**บทสรุปผู้บริหาร**

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ การประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จังหวัดตรัง พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการใน จังหวัดตรัง ปี 2566 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 121 ตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 9.92 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และร้อยละ 9.92 ระบุถึง ความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานจังหวัดตรัง สรุปผลได้ดังนี้

**1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน (ข้อมูลไตรมาส 4/2565)**

จังหวัดตรัง มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 503,064 คน เป็นเพศชาย 241,831 คน (ร้อยละ 48.07) และเพศหญิง 261,233 คน (ร้อยละ 51.93) ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน 370,393 คน (ร้อยละ 73.63 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัด) ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 369,501 คน (ร้อยละ 99.76 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) ผู้ว่างงาน 892 คน (ร้อยละ 0.24) และผู้รอฤดูกาล 0 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 132,671 คน (ร้อยละ 26.37 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัด)

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

**2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการในสถานประกอบการ**

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน (Demand for Labor)ในสถานประกอบการของตลาดแรงงาน จังหวัดตรัง ปี 2566 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 121 ตัวอย่าง ชี้ให้เห็นว่า ร้อยละ 9.92 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และ ร้อยละ 9.92 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการ ในประเภทกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน และการศึกษา ร้อยละ 100 รองลงมาเป็น ประเภทกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ร้อยละ 33.33 อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 16.67 อุตสาหกรรมการก่อสร้างกับประเภทโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 10 และอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 7.02 ตามลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง, การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า, กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์, กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค, การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ, กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมบริการด้านอื่นๆ จากการสำรวจ พบว่า ไม่ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน

เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการ ณ ปัจจุบัน 121 แห่ง พบว่า มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 33 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 31 คน และแรงานต่างด้าว จำนวน 2 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การผลิต (2) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน (3) การก่อสร้าง (4) การบริหารและการบริการสนับสนุน (5) โรงแรมและภัตตาคาร, กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย กับการศึกษา ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต มากที่สุด จำนวน 14 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 4 คน และในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 6 คน

**ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน** สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 96.97 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 7.14 โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่สามารถหาแรงงานได้

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร **ความต้องการแรงงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน** ผลสะท้อนว่า ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 8 คน รองลงมาเป็น ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 6 คน และตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 5 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานสูงสูด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 9 คน รองลงมาได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 7 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 4 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ** พบว่า ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานช่วงอายุ 30 – 44 ปี ในตำแหน่งพนักงานบริการและ ผู้จำหน่ายสินค้า เป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน 8 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานช่วงอายุ 15 – 29 ปี ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 6 คน และแรงงานที่ไม่ได้จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่ง ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ แรงงานช่วงอายุ 15 – 29 ปี ตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานช่วงอายุ 15 – 29 ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ช่วงอายุละ 4 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน 14 คน รองลงมา ต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน และต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ กับแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งละ 4 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา** พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คือ พนักงานบริการและ ผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 8 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความต้องการ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 6 คน ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 4 คน และผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา ต้องการแรงงานในตำแหน่งเสมียน จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ จำนวน 1 คน

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

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 8 คน และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 4 คน (2) ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง จำนวน 4 คน ซึ่งเป็น ชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 2 คน และผู้ประกอบอาชีพ ขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน (3) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมาก ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 1 คน

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 8 คน และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 4 คน (2) ความละเอียดรอบคอบ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 2 คน และผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน (3) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 2 คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 10 คน (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทน ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 2 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปีมากที่สุด จำนวน 24 คน โดยในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า มีความต้องการสูงสูด จำนวน 10 คน รองลงมาเป็น ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 4 คน เสมียนกับผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวนละ 2 คน และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 1 คน ตามลำดับ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 9 คน โดยตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ากับผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน มีความต้องการสูงสุด จำนวน 4 คน รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ จำนวน 1 คน ตามลำดับ

**2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ**

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจาก สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 121 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 1,363 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 1,337 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 26 คน และมีจำนวน การเข้างานใหม่ จำนวน 60 คน และจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 30 คน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ จำนวน 60 คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การก่อสร้างกับการขายส่ง การขายปลีกฯ (2) การผลิต (3) กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์กับกิจกรรมบริการด้านอื่นๆ (4) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้ากับกิจกรรมด้านสุขภาพและ งานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนการออกจากงาน 30 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การก่อสร้าง (2) การขายส่ง การขายปลีกฯ (3) การผลิตกับ กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ (4) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ กับกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงาน เมื่อเทียบกับการเข้าทำงานมากที่สุด คือ กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า เสมียน ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และเสมียน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า ทุกตำแหน่งไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเชิงลบ กล่าวคือ ไม่เกิดการเข้างานใหม่น้อยกว่าการออกจากงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก นำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่า ม.3 , ปวส./อนุปริญญา ,ปริญญาตรี , ม.3 และไม่ระบุการศึกษา ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า ม.3 , ปริญญาตรี , ม.3 และปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า แรงงานมีการออกจากงานน้อยกว่าเข้างานใหม่ในทุกระดับ วุฒิการศึกษา

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ หากแต่จำนวนแรงงาน ที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับแรงงานกึ่งฝีมือ นอกจากนี้ พบว่า ทุกระดับฝีมือแรงงาน มีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงาน

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 15 - 29 ปี หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงาน มากที่สุดก็อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกจากงานน้อยกว่าการเข้างานใหม่ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบการเป็นแรงงานนอกระบบ ส่วนแรงงานอายุ 15 - 29 ปี มีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานสูงที่สุด

**2.3 ประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต**

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า **ความต้องการแรงงาน ในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง เฉลี่ยร้อยละ 0.18 ต่อปี** โดยจำแนกตามอุตสาหกรรมประเภท พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.43 รองลงมาได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.38 กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.25 และในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.45 การก่อสร้าง อัตราเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.25 และการทําเหมืองแร่และเหมืองหิน กับ กิจกรรมด้านสุขภาพและ งานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.15 ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ. 2567 - 2571 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา** พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง ยกเว้น ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.38 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.603 และวุฒิ ปวช. อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.25 ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 0.03

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี 2567 - 2571 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง ที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.30 และตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.00 ส่วนตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.78 รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.83 และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.63 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ. 2567 - 2571 โดยจำแนกตาม ขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง เฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.85 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน อัตราการเติบโตลดลง เฉลี่ย 0.65 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.38 ตามลำดับ

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

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2564 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดตรัง สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 7,571 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 5,287 คน และปริญญาตรี จำนวน 2,926 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อยๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เท่ากับร้อยละ 136.40 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาเหลือเพียงร้อยละ 6.80 ในระดับปริญญาตรี และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 14.40 ในอัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.40 ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.10 และในระดับ ปวส. ร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่า อุปทานแรงงานเข้าใหม่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.50 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุด ที่ร้อยละ 1.78 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค ร้อยละ 1.68 และ กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร กับ การศึกษา ร้อยละ 1.53 หากจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2567 – 2571 ผลประมาณการชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ทุกระดับวุฒิการศึกษามีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.50 โดยที่ระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.58

**4. ปัญหา /ข้อเสนอแนะ**

4.1 ปัญหาที่พบในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ยังน้อยและความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จากคำตอบของแบบสำรวจที่ได้จากสถานประกอบการ โดยเฉพาะในส่วนของคำถามที่มีรายละเอียด ที่ต้องตอบลึกขึ้น เช่น ประเภททักษะ สาขาวิชาการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้อง มีการประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามทางออนไลน์มากขึ้น เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในตลาดแรงงาน

4.2 ควรศึกษาอุปทานแรงงานให้กว้างกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบการศึกษา อุปทานแรงงานที่อยู่ ในตลาดแรงงานปัจจุบัน ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถหาแรงงาน ได้ตรงกับความต้องการ

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

4.5 กำหนดเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจแคบเกินไป ควรขยายกลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบที่มีขนาดของสถานประกอบการ 50 คนขึ้นไปให้มากขึ้น