

สถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand) ของตลาดแรงงาน

3. สถานการณ์ด้านอุปสงค์(Demand) ของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.1 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงปริมาณ

1) จำนวนผู้ทำงานทั้งหมด

จากการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานในปี 2560 ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจสถานประกอบการใน 28 สาขาอุตสาหกรรมในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนตัวอย่าง 532 ชุด พบว่า มีผู้ทำงานรวม 26,472 คน จำแนกเป็นชาย 16,690 คน คิดเป็นร้อยละ 63.05 หญิง 9,782 คน คิดเป็นร้อยละ 36.95 ทั้งนี้ ผู้ทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวน 12,805 คิดเป็นร้อยละ 48.37 ส่วนรองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานฝีมือ 6,591 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ 4,683 คน คิดเป็นร้อยละ 17.69 ส่วนแรงงานกลุ่มเชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร มี 2,393 คน คิดเป็นร้อยละ 9.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจำแนกตามเพศ ปีพ.ศ. 2560

หน่วย : คน

ระดับฝีมือแรงงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้เชี่ยวชาญผู้บริหาร	1,504	9.01	889	9.09	2,393	9.04
แรงงานฝีมือ	4,150	24.87	2,441	24.95	6,591	24.90
แรงงานกึ่งฝีมือ	2,650	15.88	2,033	20.78	4,683	17.69
แรงงานไร้ฝีมือ	8,386	50.25	4,419	45.17	12,805	48.37
รวม	16,690	100.00	9,782	100.00	26,472	100.00

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจการ พบว่า กิจการที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ โดยจากการสำรวจมีผู้ทำงาน 8,046 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการผลิตอาหารและอาหารสัตว์ที่ต่อยอดจากผลผลิตทางการเกษตรเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ทั้งอาหารจากพืช ผัก ผลไม้ และการแปรรูปเป็นอาหารสัตว์ รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมประเภท ขายเป็นปลีกๆ โดยมีผู้ทำงาน 6,826 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79 ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรที่มีผู้ทำงานสูงสุด ซึ่งในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจจังหวัดสุพรรณบุรีมีการขยายตัวในกิจการประเภทขายส่ง ขายปลีกๆ เพิ่มขึ้นมีการลงทุนเปิดห้างสรรพสินค้าหลายแห่ง ส่วนลำดับที่ 3 เป็นอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีผู้ทำงาน 1,901 คน คิดร้อยละ 7.18 เนื่องจากจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดที่ใกล้กรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจมีการขยายตัวของกิจการ อสังหาริมทรัพย์สูงขึ้นเกิดการขยายตัว มีหมู่บ้านจัดสรรและอาคารพาณิชย์เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และลำดับที่ 4 กิจการบริการอื่นๆ มีผู้ทำงาน 1,205 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และลำดับที่ 5 เป็นอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ มีผู้ทำงาน 1,116 คน คิดเป็นร้อยละ 4.22 ตามลำดับ ส่วนอุตสาหกรรมประเภทอื่น มีผู้ทำงานกระจายอยู่แต่ละประเภทสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 4

ตารางที่ 8 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดจำแนกประเภทกิจการ ปี พ.ศ. 2560

หน่วย : คน

อุตสาหกรรม	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ /ผู้บริหาร	รวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	429	80	40	42	591
2. อาหารและอาหารสัตว์	3,450	353	3,321	922	8,046
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	428	64	24	16	532
4. การผลิตสิ่งทอ	14	8	42	2	66
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	36	68	-	12	116
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	20	60	5	15	100
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	5	-	8	6	19
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	60	114	61	33	268
9. เฟอร์นิเจอร์	34	-	-	4	38
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	1	6	-	1	8
11. ปิโตรเลียม	203	96	117	18	434
12. ปิโตรเคมี	134	-	-	6	140
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	156	121	49	6	332
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	-	-	-	-	-
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	16	4	4	4	28
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โอละ	369	-	147	28	544
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	603	139	112	41	895
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	87	32	56	6	181
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	70	162	69	21	322
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	385	552	141	38	1,116
21. ก่อสร้าง	1,078	369	347	107	1,901
22. ขยายส่ง ขยายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	3,222	1,277	1,497	830	6,826
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	-	-	-	-	-
24. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	622	290	38	30	980
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	373	430	-	-	803
26. การเงินและการประกันภัย	119	204	127	26	476
27. อสังหาริมทรัพย์	99	18	22	10	149
28. บริการด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	101	98	128	29	356
29. บริการอื่นๆ	691	138	236	140	1,205
รวม	12,805	4,683	6,591	2,393	26,472

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

เมื่อจำแนกจำนวนผู้ปฏิบัติงานทำทั้งหมดตามระดับการศึกษา พบว่า ในปี 2560 ผู้ทำงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมต้นยังคงมีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 7,988 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 ส่วนมากอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (ร้อยละ 76) แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี (ปี 2558) พบว่า ผู้ทำงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมต้นมีจำนวนที่ลดลง คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น มีจำนวน 5,819 คน คิดเป็นร้อยละ 21.93 และผู้ที่จบการศึกษามัธยมปลายมีจำนวน 4,333 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 โดยสัดส่วนผู้ทำงานที่จบสายสามัญ (มัธยมต้นและมัธยมปลาย) ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มแรงงานเหล่านี้ยังต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานและต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือตนเองในการทำงานก่อนเมื่อเป็นแรงงานแรกเข้า ส่วนในสายอาชีพผู้ที่จบระดับปวช. และผู้ที่จบระดับ ปวส. มีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ผู้จบระดับปวช. มีจำนวน 2,773 คน คิดเป็นร้อยละ 10.46 ส่วนมากอยู่ในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ (ร้อยละ 40.68) และผู้ที่จบระดับปวส. มี 2,456 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47 ส่วนมากอยู่ในกลุ่มแรงงานฝีมือ (ร้อยละ 40.80) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำลังแรงงานในกลุ่มสายอาชีพทั้งในระดับปวช. และปวส. เป็นกลุ่มที่มีทักษะฝีมือ ซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้มีทั้งที่ทำงานมานานและที่เป็นแรงงานแรกเข้าแต่ด้วยเป็นผู้มีทักษะทางวิชาชีพ จึงได้ทำงานในตำแหน่งงานที่มีทักษะฝีมือแล้วเช่น ตำแหน่งหัวหน้างาน

เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ปฏิบัติงานทำ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า มีจำนวน 2,888 คน คิดเป็นร้อยละ 10.89 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระดับปวช. และปวส. แต่พบว่าผู้ปฏิบัติงานทำที่จบระดับปริญญาตรี จะอยู่ในกลุ่มแรงงานฝีมือและกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญหรือผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ส่วนผู้ทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร และเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลัง 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า ผู้ทำงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวนเพิ่มขึ้น 3 เท่า (ปี 2558 เท่ากับ 53 คน) แสดงให้เห็นว่ากำลังแรงงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และขณะเดียวกันกลุ่มกำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่าเริ่มมีจำนวนลดลง ส่วนหนึ่งจากระบบการศึกษาภาคบังคับที่ขยายระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น กำลังแรงงานใหม่จบการศึกษาสูงขึ้น

ตารางที่ 9 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในปี 2560 จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วย : คน

ระดับการศึกษา	แรงงานไร้ฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวมทั้งหมด
00. ต่ำกว่า ม.3	6,058	718	1,060	152	7,988
01. ม.3	3,658	1,009	1,015	137	5,819
01. ม.6	2,290	845	990	208	4,333
ปวช.	430	1,128	1,029	186	2,773
ปวส./อนุปริญญา	292	693	1,002	469	2,456
ปริญญาตรี	77	290	1,441	1,080	2,888
ปริญญาโท	-	-	54	161	215
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-
รวม	12,864	4,742	6,650	2,452	26,531

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

2) การเข้าออกงานของแรงงาน

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในกิจการต่างๆในปี 2560 พบว่า มีการรับแรงงานเข้าทำงานในสถานประกอบการรวม 3,665 คน โดยเป็นการรับเข้าทำงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปจำนวน 3,345 คน คิดเป็นร้อยละ 91.26 และเป็นการรับในตำแหน่งงานใหม่ 320 คน คิดเป็นร้อยละ 8.74 เมื่อพิจารณาตามรายประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอาหารและอาหารสัตว์มีการรับแรงงานเข้าทำงานมากที่สุด จำนวน 1,101 คน คิดเป็นร้อยละ 30.04 เนื่องจากอุตสาหกรรมประเภทดังกล่าวมีจำนวนมากในจังหวัดสุพรรณบุรี และในช่วงฤดูการผลิตมีการผลิตสินค้ามากขึ้นตามฤดูกาลผลิตพืชผลทางการเกษตรที่เป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิต ทำให้มีการรับแรงงานเข้าทำงานเพิ่มส่งผลให้มีการเข้าออกของแรงงานอยู่เสมอรองลงมาเป็นประเภทการขายส่ง ขายปลีก มีจำนวนใกล้เคียงกัน มีจำนวน 983 คน คิดเป็นร้อยละ 26.82 ส่วนประเภทอุตสาหกรรมอื่นๆ มีการรับเข้าทำงานไม่เกินร้อยละ 7

ตารางที่ 10 จำนวนพนักงานที่รับเข้าทำงานในสถานประกอบการ ปี 2560 จำแนกตามเหตุผล

ของการรับเข้าทำงานและประเภทกิจการ

หน่วย : คน

ประเภทกิจการ	เหตุผลการรับเข้าทำงาน			ร้อยละ		
	ทดแทน คนเก่า	ตำแหน่ง งานใหม่	รวม	ทดแทน คนเก่า	ตำแหน่ง งานใหม่	รวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	74	3	77	2.21	0.94	2.10
2. อาหารและอาหารสัตว์	1036	65	1101	30.97	20.31	30.04
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	76	-	76	2.27	-	2.07
4. การผลิตสิ่งทอ	2	-	2	0.06	-	0.05
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	-	-	-	-	-	-
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	-	-	-	-	-	-
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	-	-	-	-	-	-
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	42	-	42	1.26	-	1.15
9. เฟอร์นิเจอร์	10	-	10	0.30	-	0.27
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	-	-	-	-	-	-
11. ปิโตรเลียม	56	26	82	1.67	8.13	2.24
12. ปิโตรเคมี	10	-	10	0.30	-	0.27
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	162	-	162	4.84	-	4.42
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	-	-	-	-	-	-
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	8	-	8	0.24	-	0.22
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	91	14	105	2.72	4.38	2.86
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	76	-	76	2.27	-	2.07
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	4	2	6	0.12	0.63	0.16
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	31	-	31	0.93	-	0.85
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	129	-	129	3.86	-	3.52
21. ก่อสร้าง	248	36	284	7.41	11.25	7.75
22. ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	849	134	983	25.38	41.88	26.82
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	-	-	-	-	-	-
24. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	131	-	131	3.92	-	3.57
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	89	-	89	2.66	-	2.43
26. การเงินและการประกันภัย	23	3	26	0.69	0.94	0.71
27. อสังหาริมทรัพย์	-	6	6	-	1.88	0.16
28. บริการด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	27	9	36	0.81	2.81	0.98
29. บริการอื่นๆ	171	22	193	5.11	6.88	5.27
รวม	3,345	320	3,665	100.00	100.00	100.00

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

สำหรับข้อมูลจากการสำรวจด้านการออกจางานของแรงงานในปี 2560 พบว่า มีแรงงานที่ออกจางานรวมทั้งสิ้น 726 คน เป็นการออกจางานด้วยการลาออกของพนักงานจำนวน 671 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 ส่วนสาเหตุการลดงาน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.69 การไล่ออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และเหตุผลอื่นๆ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.68 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นประเภทกิจการ พบว่า กิจการประเภทอาหารและอาหารสัตว์มีการออกจางานมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 23.14 รองลงมาเป็นประเภทขายส่ง ขายปลีกฯ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 18.32 และประเภทบริการอื่นๆ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 12.81 ส่วนอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ มีการออกจางานเพียงเล็กน้อยไม่เกินร้อยละ 5

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานที่ออกจางานในปี 2558 จำแนกตามเหตุผลของการออกจางานและประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	เหตุผลการออกจางาน					ร้อยละของการออกจางานตามประเภทกิจการ
	ลาออก	ลดงาน	ไล่ออก	อื่นๆ	รวม	
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	26	3	-	-	29	3.99
2. อาหารและอาหารสัตว์	161	-	6	1	168	23.14
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	19	-	-	-	19	2.62
4. การผลิตสิ่งทอ	-	-	-	1	1	0.14
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	-	-	-	-	-	-
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	-	-	-	-	-	-
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	-	-	-	-	-	-
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	8	-	-	-	8	1.10
9. เฟอร์นิเจอร์	7	-	-	-	7	0.96
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	-	-	-	-	-	-
11. ปิโตรเลียม	47	-	-	25	72	9.92
12. ปิโตรเคมี	10	-	-	-	10	1.38
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	35	-	-	-	35	4.82
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	-	-	-	-	-	-
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	2	-	-	-	2	0.28
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โอไลต์	8	-	2	-	10	1.38
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	8	-	-	1	9	1.24
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	5	1	-	3	9	1.24
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	3	-	-	-	3	0.41
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	40	-	-	1	41	5.65
21. ก่อสร้าง	37	-	1	-	38	5.23
22. ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	128	-	3	2	133	18.32
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	-	-	-	-	-	-
24. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	23	-	-	-	23	3.17
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	6	-	-	-	6	0.83
26. การเงินและการประกันภัย	6	-	1	-	7	0.96
27. อสังหาริมทรัพย์	-	-	-	-	-	-
28. บริการด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	3	-	-	-	3	0.41
29. บริการอื่นๆ	89	1	3	-	93	12.81
รวม	671	5	16	34	726	100.00

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3). สาขาอาชีพที่มีความต้องการแรงงาน

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในปี 2560 พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น 614 อัตรา เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. มากที่สุดจำนวน 257 อัตรา (ร้อยละ 42) รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมตอนต้น จำนวน 209 อัตรา (ร้อยละ 34) ระดับปวช. จำนวน 56 อัตรา (ร้อยละ 9) ระดับมัธยมตอนปลาย จำนวน 39 อัตรา (ร้อยละ 6) ระดับมัธยมตอนต้น จำนวน 35 อัตรา (ร้อยละ 6) และระดับปริญญาตรี จำนวน 18 อัตรา (ร้อยละ 3) และในภาพรวมพิจารณาได้ว่าแรงงานฝีมือที่สถานประกอบการมีความต้องการเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานทั่วไปเพื่อทำงานในสายการผลิต

ตำแหน่งที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งช่างซ่อมเครื่องจักรกลฯ จำนวน 93 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 15 ของตำแหน่งทั้งหมดที่มีความต้องการ โดยความต้องการแรงงานที่มีระดับการศึกษาปวส. เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นตำแหน่งแรงงานทั่วไปในสายการผลิต จำนวน 86 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14 ซึ่งมีความต้องการแรงงานที่มีระดับต่ำกว่าม.3 เป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาได้แก่ ตำแหน่งช่างก่อสร้าง จำนวน 52 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8 ซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานระดับต่ำกว่าม.3 และปวส. เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่ามีความต้องการมากที่สุดในตำแหน่ง นักเทคโนโลยีอาหารและเครื่องดื่ม : วิศวกรอาหาร (การผลิตทางเคมี) คิดเป็นร้อยละ 1 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด

ตารางที่ 12 ตำแหน่งที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี2560

หน่วย : คน

ที่	ตำแหน่งงาน	ความต้องการแรงงาน					ปริญญาตรี
		ต่ำกว่าม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส.	
1	ช่างซ่อมเครื่องจักรกลฯ	18	-	-	-	75	-
2	แรงงานทั่วไป (ในสายการผลิต)	86	-	-	-	-	-
3	ช่างก่อสร้าง (ก่ออิฐ)	44	-	-	-	8	-
4	ผู้ให้บริการทั่วไป		6			45	
5	นายช่างกล	-	-	-	-	25	-
6	พนักงานขายสินค้า	11	-	-	-	11	-
7	พนักงานขับรถยนต์	5	16	-	-	-	-
**	นักเทคโนโลยีอาหารและเครื่องดื่ม : วิศวกรอาหาร (การผลิตทางเคมี)	-	-	-	-	-	6

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามทักษะฝีมือ พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 199 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่งต้องการมากในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทขายส่ง ขายปลีกฯ และสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือจำนวน 170 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 28 โดยส่วนมากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ส่วนแรงงานฝีมือมีความต้องการจำนวน 232 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 38 ต้องการมากในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทขายส่ง ขายปลีกฯ

และจากข้อมูลการสำรวจพบว่า ตำแหน่งของแรงงานที่ต้องการจำแนกตามทักษะ ตำแหน่งช่างซ่อมเครื่องจักรกลฯ มีความต้องการสูงที่สุดร้อยละ 15 ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานฝีมือ รองลงมาเป็นตำแหน่งแรงงานทั่วไปในสายการผลิต มีความต้องการร้อยละ 14 และตำแหน่งช่างก่อสร้าง มีความต้องการร้อยละ 8 ส่วนตำแหน่งอื่นๆ มีความต้องการเพียงเล็กน้อยไม่เกินร้อยละ 7 เท่านั้น โดยเฉพาะตำแหน่งในระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร มีความต้องการเพียงร้อยละ 0.3 เท่านั้น

ตารางที่ 13 ที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำแนกตามทักษะฝีมือ ปี2558

หน่วย : คน

ลำดับที่	ตำแหน่งงาน	ความต้องการแรงงาน					รวม
		แรงงานไร้ฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานฝีมือ	แรงงานฝีมือขั้นสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	
1	ช่างซ่อมเครื่องจักรกลฯ	-	-	93	-	-	93
2	แรงงานทั่วไป (ในสายการผลิต)	86	-	-	-	-	86
3	ช่างก่อสร้าง (ก่ออิฐ)	44	-	8	-	-	52
4	ผู้ให้บริการทั่วไป	-	45	-	-	-	45
5	นายช่างกล	-	6	19	-	-	25

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

4) สาขาอาชีพที่ขาดแคลน

ผลการสำรวจการขาดแคลนแรงงานในปี 2560 พบว่า มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานจำนวน 241 อัตรา เป็นการขาดแคลนแรงงานตำแหน่งนายช่างกลสูงที่สุด จำนวน 25 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.37 ของจำนวนที่ขาดแคลนทั้งหมด รองลงมาเป็นตำแหน่งช่างซ่อมเครื่องจักรกลฯ จำนวน 23 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 9.54 และตำแหน่งช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะ เจ้าหน้าที่การเงิน พนักงานขนย้ายสินค้าจำนวนตำแหน่งละ 18 อัตราเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7 ส่วนตำแหน่งอื่นๆ มีความขาดแคลนแรงงานไม่เกินร้อยละ 6 และวุฒิการศึกษาของตำแหน่งที่ขาดแคลนแรงงาน พบว่า ระดับการศึกษาปวส. เป็นวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนมากที่สุด จำนวน 136 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 55.96 รองลงมาเป็นระดับการศึกษปวช. จำนวน 36 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14.81 ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าม.3 ระดับมัธยมปลาย (ม.6) ระดับมัธยมต้น (ม.3) และปริญญาตรี มีอัตราขาดแคลนร้อยละ 6-7 ตามลำดับ แต่ในภาพรวมสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานของจังหวัดสุพรรณบุรียังมีไม่มากเมื่อเทียบกับผู้มีงานทำ เป็นการขาดแคลนในภาวะปกติหรือบางช่วงฤดูกาลเท่านั้น

ตารางที่ 14 ตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2560

หน่วย : คน

ที่	ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน	ระดับการศึกษา					
		ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี
1	นายช่างกล	-	-	-	-	25	-
2	ช่างซ่อมเครื่องจักรกลฯ	-	-	-	-	23	-
3	ช่างเชื่อมและตัดโลหะ	-	-	-	10	8	-
4	เจ้าหน้าที่การเงิน	-	-	-	18	-	-
5	พนักงานขนย้ายสิ่งของ	-	-	18	-	-	-

ตารางที่ 14 ประเภทกิจการที่มีความขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2560

หน่วย : คน

ที่	ประเภทกิจการที่ขาดแคลน	ระดับการศึกษา					
		ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส.	ปริญญา ตรี
1	ขายส่ง ขายปลีกฯ	6	11	18	24	42	-
2	ก่อสร้าง	5	-	-	10	8	-
3	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	-	-	-	-	22	-
4	ปิโตรเลียม	-	-	-	-	20	-
5	การผลิตโลหะฯ	-	-	-	-	18	-

ตารางที่ 14 ตำแหน่งที่มีความขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2560

หน่วย : คน

ที่	ประเภทกิจการที่ขาดแคลน	ทักษะฝีมือ			
		แรงงานไร้ฝีมือ	แรงงานกึ่ง ฝีมือ	แรงงานฝีมือ	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร
1	ขายส่ง ขายปลีกฯ	6	50	40	-
2	ก่อสร้าง	5	10	10	-
3	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	-	-	22	-
4	ปิโตรเลียม	-	-	20	-
5	การผลิตโลหะฯ	-	6	11	-

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3.2 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ

1) ระดับความต้องการด้านความรู้ของพนักงาน

จากการสำรวจข้อมูลในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับความรู้ด้านต่างๆ ของพนักงานในแต่ละประเภทกิจการ โดยเปรียบเทียบระดับความรู้ที่เป็นจริงในปัจจุบันกับระดับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้ พบว่าในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมและแต่ละกลุ่มแรงงาน จะมีช่องว่างระหว่างความรู้ที่มีอยู่จริงกับระดับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้มีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ ในภาพรวมของทุกกิจการ พบว่า แรงงานทุกกลุ่มฝีมือยังมีระดับความรู้ในด้านต่างๆ ที่ปฏิบัติได้จริงต่ำกว่าความรู้ในระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังอยู่ไม่เกินร้อยละ 30 มีค่าความคาดหวังแตกต่างกันไม่เกิน 1 ระดับความคาดหวัง โดยประเภทความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ มีความคาดหวังเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 29.08 ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความคาดหวังเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 28.90 ความรู้ด้านธุรกิจ มีความคาดหวังเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 27.97 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร มีความคาดหวังเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.43 และความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ มีความคาดหวังเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.08 ซึ่งจากข้อมูลประเภทความรู้ด้านต่างๆ พบว่า ความรู้ด้านธุรกิจ ความเข้าใจในองค์กรและความรู้ในสาขาวิชาชีพ ผู้ประกอบการไม่ได้คาดหวังแรงงานในกลุ่มฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากนัก เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าว เป็นกลุ่มที่มีความรู้ ความเข้าใจในองค์กรและวิชาชีพตนเองอยู่ในเบื้องต้นแล้ว เพียงแต่ผู้ประกอบการยังมีความคาดหวังให้มีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาความคาดหวังในกลุ่มของแรงงานไร้ฝีมือและกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือจะพบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังความรู้ใน 5 เรื่องดังกล่าวมากกว่ากลุ่มของแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพของตนเอง ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และเมื่อพิจารณากลุ่มที่ค่าความคาดหวังความรู้ที่แตกต่างกันจากความรู้ในปัจจุบันมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มแรงงานระดับไร้ฝีมือ มีค่าความคาดหวังแตกต่างกันเฉลี่ย 33.58 และเป็นประเภทความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพและความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ต้องการการพัฒนาทักษะฝีมือ และเป็นแรงงานที่มีจำนวนมากในสถานประกอบการ จึงเป็นกลุ่มแรงงานที่ผู้ประกอบการคาดหวังต้องการให้มีความรู้เพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน

ตารางที่ 15 ระดับความรู้ด้านต่างๆของพนักงานที่เป็นอยู่จริงและความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวัง
จำแนกตาม กลุ่มประเภทความรู้

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ			แรงงานกึ่งฝีมือ			แรงงานฝีมือ			ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร			เฉลี่ยทั้งหมด		
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการศึกษาที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการศึกษาที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการศึกษาที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการศึกษาที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการศึกษาที่เพิ่มขึ้น
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.77	2.8	36.79%	2.07	2.99	30.77%	2.44	3.26	25.15%	2.66	3.37	21.07%	2.17	3.06	29.08%
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.81	2.85	36.49%	2.1	2.99	29.77%	2.45	3.3	25.76%	2.67	3.38	21.01%	2.19	3.08	28.90%
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.88	2.84	33.80%	2.14	3.07	30.29%	2.55	3.33	23.42%	2.7	3.41	20.82%	2.24	3.11	27.97%
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.99	2.93	32.08%	2.24	3.08	27.27%	2.62	3.38	22.49%	2.72	3.4	20.00%	2.31	3.14	26.43%
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	2.13	2.99	28.76%	2.27	3.1	26.77%	2.68	3.46	22.54%	2.79	3.47	19.60%	2.39	3.19	25.08%

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

2) ระดับความต้องการด้านทักษะของพนักงาน

จากการสำรวจข้อมูลในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับทักษะด้านต่างๆ ของพนักงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม โดยเปรียบเทียบระดับทักษะที่เป็นจริงในปัจจุบันกับระดับทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้ พบว่า ในภาพรวมของทุกประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ทักษะของพนักงานที่ผู้ประกอบการมีความคาดหวังเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ในทุกกลุ่มทักษะฝีมือ มีความคาดหวังเฉลี่ยทั้งหมด ร้อยละ 33.01 โดยในกลุ่มของแรงงานไร้ฝีมือมีค่าความคาดหวังแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ เนื่องจากปัจจุบันผู้ประกอบการเห็นว่าการมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศมีความจำเป็นในการทำงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะเป็นแรงงานในระดับปฏิบัติ อย่างน้อยให้สามารถอ่านได้ เขียนได้ สื่อสารได้บ้างเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงาน ส่วนทักษะรองลงมาได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ มีความคาดหวังเฉลี่ยทั้งหมด ร้อยละ 27.27 และกลุ่มแรงงานที่ผู้ประกอบการมีความคาดหวังให้เพิ่มทักษะสูงสุดคือกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนทักษะด้านการใช้ความสามารถด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ ทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพและทักษะในการสื่อสาร มีความคาดหวังเฉลี่ยทั้งหมด ร้อยละ 24.02 , 23.51 , 21.87 และ 21.24 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ในภาพรวมของทุกกลุ่มแรงงาน ผู้ประกอบการการที่มีความคาดหวังกับแรงงานไร้ฝีมือและกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือมากกว่ากลุ่มแรงงานอื่น ๆ เพราะแรงงานส่วนมากเป็นแรงงานเข้าใหม่หรือยังมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก ยังขาดทักษะในกาทำงาน และอยู่ในระดับปฏิบัติที่มีจำนวนมากกว่ากลุ่มแรงงานอื่น หากสามารถพัฒนาทักษะของตนเองในหลายๆ ด้านได้มากขึ้น จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนกลุ่มแรงงานฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการเห็นว่าเป็นกลุ่มที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดทักษะแล้ว แต่ยังคงคาดหวังให้มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นผู้ที่ต้องรับนโยบายจากเจ้าของกิจการถ่ายทอดกับพนักงานในระดับอื่นๆ และติดต่อกับบุคคลภายนอกอยู่เป็นประจำ การพัฒนาทักษะจึงยังคงมีความจำเป็นที่ผู้ประกอบการมีความต้องการและคาดหวังให้มีมากขึ้นกว่าเดิม

ตารางที่ 16 ระดับทักษะด้านต่างๆของพนักงานที่มีอยู่จริงและทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวัง
จำแนกตามประเภททักษะฝีมือแรงงาน

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ			แรงงานกึ่งฝีมือ			แรงงานฝีมือ			ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร			เฉลี่ยทั้งหมด		
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการเพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการเพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการเพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการเพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการเพิ่มขึ้น
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.53	2.72	43.75%	1.86	2.96	37.16%	2.28	3.23	29.41%	2.77	3.5	20.86%	2.05	3.06	33.01%
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.77	2.84	37.68%	2.25	3.13	28.12%	2.63	3.43	23.32%	2.93	3.57	17.93%	2.32	3.19	27.27%
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	2.06	2.99	31.10%	2.42	3.24	25.31%	2.76	3.54	22.03%	3.2	3.83	16.45%	2.53	3.33	24.02%
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.3	3.09	25.57%	2.51	3.28	23.48%	2.94	3.6	18.33%	3.28	3.87	15.25%	2.67	3.39	21.24%
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	2.09	3.01	30.56%	2.51	3.33	24.62%	2.81	3.55	20.85%	3.26	3.86	15.54%	2.57	3.36	23.51%
6. ทักษะความสามารถเฉพาะใน	2.33	3.16	26.27%	2.56	3.35	23.58%	2.99	3.67	18.53%	3.26	3.87	15.76%	2.68	3.43	21.87%

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3) ระดับความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน

จากการสำรวจข้อมูลในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของผู้ทำงานในแต่ละประเภทกิจการ โดยเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะที่เป็นจริงในปัจจุบันกับระดับคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้ ในภาพรวมของทุกอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานทุกกลุ่มฝีมือยังมีคุณลักษณะในด้านต่างๆ ที่ปฏิบัติได้จริงต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ซึ่งมีค่าความคาดหวังแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.86 ซึ่งพบว่า กลุ่มที่ค่าความคาดหวังคุณลักษณะที่แตกต่างจากคุณลักษณะในปัจจุบันมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มแรงงานระดับกึ่งฝีมือทุกคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าความคาดหวังแตกต่างเฉลี่ย 1.07 โดยประเภทคุณลักษณะด้านความไม่เรียนรู้ มีค่าความคาดหวังแตกต่างมากที่สุด เท่ากับ 1.17 และรองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านการมีจิตสาธารณะ และความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียรและการตรงต่อเวลา ตามลำดับ ส่วนค่าความคาดหวังที่มีค่าความแตกต่างรองลงมาได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือ มีค่าความคาดหวังแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 โดยประเภทคุณลักษณะด้านความไม่เรียนรู้มีค่าแตกต่างมากที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเท่ากับ 1.05 และคุณลักษณะอื่นๆ มีค่าความแตกต่างอยู่ที่ 0.92 – 0.98 ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มแรงงานนี้ผู้ประกอบการเห็นว่าควรต้องมีการพัฒนาและเพิ่มคุณลักษณะของการไม่เรียนรู้ เนื่องจากเป็นแรงงานใหม่ที่ต้องพัฒนาฝีมือเพิ่มขึ้น หากสามารถเพิ่มคุณลักษณะการไม่เรียนรู้ให้มากขึ้น จะสามารถที่จะปฏิบัติงานของตนได้ดียิ่งขึ้น เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ ประสบการณ์ในการทำงาน

ซึ่งในภาพรวมผู้ประกอบการมีความคาดหวังในคุณลักษณะในทุกๆ ด้าน โดยให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านความไม่เรียนรู้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20 นั้นหมายถึงอย่างน้อยทุกกลุ่มแรงงานควรมีการไม่เรียนรู้ ต่อหน้าที่ในการทำงานของตน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความชำนาญ และด้านการมีจิตสาธารณะ ซึ่งผู้ประกอบการต้องการให้แรงงานทุกกลุ่มมีจิตใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกันในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันสภาพสังคม วิธีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป คนในสังคมมีการแข่งขันสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องให้ทุกคนมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสำคัญควบคู่ไปกับการไม่เรียนรู้และความขยัน หมั่นเพียร องค์กรจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมั่นคง เกื้อกูลกันในการดำเนินธุรกิจได้

ตารางที่ 17 ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆของผู้ทำงานที่มีอยู่จริงและทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวัง
จำแนกตามประเภทคุณลักษณะ

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ			แรงงานกึ่งฝีมือ			แรงงานฝีมือ			ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร			เฉลี่ยทั้งหมด		
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการคาดหวังที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการคาดหวังที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการคาดหวังที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการคาดหวังที่เพิ่มขึ้น	ปัจจุบัน	คาดหวัง	อัตราการคาดหวังที่เพิ่มขึ้น
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.48	4.44	21.62%	3.42	4.46	23.32%	3.71	4.49	17.37%	4.26	4.73	9.94%	3.66	4.51	18.85%
2. ความอดทน	3.53	4.45	20.67%	3.4	4.44	23.42%	3.71	4.48	17.19%	4.26	4.76	10.50%	3.68	4.52	18.58%
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.52	4.46	21.08%	3.42	4.47	23.49%	3.63	4.46	18.61%	4.25	4.73	10.15%	3.66	4.52	19.03%
4. การตรงต่อเวลา	3.49	4.44	21.40%	3.38	4.43	23.70%	3.66	4.48	18.30%	4.24	4.73	10.36%	3.65	4.5	18.89%
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.54	4.47	20.81%	3.44	4.47	23.04%	3.68	4.46	17.49%	4.22	4.7	10.21%	3.68	4.51	18.40%
6. ความมีระเบียบวินัย	3.43	4.39	21.87%	3.38	4.43	23.70%	3.66	4.45	17.75%	4.22	4.7	10.21%	3.62	4.47	19.02%
7. ความไม่เรียนรู้	3.3	4.35	24.14%	3.23	4.4	26.59%	3.59	4.44	19.14%	4.23	4.7	10.00%	3.52	4.45	20.90%
8. การมีจิตสาธารณะ	3.38	4.36	22.48%	3.28	4.37	24.94%	3.55	4.41	19.50%	4.25	4.74	10.34%	3.57	4.45	19.78%

ที่มา ระเบียบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3.3 สาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน

ผลจากการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานจากสถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2560 ในหัวข้อสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน 5 อันดับแรก พบว่า สาเหตุลำดับแรก ที่สถานประกอบการพิจารณาเกิดจาก ปัญหาการลดลงของประชากร โดยรวมของประเทศ มีกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง รองลงมาลำดับ 2 เกิดจากแรงงานเลิกงานหรือการมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน ประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ สาเหตุหนึ่งมาจากการที่แรงงานมีการศึกษาที่สูงขึ้น ในลำดับที่ 3 เกิดจากปัญหาการเข้าและออกของแรงงานอยู่ในระดับสูง (Job turnover) แรงงานมีการเปลี่ยนงานใหม่ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการขาดความอดทน ไม่สู้งานเมื่อพบปัญหาอุปสรรคที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ด้วยภาพสังคมและวิถีการใช้ชีวิตของแรงงานที่เปลี่ยนไปในสมัยปัจจุบัน การฝึกฝนการอดทนในการทำงานน้อยลง ทำให้เกิดการเข้าออกของแรงงาน สถานประกอบการต้องรับพนักงานใหม่เพื่อทดแทนอยู่เสมอ ซึ่งบางครั้งอาจส่งผลกระทบต่อ การขาดแคลนแรงงาน ลำดับที่ 4 แรงงานมุ่งศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น จนขาดแรงงานระดับกลาง ซึ่งเป็นแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการสูงที่สุดในจังหวัด เนื่องจากส่วนหนึ่งคิดว่าการเรียนต่อจนจบระดับอุดมศึกษาจะสามารถมีงานที่ดี งานที่ไม่ต้องลำบากทำให้กำลังแรงงานไม่ยอมออกสู่ตลาดแรงงานในระดับกลาง ทั้งที่อุปสงค์มาก และในลำดับที่ 5 แรงงานที่มีอยู่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไม่ตรงกับความต้องการ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับลำดับที่ 4 เนื่องจากอุปสงค์แรงงานไม่ตรงกับอุปทานที่มีในตลาดแรงงาน กำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานช้ากว่าความต้องการด้านอุปสงค์ที่มี และอีกสาเหตุหนึ่งอาจเกิดจากกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีความรู้จากสิ่งที่เรียนมาแต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ในชีวิตการทำงานจริง

ตารางที่ 18 สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

อันดับสูงสุด	สาเหตุ
1*	อื่นๆ (*ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ เนื่องจาก ข้อมูลจากการสำรวจสปก.ไม่ได้ระบุเหตุผลประกอบ)
2	ปัญหาการลดลงของประชากร
3	แรงงานเลิกงานหรือการมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ
4	ปัญหาการเข้าและออก (Job turnover) ของแรงงานอยู่ในระดับสูง
5	แรงงานมุ่งศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น จนขาดแคลนแรงงานระดับกลาง
6	แรงงานที่มีอยู่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไม่ตรงกับความต้องการ
7	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่พร้อมทำงานมีน้อยกว่าความต้องการ
8	แรงงานที่ทำงานยากลำบาก (3D) ได้ค่าตอบแทนไม่จูงใจ
9	แรงงานย้ายจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคเกษตรมากขึ้น
10	แรงงานย้ายออกไปทำงานในภาคที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น (Informal sector)
11	แรงงานผันตัวไปเป็นผู้ประกอบการ (SMEs) มากขึ้น
12	แรงงานสนใจไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน

3.4 แนวทางการแก้ไขปัญหาคารขาดแคลนแรงงาน

ผลจากการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานจากสถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรี ปี 2560 มีสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดปัญหาคารขาดแคลนแรงงานหลายอันดับซึ่ง สถานประกอบการในจังหวัดสุพรรณบุรีพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาคารขาดแคลนแรงงาน 5 อันดับแรกที่ต้องแก้ไข ได้แก่ ลำดับที่ 1 การจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานที่ขาด ลำดับที่ 2 และ 3 ผู้ประกอบการใช้การปรับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับแรงงานที่ตนมี และใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ลำดับที่ 4 การเพิ่มแรงจูงใจ โดยการปรับเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อจูงใจแรงงานใหม่ ให้เข้ามาทำงานกับตน และในลำดับที่ 5 ปรับกระบวนการทำงานใหม่ โดยให้แรงงานที่มีทำงานล่วงเวลามากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาคารผลิตหรือให้บริการของสถานประกอบการ

ตารางที่ 19 แนวทางการแก้ไขปัญหาคารขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

อันดับสูงสุด	แนวทางแก้ไข
1	จ้างแรงงานต่างด้าว
2	ผลิตเท่าที่มีแรงงาน
3	ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงาน
4	เพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อจูงใจแรงงานใหม่
5	จ้างทำงานล่วงเวลามากขึ้น
6	การให้ข้อมูลและข่าวสารด้านอาชีพที่ขาดแคลนให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
7	ย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ
8	รักษาระดับการผลิตให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตที่มีอยู่
9	อื่นๆ ไปรตระบุ

ที่มา ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน