเทียบความผิด พ.ศ. ๒๕๖๘ และได้รวบรวมคำอธิบายทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้อง บทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ และพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. ๒๕๓๔ กรณีศึกษาเบื้องต้น และข้อกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเด็นหรือคำถามที่ควรรู้เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินคดีอาญา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย สำนักงานประกันสังคม กองกฎหมาย กลุ่มงานคดี



คู่มือการดำเนินคดีอาญา ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิด
อันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ. 2534

5. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมข้อมูลสถิติที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม และจัดทำเป็นสถิติงานประกันสังคมเป็นประจำทุกปี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจในการศึกษา ค้นคว้า และอ้างอิง ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการประเมินผลการดำเนินงานของระบบประกันสังคม

สาระสำคัญ

เป็นการรวบรวมข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ประจำปี 2567 โดยนำเสนอในรูปแบบของตาราง แผนภูมิ และกราฟ พร้อมข้อมูลย้อนหลัง 10 ปี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม กองวิจัยและพัฒนา เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ <http://www.sso.go.th> “คลังความรู้” ข้อมูลกองทุนประกันสังคม ส่วนที่ 9



ฉบับสมบูรณ์ หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. 2567

6. รายงานประจำปี 2567 สำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ จัดทำเป็นหนังสือรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคมทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปี

สาระสำคัญ

รวบรวมผลการดำเนินงาน ผลงานสำคัญปี 2567 ซึ่งสำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้าง ความเชื่อมั่น (SSO TRUST) และการปกป้องคุ้มครองสู่ความเป็นเลิศด้านบริการอิเล็กทรอนิกส์ (Best E-Service) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ร่วมสร้างสรรค์ สังคมแรงงานที่มีหลักประกันถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน”

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม กองวิจัยและพัฒนา เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ <http://www.sso.go.th> “คลังความรู้” > รายงานประจำปี (สำนักงานประกันสังคม) และเว็บไซต์ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม <http://www.sso.go.th/library>

7. วารสารประกันสังคม

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของการประกันสังคม รวมถึงข้อกฎหมายและแนวทางปฏิบัติอย่างถูกต้อง
- 2) เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับทราบภารกิจและผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม
- 3) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและทัศนคติที่ดีระหว่างลูกจ้าง ผู้ประกันตน ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับสำนักงานประกันสังคมระบบและมีมาตรฐาน

สาระสำคัญ

ศูนย์สารนิเทศได้กำหนดการประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมผ่านวารสารประกันสังคม เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการเผยแพร่ความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร สาระ ความรู้และกิจกรรมความเคลื่อนไหวของกองทุนประกันสังคมเป็นเรื่องที่มีรายละเอียดมาก ซึ่งอาจทำให้นายจ้าง ลูกจ้างและผู้ประกันตน เกิดความสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย การขอรับประโยชน์ทดแทน การขึ้นทะเบียนนายจ้างลูกจ้างและการส่งเงินสมทบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคมและการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจึงต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เนื้อหาสาระเรื่องการประกันสังคมอย่างต่อเนื่องทางสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ประกันตน

ตัวชี้วัด จำนวนครั้งในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วารสารประกันสังคม จัดพิมพ์เป็นรายไตรมาส 4 ไตรมาสผลิตและเผยแพร่ (จัดส่งวารสาร) ไปยังสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ 138 แห่ง โรงพยาบาล สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่นๆ เป็นราย 3 เดือน จำนวน 4 ครั้งๆ ละ 75,000 ฉบับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 300,000 ฉบับ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายนิเทศ ดำเนินการจัดจ้างพิมพ์วารสารประกันสังคม และดำเนินการเผยแพร่วารสารประกันสังคมไปยังสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ 138 แห่ง โรงพยาบาล สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม เป็นราย 3 เดือน จำนวน 4 ครั้งๆ ละ 75,000 ฉบับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 300,000 ฉบับ

วารสารประกันสังคม	รูปหน้าปกวารสาร	Link website
วารสารประกันสังคม ฉบับไตรมาสที่ 1 เดือนมกราคม – มีนาคม 2568		https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/243e874b0e15666af231a16bf9e789d5.pdf
วารสารประกันสังคม ฉบับไตรมาสที่ 2 เดือนเมษายน – มิถุนายน 2568		https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/2d2f4992aa925b4387a9ba3520184c51.pdf
วารสารประกันสังคม ฉบับไตรมาสที่ 3 เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2568		https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/101c69ea7211314fec4a2780d8af6157.pdf

8. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ความเข้าใจในแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันสังคมรวมถึงข้อกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

สาระสำคัญ

ดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างผลิตและเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับประกันสังคมเพื่อประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ประกันสังคม 7 กรณี และสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไปได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการผลิตแผ่นพับประกันสังคม แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ปี 2568
ผลิตแผ่นพับประกันสังคม รายละเอียดดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม
 - 1) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาไทย)
 - 2) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาอังกฤษ)
 - 3) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาพม่า)
 - 4) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษากัมพูชา)
 - 5) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาลาว)
2. แผ่นพับประกันสังคมมาตรา 40

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายนิเทศ ดำเนินการจัดจ้างพิมพ์แผ่นพับงานประชาสัมพันธ์ประกันสังคม และดำเนินการเผยแพร่แผ่นพับงานประชาสัมพันธ์ประกันสังคม ไปยังสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ 138 แห่ง รวมทั้งเผยแพร่ในทุกกิจกรรมงานประชาสัมพันธ์ และผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคมที่ www.sso.go.th



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

1. มาตรฐานการยกวัสดุด้วยร่างกาย ฉบับปรับปรุงปี 2568 (Ergonomics Standard on Manual Materials Lifting)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมสถานประกอบการมีแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุที่ต้องยกด้วยร่างกาย การออกแบบและปรับปรุงสถานสภาพแวดล้อมของบริเวณที่ปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการงาน รวมถึงการดูแลพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานยกวัสดุด้วยร่างกายให้เหมาะสมตามหลักการยศาสตร์
- 2) เพื่อป้องกันอาการผิดปกติของระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกอันเป็นปัญหาที่ทวีความรุนแรงและมีจำนวนมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน

สาระสำคัญ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการยกวัสดุด้วยร่างกายตามหลักการยศาสตร์ ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๘ ซึ่งมาตรฐานฉบับนี้ ได้ผ่านกระบวนการจัดทำมาตรฐานของ สสปท. ดำเนินการโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการวิชาการ รวมถึงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันฯ ในดำเนินการเผยแพร่เพื่อปรับปรุงเนื้อหาของมาตรฐานนี้ครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านการยศาสตร์ จึงได้มีการปรับปรุงมาตรฐานฉบับดังกล่าว โดยมีองค์ประกอบของมาตรฐานที่ปรับปรุงใหม่ในมาตรฐานฉบับนี้ ดังนี้

- ๑) บทนำ
- ๒) ขอบข่าย
- ๓) คำนิยาม
- ๔) ข้อกำหนด (มีการปรับปรุงเนื้อหาใหม่)
- ๕) วิธีการยกวัสดุด้วยร่างกายตามหลักการยศาสตร์ (มีการปรับปรุงเนื้อหาใหม่)
- ๖) การประเมินความเสี่ยงด้านการยศาสตร์ของงานยกวัสดุด้วยร่างกาย (มีการปรับปรุงเนื้อหาใหม่)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ <https://www.tosh.or.th/> ในรูปแบบ E – Book



มาตรฐานการยกวัสดุด้วยร่างกาย ฉบับปรับปรุงปี 2568
(Ergonomics Standard on Manual Materials Lifting)

2. คู่มือความปลอดภัยในการทำงานที่อับอากาศ (Confined Space Safety Manual)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรการที่ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในที่อับอากาศ รวมถึงมาตรการป้องกัน และควบคุมอันตรายที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากการทำงานในที่อับอากาศ และเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนัก เข้าใจการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานในที่อับอากาศได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ทรัพย์สินของบริษัทฯ รวมถึงลดผลกระทบที่อาจมีต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย พัฒนาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม และสามารถสูตรฝึกอบรม และสามารถประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงและอันตรายที่อาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

สสพ. ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ โดยผ่านกระบวนการจัดทำคู่มือของ สสพ. ดำเนินการโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการกลั่นกรองโดยคณะอนุกรรมการวิชาการ รวมถึงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันฯ ในการเผยแพร่ เพื่อให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรการป้องกันและการควบคุม และเพื่อให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับที่อับอากาศ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคู่มือฉบับนี้มีองค์ประกอบเนื้อหา ดังนี้

๑. บทนำ

๒. การระบุที่อับอากาศ การควบคุม จัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ และการตรวจสอบสำหรับงานในที่อับอากาศ

๓. การฝึกอบรม และการประเมินสุขภาพสำหรับงานในที่อับอากาศ

๔. ขั้นตอนการทำงานในที่อับอากาศ

๕. การจัดการในภาวะฉุกเฉิน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ <https://www.tosh.or.th/> ในรูปแบบ E – Book



คู่มือความปลอดภัยในการทำงานที่อับอากาศ (Confined Space Safety Manual)

3. แนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สำหรับรถโดยสารสาธารณะ (Guidelines for Managing Occupational Safety and Health of Public Transportation)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ผู้ประกอบการ และผู้ขับรถโดยสารสาธารณะสามารถนำไปปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ หรือจัดทำนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในการลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน ไปสู่การจัดการความปลอดภัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

สสพท. ได้ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สำหรับรถโดยสารสาธารณะ โดยแนวปฏิบัติฉบับนี้ดำเนินการผ่านกระบวนการจัดทำแนวปฏิบัติของ สสพท. ดำเนินการโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการกลั่นกรองโดยคณะอนุกรรมการวิชาการ รวมถึงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันฯ ในการเผยแพร่แนวปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ขับรถโดยสารสาธารณะปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยในการขับขี่ และลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน ไปสู่การจัดการความปลอดภัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวปฏิบัติฯ ฉบับนี้ มีองค์ประกอบเนื้อหา ดังนี้

๑. บทนำ วัตถุประสงค์ ขอบเขต และคำจำกัดความ
๒. กฎหมายและมาตรฐาน
๓. การบริหารจัดการของผู้ประกอบการรถโดยสารสาธารณะ
๔. สภาพและเงื่อนไขด้านความปลอดภัยของรถโดยสารสาธารณะ
๕. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารสาธารณะ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ <https://www.tosh.or.th/> ในรูปแบบ E – Book



แนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สำหรับรถโดยสารสาธารณะ
(Guidelines for Managing Occupational Safety and Health of Public Transportation)



**หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย
เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัย
แรงงานแห่งชาติ**

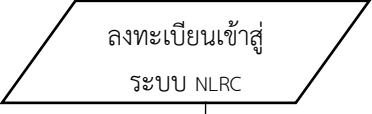
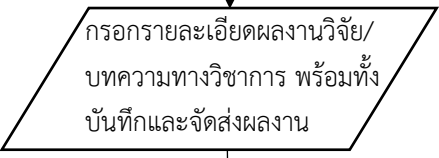
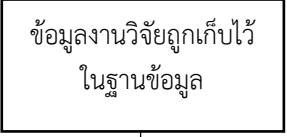
หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เพื่อรวบรวมผลงานวิจัย ผลงานวิชาการด้านแรงงาน และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอก สถาบันการศึกษา และองค์กรเอกชนต่างๆ โดยเผยแพร่เป็นบริการสาธารณะผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกด้านวิชาการแรงงาน และด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน ให้กับนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป โดยได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัย นักวิชาการด้านแรงงาน พัฒนางานบทความวิชาการ พร้อมทั้งได้เพิ่มช่องทางการเผยแพร่บทความทางวิชาการ ประกอบด้วย บทความวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทความวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทความวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ (Review) ในศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติสำหรับบุคลากรภายในกระทรวงแรงงาน และบุคลากรภายนอก

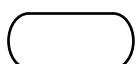
ทั้งนี้ ผู้ที่ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ จะต้องรับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณา ผลงานวิจัยและหลักเกณฑ์การพิจารณาบทความทางวิชาการ โดยสามารถเข้าชมและเผยแพร่ผลงานดังกล่าวใน เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ได้ที่ช่องทาง <http://nlrc.mol.go.th> ตามขั้นตอนดังนี้

ผังงานการนำเสนอผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

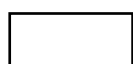
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
1		1 วัน	- ผู้ประสงค์จะเผยแพร่เรียนรู้ระบบ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ มี 3 ประเภท คือ บทความวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทความวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทความวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ (Review) - ผู้ดูแลระบบค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานภายนอก	- เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ
2		1 วัน	- ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตรวจสอบหลักเกณฑ์คุณภาพผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามที่กำหนด (รายละเอียดตาม QR Code นี้)  - กรณีที่ผู้ดูแลระบบเป็นผู้สืบค้น/เชิญชวนบุคคลภายนอก/สถาบันวิชาการต่างๆ ให้เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ ผู้ดูแลระบบจะตรวจสอบในส่วนของคุณภาพผลงานวิจัยของผู้ประสงค์เผยแพร่/	- เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
			หน่วยงาน/บุคคลภายนอก เพื่อทำหนังสือแจ้งภายนอกให้ยืนยันการเป็นเจ้าของผลงาน และให้ความยินยอมเผยแพร่ผลงานพร้อมทั้งส่งรายละเอียดผลงานที่จะเผยแพร่ทั้งในรูปแบบเอกสารและ PDF file	
3		10 นาที	- สมัครเป็นสมาชิกของระบบ NLRC - ลงทะเบียนเข้าสู่เว็บไซต์ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยเข้าระบบ	- เจ้าของผลงาน
4		1 ชั่วโมง	- ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานเป็นผู้กรอกรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เช่น ชื่อเรื่องหรือชื่อโครงการ, ผู้วิจัย, หน่วยงาน พร้อมทั้งแนบไฟล์ข้อมูลดังนี้ บทสรุปผู้บริหารทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ, รายงานฉบับสมบูรณ์ (Full Text), และบทความทางวิชาการในรูปแบบ PDF file	- เจ้าของผลงาน
5		-	- ข้อมูลที่กรอกรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลเพื่อสามารถเรียกมาดูได้ทั้งผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานและผู้ดูแลระบบ และผลงานจะถูกนำไปพิจารณาผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ของกระทรวงแรงงาน รายไตรมาส ดังนี้ - ผู้ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานนำผลงานเข้าระบบ NLRC ในเดือนที่ 1 หรือเดือนที่ 2 ของไตรมาส ผลงานจะถูกนำไปพิจารณาในเดือนที่ 3 ของไตรมาสนั้น ๆ เช่น ส่งผลงานเดือน ต.ค. หรือ พ.ย. ผลงานจะถูกนำไปพิจารณาในเดือน ธ.ค.	- เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

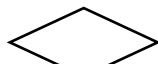
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
6		30 วัน	- ผู้ดูแลระบบตรวจสอบความถูกต้อง/ความครบถ้วนของรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามหลักเกณฑ์เบื้องต้น 1) กรณีเป็นผลงานวิจัยฝ่ายเลขานุการเตรียมนำเสนอผลงานเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ในรอบการประชุมถัดไป 2) กรณีเป็นบทความทางวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการแรงงานดำเนินการตรวจทานผลงาน (10 วัน)	- ผู้ดูแลระบบ
7		1 วัน	- ผู้ดูแลระบบพิจารณาผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการเบื้องต้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - รวบรวมข้อมูลผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ ประจำไตรมาสที่ผ่านหลักเกณฑ์แล้วนำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาไตรมาสละ 1 ครั้ง - กรณีที่ผลงานไม่ผ่านการพิจารณาจะมีหนังสือขอให้แก้ไขผลงาน/บทความทางวิชาการ	- ผู้ดูแลระบบ
8		1 วัน	- นำผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ นำเผยแพร่ในเว็บไซต์ NLRC	- ผู้ดูแลระบบ
9		3 วัน	- กรณีที่ผลงานผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบขอบคุณหน่วยงาน/เจ้าของผลงาน ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ NLRC	- ผู้ดูแลระบบ



เริ่มต้น/สิ้นสุด



ดำเนินการ



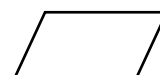
ตัดสินใจ/พิจารณา



ต่อเนื่อง



ทิศทางการเคลื่อนไหวของงาน



รับค่าข้อมูล

ที่ปรึกษา

นายณัฐวุฒิ ภัทรประยูร ที่ปรึกษาวិชาการแรงงาน

นายวิเชียร สุวรรณมาก ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาวชลธิชา แก้วทอง ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

นางสาวกุลธิดา ไทยสุริโย นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

นางสาวเกวลิณ จันทพลงาม นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวชุตติมา กิ่งมาลา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

นางสาวสุนทรี พูลน้อย เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

นายนิวัฒน์ เพ็ชรอ่อน นักวิชาการคอมพิวเตอร์

นายชัยรัตน์ บุญญานันท์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

นายวัชร จงเพียร เจ้าหน้าที่ธุรการ

