



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
อุปสงค์และอุปทานแรงงาน  
จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี



รายงานผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568



# รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ในจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 135 ตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 11.85 ของกลุ่มตัวอย่างระบุความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจและร้อยละ 100 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี



โครงสร้างประชากร กำลังแรงงานของจังหวัดสุพรรณบุรี

343,463 คน

366,756 คน

ประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป  
710,219 คน

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน  
491,074 คน

ผู้อยู่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน  
219,145 คน

ผู้มีงานทำ  
484,789 คน

ผู้ว่างงาน  
6,285 คน

ผู้รอฤดูกาล  
- คน

ทำงานบ้าน  
48,359 คน

เรียนหนังสือ  
54,408 คน

เด็ก/ชรา/ป่วย/พิการ  
ไม่สามารถทำงานได้  
96,029 คน

อื่นๆ 17,791 คน

ความต้องการแรงงาน

รวมจำนวนความต้องการแรงงาน  
ทั้งหมด 27 คน  
แรงงานไทย 27 คน  
แรงงานต่างด้าว - คน



การจ้างงาน

รวมการจ้างงานทั้งหมด 965 คน  
แรงงานไทย 930 คน  
แรงงานต่างด้าว 35 คน



ประเภทอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานไทย  
สูงสุด 5 อันดับแรก



ประเภทอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานต่างด้าว



ประเภทอุตสาหกรรม 3 อันดับแรก  
ที่ต้องการมากที่สุด



หมายเหตุ : คำนวณสัดส่วนจากจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการ  
ระบุความต้องการ ต่อจำนวนแรงงานที่ต้องการทั้งหมด



# รายงานวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568

## ความต้องการแรงงาน

ชุดทักษะและตำแหน่งงาน ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

◇ ชุดทักษะความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 10 คน

- ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย  
จำนวน 8 คน

◇ ชุดทักษะความอดทน จำนวน 10 คน

- ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย  
จำนวน 8 คน

◇ ชุดทักษะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำนวน 10 คน

- ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย  
จำนวน 9 คน

## อุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน

ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์

ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 13 คน

ก่อสร้าง

ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 9 คน

การผลิต

พนักงานบริการและผู้จัดการ 3 คน

วุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน ที่ต้องการแรงงานมากที่สุด

ม.6

- ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย จำนวน 14 คน

ปวส./  
อนุปริญญา

- ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย จำนวน 7 คน

ปวช.

- ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย จำนวน 4 คน

4 คน



ปวช.



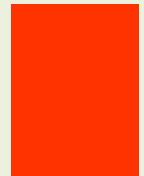
7 คน



ปวส./อนุปริญญา



14 คน



ม.6



## ระดับทักษะฝีมือแรงงาน

ระดับกึ่งฝีมือ

-ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย  
จำนวน 11 คน

ระดับฝีมือ

-ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย  
จำนวน 14 คน



## คำนำ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568 ฉบับนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรีได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน และประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจ ได้รับทราบสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจทั่วไป หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด โปรดแจ้งสำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อจะได้นำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนั้นไปปรับปรุงและพัฒนารายงานครั้งต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี  
กรกฎาคม 2568



## สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร .....	7
การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี .....	13
1. การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์จังหวัด Gross Provincial Product (GPP) .....	13
2. โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี .....	15
3. โครงสร้างการจ้างงาน จังหวัดสุพรรณบุรี .....	16
สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ...	20
4. ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จังหวัดสุพรรณบุรี .....	20
5. ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ จังหวัดสุพรรณบุรี .....	33
6. ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 – 2573 .....	38
สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี .....	43
7. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี .....	43
8. ประมาณการอุปทานแรงงานของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 – 2573 .....	47
บรรณานุกรม .....	50
คณะผู้จัดทำ .....	61



## บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการอุปสงค์แรงงานและประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนแรงงานเข้าใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 135 ตัวอย่าง ในเบื้องต้นพบว่า ร้อยละ 11.85 ของกลุ่มตัวอย่างระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และร้อยละ 100 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี ซึ่งจากการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลได้ดังนี้

### 1. โครงสร้างประชากรวัยแรงงาน กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน

จังหวัดสุพรรณบุรีมีประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ทั้งสิ้น 710,219 คน เป็นเพศชาย 343,463 คน และเพศหญิง 366,756 คน มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 491,074 คน และมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 219,145 คน

จังหวัดสุพรรณบุรีมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 484,789 คน เป็นเพศชาย 266,839 คน และเพศหญิง 217,950 คน อย่างไรก็ตามยังมีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 6,285 คน

### 2. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

#### 2.1 ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ในสถานประกอบการของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 135 ตัวอย่าง ชี้ให้เห็นว่าร้อยละ 11.85 ของกลุ่มตัวอย่าง ระบุถึงความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบันที่ทำการสำรวจ และร้อยละ 100 ระบุถึงความต้องการแรงงานที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี

เมื่อวิเคราะห์สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 135 แห่ง พบว่าความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 27 คน เป็นแรงงานสัญชาติไทยทั้งสิ้นจำนวน 27 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ (1) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (2) การก่อสร้าง และ (3) การผลิต ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มากที่สุด 12 คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จำนวน 10 คน และในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต มากที่สุด จำนวน 2 คน



**ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน** สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 44.44 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 55.56 โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ ร้อยละ 84.66 และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ร้อยละ 40 ตามลำดับ

เมื่อจับคู่วิเคราะห์ตัวแปร **ความต้องการแรงงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน** ผลสะท้อนว่า ตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ 13 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง 9 คน และตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ในอุตสาหกรรมการผลิต 3 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ** พบว่า ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานช่วงอายุ 30 - 44 ปี มากที่สุด ในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย เป็นที่ต้องการมากที่สุด 12 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 11 คน และแรงงานช่วงอายุ 15 - 29 ปี ตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 2 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานฝีมือ ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย มากที่สุด 14 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 11 คน แรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 1 คน และแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ 1 คน ตามลำดับ

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา** พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุดในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คือ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 14 คน สำหรับวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาที่ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 7 คน

**ทักษะที่สถานประกอบการต้องการ** การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ **ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills)** และ**ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (soft skills)**



ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ดังนี้

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)** ได้แก่ ทักษะความซื่อสัตย์สุจริต 10 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 8 คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 1 คน และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 1 คน ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะการมีประสบการณ์ ทักษะละ 4 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความอดทน (2) ความรับผิดชอบหน้าที่ และ (3) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ตามลำดับ

**ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)** ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบหน้าที่ (2) ความขยันหมั่นเพียร และ (3) ความมีระเบียบวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย

**ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน** พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี มากที่สุด จำนวน 14 คน และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 3 – 9 ปี จำนวน 11 คน ในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ตามลำดับ

## 2.2 ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ

ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 135 แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 959 คน โดยเป็นแรงงานไทยจำนวน 924 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 35 คน โดยมีจำนวนการเข้างานใหม่ 4 คน และจำนวนการออกจากงาน 6 คน

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ 4 คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (1) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ และ (2) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ตามลำดับ ในทางกลับกัน มีจำนวนการออกจากงาน 6 คน ซึ่งประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด คือ เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงาน จำนวนเท่ากัน ได้แก่ (1) การผลิต (2) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ



จักรยานยนต์ (3) การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า และ (4) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน**  
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และเสมียน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เสมียน และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบมากที่สุด กล่าวคือมีการเข้างานใหม่น้อยกว่าการออกจากงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก หรือนำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา**  
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่ ในกลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 แรงงานที่อยู่ในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 และแรงงานที่อยู่ในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 และแรงงานที่อยู่ในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 และแรงงานที่อยู่ในวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมียุติการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยมีปริมาณเท่ากัน

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ**  
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ในขณะที่เดียวกันยังพบว่า จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ตามลำดับ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ พบว่าระดับแรงงานไร้ฝีมือมีการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่

**การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ**  
โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่ ในช่วงอายุ 15 – 29 ปี และช่วงอายุ 30 – 44 ปี อยู่ในปริมาณที่เท่ากัน ในส่วนของจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี ช่วงอายุ 15 – 29 ปี และช่วงอายุ 45 – 59 ปี ตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีการออกงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบการเป็นแรงงานนอกระบบ แต่แรงงานอายุ 15 – 29 ปี การเปลี่ยนแปลงระหว่างการเข้างานใหม่และออกจากงาน อยู่ในระดับคงที่



### 2.3 ประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อชี้ให้เห็นถึงประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลง เฉลี่ยร้อยละ 0.18 ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (2) การจัดหาบริการจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล และ (3) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การศึกษา (2) การก่อสร้าง และ (3) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ 2568 - 2573 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา**  
พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคน ลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วุฒิสองกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.80 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.00 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.33

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี 2568 - 2573 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง เพียงประเภทเดียวที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.13 ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.75 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.15 และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.68 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประมาณการอุปสงค์แรงงาน ปี พ.ศ 2568 - 2573 โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 - 199 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.58 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 - 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.50 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.30 ตามลำดับ



### 3. สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 6,838 คน รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 5,244 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,348 คน ตามลำดับ โดยในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ร้อยละ 97.80 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเหลือเพียงร้อยละ 10.60 และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 5.30 ในส่วนของอัตราผู้มีงานทำ สูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 50 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 47.70 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.60 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะร้อยละ 1.65 อุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรม กิจกรรมมอสังหาริมทรัพย์ หากจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2569 - 2573 ผลประมาณการชี้ให้เห็นว่าอุปทานแรงงานเข้าใหม่ ในทุกระดับ วุฒิมัธยมศึกษา มีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะร้อยละ 1.63 โดยที่ระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ ระดับ ปวช. และ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา

### 4. ข้อเสนอแนะ

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสำรวจมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน ไม่ครอบคลุมในทุกประเภทอุตสาหกรรม คณะทำงานควรประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกรอกข้อมูลแบบสำรวจฯ ทางออนไลน์ด้วย เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานจริง



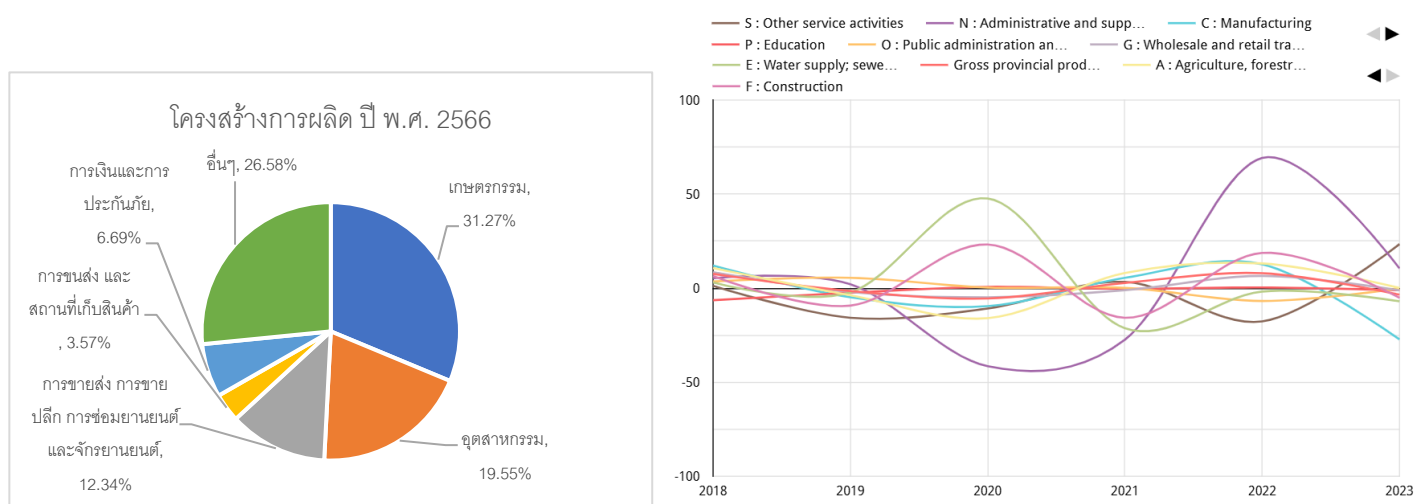
## การวิเคราะห์เศรษฐกิจและสถานการณ์แรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

### 1. การคาดการณ์จากผลิตภัณฑ์จังหวัด Gross Provincial Product (GPP)

จังหวัดสุพรรณบุรี ภาพรวมผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) ปี พ.ศ. 2566 มีมูลค่า 52,446 ล้านบาท หดตัวลงร้อยละ 3.46 จากที่ขยายตัวร้อยละ 7.94 ในปี 2565 โดยการผลิตภาคนอกเกษตรซึ่งมีส่วนร้อยละ 68.73 ของผลิตภัณฑ์ในจังหวัดสุพรรณบุรี และมีสัดส่วนการผลิตภาคเกษตร ร้อยละ 31.27 ซึ่งการผลิตนอกภาคเกษตร หดตัวลงร้อยละ 4.93 เมื่อเทียบกับที่ขยายตัวขึ้น ร้อยละ 6.03 ในปีก่อนหน้า โดยชะลอตัวลงทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ในขณะที่ภาคเกษตรขยายตัว ร้อยละ 0.11 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาที่มีการขยายตัวได้ถึงร้อยละ 13.14

เมื่อจำแนกโครงสร้างการผลิต พบว่า ภาคการเกษตรขยายตัวร้อยละ 0.11 จากปีที่ผ่านมา ส่วนภาคนอกภาคเกษตรหดตัวลงร้อยละ 4.93 จากปีที่ผ่านมา โดยสาเหตุหลักมาจากการหดตัวในสาขาการผลิต (ร้อยละ 27.26) อุตสาหกรรม (ร้อยละ 15.78) การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล (ร้อยละ 6.98) การก่อสร้าง (ร้อยละ 5.12) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 3.12) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 1.15) การศึกษา (ร้อยละ 1.12) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (ร้อยละ 1.04) และการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ (ร้อยละ 0.23)

รูป 1 โครงสร้างการผลิต ปี พ.ศ. 2566 และอัตราการขยายตัว GPP จังหวัดสุพรรณบุรี



ที่มา: ตารางผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ อนุกรมเวลา 2538-2564 GPP CVMs Time Series Data 1995- 2021 (Excel File)



ตารางที่ 1 ผลผลิตภัณฑัวมวลรวมจังหวัดสุพรรณบุรี แบบปริมาณลูกโซ่ (อ้างอิงปี พ.ศ. 2545)

ประเภทอุตสาหกรรม	พ.ศ.	พ.ศ.	พ.ศ.	อัตราการเติบโต	
	2564r	2565r	2566p	2565r	2566p
ภาคการเกษตรกรรม	11,462	12,968	12,983	13.14	0.11
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	11,462	12,968	12,983	13.14	0.11
นอกภาคการเกษตรกรรม	40,334	42,765	40,656	6.03	-4.93
อุตสาหกรรม	10,898	12,000	10,107	10.11	-15.78
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	1,634	1,760	1,898	7.72	7.86
การผลิต	7,164	8,074	5,873	12.70	-27.26
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	2,316	2,360	2,610	1.94	10.55
การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	330	324	302	-1.81	-6.98
การบริการ	29,046	30,250	30,346	4.15	0.32
การก่อสร้าง	2,428	2,884	2,736	18.75	-5.12
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	5,971	6,360	6,287	6.52	-1.15
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1,857	2,096	2,176	12.91	3.82
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	696	780	852	12.09	9.16
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1,137	977	980	-14.08	0.36
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3,946	4,051	4,008	2.64	-1.04
กิจกรรมเกี่ยวกับบอสังหาริมทรัพย์	4,640	4,702	4,922	1.32	4.69
กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	149	157	187	5.43	19.08
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	75	127	141	69.24	10.50
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1,638	1,526	1,522	-6.83	-0.23
การศึกษา	3,469	3,481	3,443	0.36	-1.12
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	2,449	2,523	2,603	3.03	3.17
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	699	697	676	-0.20	-3.12
กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	340	280	345	-17.68	23.40
Gross provincial product (CVMs)	50,327	54,324	52,446	7.94	-3.46

ที่มา : สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



## 2. โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ทำการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรในจังหวัดสุพรรณบุรี ไตรมาสที่ 1 (มกราคม – มีนาคม) ปี พ.ศ. 2568 พบว่า จังหวัดสุพรรณบุรีมีจำนวนประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 710,219 คน เป็นเพศชาย จำนวน 343,463 คน และเพศหญิง จำนวน 366,756 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 491,074 คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 219,145 คน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

สถานภาพแรงงาน	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	710,219	100.00	343,463	100.00	366,756	100.00
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	491,074	69.14	269,205	78.38	221,869	60.49
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	491,074	69.14	269,205	78.38	216,495	59.03
1.1.1 ผู้มีงานทำ	484,789	68.26	266,839	77.69	217,950	59.43
1.1.2 ผู้ว่างงาน	6,285	0.88	2,366	0.69	3,919	1.07
1.2 ผู้ที่รอฤดูกาล	-	-	-	-	-	-
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	219,145	30.86	74,258	21.62	144,887	39.51
2.1 ทำงานบ้าน	48,359	6.81	2,841	0.83	45,518	12.41
2.2 เรียนหนังสือ	54,408	7.66	26,726	7.78	27,682	7.55
2.3 เด็ก/ชรา/ป่วย/พิการ จนไม่สามารถทำงานได้	96,029	13.52	34,528	10.05	61,501	16.77
2.4 อื่น ๆ	17,791	2.51	10,164	2.96	7,627	2.08
อัตราการว่างงาน		1.3		0.9		1.8



### 3. โครงสร้างการจ้างงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

#### 3.1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ที่มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 710,219 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 172,128 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 รองลงมา ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 162,459 คน คิดเป็นร้อยละ 22.87 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 146,653 คน คิดเป็นร้อยละ 20.65 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 131,204 คน คิดเป็นร้อยละ 18.47 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 85,686 คน คิดเป็นร้อยละ 12.06 และเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษา จำนวน 10,099 คนคิดเป็นร้อยละ 1.42 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ

ระดับการศึกษา	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	710,219	100.00	343,463	100.00	366,756	100.00
1. ไม่มีการศึกษา	10,099	1.42	2,027	0.59	8,072	2.20
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	146,653	20.65	56,922	16.57	89,730	24.47
3. ประถมศึกษา	172,128	24.24	89,405	26.03	82,724	22.56
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	162,459	22.87	92,441	26.91	70,018	19.09
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	131,204	18.47	62,217	18.11	68,987	18.81
6. มหาวิทยาลัย	85,686	12.06	38,461	11.20	47,225	12.88
7. อื่นๆ	-	-	-	-	-	-
8. ไม่ทราบ	1,990	0.28	1,990	0.58	-	-

#### 3.2 โครงสร้างการว่างงาน

อัตราการว่างงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่า จังหวัดสุพรรณบุรีมีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 710,219 คน เป็นเพศชาย จำนวน 343,463 คน และเพศหญิง จำนวน 366,756 คน โดยมีอัตราการว่างงานของผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวมอยู่ที่ร้อยละ 1.28 เป็นอัตราการว่างงานเพศชาย ร้อยละ 0.88 และอัตราการว่างงานเพศหญิง ร้อยละ 1.77 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวนและอัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (คน)	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (คน)	ผู้ว่างงาน	
			จำนวน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
ยอดรวม	710,219	491,074	6,285	1.28
ชาย	343,463	269,205	2,366	0.88
หญิง	366,756	221,869	3,919	1.77



### 3.3 สถานการณ์การจ้างแรงงาน

ประชากรในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 479,985 คน เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคการเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง มากที่สุด จำนวน 215,022 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมา ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ จำนวน 77,606 คน คิดเป็นร้อยละ 16.17 การผลิต จำนวน 49,122 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ จำนวน 36,434 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 และอุตสาหกรรมที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 29,060 คน คิดเป็นร้อยละ 6.05 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ยอดรวม</b>	479,985	100.00
<b>ภาคการเกษตรกรรม</b>		
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	215,022	44.80
<b>นอกภาคการเกษตรกรรม</b>		
1. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	627	0.13
2. การผลิต	49,122	10.23
3. ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	528	0.11
4. การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	126	0.03
5. การก่อสร้าง	25,168	5.24
6. การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	77,606	16.17
7. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	3,376	0.70
8. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	29,060	6.05
9. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	237	0.05
10. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3,327	0.69
11. กิจกรรมเกี่ยวกับบอสังหาริมทรัพย์	1,012	0.21
12. กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	2,219	0.46
13. กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	1,034	0.22
14. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	14,663	3.05
15. การศึกษา	9,794	2.04
16. กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	4,728	0.99
17. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	3,928	0.82
18. กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	36,343	7.57



อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19. กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล การผลิตสินค้าและบริการ ที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน	2,055	0.43
20. กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	-	-
21. ไม่ทราบ	-	-

ประชากรในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวน 479,985 คน เมื่อจำแนกตามอาชีพ อาชีพที่มีประชากรทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก พบว่า มีประชากรที่ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง มากที่สุด จำนวน 198,878 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด จำนวน 91,082 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 67,543 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07 ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 48,820 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 25,601 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ยอดรวม</b>	<b>479,985</b>	<b>100</b>
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	8,215	1.71
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	16,007	3.33
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	13,007	2.71
4. เสมียน	10,841	2.26
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด	91,082	18.98
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	198,878	41.43
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	48,820	10.17
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	25,601	5.33
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ	67,534	14.07
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	-	-



ประชากรในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 479,985 คน เมื่อจำแนกตามสภาพการทำงาน ประชากรส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 171,430 คน คิดเป็นร้อยละ 35.72 รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจครอบครัวเรือน จำนวน 141,043 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 เป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 133,940 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 เป็นลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 27,932 คน คิดเป็นร้อยละ 5.82 เป็นนายจ้าง จำนวน 5,456 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 และเป็นการรวมกลุ่ม จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 0.04 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

**ตารางที่ 7** จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ยอดรวม</b>	<b>479,985</b>	<b>100</b>
1. นายจ้าง	5,456	1.14
2. ลูกจ้างรัฐบาล	27,932	5.82
3. ลูกจ้างเอกชน	133,940	27.91
4. ทำงานส่วนตัว	171,430	35.72
5. ช่วยธุรกิจครัวเรือน	141,043	29.38
6. การรวมกลุ่ม	184	0.04



## สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

### 4. ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นผลจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 135 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2568 พบว่าสถานประกอบการร้อยละ 11.85 ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การก่อสร้าง ร้อยละ 25 การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ ร้อยละ 20 และการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 16.98 ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการร้อยละ 100 ระบุถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้นภายใน 1 ปี (ตารางที่ 8)



ตารางที่ 8 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน		ต้องการแรงงาน ภายใน 1 ปี	
		จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	10	0	0	10	100
การผลิต	25	3	12	25	100
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	1	0	0	1	100
การก่อสร้าง	12	3	25	12	100
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	53	9	16.98	53	100
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	5	0	0	5	100
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8	0	0	8	100
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1	0	0	1	100
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3	0	0	3	100
กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	1	0	0	1	100
กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	3	0	0	3	100
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	2	0	0	2	100
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	5	1	20	5	100
การศึกษา	1	0	0	1	100
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	3	0	0	3	100
กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	2	0	0	2	100
<b>รวม</b>	<b>135</b>	<b>16</b>	<b>11.85</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจำนวน 135 ตัวอย่าง พบว่า มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 965 คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 930 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 35 คน สำหรับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ รวมทั้งสิ้น 27 คน ซึ่งต้องการแรงงานสัญชาติไทยทั้งหมดและยังไม่ต้องการแรงงานต่างด้าว โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ (1) การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ การก่อสร้าง (2) การก่อสร้าง และ (3) การผลิต ตามลำดับ (ตารางที่ 9)



ตารางที่ 9 จำนวนการจ้างงานและจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนการจ้างงาน (คน)			จำนวนแรงงานที่ ต้องการ (คน)		
		ไทย	ต่าง ตัว	รวม	ไทย	ต่าง ตัว	รวม
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	10	43	16	59	0	0	0
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	0	0	0	0	0	0
การผลิต	25	212	18	230	3	0	3
การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัด น้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	1	4	0	4	0	0	0
การก่อสร้าง	12	93	0	93	10	0	10
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อม ยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	53	351	0	351	13	0	13
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	5	27	0	27	0	0	0
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8	30	1	31	0	0	0
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1	7	0	7	0	0	0
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3	13	0	13	0	0	0
กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	1	8	0	8	0	0	0
กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	3	7	0	7	0	0	0
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	2	12	0	12	0	0	0
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	5	102	0	102	1	0	1
การศึกษา	1	4	0	4	0	0	0
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคม สงเคราะห์	3	11	0	11	0	0	0
กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	2	6	0	6	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>135</b>	<b>930</b>	<b>35</b>	<b>965</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>27</b>



เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ ณ ปัจจุบัน ในมิติขนาดของสถานประกอบการกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่าในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน มีความต้องการแรงงานในการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มากที่สุด 12 คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมก่อสร้าง 10 คน ส่วนในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต มากที่สุด 2 คน (ตารางที่ 10)

**ตารางที่ 10** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ				แรงงาน ที่ ต้องการ รวม
	< 10 คน	10-19 คน	20-49 คน	≥ 50 คน	
การผลิต	1	2	0	0	3
การก่อสร้าง	10	0	0	0	10
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	12	1	0	0	13
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	0	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>



ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน 2 เดือน สะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตึงตัวหรือความคลายตัวของตลาดแรงงาน (Friction or Flexible Labor Market) จากความสามารถของการหาแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการภายในระยะเวลา 2 เดือน พบว่า สถานประกอบการสะท้อนถึงความสามารถในการหาแรงงานได้ ร้อยละ 44.44 และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา 2 เดือน ร้อยละ 55.56 โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ สูงถึงร้อยละ 84.62 (ตารางที่ 11)

**ตารางที่ 11** จำนวนแรงงานที่ต้องการและสามารถหาแรงงานได้ภายในสองเดือน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน แรงงานที่ ต้องการรวม (คน)	หาแรงงานได้ ภายในสองเดือน		หาแรงงานไม่ได้ ภายในสองเดือน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การผลิต	3	3	100	0	0
การก่อสร้าง	10	6	60	4	40
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และ รถจักรยานยนต์	13	2	15.38	11	84.62
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการ ประกันสังคมภาคบังคับ	1	1	100	0	0
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>44.44</b>	<b>15</b>	<b>55.56</b>



ในมิติของตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ จำนวน 13 คน รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 9 คน และตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 3 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

**ตารางที่ 12** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและตำแหน่งงาน

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงาน			แรงงานที่ ต้องการ รวม (คน)
	ผู้จัดการ ข้าราชการ ระดับอาวุโส และผู้ บัญญัติ กฎหมาย	ผู้ประกอบ วิชาชีพ ด้านต่าง ๆ	พนักงาน บริการและ ผู้จำหน่าย สินค้า	
การผลิต	3	0	0	3
การก่อสร้าง	9	1	0	10
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	13	0	0	13
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และ การประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	1	1
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>27</b>



ในมิติของประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ มีความต้องการแรงงานสูงสุด 9 คน รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ อนุปริญญา ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง 4 คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และแรงงานที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ อนุปริญญา ในอุตสาหกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ สาขาละ 3 คน เท่ากัน ตามลำดับ (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา

ประเภทอุตสาหกรรม	วุฒิการศึกษา							แรงงานที่ ต้องการ รวม (คน)
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
การผลิต	0	0	2	1	0	0	0	3
การก่อสร้าง	0	1	3	1	4	1	0	10
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อม ยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	0	0	9	1	3	0	0	13
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>



ในมิติของตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานช่วงอายุ 30 - 44 ปี มากที่สุด ตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย เป็นที่ต้องการมากที่สุด 12 คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 11 คน และแรงงานช่วงอายุ 15 - 29 ปี ตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 2 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 14)

**ตารางที่ 14** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ

ตำแหน่งงาน	ช่วงอายุ			แรงงานที่ต้องการรวม
	15 - 29 ปี	30 - 44 ปี	ไม่จำกัดอายุ	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	2	12	11	25
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	0	1	0	1
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	0	1	0	1
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>27</b>

ในมิติของตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน พบว่า สถานประกอบการต้องแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย มากที่สุด 14 คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 11 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 15)

**ตารางที่ 15** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือแรงงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับฝีมือแรงงาน				แรงงานที่ต้องการรวม
	ไร้ฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	0	11	14	0	25
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1	0	0	0	1
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	0	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>27</b>



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา โดยระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ (1) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ อนุปริญญา และ (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุดในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คือ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 14 คน แรงงานวุฒิมัธยมศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ต้องการแรงงานในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 7 คน และแรงงานวุฒิมัธยมศึกษา ปวช. ต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 3 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 16)

**ตารางที่ 16** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา

ตำแหน่งงาน	วุฒิมัธยมศึกษา							แรงงานที่ ต้องการรวม (คน)
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	0	0	14	3	7	1	0	25
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	0	1	0	0	0	0	0	1
พนักงานบริการและผู้จำหน่าย สินค้า	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>



การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง 3 ทักษะ ในทักษะที่สถานประกอบการระบุ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ทักษะความซื่อสัตย์สุจริต 10 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 8 คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 1 คน และพนักงานบริการและผู้นำสินค้า 1 คน เท่ากัน ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 4 คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 4 คน และทักษะความมีประสบการณ์ 4 คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 4 คน เช่นกัน (ตารางที่ 17)

**ตารางที่ 17** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ 1 (คุณสมบัติ)

ทักษะ	ตำแหน่งงาน			แรงงานที่ ต้องการรวม (คน)
	ผู้จัดการ ข้าราชการ ระดับอาวุโส และผู้บัญญัติ กฎหมาย	ผู้ประกอบ วิชาชีพด้าน ต่าง ๆ	พนักงานบริการ และผู้นำ สินค้า	
การบริหารจัดการ h5	3	0	0	3
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า h7	4	0	0	4
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ h8	3	0	0	3
มีประสบการณ์ h10	4	0	0	4
ความซื่อสัตย์สุจริต s1	8	1	1	10
ความอดทน s2	2	0	0	2
ความขยันหมั่นเพียร s3	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>27</b>



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่สถานประกอบการ ระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะ ความอดทน ในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (2) ความต้องการแรงงาน ในทักษะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (3) ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและทักษะความมีประสบการณ์ ในตำแหน่ง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ตามลำดับ (ตารางที่ 18)

**ตารางที่ 18** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่ สถานประกอบการระบุลำดับที่ 2 (คุณสมบัติ)

ทักษะ	ตำแหน่งงาน			แรงงานที่ ต้องการรวม
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับ อาวุโส และผู้บัญญัติ กฎหมาย	ผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้านต่าง ๆ	พนักงาน บริการและ ผู้จำหน่าย สินค้า	
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า h7	3	0	0	3
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/ รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้ h9	1	0	0	1
มีประสบการณ์ h10	3	0	0	3
ความอดทน s2	8	1	1	10
ความขยันหมั่นเพียร s3	2	0	0	2
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ s4	5	0	0	5
ความมีระเบียบวินัย s5	1	0	0	1
ความเป็นผู้นำ s11	1	0	0	1
ความละเอียดรอบคอบ s12	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>27</b>



จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานและชุดทักษะที่สถานประกอบการ ระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ในตำแหน่ง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (3) ความต้องการแรงงานในทักษะ ความมีระเบียบวินัย ในตำแหน่งผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

**ตารางที่ 19** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและทักษะที่ สถานประกอบการระบุลำดับที่ 3 (คุณสมบัติ)

ทักษะ	ตำแหน่งงาน			แรงงานที่ ต้องการรวม (คน)
	ผู้จัดการ ข้าราชการ ระดับอาวุโส และผู้บัญญัติ กฎหมาย	ผู้ประกอบ วิชาชีพ ด้านต่าง ๆ	พนักงาน บริการและ ผู้จำหน่าย สินค้า	
ขับรถยนต์/รถบรรทุก มีใบขับขี่/ รู้เส้นทาง/ ออกนอกสถานที่ได้ h9	3	0	0	3
ความขยันหมั่นเพียร s3	6	1	0	7
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ s4	9	0	1	10
ความมีระเบียบวินัย s5	4	0	0	4
ความตรงต่อเวลา s7	1	0	0	1
การทำงานเป็นทีม s9	1	0	0	1
ความละเอียดรอบคอบ s12	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>27</b>



ในมิติของตำแหน่งงานกับประสบการณ์การทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี มากที่สุด 14 คน โดยตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย มีความต้องการสูงสุด ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ 3 – 9 ปี จำนวน 11 คน ในตำแหน่งงานผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่มีประสบการณ์ จำนวนสถานประกอบการละ 1 คน ในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ตารางที่ 20)

**ตารางที่ 20** จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน			แรงงานที่ ต้องการรวม
	ไม่มี ประสบการณ์	1 - 2 ปี	3 - 9 ปี	
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติ กฎหมาย	0	14	11	25
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1	0	0	1
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	1	0	0	1
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>27</b>



## 5. ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ จังหวัดสุพรรณบุรี

สำหรับข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการสำรวจข้อมูล ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 135 แห่ง ประกอบด้วย 20 ประเภทอุตสาหกรรม คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 135 แห่ง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมดอยู่ที่ 959 คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน 924 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 35 คน และมีจำนวนการเข้างานใหม่ 4 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ในทางกลับกัน มีจำนวนการออกจากงาน 6 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด คือ เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานเทียบกับออกจากงานมากที่สุด คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ (ตารางที่ 21)



ตารางที่ 21 คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน สปก. (แห่ง)	จำนวนจ้างงาน ปัจจุบัน			รวม จำนวน การ เข้า งาน ใหม่	รวม จำนวน การ ออก จาก งาน	การ เปลี่ยนแปลง
		ไทย	ต่าง ต่าง	รวม			
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	10	43	16	59	1	2	-1
การผลิต	25	212	18	230	0	1	-1
การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัด น้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล	1	4	0	4	0	0	0
การก่อสร้าง	12	89	0	89	0	0	0
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อม ยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	53	351	0	351	3	1	2
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	5	27	0	27	0	1	-1
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8	28	1	29	0	0	0
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	1	7	0	7	0	0	0
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	3	13	0	13	0	0	0
กิจกรรมเกี่ยวกับก่อสร้างหัตถ์	1	8	0	8	0	0	0
กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	3	7	0	7	0	0	0
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	2	12	0	12	0	0	0
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	5	102	0	102	0	1	-1
การศึกษา	1	4	0	4	0	0	0
กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคม สงเคราะห์	3	11	0	11	0	0	0
กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	2	6	0	6	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>135</b>	<b>924</b>	<b>35</b>	<b>959</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยมีตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และเสมียน มีจำนวนการเข้างานเท่ากัน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เสมียน และผู้จัดการ ชำราชากร ระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบมากที่สุด กล่าวคือ มีการเข้างานใหม่น้อยกว่าการออกจากงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายสาเหตุ เช่น ไม่มีนโยบายจ้างงานแทนคนที่ลาออก หรือนำเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เป็นต้น ในขณะเดียวกัน ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกมากที่สุด (ตารางที่ 22)

**ตารางที่ 22** การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	การเข้าออกจกงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ผู้จัดการ ชำราชากรระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	0	1	-1
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1	3	-2
เสมียน	1	2	-1
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	2	0	2
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน ตามลำดับ ในส่วนของจำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในระดับวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับ ปวช. ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับ ปวช. เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบโดยออกจากงานมากกว่าเข้างานใหม่ (ตารางที่ 23)



**ตารางที่ 23** การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
ต่ำกว่า ม.3	1	2	-1
ม.3	2	3	-1
ม.6	1	0	1
ปวช.	0	1	-1
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>

การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุดในระดับแรงงานไร้ฝีมือเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ พบว่า ระดับแรงงานกึ่งฝีมือมีการเข้างานใหม่เทียบเท่ากับออกจากงาน (ตารางที่ 24)

**ตารางที่ 24** การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

ระดับฝีมือ	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
แรงงานไร้ฝีมือ	3	5	-2
แรงงานกึ่งฝีมือ	1	1	0
แรงงานฝีมือ	0	0	0
ผู้เชี่ยวชาญ	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>



การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่ ในช่วงอายุ 15 – 29 ปี และช่วงอายุ 30 – 49 ปี จำนวนเท่ากัน หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ก็อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงาน สะท้อนว่า แรงงานอายุ 30 – 59 ปี มีการออกงานมากกว่าการเข้างาน (ตารางที่ 25)

**ตารางที่ 25** การเข้างานใหม่และออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	การเข้าออกจากงาน		การเปลี่ยนแปลง
	เข้างานใหม่	ออกจากงาน	
15 - 29 ปี	2	2	0
30 - 44 ปี	2	3	-1
45 - 59 ปี	0	1	-1
60 ปีขึ้นไป	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>



## 6. ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 – 2573

ข้อมูลประมาณแนวโน้มความต้องการกำลังคนในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการแนวโน้ม ความต้องการกำลังคนของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 - 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานประกอบการ ข้อมูลประมาณการความต้องการกำลังคน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าความต้องการกำลังคนโดยรวมของจังหวัดสุพรรณบุรี มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.18 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.78 รองลงมา คือ การจัดหาหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.43 และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.05 ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.6 รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.38 และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 2.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 26)



ตารางที่ 26 ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตาม  
ประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี พ.ศ.					อัตราการ เติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	232,315	232,710	233,078	233,277	233,359	0.13%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1,941	1,900	1,861	1,822	1,784	-2.10%
การผลิต	47,896	47,883	47,760	47,656	47,542	-0.18%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	944	958	973	988	1003	1.53%
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	2,176	2,228	2,283	2,338	2,395	2.43%
การก่อสร้าง	19,894	19,433	18,964	18,516	18,066	-2.38%
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	61,883	61,350	60,878	60,418	59,982	-0.80%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	3,649	3,692	3,735	3,776	3,817	1.15%
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	22,773	22,913	23,122	23,384	23,704	1.00%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	546	537	528	520	511	-1.63%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	4,428	4,433	4,442	4,452	4,463	0.18%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	513	511	508	505	501	-0.60%
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1,326	1,324	1,321	1,318	1,314	-0.23%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	1,604	1,639	1,674	1,708	1,741	2.05%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	13,940	13,748	13,561	13,370	13,180	-1.40%
การศึกษา	11,368	11,080	10,796	10,510	10,225	-2.60%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	7,161	7,001	6,843	6,683	6,523	-2.30%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	3,609	3,697	3,796	3,906	4,028	2.78%
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	27,964	28,183	28,410	28,626	28,835	0.78%
รวม	465,930	465,220	464,533	463,773	462,973	-0.18%

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (<https://lds.mol.go.th/>)



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.80 รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.00 และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.33 (ตารางที่ 27)

**ตารางที่ 27** ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2568 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ต่ำกว่า ม.3	287,986	287,845	287,706	287,500	287,246	-0.05%
ม.3	68,224	68,201	68,178	68,143	68,101	-0.05%
ม.6	47,487	47,441	47,401	47,360	47,322	-0.10%
ปวช.	6,969	6,963	6,958	6,955	6,952	-0.05%
ปวส./อนุปริญญา	15,049	14,996	14,946	14,897	14,851	-0.33%
ปริญญาตรี	36,204	35,831	35,472	35,116	34,767	-1.00%
สูงกว่าปริญญาตรี	4,012	3,941	3,872	3,802	3,732	-1.80%
<b>รวม</b>	<b>465,931</b>	<b>465,218</b>	<b>464,533</b>	<b>463,773</b>	<b>462,971</b>	<b>-0.18%</b>



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.13 ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคน ลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 1.75 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 1.15 และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.68 ตามลำดับ (ตารางที่ 28)

**ตารางที่ 28** ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2568 – 2573 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ปี พ.ศ.					อัตรา การเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	8,585	8,484	8,385	8,291	8,198	-1.15%
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	16,796	16,514	16,231	15,946	15,662	-1.75%
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	10,012	9,954	9,901	9,848	9,797	-0.53%
เสมียน	9,521	9,461	9,403	9,345	9,288	-0.60%
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	79,372	79,146	79,027	78,970	78,988	-0.15%
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	204,453	204,788	205,100	205,265	205,326	0.13%
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	42,195	41,933	41,630	41,346	41,060	-0.68%
ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	22,981	22,964	22,927	22,889	22,847	-0.18%
ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	72,016	71,974	71,929	71,873	71,805	-0.10%
รวม	465,931	465,218	464,533	463,773	462,971	-0.18%



ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน ปี 2569 – 2573 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 199 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.58 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 – 49 คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.50 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 - 19 คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ร้อยละ 0.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 29)

**ตารางที่ 29** ผลการประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี 2568 – 2573 จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน	85,091	84,925	84,754	84,586	84,411	-0.20%
ลูกจ้าง 10-19 คน	13,125	13,086	13,044	13,004	12,965	-0.30%
ลูกจ้าง 20-49 คน	4,654	4,630	4,605	4,581	4,557	-0.50%
ลูกจ้าง 50-99 คน	4,973	4,968	4,953	4,941	4,928	-0.23%
ลูกจ้าง 100-199 คน	7,322	7,289	7,246	7,206	7,165	-0.58%
ลูกจ้างมากกว่า 200 คน	4,427	4,424	4,412	4,402	4,392	-0.20%
ผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง	346,337	345,897	345,517	345,051	344,553	-0.10%
<b>รวม</b>	<b>468,498</b>	<b>467,789</b>	<b>467,102</b>	<b>466,343</b>	<b>465,544</b>	<b>-2.10%</b>



## สถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labor) ของตลาดแรงงาน จังหวัดสุพรรณบุรี

### 7. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2566 พบว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี สูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 6,838 คน รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 5,244 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 2,897 คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราการเรียนต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 97.80 แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาเหลือเพียงร้อยละ 5.30 ในระดับปริญญาตรี และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.60 ในอัตราการมีงานของผู้สำเร็จการศึกษา สูงสุด 3 ลำดับ แรกอยู่ในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 50 ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 47.70 และในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.60 ตามลำดับ (ตารางที่ 30)

ปีการศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (คน)			อัตราผู้ ศึกษาต่อ (ร้อยละ)	อัตราผู้มีงาน ทำ (ร้อยละ)
		ชาย	หญิง	รวม		
2566	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	3,271	3,567	6,838	97.80	2.00
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	2,043	3,201	5,244	-	-
	<b>ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/สาขาวิชา</b>	<b>750</b>	<b>598</b>	<b>1,348</b>	<b>73.00</b>	<b>11.30</b>
	เกษตรกรรม	40	43	83	-	-
	คหกรรม	16	36	52	-	-
	เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	27	11	38	-	-
	พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	89	349	438	-	-
	ศิลปกรรม	28	31	59	-	-
	อุตสาหกรรม	544	86	630	-	-
	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	6	42	48	-	-
	<b>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/ สาขาวิชา</b>	<b>769</b>	<b>461</b>	<b>1,230</b>	<b>30.00</b>	<b>20.10</b>
	เกษตรกรรม	33	11	44	-	-



ปีการศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (คน)			อัตราผู้ ศึกษาต่อ (ร้อยละ)	อัตราผู้มีงาน ทำ (ร้อยละ)
		ชาย	หญิง	รวม		
2566	คหกรรม	9	22	31	-	-
	เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	26	5	31	-	-
	ประมง	8	1	9	-	-
	พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ	102	332	434	-	-
	ศิลปกรรม	25	12	37	-	-
	อุตสาหกรรม	564	69	633	-	-
	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	2	9	11	-	-
	<b>ปริญญาตรี/สาขาวิชา</b>	<b>1,095</b>	<b>1,802</b>	<b>2,897</b>	<b>5.30</b>	<b>46.60</b>
	Education	111	252	363	-	-
	Arts and humanities	126	223	349	-	-
	Social sciences, journalism and information	72	107	179	-	-
	Business, administration and law	235	581	816	-	-
	Natural sciences, mathematics and statistics	23	104	127	-	-
	Information and Communication Technologies (ICTs)	84	66	150	-	-
	Engineering, manufacturing and construction	321	171	492	-	-
	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	37	62	99	-	-
	Health and welfare	31	136	167	-	-
	Services	55	100	155	-	-
	<b>ปริญญาโท/สาขาวิชา</b>	<b>98</b>	<b>137</b>	<b>235</b>	<b>10.60</b>	<b>47.70</b>
	Education	33	20	53	-	-



ปีการศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (คน)			อัตราผู้ ศึกษาต่อ (ร้อยละ)	อัตราผู้มีงาน ทำ (ร้อยละ)
		ชาย	หญิง	รวม		
2566	Arts and humanities	3	3	6	-	-
	Social sciences, journalism and information	7	5	12	-	-
	Business, administration and law	37	69	106	-	-
	Natural sciences, mathematics and statistics	5	12	17	-	-
	Information and Communication Technologies (ICTs)	4	2	6	-	-
	Engineering, manufacturing and construction	6	7	13	-	-
	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	1	3	4	-	-
	Health and welfare	2	14	16	-	-
	Services	-	2	2	-	-
	<b>ปริญญาเอก/สาขาวิชา</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>50.00</b>
	Education	-	2	2	-	-
	Arts and humanities	2	2	4	-	-
	Social sciences, journalism and information	-	1	1	-	-
	Business, administration and law	6	2	8	-	-
	Natural sciences, mathematics and statistics	3	4	7	-	-
	Information and Communication Technologies (ICTs)	-	1	1	-	-



ปีการศึกษา	ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (คน)			อัตราผู้ ศึกษาต่อ (ร้อยละ)	อัตราผู้มีงาน ทำ (ร้อยละ)
		ชาย	หญิง	รวม		
2566	Engineering, manufacturing and construction	1	-	1	-	-
	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	1	-	1	-	-
	Health and welfare	2	-	2	-	-
	Services	-	1	1	-	-

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
 เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



## 8. ประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 – 2573

ข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานในส่วนนี้ เป็นข้อมูลการประมาณการอุปทานแรงงานหรือผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 - 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษา ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของจังหวัดสุพรรณบุรี มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.65 ในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด คือ กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ มีอัตราการเติบโตลดลง เฉลี่ยร้อยละ 2.05 (ตารางที่ 31)



ตารางที่ 31 ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามประเภท  
อุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	1,089	1,073	1,055	1,037	1,020	-1.63%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	29	29	28	28	27	-1.75%
การผลิต	613	604	594	584	574	-1.65%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ	28	28	27	27	26	-1.83%
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	46	45	45	44	43	-1.68%
การก่อสร้าง	222	219	215	211	208	-1.63%
การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	1,123	1,106	1,088	1,069	1,052	-1.60%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	80	78	77	76	75	-1.60%
กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร	357	351	346	340	334	-1.65%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	34	34	33	33	32	-1.48%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	218	215	211	208	204	-1.65%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	25	25	24	24	23	-2.05%
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	79	77	76	75	74	-1.60%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	27	27	27	26	26	-0.93%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	527	519	511	502	494	-1.60%
การศึกษา	407	401	394	387	381	-1.65%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	219	216	212	208	205	-1.65%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	47	46	45	44	44	-1.63%
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	287	282	278	273	268	-1.68%
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อ ใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้ อย่างชัดเจน	6	6	6	6	6	0.00%
<b>รวม</b>	<b>5,463</b>	<b>5,381</b>	<b>5,292</b>	<b>5,202</b>	<b>5,116</b>	<b>-1.65%</b>



ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2569 - 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ของจังหวัดสุพรรณบุรี มีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกวุฒิการศึกษา (ตารางที่ 32)

**ตารางที่ 32** ผลการประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี 2569 – 2573 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ.					อัตราการเติบโต
	2569	2570	2571	2572	2573	
ต่ำกว่าประถมศึกษา	244	240	236	232	228	-1.68%
ประถมศึกษา	139	137	134	132	130	-1.65%
ม.3	923	909	894	879	864	-1.65%
ม.6	263	259	255	250	246	-1.65%
ปวช.	161	158	156	153	150	-1.78%
ปริญญาตรี	3,734	3,677	3,617	3,555	3,496	-1.63%
<b>รวม</b>	<b>5,464</b>	<b>5,380</b>	<b>5,292</b>	<b>5,201</b>	<b>5,114</b>	<b>-1.63%</b>



## บรรณานุกรม

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่**

ฉบับ พ.ศ. 2564 (Gross Regional and Provincial Product Chain Volume Measures 2020 Edition). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross\\_regional](https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=gross_regional) สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2568

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 1 พ.ศ. 2568 (ระดับจังหวัด)**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.nso.go.th/> สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2568

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน. **ระบบอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://ldls.mol.go.th> สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2568



## ภาคผนวก





## 4. ท่านมีความต้องการแรงงานตำแหน่งใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ชื่อตำแหน่งงาน		จำนวนที่ต้องการ		จำนวนที่ต้องการ		คาดว่าจะภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุด ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ประสบการณ์ ทำงาน
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างดาว							
1						( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3-9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป
2						( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3-9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป
3						( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3-9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป
4						( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3-9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป



ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ต้องการ		จำนวนที่ดำเนินการ จำแนกสัญชาติ (คน)	คาดว่าจะภายใน 2 เดือน จะหาคนงาน ได้หรือไม่	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะสูงสุด (ระดับทักษะ) ได้ 3 ทักษะ)	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ประสบการณ์ ทำงาน
		ชาย	หญิง								
5					( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3 - 9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป
6					( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3 - 9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป
7					( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3 - 9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป
8					( ) ได้ ( ) ไม่ได้	( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป ( ) ไม่จำกัด	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) ไม่มี ประสบการณ์ ( ) 1-2 ปี ( ) 3 - 9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป

\*\*\*ฉบับแบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ\*\*\*



**ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ**

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ (ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1 ก)

ข.1 การจ้างงานของลูกจ้างใหม่

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างเข้าใหม่หรือไม่
2. ลูกจ้างที่เข้าใหม่มีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

**ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่**

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่เข้ามาใหม่		จำนวนที่เข้ามาใหม่	
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างต่าง
1					
2					
3					

**ข.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่เข้าใหม่**

- มี (ตอบหัวข้อ ข.2 ข.3 และ ค.1)       ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ ค.1)

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
1			( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
2			( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
3			( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		





ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่เข้ามาใหม่		จำนวนที่เข้ามาใหม่		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างชาติ (คน)						
4						( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
5						( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
6						( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
7						( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		

**ค.1.การออกงานของลูกจ้าง**

1. ในระยะ 3 เดือนที่ผ่านมา สถานประกอบการของท่านมีลูกจ้างออกงานหรือไม่ (เก็ยยื่น ลากออก และให้ออก)

มี (ตอบหัวข้อ ค.2 และ ค.3)  ไม่มี (ฉบับแบบสำรวจ)

2. ลูกจ้างที่ออกงานมีตำแหน่งงานใดบ้าง โปรดระบุจำนวนและคุณสมบัติ

ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจาก		ค.3 คุณสมบัติลูกจ้างที่ออกจากงาน							
		ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ออกจากงาน จำแนกเพศ (คน)		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
ลำดับ	ชาย	หญิง	ไทย	ต่างดาว					
1					( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ	
2					( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ	
3					( ) ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) รง. ไร้ฝีมือ ( ) รง. กึ่งฝีมือ ( ) รง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ	





ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวนที่ออกจกงาน จำแนกเพศ (คน)		จำนวนที่ออกจกงาน จำแนกลักษณะชาติ (คน)		วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	ช่วงอายุ (ปี)	ทักษะฝีมือ	ทักษะหลัก (ระบุสูงสุดได้ 3 ทักษะ)	จำนวน
		ชาย	หญิง	ไทย	ต่างด้าว						
4						( )ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) ไร้ฝีมือ ( ) ึ่ง. กึ่งฝีมือ ( ) ึ่ง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
5						( )ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) ึ่ง. ไร้ฝีมือ ( ) ึ่ง. กึ่งฝีมือ ( ) ึ่ง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
6						( )ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) ึ่ง. ไร้ฝีมือ ( ) ึ่ง. กึ่งฝีมือ ( ) ึ่ง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		
7						( )ต่ำกว่า ม.3 ( ) ม.3 ( ) ม.6 ( ) ปวช. ( ) ปวส./อนุปริญญา ( ) ป.ตรี ( ) สูงกว่า ป.ตรี		( ) 15-29 ปี ( ) 30-44 ปี ( ) 45-59 ปี ( ) 60 ปีขึ้นไป	( ) ึ่ง. ไร้ฝีมือ ( ) ึ่ง. กึ่งฝีมือ ( ) ึ่ง. ฝีมือ ( ) ผู้เชี่ยวชาญ		

\*\*\*ฉบับแบบสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ\*\*\*

## คำอธิบายการตอบแบบสำรวจต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2568

### ส่วนที่ 1 แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

#### ก. ข้อมูลสถานประกอบการ

- ข้อคำถามที่ 1 – 8 เป็นข้อคำถามเพื่อให้ทราบข้อมูลสถานประกอบการ
  - ข้อคำถามที่ 5 รหัส TSIC จำนวน 5 หลัก สถานประกอบการอาจไม่ทราบก็ได้จากข้อมูลสถานประกอบการที่ไม่มีการสำรวจ
- ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนที่ต้องการ ในแต่ละตำแหน่งงานผสมรวมของจำนวนแรงงานจำแนกตามสัญชาติต้องมีจำนวนเช่นกัน

#### ข.3 คุณสมบัติตำแหน่งงานที่ต้องการ

- ข้อมูลช่วงอายุ ทักษะฝีมือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว
- ทักษะฝีมือ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้
  - 1) แรงงานไร้ฝีมือ คือ แรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น
  - 2) แรงงานกึ่งฝีมือ คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน
  - 3) แรงงานฝีมือ คือ แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้
  - 4) ผู้เชี่ยวชาญ คือ แรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาตาม สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้
- วุฒิมัธยมศึกษา ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป ให้ระบุสาขาวิชา
- ทักษะหลัก หมายถึง ทักษะแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ (ระบุได้สูงสุด 3 ทักษะ)
 

โดยทักษะแบ่งออกเป็น 2 หมวดใหญ่ คือ 1.) ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) ตัวอย่างเช่น

  - H1 การใช้ภาษาต่างประเทศ
  - H2 คอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ คณิตศาสตร์
  - H3 คณิตศาสตร์คำนวณและวิเคราะห์สถิติ
  - H4 การสื่อสารและเจรจาต่อรอง
  - H5 การบริหารจัดการ
  - H6 การเรียนรู้และนวัตกรรม
  - H7 การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
  - H8 ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ
  - H9 ขี่รถยนต์ได้และมีใบอนุญาตขับขี่/รู้เส้นทาง/ออกนอกสถานที่ได้
  - H10 มีประสบการณ์





2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม (Soft Skill) ตัวอย่างเช่น

- S1 ความซื่อสัตย์สุจริต
- S2 ความอดทน
- S3 ความขยันหมั่นเพียร
- S4 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- S5 ความมีระเบียบวินัย ละเอียด รอบคอบ
- S6 ความไม่เรื้อรัง
- S7 ความตรงต่อเวลา
- S8 การมีจิตสาธารณะ
- S9 การทำงานเป็นทีม
- S10 สุขภาพแข็งแรง
- S11 ความเป็นผู้มีน้ำ
- S12 ความละเอียดรอบคอบ
- S13 ว่าง/ไม่มี

### ส่วนที่ 2 แบบสำรวจการเข้าออกจากรองแรงงานในสถานประกอบการ

ก. ข้อมูลสถานประกอบการ ใช้ข้อมูลเดียวกับแบบสำรวจส่วนที่ 1.0

ข.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่ ในแต่ละตำแหน่งงานจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่ผลรวมของจำนวนลูกจ้างที่เข้าใหม่กับแยกตามเพศกับจำแนกตามสัญญาจ้างต้องเท่ากัน

ข.3 คุณสมบัติของแรงงานที่เข้าใหม่ ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก หมายถึง ทักษะที่แรงงานที่มีอยู่จริง

ค.2 ตำแหน่งงานและจำนวนลูกจ้างที่ออกจากรองแรงงาน ในแต่ละตำแหน่งงานผลรวมของจำนวนลูกจ้างที่ออกจากรองแรงงานแยกตามเพศกับจำแนกตามสัญญาจ้างต้องมีจำนวนเท่ากัน

ค.3 คุณสมบัติของแรงงานที่ออกจากรองแรงงาน ดูรายละเอียดได้จากส่วนที่ 1 ข.3 ส่วนทักษะหลัก หมายถึง ทักษะที่แรงงานที่มีอยู่จริง

## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

นางสาวสุกัญญา ถมยา

แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี

### คณะผู้จัดทำ

- |                             |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------|
| 1. นางสาวสุนทรีย์ ธาระ      | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ           |
| 2. นางนิติมา ศรีจำปี        | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ           |
| 3. นายศศิวัฒน์ ธนาตย์ชโยดม  | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ         |
| 4. นางสาวพรรณวิไล สะระคำ    | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน |
| 5. นายกัญวัฒน์ อธิวิธทรัพย์ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป         |
| 6. นางสาวธัญลักษณ์ เรืองมณี | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และประเมินผล   |



สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี