**คำนำ**

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานจังหวัดตรัง ปี 2565 ฉบับนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดตรังได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน และประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจได้รับทราบสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ขอขอบคุณสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ทำให้ การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐเอกชนและผู้ที่สนใจทั่วไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง

มิถุนายน 2565

**บทสรุปผู้บริหาร**

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงาน ในสถานประกอบการ การประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ในจังหวัดตรัง ปี พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ณ ปีปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงานเข้าใหม่ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดตรัง ปี พ.ศ. 2565 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 ตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 16.43 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ณ ปีปัจจุบัน ที่ทำการสำรวจและ ร้อยละ 17.14 ระบุถึงความต้องการแรงงาน ที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานจังหวัดตรัง สรุปผลได้ดังนี้

**1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน**

**(ข้อมูล ณ ไตรมาส 1/2565)**

จังหวัดตรัง มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 519,139 คน เป็นผู้อยู่ใน กำลังแรงงาน 379,731 คน (ร้อยละ 73.15 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัด) ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 377,541 คน (ร้อยละ 99.42 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) ผู้ว่างงาน 2,190 คน (ร้อยละ 0.58) และผู้รอฤดูกาล 0 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 139,408 คน (ร้อยละ 26.85 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัด

**2. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดตรัง**

**2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการในสถานประกอบการ**

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน (Demand for Labor)ในสถานประกอบการในจังหวัดตรัง ปี พ.ศ. 2565 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 ตัวอย่าง ชี้ให้เห็นว่า ร้อยละ 16.43 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึง ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ณ ปีปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และร้อยละ 17.14 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค และการศึกษา มีความต้องการแรงงานเท่ากัน ร้อยละ 33.33 ตามลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมจากการสำรวจพบว่า ไม่ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ได้แก่ การบริหารและการบริการสนับสนุน กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านอื่นๆ

เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการ ณ ปัจจุบัน 140 แห่ง พบว่า มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 1,837 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 1,805 คน และแรงานต่างด้าว จำนวน 32 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และจักรยานยนต์ (2) การผลิต (3) กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค (4) การก่อสร้าง (5) เกษตรกรรม และป่าไม้ ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 99 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในกิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค มากที่สุด จำนวน 20 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 15 คน และในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 8 คน

**ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน** สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 76.14 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 23.86 โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมกิจกรรมวิชาชีพและเทคนิค ที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 100 อุตสาหกรรมก่อสร้าง ร้อยละ 90.91 และโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 83.33 ตามลำดับ

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร **ความต้องการแรงงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน**

ผลสะท้อนว่า ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีกฯ จำนวน 103 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 17 คน และตำแหน่งเสมียน ในอุตสาหกรรมวิชาชีพและเทคนิค จำนวน 20 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานสูงสูด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการขายปลีก ขายส่งฯ มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 102 คน รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี ในอุตสาหกรรม กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค จำนวน 20 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 10 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ** พบว่า ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานช่วงอายุ 15 – 29 ปี มากที่สุด ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า เป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 105 คน รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 30 – 44 ปี ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพ ขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 คน และแรงงานที่ไม่จำกัดอายุ ตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า มากที่สุด จำนวน 103 คน รองลงมา คือ ต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเสมียน จำนวน 22 คน และต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 23 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา** พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 คือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 102 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต้องการแรงงานในตำแหน่งเสมียน จำนวน 25 คน สำหรับแรงงาน วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.3 ต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 22 คน ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการต้องการ** การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ **ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (soft skills)** ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุ ชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ดังนี้

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)** ได้แก่ มีประสบการณ์ จำนวน 88 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 80 คน ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ปฏิบัติงานและผู้ประกอบวิชาชีพ เสมียน เท่ากันตำแหน่งละ 1 คน ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ทักษะการขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ จำนวน 31 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 25 คน และทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟแวร์ จำนวน 21 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งเสมียน จำนวน 20 คน ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความอดทน ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 35 คน (2) การสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 30 คน และ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความละเอียด รอบคอบ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 20 คน ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทน ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 46 คน (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 33 คน (3) ความต้องการแรงงานในทักษะซื่อสัตย์สุจริต ในตำแหน่งเสมียน จำนวน 22 คนตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์การในการทำงานมากที่สุด จำนวน 113 คน โดยในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า มีความต้องการสูงสุด จำนวน 100 คน รองลงมา ได้แก่ เสมียน จำนวน 21 คน ตามลำดับ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 54 คน โดยตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน มีความต้องการสูงสุด จำนวน 28 คน รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 8 คน ตามลำดับ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 – 9 ปี จำนวน 10 คน โดยในตำแหน่ง เสมียน มีความต้องการสูงสุด จำนวน 3 คน

**2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ**

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ ในพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 140 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 2,324 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 2,292 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 32 คน และมีจำนวนการเข้างานใหม่ จำนวน 61 คน และจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 60 คน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ จำนวน 61 คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การผลิต (2) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ และ (3) กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค ตามลำดับ ในทางกลับกันมีจำนวนการออกจากงาน จำนวน 60 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การผลิต (2) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ (3) เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานเมื่อเทียบกับการเข้างานมากที่สุด คือ การผลิต

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่ง ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน เสมียน พนักงานบริการและ ผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร เสมียน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบมากที่สุด กล่าวคือ มีการเข้างานใหม่น้อยกว่าการออกจากงานซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก นำเครื่องจักร /เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และต่ำกว่า ม.3 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดอยู่ในระดับวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ม.3 ม.6 และ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่มากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.3 ตามด้วยแรงงานที่จบการศึกษา ปวส./อนุปริญญา

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้ พบว่า ระดับแรงงานไร้ฝีมือมีการเข้างานใหม่น้อยกว่าออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม แรงงานฝีมือมีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงาน

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 30 – 44 ปี หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกงานมากที่สุดก็อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการเข้างานใหม่มากกว่าการออกจากงาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบการเป็นแรงงาน นอกระบบ แต่แรงงานอายุ 15 – 29 ปี มีการเข้างานใหม่มากว่าออกจากงานสูง

**2.3 ประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต**

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า **ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง เฉลี่ยร้อยละ 0.18 ต่อปี** โดยจำแนกตามอุตสาหกรรมประเภท พบว่า อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวของความต้องการกำลังคงลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การจัดหาน้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย (2) กิจกรรมการบริหารและ การบริการสนับสนุน และ (3) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (3) การก่อสร้าง ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา** พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อัตราเติบโตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 1.40 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.63 และวุฒิ ปวช. อัตราการเติบโตลดลง เฉลี่ยร้อยละ 0.23

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี 2566 -2570 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร ที่มีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.35 และ 0.10 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ย มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.80 รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคฯ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.83 และเสมียน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.63 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยจำแนกตามขนาดของ สถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง โดยสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคน ลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด 50 - 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.83 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย 0.50 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.43 ตามลำดับ

**3. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดตรัง**

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2563 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดตรัง สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 4,794 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) มีจำนวน 3,330 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 3,060 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อยๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่ากับร้อยละ 77.90 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ อนุปริญญา ร้อยละ 47.50 และเหลือเพียงร้อยละ 10.60 ในระดับปริญญาตรี ในอัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.60 ระดับ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 35.20 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 24.20 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ มีอัตราการเติบโตลดลงร้อยละ 2.13 การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย มีอัตราการเติบโตลดลงร้อยละ 2.05 และกิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค มีอัตราการเติบโตลดลงร้อยละ 1.65 หากจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 – 2570 ผลประมาณการชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ทุกระดับวุฒิการศึกษามีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.40 โดยที่ระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) และปริญญาตรี

**4. ปัญหา /ข้อเสนอแนะ**

4.1 ปัญหาที่พบในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล คือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ยังน้อย และความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จากคำตอบของแบบสำรวจที่ได้จากสถานประกอบการ โดยเฉพาะในส่วนของคำถามที่มีรายละเอียดที่ต้องตอบลึกขึ้น เช่น ประเภททักษะ สาขาวิชาการศึกษา เป็นต้น ดังนั้นสำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามทางออนไลน์มากขึ้น เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในตลาดแรงงาน

4.2 ควรศึกษาอุปทานแรงงานให้กว้างกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบการศึกษา อุปทานแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานปัจจุบัน ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถหาแรงงานได้ตรงกับความต้องการ

4.3 ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้แรงงานได้ฝึกอบรมทักษะที่เป็นที่ต้องการของ สถานประกอบการในด้าน Hard skill ให้เกิดความชำนาญและเชื่อมั่นในตัวเอง

4.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบความต้องการของสถานประกอบการด้าน Soft skill ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงแรงงานในทุกระดับ เหมาะสมกับแรงงานในแต่ละกลุ่ม เช่น อาสาสมัครแรงงาน Influencer ที่มีคนติดตามสูง ทั้งใน Facebook , Youtube, TikTok, เป็นต้น เว็บไซต์ ช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านต่างๆ