

ภาคเหนือ

การศึกษาแนวใหม่
ความต้องการกำลังคน
ราชจังหวัด พ.ศ. 2563 - 2568



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



การศึกษาแนวใหม่
ความต้องการกำลังคน ราชจังหวัด
พ.ศ. 2563 - 2568 :

ภาคเหนือ



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน รายจังหวัด พ.ศ. 2563-2568 เป็นผลผลิตของโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ในเชิงนโยบายการเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดงาน และศักยภาพของกำลังคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่ใน 18 กลุ่มจังหวัด 6 ภาค โดยแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัด และ 2) เพื่อสำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่ ประกอบกับวิธีการศึกษาครอบคลุมทั้งการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และมีการวิจัยภาคสนาม จากการสอบถาม สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม (Focus Group) คณะวิจัยได้ออกแบบโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบสหวิทยาการ ทั้งด้านการวิจัยอนาคต ด้านเศรษฐศาสตร์ และการตลาด เพื่อคาดการณ์แนวโน้มความต้องการกำลังคน สำหรับการเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

ผลผลิตจากการวิจัยในโครงการนี้สามารถลงรายละเอียดถึงระดับจังหวัดทุกจังหวัดของประเทศไทย ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พิจารณาเห็นว่า ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่ รวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงบูรณาการระดับพื้นที่ได้อย่างกว้างขวาง จึงได้จัดพิมพ์รายงานการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน รายจังหวัด พ.ศ. 2563-2568 ขึ้นในลักษณะเอกสารชุดประกอบด้วย 5 เล่ม ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร 3) ภาคตะวันออก 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 5) ภาคใต้และภาคใต้ชายแดน เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไป นำไปใช้ประโยชน์

ท้ายที่สุดนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรายงานการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



(ดร.สุภัทร จำปาทอง)

เลขาธิการสภาการศึกษา

สารจากคณะวิจัย

ในการดำเนินโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณคณะทำงานกำกับโครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่เป็นผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน นอกจากนี้แล้ว คณะผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณต่อตัวแทนของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจำนวน 183 คน จาก 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดนราธิวาส จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้ร่วมให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

สำหรับการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนรายจังหวัด พ.ศ. 2563-2568 นี้ ได้มีการวิเคราะห์ครอบคลุมครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ เนื่องจากเป็นเป้าหมายสำคัญของโครงการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาตั้งไว้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงนโยบายในระดับพื้นที่

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว และคณะ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) โดยร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดงาน และศักยภาพของกำลังคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่ 2) สำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่ 3) ศึกษาวิจัยภาคสนาม จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีเป้าหมาย ใน 2 ระดับ ทั้งระดับปฏิบัติ และระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ และ 4) วิเคราะห์และเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

ในการดำเนินโครงการวิจัยข้างต้นใช้วิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) ประกอบด้วย 1) การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อให้ได้บทเรียนจากต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และมาเลเซีย 2) การศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิควบคู่ไปกับข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ของตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน และ 3) การศึกษาภาคสนามจากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ของตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน ใน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดนราธิวาส จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน เข้าร่วมสนทนากลุ่มและให้สัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 183 คน สำหรับการคัดเลือกจังหวัด คัดเลือกจากเกณฑ์ที่กำหนดให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยพิจารณาประกอบกับนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการกำหนดแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด¹ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และ

¹ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 281 ง วันที่ 17 พฤศจิกายน 2560

นโยบายที่มีต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน โดยได้ผลการศึกษาและจัดพิมพ์เผยแพร่รายงานเรื่อง “การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน” ซึ่งเป็นภาพรวมของผลการศึกษาวิจัยในภาพรวมและกรณีศึกษาเชิงลึกใน 6 จังหวัด ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดพิมพ์เผยแพร่ “การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน” ซึ่งเป็นผลการศึกษาภาพรวมของโครงการและกรณีศึกษาเชิงลึกใน 6 จังหวัด 6 ภาค

สำหรับการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ. 2563 – 2568 เป็นผลจากการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และนโยบายที่มีต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน โดยนำเสนอเป็นเอกสารชุดประกอบด้วย 5 เล่ม ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร 3) ภาคตะวันออก 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 5) ภาคใต้และภาคใต้ชายแดน โดยครอบคลุมทั้ง 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

โดยสาระสำคัญของแนวโน้มความต้องการกำลังคนในภาพรวมของประเทศ สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรประเทศไทย ประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุ ดังแสดงในรูปที่ 1 โดยพบว่า หากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย 71.7 ปี และเพศหญิง 78.3 ปีแล้วพบว่า ในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2582) ประชากรวัยแรงงานจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน จากข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (The Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2561 เมื่อจำแนกสถานภาพแรงงาน พบว่า มีผู้มีงานทำร้อยละ 55.83 และมีผู้ว่างงานหรือไม่มีงานทำเพียงร้อยละ 0.62 สำหรับการจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล (ISIC Rev. 3.0) ของสำนักงานสถิติ พบว่า อุตสาหกรรมภาพรวมที่มีสัดส่วนมากที่สุด

3 อันดับแรก คือ เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ ร้อยละ 33.11 รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 16.55 และ ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 7.45

3. การเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนกำลังแรงงาน เมื่อจำแนกตามการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO-08) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานทั้งประเทศและการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานทั้งหมดในประเทศโดยเฉลี่ย พ.ศ. 2559-2561 กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานลดลงหรือมีการจ้างงานน้อยลงมากที่สุดคือ อาชีพเจ้าของร้านค้า ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการร้านค้า รองลงมาคือ อาชีพช่างฉาบปูนและตักแต่งงานปูน และอาชีพผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานเพิ่มหรือมีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล รองลงมาคือ อาชีพคนงานปลูกพืชผัก และอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก

4. แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 เกือบทุกจังหวัดมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง มีเพียง 2 จังหวัดที่มีแนวโน้มต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ได้แก่ 1) จังหวัดชัยนาทที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 2) จังหวัดนนทบุรีที่มีแนวโน้มลดลงจนถึง พ.ศ. 2567 และเปลี่ยนแนวโน้มเป็นต้องการเพิ่มขึ้นใน พ.ศ. 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารจากคณะวิจัย	(ค)
บทสรุปผู้บริหาร	(ง)
สารบัญ	(ช)
สารบัญตาราง	(ซ)
สารบัญรูปภาพ	(ฎ)
บทนำ	1
จังหวัดเชียงราย	20
จังหวัดเชียงใหม่	27
จังหวัดตาก	34
จังหวัดน่าน	41
จังหวัดพะเยา	48
จังหวัดพิษณุโลก	55
จังหวัดเพชรบูรณ์	62
จังหวัดแพร่	69
จังหวัดแม่ฮ่องสอน	76
จังหวัดลำปาง	82
จังหวัดลำพูน	89
จังหวัดสุโขทัย	96
จังหวัดอุตรดิตถ์	103
เอกสารอ้างอิง	110
ภาคผนวก : ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัด ที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3)	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	โครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามสถานภาพแรงงาน	5
2	ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม	6
3	อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ	9
4	อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ	11
5	อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ	13
6	อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ	15
7	โอกาสทำงานในตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา	18
จังหวัดเชียงราย		
8	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย	21
9	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดเชียงราย	23
10	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดเชียงราย	24
11	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดเชียงราย	24
จังหวัดเชียงใหม่		
12	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่	28
13	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดเชียงใหม่	30
14	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดเชียงใหม่	31
15	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดเชียงใหม่	31
จังหวัดตาก		
16	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดตาก	35
17	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตาก	37
18	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดตาก	38
19	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดตาก	38

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	จังหวัดน่าน	
20	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน	42
21	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดน่าน	44
22	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดน่าน	45
23	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดน่าน	45
	จังหวัดพะเยา	
24	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา	49
25	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดพะเยา	51
26	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดพะเยา	52
27	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดพะเยา	52
	จังหวัดพิษณุโลก	
28	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก	56
29	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดพิษณุโลก	58
30	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดพิษณุโลก	59
31	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดพิษณุโลก	59
	จังหวัดเพชรบูรณ์	
32	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบูรณ์	63
33	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดเพชรบูรณ์	65
34	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดเพชรบูรณ์	66
35	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดเพชรบูรณ์	66
	จังหวัดแพร่	
36	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดแพร่	70
37	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดแพร่	72
38	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดแพร่	73
39	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดแพร่	73

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	
40	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน	77
41	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน	79
42	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน	79
43	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน	80
	จังหวัดลำปาง	
44	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง	83
45	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดลำปาง	85
46	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดลำปาง	86
47	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดลำปาง	86
	จังหวัดลำพูน	
48	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน	90
49	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดลำพูน	92
50	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดลำพูน	93
51	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดลำพูน	93
	จังหวัดสุโขทัย	
52	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดสุโขทัย	97
53	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดสุโขทัย	99
54	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสุโขทัย	100
55	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสุโขทัย	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	จังหวัดอุดรธานี	
56	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี	104
57	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี	106
58	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี	107
59	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี	107

สารบัญสรุปภาพ

รูปที่		หน้า
1	แสดงโครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของประเทศไทย พ.ศ.2562 และ 2582	4
2	แสดงอัตราพึ่งพิงของประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2562 และ 2582	4
3	อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับแรก	6
4	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	8
5	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	9
6	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มใช้แรงเป็นหลักเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	10
7	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มใช้แรงเป็นหลักเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	11
8	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มงานซ้ำซ้อนเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	12
9	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มงานซ้ำซ้อนเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	13
10	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคเฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	14
11	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคเฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	15
12	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษา	17
13	ผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา	18
จังหวัดเชียงราย		
14	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2561 และ 2581	20
15	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2561 และ 2581	20
16	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดเชียงราย	22
17	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดเชียงราย	23
18	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดเชียงราย	25

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

รูปที่	หน้า	
19	แนวโน้มมความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดเชียงรราย	25
20	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดเชียงรราย	26
จังหวัดเชียงใหม่		
21	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2561 และ 2581	27
22	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2561 และ 2581	29
23	ผลิตภัณท์มวลรวมรรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดเชียงใหม่	29
24	รรายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดเชียงใหม่	30
25	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดเชียงใหม่	32
26	แนวโน้มมความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดเชียงใหม่	32
27	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดเชียงใหม่	33
จังหวัดตาก		
28	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตาก พ.ศ. 2561 และ 2581	34
29	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดตาก พ.ศ. 2561 และ 2581	34
30	ผลิตภัณท์มวลรวมรรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดตาก	36
31	รรายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดตาก	37
32	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดตาก	39
33	แนวโน้มมความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดตาก	39
34	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดตาก	40
จังหวัดน่าน		
35	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดน่าน พ.ศ. 2561 และ 2581	41
36	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดน่าน พ.ศ. 2561 และ 2581	41
37	ผลิตภัณท์มวลรวมรรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดน่าน	43
38	รรายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดน่าน	44
39	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดน่าน	46

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

รูปที่		หน้า
40	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดน่าน	46
41	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดน่าน	47
จังหวัดพะเยา		
42	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดพะเยา พ.ศ. 2561 และ 2581	48
43	อัตรารั้งฟั้งของประชากรของจังหวัดพะเยา พ.ศ. 2561 และ 2581	48
44	ผลิตภัณ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดพะเยา	50
45	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดพะเยา	51
46	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดพะเยา	53
47	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดพะเยา	53
48	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดพะเยา	54
จังหวัดพิษณุโลก		
49	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2561 และ 2581	55
50	อัตรารั้งฟั้งของประชากรของจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2561 และ 2581	55
51	ผลิตภัณ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดพิษณุโลก	57
52	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดพิษณุโลก	58
53	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดพิษณุโลก	60
54	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดพิษณุโลก	60
55	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดพิษณุโลก	61
จังหวัดเพชรบูรณ์		
56	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2561 และ 2581	62
57	อัตรารั้งฟั้งของประชากรของจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2561 และ 2581	62
58	ผลิตภัณ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดเพชรบูรณ์	64
59	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดเพชรบูรณ์	65
60	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดเพชรบูรณ์	67

สารบัญญรูปภาพ (๓๑)

รูปที่	หน้า
61 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี ๒๕๖๓-๒๕๖๘ ของจังหวัดเพชรบูรณ์	67
62 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดเพชรบูรณ์	68
จังหวัดแพร่	
63 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดแพร่ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ๒๕๘๑	69
64 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดแพร่ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ๒๕๘๑	69
65 ผลกระทบมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม ๕ อันดับแรกของจังหวัดแพร่	71
66 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดแพร่	72
67 ความต้องการจ้างงานปี ๒๕๖๓ ของจังหวัดแพร่	74
68 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี ๒๕๖๓-๒๕๖๘ ของจังหวัดแพร่	74
69 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดแพร่	75
จังหวัดแม่ฮ่องสอน	
70 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ๒๕๘๑	76
71 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ๒๕๘๑	76
72 ผลกระทบมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม ๕ อันดับแรกของจังหวัดแม่ฮ่องสอน	78
73 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดแม่ฮ่องสอน	78
74 ความต้องการจ้างงานปี ๒๕๖๓ ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน	80
75 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี ๒๕๖๓-๒๕๖๘ ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน	81
76 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดแม่ฮ่องสอน	81
จังหวัดลำปาง	
77 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ๒๕๘๑	82
78 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ๒๕๘๑	82
79 ผลกระทบมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม ๕ อันดับแรกของจังหวัดลำปาง	84
80 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดลำปาง	85
81 ความต้องการจ้างงานปี ๒๕๖๓ ของจังหวัดลำปาง	87

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

รูปที่		หน้า
82	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดลำปาง	87
83	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดลำปาง	88
	จังหวัดลำพูน	
84	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2561 และ 2581	89
85	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2561 และ 2581	89
86	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดลำพูน	91
87	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดลำพูน	92
88	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดลำพูน	94
89	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดลำพูน	94
90	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดลำพูน	95
	จังหวัดสุโขทัย	
91	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดสุโขทัย พ.ศ. 2561 และ 2581	96
92	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดสุโขทัย พ.ศ. 2561 และ 2581	96
93	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดสุโขทัย	98
94	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดสุโขทัย	99
95	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดสุโขทัย	101
96	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดสุโขทัย	101
97	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดสุโขทัย	102
	จังหวัดอุดรดิตถ์	
98	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดอุดรดิตถ์ พ.ศ. 2561 และ 2581	103
99	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดอุดรดิตถ์ พ.ศ. 2561 และ 2581	103
100	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดอุดรดิตถ์	105
101	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดอุดรดิตถ์	106
102	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดอุดรดิตถ์	108
103	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดอุดรดิตถ์	108
104	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของอุดรดิตถ์	109

บทนำ²

การผลิตกำลังคนให้มีจำนวนเพียงพอและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ได้ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวนี้ จำพียงการใช้นโยบายในภาพรวมของประเทศยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้ การศึกษาแนวทางของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร และอินเดีย พบว่า แม้ประเทศเหล่านี้มีความแตกต่างกันในระดับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ และวัฒนธรรม แต่กลับมีแนวทางในการทำงานที่เหมือนกัน คือ **การสร้างระบบนิเวศในระดับพื้นที่ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานในพื้นที่** ซึ่งมีทั้งการพัฒนาในสถานศึกษา และการพัฒนาในระหว่างการทำงาน (Area-based Manpower Development Ecosystem) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สาระสำคัญของระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ในเชิงพื้นที่ คือ การเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการศึกษาจากการยึดสถานศึกษาเป็นแหล่งจัดการศึกษามาเป็นการใช้พื้นที่หรือชุมชนเป็นฐานในการจัดการศึกษา นั่นหมายถึงการเปลี่ยนแนวทางจากการใช้ครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้เป็นหลัก มาเป็นการทำงานร่วมกันของภาคส่วนในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรของสถานศึกษา สมาชิกในชุมชน ผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคประชาสังคม ภาคส่วนเหล่านี้จะเข้ามาร่วมกันจัดการศึกษาด้วยการนำความชำนาญเฉพาะทางที่มีอยู่มาช่วยในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ ร่วมกันสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ออกแบบการประเมินผลที่เหมาะสม รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่มีทั้งการเรียนรู้จากบุคคลสู่บุคคล การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ ในเวลาที่ต้องการ ช่วยให้มีชุดทักษะตรงตาม

² ดร.รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, วิเคราะห์เพิ่มเติมจากรายงานการศึกษา แนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ของคณะวิจัย

ความต้องการของตลาดแรงงาน และความถนัดของแต่ละคนได้ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทการพัฒนาในพื้นที่ โดยประเมินจากสภาพเศรษฐกิจ โครงสร้างประชากร และสภาพสังคมของพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาในระดับพื้นที่จึงต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาในอนาคตของพื้นที่นั้นด้วย (FIAS, 2008; Cheeseman, 2012; Woolfrey, 2013)

อย่างไรก็ตาม การจะพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ จำเป็นต้องมีความเข้าใจแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) จึงสมควรให้มีการศึกษาเรื่อง “การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based)” เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการวางแผนการจัดการศึกษาของพื้นที่ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่อไป

ด้วยความสำคัญข้างต้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) โดยร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดงาน และศักยภาพของกำลังคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่ 2) สำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่ 3) ศึกษาวิจัยภาคสนามจากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีเป้าหมาย ใน 2 ระดับ ทั้งระดับปฏิบัติ และระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ และ 4) วิเคราะห์และเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

วิธีวิทยาการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mix Method) ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อให้ได้บทเรียนจากต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น และมาเลเซีย
2. การศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิควบคู่ไปกับข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ของตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน
3. การศึกษาภาคสนามจากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ของตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน ใน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดนราธิวาส จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน เข้าร่วมสนทนากลุ่มและให้สัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 183 คน สำหรับการคัดเลือกจังหวัด คัดเลือกจากเกณฑ์ที่กำหนดให้ครอบคลุม

ทั่วประเทศโดยพิจารณาประกอบกับนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการกำหนดแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัด³

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รายได้ โอกาส ในการก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และนโยบาย ที่มีต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน โดยได้ผลการศึกษาและจัดพิมพ์เผยแพร่รายงานเรื่อง “การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน” ซึ่งเป็นภาพรวมของผลการศึกษาวิจัยในภาพรวมและกรณีศึกษาเชิงลึกใน 6 จังหวัด

อย่างไรก็ดี การดำเนินโครงการข้างต้น ได้ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน ราชภัฏจังหวัด พ.ศ. 2563 – 2568 ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งเชิงนโยบายและการวางแผนในระดับพื้นที่ด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำรายงานชุดการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน ราชภัฏจังหวัด พ.ศ. 2563 – 2568 จะนำเสนอสรุปผลการศึกษาภาพรวมของประเทศและราชภัฏจังหวัด โดยจัดกลุ่มตามภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

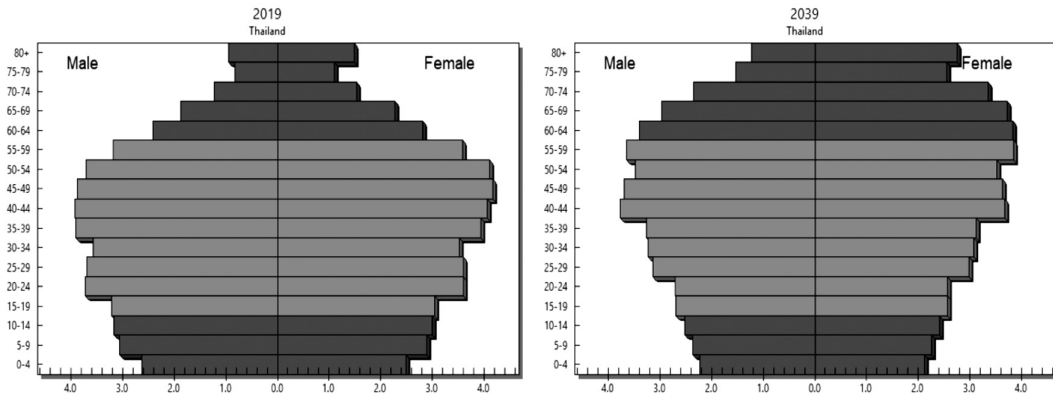
สำหรับแนวโน้มความต้องการกำลังคนในภาพรวมของประเทศ สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างประชากรประเทศไทย ประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุ ดังแสดงในรูปที่ 1 โดยพบว่า หากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย 71.7 ปี และเพศหญิง 78.3 ปีแล้วพบว่า ในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2582) ประชากรวัยแรงงานจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และอัตราการพึ่งพิง (Dependency ratio) หรืออัตราส่วนของ ผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 -59 ปี) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามรูปที่ 2

³ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 281 ง วันที่ 17 พฤศจิกายน 2560

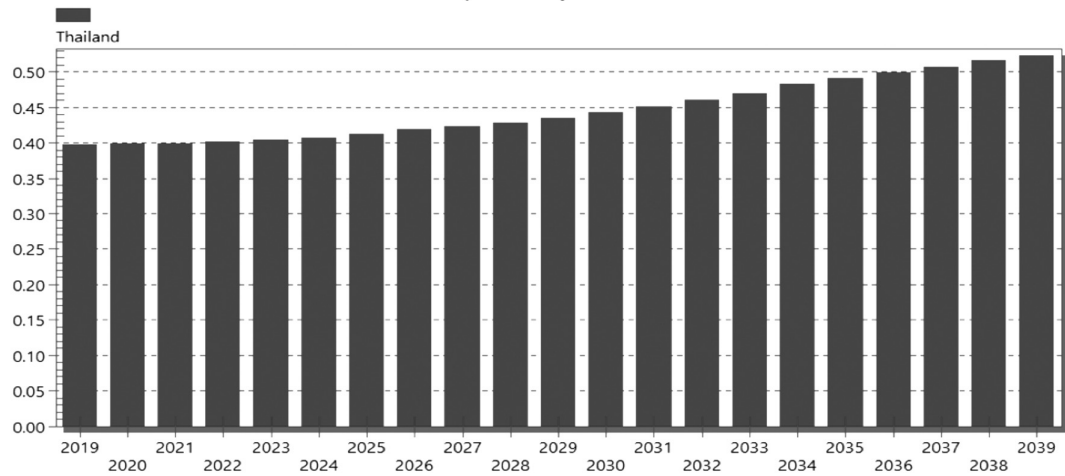
รูปที่ 1 แสดงโครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของประเทศไทย พ.ศ.2562 และ 2582

All age groups (Percent)



รูปที่ 2 แสดงอัตราพึ่งพิงของประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2562 และ 2582

Dependency ratio



2. ผลการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

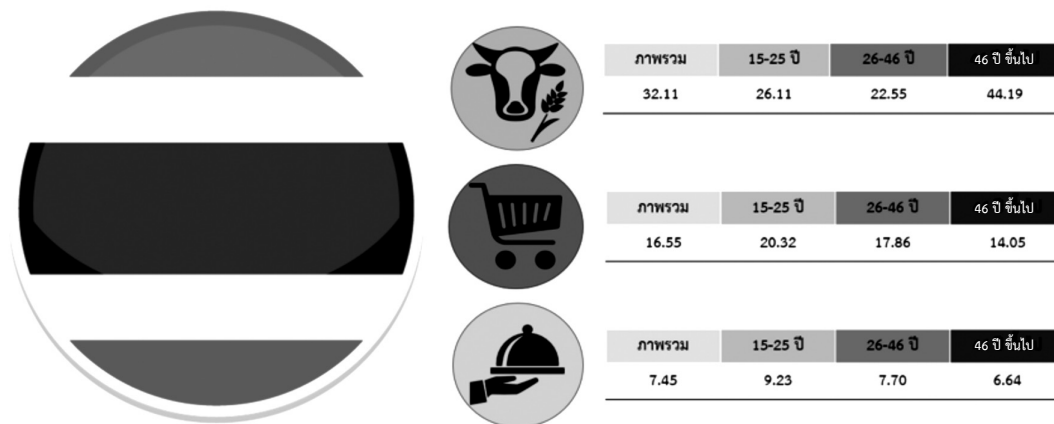
2.1 สถานภาพแรงงาน จากข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (The Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2561 เมื่อจำแนกสถานภาพแรงงาน พบว่า มีผู้มีงานทำร้อยละ 55.83 และมีผู้ว่างงานหรือไม่มีงานทำเพียงร้อยละ 0.62 ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามสถานภาพแรงงาน

	ภาพรวม	15 – 25 ปี	26 – 46 ปี	46 ปี ขึ้นไป
ผู้มีงานทำ	55.83	43.91	87.56	61.41
ผู้ไม่มีงานทำ	0.62	2.45	0.67	0.11
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	26.24	53.38	11.53	38.06
ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	17.03	-	-	-
รอฤดูกาล	0.27	0.26	0.23	0.42

2.2 ตลาดงานจำแนกตามอุตสาหกรรมทางเศรษฐกิจ สำหรับการจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล (ISIC Rev. 3.0) ของสำนักงานสถิติ พบว่า อุตสาหกรรมภาพรวมที่มีสัดส่วนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำร้อยละ 33.11 รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 16.55 และ ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 7.45 ตามที่แสดงไว้ในรูปที่ 3 และตารางที่ 2

รูปที่ 3 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับแรก



ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม

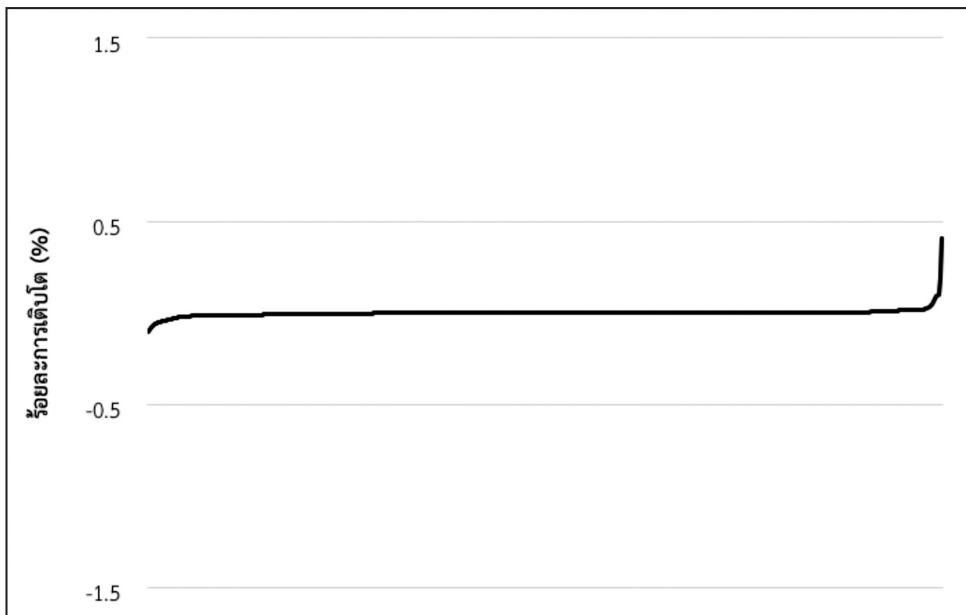
ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	26.11	22.55	44.19	32.11
2. อาหารและอาหารสัตว์	6.47	4.73	3.05	4.23
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.22	0.17	0.14	0.17
4. การผลิตสิ่งทอ	0.75	0.84	0.78	0.81
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	1.30	1.58	1.22	1.39
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.47	0.39	0.23	0.33
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.35	0.42	0.16	0.30
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.73	0.55	0.77	0.67
9. เฟอร์นิเจอร์	0.63	0.54	0.40	0.49
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.69	0.71	0.29	0.53

ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม (ต่อ)

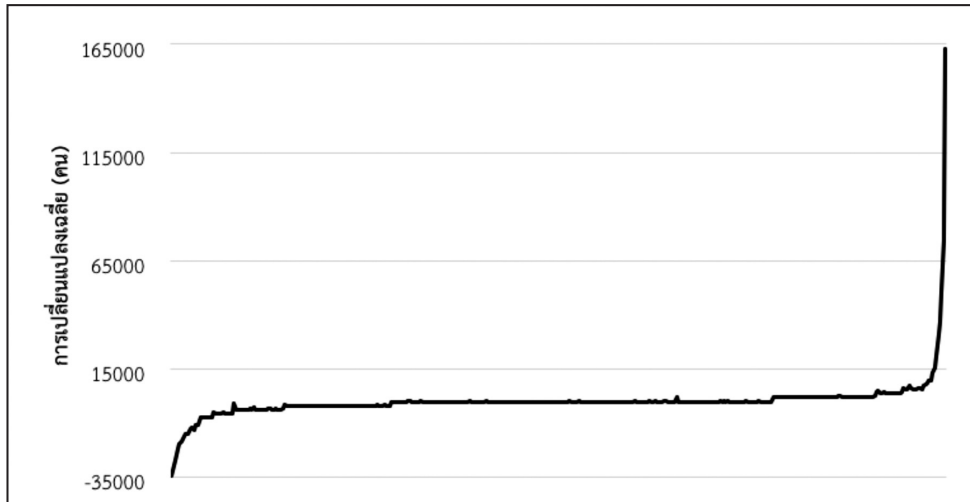
ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
11. ปิโตรเลียม	0.10	0.14	0.06	0.10
12. ปิโตรเคมี	0.65	0.62	0.23	0.46
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.12	0.23	0.08	0.15
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.69	0.61	0.19	0.44
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.68	0.72	0.21	0.50
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.85	0.77	0.49	0.66
17. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	1.75	1.83	0.79	1.38
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	2.41	2.74	0.73	1.85
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	1.84	2.42	0.59	1.58
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.57	0.68	0.62	0.64
21. ก่อสร้าง	5.98	5.82	5.32	5.63
22. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	20.32	17.86	14.05	16.55
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.31	0.31	0.13	0.23
24. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	9.26	7.70	6.64	7.45
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	2.38	3.81	3.07	3.32
26. การเงินและการประกันภัย	1.13	1.87	0.77	1.32
27. อสังหาริมทรัพย์	0.29	0.50	0.48	0.46
28. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.66	2.34	1.21	1.78
29. การบริการด้านความสวยงาม	0.63	0.90	0.79	0.82
30. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	2.21	4.70	4.47	4.30
31. การศึกษา	2.00	3.76	2.70	3.10
32. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.06	1.44	0.58	1.03
33. การบริการอื่น ๆ	5.39	5.73	4.59	5.21

2.3 การเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนกำลังแรงงาน เมื่อจำแนกตามการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO-08) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานของประเทศเฉลี่ยปี 2559-2561 พบว่า ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานทั้งประเทศและการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานทั้งหมดในประเทศโดยเฉลี่ย พ.ศ. 2559-2561 จะเห็นว่ากลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานลดลงหรือมีการจ้างงานน้อยลงมากที่สุดคือ อาชีพเจ้าของร้านค้า ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการร้านค้า รองลงมาคือ อาชีพช่างฉาบปูนและตักแต่งงานปูน และอาชีพผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานเพิ่มหรือมีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล รองลงมาคือ อาชีพคนงานปลูกพืชผัก และอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก ดังข้อมูลแสดงในรูปที่ 4 และรูปที่ 5

รูปที่ 4 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



รูป 5 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



ตารางที่ 3 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ

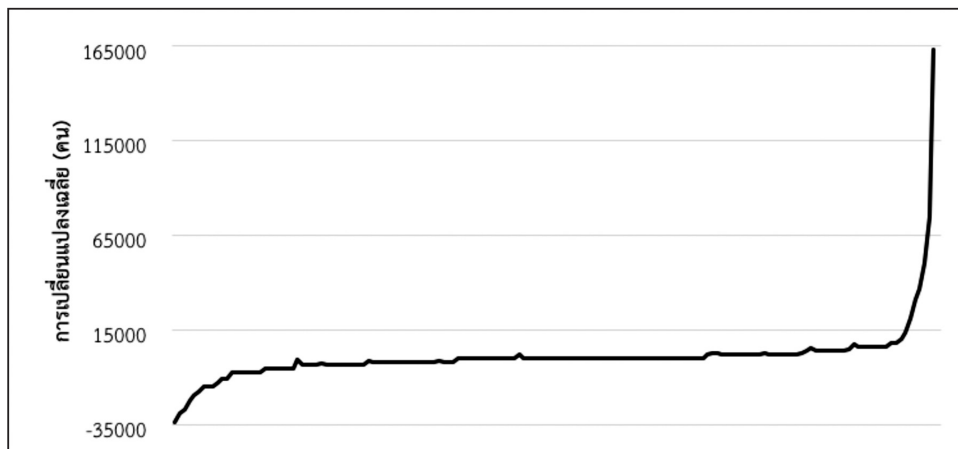
อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	อาชีพที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ
<ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าของร้านค้า 2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน 3. ผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) 4. ช่างงานหัตถกรรมไม้ เครื่องจักสาน และวัสดุที่เกี่ยวข้อง 5. พนักงานช่วยขายในร้านค้า 6. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง 7. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง 8. ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด 9. ช่างหล่อเทคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 10. ช่างไม้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล 2. คนงานปลูกพืชผัก 3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก 4. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง 5. คนงานรับจ้างทั่วไป 6. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร 7. เสมียนทั่วไป 8. พนักงานขายในศูนย์บริการลูกค้า 9. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ 10. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อจัดกลุ่มอาชีพตามระดับความซับซ้อนของงานที่ทำออกเป็น 3 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มใช้แรงเป็นหลัก กลุ่มงานซ้ำซ้อน และกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ร้อยละการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของจำนวนกำลังแรงงานกลุ่มใช้แรงเป็นหลักทั้งประเทศ โดยเฉลี่ยใน พ.ศ. 2559-2561 พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานลดลงหรือมีการจ้างงานน้อยลงมากที่สุดคือ อาชีพเจ้าของร้านค้า ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการร้านค้า รองลงมาคือ อาชีพช่างฉาบปูนและตักแต่งงานปูน และอาชีพผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานเพิ่มหรือมีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล รองลงมาคือ อาชีพคนงานปลูกพืชผัก และอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก ดังแสดงในรูปที่ 6 และรูปที่ 7

รูปที่ 6 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มใช้แรงเป็นหลักเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



รูปที่ 7 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มใช้แรงเป็นหลักเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



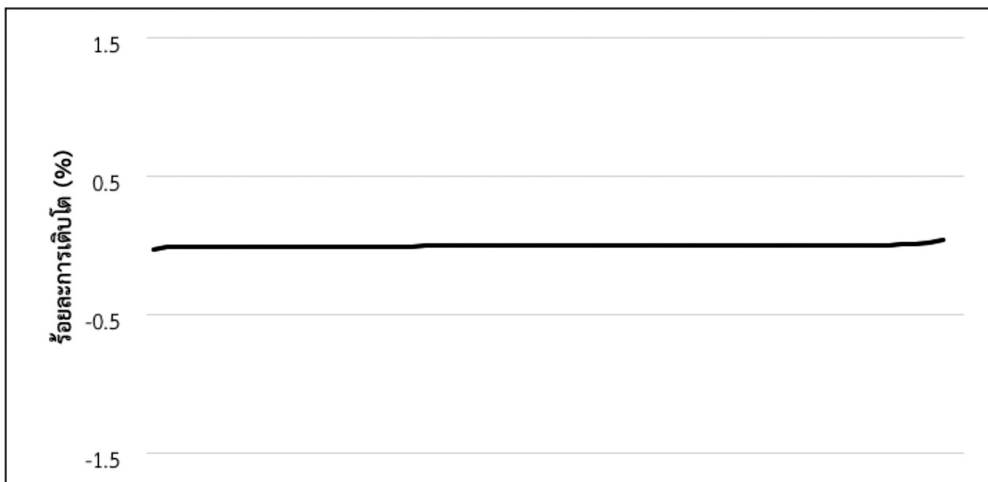
สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในประเทศ แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในประเทศ

อาชีพที่มีจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	อาชีพที่มีจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ
<ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าของร้านค้า 2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน 3. ผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) 4. ช่างงานหัตถกรรมไม้ เครื่องจักสาน และวัสดุที่เกี่ยวข้อง 5. พนักงานช่วยขายในร้านค้า 6. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง 7. ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด 8. ช่างหล่อเทคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 9. ช่างไม้ 10. ช่างทาสีและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล 2. คนงานปลูกพืชผัก 3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก 4. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง 5. คนงานรับจ้างทั่วไป 6. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร 7. พนักงานขายในศูนย์บริการลูกค้า 8. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ 9. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น 10. ผู้ถนอมผลไม้ พืชผัก และผู้ถนอมอาหารที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานกลุ่มงานซ้ำซ้อน พบว่า ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มงานซ้ำซ้อนโดยเฉลี่ยทั้งประเทศใน พ.ศ. 2559-2561 กลุ่มอาชีพที่มีลักษณะงานซ้ำซ้อนที่มีกำลังแรงงานลดลงหรือมีการจ้างงานน้อยลงมากที่สุดคือ อาชีพผู้ประกอบการอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาคือ อาชีพเสมียนด้านบัญชีและการลงรายการบัญชี และอาชีพเสมียนด้านบุคลากร กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานเพิ่มหรือมีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ อาชีพเสมียนทั่วไป รองลงมาคือ อาชีพผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และอาชีพผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า ดังแสดงในรูปที่ 8 และรูปที่ 9

รูปที่ 8 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มงานซ้ำซ้อนเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



รูปที่ 9 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มงานเข้าชั้นเฉลี่ยทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561

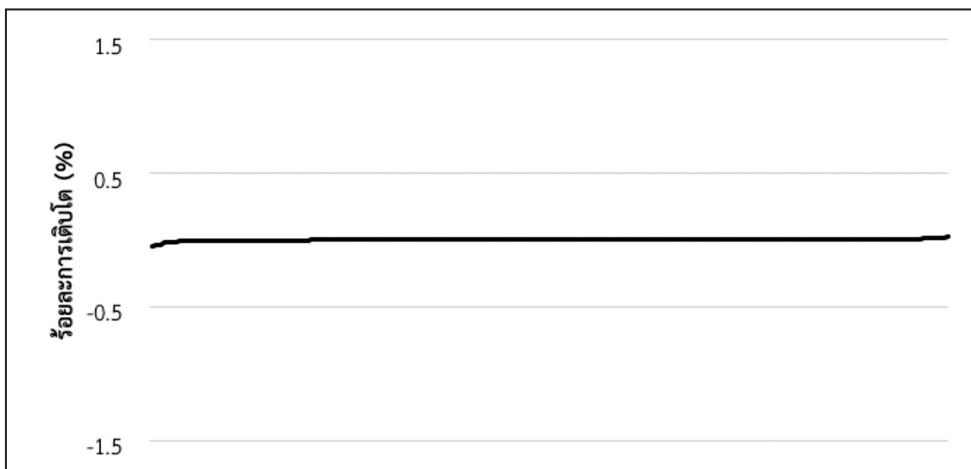


ตารางที่ 5 อาชีพกลุ่มงานเข้าชั้นมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ

อาชีพที่มีจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	อาชีพที่มีจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ
1. ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1. เสมียนทั่วไป
2. เสมียนด้านบัญชีและการลงรายการบัญชี	2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
3. เสมียนด้านบุคลากร	3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า
4. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์เคมี	4. เสมียนรับส่งและแยกประเภทจดหมายไปรษณีย์ภัณฑ์
5. ผู้ควบคุมเครื่องจักรจัดเตรียมเส้นใย ปั่น และกรอเส้นใย	5. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการท่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวด และการติดฉลาก
6. ผู้ควบคุมเครื่องจักรทำรองเท้าและเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง	6. เสมียนด้านการขนส่ง
7. เสมียนรับฝาก-ถอนเงินของธนาคาร และเสมียนที่เกี่ยวข้อง	7. เสมียนด้านการผลิต
8. เสมียนและเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการท่องเที่ยว	8. เสมียนคลังสินค้า
9. พนักงานสัมภาษณ์ในโครงการสำรวจและวิจัยตลาด	9. พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง
10. เสมียนด้านสถิติ การเงิน และการประกันภัย	10. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรไอน้ำและหม้อน้ำ (boiler)

การเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค
เฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561 พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีลักษณะงานคิดวิเคราะห์และ
การปฏิบัติการเชิงเทคนิคที่มีกำลังแรงงานลดลงหรือมีการจ้างงานน้อยลงมากที่สุดคือ อาชีพ
ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง รองลงมาคือ อาชีพผู้จัดการด้านการเงิน และอาชีพผู้จัดการ
ด้านการบริการธุรกิจและการบริหารจัดการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น กลุ่มอาชีพที่มีกำลัง
แรงงานเพิ่มหรือมีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ อาชีพเจ้าหน้าที่สินเชื่อและให้กู้ยืม รองลงมาคือ
อาชีพผู้จัดการด้านการขายและการตลาด และอาชีพผู้จัดการซื้อ ดังแสดงในรูปที่ 10 และรูปที่ 11

รูปที่ 10 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค
เฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



รูปที่ 11 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค
เฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561



ตารางที่ 6 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด
10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศ

อาชีพที่มีจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	อาชีพที่มีจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ
1. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	1. เจ้าหน้าที่สินเชื่อและให้กู้ยืม
2. ผู้จัดการด้านการเงิน	2. ผู้จัดการด้านการขายและการตลาด
3. ผู้จัดการด้านการบริการธุรกิจและการบริหารจัดการ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	3. ผู้จัดการซื้อ
4. นายหน้าทางการค้า	4. นักทัศนศิลป์
5. นักดนตรี นักร้อง และนักประพันธ์เพลง	5. ช่างเทคนิควิศวกรโทรคมนาคม
6. เจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือและผู้นำร่อง	6. ช่างเทคนิคให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับผู้ใช้งาน
7. ช่างเทคนิคด้านเครือข่ายและระบบคอมพิวเตอร์	7. ช่างเทคนิคปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
8. ผู้จัดการด้านการก่อสร้าง	8. ผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปะ วัฒนธรรม ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
9. หัวหน้าทีมงานด้านการผลิต	9. หัวหน้าพ่อครัว/ แม่ครัว
10. หัวหน้าทีมงานด้านการก่อสร้าง	10. ช่างถ่ายภาพ

สำหรับอาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุด และสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในประเทศแสดงในตารางที่ 6

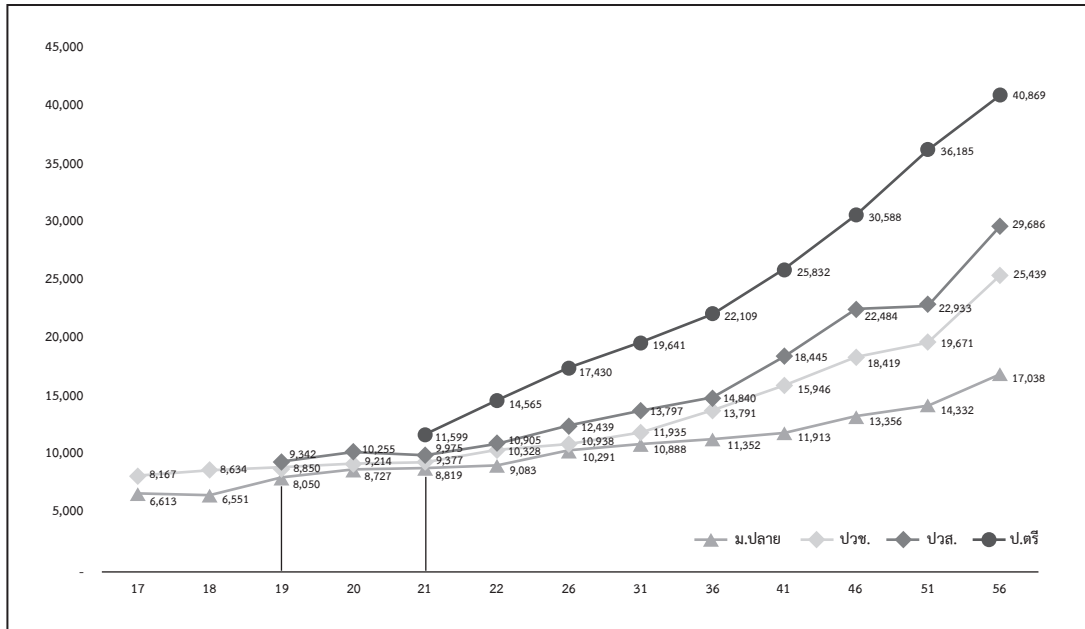
2.4 รายได้เฉลี่ยตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

อย่างไรก็ดี เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่า

1) เมื่อจบการศึกษาที่อายุ 17 ปี ผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 6,613 บาท แต่ผู้ที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพจะมีรายได้เฉลี่ย 8,167 ซึ่งมากกว่า 1,553 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 23.48

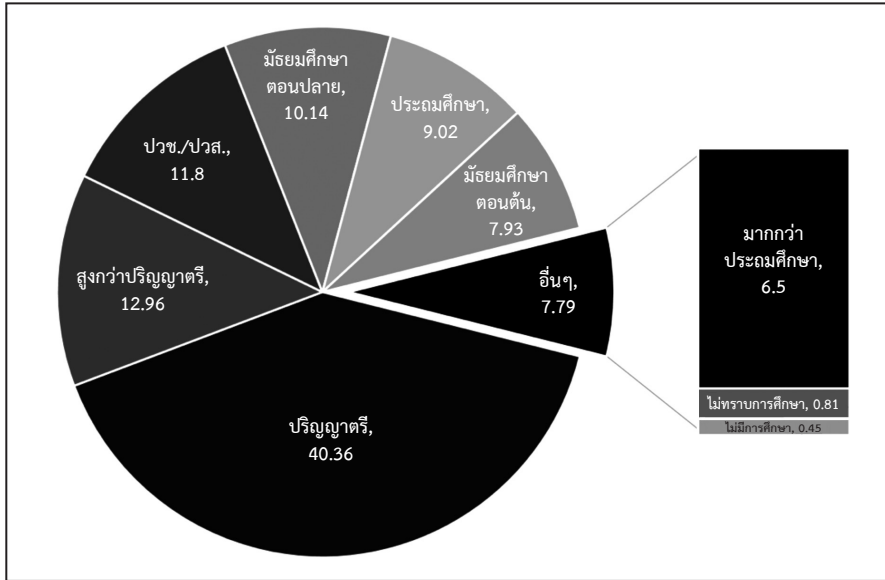
2) เมื่อทำงานมีประสบการณ์มากขึ้นความแตกต่างระหว่างรายได้ของทั้งสองวุฒิ จะมีแนวโน้มมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ที่อายุ 36 ปี ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 11,352 บาท และผู้จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,791 บาท ซึ่งมากกว่า 2,439 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 21.48 เมื่ออายุ 56 ปี ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 17,038 บาท และผู้จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 25,439 บาท ซึ่งมากกว่า 8,402 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 49.81

รูปที่ 12 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษา



นอกจากนี้ เมื่อจำแนกผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหาร (ข้าราชการระดับสูง ผู้จัดการบริษัท และผู้จัดการทั่วไป) จำแนกตามการศึกษา พบว่าในกลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร ระดับการศึกษา ชั้นปริญญาตรีมีมากที่สุด คือ ร้อยละ 40.36 รองลงมาคือ ระดับชั้นสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 12.96 และสายอาชีพ (ระดับชั้นปวช./ปวส.) ร้อยละ 11.80 ซึ่งเบื้องต้นอาจจะมองได้ว่า หากเรียนในระดับชั้นปริญญาตรีมีแนวโน้มจะได้ทำงานในตำแหน่งบริหารสูงกว่าสายอื่น แต่เมื่อวิเคราะห์โอกาสทำงานในตำแหน่งบริหารกับผู้ที่จบการศึกษาในระดับนั้น จะพบว่า ผู้จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีมีโอกาสร้อยละ 11.09 สายอาชีพมีโอกาสร้อยละ 8.23 ซึ่งถือได้ว่าไม่ค่อยแตกต่างกันตามที่แสดงในตารางที่ 7 และ รูปที่ 13

รูปที่ 13 ผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 7 โอกาสทำงานในตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา

	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
จำนวนทั้งหมด	73,627	54,696	40,319	26,518	34,532	3,653
ตำแหน่งบริหาร	856	753	963	1,119	3,831	1,230
ร้อยละ	1.16	1.38	2.39	8.23	11.09	33.68

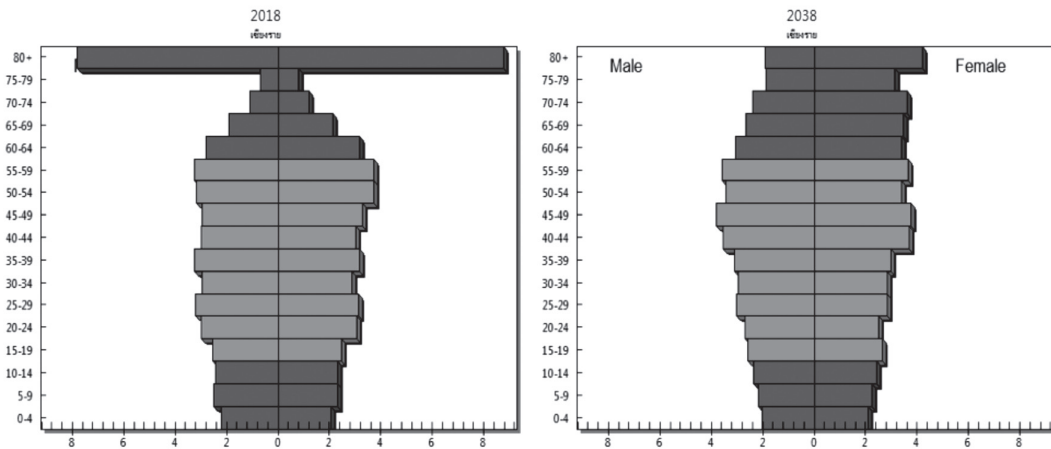
โดยสรุปแล้วภาพรวมของประเทศไทย สถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และศักยภาพของกำลังคนในพื้นที่ พบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในช่วง 20 ปีข้างหน้า ทุกจังหวัดจะเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัย ภาระการพึ่งพิงมีมากขึ้น ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องมีผลิตภาพหรือความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในปัจจุบันประมาณ 2 ถึง 2.2 เท่า ทั้งนี้ จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำถึงปานกลาง แรงงานส่วนใหญ่ยังทำงานอยู่ในภาคเกษตร ทำงาน

นอกระบบ และทำงานภาคการค้าปลีกค้าส่ง ในขณะที่จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวสูง โครงสร้างการจ้างงานจะมีทั้งแบบที่ 1) แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคการผลิต ภาคการค้าปลีกค้าส่ง ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และ 2) โครงสร้างการจ้างงานในลักษณะเดียวกับจังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในมิติของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจพบว่า **จังหวัดที่ระดับการพัฒนาดำ** ผู้เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีรายได้สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ แต่ใน **จังหวัดที่มีระดับการพัฒนาปานกลางถึงสูง** รายได้ของสองกลุ่มนี้จะใกล้เคียงกันมากขึ้น ส่วนโอกาสเป็นเจ้าของกิจการ หรือขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร ระหว่างผู้จบสายอาชีพและผู้จบระดับอุดมศึกษามีใกล้เคียงกัน อาชีพที่ลดการจ้าง และอาชีพที่จ้างงานเพิ่มส่วนใหญ่ใช้แรงงานที่มีทักษะคล้ายคลึงกันเป็นทักษะที่ไม่สูงนัก นอกจากนี้ พบว่า แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 เกือบทุกจังหวัดมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง มีเพียง 2 จังหวัดที่มีแนวโน้มต่างจากจังหวัดอื่นๆ ได้แก่ 1) จังหวัดชัยนาทที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 2) จังหวัดนนทบุรีที่มีแนวโน้มลดลงจนถึง พ.ศ. 2567 และเปลี่ยนแนวโน้มเป็นต้องการเพิ่มขึ้นใน พ.ศ. 2568

จังหวัดเชียงราย

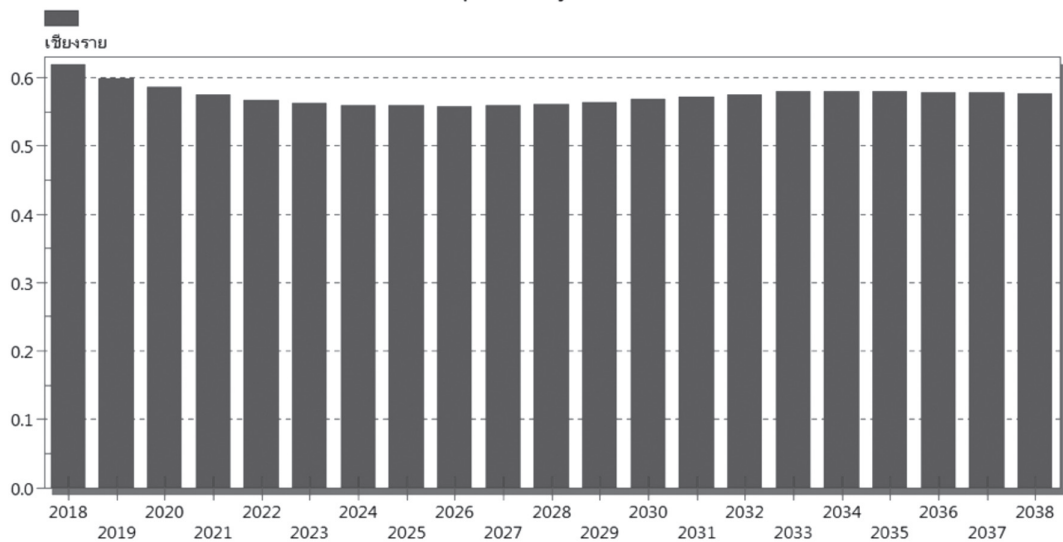
รูปที่ 14 โครงสร้างประชากรของจังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2561 และ 2581 จำแนกตามช่วงอายุ

All age groups (Percent)



รูปที่ 15 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



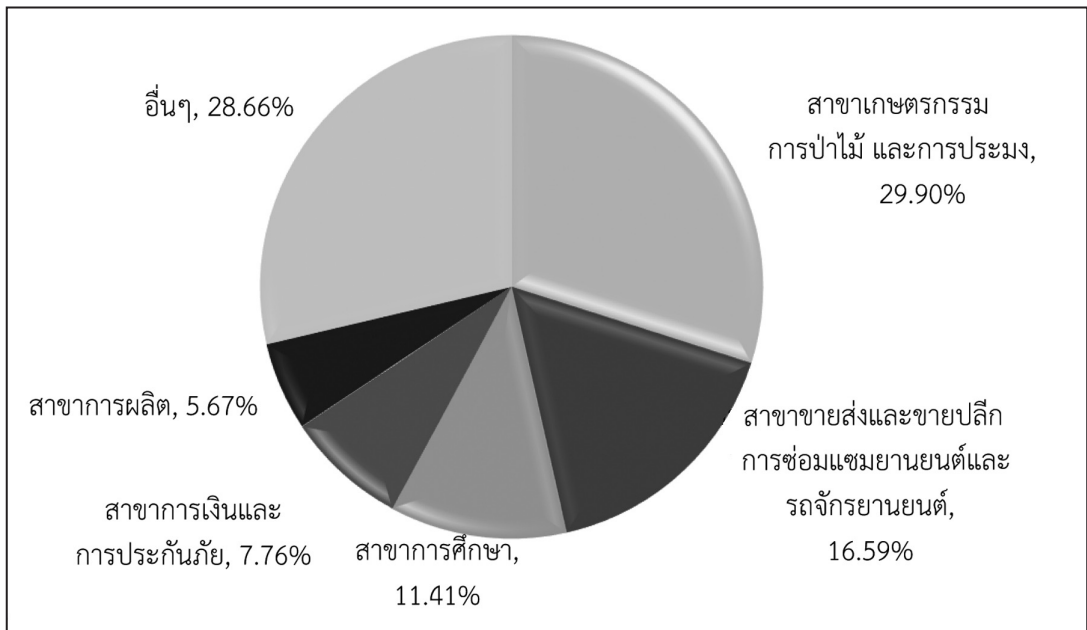
ตารางที่ 8 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	40.09	40.23	59.14	49.63
2. อาหารและอาหารสัตว์	4.14	3.40	2.31	2.94
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.30	0.30	0.26
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.68	1.01	0.77
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.42	0.73	0.63	0.64
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.00	0.04	0.02
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.00	0.10	0.05
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.48	0.20	0.59	0.43
9. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.18	0.17	0.15
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.00	0.05	0.03
11. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.00	0.04	0.02
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.19	0.00	0.07
13. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1.25	0.41	0.12	0.36
14. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	0.55	0.37	0.16	0.29
15. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.65	0.00	0.11	0.13
16. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.00	0.00	0.04	0.02
17. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.81	0.07	0.36	0.30
18. ก่อสร้าง	12.43	12.23	9.30	10.79
19. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	21.88	16.82	10.38	14.20
20. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.31	0.00	0.12
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	4.82	6.98	3.69	5.10
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.05	2.00	1.17	1.48
23. การเงินและการประกันภัย	1.46	1.12	0.40	0.80
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.09	0.13	0.10

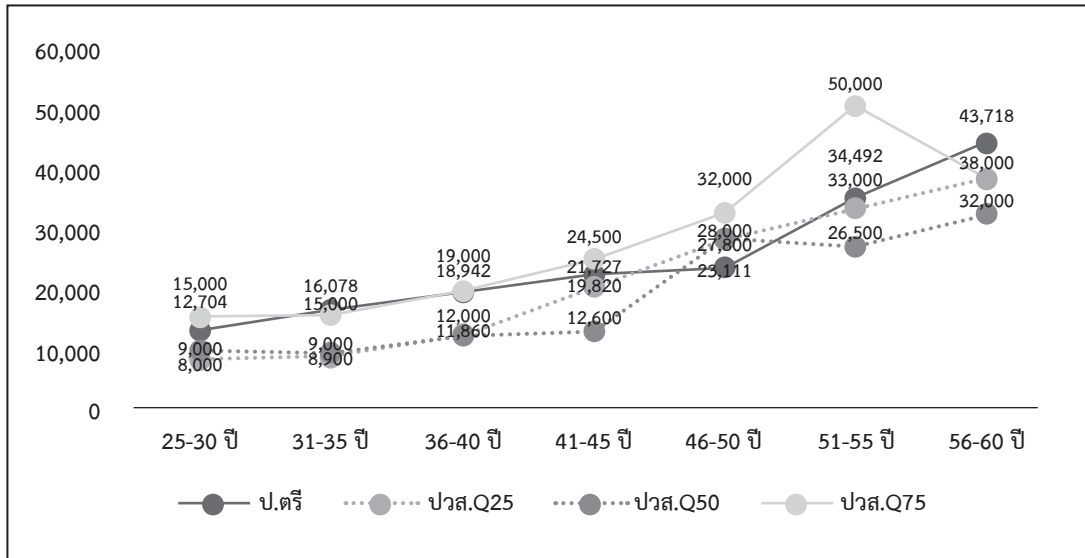
ตารางที่ 8 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.06	3.10	1.30	1.96
26. การบริการด้านความสวยงาม	0.23	0.50	1.28	0.85
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	5.92	4.18	3.57	4.08
28. การศึกษา	0.96	2.63	1.86	2.05
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.87	0.47	0.13	0.34
30. การบริการอื่น ๆ*	0.92	2.84	1.61	2.01

รูปที่ 16 ผลผลิตทั้งหมดมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดเชียงราย



รูปที่ 17 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดเชียงราย



ตารางที่ 9 ความต้องการด้านความรู้ของู้ทำงานจังหวัดเชียงราย

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.4	2.41	2.25	3.45	2.64	4.09	3.66	4.86	2.26	3.44
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.38	2.45	2.33	3.53	2.7	4.14	3.72	4.86	2.3	3.49
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.5	2.57	2.53	3.7	2.82	4.22	3.83	4.87	2.44	3.6
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.59	2.71	2.62	3.81	3.01	4.36	3.95	4.9	2.55	3.71
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.77	2.98	2.82	4.03	3.16	4.45	4.04	4.92	2.73	3.89

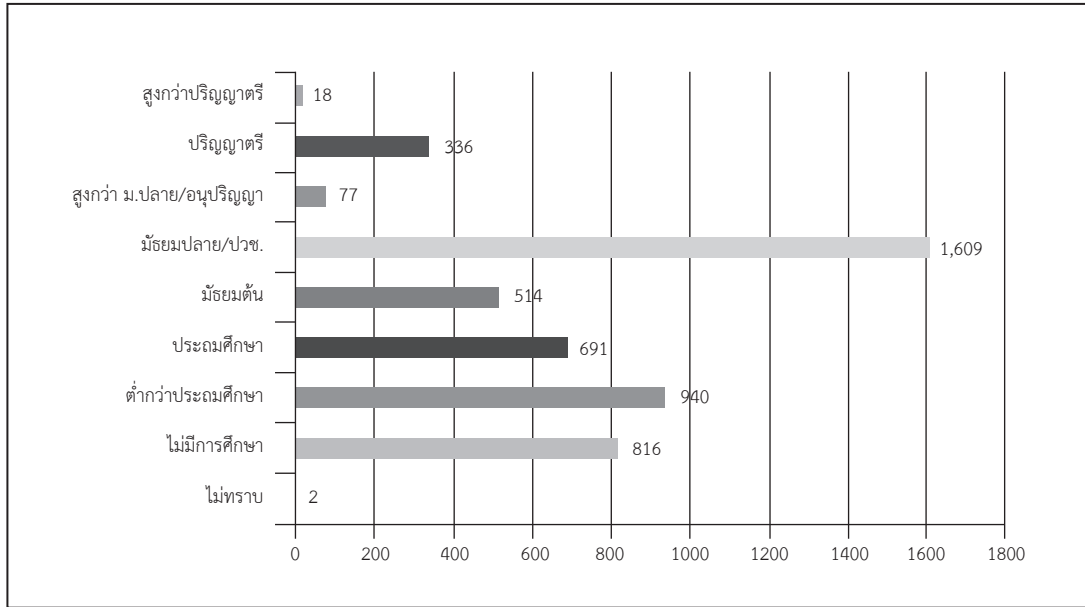
ตารางที่ 10 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดเชียงราย

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.41	2.42	2.01	3.21	2.42	3.88	3.49	4.75	2.13	3.32
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.87	2.91	2.54	3.69	3.12	4.32	3.97	4.91	2.67	3.75
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.92	2.99	2.67	3.76	3.12	4.37	4.02	4.93	2.72	3.8
4. ทักษะในการสื่อสาร	2	3.1	2.79	3.85	3.12	4.38	4.01	4.94	2.79	3.87
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.99	3.09	2.81	3.87	3.17	4.38	4.12	4.95	2.82	3.88
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	2.41	3.66	3.15	4.21	3.45	4.59	4.21	4.96	3.12	4.21

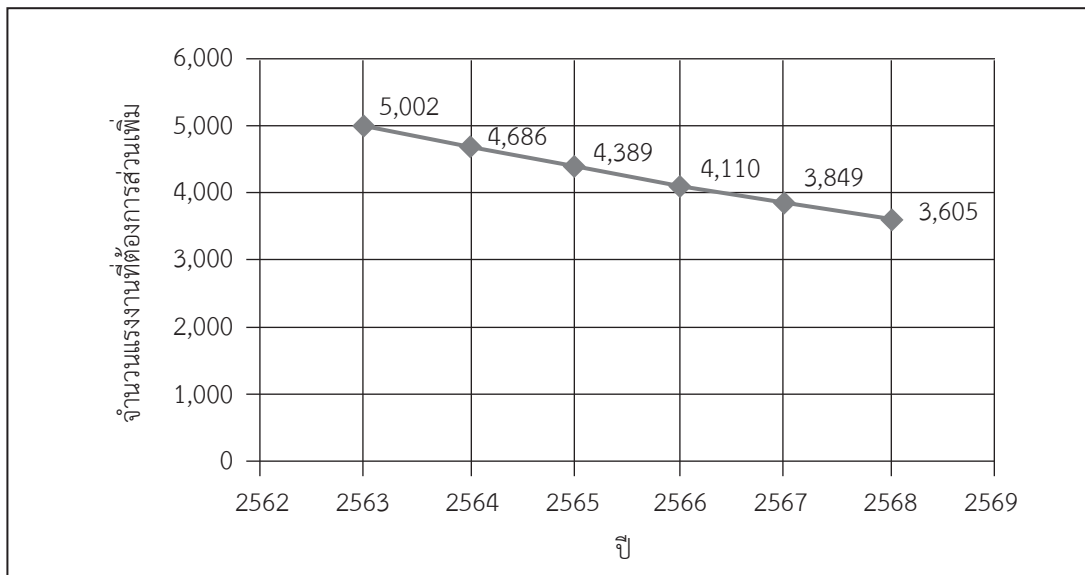
ตารางที่ 11 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดเชียงราย

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.39	4.81	3.64	4.86	3.73	4.92	4.23	4.96	3.67	4.87
2. ความอดทน	3.2	4.8	3.49	4.83	3.7	4.9	4.15	4.97	3.54	4.85
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.4	4.81	3.61	4.83	3.72	4.9	4.25	4.97	3.66	4.86
4. การตรงต่อเวลา	3.36	4.82	3.59	4.83	3.64	5.15	4.14	4.97	3.6	4.92
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.37	4.82	3.62	4.83	3.71	4.9	4.21	4.97	3.65	4.86
6. ความมีระเบียบวินัย	3.32	4.82	3.59	4.85	3.69	4.9	4.22	4.97	3.61	4.87
7. ความไม่เรียนรู้	3.26	4.76	3.51	4.83	3.67	4.88	4.22	4.97	3.57	4.84
8. การมีจิตสาธารณะ	3.11	4.75	3.56	4.8	3.65	4.86	4.17	4.94	3.52	4.82

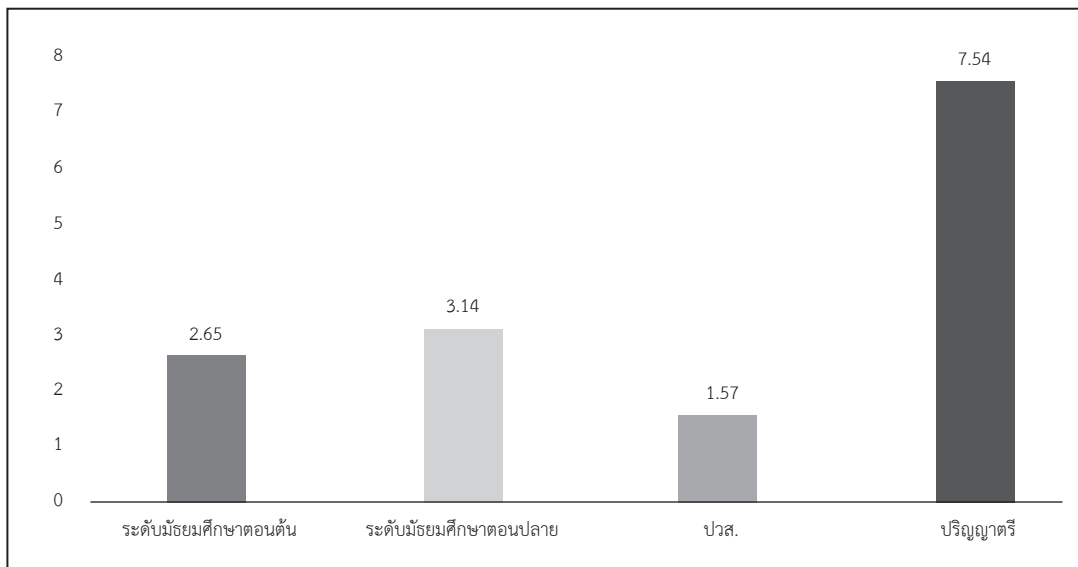
รูปที่ 18 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดเชียงราย



รูปที่ 19 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดเชียงราย



รูปที่ 20 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดเชียงราย

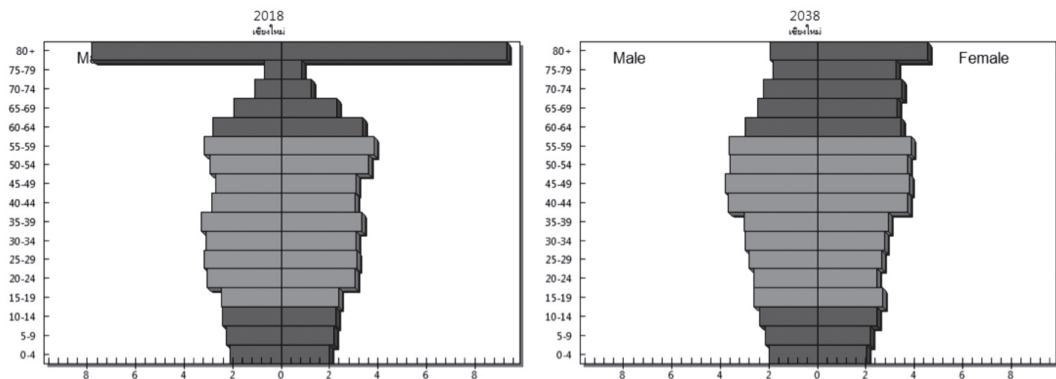


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย

จังหวัดเชียงใหม่

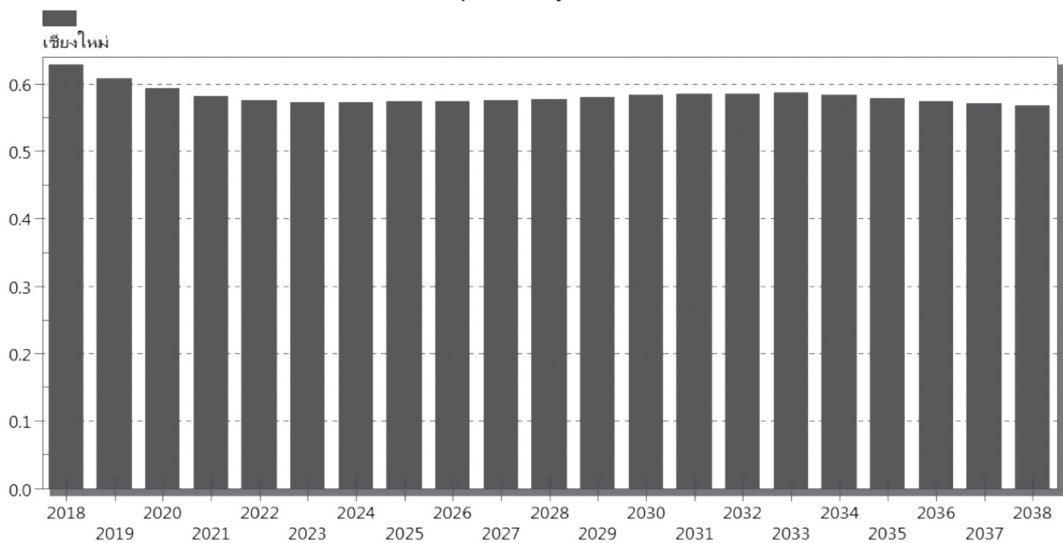
รูปที่ 21 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 22 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



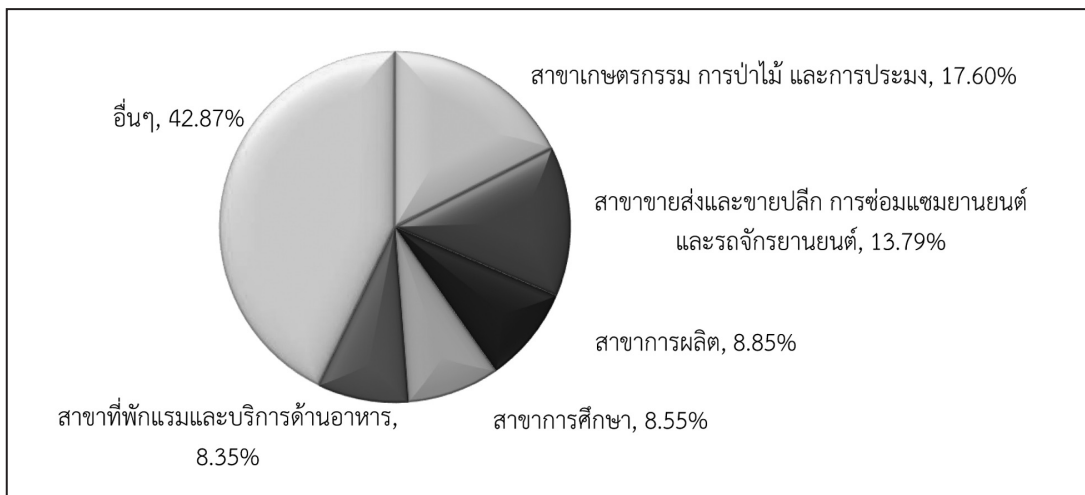
ตารางที่ 12 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	36.68	26.96	43.72	36.20
2. อาหารและอาหารสัตว์	3.95	4.11	3.16	3.65
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.49	0.36	0.34	0.37
4. การผลิตสิ่งทอ	0.90	0.99	0.29	0.65
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.53	0.84	1.22	0.96
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.48	0.18	0.27
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.27	0.25	0.26	0.26
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	1.39	1.86	3.05	2.32
9. เฟอร์นิเจอร์	0.52	0.63	1.05	0.80
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.29	0.24	0.20	0.23
11. ปิโตรเลียม	0.00	0.17	0.03	0.08
12. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.06	0.00	0.02
13. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.23	0.12	0.02	0.09
14. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.73	1.13	0.46	0.76
15. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.83	1.11	0.36	0.72
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.48	0.68	0.32	0.48
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.13	0.12	0.03	0.08
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.73	0.97	1.48	1.16
19. ก่อสร้าง	4.02	6.74	7.77	6.76
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	17.65	17.28	12.68	15.25
21. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.52	0.53	0.44
22. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	12.90	8.99	6.76	8.63
23. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	2.97	1.70	1.82	1.97
24. การเงินและการประกันภัย	1.54	1.02	0.21	0.74

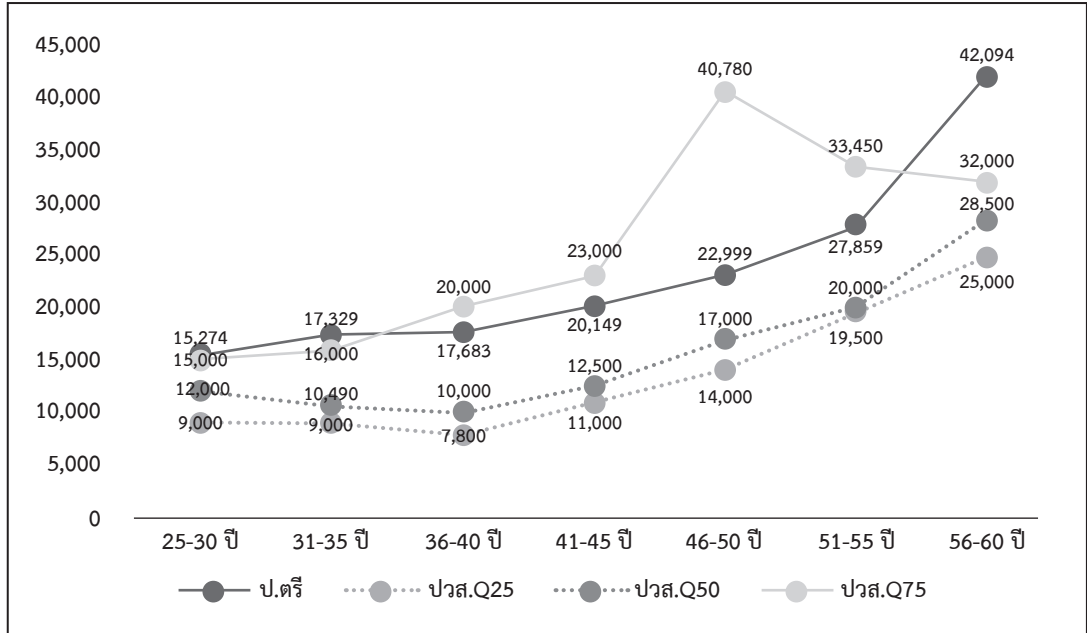
ตารางที่ 12 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.41	0.45	0.36
26. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.00	4.27	1.49	2.63
27. การบริการด้านความสวยงาม	0.57	0.72	1.08	0.86
28. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	2.62	4.86	2.98	3.63
29. การศึกษา	2.49	5.16	2.62	3.56
30. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.91	1.91	0.46	1.08
31. การบริการอื่น ๆ*	4.16	5.34	4.98	4.98

รูปที่ 23 ผลผลิตทั้งหมดรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดเชียงใหม่



รูปที่ 24 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดเชียงใหม่



ตารางที่ 13 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดเชียงใหม่

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	1.74	2.47	1.68	2.75	1.71	3.33	3.66	4.78	1.82	3.05
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.93	2.85	1.9	2.84	2.12	3.37	3.69	4.84	2.08	3.13
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	2.25	3.26	1.85	2.86	2.31	3.52	3.91	4.84	2.24	3.3
4. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	1.73	2.98	1.97	3.02	2.75	3.86	4	4.85	2.17	3.3
5. ความรู้ความเข้าใจ ในสาขาวิชาชีพ	1.47	2.88	2.13	3.04	2.94	3.88	4	4.85	2.1	3.25

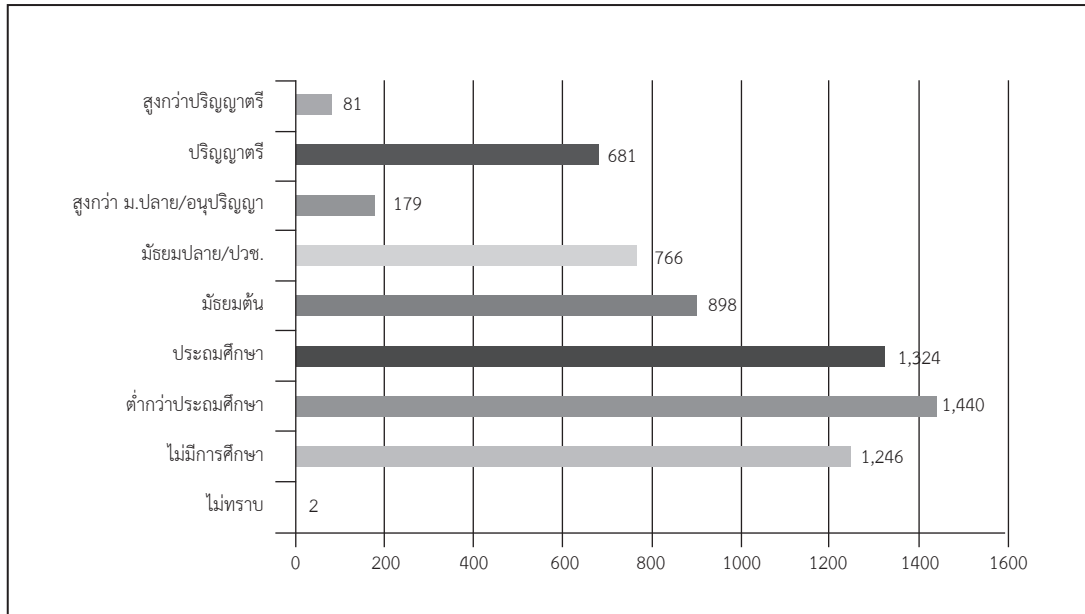
ตารางที่ 14 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดเชียงใหม่

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.79	2.69	1.65	2.55	2.03	3.49	3.91	4.82	2	3.13
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	2.62	3.66	1.94	2.92	2.38	3.61	3.97	4.84	2.42	3.49
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	2.55	3.56	1.91	2.92	2.31	3.38	3.71	4.75	2.37	3.39
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.48	3.47	2.23	3.11	2.85	4.04	4.16	4.9	2.59	3.6
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.97	3.02	2.26	3.16	2.76	3.97	4.13	4.97	2.45	3.48
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.63	3.01	2.27	3.08	3.06	4.01	4.1	4.97	2.36	3.43

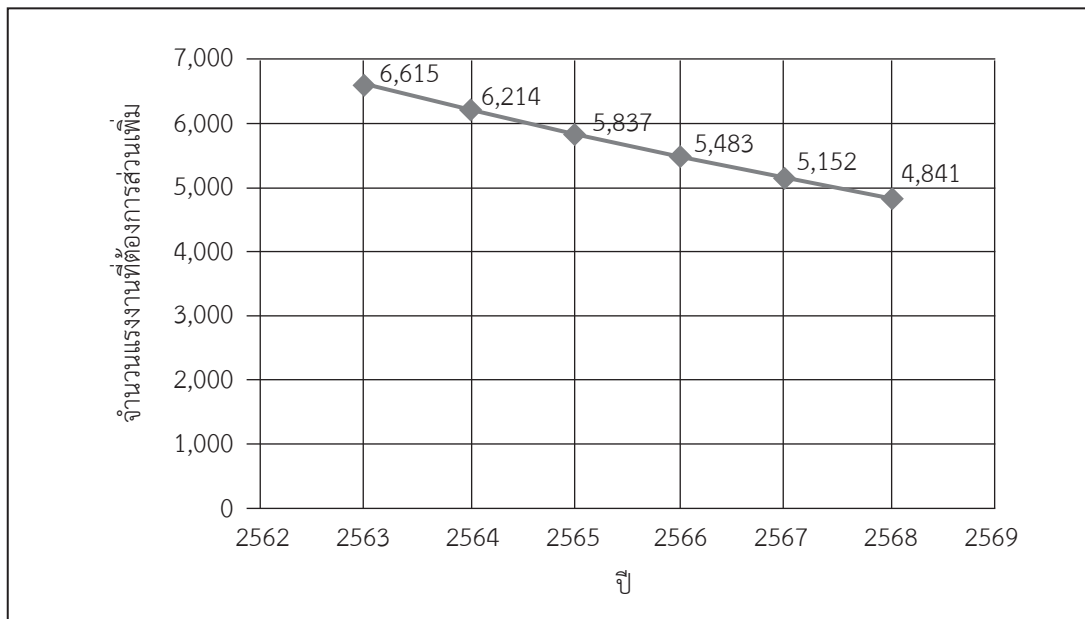
ตารางที่ 15 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดเชียงใหม่

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.59	3.74	2.81	3.94	3.36	4.53	4.36	5	2.94	4.07
2. ความอดทน	2.76	4.01	2.88	3.98	3.23	4.32	4.11	5	2.93	4.11
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.84	4.03	2.81	3.95	3.28	4.54	4.2	5	2.96	4.14
4. การตรงต่อเวลา	3.1	4.27	2.81	4.04	3.32	4.66	4.21	5	3.12	4.33
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.87	4.17	2.85	4.22	3.48	4.83	4.41	5	3.06	4.37
6. ความมีระเบียบวินัย	2.82	4.2	2.87	4.19	3.22	4.61	4.2	5	3.04	4.38
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.53	4.05	2.74	4.01	3.14	4.29	4.27	4.96	2.91	4.18
8. การมีจิตสาธารณะ	2.74	3.82	2.79	4.02	3.24	4.23	4.09	4.87	3.05	4.12

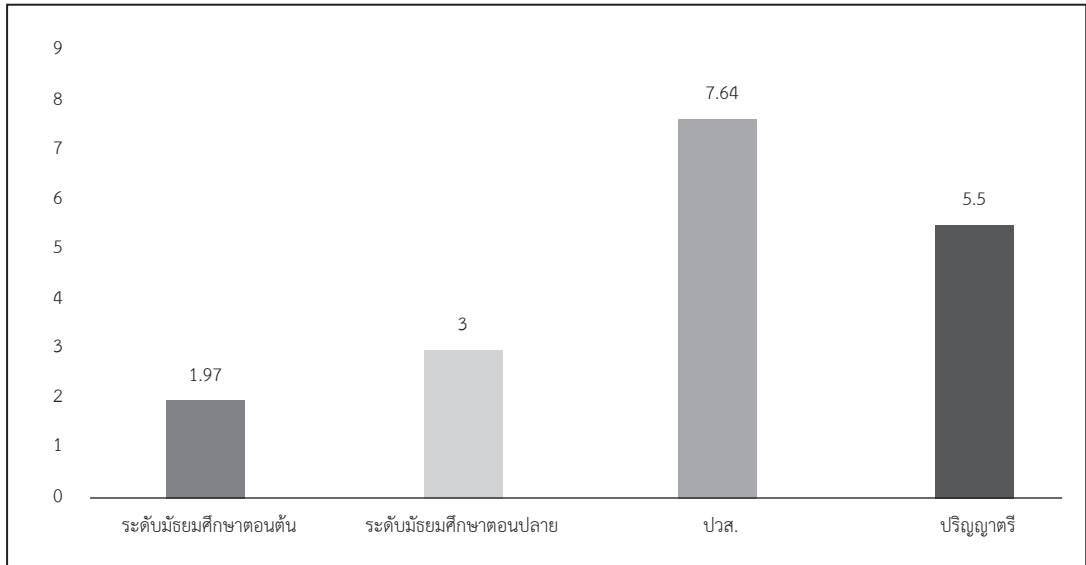
รูปที่ 25 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดเชียงใหม่



รูปที่ 26 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดเชียงใหม่



รูปที่ 27 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดเชียงใหม่

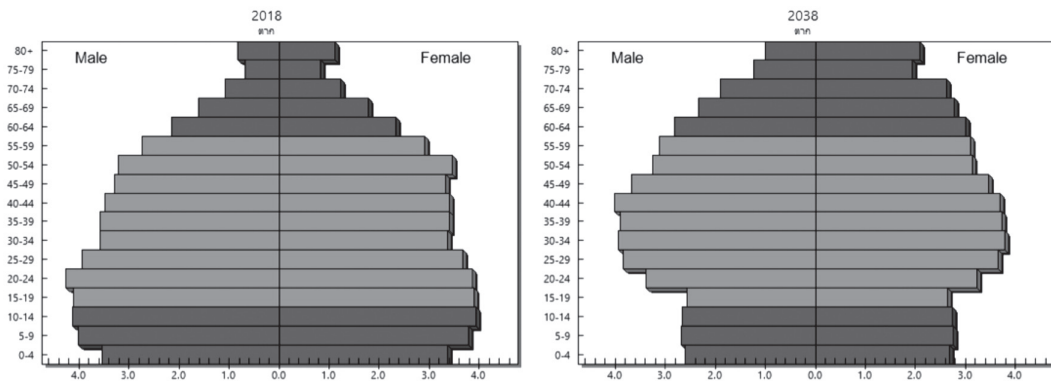


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย

จังหวัดตาก

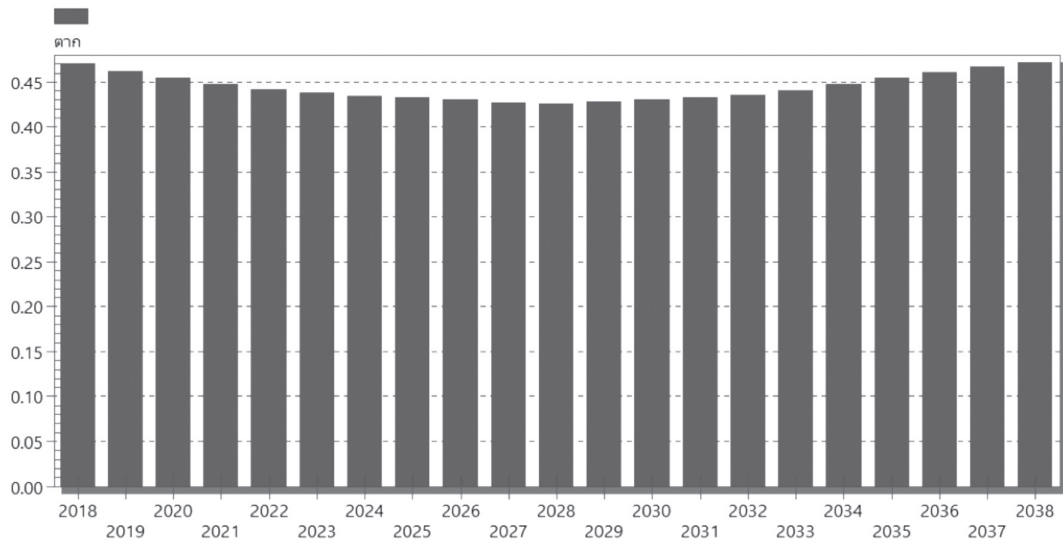
รูปที่ 28 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตาก พ.ศ.2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 29 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดตาก พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



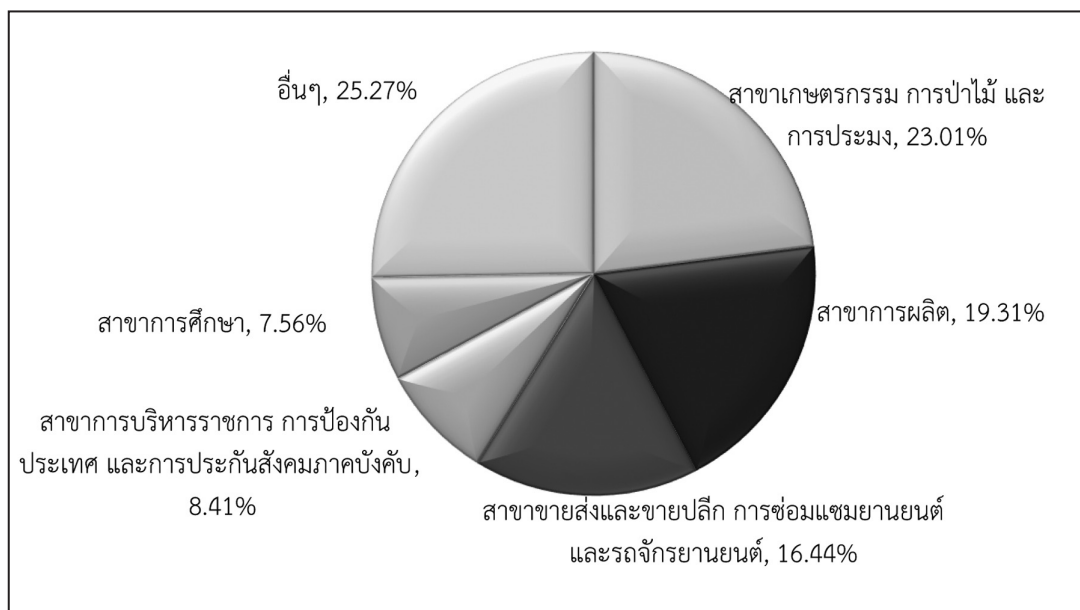
ตารางที่ 16 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดตาก

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	53.75	41.01	52.78	47.75
2. อาหารและอาหารสัตว์	3.04	1.84	3.00	2.50
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.26	0.34	0.11	0.24
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.30	0.43	0.31
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	2.64	2.25	0.79	1.73
6. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.17	0.00	0.07
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	1.28	0.57	1.01	0.86
8. เฟอร์นิเจอร์	1.33	1.10	1.04	1.11
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.13	0.00	0.06
10. ปิโตรเคมี	0.00	0.03	0.00	0.01
11. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.02	0.04	0.02
12. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.76	0.52	0.19	0.43
13. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.00	0.37	0.47	0.35
14. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1.40	0.98	0.72	0.94
15. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	0.00	0.11	0.13	0.10
16. ก่อสร้าง	2.29	5.83	4.46	4.71
17. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	16.64	16.19	12.85	14.92
18. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.09	0.03	0.11	0.07
19. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	1.79	4.23	3.86	3.69
20. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.85	4.06	2.51	2.93
21. การเงินและการประกันภัย	0.63	0.66	0.24	0.48
22. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.10	0.00	0.04
23. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.27	2.19	1.74	1.86
24. การบริการด้านความสวยงาม	0.20	0.45	0.57	0.46

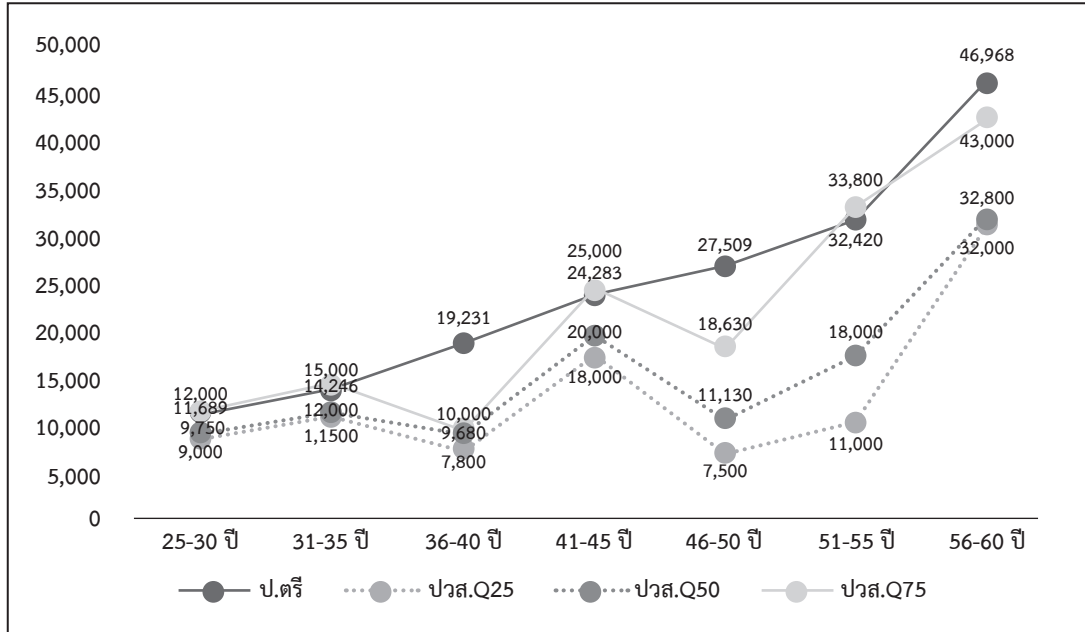
ตารางที่ 16 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดตาก (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.63	7.95	6.51	6.84
26. การศึกษา	3.15	4.14	2.02	3.13
27. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.90	0.74	0.54	0.69
28. การบริการอื่นๆ*	3.11	3.69	3.90	3.68

รูปที่ 30 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดตาก



รูปที่ 31 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดตาก



ตารางที่ 17 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.1	1.99	1.46	2.49	1.89	3.14	3.1	3.82	1.95	2.94
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.13	2.01	1.49	2.48	1.97	3.21	3.12	3.81	1.99	2.95
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.08	1.95	1.47	2.38	1.99	3.07	3.16	3.84	1.99	2.87
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.28	2.07	1.67	2.57	2.21	3.28	3.29	3.91	2.18	3.03
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.24	2.05	1.66	2.58	2.27	3.28	3.24	3.88	2.18	3.02

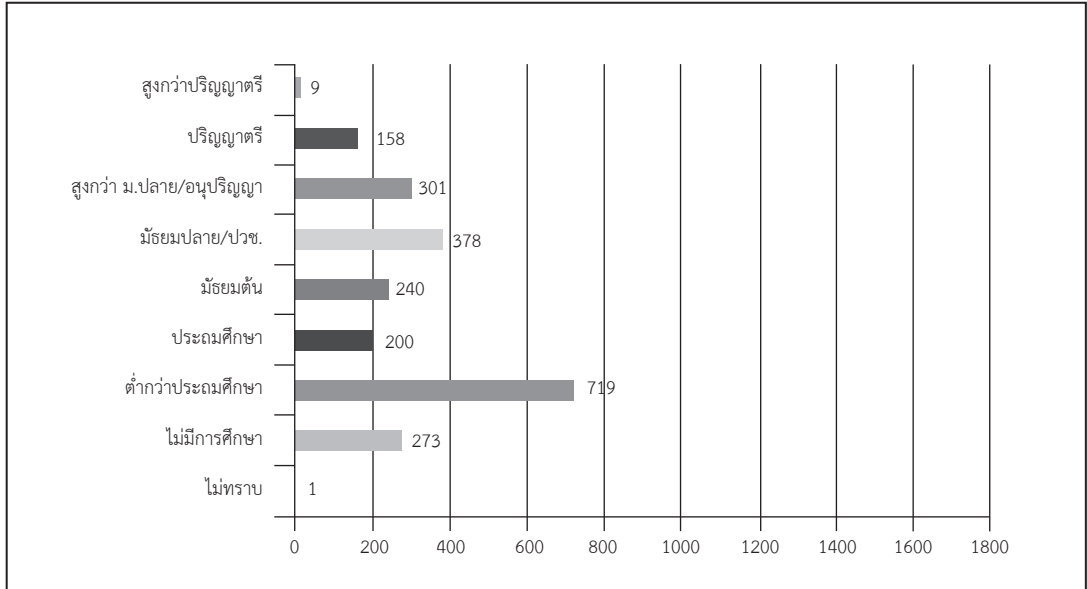
ตารางที่ 18 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดตาก

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.24	2.3	1.75	2.88	2	3.46	3.21	4.06	2.11	3.25
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.2	2.21	1.88	2.88	2.34	3.54	3.43	4.11	2.29	3.27
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.38	2.31	2.04	2.88	2.49	3.49	3.47	4.11	2.42	3.27
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.48	2.38	2.13	2.99	2.63	3.63	3.56	4.2	2.53	3.37
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.33	2.3	2.04	2.93	2.56	3.58	3.63	4.24	2.47	3.34
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.46	2.3	2.13	2.96	2.72	3.63	3.63	4.2	2.57	3.36

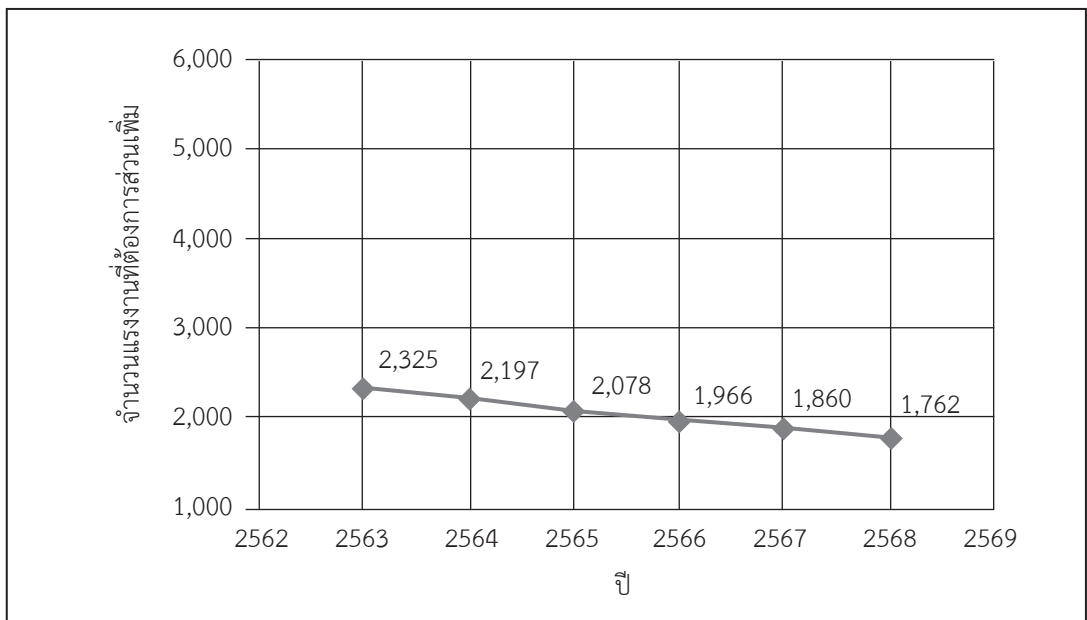
ตารางที่ 19 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดตาก

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.41	4.18	3.54	4.27	3.81	4.49	4.27	4.67	3.78	4.42
2. ความอดทน	3.42	4.17	3.55	4.26	3.76	4.49	4.24	4.67	3.76	4.42
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.38	4.18	3.55	4.28	3.73	4.48	4.21	4.68	3.74	4.42
4. การตรงต่อเวลา	3.36	4.13	3.45	4.21	3.69	4.42	4.22	4.65	3.7	4.37
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.34	4.2	3.49	4.27	3.77	4.49	4.28	4.67	3.75	4.42
6. ความมีระเบียบวินัย	3.27	4.16	3.46	4.27	3.69	4.48	4.25	4.67	3.7	4.41
7. ความไม่เรียนรู้	3.23	4.12	3.46	4.24	3.73	4.48	4.23	4.68	3.69	4.4
8. การมีจิตสาธารณะ	3.33	4.13	3.55	4.25	3.81	4.47	4.28	4.91	3.77	4.46

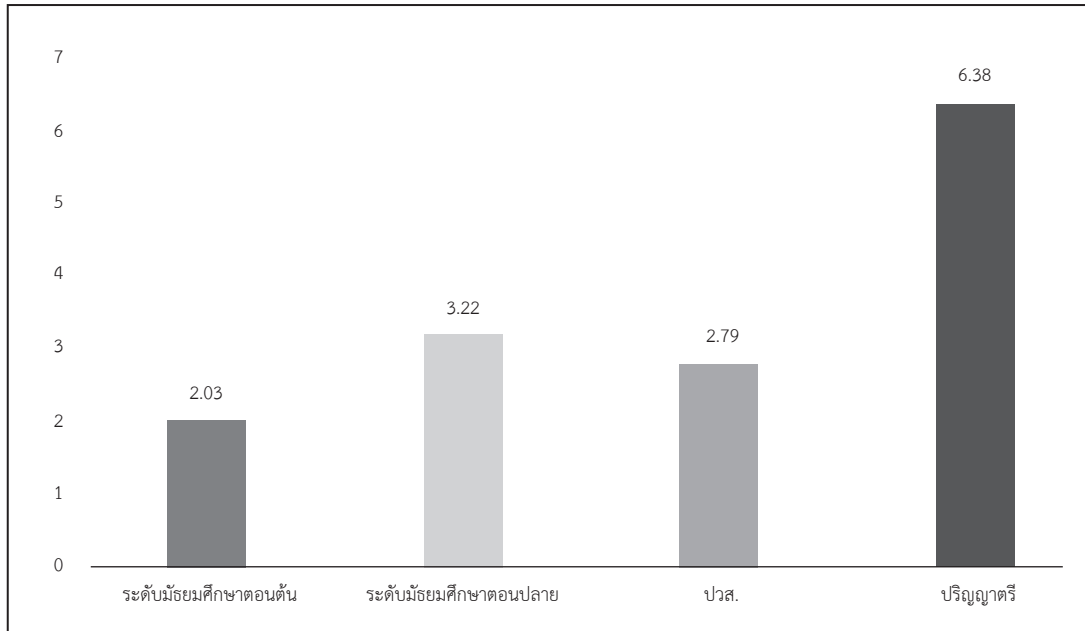
รูปที่ 32 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดตาก



รูปที่ 33 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดตาก



รูปที่ 34 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดตาก

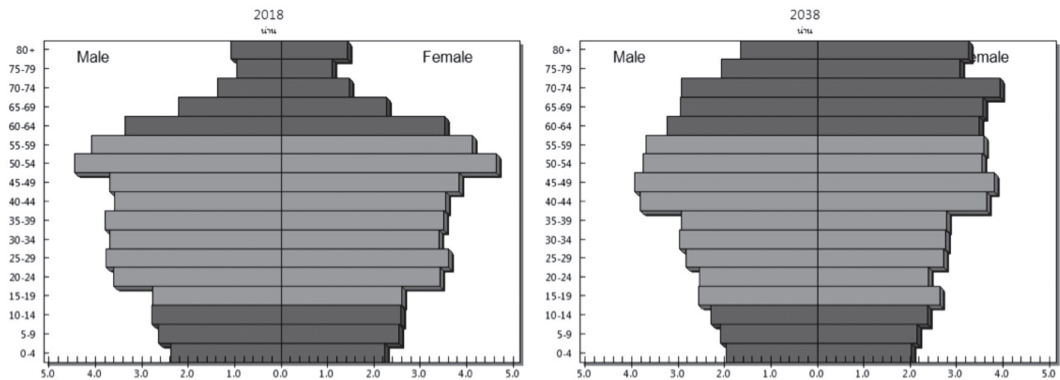


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกกฎหมาย

จังหวัดน่าน

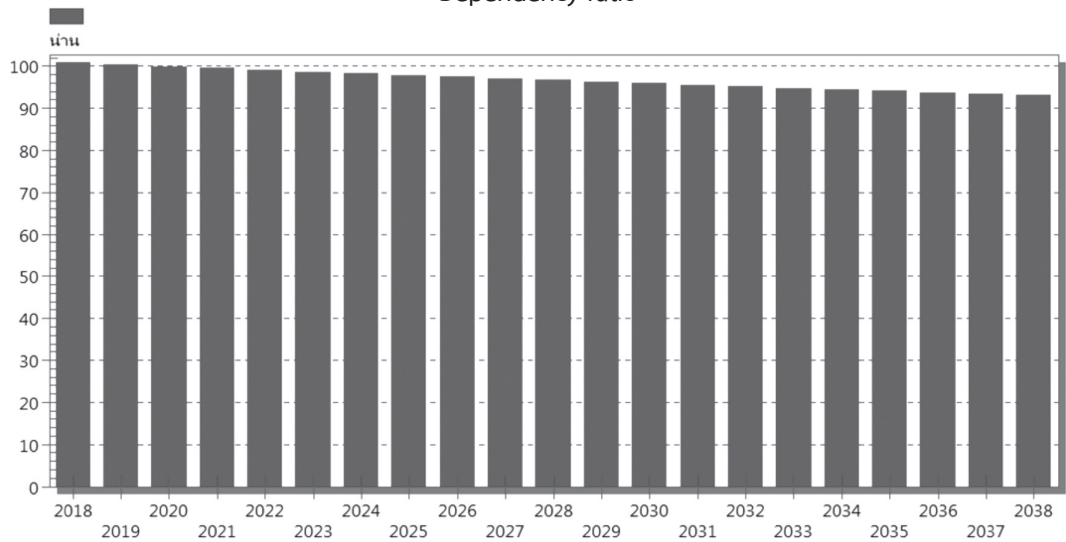
รูปที่ 35 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดน่าน พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 36 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดน่าน พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



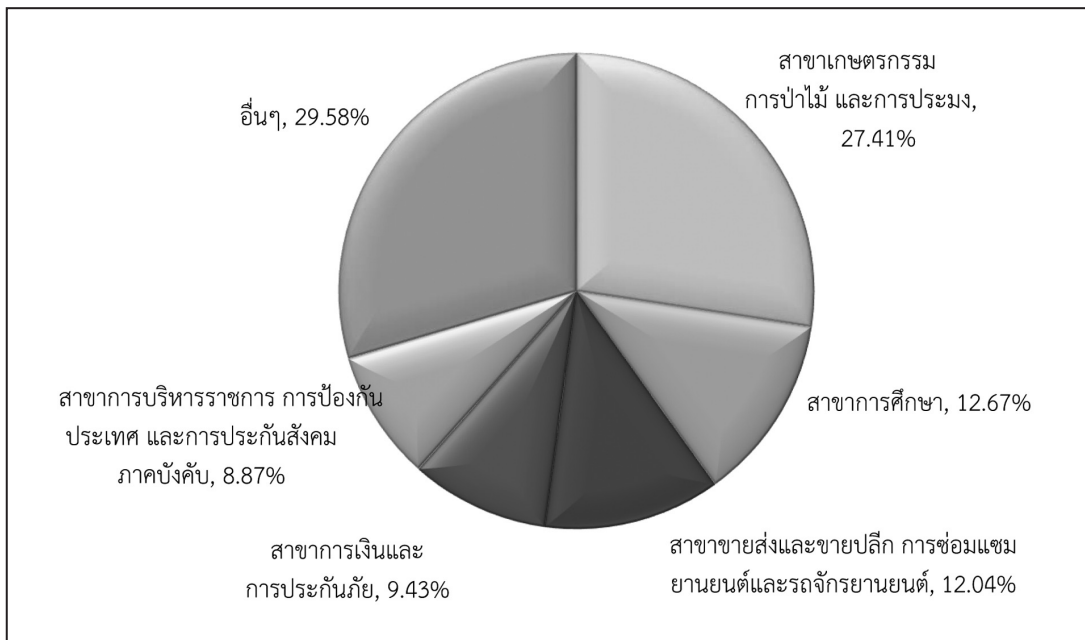
ตารางที่ 20 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	56.15	50.84	62.16	57.60
2. อาหารและอาหารสัตว์	0.41	0.73	2.02	1.43
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.77	0.47	0.54
4. การผลิตสิ่งทอ	1.71	0.06	1.01	0.72
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.08	0.05	0.06
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.07	0.00	0.02
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	2.50	0.89	0.84	0.98
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.00	0.47	2.07	1.34
9. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.25	0.33	0.28
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.03	0.00	0.01
11. ปิโตรเคมี	0.00	0.19	0.00	0.07
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.03	0.00	0.01
13. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.00	0.60	0.33	0.41
14. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	1.45	0.73	0.45	0.63
15. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.00	0.10	0.16	0.13
16. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.00	0.12	0.08	0.09
17. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.00	0.00	0.08	0.04
18. ก่อสร้าง	3.77	5.42	5.50	5.34
19. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	10.85	9.95	7.93	8.88
20. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.00	0.03	0.01
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	10.97	4.79	2.26	3.82
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.15	1.26	0.34	0.66
23. การเงินและการประกันภัย	0.31	1.35	0.59	0.85
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.15	0.02	0.07

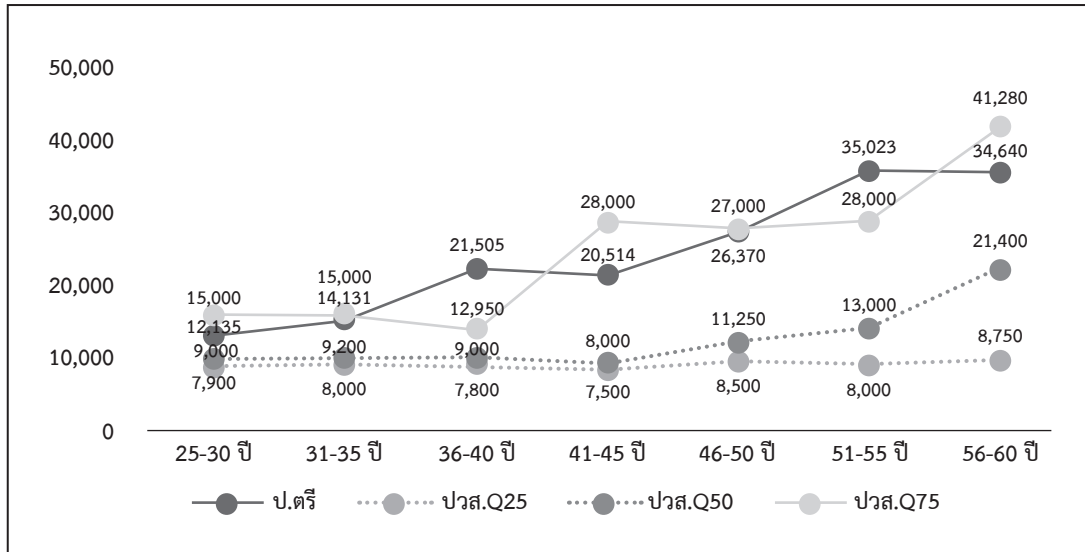
ตารางที่ 20 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.17	4.37	1.42	2.47
26. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	1.05	0.89	0.88
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.69	6.52	5.99	6.09
28. การศึกษา	1.22	5.37	2.18	3.27
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.68	0.87	0.09	0.42
30. การบริการอื่น ๆ*	3.98	2.91	2.72	2.88

รูปที่ 37 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดน่าน



รูปที่ 38 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดน่าน



ตารางที่ 21 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดน่าน

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.03	1.88	1.21	2.18	1.85	2.7	2.54	3.75	1.63	2.57
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.06	1.9	1.27	2.23	1.91	2.85	2.59	3.77	1.68	2.65
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.13	2.09	1.48	2.46	2.15	3.21	3.12	4.19	1.93	2.95
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.16	2.11	1.54	2.57	2.21	3.28	3.17	4.25	1.98	3.01
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.1	2.12	1.57	2.62	2.23	3.33	3.22	4.28	1.99	3.05

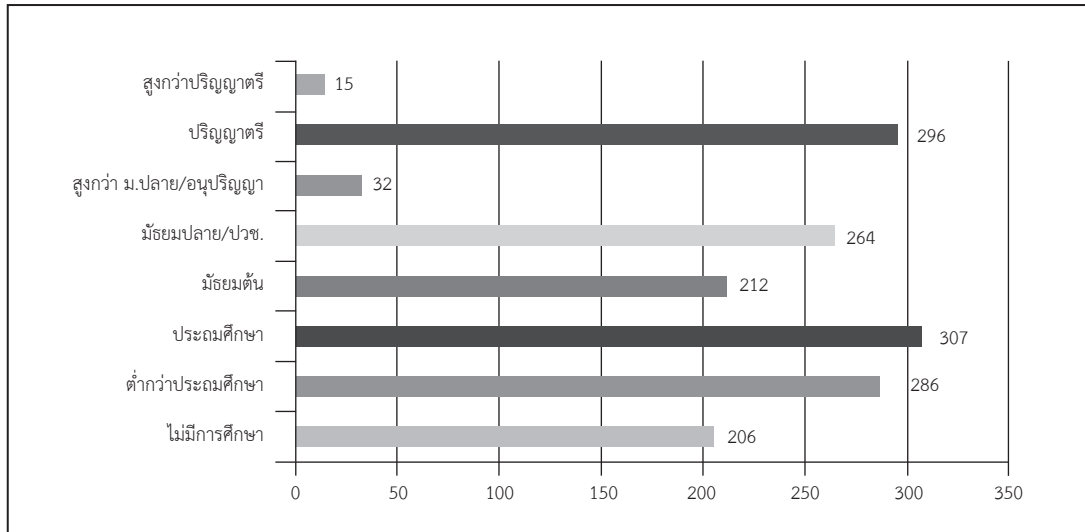
ตารางที่ 22 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดน่าน

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.12	1.97	1.48	2.34	2.04	2.87	2.58	3.65	1.79	2.68
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.29	2.16	1.81	2.77	2.31	3.31	3	4.07	2.09	3.06
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.77	2.64	2.1	3.23	2.75	3.98	3.7	4.65	2.54	3.63
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.97	2.93	2.28	3.5	3.1	4.43	3.98	4.83	2.8	3.95
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.65	2.63	2.1	3.31	2.85	4.09	3.81	4.68	2.57	3.69
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.63	2.61	2.07	3.33	2.85	4.08	3.79	4.65	2.56	3.68

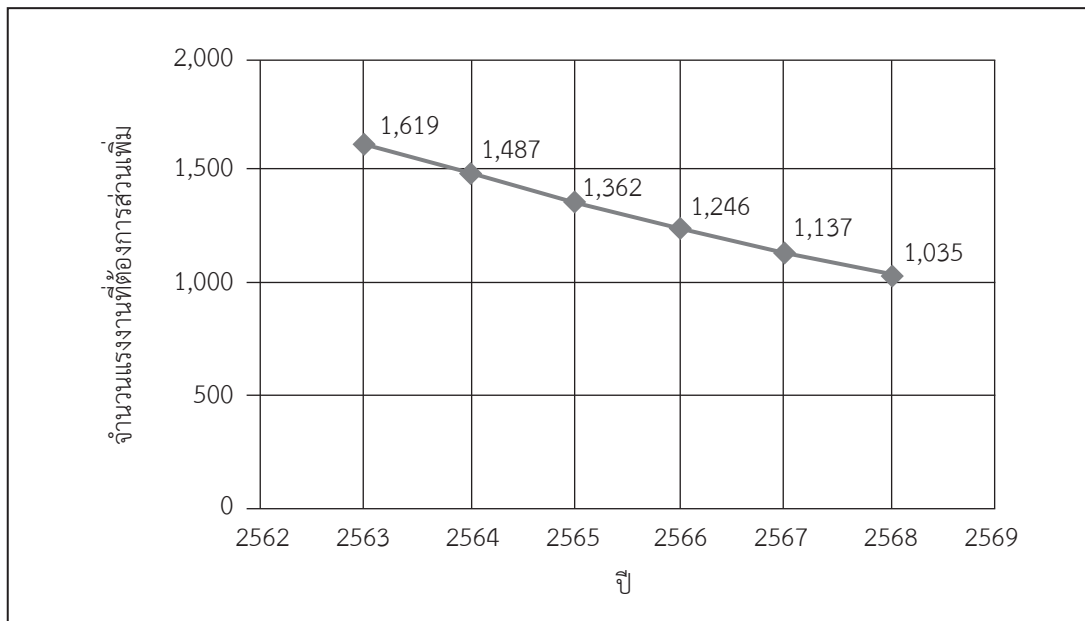
ตารางที่ 23 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดน่าน

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	4.22	4.9	4.32	4.94	4.58	4.98	4.68	5	4.46	4.96
2. ความอดทน	3.84	4.89	4.11	4.92	4.33	4.98	4.57	4.96	4.22	4.94
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.83	4.9	4.07	4.93	4.33	4.99	4.56	4.98	4.2	4.95
4. การตรงต่อเวลา	3.94	4.88	4.11	4.94	4.32	4.97	4.64	5	4.24	4.95
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.06	4.89	4.18	4.95	4.4	4.97	4.67	4.99	4.32	4.95
6. ความมีระเบียบวินัย	3.93	4.88	4.1	4.94	4.35	4.97	4.64	4.98	4.25	4.95
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.86	4.86	4.08	4.94	4.37	4.98	4.65	4.99	4.24	4.95
8. การมีจิตสาธารณะ	3.97	4.89	4.19	4.94	4.37	4.98	4.67	4.98	4.29	4.95

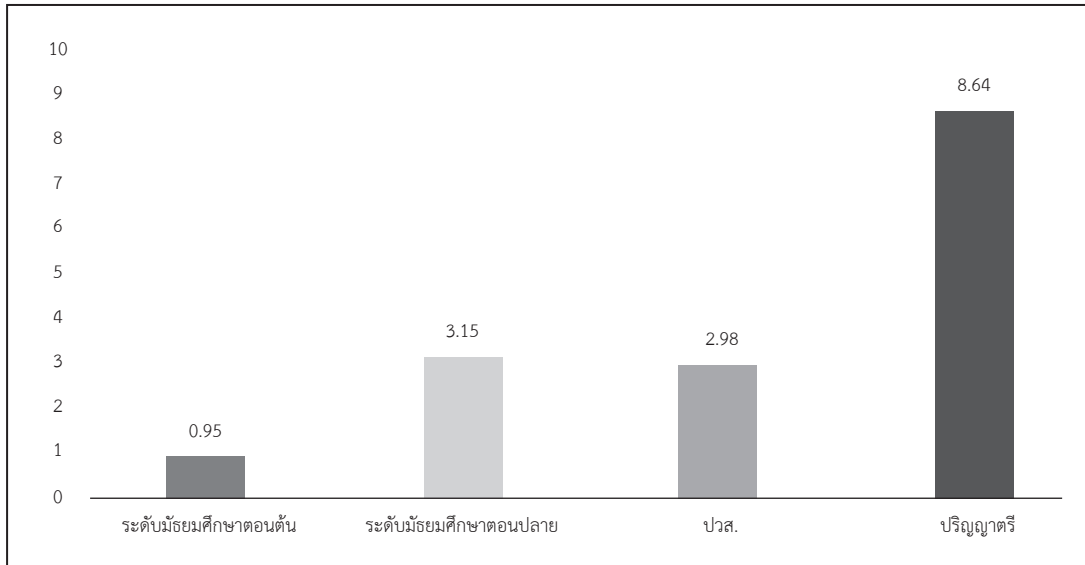
รูปที่ 39 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดน่าน



รูปที่ 40 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดน่าน



รูปที่ 41 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดน่าน

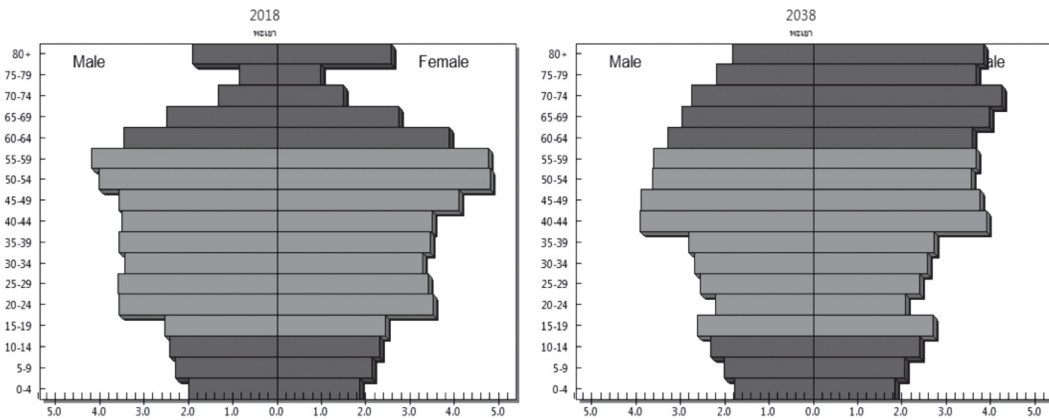


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกฎหมาย

จังหวัดพะเยา

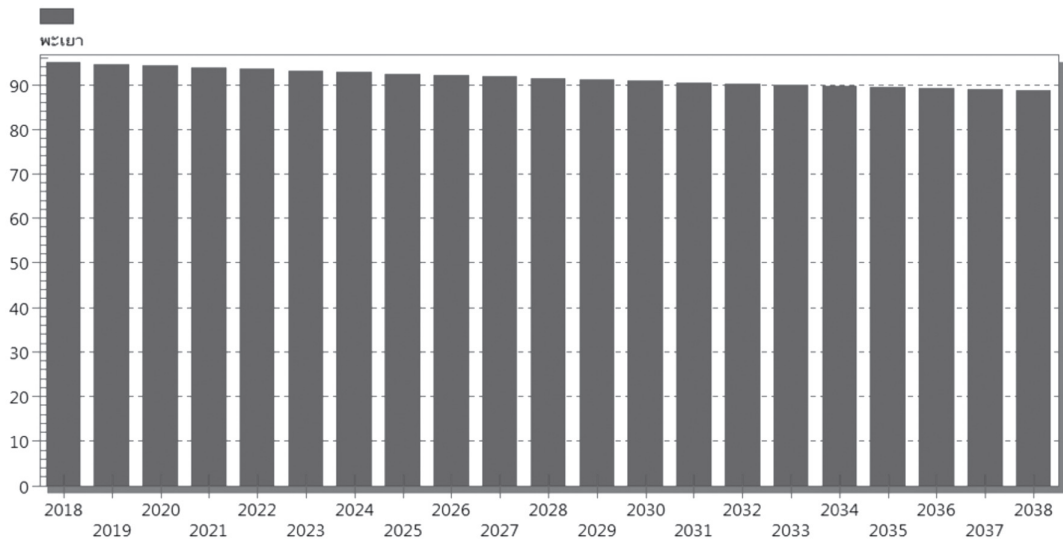
รูปที่ 42 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดพะเยา พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 43 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดพะเยา พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



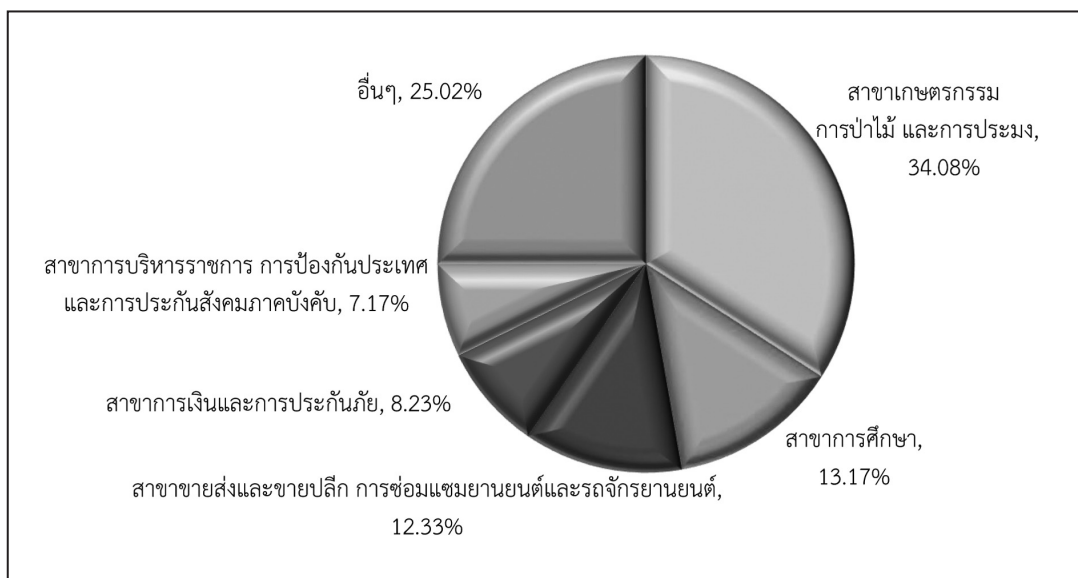
ตารางที่ 24 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	33.88	34.81	58.75	48.87
2. อาหารและอาหารสัตว์	4.40	2.24	2.60	2.62
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.10	0.03	0.05
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.47	0.35	0.37
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.99	1.35	1.13
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.17	0.36	0.27
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.00	0.04	0.02
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.38	0.51	1.99	1.37
9. เฟอร์นิเจอร์	0.64	0.37	0.13	0.25
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.00	0.12	0.07
11. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.00	0.00	0.02	0.01
12. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.35	0.43	0.19	0.28
13. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	0.63	0.21	0.28	0.29
14. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.00	0.11	0.07	0.08
15. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.46	0.17	0.62	0.46
16. ก่อสร้าง	7.83	6.91	6.68	6.84
17. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	22.45	18.48	9.70	13.60
18. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.05	0.08	0.07
19. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.54	7.39	4.50	5.77
20. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.09	1.03	0.74	0.87
21. การเงินและการประกันภัย	1.34	3.09	0.45	1.40
22. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.16	0.12	0.12
23. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	3.80	5.12	1.23	2.72
24. การบริการด้านความสวยงาม	1.42	0.52	0.34	0.48

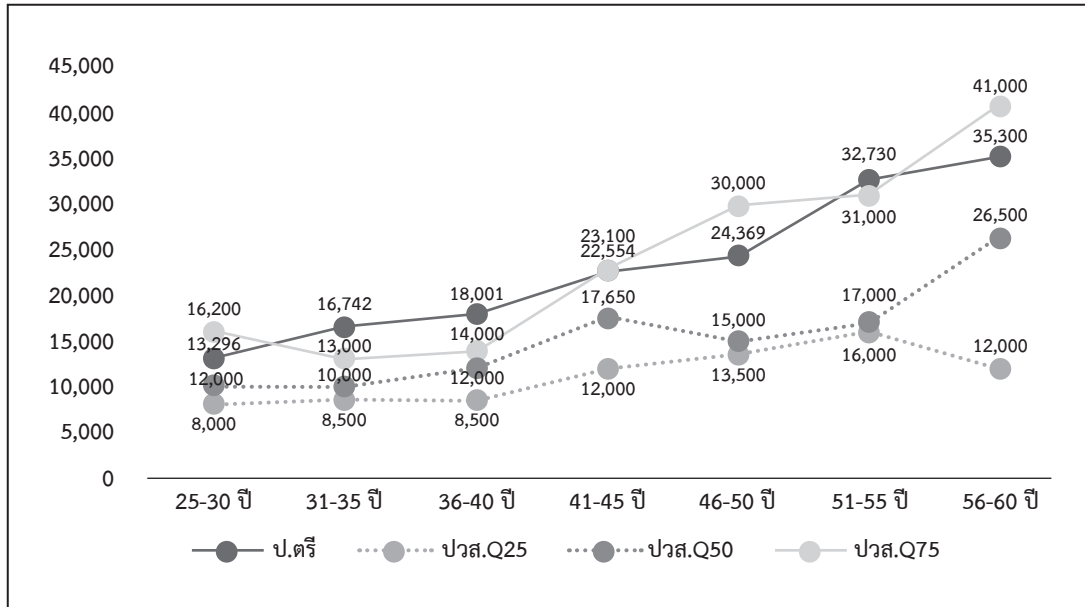
ตารางที่ 24 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	6.64	8.45	5.35	6.48
26. การศึกษา	3.27	5.30	2.23	3.33
27. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.35	0.00	0.12
28. การบริการอื่น ๆ*	2.90	2.55	1.66	2.05

รูปที่ 44 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดพะเยา



รูปที่ 45 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดพะเยา



ตารางที่ 25 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดพะเยา

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.81	3.04	2.48	3.62	2.76	3.8	3.43	4.86	2.18	3.36
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.88	3.08	2.64	3.73	2.88	3.92	3.43	4.86	2.29	3.43
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.97	3.08	2.61	3.67	2.72	3.92	3.43	4.86	2.31	3.41
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	2.05	3.14	2.67	3.72	3	4	3.57	4.86	2.39	3.46
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	2.02	3.11	2.65	3.7	3	4	3.43	4.86	2.37	3.44

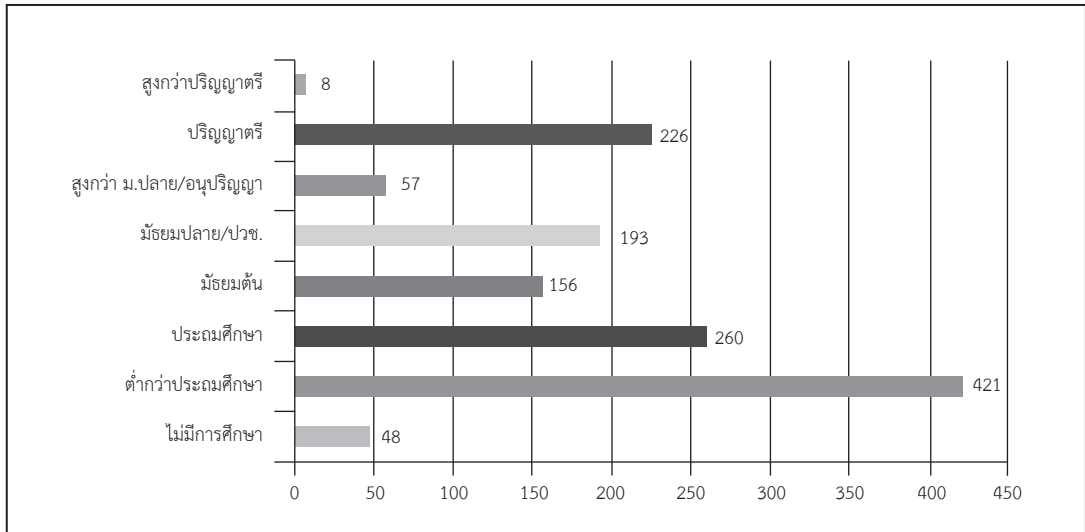
ตารางที่ 26 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดพะเยา

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.25	2.71	1.75	3.27	2.2	3.32	3.71	4.86	1.58	3.02
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.32	2.77	2.15	3.44	2.8	3.92	3.86	4.86	1.83	3.16
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	2.34	3.36	2.81	3.81	3.12	4.16	3.86	4.86	2.61	3.63
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.47	3.42	2.87	3.85	3.12	4.2	3.86	4.86	2.7	3.67
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	2.14	3.25	2.68	3.73	3.16	4.16	3.86	4.86	2.46	3.53
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	2.2	3.29	2.74	3.79	3.2	4.28	3.86	4.86	2.52	3.58

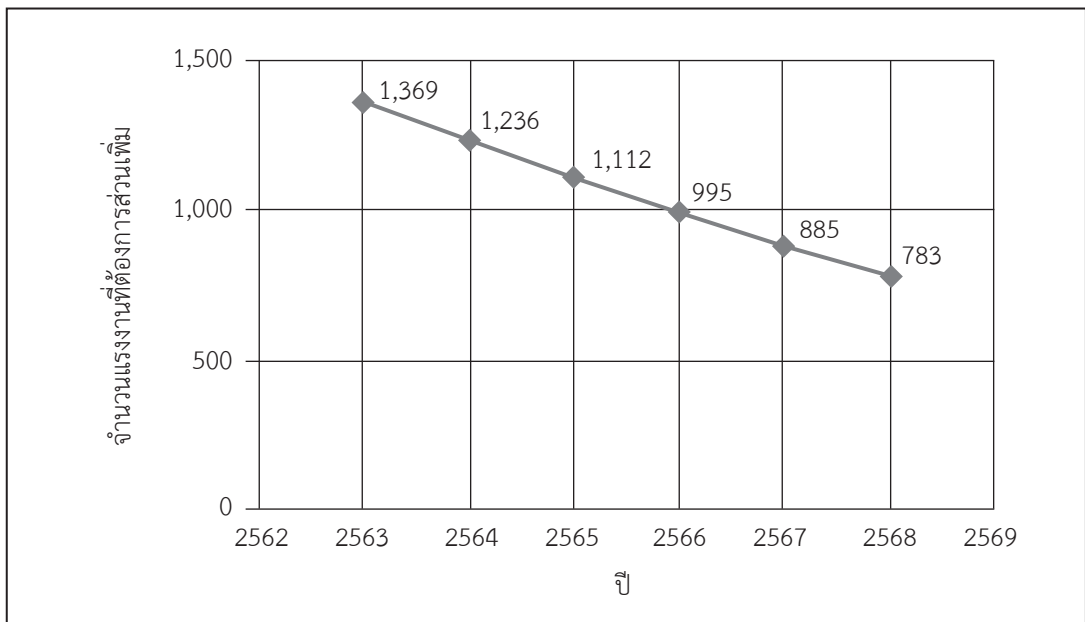
ตารางที่ 27 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดพะเยา

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.33	4.43	3.54	4.6	3.68	4.76	4.14	4.86	3.45	4.53
2. ความอดทน	3.34	4.46	3.52	4.6	3.44	4.44	4	4.86	3.43	4.52
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.3	4.44	3.51	4.59	3.52	4.6	3.86	4.86	3.41	4.52
4. การตรงต่อเวลา	3.2	4.43	3.5	4.6	3.52	4.68	4	4.86	3.36	4.52
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.21	4.42	3.5	4.61	3.72	4.84	4.29	4.86	3.38	4.53
6. ความมีระเบียบวินัย	3.17	4.41	3.46	4.55	3.76	4.84	4	4.86	3.35	4.5
7. ความไม่เรียนรู้	3.16	4.37	3.45	4.56	3.68	4.72	4	4.86	3.33	4.48
8. การมีจิตสาธารณะ	3.25	4.41	3.47	4.56	3.52	4.52	4	4.71	3.37	4.48

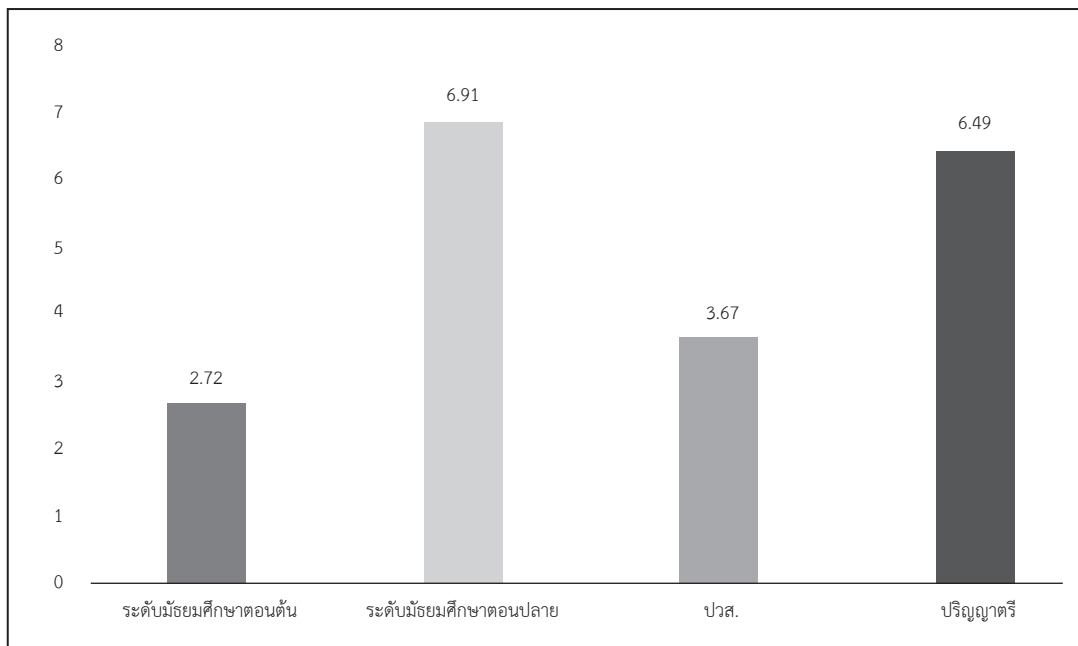
รูปที่ 46 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดพะเยา



รูปที่ 47 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดพะเยา



รูปที่ 48 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดพะเยา

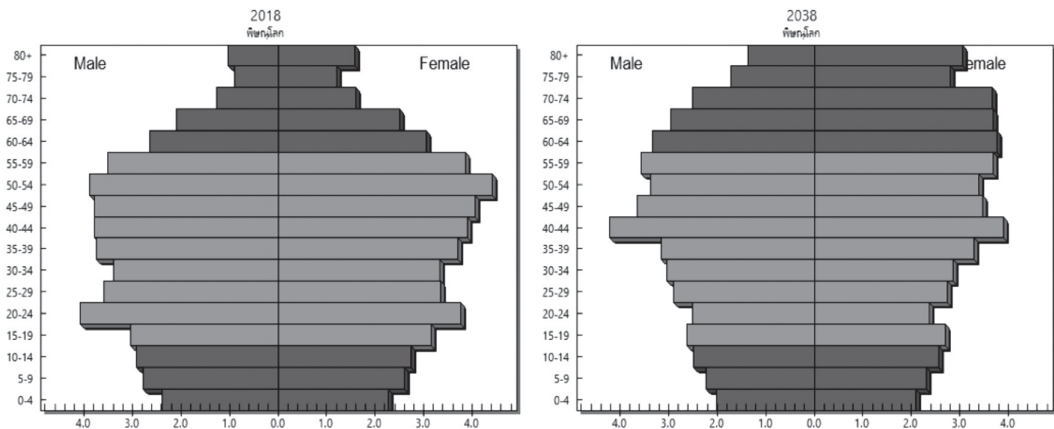


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกฎหมาย

จังหวัดพิษณุโลก

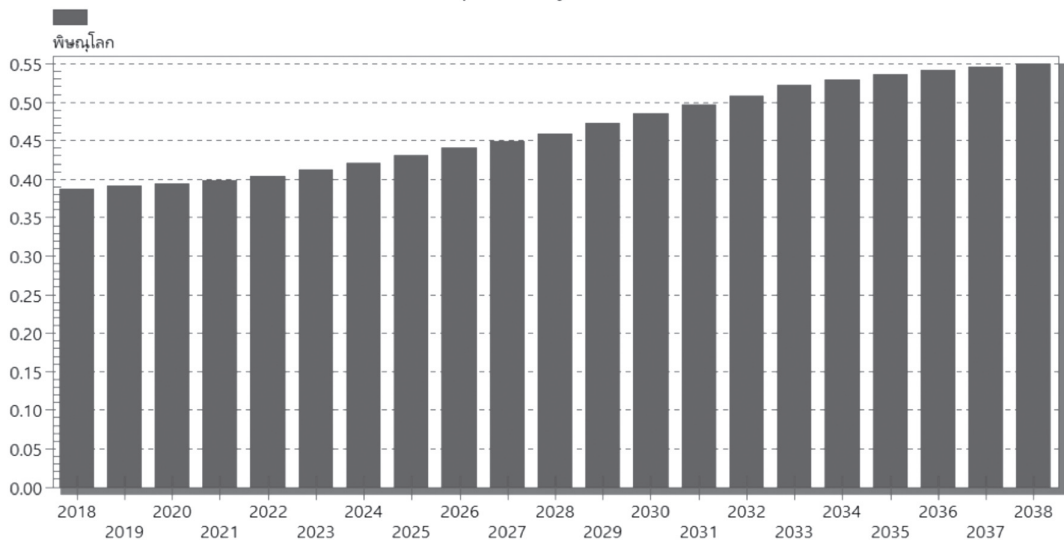
รูปที่ 49 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 50 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



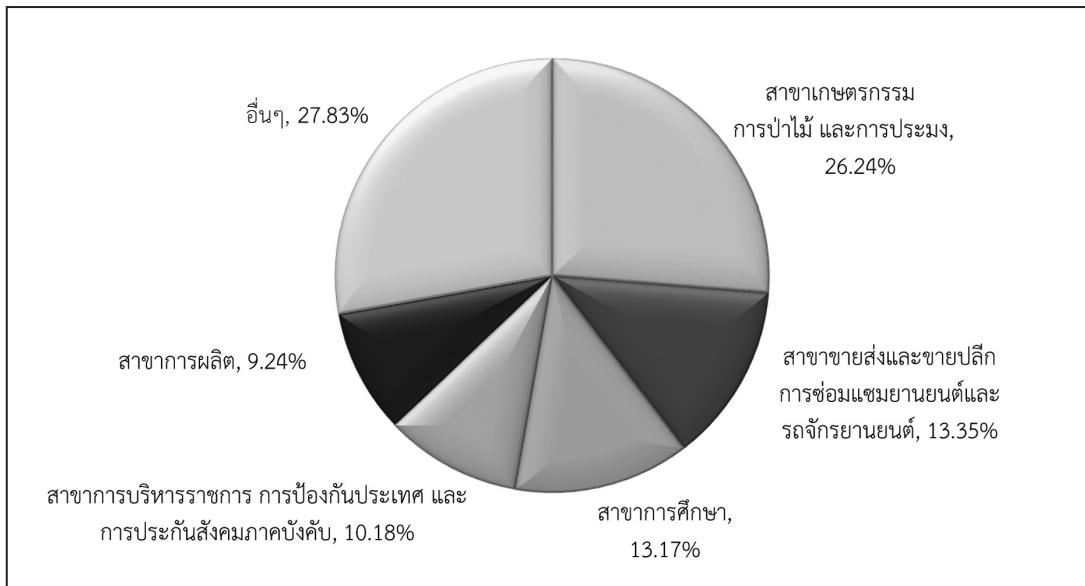
ตารางที่ 28 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดพิษณุโลก

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	25.84	35.21	51.00	41.89
2. อาหารและอาหารสัตว์	5.35	4.40	4.23	4.44
3. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.12	0.00	0.04
4. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	1.45	0.78	0.73	0.84
5. อัญมณีและเครื่องประดับ	1.70	0.15	0.11	0.33
6. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.00	0.00	0.43	0.22
7. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.02	0.28	0.15
8. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.16	0.09	0.10
9. ปิโตรเลียม	0.00	0.30	0.00	0.11
10. ปิโตรเคมี	0.00	0.16	0.00	0.06
11. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.00	0.04	0.00	0.01
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.07	0.00	0.03
13. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1.29	0.25	0.25	0.39
14. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	1.37	0.79	0.29	0.62
15. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.11	0.10	0.14	0.12
16. ยานยนต์และชิ้นส่วน	3.02	1.33	0.20	0.98
17. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.77	0.67	0.36	0.53
18. ก่อสร้าง	8.29	6.23	9.49	8.12
19. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	23.19	15.93	12.20	15.00
20. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.12	0.00	0.04
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.43	7.26	6.08	6.82
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.43	2.68	1.50	1.80
23. การเงินและการประกันภัย	4.07	2.29	0.70	1.72
24. อสังหาริมทรัพย์	0.03	0.05	0.24	0.14

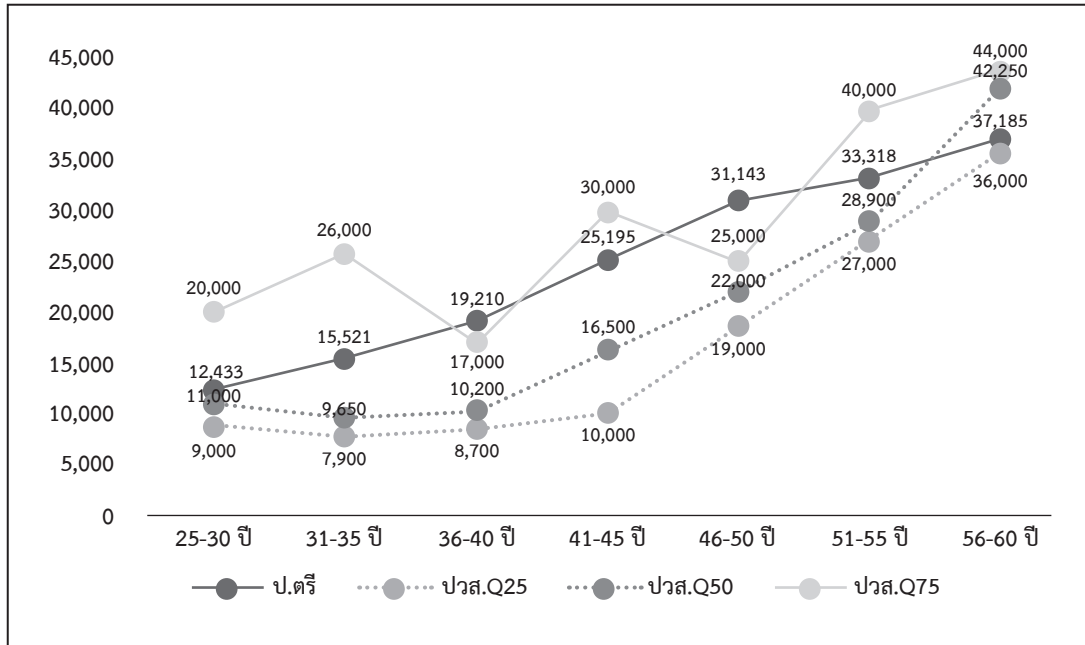
ตารางที่ 28 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดพิษณุโลก (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	4.56	3.30	0.60	2.12
26. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	0.74	0.86	0.71
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	3.41	7.92	3.82	5.29
28. การศึกษา	3.82	5.35	2.15	3.55
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.14	1.03	0.26	0.53
30. การบริการอื่น ๆ*	2.73	2.58	3.98	3.30

รูปที่ 51 ผลสัมฤทธิ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดพิษณุโลก



รูปที่ 52 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดพิษณุโลก



ตารางที่ 29 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดพิษณุโลก

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.14	1.38	1.30	1.71	1.74	2.35	2.31	2.98	1.56	2.02
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.13	1.39	1.33	1.73	1.80	2.37	2.22	2.90	1.57	2.03
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.13	1.38	1.34	1.72	1.81	2.38	2.39	3.00	1.60	2.04
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.20	1.44	1.43	1.83	1.83	2.38	2.37	2.98	1.64	2.08
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.18	1.40	1.41	1.79	1.88	2.39	2.37	3.04	1.65	2.07

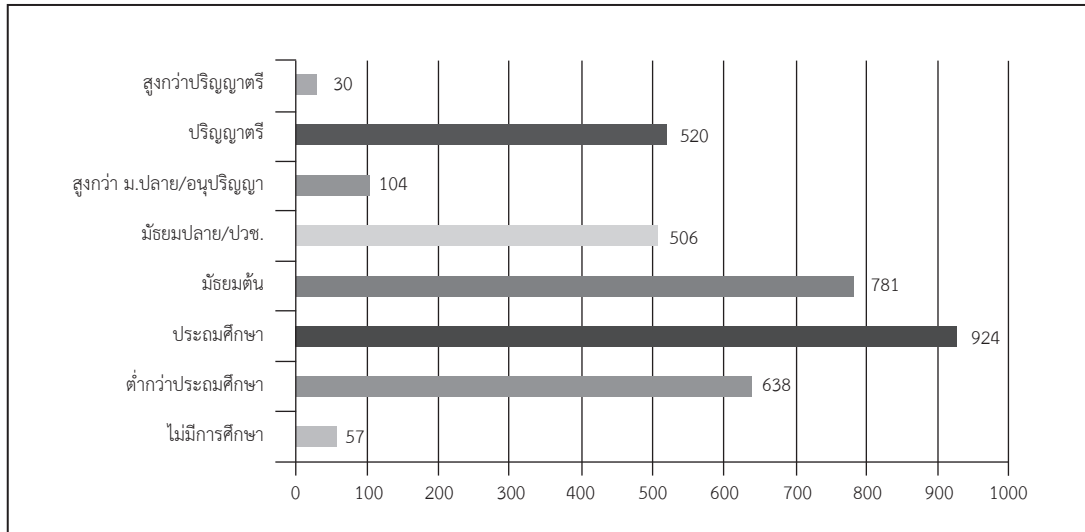
ตารางที่ 30 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดพิษณุโลก

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.78	2.32	1.99	2.70	2.35	3.16	2.98	3.80	2.20	2.91
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.80	2.39	2.04	2.74	2.45	3.20	3.06	3.92	2.26	2.97
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.86	2.40	2.07	2.75	2.42	3.20	3.07	3.92	2.28	2.97
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.90	2.46	2.12	2.82	2.47	3.22	3.15	3.96	2.33	3.02
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.85	2.41	2.09	2.78	2.47	3.21	3.17	3.98	2.31	3.00
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.86	2.42	2.12	2.84	2.47	3.23	3.22	4.02	2.33	3.03

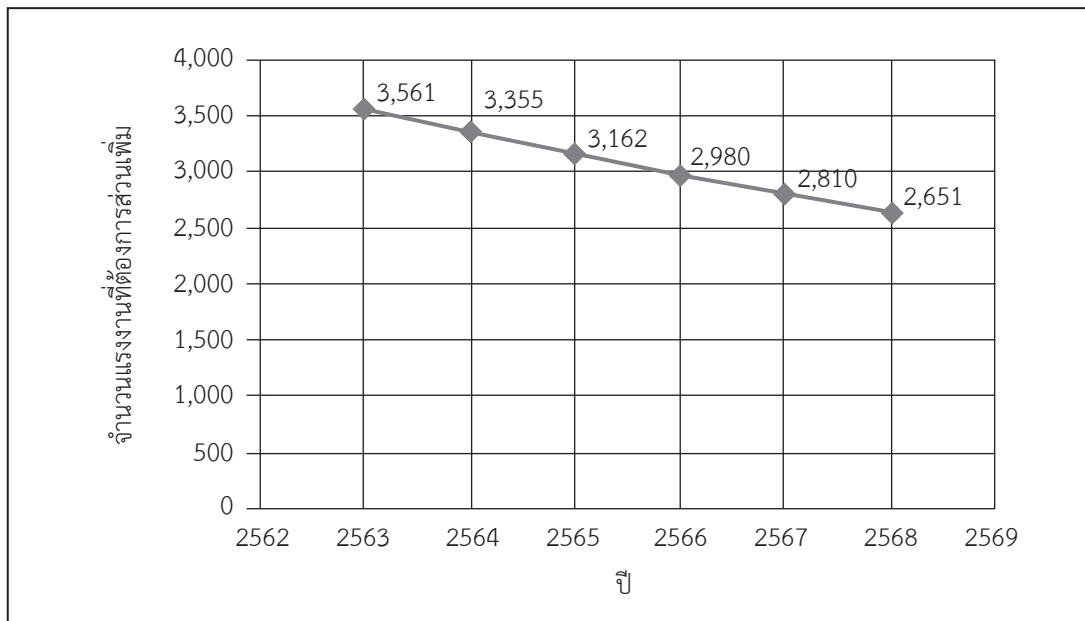
ตารางที่ 31 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดพิษณุโลก

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.75	3.63	3.01	3.90	3.26	4.16	3.54	4.51	3.11	4.01
2. ความอดทน	2.73	3.60	2.97	3.88	3.25	4.16	3.48	4.51	3.08	3.99
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.73	3.61	2.96	3.89	3.27	4.19	3.48	4.51	3.09	4.01
4. การตรงต่อเวลา	2.78	3.65	2.99	3.90	3.22	4.19	3.48	4.51	3.09	4.02
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.74	3.61	2.97	3.89	3.24	4.18	3.56	4.53	3.09	4.01
6. ความมีระเบียบวินัย	2.69	3.63	2.94	3.88	3.20	4.17	3.50	4.51	3.05	4.01
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.64	3.58	2.86	3.84	3.22	4.17	3.48	4.53	3.02	3.99
8. การมีจิตสาธารณะ	2.68	3.60	2.90	3.86	3.22	4.16	3.44	4.51	3.04	3.99

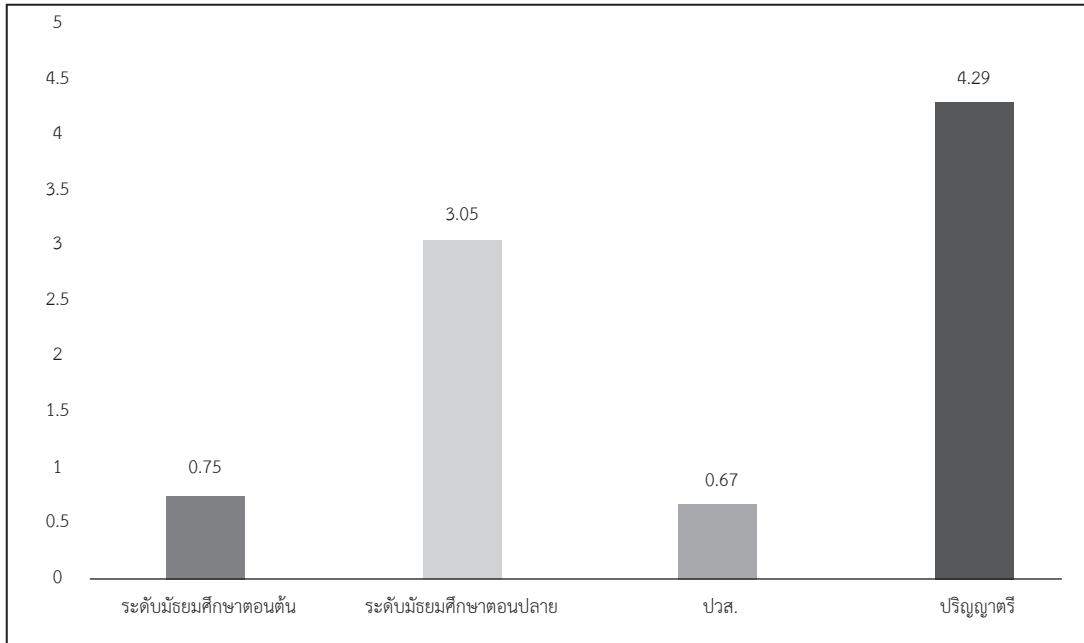
รูปที่ 53 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดพิษณุโลก



รูปที่ 54 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดพิษณุโลก



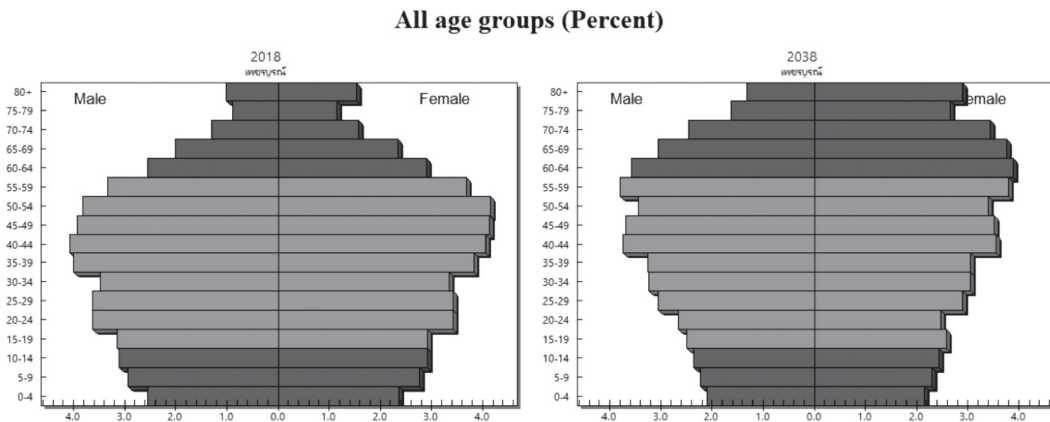
รูปที่ 55 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดพิษณุโลก



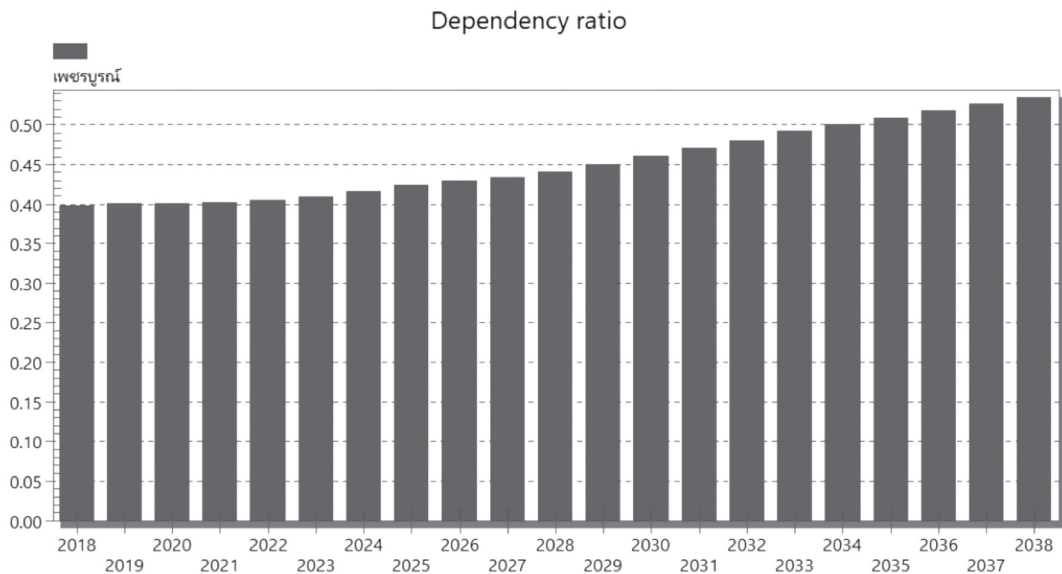
หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติภพหมาย

จังหวัดเพชรบูรณ์

รูปที่ 56 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2561 และ 2581



รูปที่ 57 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2561 และ 2581



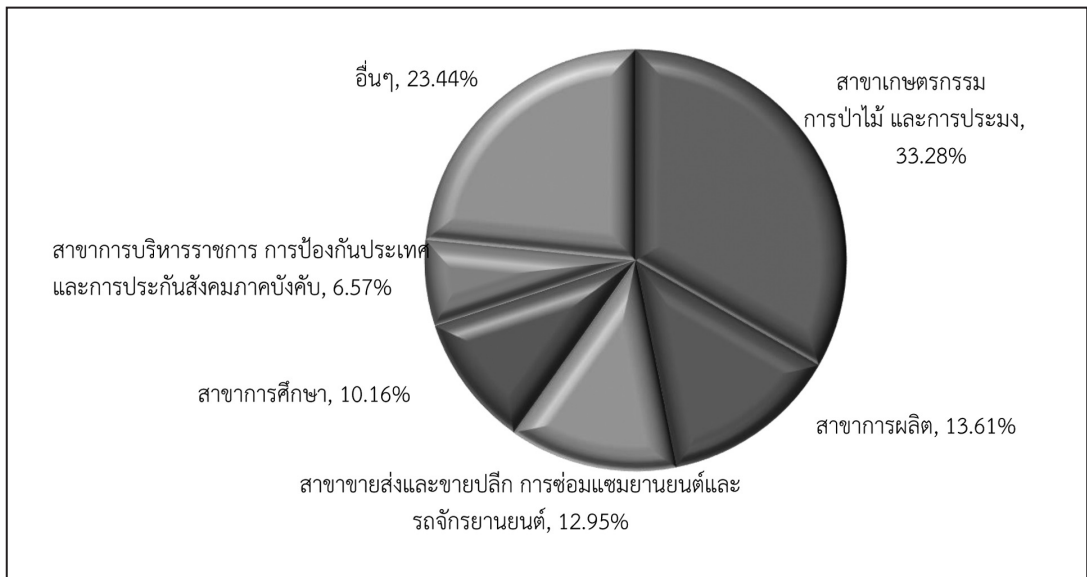
ตารางที่ 32 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดเพชรบูรณ์

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	32.26	38.39	55.15	46.15
2. อาหารและอาหารสัตว์	5.99	7.08	3.63	5.21
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.03	0.00	0.01
4. การผลิตสิ่งทอ	0.71	0.20	0.79	0.56
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.53	0.52	0.25	0.38
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.00	0.08	0.04
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.12	0.12	1.46	0.80
8. เฟอร์นิเจอร์	0.08	0.00	0.23	0.12
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.05	0.02	0.03
10. ปิโตรเลียม	0.00	0.18	0.00	0.07
11. ปิโตรเคมี	0.00	0.01	0.01	0.01
12. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.00	0.03	0.00	0.01
13. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.03	0.00	0.01
14. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.00	0.16	0.43	0.28
15. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.12	0.78	0.09	0.35
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.00	0.70	0.14	0.33
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.00	0.00	0.03	0.02
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.00	0.52	0.55	0.48
19. ก่อสร้าง	6.25	7.08	4.15	5.51
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	31.34	17.56	14.31	17.53
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	6.65	6.41	5.65	6.05
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.06	2.63	1.15	1.70
23. การเงินและการประกันภัย	1.75	1.70	0.35	1.03
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.08	0.18	0.12

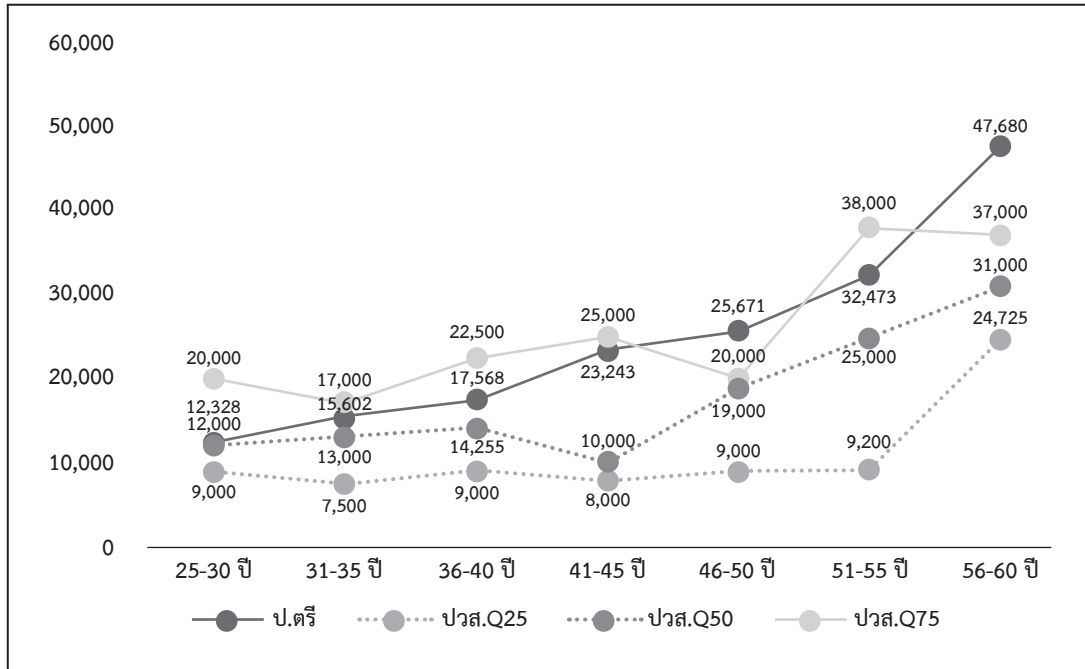
ตารางที่ 32 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดเพชรบูรณ์ (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.93	2.22	1.08	1.73
26. การบริการด้านความสวยงาม	1.27	1.42	0.81	1.10
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.00	5.96	3.39	4.43
28. การศึกษา	2.79	2.96	3.95	3.44
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.39	0.00	0.15
30. การบริการอื่น ๆ*	2.15	2.76	2.13	2.37

รูปที่ 58 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดเพชรบูรณ์



รูปที่ 59 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดเพชรบูรณ์



ตารางที่ 33 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.01	2.02	1.64	2.65	2.15	3.16	3.12	4.10	1.82	2.83
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.04	2.04	1.73	2.71	2.31	3.33	3.21	4.22	1.92	2.92
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.08	2.08	1.66	2.68	2.26	3.31	3.33	4.30	1.91	2.92
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.12	2.13	1.85	2.87	2.47	3.51	3.43	4.38	2.05	3.07
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.06	2.08	1.72	2.75	2.48	3.51	3.42	4.40	1.99	3.0

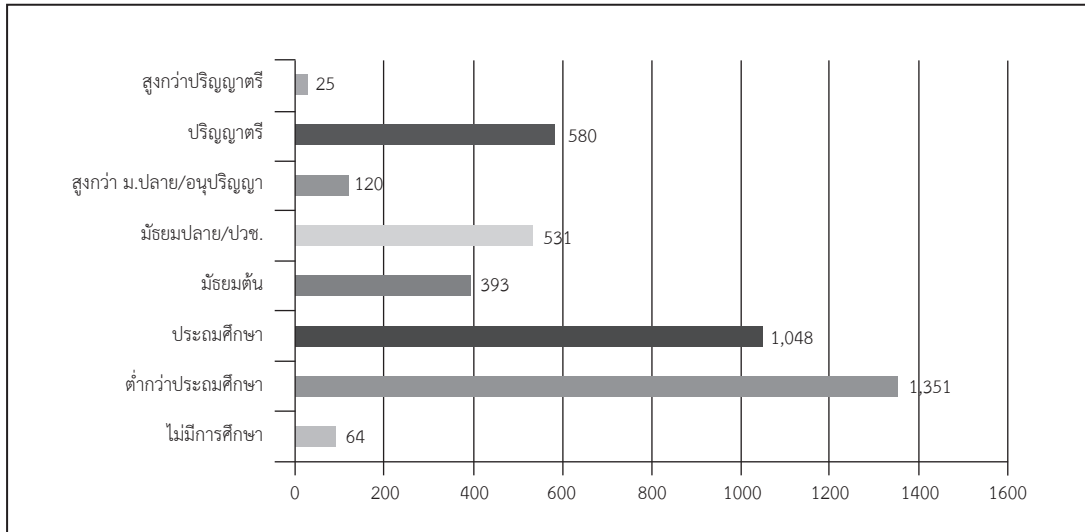
ตารางที่ 34 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.06	2.06	1.55	2.59	1.92	2.97	2.89	3.91	1.71	2.74
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.10	2.09	1.84	2.71	2.32	3.35	3.40	4.40	2.00	2.96
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.10	2.11	1.65	2.66	2.32	3.39	3.41	4.36	1.93	2.95
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.17	2.17	1.84	2.86	2.47	3.54	3.48	4.46	2.07	3.09
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.14	2.14	1.72	2.72	2.38	3.42	3.49	4.47	2.00	3.00
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.14	2.15	1.71	2.72	2.46	3.49	3.51	4.47	2.01	3.02

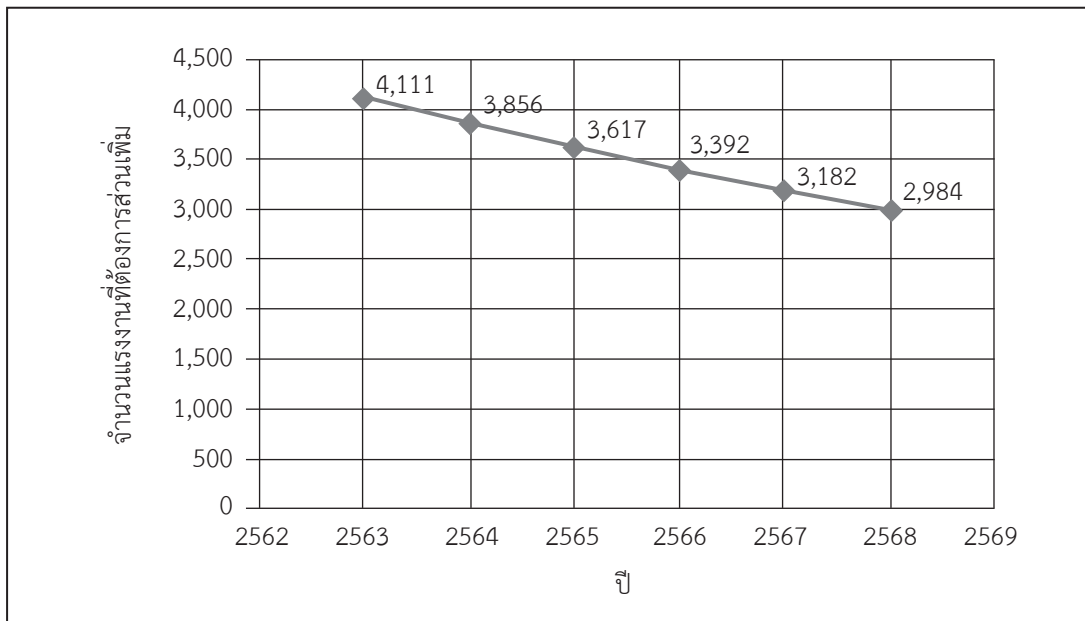
ตารางที่ 35 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.58	3.73	2.76	3.84	3.14	4.17	3.59	4.53	2.93	3.99
2. ความอดทน	2.62	3.78	2.79	3.90	3.26	4.28	3.62	4.57	2.98	4.06
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.63	3.80	2.79	3.89	3.26	4.27	3.62	4.57	2.98	4.06
4. การตรงต่อเวลา	2.66	3.84	2.75	3.86	3.26	4.30	3.62	4.56	2.98	4.06
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.69	3.85	2.80	3.91	3.28	4.31	3.67	4.59	3.01	4.09
6. ความมีระเบียบวินัย	2.62	3.79	2.78	3.89	3.26	4.29	3.62	4.56	2.98	4.06
7. ความไม่เรียนรู้	2.50	3.69	2.73	3.85	3.28	4.30	3.58	4.52	2.93	4.02
8. การมีจิตสาธารณะ	2.70	3.85	2.86	3.97	3.33	4.34	3.64	4.57	3.05	4.12

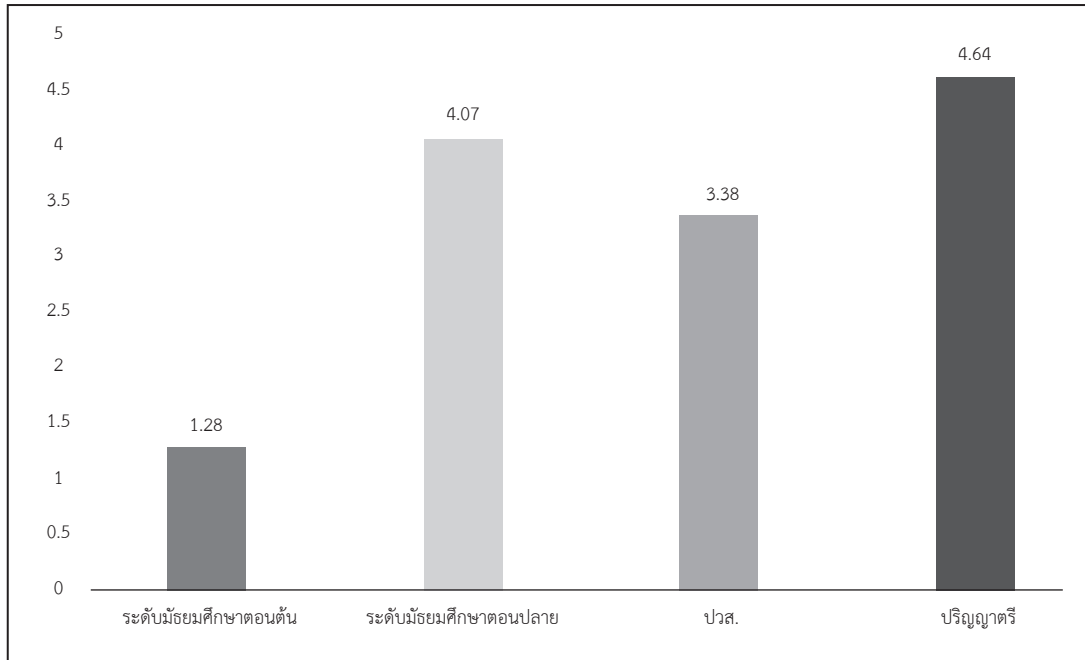
รูปที่ 60 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดเพชรบูรณ์



รูปที่ 61 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดเพชรบูรณ์



รูปที่ 62 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดเพชรบูรณ์

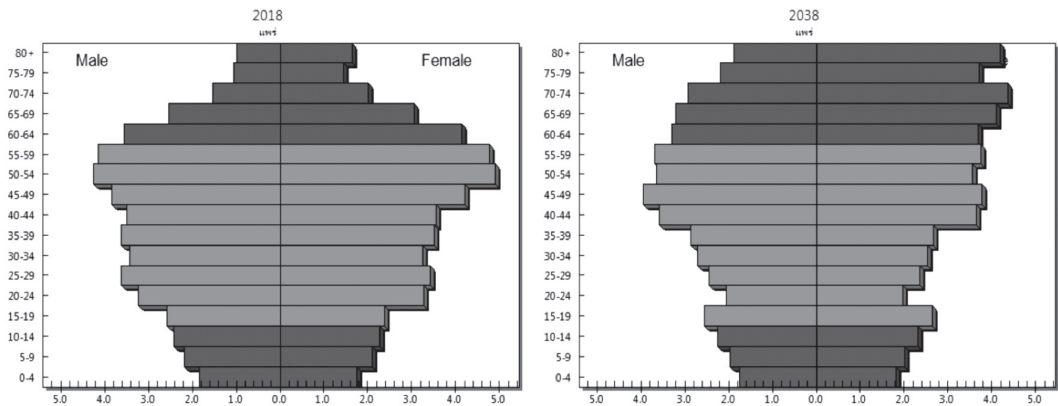


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักฎหมาย

จังหวัดแพร่

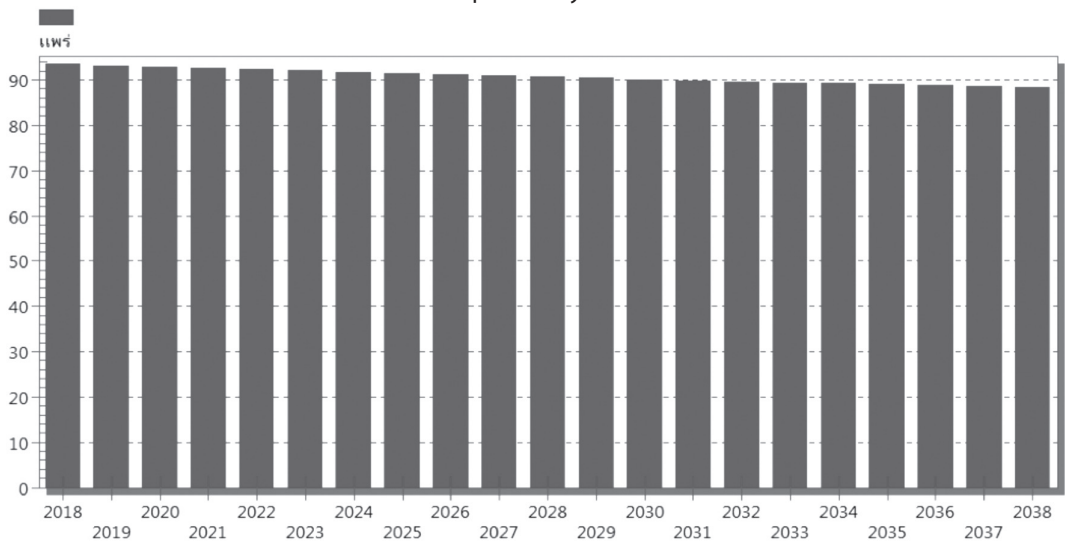
รูปที่ 63 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดแพร่ พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 64 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดแพร่ พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



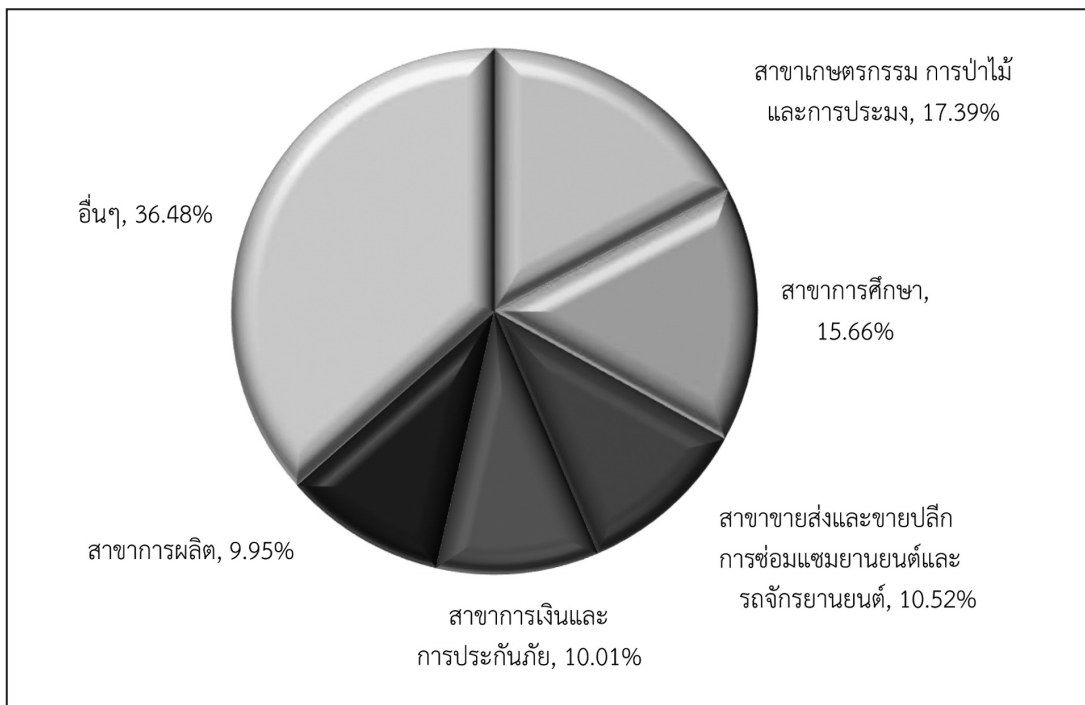
ตารางที่ 36 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดแพร่

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	31.94	26.62	45.24	37.60
2. อาหารและอาหารสัตว์	7.82	4.35	5.47	5.24
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.86	0.41	0.12	0.27
4. การผลิตสิ่งทอ	0.30	0.74	0.80	0.74
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.60	2.55	2.05	2.12
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.08	0.16	0.12
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.19	0.09	0.12
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	3.60	3.22	3.29	3.29
9. เฟอร์นิเจอร์	4.10	5.24	3.36	4.09
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.23	0.04	0.10
11. ปิโตรเคมี	0.00	0.06	0.02	0.04
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.00	0.02	0.01
13. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1.17	0.58	0.79	0.75
14. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	0.59	0.38	0.32	0.36
15. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.89	0.10	0.10	0.16
16. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.00	0.00	0.09	0.05
17. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	1.17	0.59	0.38	0.52
18. ก่อสร้าง	4.53	7.81	5.22	6.10
19. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	21.92	15.36	11.27	13.51
20. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.06	0.00	0.02
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.18	6.46	4.44	5.44
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.00	0.98	0.91	0.87
23. การเงินและการประกันภัย	2.68	1.58	0.70	1.16
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.17	0.07	0.10

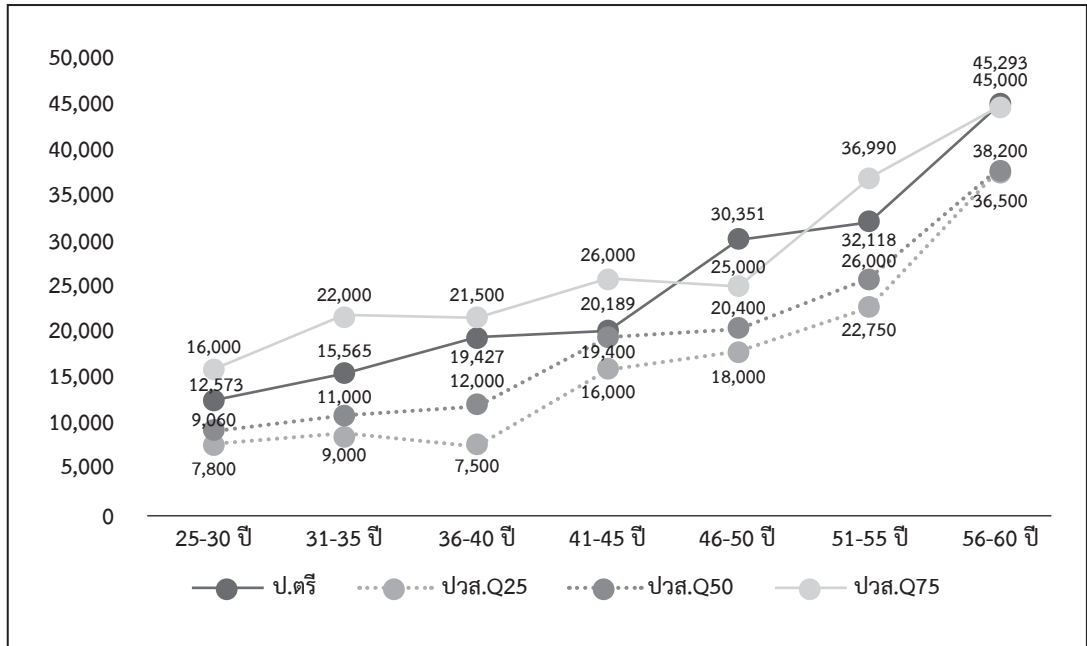
ตารางที่ 36 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดแพร่ (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.70	2.62	1.79	2.16
26. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	0.45	0.63	0.52
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	3.03	9.28	6.09	7.01
28. การศึกษา	1.75	6.22	3.53	4.36
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.67	0.50	0.18	0.33
30. การบริการอื่น ๆ*	1.52	3.16	2.83	2.85

รูปที่ 65 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดแพร่



รูปที่ 66 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดแพร่



ตารางที่ 37 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดแพร่

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	1.39	2.2	2.24	2.63	3.01	3.5	3.71	4.39	2.42	3.01
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.41	2.22	2.2	2.64	3.02	3.8	3.69	4.38	2.42	3.09
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.4	2.21	2.23	2.64	3.03	3.52	3.74	4.4	2.43	3.02
4. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	1.41	2.22	2.25	2.66	3.05	3.53	3.75	4.42	2.45	3.03
5. ความรู้ความเข้าใจ ในสาขาวิชาชีพ	1.43	2.24	2.28	2.66	3.09	3.58	3.75	4.42	2.47	3.05

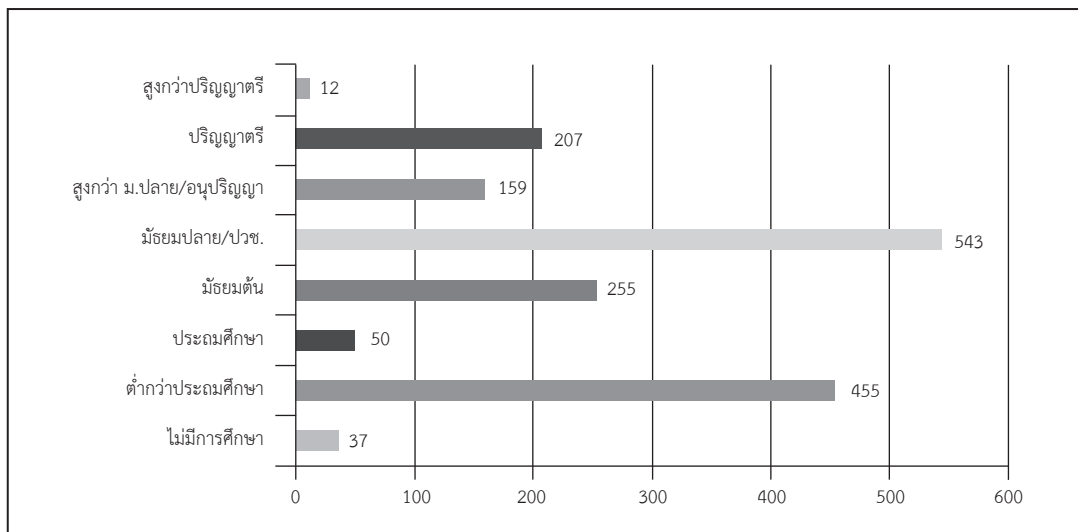
ตารางที่ 38 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดแพร่

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.64	2.24	2.1	2.67	2.81	3.49	3.56	4.41	2.37	3.02
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.68	2.24	2.22	2.68	3	3.54	3.71	4.47	2.49	3.05
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.7	2.26	2.27	2.7	3.06	3.56	3.75	4.49	2.53	3.06
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.75	2.28	2.28	2.7	3.07	3.57	3.82	4.51	2.57	3.08
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.76	2.29	2.28	2.7	3.07	3.56	3.83	4.51	2.57	3.08
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.79	2.34	2.33	2.72	3.14	3.6	3.86	4.51	2.62	3.11

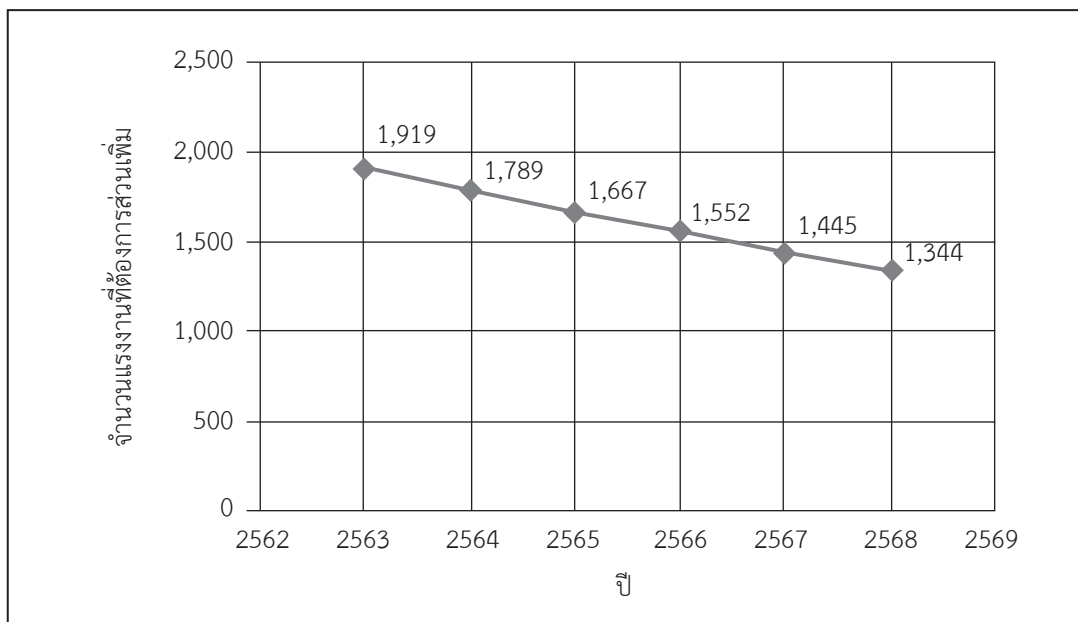
ตารางที่ 39 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดแพร่

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.39	3.91	3.75	4.14	3.94	4.4	3.98	4.55	3.73	4.2
2. ความอดทน	3.42	3.92	3.76	4.14	3.96	4.43	4.01	4.55	3.76	4.21
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.38	3.9	3.8	4.19	4.03	4.49	4	4.55	3.77	4.24
4. การตรงต่อเวลา	3.38	3.93	3.77	4.19	4.01	4.47	4	4.54	3.76	4.24
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.45	3.94	3.77	4.14	4.02	4.44	4.05	4.56	3.79	4.22
6. ความมีระเบียบวินัย	3.39	3.9	3.69	4.11	3.93	4.38	3.99	4.55	3.71	4.19
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.42	3.9	3.7	4.11	3.93	4.38	4.04	4.56	3.73	4.19
8. การมีจิตสาธารณะ	3.43	3.91	3.72	4.13	3.94	4.4	3.99	4.56	3.74	4.2

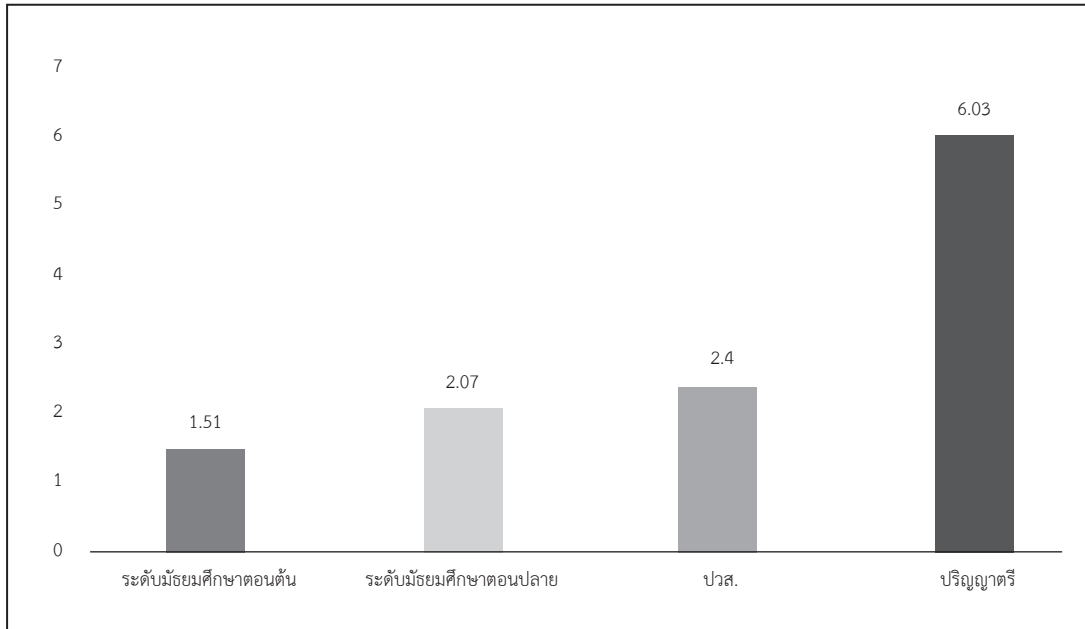
รูปที่ 67 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดแพร่



รูปที่ 68 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดแพร่



รูปที่ 69 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดแพร่

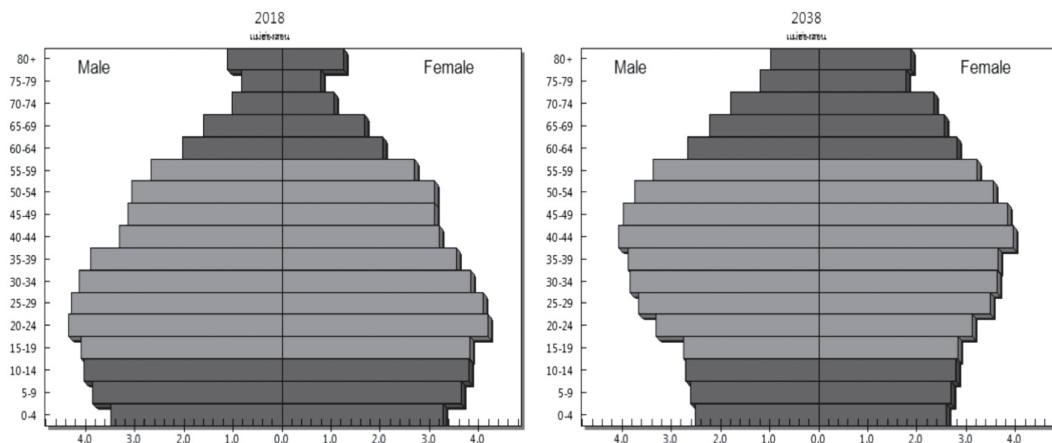


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกฎหมาย

จังหวัดแม่ฮ่องสอน

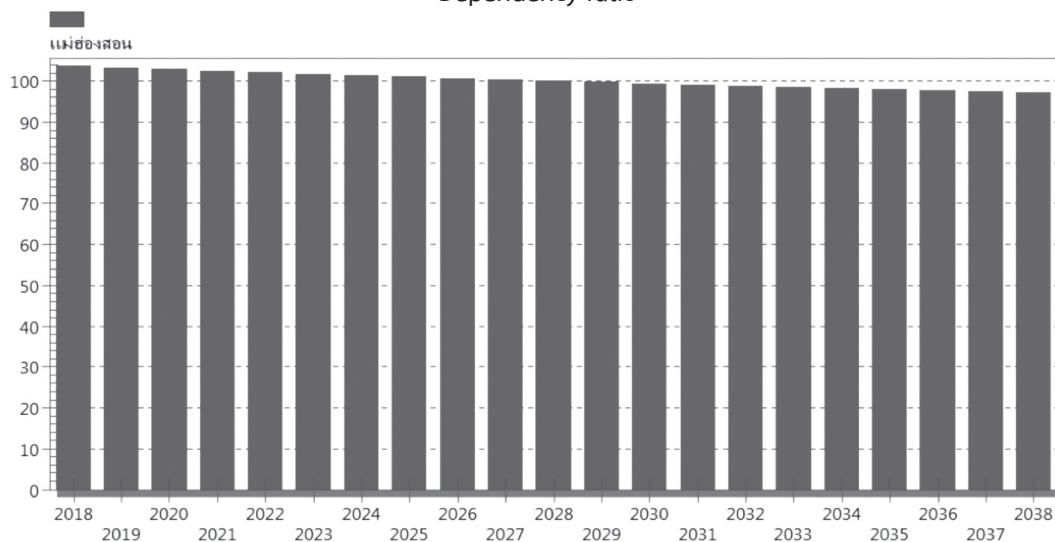
รูปที่ 70 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 71 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. 2561 และ 2581

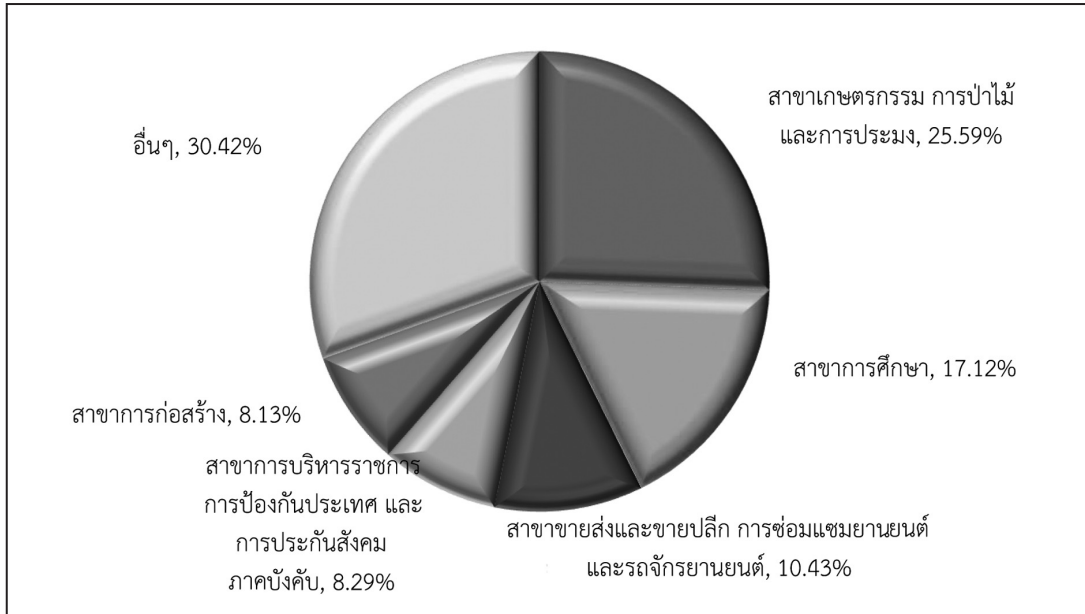
Dependency ratio



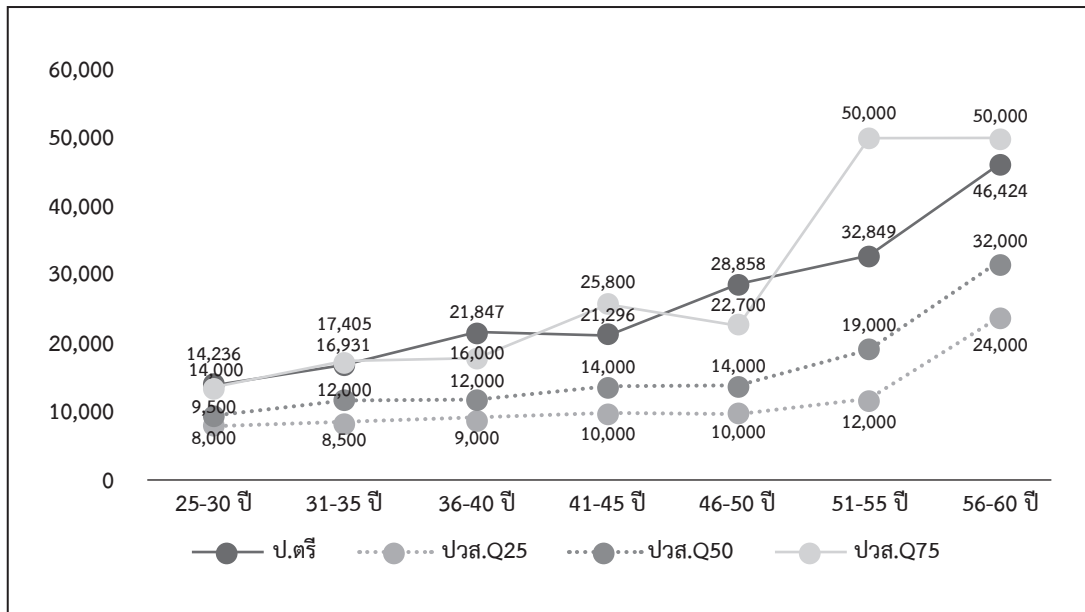
ตารางที่ 40 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	70.04	57.42	67.53	63.55
2. อาหารและอาหารสัตว์	1.49	0.86	2.40	1.58
3. การผลิตสิ่งทอ	0.21	0.03	0.01	0.05
4. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.07	0.45	0.21
5. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.00	0.00	0.01	0.01
6. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.00	0.06	0.02
7. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.04	0.00	0.02
8. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	0.00	0.06	0.08	0.06
9. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.00	0.42	0.22	0.27
10. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.00	0.02	0.11	0.05
11. ก่อสร้าง	5.08	6.67	4.73	5.63
12. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	8.04	7.25	5.93	6.85
13. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.63	0.23	0.31	0.33
14. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	1.74	4.19	4.09	3.74
15. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.41	0.56	0.34	0.45
16. การเงินและการประกันภัย	1.34	0.86	0.08	0.63
17. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.03	0.09	0.05
18. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.70	3.74	1.66	2.74
19. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	0.58	0.51	0.46
20. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	6.31	11.08	6.90	8.62
21. การศึกษา	0.83	3.20	1.75	2.23
22. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.53	0.42	0.40
23. การบริการอื่น ๆ*	1.18	2.16	2.31	2.05

รูปที่ 72 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดแม่ฮ่องสอน



รูปที่ 73 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดแม่ฮ่องสอน



ตารางที่ 41 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.24	2.9	1.84	3.28	2.26	3.7	3.24	4.61	2.03	3.52
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.37	2.92	2.02	3.24	2.35	3.63	3.36	4.61	2.16	3.49
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.46	2.9	1.97	3.26	2.45	3.7	3.36	4.61	2.2	3.52
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.5	2.94	2.08	3.29	2.48	3.73	3.39	4.68	2.26	3.56
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.63	3.02	2.1	3.31	2.6	3.8	3.53	4.68	2.34	3.6

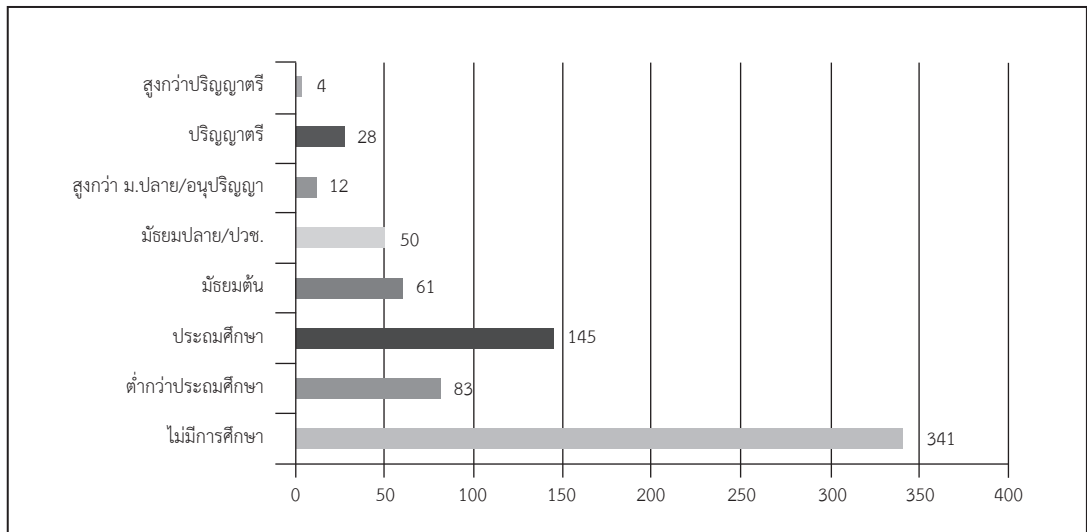
ตารางที่ 42 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.14	2.98	1.43	3.04	2.05	3.49	2.94	4.49	1.78	3.4
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.75	3.25	1.97	3.43	2.38	3.81	3.46	4.63	2.28	3.7
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.84	3.36	2.07	3.43	2.45	3.75	3.57	4.6	2.37	3.7
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.21	3.53	2.43	3.52	2.72	3.86	3.66	4.63	2.66	3.81
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.91	3.38	2.33	3.48	2.58	3.85	3.63	4.63	2.5	3.76
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	2.25	3.5	2.59	3.64	2.73	3.93	3.74	4.63	2.73	3.86

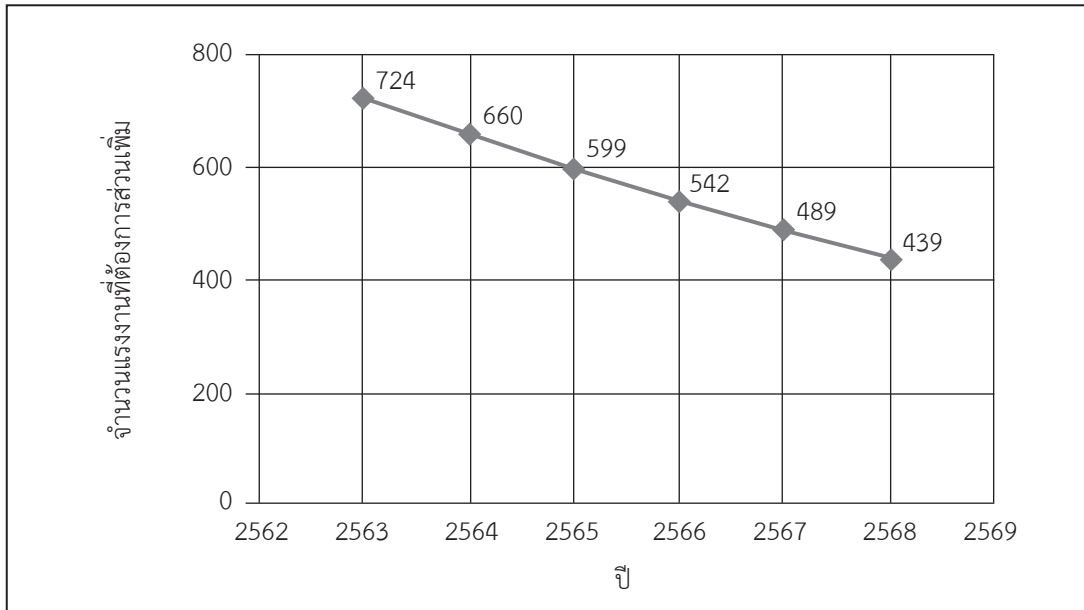
ตารางที่ 43 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	4.02	4.57	3.93	4.63	3.9	4.59	4.26	4.85	4	4.64
2. ความอดทน	3.98	4.54	3.89	4.61	3.97	4.6	4.29	4.85	4	4.63
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.98	4.55	3.95	4.6	3.91	4.58	4.29	4.85	4	4.63
4. การตรงต่อเวลา	3.97	4.54	3.93	4.6	3.86	4.57	4.29	4.85	3.98	4.62
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.02	4.57	3.98	4.6	3.93	4.65	4.29	4.85	4.03	4.65
6. ความมีระเบียบวินัย	4	4.58	3.98	4.6	3.88	4.64	4.29	4.85	4.01	4.65
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.95	4.56	3.96	4.6	3.86	4.66	4.32	4.88	3.99	4.66
8. การมีจิตสาธารณะ	4	4.56	4.04	4.6	3.91	4.65	4.29	4.88	4.03	4.66

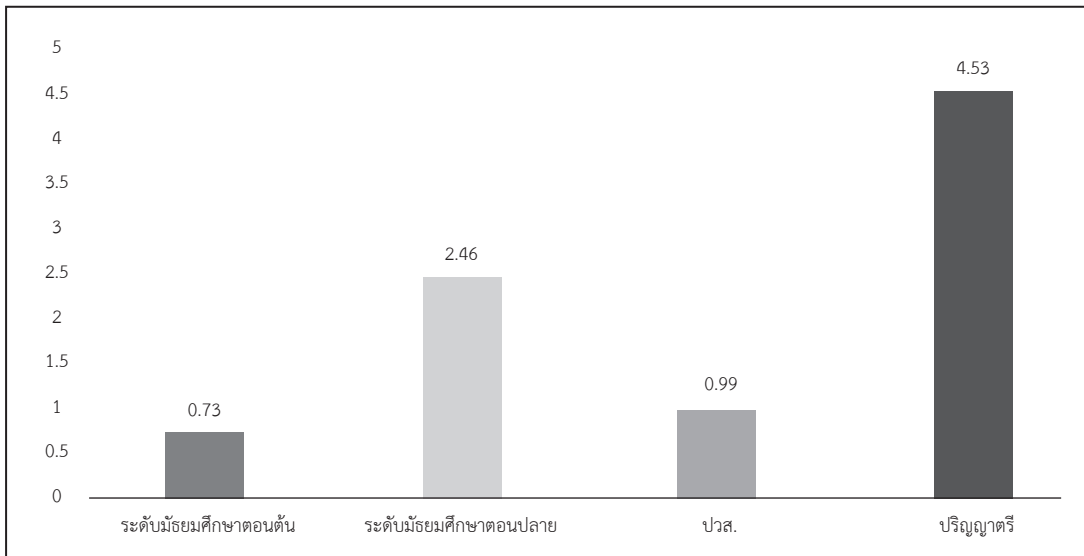
รูปที่ 74 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน



รูปที่ 75 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน



รูปที่ 76 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดแม่ฮ่องสอน

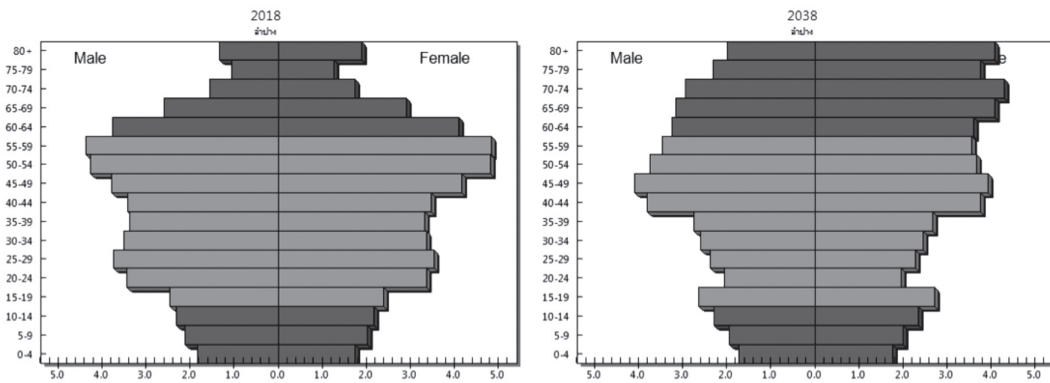


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกฎหมาย

จังหวัดลำปาง

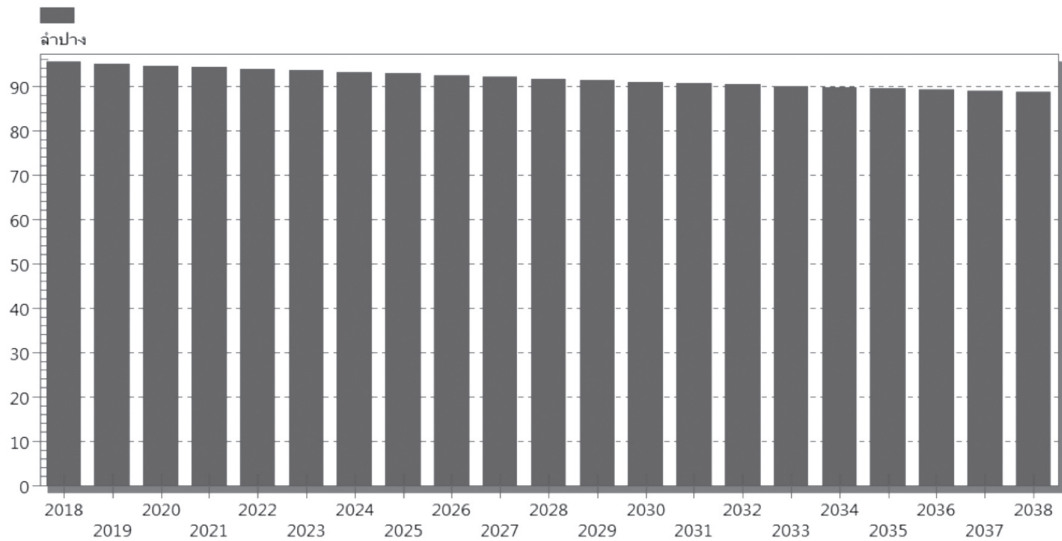
รูปที่ 77 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 78 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



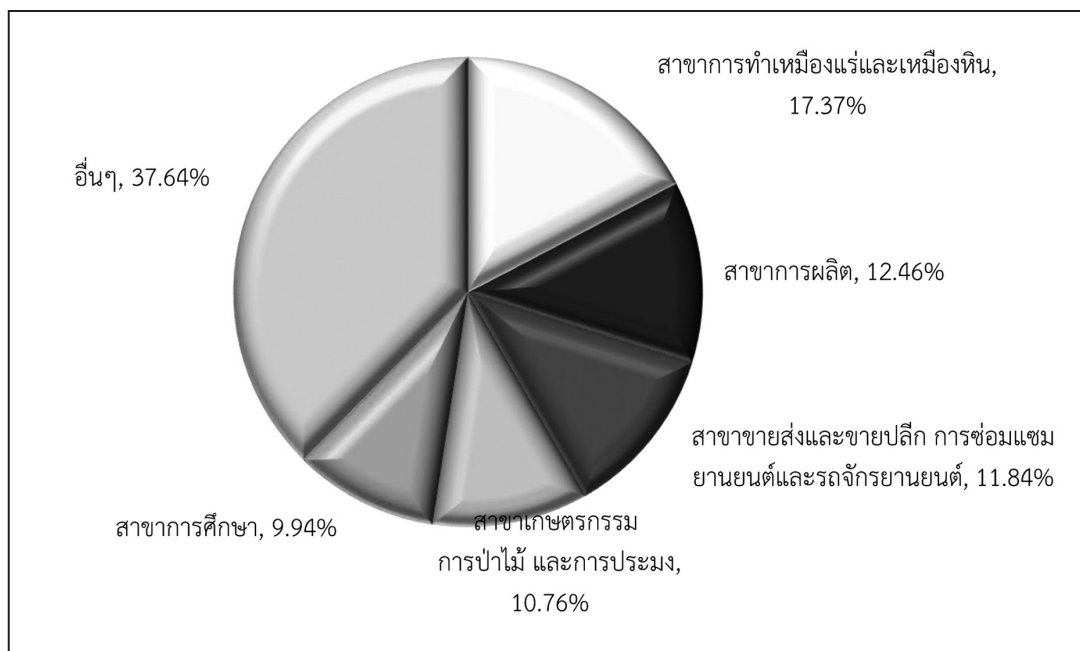
ตารางที่ 44 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	17.62	26.68	51.12	40.31
2. อาหารและอาหารสัตว์	11.50	4.54	4.19	4.87
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.79	0.17	0.22	0.25
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.07	0.04	0.05
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.76	0.69	0.85	0.79
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.15	0.08	0.10
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.08	0.03	0.05
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.91	1.63	1.56	1.53
9. เฟอร์นิเจอร์	1.62	1.50	0.59	0.97
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.34	0.18	0.22
11. ปิโตรเลียม	0.00	0.08	0.00	0.03
12. ปิโตรเคมี	0.00	0.00	0.05	0.03
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.07	0.00	0.02
14. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.00	0.10	0.06
15. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	5.54	3.91	2.39	3.15
16. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.00	1.00	0.14	0.42
17. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	2.15	1.77	1.47	1.62
18. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.00	0.10	0.03	0.05
19. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.00	0.18	0.60	0.41
20. ก่อสร้าง	10.43	9.30	7.44	8.29
21. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	24.43	14.41	11.21	13.31
22. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	4.58	5.63	4.46	4.87
23. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.11	1.75	0.92	1.21
24. การเงินและการประกันภัย	0.66	1.58	0.46	0.85

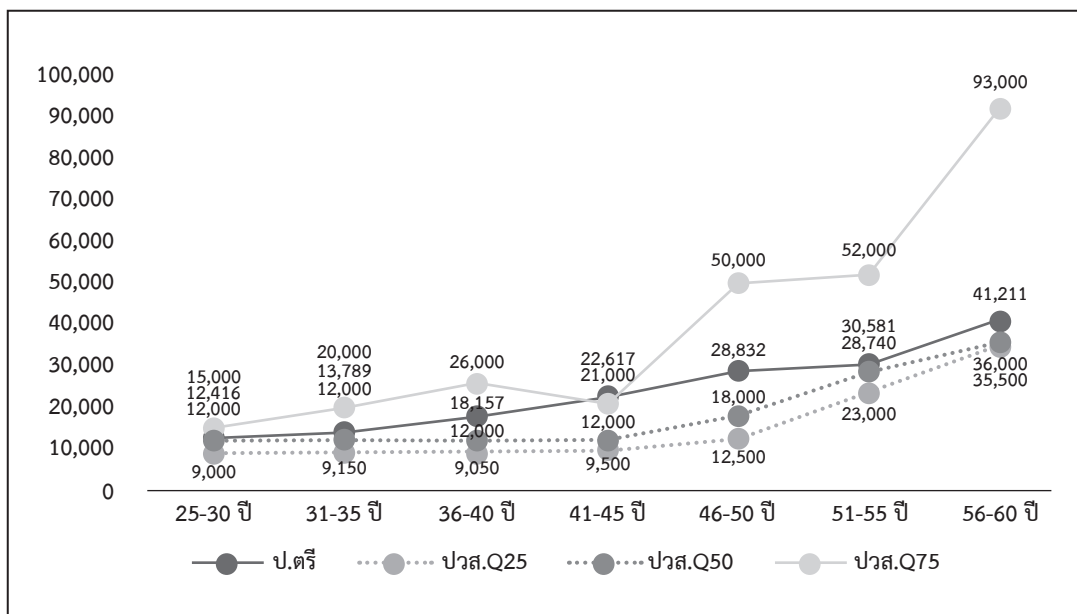
ตารางที่ 44 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.16	0.12	0.12
26. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.11	3.05	1.68	2.18
27. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	0.94	0.52	0.62
28. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	1.27	8.73	4.20	5.49
29. การศึกษา	2.47	5.40	2.07	3.22
30. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	2.79	1.02	0.03	0.58
31. การบริการอื่น ๆ*	9.27	5.07	3.25	4.33

รูปที่ 79 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดลำปาง



รูปที่ 80 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดลำปาง



ตารางที่ 45 ความต้องการด้านความรู้ของู้ทำงานจังหวัดลำปาง

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.37	2.39	1.35	2.39	2.12	3.13	3.29	4.36	1.88	2.91
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.46	2.47	1.62	2.65	2.41	3.41	3.38	4.4	2.1	3.12
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.41	2.43	1.54	2.59	2.35	3.35	3.4	4.43	2.04	3.06
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.5	2.53	1.74	2.76	2.5	3.49	3.48	4.51	2.18	3.19
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.51	2.53	1.75	2.79	2.51	3.5	3.5	4.53	2.19	3.21

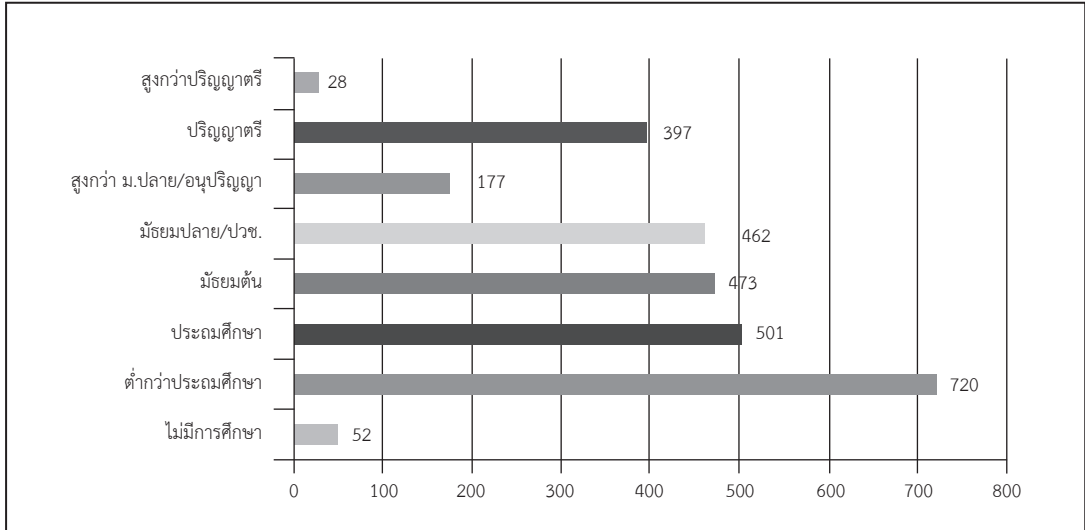
ตารางที่ 46 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดลำปาง

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.5	2.52	1.45	2.48	2.34	3.38	3.47	4.51	2.05	3.09
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.63	2.65	1.74	2.78	2.66	3.69	3.58	4.62	2.31	3.34
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	2.05	3.09	2.28	3.3	3.09	4.1	3.73	4.76	2.73	3.75
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.18	3.2	2.47	3.47	3.18	4.16	3.76	4.78	2.84	3.85
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.68	2.7	1.96	2.98	2.87	3.9	3.71	4.76	2.47	3.5
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.94	2.96	2.22	3.25	3.07	4.08	3.76	4.78	2.68	3.71

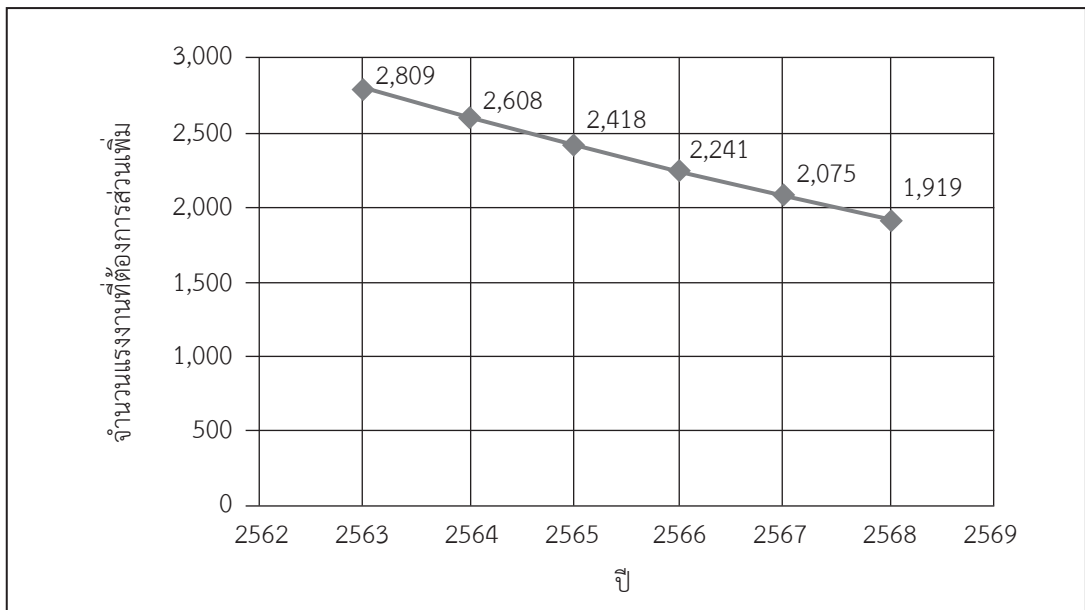
ตารางที่ 47 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดลำปาง

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.18	4.17	3.14	4.13	3.54	4.54	3.84	4.82	3.4	4.4
2. ความอดทน	3.21	4.2	3.12	4.13	3.55	4.56	3.78	4.82	3.41	4.42
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.17	4.17	3.16	4.15	3.54	4.55	3.82	4.82	3.4	4.41
4. การตรงต่อเวลา	3.09	4.09	3.11	4.1	3.49	4.51	3.82	4.82	3.35	4.36
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.21	4.21	3.17	4.16	3.56	4.56	3.84	4.82	3.43	4.43
6. ความมีระเบียบวินัย	3.1	4.11	3.11	4.1	3.51	4.52	3.82	4.82	3.36	4.37
7. ความไม่เรียนรู้	3.08	4.09	3.11	4.12	3.52	4.53	3.82	4.82	3.36	4.37
8. การมีจิตสาธารณะ	3.2	4.19	3.17	4.15	3.57	4.56	3.82	4.82	3.43	4.42

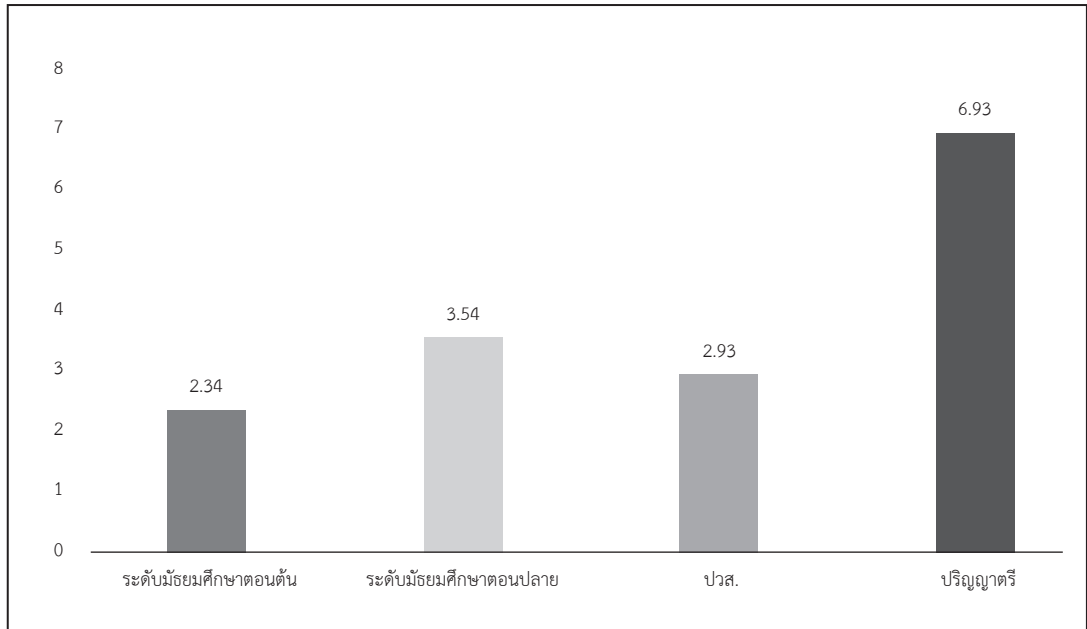
รูปที่ 81 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดลำปาง



รูปที่ 82 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดลำปาง



รูปที่ 83 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดลำปาง

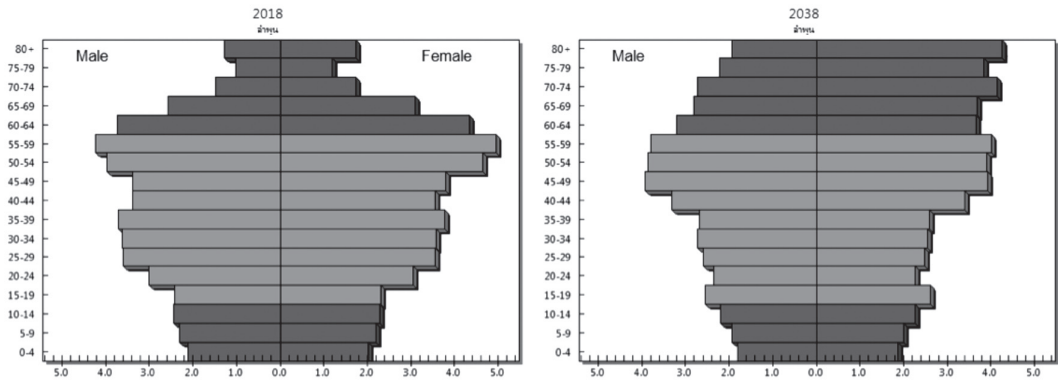


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกกฎหมาย

จังหวัดลำพูน

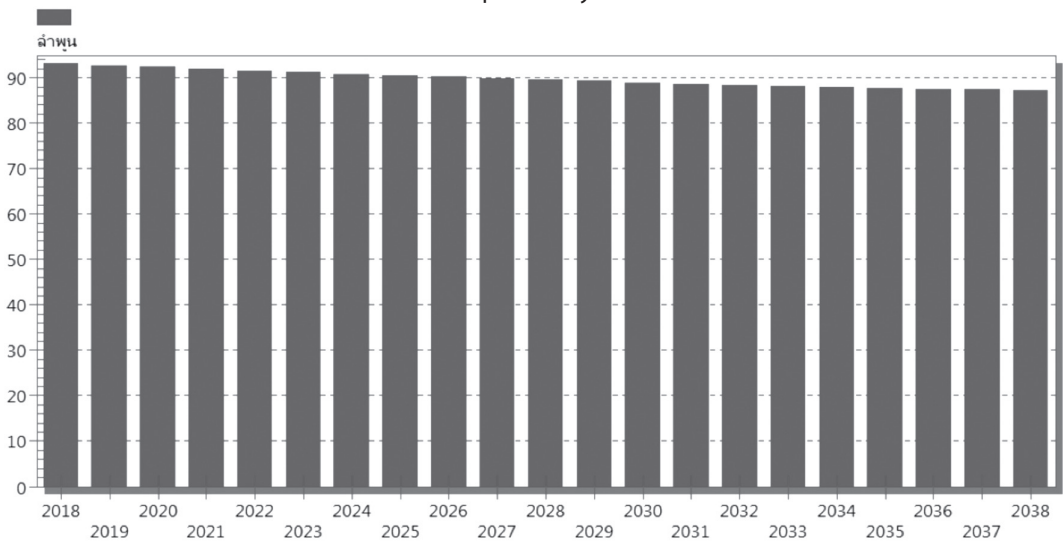
รูปที่ 84 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 85 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



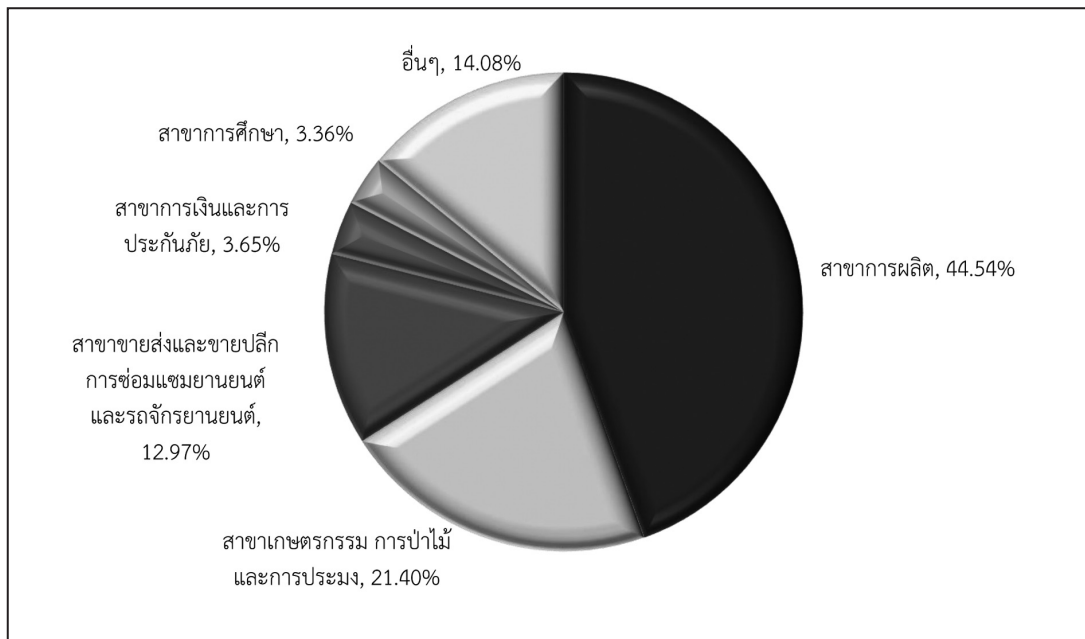
ตารางที่ 48 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	22.88	23.70	53.50	37.83
2. อาหารและอาหารสัตว์	4.64	4.28	4.44	4.41
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.23	0.18	0.08	0.14
4. การผลิตสิ่งทอ	3.05	2.39	1.48	2.05
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	2.01	2.97	4.70	3.67
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.73	0.18	0.37
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	1.22	2.05	0.33	1.12
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.30	0.65	1.43	0.97
9. เฟอร์นิเจอร์	0.82	0.75	0.69	0.73
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.03	0.00	0.01
11. ปิโตรเลียม	0.00	0.00	0.04	0.02
12. ปิโตรเคมี	0.00	0.53	0.05	0.23
13. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	1.05	0.23	0.06	0.26
14. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.63	0.00	0.00	0.09
15. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1.01	1.01	0.17	0.61
16. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	1.49	2.83	0.38	1.48
17. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	16.13	16.04	0.96	8.85
18. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.29	1.75	0.34	0.88
19. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.36	0.59	0.16	0.35
20. ก่อสร้าง	5.44	5.78	6.75	6.19
21. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	17.84	12.36	11.40	12.65
22. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.06	0.00	0.02
23. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.63	5.54	4.40	5.41
24. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.44	1.76	0.86	1.29

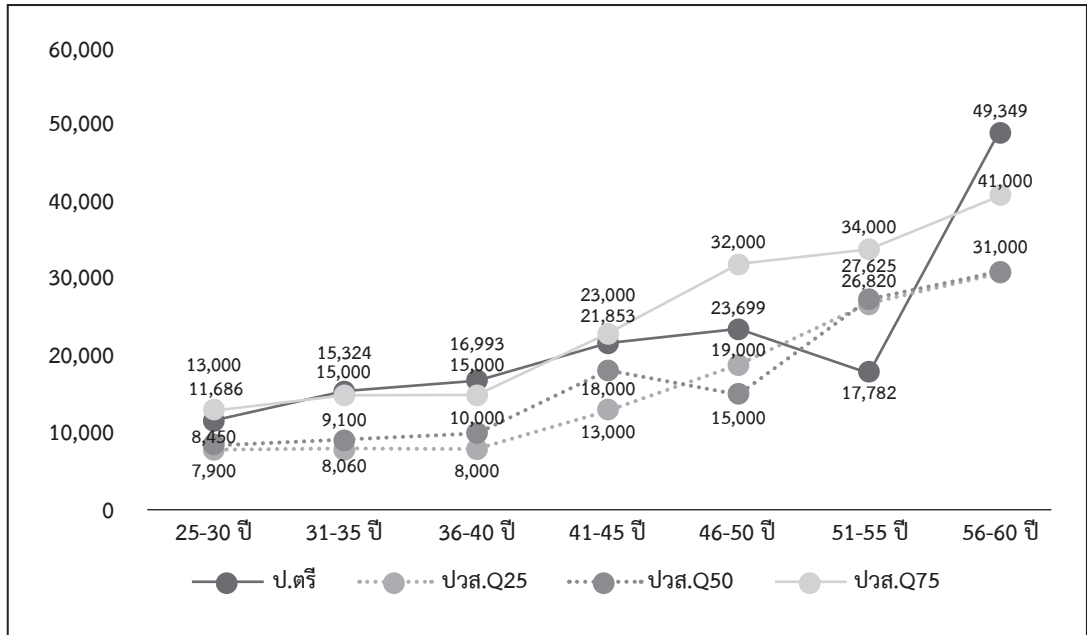
ตารางที่ 48 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การเงินและการประกันภัย	1.94	1.24	0.33	0.90
26. อสังหาริมทรัพย์	0.20	0.00	0.29	0.17
27. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	0.64	1.89	0.68	1.14
28. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	0.44	0.31	0.32
29. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	2.99	4.41	2.48	3.29
30. การศึกษา	4.07	3.61	1.75	2.79
31. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.24	0.15	0.16
32. การบริการอื่น ๆ*	0.70	1.96	1.60	1.61

รูปที่ 86 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดลำพูน



รูปที่ 87 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดลำพูน



ตารางที่ 49 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดลำพูน

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.03	2.05	1.88	2.94	2.77	3.89	3.94	4.94	2.2	3.27
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.03	2.05	1.91	2.97	2.85	3.9	3.94	4.94	2.24	3.28
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.03	2.05	1.9	2.96	2.84	3.89	3.94	4.94	2.23	3.27
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.03	2.05	1.91	2.96	2.85	3.9	3.94	4.94	2.24	3.28
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.03	2.05	1.92	2.96	2.85	3.9	3.94	4.94	2.24	3.28

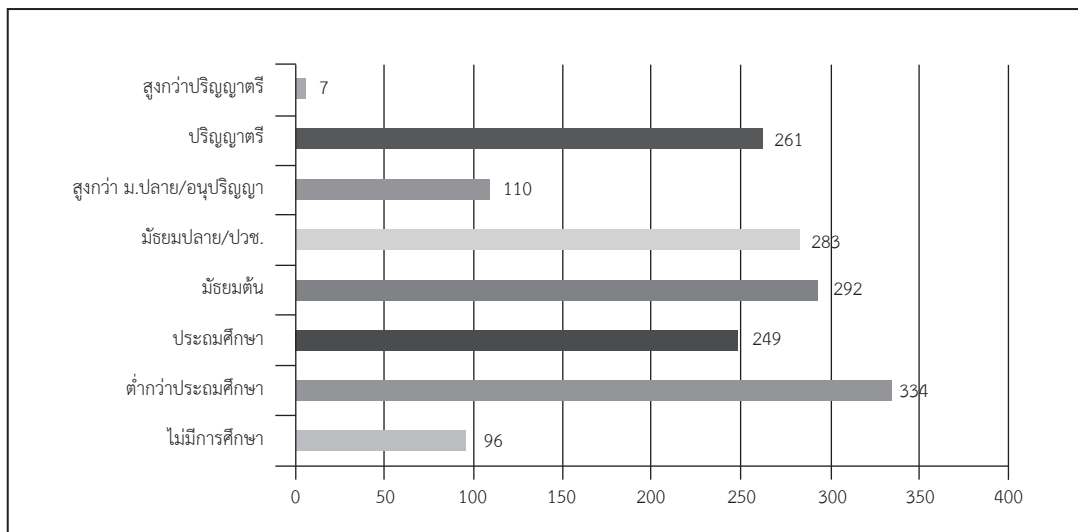
ตารางที่ 50 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดลำพูน

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.01	2.08	1.41	2.99	2.47	3.95	3.86	4.94	1.91	3.31
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.07	2.09	1.96	3.02	2.92	3.97	3.92	4.94	2.29	3.34
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.07	2.09	1.98	3.03	2.96	3.99	3.94	4.94	2.31	3.34
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.06	2.09	1.99	3.04	2.96	3.99	3.94	4.94	2.31	3.35
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.06	2.09	1.99	3.04	2.96	3.99	3.94	4.94	2.31	3.35
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.06	2.09	1.99	3.05	2.96	3.99	3.94	4.94	2.32	3.35

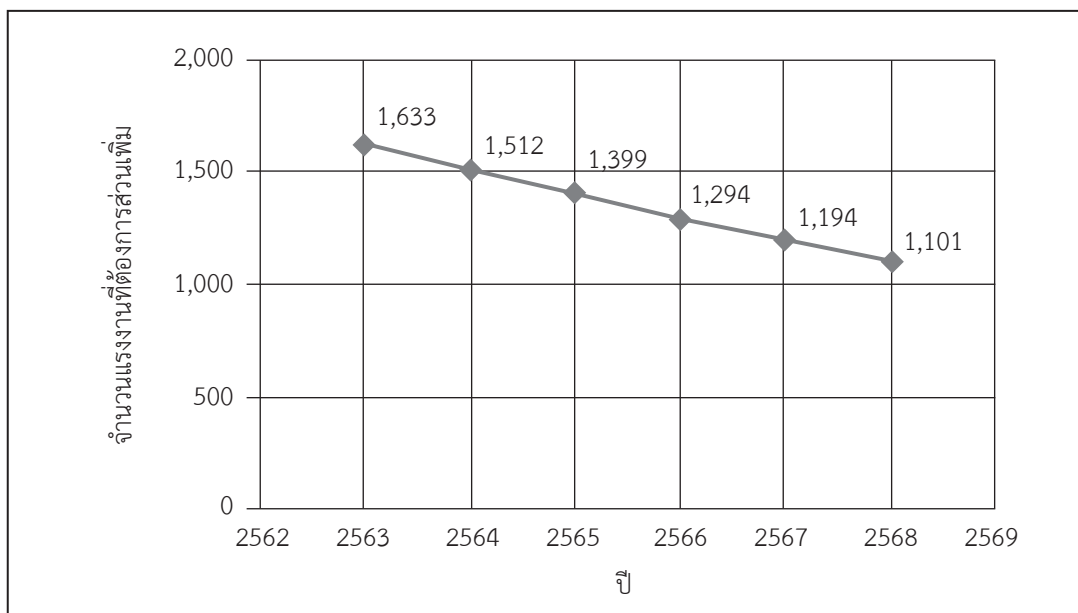
ตารางที่ 51 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดลำพูน

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.95	3.96	3.15	4.19	3.56	4.58	3.85	4.85	3.32	4.34
2. ความอดทน	2.95	3.96	3.15	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.95	3.96	3.16	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34
4. การตรงต่อเวลา	2.95	3.96	3.15	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.95	3.96	3.16	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34
6. ความมีระเบียบวินัย	2.95	3.96	3.16	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.95	3.96	3.16	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34
8. การมีจิตสาธารณะ	2.95	3.96	3.17	4.19	3.57	4.59	3.85	4.85	3.32	4.34

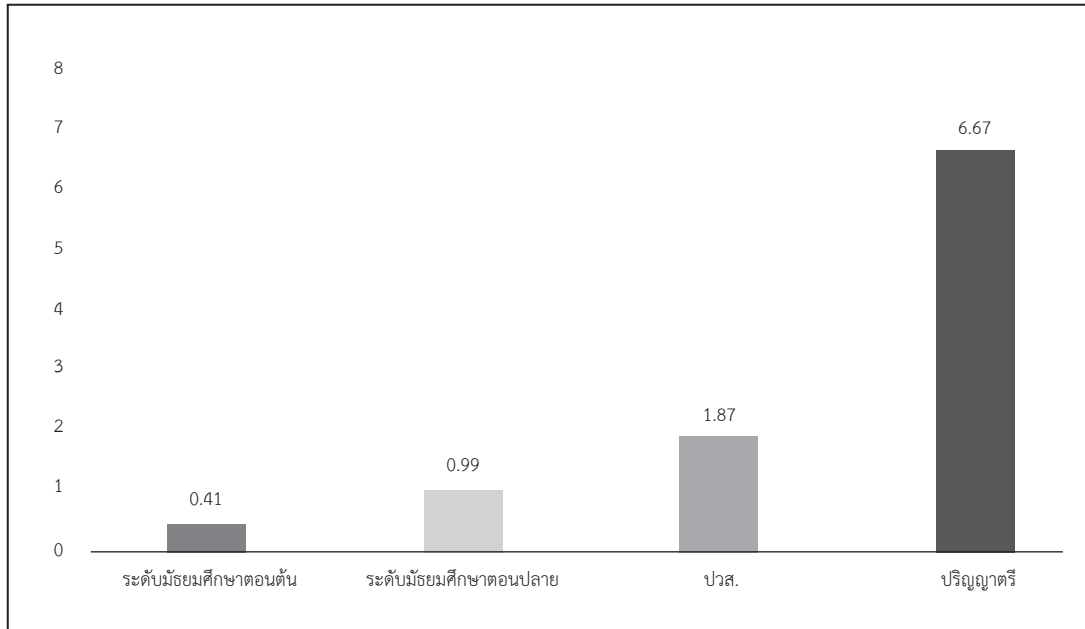
รูปที่ 88 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดลำพูน



รูปที่ 89 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดลำพูน



รูปที่ 90 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดลำพูน

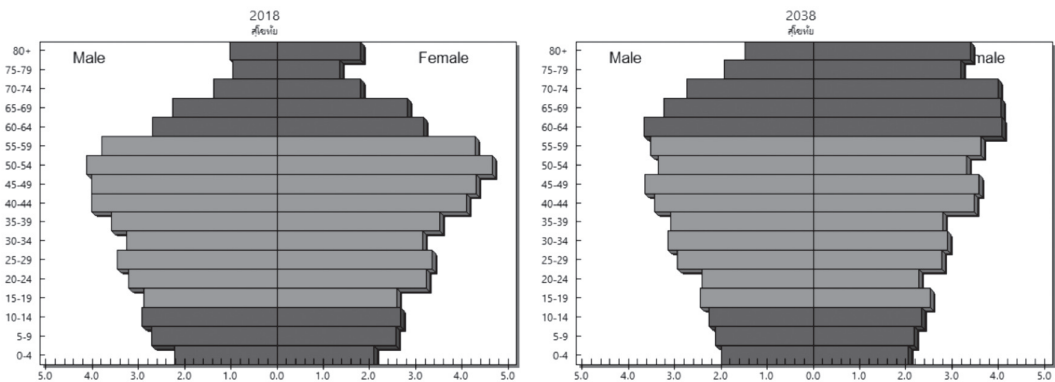


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักกฎหมาย

จังหวัดสุโขทัย

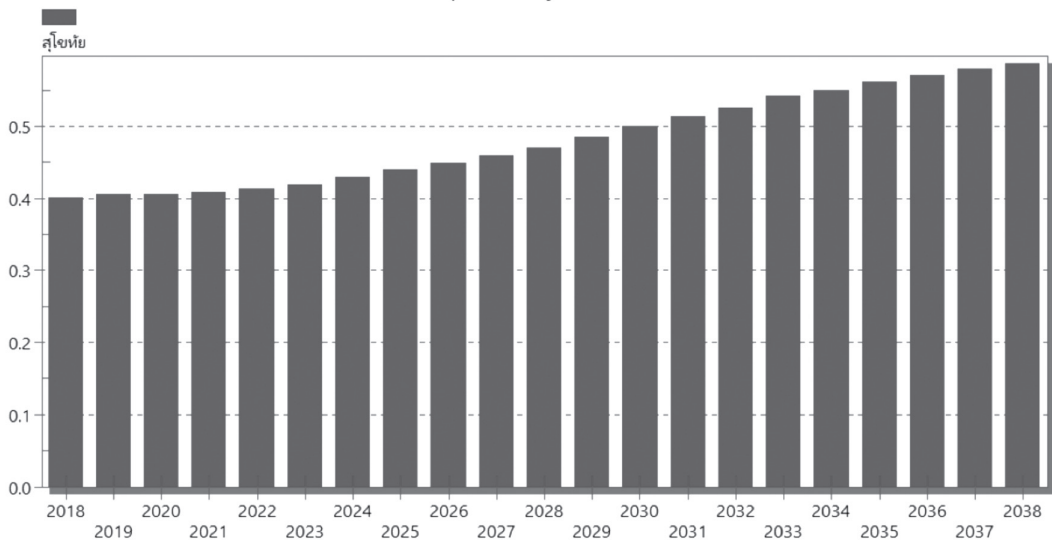
รูปที่ 91 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดสุโขทัย พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 92 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดสุโขทัย พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



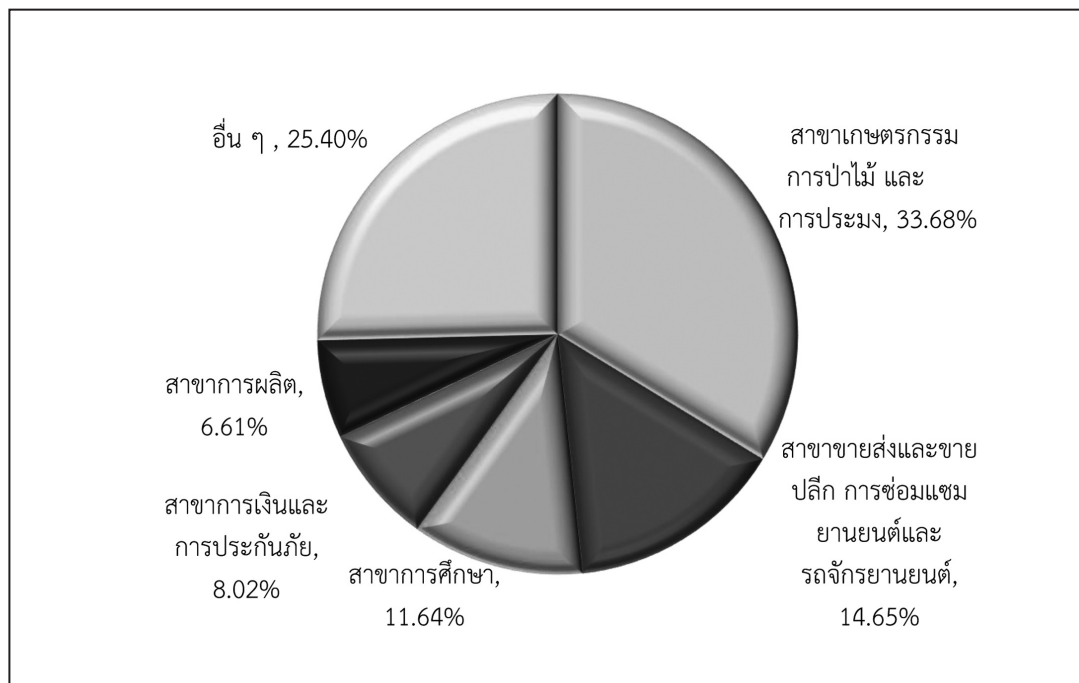
ตารางที่ 52 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดสุโขทัย

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	25.65	30.18	51.15	40.47
2. อาหารและอาหารสัตว์	5.39	4.20	3.96	4.20
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.14	0.26	0.00	0.11
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.54	0.46	0.45
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.34	1.25	0.88	0.97
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.15	0.11	0.11
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.12	0.47	0.04	0.22
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.00	0.00	0.63	0.32
9. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.47	0.22	0.29
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.13	0.00	0.05
11. ปิโตรเลียม	0.00	0.04	0.07	0.05
12. ปิโตรเคมี	0.00	0.20	0.00	0.08
13. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.00	0.38	0.00	0.14
14. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	2.06	0.38	0.25	0.49
15. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.00	0.30	0.37	0.30
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.00	0.30	0.03	0.13
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	1.38	0.15	0.08	0.24
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	1.54	0.50	1.30	1.02
19. ก่อสร้าง	17.27	10.62	6.22	9.05
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	20.90	18.24	12.55	15.60
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	11.06	5.83	6.36	6.65
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.27	2.39	1.26	1.59
23. การเงินและการประกันภัย	0.00	2.40	0.26	1.05
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.29	0.04	0.13

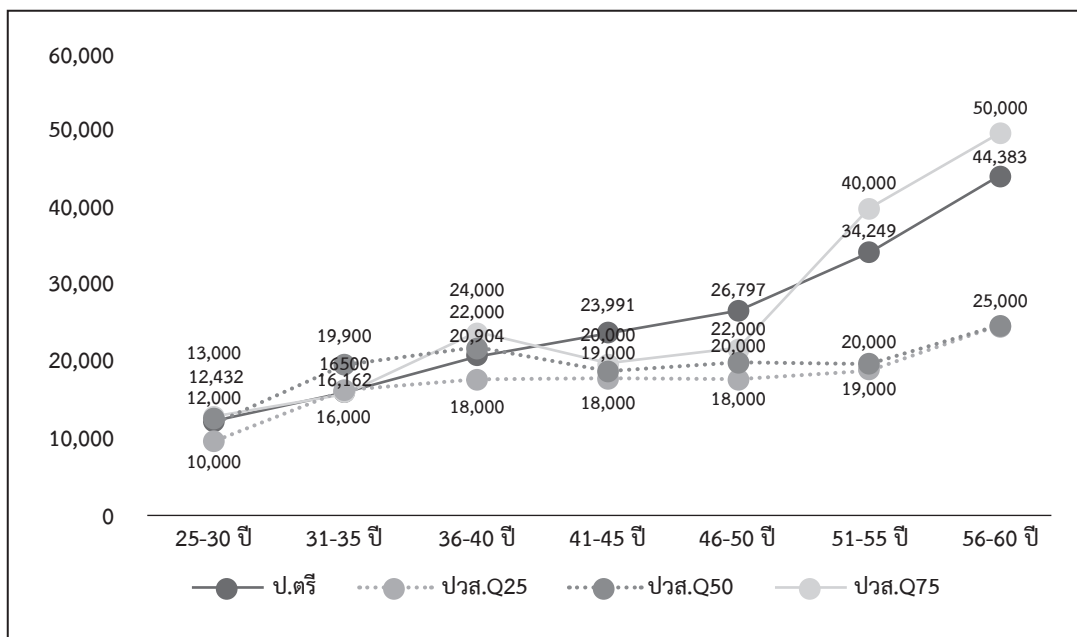
ตารางที่ 52 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดสุโขทัย (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.90	3.50	1.13	2.22
26. การบริการด้านความสวยงาม	1.84	0.77	0.86	0.93
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	3.25	7.60	4.99	5.80
28. การศึกษา	1.98	4.37	2.56	3.19
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.57	0.45	0.27	0.37
30. การบริการอื่น ๆ*	3.35	3.63	3.94	3.76

รูปที่ 93 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดสุโขทัย



รูปที่ 94 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดสุโขทัย



ตารางที่ 53 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดสุโขทัย

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.37	2.43	1.84	3.02	2.59	3.60	3.56	4.59	2.68	3.71
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.44	2.44	1.92	3.05	2.83	3.60	3.83	4.59	2.88	3.72
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.95	2.44	2.31	3.08	3.16	3.61	4.32	4.59	3.31	3.73
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.98	2.48	2.47	3.13	3.11	3.62	4.20	4.60	3.26	3.74
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.70	2.48	2.36	3.11	2.95	3.62	3.93	4.60	3.05	3.74

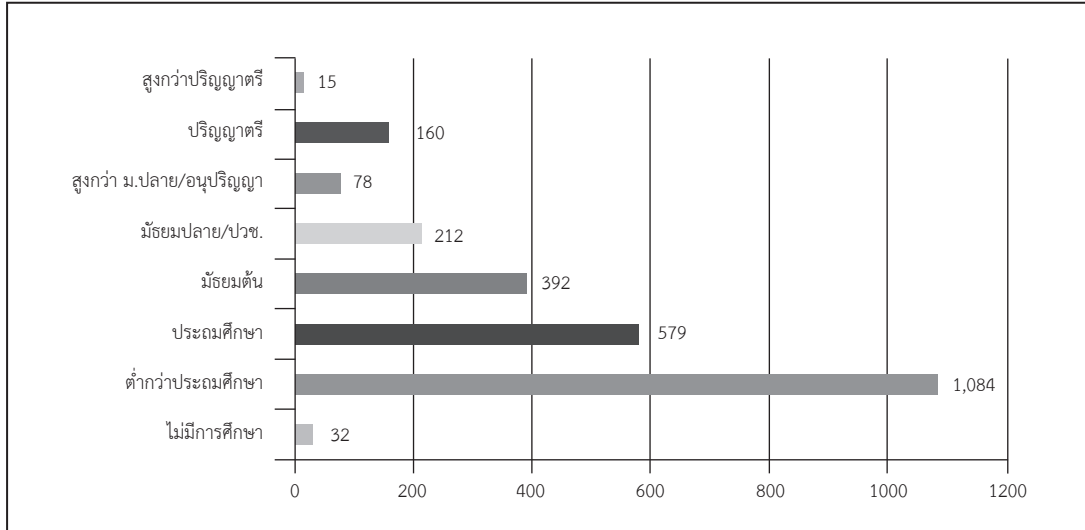
ตารางที่ 54 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสุโขทัย

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.02	2.11	1.41	3.00	2.06	3.66	2.98	4.65	2.16	3.71
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.14	2.14	1.89	3.06	2.77	3.69	3.70	4.67	2.76	3.73
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.53	2.14	2.13	3.06	3.13	3.69	4.10	4.69	3.13	3.74
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.72	2.14	2.36	3.09	3.34	3.71	4.32	4.70	3.34	3.75
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.52	2.14	2.34	3.03	3.31	3.70	4.36	4.69	3.31	3.74
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.39	2.14	2.33	3.05	3.18	3.70	4.10	4.70	3.14	3.75

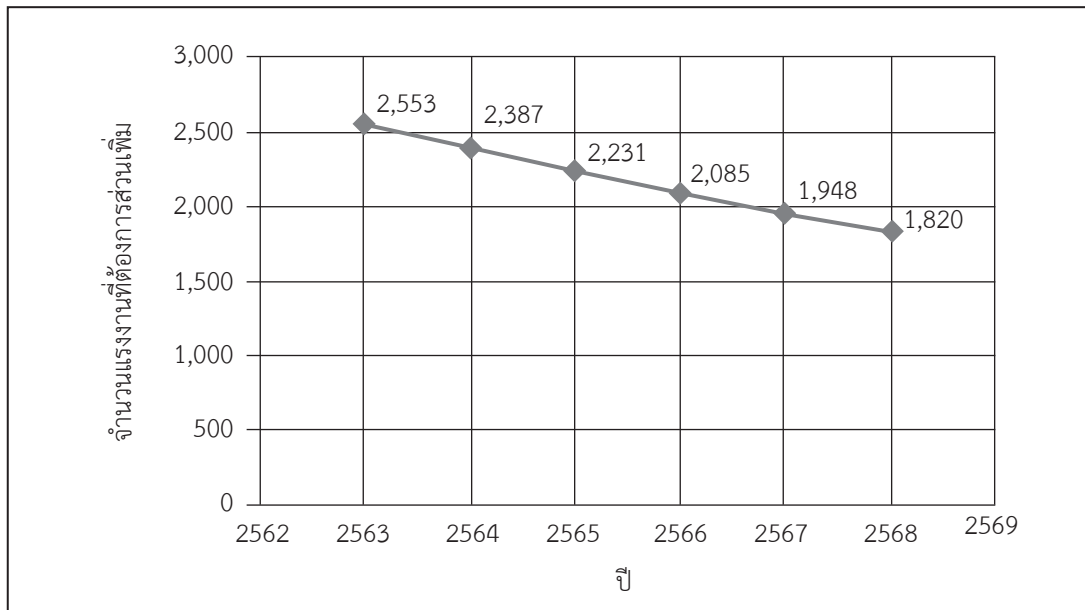
ตารางที่ 55 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสุโขทัย

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.05	4.02	3.22	4.09	3.44	4.26	4.07	4.98	3.59	4.47
2. ความอดทน	3.17	4.01	3.50	4.09	3.70	4.26	4.41	4.98	3.85	4.47
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.45	4.02	3.72	4.11	3.86	4.26	4.68	4.98	4.08	4.47
4. การตรงต่อเวลา	3.56	4.02	3.52	4.09	3.75	4.26	4.55	4.98	4.00	4.47
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.40	4.01	3.48	4.09	3.70	4.26	4.40	4.99	3.89	4.47
6. ความมีระเบียบวินัย	3.32	4.02	3.42	4.09	3.70	4.26	4.39	4.99	3.87	4.47
7. ความไม่เรียนรู้	3.38	4.01	3.45	4.06	3.70	4.26	4.49	4.98	3.91	4.47
8. การมีจิตสาธารณะ	3.26	4.02	3.38	4.06	3.61	4.25	4.31	4.98	3.79	4.47

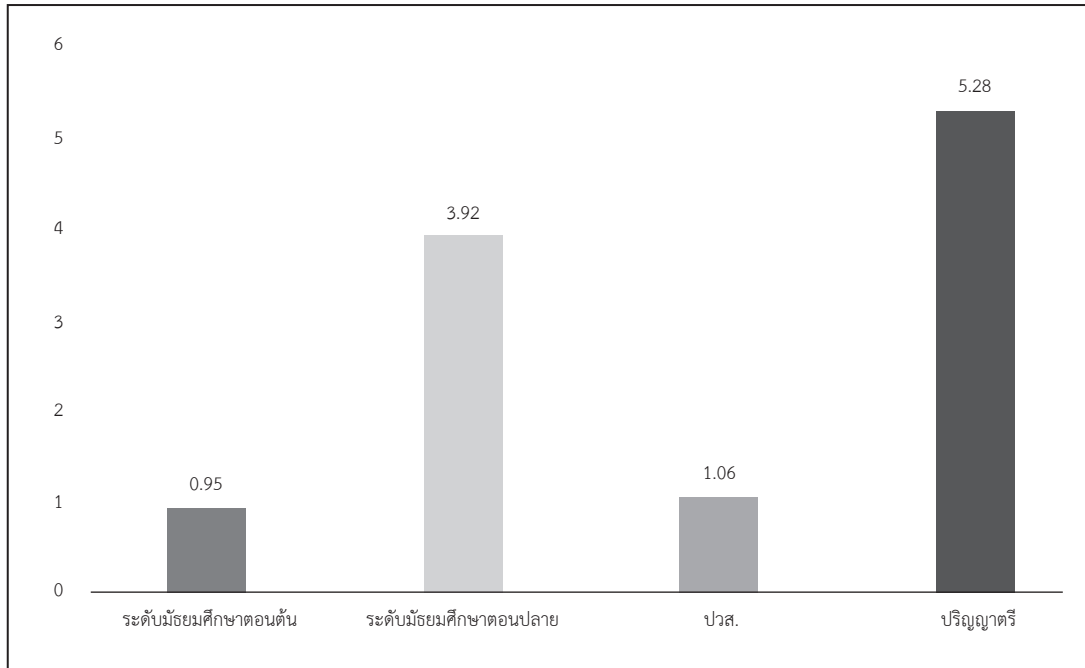
รูปที่ 95 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดสุโขทัย



รูปที่ 96 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดสุโขทัย



รูปที่ 97 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดสุโขทัย

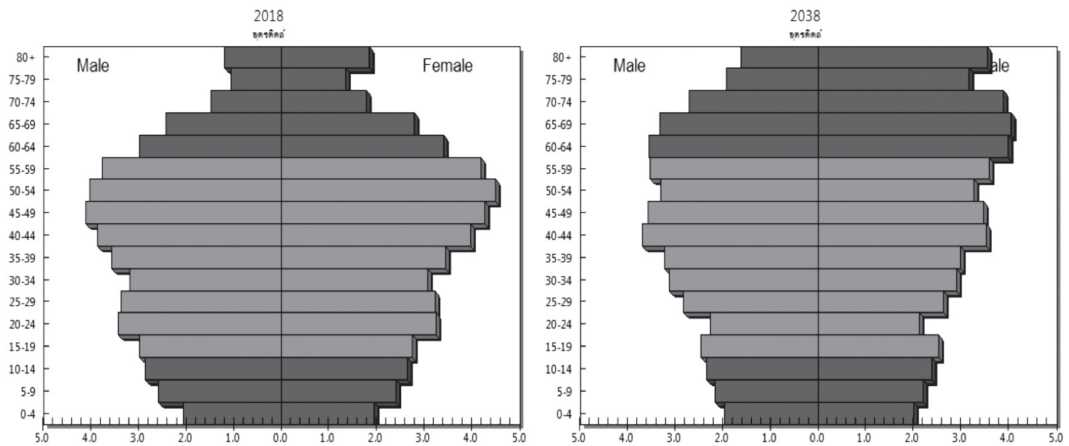


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักกฎหมาย

จังหวัดอุดรธานี

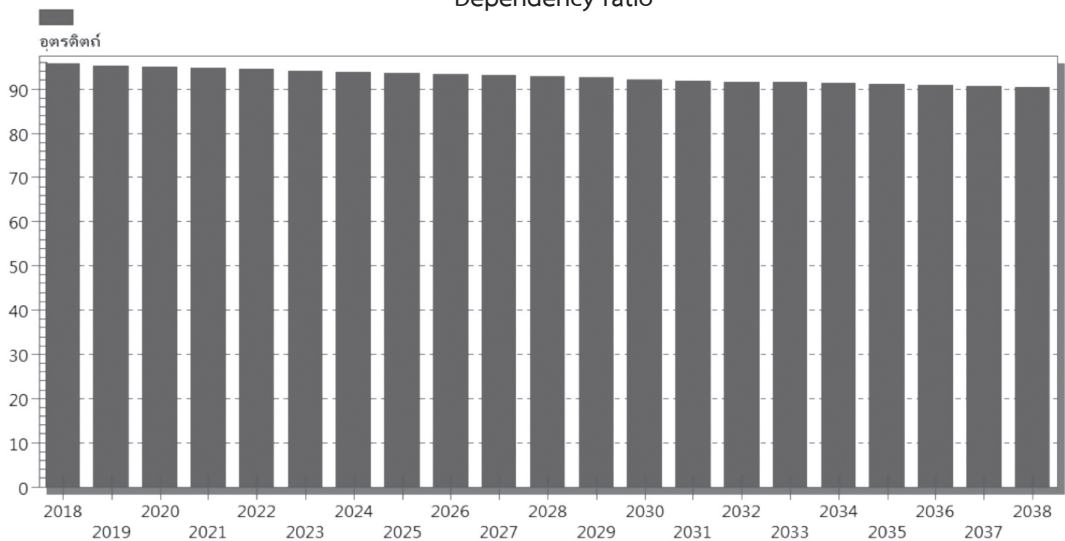
รูปที่ 98 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 99 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



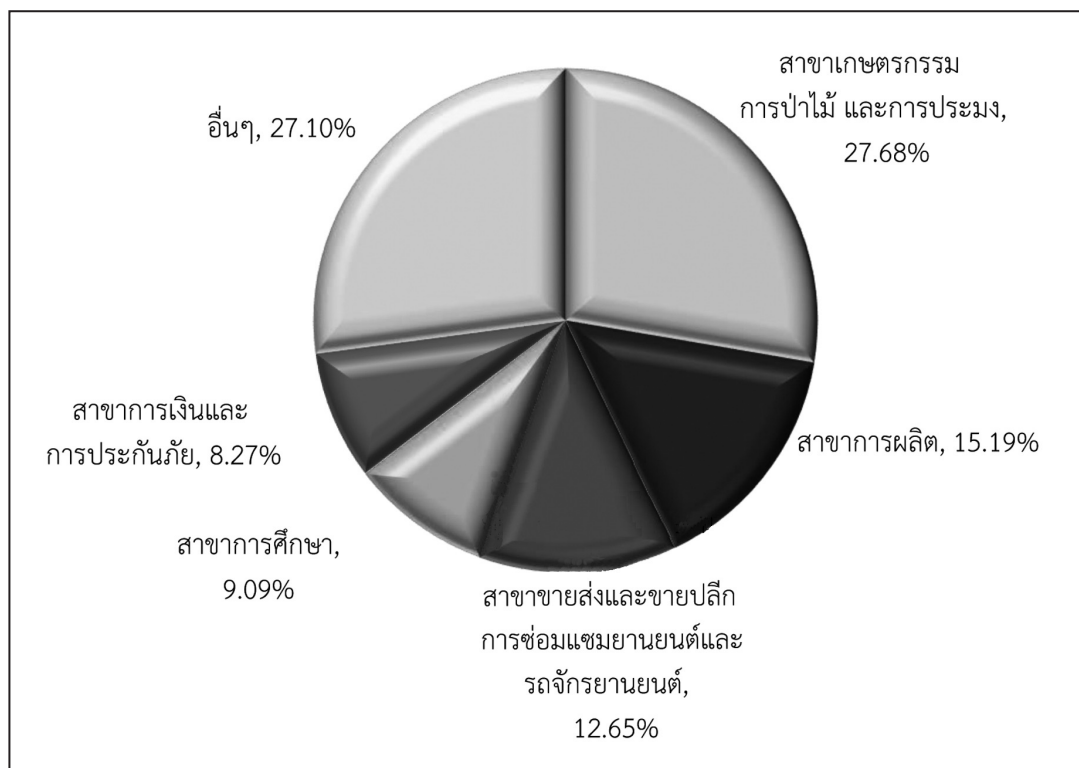
ตารางที่ 56 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรดิตถ์

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	36.59	37.78	55.44	47.34
2. อาหารและอาหารสัตว์	5.48	4.32	3.87	4.17
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.27	0.23	0.22
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.09	0.39	0.25
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.26	0.69	0.47
6. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.00	0.02	0.01
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	1.39	0.77	1.41	1.18
8. เฟอร์นิเจอร์	1.90	0.63	0.10	0.45
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	1.34	0.37	0.03	0.27
10. ปิโตรเลียม	0.00	0.16	0.00	0.06
11. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.00	0.12	0.07
12. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.30	0.50	0.43	0.44
13. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	1.43	0.48	0.28	0.45
14. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1.26	2.58	0.30	1.22
15. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.30	0.05	0.06	0.08
16. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.96	0.23	0.43	0.40
17. ก่อสร้าง	5.97	5.89	6.98	6.49
18. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	19.80	15.96	10.03	13.05
19. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	6.86	6.65	4.06	5.25
20. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.22	0.63	0.83	0.70
21. การเงินและการประกันภัย	1.68	2.96	0.37	1.43
22. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.00	0.15	0.08
23. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.19	2.00	1.16	1.55
24. การบริการด้านความสวยงาม	0.00	0.69	0.68	0.63

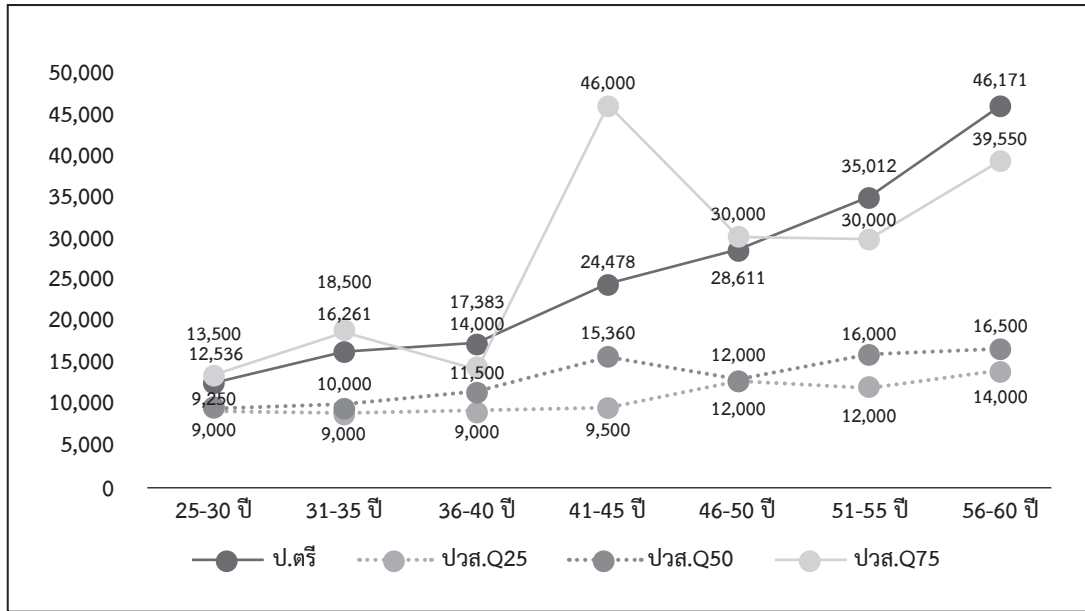
ตารางที่ 56 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรดิตถ์ (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.22	7.79	5.46	6.20
26. การศึกษา	2.83	4.98	2.95	3.68
27. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.45	0.12	0.23
28. การบริการอื่น ๆ*	5.28	3.54	3.40	3.62

รูปที่ 100 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดอุดรดิตถ์



รูปที่ 101 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดอุตรดิตถ์



ตารางที่ 57 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1	2.05	1.94	3.01	2.83	3.88	3.45	4.56	2.22	3.28
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.97	3	2.88	3.91	2.94	3.97	3.75	4.83	2.74	3.78
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.93	2.99	2.89	3.93	2.92	3.96	3.84	4.92	2.72	3.77
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.95	2.99	2.91	3.94	2.92	3.95	3.83	4.91	2.73	3.77
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.97	3.03	2.94	3.94	2.94	3.97	3.88	4.92	2.75	3.79

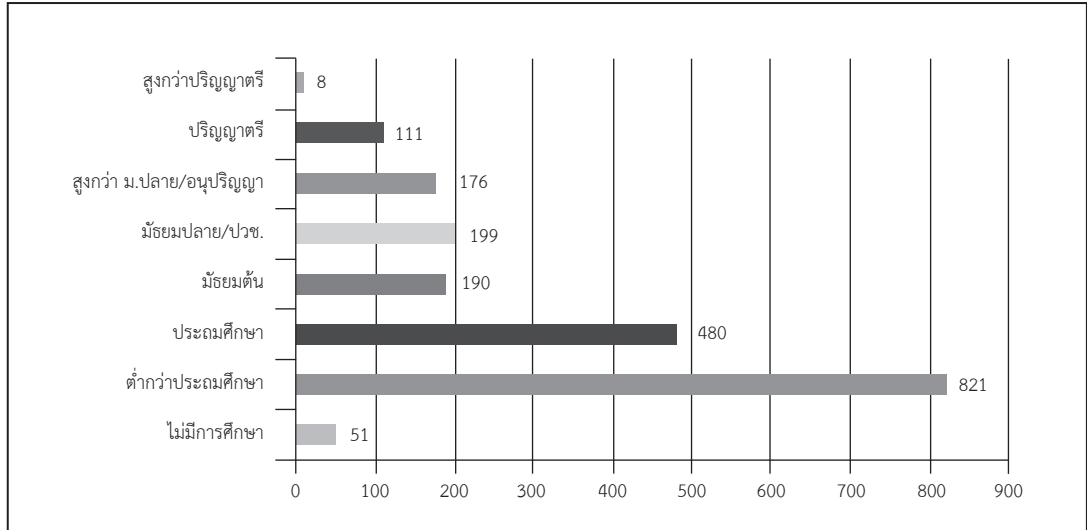
ตารางที่ 58 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.03	2.08	1.97	3.01	2.83	3.88	3.42	4.54	2.23	3.29
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	2	3.03	2.92	3.94	2.96	3.98	3.69	4.74	2.75	3.78
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.99	3.04	2.94	3.97	2.94	3.97	3.77	4.84	2.74	3.79
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.02	3.06	2.94	3.98	2.94	3.98	3.8	4.84	2.76	3.8
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.97	3.01	2.93	3.94	2.95	4.14	3.8	4.85	2.75	3.84
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	2.01	3.05	2.94	3.97	2.96	3.99	3.85	4.88	2.77	3.8

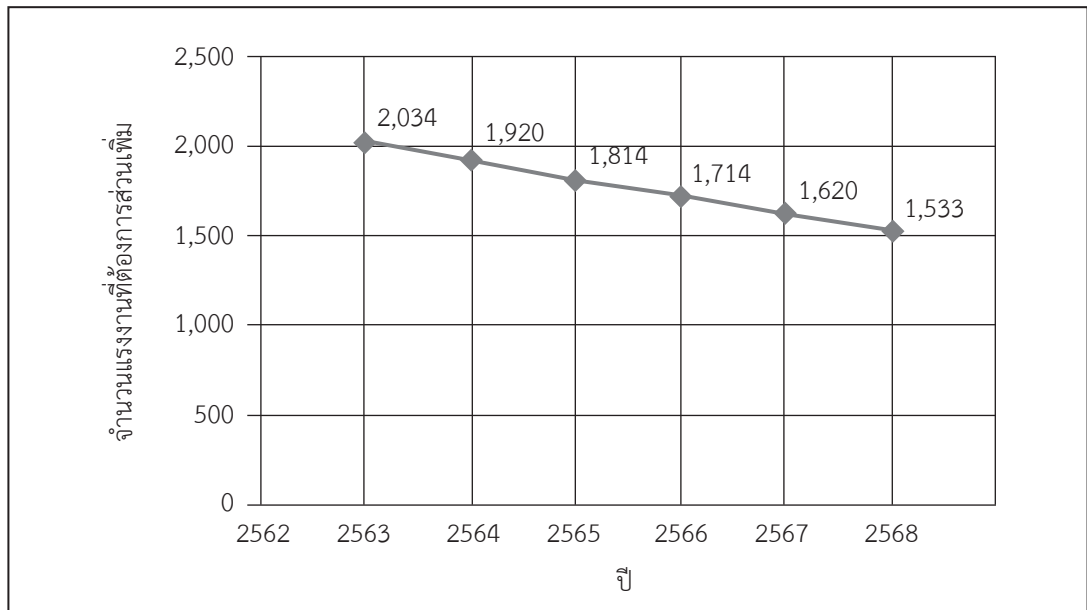
ตารางที่ 59 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดอุตรดิตถ์

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.86	3.9	2.99	4.02	3.84	4.86	3.9	4.95	3.4	4.44
2. ความอดทน	2.84	3.93	2.95	3.99	3.83	4.86	3.9	4.95	3.39	4.44
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.87	3.92	2.97	4	3.83	4.86	3.9	4.95	3.4	4.44
4. การตรงต่อเวลา	3.01	3.95	2.98	4.01	3.83	4.87	3.93	4.97	3.45	4.45
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.89	3.94	2.97	4	3.83	4.86	3.92	4.96	3.41	4.45
6. ความมีระเบียบวินัย	2.03	3.88	2.97	4	3.81	4.85	3.87	4.94	3.1	4.42
7. ความใฝ่เรียนรู้	1.98	3.07	2.94	3.99	3.81	4.84	3.88	4.93	3.08	4.13
8. การมีจิตสาธารณะ	2.81	3.9	2.94	3.99	3.82	4.84	3.89	4.94	3.37	4.42

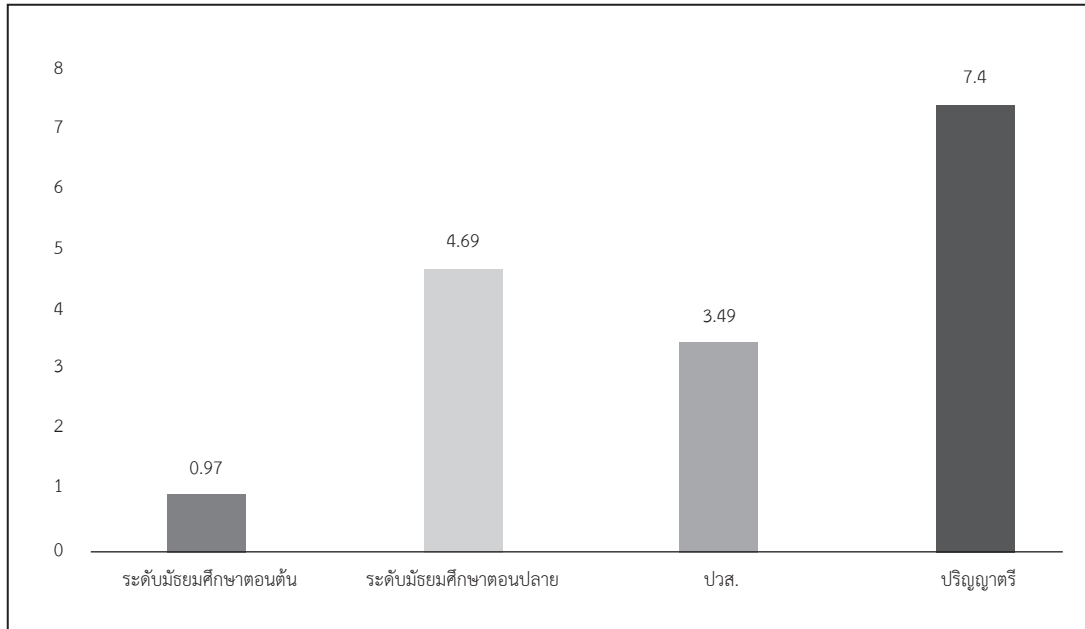
รูปที่ 102 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดอุตรดิตถ์



รูปที่ 103 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดอุตรดิตถ์



รูปที่ 104 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดอุดรดิตถ์



หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดย เกียรติอนันต์ ล้วนแก้วและคณะ. 2562. การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้วและคณะ. 2562. รายงานข้อมูลที่ใช้วางแผนกำลังคนทั้งประเทศ (รายจังหวัด) เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สิงหาคม 2562). กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

Bryson, J. R., Green , A., Collinson , S., & Sevinc, D. (2018, July 7). *The London School of Economics and Political Science*. Retrieved from **The widespread increase in the skills gap across UK regions**: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2018/07/07/the-widespread-increase-in-the-skills-gap-across-uk-regions/>

Cedefop. (2015). **Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market**. *European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)*.

Chartered Institute of Management Accountants. (2016). **Bridging the employability gap The Malaysian perspective**. *Ready for business*.

Cheesman, A. 2012. **Special Economic Zones & Development: Geography and Linkages in the Indian EOU Scheme**. DPU Working Paper No. 145. London: The Bartlett/ University College London. <http://www.bartlett.ucl.ac.uk/dpu/publications/dpu/latest/publications/dpu-working-papers/WP145.pdf>

- Elliot, G and Timmermann, A 2008, 'Economic Forecasting', Journal of Economic Literature, vol. 46, no. 1, pp. 3-56
- EMERALDINSIGHT. (2013). **E-skills gap a concern for EU: Competitiveness at risk in ICT economy.** *Human Resource Management International Digest*, 20(3), หน้า 9-11
- EURACTIV. (Jan 2019). *The skills gap – an economic burden for the EU.* เข้าถึงได้จาก EURACTIV.com : <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/the-skills-gap-an-economic-burden-for-the-eu/>
- FIAS. 2008. "Special Economic Zones: Performance, Lessons Learned, and Implications for Zone Development." World Bank, Washington, DC. <http://www.ifc.org/ifcext/fias.nsf/AttachmentsByTitle/SEZ>.
- Giovanni Ganelli, และ Naoko Miake. (July 2015). **Foreign Help Wanted: Easing Japan's Shortages.** IMF working paper.
- HAYS Recruiting exports worldwide. (2019). HAYS Recruiting exports worldwide. เข้าถึงได้จาก **Global Skills Index ranks Japan's talent mismatch as the most severe in the Asia Pacific:** https://www.hays.co.jp/en/press-releases/HAYS_1371123
- HR in ASIA. (2016). **Contracting could be the Solution to Close Skills Gap in Japan.** เข้าถึงได้จาก <http://www.hrinasia.com/news/contracting-could-be-the-solution-to-close-skills-gap-in-japan/>
- KPMG. (2017). **The Brexit effect on EU nationals.**
- ManpowerGroup. (2014). *ManpowerGroup.* เข้าถึงได้จาก <https://www.manpowergroup.com>
- Marinoiu. C. 2015. Selecting the Best Model to Forecast Romanian Employment in Industry. *Economic Insights – Trends and Challenges*, Vol 5., 53-61.

- Mihoko Matsubara. (2017). How Japan Is Aiming to Close the Cybersecurity Skills Gap. เข้าถึงได้จาก SecurityRoundtable.org: <https://www.securityroundtable.org/japan-aiming-close-cybersecurity-skills-gap-tokyo-2020/>
- QS Intelligence Unit. (2018). The Global Skills Gap in the 21st Century. *Institute of Student Employers (ISE)*.
- Rash Behari Bhattacharjee , และ Syahirah Syed Jaafar. (28 February 2018). *Special Report: Missing skills: Is higher education on the mark?* เข้าถึงได้จาก The Edge Communications : <https://www.theedgemarkets.com/article/special-report-missing-skills-higher-education-mark>
- Richard Record. (15 April 2019). *3 Ways Malaysia Could Boost the Productivity of Its Human Capital*. เข้าถึงได้จาก BRINK: <https://www.brinknews.com/can-malaysia-realize-the-potential-of-its-human-capital/>
- Stekler, HO & Thomas, R 2005, 'Evaluating BLS labour force, employment and occupation projections for 2000', US Bureau of Labour Statistics Monthly Labour Review (July 2005), pp. 46-56
- Study International Staff . (2018, November 9). *Independent News for International Students*. Retrieved from Vacancies outweigh enrolments: The UK skills gap continues: <https://www.studyinternational.com/news/vacancies-outweigh-enrolments-uk-skills-gap-continues/>
- TALENTCORP. (2016). Visioning Malaysia's Future Of Work: A Framework For Action.
- The Edge Foundation. (2018). **Skills Shortages in the UK Economy**. *EDGE BULLETIN 1*.
- The Washingtonpost. (2011). With workplace training, Japan's Kosen colleges bridge 'skills gap'. เข้าถึงได้จาก The Washingtonpost: https://www.washingtonpost.com/local/education/with-workplace-training-japans-kosen-colleges-bridge-skills-gap/2011/10/03/gIQAF0gmjL_story.html?noredirect=on&utm_term=.be009111b2ff

Woolfrey, S. 2013. **Special Economic Zones and Regional Integration in Africa.**
Stellenboch: Tralac. [http://www.tralac.org/files/2013/07/S13WP102013-
Woolfrey-Special-economic-zonesregional-integration-in-Africa-20130710-
fin.pdf](http://www.tralac.org/files/2013/07/S13WP102013-Woolfrey-Special-economic-zonesregional-integration-in-Africa-20130710-fin.pdf)

แนวทางในการ ดำเนินงาน

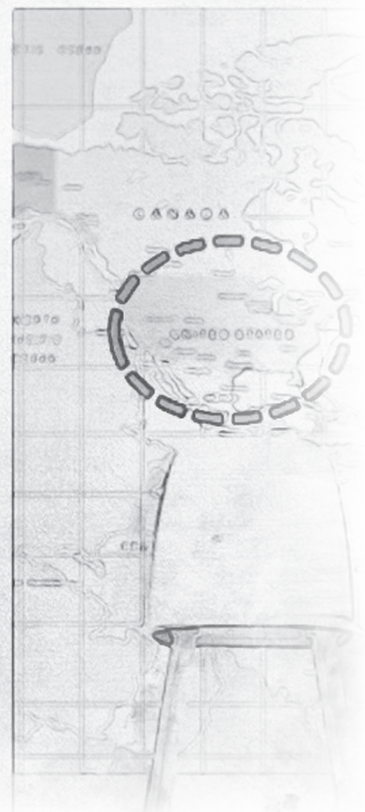
กรณี
เรา อุตสาหกรรม
และ
...

วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ
ใน 18 กลุ่มจังหวัด
และระดับภาค 6 ภาค
และตัวชี้วัดจังหวัด 6
จังหวัดจาก 6 ภาค

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิง
พื้นที่ 6 จังหวัด

วิเคราะห์ข้อมูลใน 6
จังหวัด

รวบรวมข้อมูล บันทึก
วิเคราะห์ผลการวิจัย
และจัดทำข้อเสนอเชิง
นโยบาย



ภาคผนวก:

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด
แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็น
ศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3)

หน้า ๑๔

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกจกานูเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด
(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยความเห็นชอบ ของคณะรัฐมนตรี จึงออกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด โดยจัดตั้งกลุ่มจังหวัด จำนวน ๑๘ กลุ่มจังหวัด ๖ ภาค และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ภาคกลาง ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง โดยให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ โดยให้จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยให้จังหวัดราชบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร โดยให้จังหวัดเพชรบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๒ ภาคใต้ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา โดยให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง และจังหวัดสตูล โดยให้จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๓ ภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา โดยให้จังหวัดยะลาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

หน้า ๑๕

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง โดยให้จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว โดยให้จังหวัดปราจีนบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๕ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี โดยให้จังหวัดอุดรธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสกลนคร โดยให้จังหวัดสกลนครเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด โดยให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ โดยให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๕) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี โดยให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๖ ภาคเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน โดยให้จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่ โดยให้จังหวัดเชียงรายเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยให้จังหวัดพิษณุโลกเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

หน้า ๑๖

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร และจังหวัดอุทัยธานี โดยให้จังหวัดนครสวรรค์เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๗ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับกับการดำเนินการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.น.จ.

คณะวิจัย

ดร. เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว	หัวหน้าโครงการ
นายธีรชัย ลิ้มภูวัฒน์	นักวิจัย
นายทงศักดิ์ ศิริยงค์	นักวิจัย
นายเชียง เกาซิต	นักวิจัย
นางสาวกาญจนา บุญชม	นักวิจัย
นางสาวกนกพร ดวงเสาร์	ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน
นางสาวสร้อยพร ลอดลาย	ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน
นางสาวเบญจวรรณ แวสะมะแอ	ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน
นางสาวชัชชลัยย์ ยลอารีย์	ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน
นางสาวปิยะพร ประเสริฐ	ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร. สุภัทร จำปาทอง	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร. สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นายกวิน เสือสกุล	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา

บริหารโครงการ

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
---------------------------	---

กำกับติดตามโครงการ และให้ความเห็นวิชาการ

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
ดร. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นางสาวดวงดาว ศิลาอาศน์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นายธีระพจน์ คำรณฤทธิศร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวณัฐฐาพร บัณฑิตสกุลชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

วิเคราะห์เพิ่มเติม เรียบเรียง และบรรณาธิการฉบับจัดพิมพ์เผยแพร่

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
---------------------------	---

พิสูจน์อักษร

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
นางสาวณัฐฐาพร บัณฑิตสกุลชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวณัชชนันท์ นุชบุษบา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
 สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
 โทรศัพท์ 0 2668 7123 ต่อ 2421, 2476, 2418 โทรสาร 0 2243 2787
 E-Mail: pse.oec@gmail.com
 เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา <http://www.onec.go.th>

สิ่งพิมพ์ ลกค.อันดับที่ 9/2563
ISBN 978-616-270-241-9

