**บทสรุปผู้บริหาร**

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ การประมาณการอุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จังหวัดตรัง พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการ อุปสงค์แรงงาน และประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดตรัง ปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 115 ตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 30.43 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และร้อยละ 31.30 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานจังหวัดตรัง สรุปผลได้ดังนี้

**1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน (ข้อมูลไตรมาส 1/2568)**

จังหวัดตรัง มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 505,854 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 375,863 คน (ร้อยละ 74.30 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัด) ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 372,202 คน (ร้อยละ 99.03 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) และผู้ว่างงาน 3,661 คน (ร้อยละ 0.97) และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 129,991 คน (ร้อยละ 25.70 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัด)

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

**2.1 ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการในสถานประกอบการ**

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดตรัง ปี 2568 พบว่า สถานประกอบการ ร้อยละ 30.43 ต้องการแรงงานปัจจุบัน โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันมากที่สุด ได้แก่ ประเภทโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 66.67 และพบว่า สถานประกอบการ ร้อยละ 31.30 ระบุถึงความต้องการของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มี ความต้องการแรงงานภายใน 1 ปีมากที่สุด ประกอบด้วย ประเภทโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 66.67 สำหรับอุตสาหกรรมประเภทกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ และกิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค และประเภทการศึกษา จากการสำรวจ พบว่า สถานประกอบการ ไม่ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน

เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการ ณ ปัจจุบัน 115 แห่ง พบว่า มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 175 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 170 คน และ แรงานต่างด้าว จำนวน 5 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ (1) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (2) การขายส่ง การขายปลีกฯ (3) การผลิต (4) เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง กับ การก่อสร้าง และ (5) การบริหารและการบริการสนับสนุน ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ มากที่สุด จำนวน 18 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด จำนวน 3 คน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ มากที่สุด จำนวน 4 คน และ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คน มีความต้องการแรงงานในประเภทกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ มากที่สุด จำนวน 100 คน

**ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน** สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 41.71 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 58.29 โดยเฉพาะอย่างในกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 99.01 และอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ ร้อยละ 9.09

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร **ความต้องการแรงงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน** ผลสะท้อนว่า ตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ในประเภทกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ จำนวน 100 คน รองลงมาเป็น ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 10 คน และตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 7 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา** พบว่า แรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในประเภทกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน 101 คน รองลงมาได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับปวช. ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 10 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 9 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานช่วงอายุ 30 – 44 ปี ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มากที่สุด จำนวน 100 คน รองลงมาได้แก่ แรงงานที่ไม่ได้จำกัดช่วงอายุ ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า กับ ตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนตำแหน่งละ 13 คน และแรงงานที่ไม่ได้จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่ง ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 14) ไม่ได้จำกัดช่วงอายุ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มากที่สุด จำนวน 103 คน รองลงมาคือ มีความต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน และต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 13 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา** พบว่า ตำแหน่งงาน ที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการแรงงานมากที่สุดในระดับปริญญาตรี คือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 104 คน และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ กับ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวนละ 5 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับปวช. มีความต้องการในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุด จำนวน 14 คน รองลงมาเป็น ตำแหน่งพนักงานบริการและ ผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน 5 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ จำนวน 3 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความต้องการในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 8 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 6 คน และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง จำนวน 5 คน สำหรับแรงงานวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องการแรงงานในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า กับตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน จำนวนละ 5 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) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน 117 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำนวน 14 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมาก ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน และ (3) สุขภาพร่างกายแข็งแรง จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ ต้องการมากในตำแหน่งควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ กับตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความมีระเบียบวินัย ละเอียด รอบคอบ จำนวน 106 คน อยู่ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ความขยันหมั่นเพียร จำนวน 29 คน อยู่ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ทักษะการบริหารจัดการ จำนวน 9 คน ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ไม่จำกัดทักษะ จำนวน 121 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) ความต้องการแรงงานที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จำนวน 12 คน ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความตรงต่อเวลา จำนวน 8 คน ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปีมากที่สุด จำนวน 128 คน โดยในตำแหน่ง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ มีความต้องการสูงสูด รองลงมาเป็น ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง, พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ตามลำดับ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน 46 คน โดยตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามีความต้องการสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน, ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ, เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ, ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ตามลำดับ ส่วนความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 3 – 9 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

**2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ**

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจาก สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 115 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 1,891 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 1,861 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 30 คน และมีจำนวน การเข้างานใหม่ จำนวน 41 คน และจำนวนแรงงานออกจากงาน จำนวน 29 คน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ จำนวน 41 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง การขายปลีกฯ (2) การผลิต (3) การก่อสร้าง (4) เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง (5) เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ การประมง กับ การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ ตามลำดับ ในทางกลับกันมีจำนวนการออกจากงาน 29 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มี การออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง การขายปลีกฯ (2) การผลิต กับโรงแรมและภัตตาคาร (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (4) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย กับ การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ (5) การบริหารและการบริการสนับสนุน กับกิจกรรมบริการด้านอื่นๆ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานเมื่อเทียบกับการเข้าทำงานมากที่สุด คือ ประเภทเกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง, โรงแรมและภัตตาคาร และกิจกรรมบริการ ด้านอื่นๆ

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง, ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน, เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ, พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า, ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง, ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ, ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย และเสมียน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า, ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน, เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ, ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง, ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง, ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และเสมียน ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของ การเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า มีตำแหน่งที่เกิดเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบ กล่าวคือ เกิดการเข้างานใหม่น้อยกว่าการออกจากงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก นำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาได้แก่ ระดับปวช., มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวส./ อนุปริญญา และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ปวช., มัธยมศึกษาปีที่ 6, มัธยมศึกษาปีที่ 3 และปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ ในส่วนของ การเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า มีแรงงานการออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่ ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานฝีมือ หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงาน มากที่สุด อยู่ในระดับแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้ พบว่า ระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีการเข้างานใหม่น้อยกว่าออกจากงานในระดับแรงงานไร้ฝีมือ

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ** โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ 30 - 44 ปี ส่วนจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปีเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป มีการออกจากงานมากกว่าการเข้างานใหม่ ส่วนแรงงานอายุ 30 - 44 ปี มีการเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานสูงที่สุด ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบการเป็นแรงงานนอกระบบ

**2.3 ประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต**

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า **ความต้องการแรงงาน ในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง เฉลี่ยร้อยละ -0.20 ต่อปี** โดยจำแนกตามอุตสาหกรรมประเภท พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.78 รองลงมา ได้แก่ การจัดหาน้ำ การจัดการ การบําบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.43 กิจกรรมการบริหารและ การบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.08 และ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตรา การเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -2.60 การก่อสร้าง อัตราเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -2.38 และกิจกรรมด้านสุขภาพและ งานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -2.30 ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ. 2569 - 2573 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา** พบว่า ทุกวุฒิการศึกษา มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง ยกเว้น ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -0.20 โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตรา การเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -1.43 รองลงมาได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -0.60 และวุฒิ ปวช. อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -0.30 ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 อัตราการเติบโตเฉลี่ย ร้อยละ 0.00

**การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี 2569 - 2573 โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงาน** พบว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง ที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.13 และตำแหน่งผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.03 ส่วนตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -1.85 รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -0.80 และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการ ระดับอาวุโสและผู้จัดการ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -0.60 ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ. 2569 - 2573 โดยจำแนกตาม ขนาดของสถานประกอบการ** พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง เฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ -0.83 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย -0.60 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ -0.33 ตามลำดับ

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

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดตรัง สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 7,994 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 6,143 คน และปริญญาตรี จำนวน 3,101 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อยๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เท่ากับ ร้อยละ 98.00 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาเหลือเพียงร้อยละ 5.20 ในระดับปริญญาตรี และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 9.30 ในอัตราการมีงานทำ ของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 45.70 ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.30 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 39.50 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่า อุปทานแรงงานเข้าใหม่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ย ร้อยละ -1.65 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทําเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงร้อยละ -6.25 รองลงมาได้แก่ กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทําขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจําแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน ร้อยละ -3.58 และประเภทไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ร้อยละ -2.58 หากจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ปี 2569 – 2573 ผลประมาณการชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ทุกระดับวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ -1.65 โดยที่ระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาระดับปวช. โดยเฉลี่ยร้อยละ -1.75

**4. ปัญหา/ข้อเสนอแนะ**

4.1 ปัญหาที่พบในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล คือ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยและ ความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จากคำตอบของแบบสำรวจที่ได้จากสถานประกอบการ โดยเฉพาะในส่วนของคำถามที่มีรายละเอียดที่ต้องตอบลึกขึ้น เช่น ประเภททักษะ สาขาวิชาการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกรอกข้อมูล ในแบบสอบถามทางออนไลน์มากขึ้น เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในตลาดแรงงาน

4.2 ควรศึกษาอุปทานแรงงานให้กว้างกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบการศึกษา อุปทานแรงงาน ที่อยู่ในตลาดแรงงานปัจจุบัน ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถหาแรงงาน ได้ตรงกับความต้องการ

4.3 ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้แรงงานได้ฝึกอบรมทักษะที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการในด้าน Hard skill ให้เกิดความชำนาญและเชื่อมั่นในตัวเอง

4.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบความต้องการของสถานประกอบการ ด้าน Soft skill ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงแรงงานในทุกระดับ เหมาะสมกับแรงงานในแต่ละกลุ่ม เช่น อาสาสมัครแรงงาน Influencer ที่มีคนติดตามสูง ทั้งใน Facebook , Youtube, TikTok, เว็บไซต์ช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านต่างๆ เป็นต้น

4.5 กำหนดเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจแคบเกินไป ควรขยายกลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบที่มีขนาดของสถานประกอบการ 50 คนขึ้นไปให้มากขึ้น