

ภาคตะวันออก

การศึกษาแนวใหม่
ความต้องการกำลังคน
ราชจังหวัด พ.ศ. 2563 - 2568



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



การศึกษาแนวใหม่
ความต้องการกำลังคน ราชจังหวัด
พ.ศ. 2563 - 2568 :

ภาคตะวันออก



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน รายจังหวัด พ.ศ. 2563-2568 เป็นผลผลิตของโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ในเชิงนโยบายการเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สุดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่ 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 เพื่อคาดการณ์แนวโน้มความต้องการกำลังคนสำหรับการเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

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

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

สำหรับการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน รายจังหวัด พ.ศ. 2563 – 2568 เป็นผลจากการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และการวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และนัยยะที่มีต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน 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	(ญ)
บทนำ	1
จังหวัดจันทบุรี	20
จังหวัดฉะเชิงเทรา	27
จังหวัดชลบุรี	34
จังหวัดตราด	41
จังหวัดนครนายก	48
จังหวัดปราจีนบุรี	55
จังหวัดระยอง	62
จังหวัดสระแก้ว	69
เอกสารอ้างอิง	76
ภาคผนวก : ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัด ที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3)	81

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
จังหวัดจันทบุรี		
8	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดจันทบุรี	21
9	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดจันทบุรี	23
10	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดจันทบุรี	24
11	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดจันทบุรี	24
จังหวัดฉะเชิงเทรา		
12	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา	28
13	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	30
14	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	31
15	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	31
จังหวัดชลบุรี		
16	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี	35
17	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดชลบุรี	37
18	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดชลบุรี	38
19	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดชลบุรี	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	จังหวัดตราด	
20	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดตราด	42
21	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตราด	44
22	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดตราด	45
23	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดตราด	45
	จังหวัดนครนายก	
24	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดนครนายก	49
25	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดนครนายก	51
26	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดนครนายก	52
27	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดนครนายก	52
	จังหวัดปราจีนบุรี	
28	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี	56
29	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดปราจีนบุรี	58
30	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดปราจีนบุรี	59
31	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดปราจีนบุรี	59
	จังหวัดระยอง	
32	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	63
33	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดระยอง	65
34	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดระยอง	66
35	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดระยอง	66
	จังหวัดสระแก้ว	
36	สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้ว	70
37	ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดสระแก้ว	72
38	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสระแก้ว	73
39	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสระแก้ว	73

สารบัญญรูปภาพ

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 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค เฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	14
11 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค เฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561	15
12 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษา	17
13 ผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา	18
จังหวัดจันทบุรี	
14 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581	20
15 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581	20
16 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดจันทบุรี	22
17 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดจันทบุรี	23
18 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดจันทบุรี	25

สารบัญญสรุปภาพ (ต่อ)

รูปที่	หน้า
19 แนวโน้มความต้องการกำลังงานปี 2563-2568 ของจังหวัดจันทบุรี	25
20 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดจันทบุรี	26
จังหวัดฉะเชิงเทรา	
21 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2561 และ 2581	27
22 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2561 และ 2581	27
23 ผลกระทบมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดฉะเชิงเทรา	29
24 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดฉะเชิงเทรา	30
25 ความต้องการกำลังงานปี 2563 ของจังหวัดฉะเชิงเทรา	32
26 แนวโน้มความต้องการกำลังงานปี 2563-2568 ของจังหวัดฉะเชิงเทรา	32
27 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดฉะเชิงเทรา	33
จังหวัดชลบุรี	
28 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581	34
29 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581	34
30 ผลกระทบมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดชลบุรี	36
31 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดชลบุรี	37
32 ความต้องการกำลังงานปี 2563 ของจังหวัดชลบุรี	39
33 แนวโน้มความต้องการกำลังงานปี 2563-2568 ของจังหวัดชลบุรี	39
34 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดชลบุรี	40
จังหวัดตราด	
35 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตราด พ.ศ. 2561 และ 2581	41
36 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดตราด พ.ศ. 2561 และ 2581	41
37 ผลกระทบมวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดตราด	43
38 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดตราด	44
39 ความต้องการกำลังงานปี 2563 ของจังหวัดตราด	46
40 แนวโน้มความต้องการกำลังงานปี 2563-2568 ของจังหวัดตราด	46

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

รูปที่		หน้า
41	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดตราด	47
	จังหวัดนครนายก	
42	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2561 และ 2581	48
43	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2561 และ 2581	48
44	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดนครนายก	50
45	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดนครนายก	51
46	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดนครนายก	53
47	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดนครนายก	53
48	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดนครนายก	54
	จังหวัดปราจีนบุรี	
49	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581	55
50	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581	55
51	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดปราจีนบุรี	57
52	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดปราจีนบุรี	58
53	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดปราจีนบุรี	60
54	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดปราจีนบุรี	60
55	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดปราจีนบุรี	61
	จังหวัดระยอง	
56	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดระยอง พ.ศ. 2561 และ 2581	62
57	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดระยอง พ.ศ. 2561 และ 2581	62
58	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดระยอง	64
59	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดระยอง	65
60	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดระยอง	67
61	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดระยอง	67
62	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดระยอง	68

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

รูปที่		หน้า
	จังหวัดสระแก้ว	
63	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2561 และ 2581	69
64	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2561 และ 2581	69
65	ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดสระแก้ว	71
66	รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดสระแก้ว	72
67	ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดสระแก้ว	74
68	แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดสระแก้ว	74
69	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนของจังหวัดสระแก้ว	75



บทนำ²

การผลิตกำลังคนให้มีจำนวนเพียงพอและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ได้ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวนี้ จำพียงการใช้นโยบายในภาพรวมของประเทศยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้ การศึกษาแนวทางของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร และอินเดีย พบว่า แม้ประเทศเหล่านี้มีความแตกต่างกันในระดับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งที่ตั้ง เชิงภูมิศาสตร์ 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

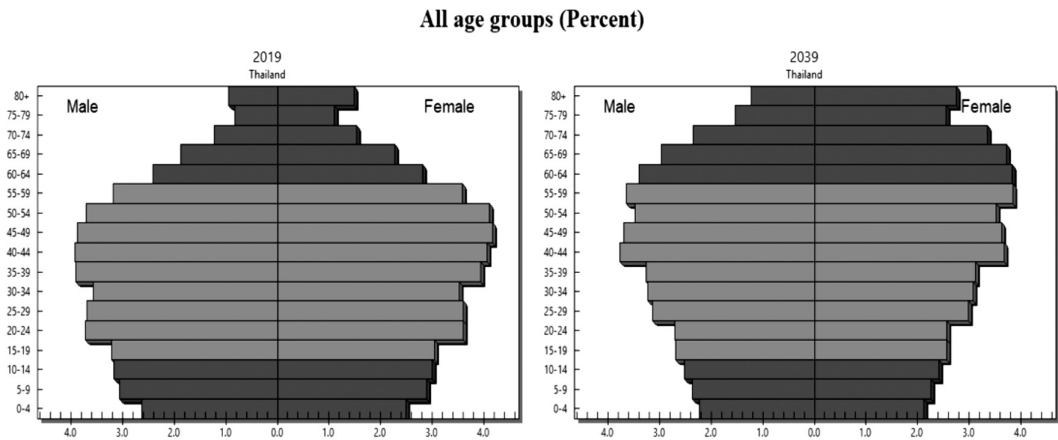
อย่างไรก็ดี การดำเนินโครงการข้างต้น ได้ผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ. 2563 – 2568 ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งเชิงนโยบายและการวางแผนในระดับพื้นที่ด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำรายงานชุดการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคน ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ. 2563 – 2568 จะนำเสนอสรุปผลการศึกษาภาพรวมของประเทศและราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยจัดกลุ่มตามภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

สำหรับแนวโน้มความต้องการกำลังคนในภาพรวมของประเทศ สรุปได้ดังนี้

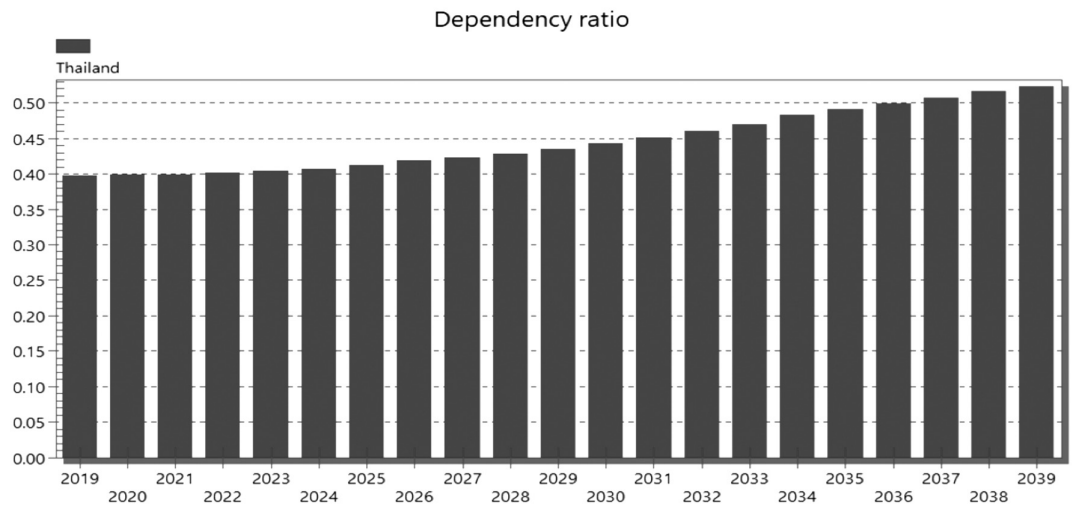
1. โครงสร้างประชากรประเทศไทย ประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุ ดังแสดงในรูปที่ 1 โดยพบว่า หากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย 71.7 ปี และเพศหญิง 78.3 ปีแล้วพบว่า ในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2582) ประชากรวัยแรงงานจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก 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 แสดงโครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 และ 2582



รูปที่ 2 แสดงอัตราพึ่งพิงของประชากรของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 และ 2582



2. ผลการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

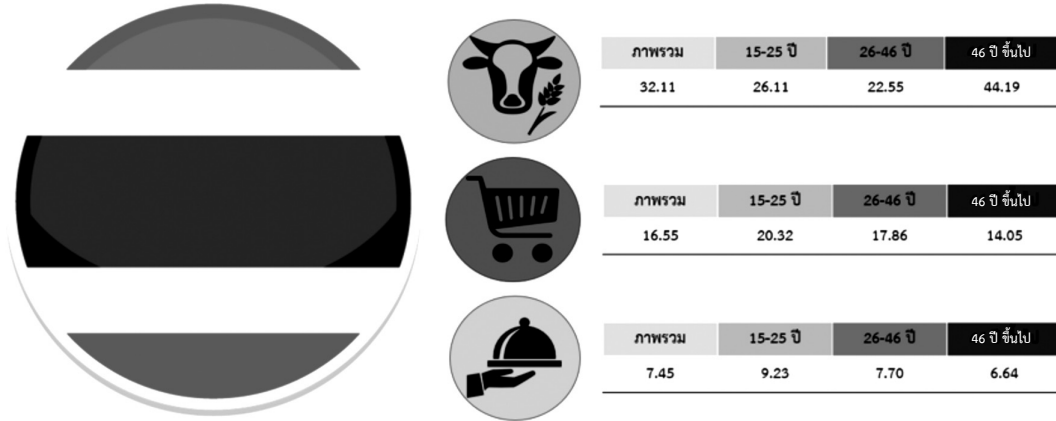
2.1 สถานภาพแรงงาน จากข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (The Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2561 เมื่อจำแนกสถานภาพแรงงาน พบว่า มีผู้มีงานทำร้อยละ 55.83 และมีผู้ว่างงานหรือไม่มีงานทำเพียงร้อยละ 0.62 ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

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

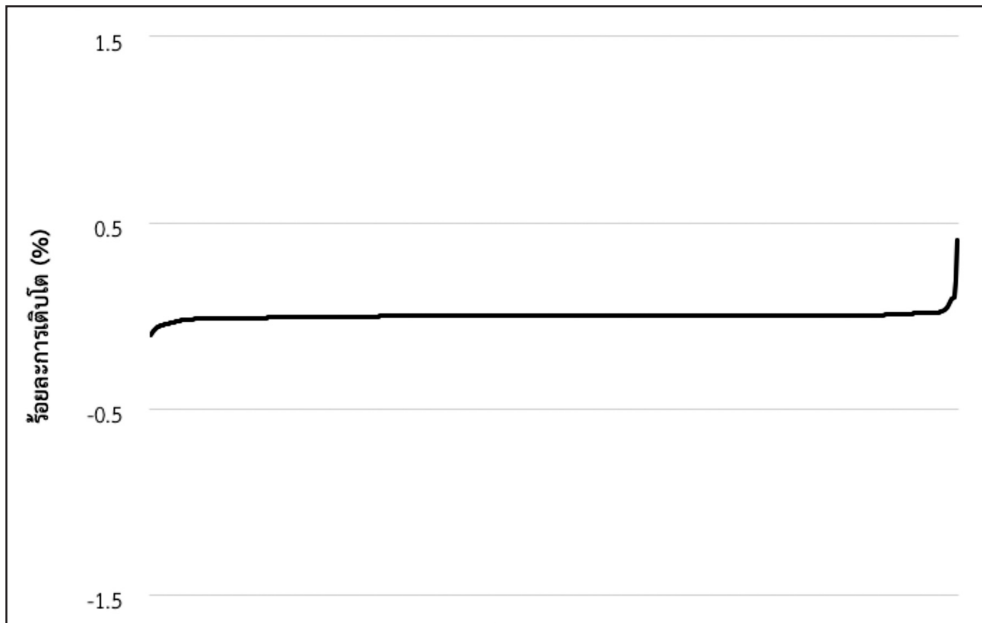
ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	26.11	22.55	44.19	32.11
2. อาหารและอาหารสัตว์	6.47	4.73	3.05	4.23
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.22	0.17	0.14	0.17
4. การผลิตสิ่งทอ	0.75	0.84	0.78	0.81
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	1.30	1.58	1.22	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)

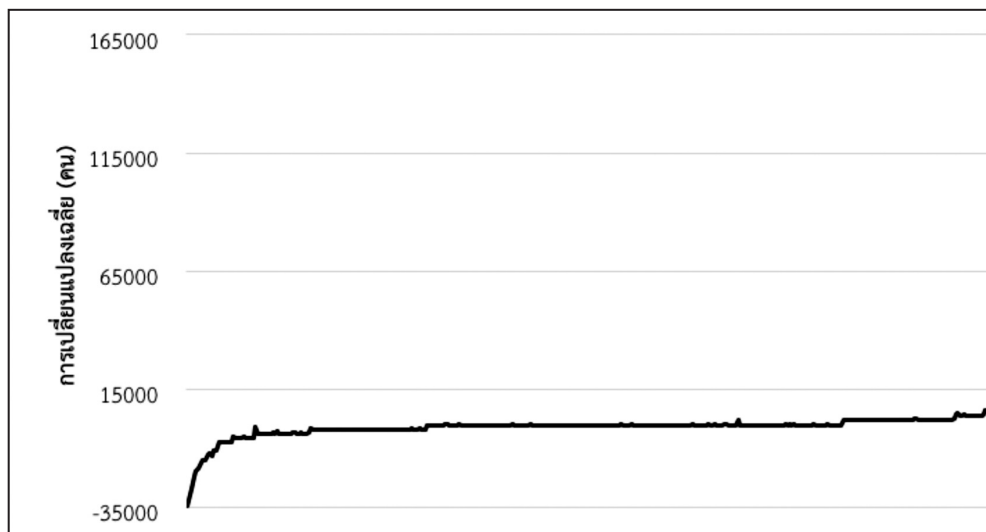
ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
11. ปิโตรเลียม	0.10	0.14	0.06	0.10
12. ปิโตรเคมี	0.65	0.62	0.23	0.46
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.12	0.23	0.08	0.15
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.69	0.61	0.19	0.44
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.68	0.72	0.21	0.50
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	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 จากอาชีพทั้งหมดในประเทศไทย

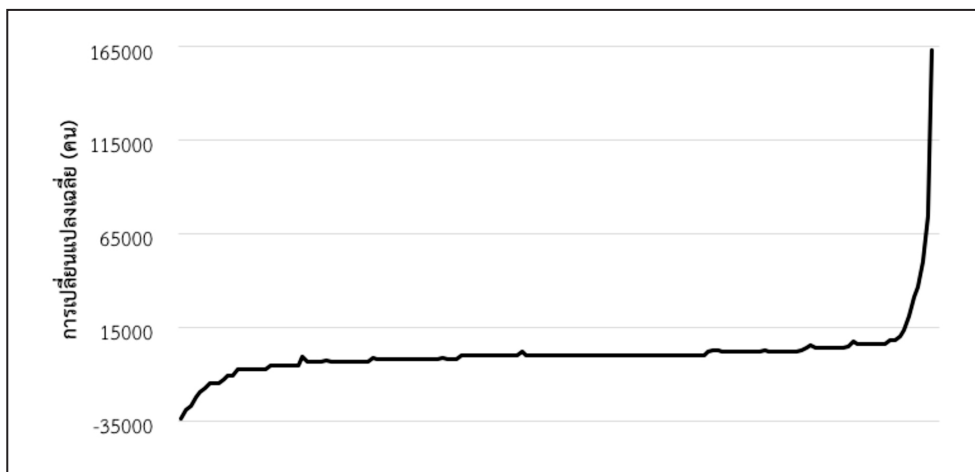
อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	อาชีพที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ
<ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าของร้านค้า 2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน 3. ผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) 4. ช่างงานหัตถกรรมไม้ เครื่องจักสาน และวัสดุที่เกี่ยวข้อง 5. พนักงานช่วยขายในร้านค้า 6. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง 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 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มใช้แรงเป็นหลักเฉลี่ยทั่วประเทศ พ.ศ. 2559-2561



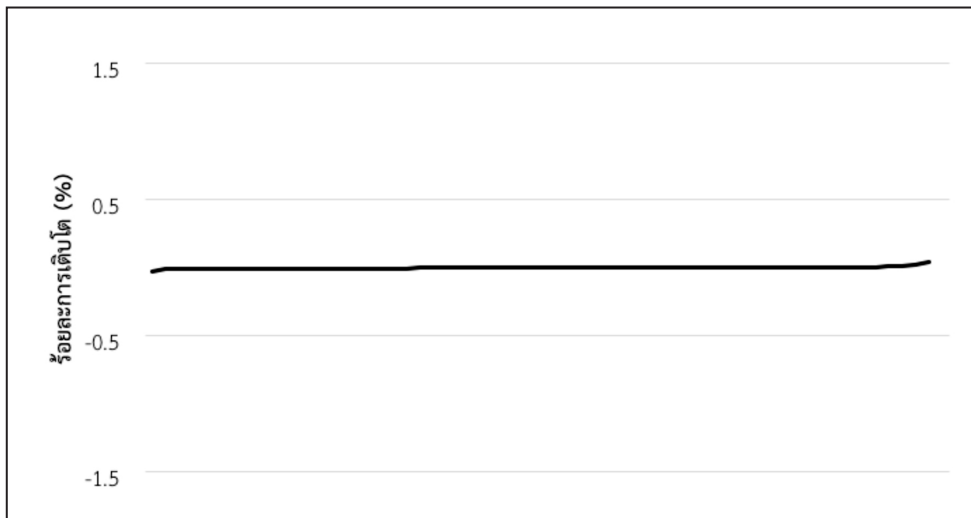
สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในประเทศ แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในประเทศ

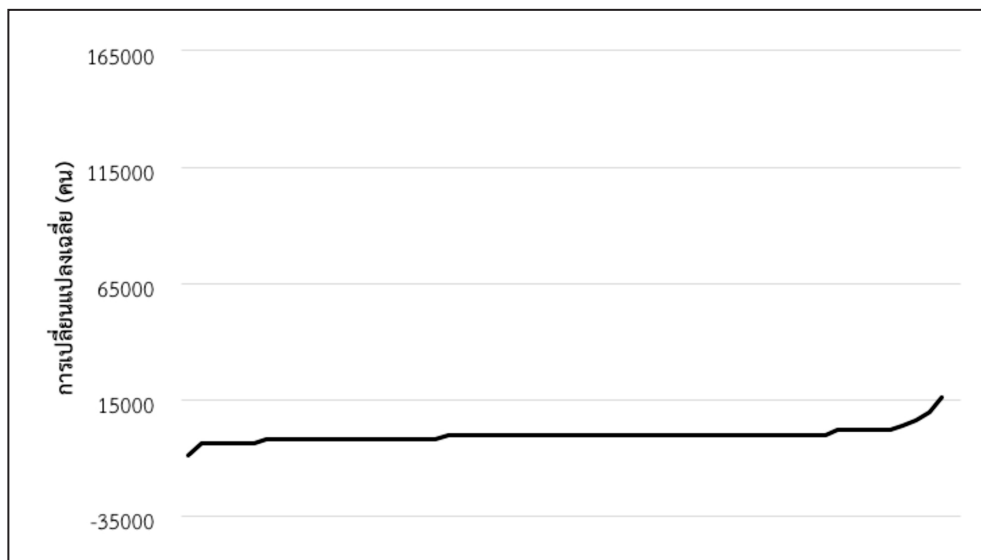
อาชีพที่มีจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	อาชีพที่มีจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ
<ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าของร้านค้า 2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน 3. ผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค) 4. ช่างงานหัตถกรรมไม้ เครื่องจักสาน และวัสดุที่เกี่ยวข้อง 5. พนักงานช่วยขายในร้านค้า 6. คนงานก่อสร้างอาคาร 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 และผู้ถนอมอาหาร ที่เกี่ยวข้อง

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 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานกลุ่มงานวิชาชีพชั้นเฉลี่ยทั่วประเทศ พ.ศ. 2559-2561



ตารางที่ 5 อาชีพกลุ่มงานวิชาชีพชั้นสูงมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในประเทศไทย

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. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการห่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ 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)

การเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคเฉลี่ยของทั้งประเทศ พ.ศ. 2559-2561 พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีลักษณะงานคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคที่มีกำลังแรงงานลดลงหรือมีการจ้างงานน้อยลงมากที่สุดคือ อาชีพผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง รองลงมาคือ อาชีพผู้จัดการด้านการเงิน และอาชีพผู้จัดการด้านการบริการธุรกิจและการบริหารจัดการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น กลุ่มอาชีพที่มีกำลังแรงงานเพิ่มหรือมีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ อาชีพเจ้าหน้าที่สินเชื่อและให้กู้ยืม รองลงมาคือ อาชีพผู้จัดการด้านการขายและการตลาด และอาชีพผู้จัดการซื้อ ดังแสดงในรูปที่ 10 และรูปที่ 11

รูปที่ 10 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคเฉลี่ยของทั้งประเทศ 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 ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
9. หัวหน้าทีมงานด้านการผลิต	9. หัวหน้าพ่อครัว/ แม่ครัว
10. หัวหน้าทีมงานด้านการก่อสร้าง	10. ช่างถ่ายภาพ

สำหรับอาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุด และสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในประเทศแสดงในตารางที่ 6

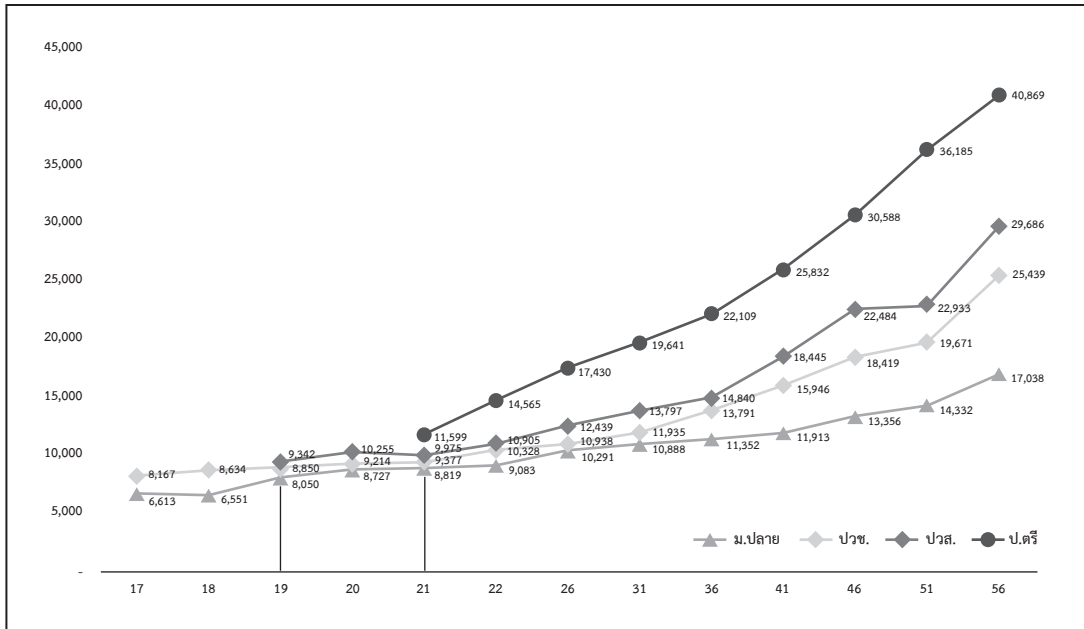
2.4 รายได้เฉลี่ยตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

อย่างไรก็ดี เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่า

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

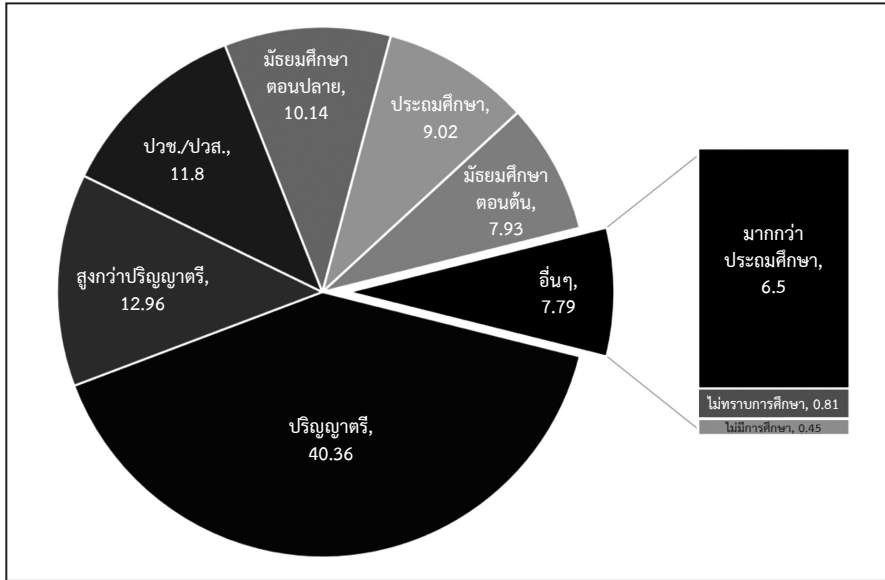
2) เมื่อทำงานมีประสบการณ์มากขึ้นความแตกต่างระหว่างรายได้ของทั้งสองวุฒิ จะมีแนวโน้มมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ที่อายุ 36 ปี ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 11,352 บาท และผู้จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,791 บาท ซึ่งมากกว่า 2,439 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 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 แต่เมื่อวิเคราะห์โอกาสทำงานในตำแหน่งบริหารกับผู้จบการศึกษาในระดับนั้น จะพบว่า ผู้จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีมีโอกาสร้อยละ 11.09 สายอาชีพมีโอกาสร้อยละ 8.23 ซึ่งถือได้ว่าไม่ค่อยแตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 7 และ รูปที่ 13

รูปที่ 13 ผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 7 โอกาสทำงานในตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา

	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
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

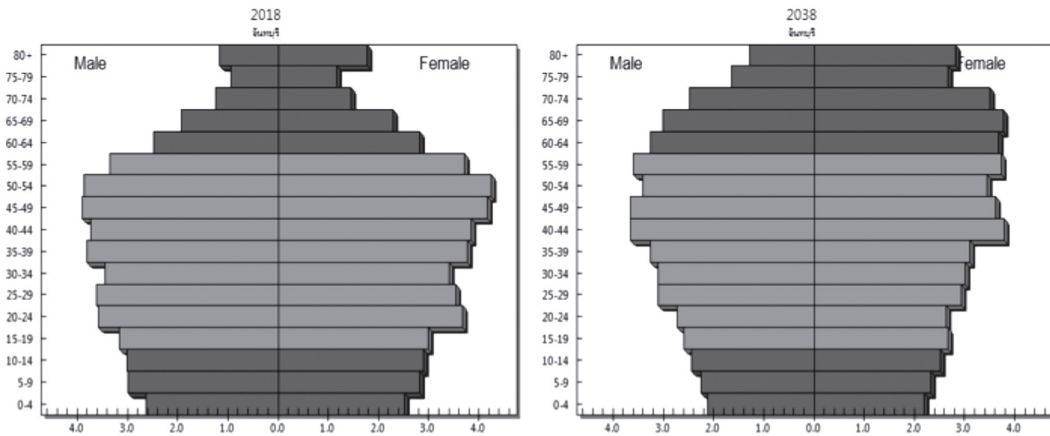
โดยสรุปแล้วภาพรวมของประเทศไทย สถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และ ศักยภาพของกำลังคนในพื้นที่ พบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในช่วง 20 ปีข้างหน้า ทุกจังหวัดจะเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัย ภาระการพึ่งพิงมีมากขึ้น ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องมีผลิตภาพหรือความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในปัจจุบันประมาณ 2 ถึง 2.2 เท่า ทั้งนี้ จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำถึงปานกลาง แรงงานส่วนใหญ่ยังทำงานอยู่ในภาคเกษตร ทำงานนอกระบบ และทำงานภาคการค้าปลีกค้าส่ง ในขณะที่จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวสูง โครงสร้าง

การจ้างงานจะมีทั้งแบบที่ 1) แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคการผลิต ภาคการค้าปลีกค้าส่ง ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และ 2) โครงสร้างการจ้างงานในลักษณะเดียวกับจังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในมิติของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจพบว่า **จังหวัดที่ระดับการพัฒนาดำ** ผู้เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีรายได้สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ แต่ใน **จังหวัดที่มีระดับการพัฒนาปานกลางถึงสูง** รายได้ของสองกลุ่มนี้จะใกล้เคียงกันมากขึ้น ส่วนโอกาสเป็นเจ้าของกิจการ หรือขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร ระหว่างผู้จบสายอาชีพและผู้จบระดับอุดมศึกษา มีใกล้เคียงกัน 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

จังหวัดจันทบุรี

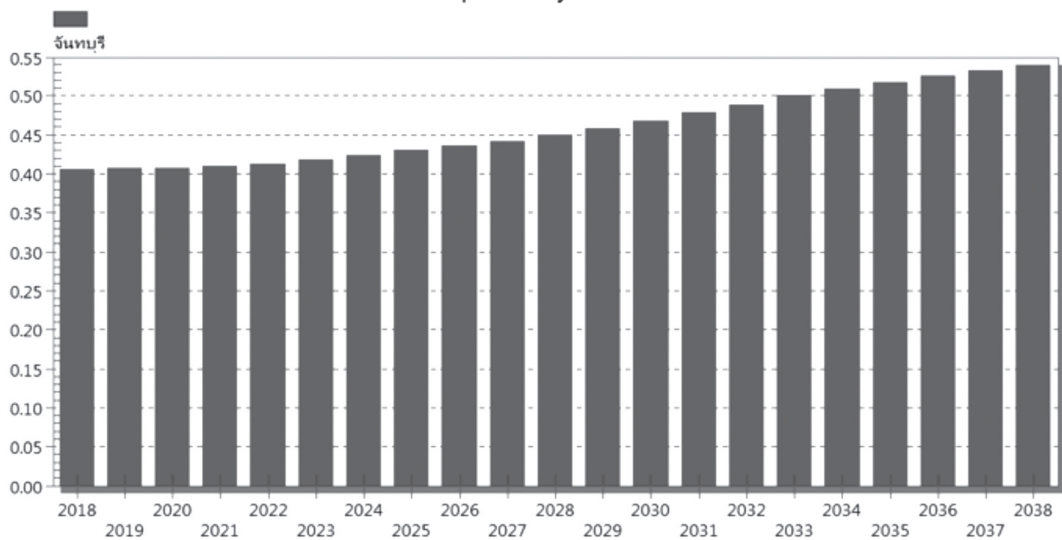
รูปที่ 14 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 15 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



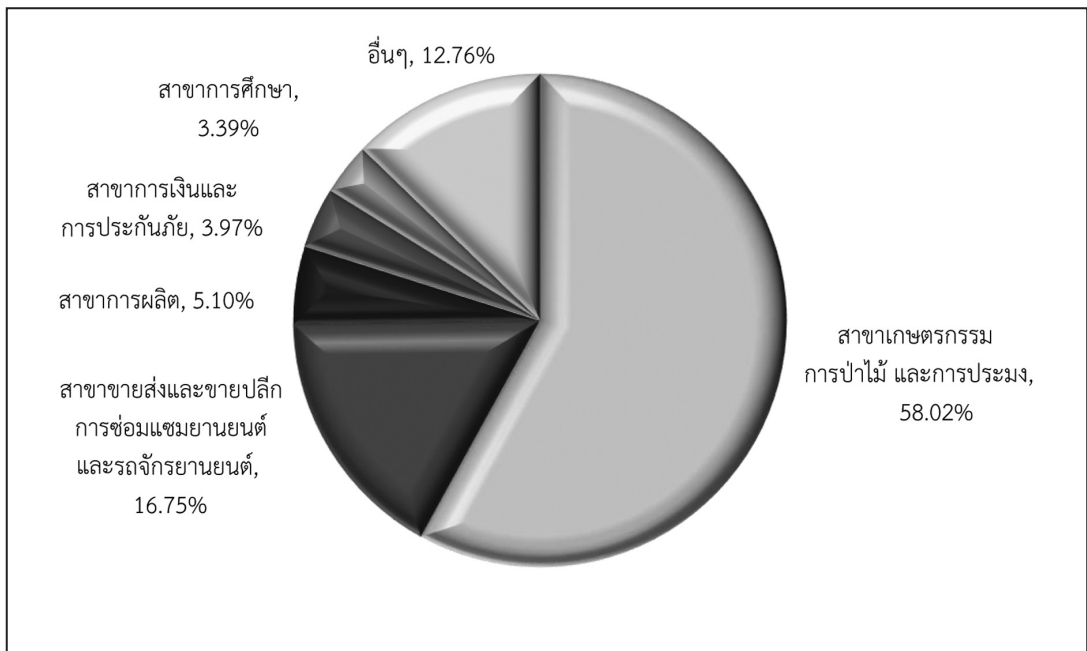
ตารางที่ 8 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดจันทบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	45.24	44.70	54.68	49.29
2. อาหารและอาหารสัตว์	2.34	2.62	3.35	2.92
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.13	0.00	0.06
4. การผลิตสิ่งทอ	0.38	0.09	0.00	0.08
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.23	0.30	0.24
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.00	0.07	0.03
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.84	1.62	1.63	1.54
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.31	0.26	0.69	0.46
9. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.04	0.02	0.03
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.20	0.00	0.00	0.02
11. ปิโตรเคมี	0.00	0.08	0.04	0.06
12. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.06	0.00	0.03
13. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.22	0.54	0.00	0.26
14. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.18	0.04	0.10	0.08
15. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.12	0.12	0.17	0.14
16. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.00	0.70	0.65	0.60
17. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.15	0.07	0.22	0.15
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.20	0.18	0.16	0.18
19. ก่อสร้าง	3.94	4.16	4.56	4.32
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	22.34	17.51	15.40	17.07
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	11.29	8.17	7.51	8.21
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.57	0.71	1.09	0.86
23. การเงินและการประกันภัย	0.26	2.02	0.75	1.25
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.10	0.26	0.16

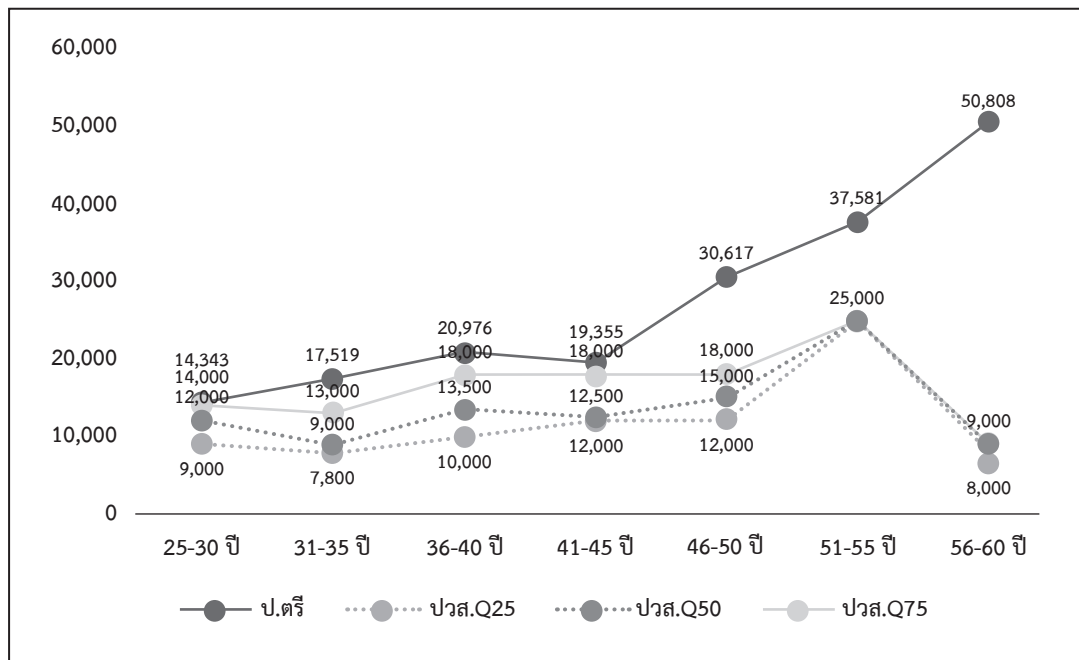
ตารางที่ 8 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดจันทบุรี (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	3.62	3.52	1.10	2.44
26. การบริการด้านความสวยงาม	0.33	0.65	0.23	0.43
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	2.91	4.61	3.23	3.80
28. การศึกษา	2.01	3.44	1.63	2.46
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.17	0.34	0.28	0.30
30. การบริการอื่น ๆ*	2.37	3.28	1.86	2.54

รูปที่ 16 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดจันทบุรี



รูปที่ 17 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดจันทบุรี



ตารางที่ 9 ความต้องการด้านความรู้ของู้ทำงานจังหวัดจันทบุรี

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.06	1.1	1.28	1.38	1.29	1.37	2.43	2.58	1.56	1.66
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.06	1.13	1.3	1.45	1.42	1.52	2.53	2.7	1.63	1.76
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.5	1.59	1.66	1.84	1.86	2.04	3.09	3.26	2.07	2.24
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.73	1.88	2.2	2.39	2.41	2.58	3.26	3.42	2.48	2.66
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.91	2.01	2.3	2.44	2.62	2.72	3.37	3.5	2.62	2.75

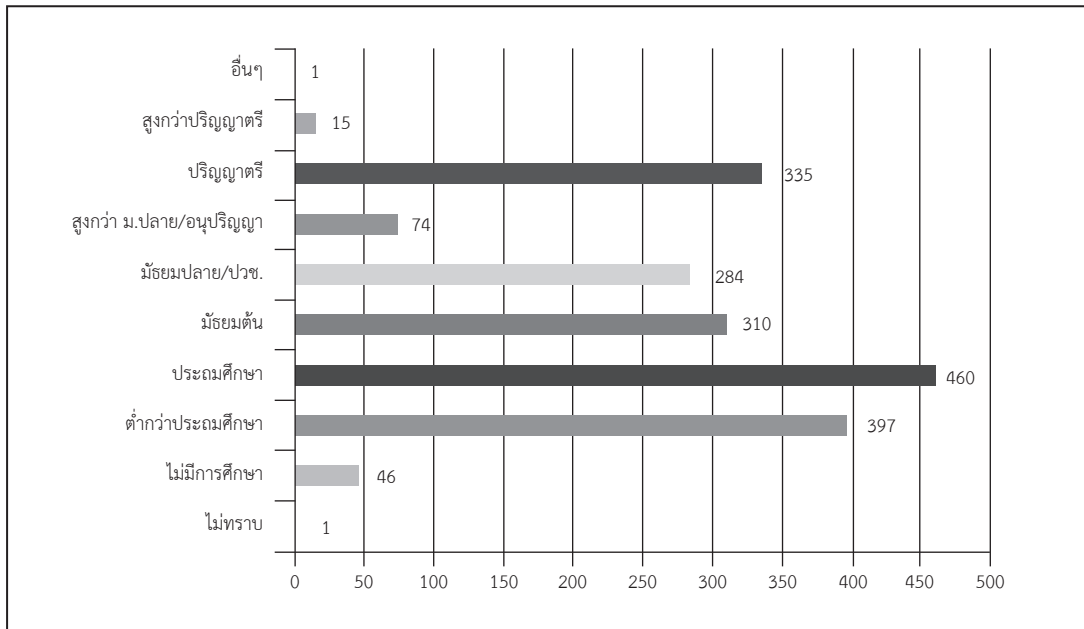
ตารางที่ 10 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดจันทบุรี

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.14	1.18	1.27	1.38	1.25	1.32	2.3	2.47	1.52	1.63
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.17	1.2	1.34	1.46	1.42	1.5	2.41	2.58	1.63	1.74
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.66	1.79	1.87	2.04	2.02	2.17	3.3	3.45	2.27	2.42
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.07	2.15	2.32	2.49	2.51	2.68	3.72	3.87	2.72	2.87
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	2.1	2.22	2.51	2.67	2.74	2.86	3.85	3.99	2.88	3.02
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ	2.13	2.22	2.58	2.71	2.91	2.99	3.87	4.02	2.96	3.07

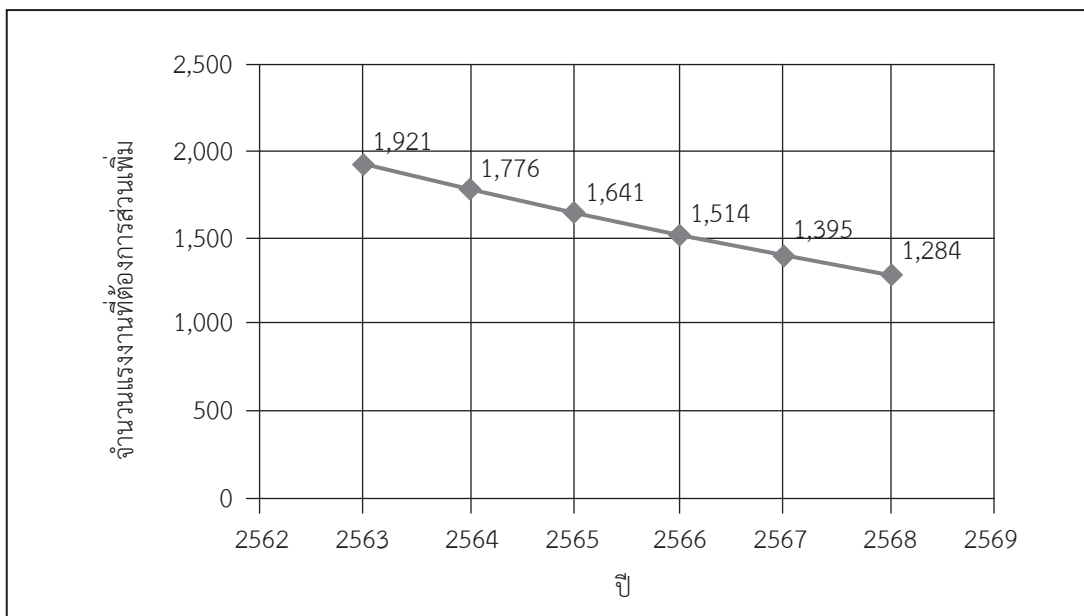
ตารางที่ 11 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดจันทบุรี

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.35	3.49	3.78	3.95	4.2	4.33	4.78	4.82	4.11	4.23
2. ความอดทน	3.36	3.5	3.75	3.93	4.14	4.31	4.76	4.81	4.08	4.22
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.37	3.52	3.75	3.93	4.14	4.31	4.76	4.8	4.08	4.21
4. การตรงต่อเวลา	3.37	3.59	3.76	3.95	4.13	4.3	4.76	4.8	4.08	4.23
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.47	3.64	3.84	3.99	4.16	4.32	4.76	4.8	4.13	4.25
6. ความมีระเบียบวินัย	3.44	3.6	3.78	3.93	4.1	4.28	4.74	4.79	4.08	4.21
7. ความไม่เรียนรู้	3.39	3.57	3.74	3.91	4.11	4.27	4.73	4.79	4.06	4.2
8. การมีจิตสาธารณะ	3.41	3.57	3.78	3.92	4.11	4.29	4.72	4.79	4.08	4.21

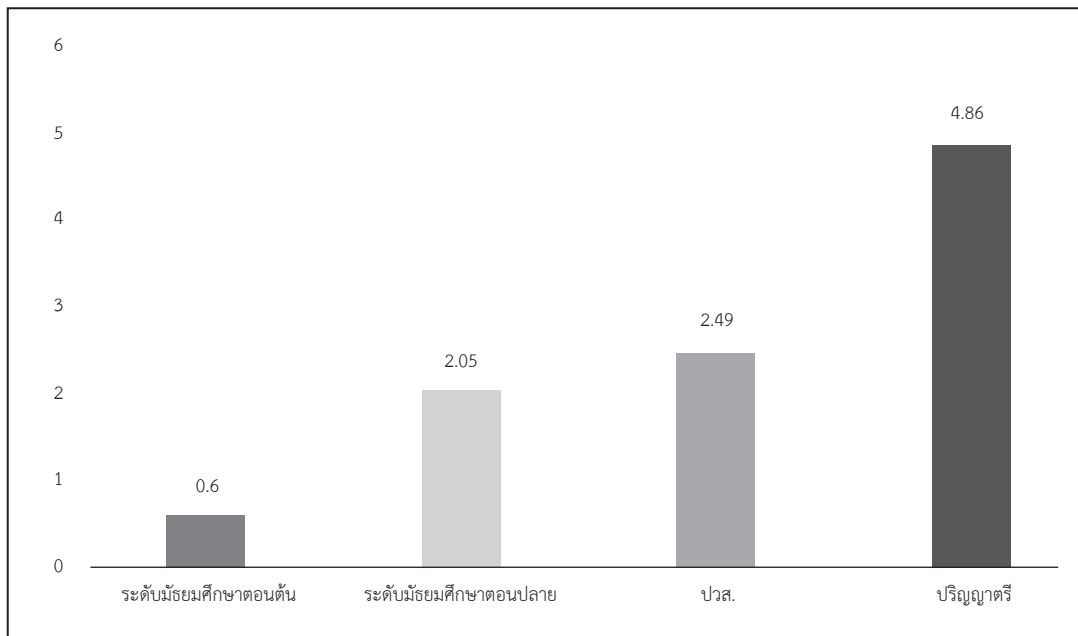
รูปที่ 18 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดจันทบุรี



รูปที่ 19 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดจันทบุรี



รูปที่ 20 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดจันทบุรี

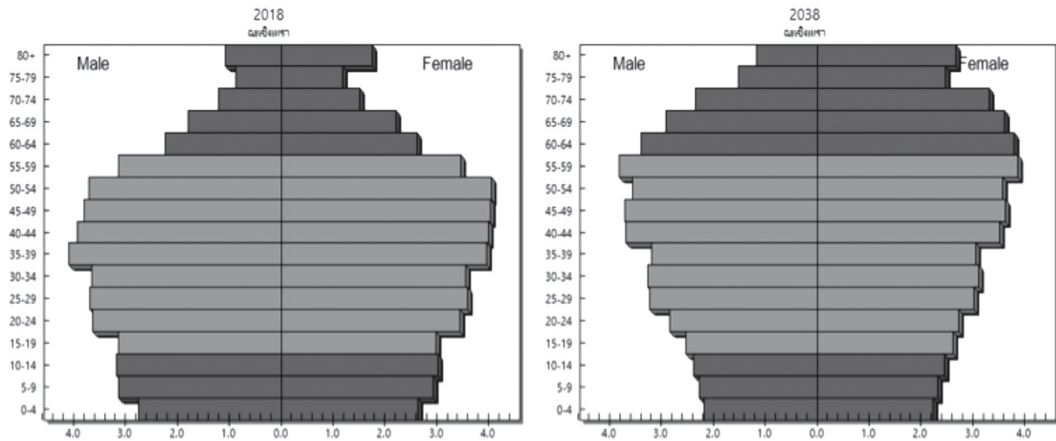


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักฎหมาย

จังหวัดฉะเชิงเทรา

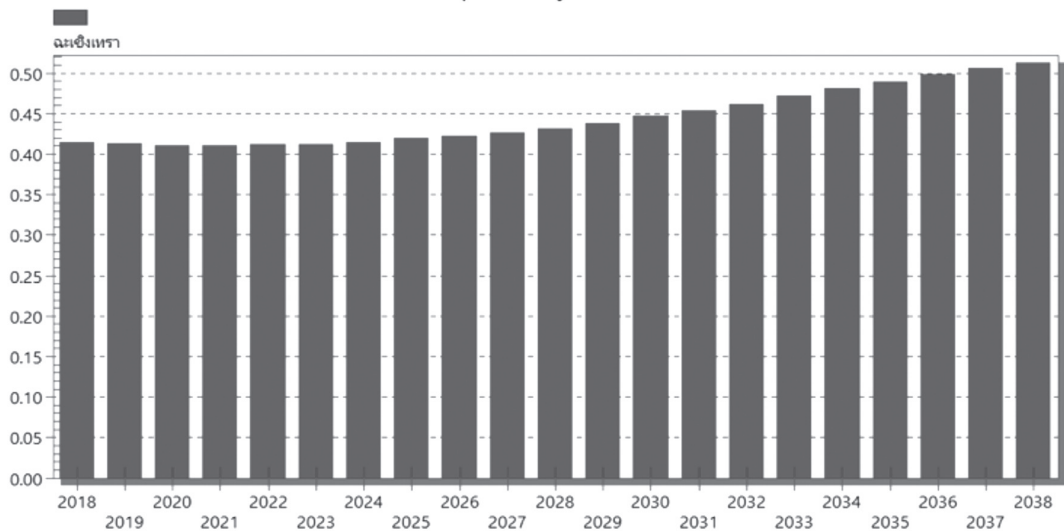
รูปที่ 21 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ.2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 22 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



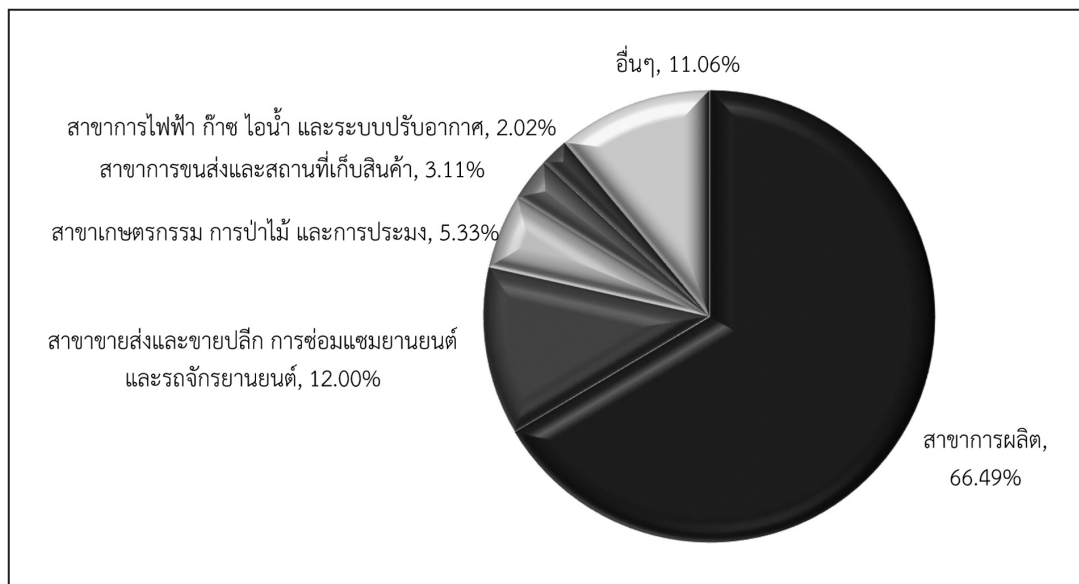
ตารางที่ 12 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	13.84	13.06	34.49	21.25
2. อาหารและอาหารสัตว์	6.47	5.79	5.14	5.62
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.16	0.00	0.08
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.37	0.48	0.37
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	2.09	1.23	2.29	1.73
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.65	0.26	0.62	0.44
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.92	0.47	0.20	0.42
8. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.74	0.06	0.40
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	1.17	1.40	0.43	1.01
10. ปิโตรเคมี	1.34	1.26	0.66	1.04
11. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	1.04	0.33	0.12	0.33
12. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	2.78	1.61	0.24	1.22
13. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1.44	1.94	0.46	1.33
14. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.23	0.25	0.29	0.26
15. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ขั้นสูง	2.71	4.89	0.97	3.17
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	7.54	8.04	1.85	5.65
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	14.98	16.47	3.81	11.52
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.13	0.82	0.41	0.59
19. ก่อสร้าง	7.59	4.44	7.99	6.13
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	14.08	13.30	13.49	13.46
21. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.10	0.00	0.05
22. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	6.45	6.01	7.75	6.72
23. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.83	3.51	4.61	3.74
24. การเงินและการประกันภัย	1.64	0.52	0.18	0.51

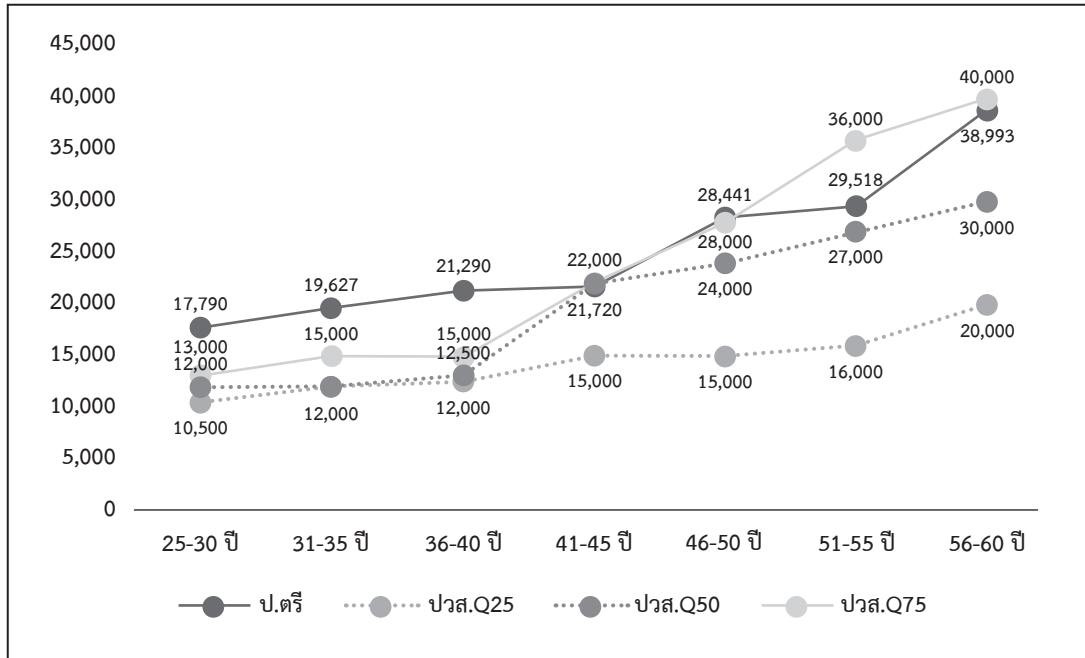
ตารางที่ 12 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.28	0.62	0.38
26. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.71	1.61	1.33	1.51
27. การบริการด้านความสวยงาม	0.56	0.74	0.58	0.66
28. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	1.23	2.56	3.31	2.70
29. การศึกษา	0.56	2.85	3.07	2.68
30. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.59	0.33	0.42
31. การบริการอื่น ๆ*	7.00	4.38	4.21	4.61

รูปที่ 23 ผลผลิตที่มีมูลค่ารวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดฉะเชิงเทรา



รูปที่ 24 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดฉะเชิงเทรา



ตารางที่ 13 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.05	1.96	1.72	2.69	2.51	3.44	3.28	4.32	2.09	3.05
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.07	1.97	1.84	2.82	2.62	3.52	3.34	4.37	2.17	3.12
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.13	2.05	1.95	2.92	2.72	3.63	3.49	4.46	2.28	3.22
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.26	2.16	2.01	2.98	2.79	3.70	3.51	4.48	2.35	3.28
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.27	2.15	2.02	2.99	2.80	3.71	3.52	4.48	2.36	3.29

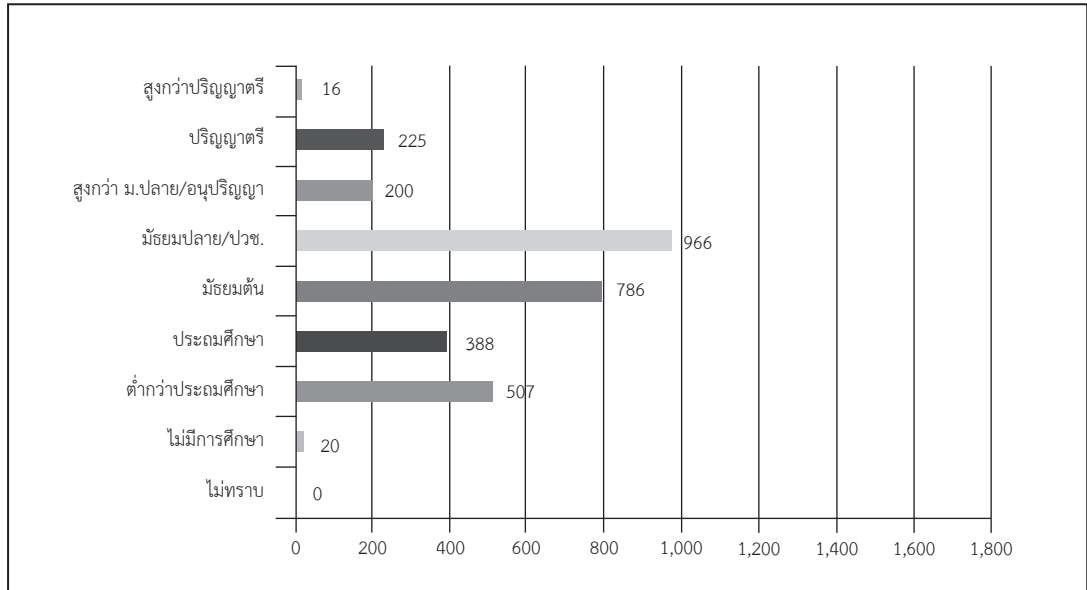
ตารางที่ 14 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.18	2.10	1.79	2.77	2.58	3.55	3.45	4.47	2.20	3.17
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.24	2.17	2.08	3.10	2.91	3.85	3.75	4.74	2.44	3.42
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.64	2.54	2.19	3.15	3.02	3.96	3.87	4.81	2.63	3.56
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.78	2.67	2.27	3.24	3.14	4.06	3.92	4.84	2.72	3.65
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.63	2.54	2.29	3.27	3.14	4.07	3.92	4.85	2.70	3.63
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.67	2.56	2.30	3.28	3.19	4.13	3.92	4.86	2.72	3.66

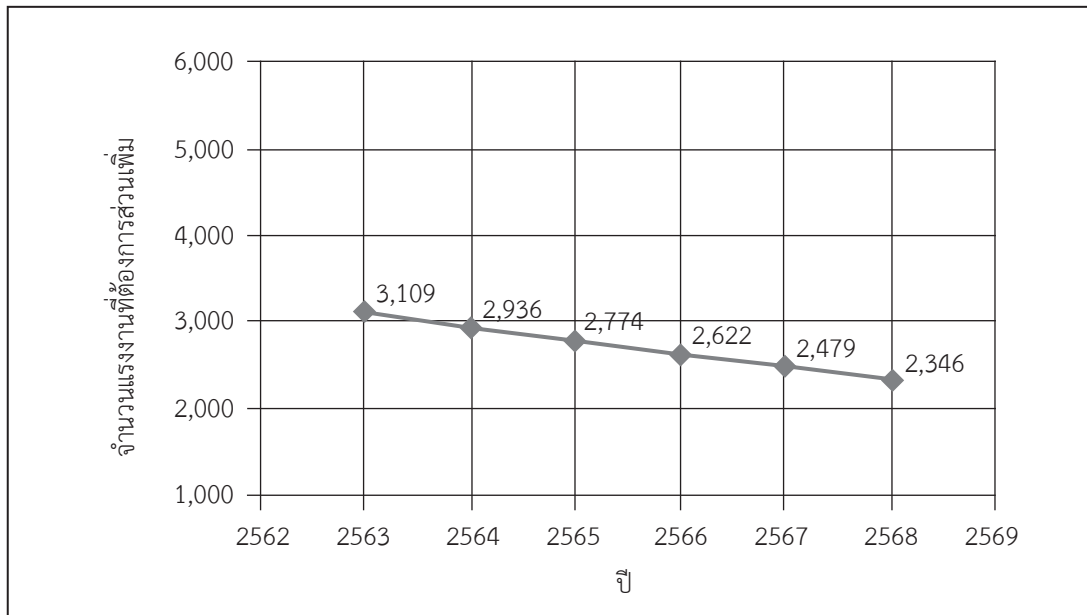
ตารางที่ 15 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.30	4.69	3.48	4.82	3.81	4.86	4.16	4.98	3.66	4.83
2. ความอดทน	3.46	4.80	3.57	4.88	3.84	4.88	4.16	4.98	3.74	4.88
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.44	4.80	3.56	4.87	3.87	4.97	4.16	4.98	3.74	4.90
4. การตรงต่อเวลา	3.29	4.65	3.49	4.78	3.86	4.88	4.16	4.97	3.68	4.81
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.38	4.72	3.58	4.86	3.88	4.88	4.16	4.99	3.73	4.86
6. ความมีระเบียบวินัย	3.22	4.62	3.51	4.74	3.81	4.81	4.14	4.97	3.65	4.78
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.95	4.42	3.32	4.63	3.71	4.74	4.14	4.97	3.51	4.68
8. การมีจิตสาธารณะ	2.99	4.43	3.33	4.64	3.75	4.80	4.23	4.96	3.55	4.70

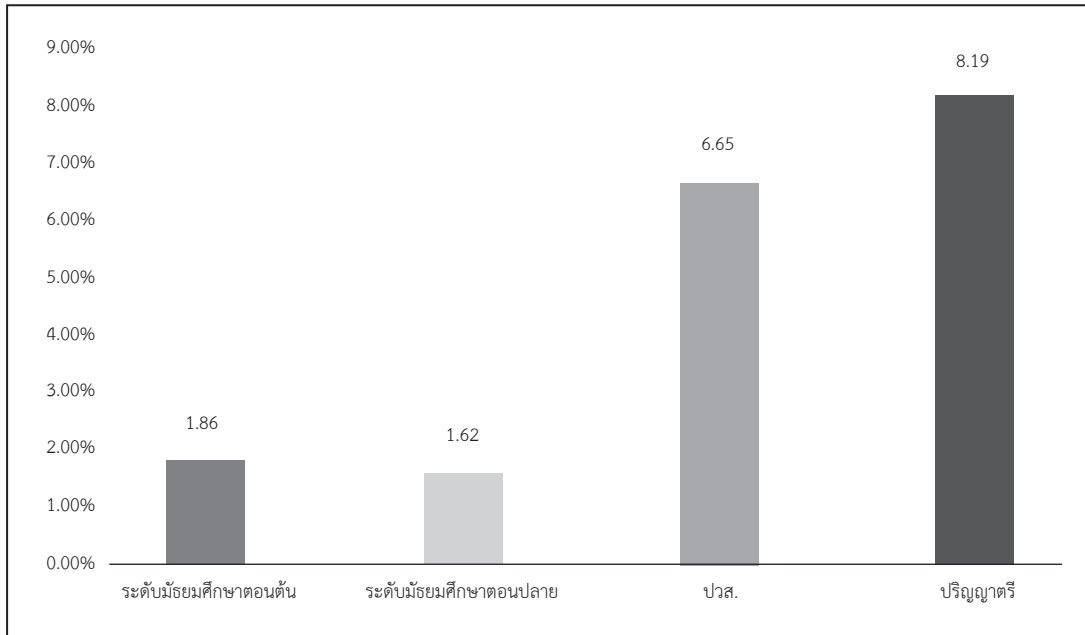
รูปที่ 25 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดฉะเชิงเทรา



รูปที่ 26 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดฉะเชิงเทรา



รูปที่ 27 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดฉะเชิงเทรา

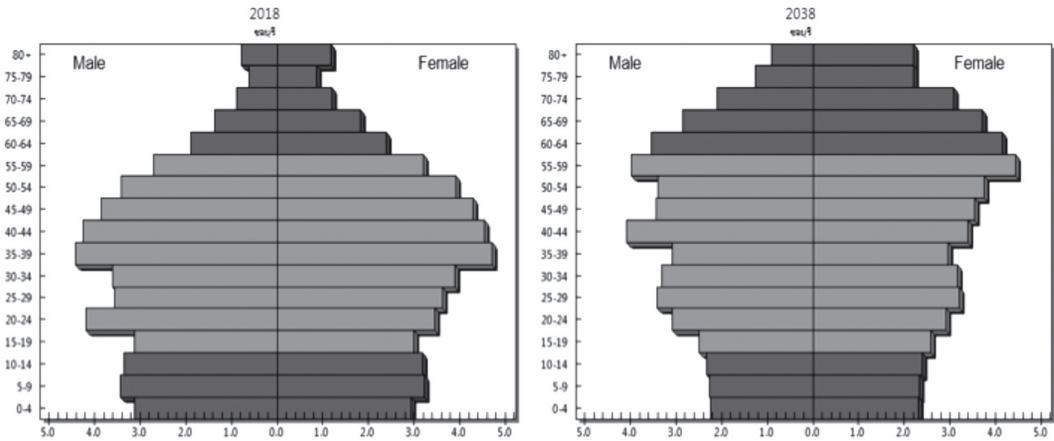


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติภพหมาย

จังหวัดชลบุรี

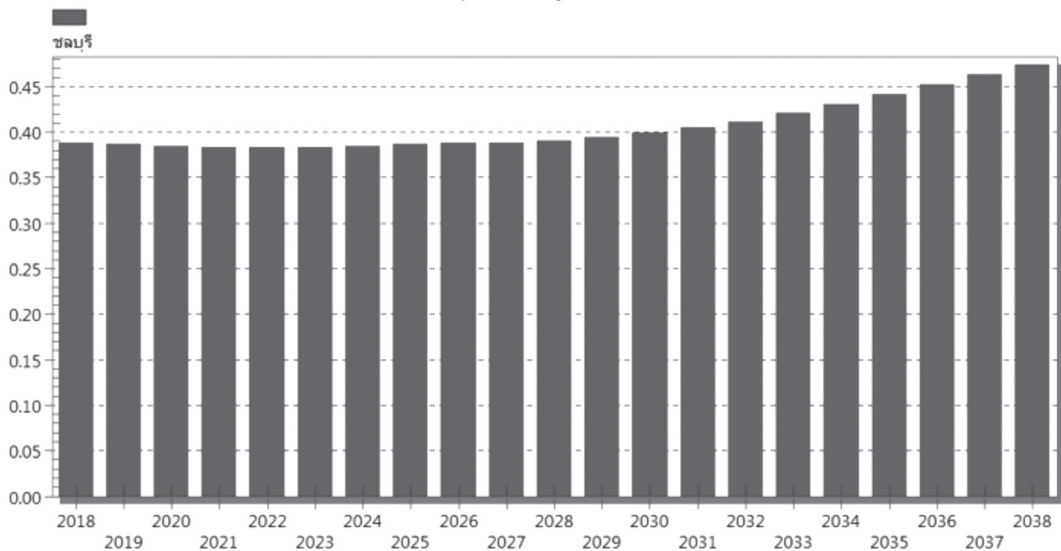
รูปที่ 28 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 29 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



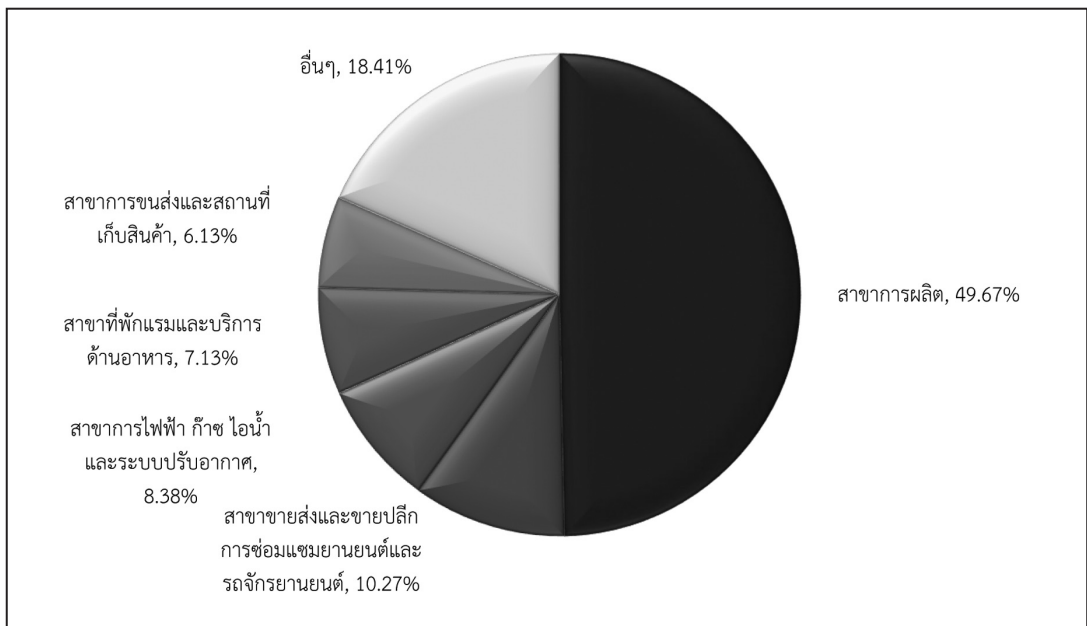
ตารางที่ 16 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	1.66	2.87	6.58	3.70
2. อาหารและอาหารสัตว์	6.19	2.58	2.65	3.08
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.10	0.08	0.08
4. การผลิตสิ่งทอ	0.31	0.16	0.56	0.29
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.50	2.16	0.88
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.65	0.60	0.23	0.51
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.09	0.00	0.05
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.32	0.39	0.43	0.39
9. เฟอร์นิเจอร์	0.42	0.42	0.81	0.52
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.45	0.34	0.18	0.31
11. ปิโตรเลียม	0.00	0.59	0.19	0.40
12. ปิโตรเคมี	2.36	1.04	0.14	0.97
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.06	0.00	0.03
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	1.07	1.34	0.24	1.01
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1.33	2.22	1.27	1.85
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1.14	0.61	0.77	0.72
17. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	4.76	4.62	2.78	4.15
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	7.68	4.78	0.79	4.10
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	16.52	19.96	5.29	15.60
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.82	0.64	0.84	0.72
21. ก่อสร้าง	2.15	4.53	6.46	4.73
22. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	13.63	16.15	21.36	17.20
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.38	0.50	0.36
24. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	19.81	15.25	17.73	16.51

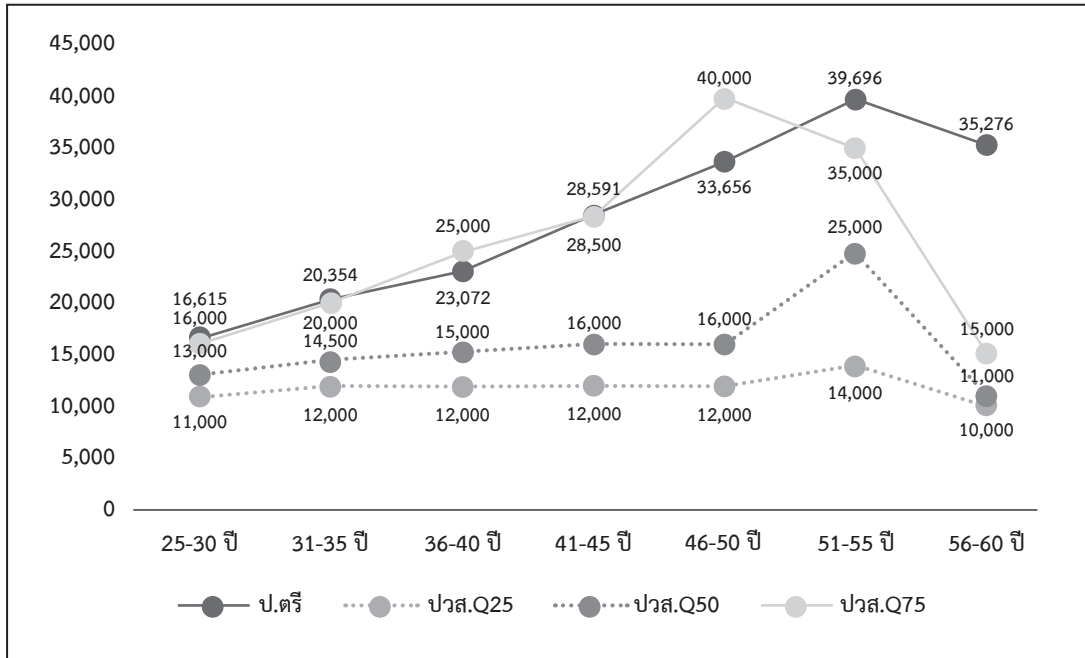
ตารางที่ 16 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	3.54	4.65	6.90	5.10
26. การเงินและการประกันภัย	0.75	0.85	0.54	0.75
27. อสังหาริมทรัพย์	1.67	0.80	1.48	1.10
28. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	0.61	2.00	3.07	2.10
29. การบริการด้านความสวยงาม	1.25	1.40	3.14	1.84
30. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	1.48	1.74	2.83	1.99
31. การศึกษา	1.27	2.10	2.09	1.99
32. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.03	0.76	0.27	0.66
33. การบริการอื่น ๆ*	7.13	5.50	7.65	6.29

รูปที่ 30 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดชลบุรี



รูปที่ 31 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดชลบุรี



ตารางที่ 17 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดชลบุรี

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.71	2.72	2.04	3.13	2.82	3.9	3.66	4.65	2.53	3.58
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.71	2.72	2.04	3.13	2.83	3.89	3.68	4.65	2.54	3.57
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.71	2.72	2.05	3.13	2.83	3.9	3.74	4.69	2.55	3.59
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.75	2.75	2.11	3.18	2.89	3.94	3.77	4.69	2.6	3.62
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.74	2.77	2.12	3.19	2.92	3.95	3.76	4.68	2.61	3.63

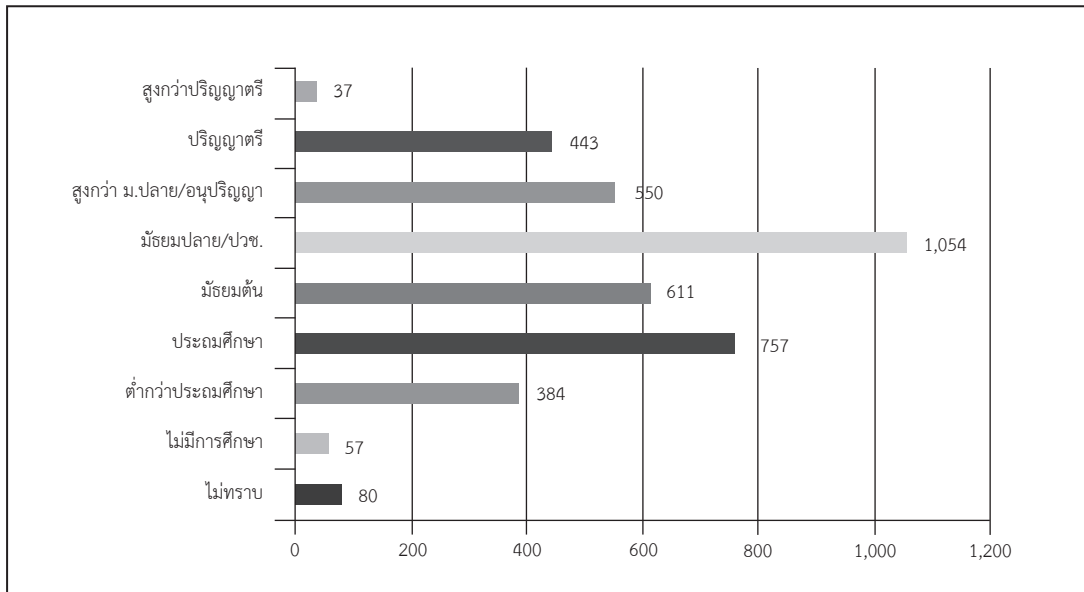
ตารางที่ 18 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดชลบุรี

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.91	2.92	2.13	3.21	2.91	4.00	3.76	4.73	2.65	3.69
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.93	2.92	2.18	3.25	2.99	4.04	3.81	4.75	2.70	3.72
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.96	2.95	2.23	3.27	3.02	4.05	3.85	4.76	2.74	3.74
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.01	2.98	2.27	3.31	3.06	4.08	3.87	4.78	2.78	3.77
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.97	2.95	2.23	3.27	3.04	4.07	3.88	4.79	2.75	3.75
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	2.00	2.98	2.28	3.31	3.08	4.90	3.90	4.79	2.9	3.77

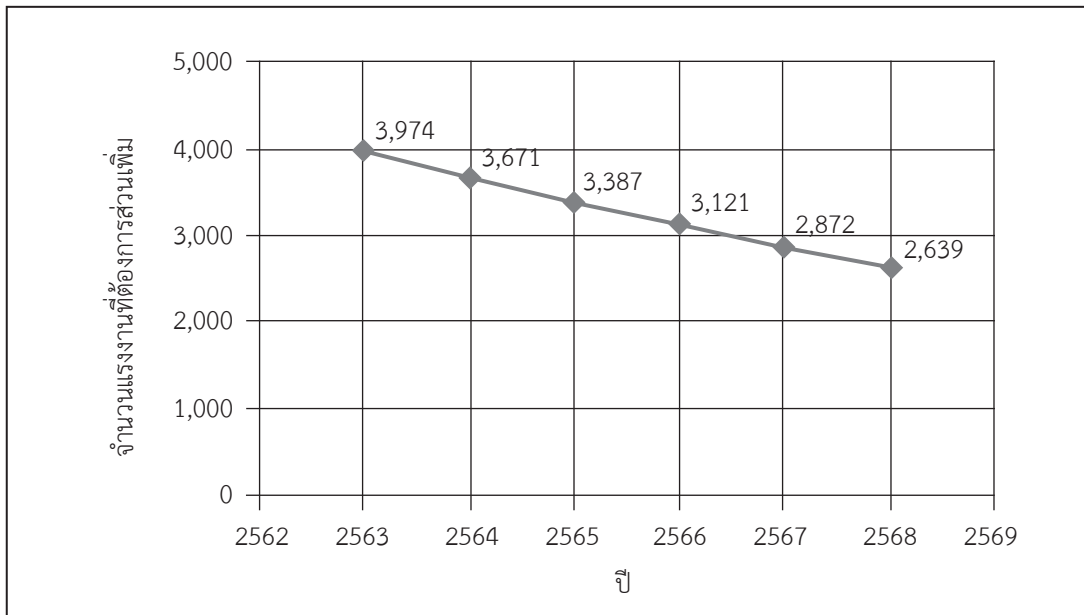
ตารางที่ 19 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดชลบุรี

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.03	4.1	3.2	4.24	3.67	4.64	4.04	4.88	3.46	4.45
2. ความอดทน	3.01	4.1	3.17	4.23	3.65	4.62	4.03	4.88	3.44	4.44
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.03	4.11	3.2	4.24	3.65	4.63	4.03	4.88	3.45	4.45
4. การตรงต่อเวลา	3.02	4.11	3.18	4.24	3.65	4.62	4.03	4.88	3.45	4.45
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.03	4.12	3.19	4.25	3.66	4.63	4.06	4.88	3.46	4.45
6. ความมีระเบียบวินัย	3.01	4.11	3.16	4.24	3.63	4.62	4.03	4.95	3.43	4.46
7. ความไม่เรียนรู้	2.96	4.08	3.15	4.23	3.62	4.61	4.03	4.88	3.41	4.43
8. การมีจิตสาธารณะ	2.99	4.09	3.18	4.23	3.62	4.61	4.01	4.87	3.43	4.44

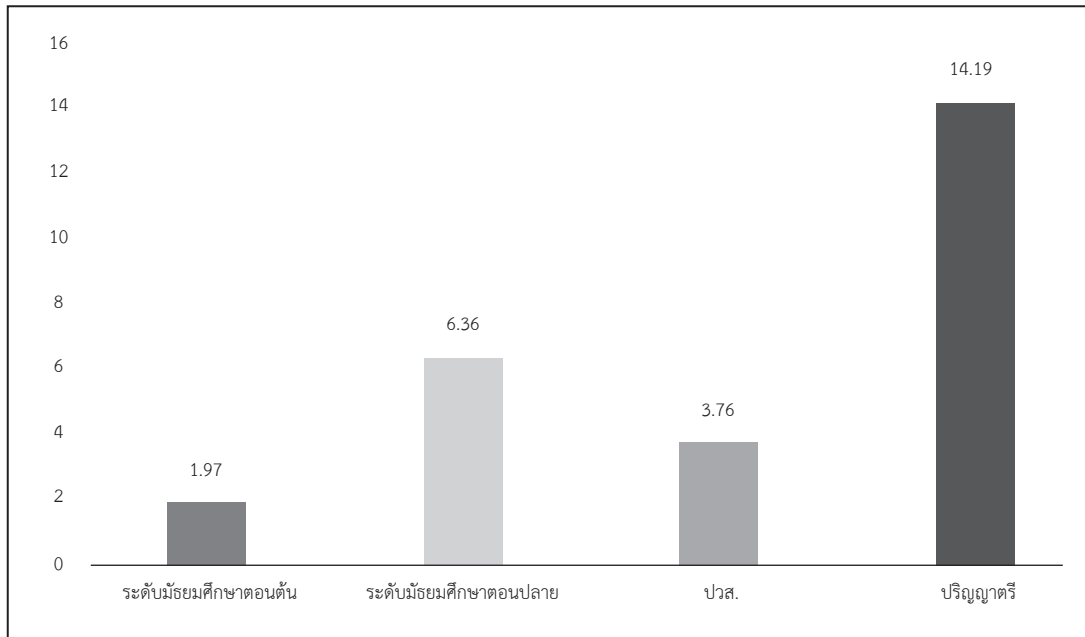
รูปที่ 32 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดชลบุรี



รูปที่ 33 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดชลบุรี



รูปที่ 34 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดชลบุรี

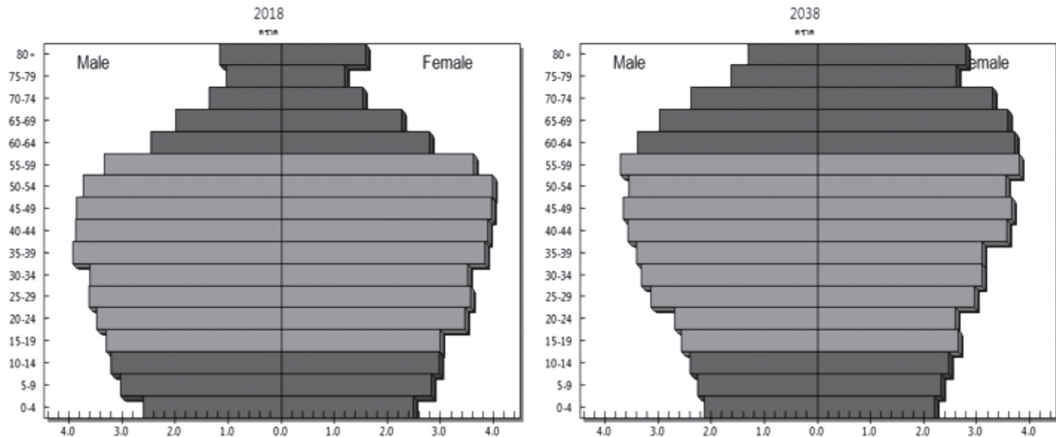


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตึกฎหมาย

จังหวัดตราด

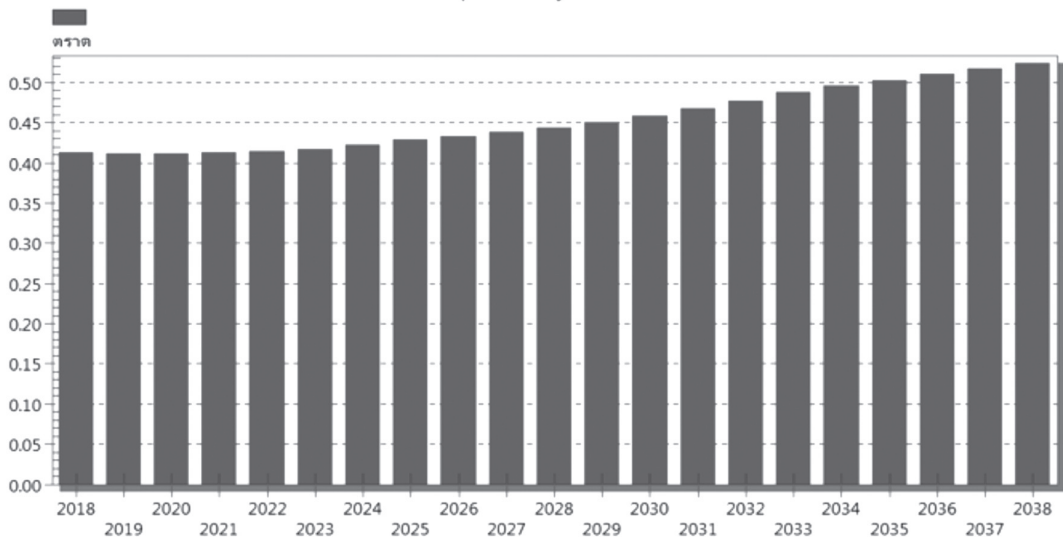
รูปที่ 35 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตราด พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 36 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดตราด พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



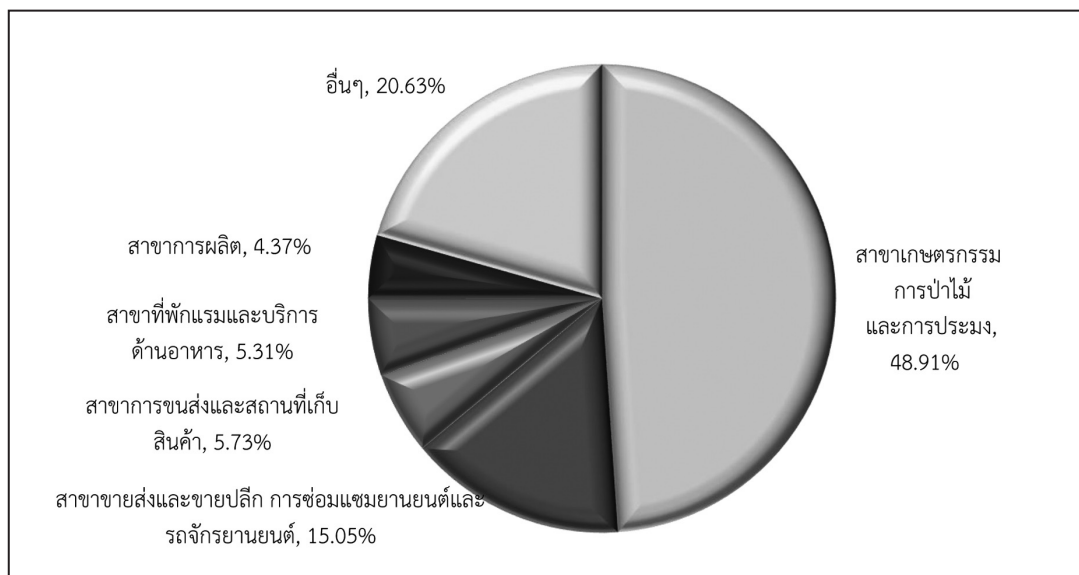
ตารางที่ 20 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดตราด

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	43.91	45.87	58.57	50.81
2. อาหารและอาหารสัตว์	4.32	2.93	1.97	2.72
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.14	0.32	0.15	0.23
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.07	0.06	0.06
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.58	0.00	0.20	0.16
6. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.09	0.11	0.13	0.12
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.00	0.05	0.11	0.07
8. เฟอร์นิเจอร์	0.12	0.05	0.17	0.11
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.00	0.07	0.01	0.04
10. ปิโตรเคมี	0.53	0.34	0.42	0.40
11. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.22	0.00	0.00	0.03
12. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.00	0.06	0.00	0.03
13. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	2.17	0.65	0.28	0.70
14. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.00	0.50	0.25	0.33
15. ยานยนต์และชิ้นส่วน	0.00	0.08	0.12	0.08
16. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.00	0.00	0.03	0.01
17. ก่อสร้าง	6.13	5.21	4.15	4.90
18. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	22.38	17.48	12.68	16.17
19. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.05	0.00	0.02
20. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	5.35	5.24	4.77	5.06
21. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.33	1.70	2.60	2.02
22. การเงินและการประกันภัย	0.37	1.51	0.15	0.80
23. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.08	0.07	0.07
24. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	3.08	3.93	1.44	2.80

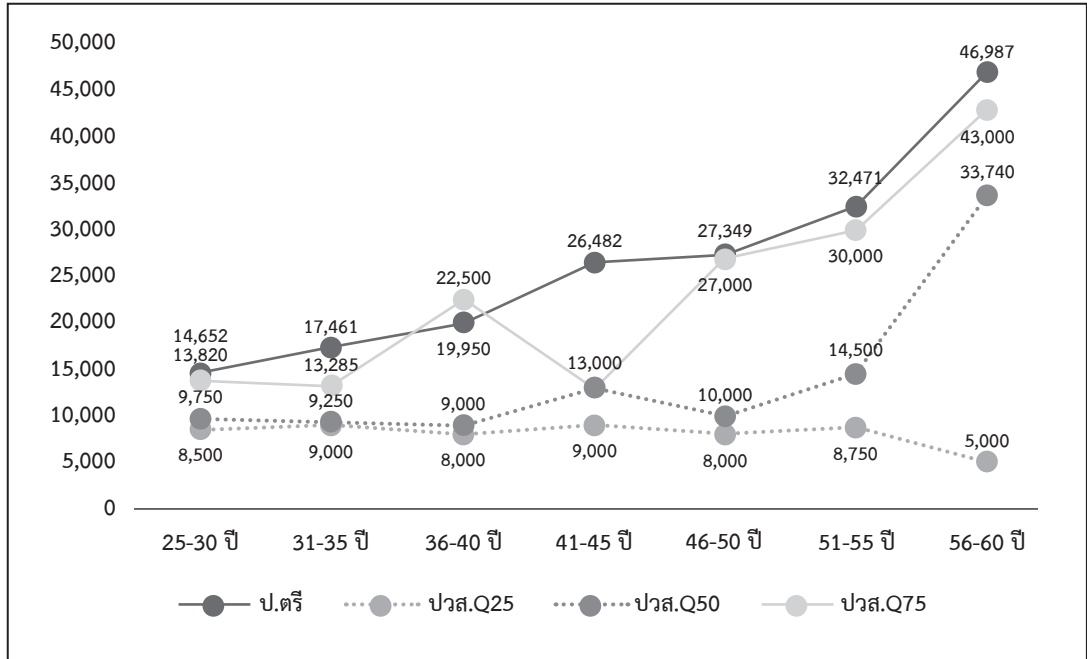
ตารางที่ 20 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดตราด (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การบริการด้านความสวยงาม	1.08	0.52	0.85	0.73
26. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.16	6.00	4.94	5.32
27. การศึกษา	0.52	3.40	1.98	2.43
28. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.00	0.50	0.18	0.30
29. การบริการอื่น ๆ*	3.51	3.31	3.70	3.50

รูปที่ 37 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดตราด



รูปที่ 38 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดตราด



ตารางที่ 21 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดตราด

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	1.19	1.23	1.89	1.95	3.03	3.11	4.69	4.75	2.15	2.22
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.19	1.23	1.89	1.95	3.03	3.1	4.69	4.75	2.15	2.21
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.19	1.23	1.89	1.95	3.03	3.1	4.69	4.75	2.15	2.22
4. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	1.19	1.23	1.89	1.95	3.03	3.1	4.69	4.75	2.15	2.21
5. ความรู้ความเข้าใจ ในสาขาวิชาชีพ	1.19	1.23	1.89	1.95	3.03	3.1	4.69	4.75	2.15	2.22

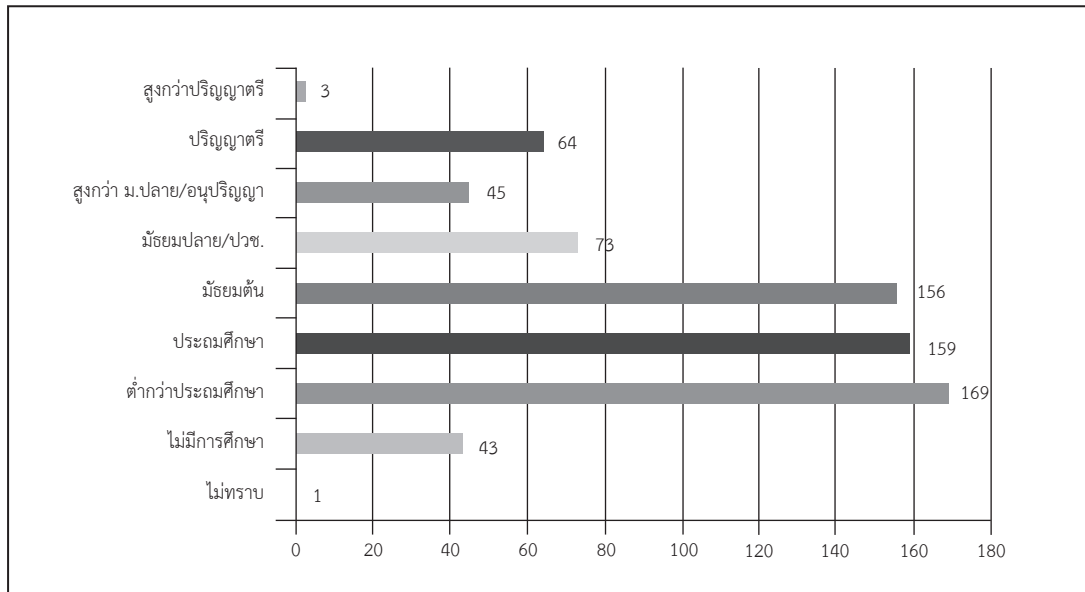
ตารางที่ 22 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดตราด

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.68	1.82	2.09	2.19	3.24	3.33	4.94	4.94	2.44	2.55
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.59	1.75	2.19	2.3	3.41	3.49	4.88	5	2.5	2.62
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.74	1.88	2.31	2.4	3.49	3.57	5	5	2.62	2.72
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.97	2.07	2.43	2.52	3.57	3.66	5	5	2.75	2.84
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.94	2.05	2.41	2.5	3.57	3.66	5	5	2.74	2.83
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.99	2.08	2.45	2.54	3.63	3.71	5	5	2.79	2.87

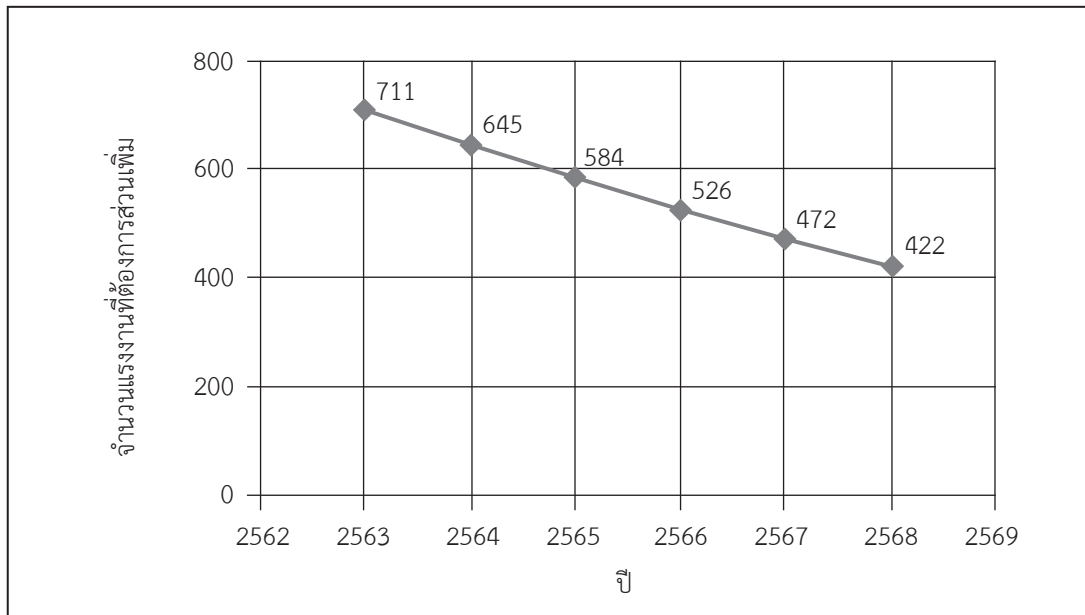
ตารางที่ 23 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดตราด

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.72	4.23	3.8	4.29	4.01	4.41	4.19	4.94	3.86	4.33
2. ความอดทน	3.71	4.23	3.79	4.29	4	4.41	4.19	4.94	3.85	4.33
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.71	4.23	3.79	4.29	4	4.41	4.19	4.94	3.85	4.33
4. การตรงต่อเวลา	3.71	4.23	3.78	4.29	3.99	4.41	4.19	4.94	3.84	4.33
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.71	4.23	3.79	4.29	4	4.41	4.19	4.94	3.85	4.33
6. ความมีระเบียบวินัย	3.71	4.23	3.79	4.29	4	4.41	4.19	4.94	3.85	4.33
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.71	4.23	3.78	4.29	3.99	4.41	4.19	4.94	3.84	4.33
8. การมีจิตสาธารณะ	3.71	4.23	3.78	4.29	3.99	4.41	4.19	4.94	3.84	4.33

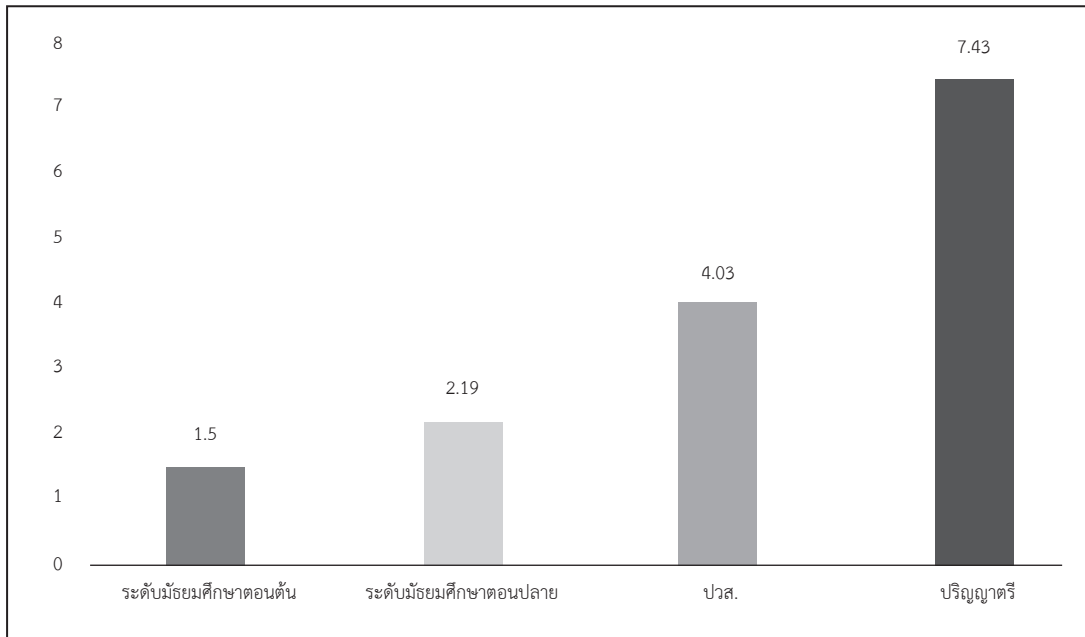
รูปที่ 39 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดตราด



รูปที่ 40 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดตราด



รูปที่ 41 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดตราด

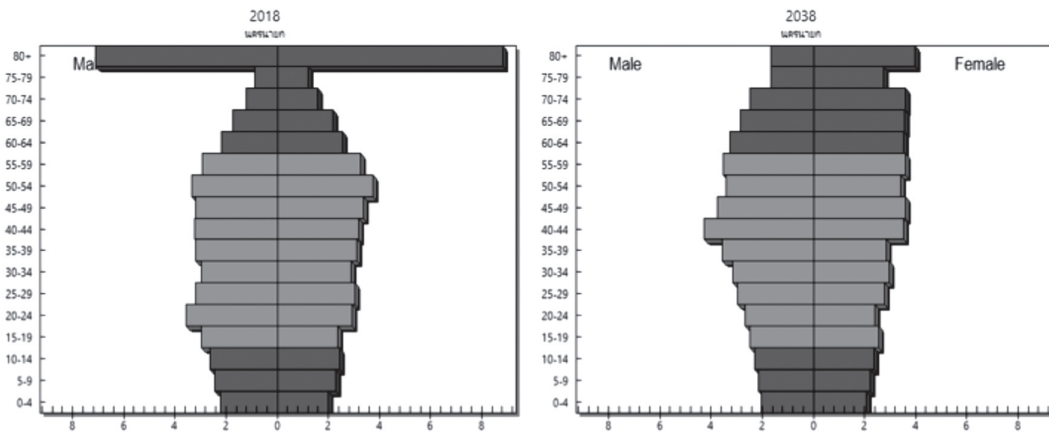


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย

จังหวัดนครนายก

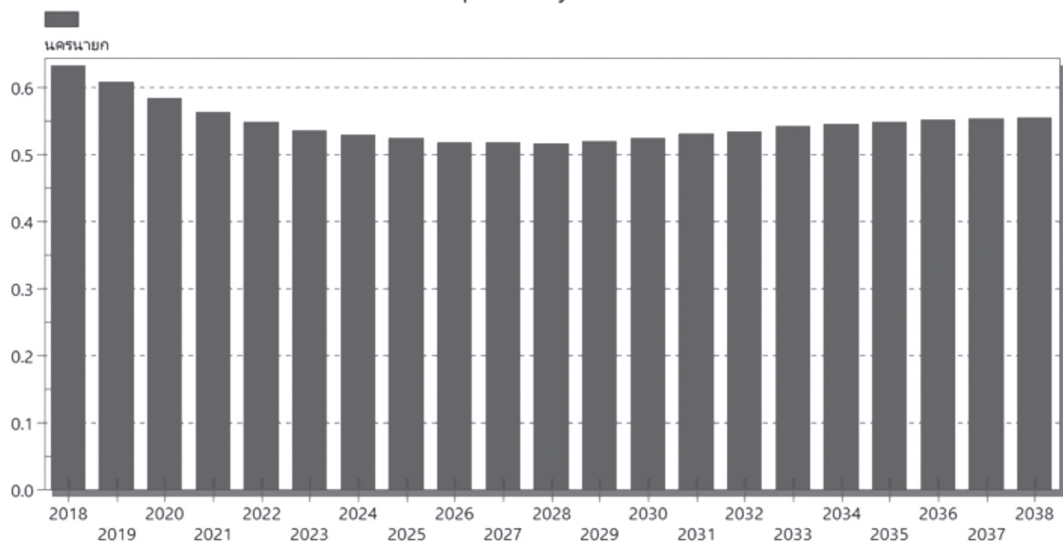
รูปที่ 42 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 43 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



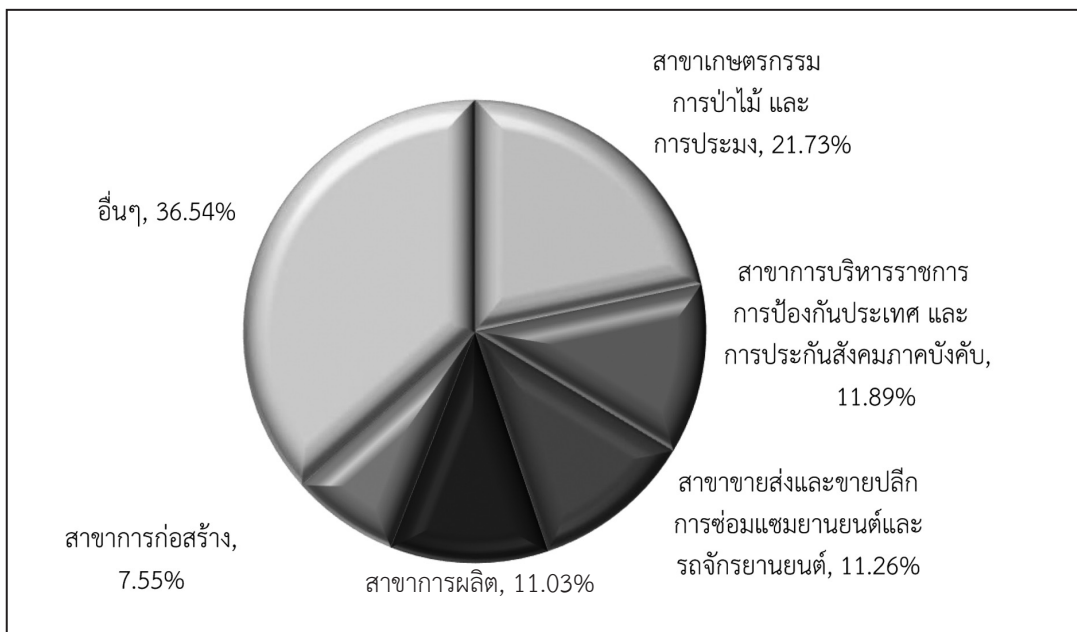
ตารางที่ 24 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดนครนายก

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	17.26	17.57	34.31	25.10
2. อาหารและอาหารสัตว์	12.85	7.36	4.29	6.65
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.00	0.57	0.26
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.44	0.57	0.44
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.00	0.33	1.15	0.66
6. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.21	0.00	0.09
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.54	0.24	0.33	0.32
8. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.16	0.07	0.10
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.93	0.06	0.01	0.14
10. ปิโตรเคมี	0.21	0.57	0.02	0.28
11. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.00	0.52	0.01	0.23
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.16	1.10	0.00	0.49
13. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	3.43	5.57	2.18	3.77
14. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	0.23	0.81	0.22	0.47
15. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1.00	5.52	0.28	2.59
16. ยานยนต์และชิ้นส่วน	2.96	1.31	0.97	1.36
17. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.42	0.46	0.28	0.37
18. ก่อสร้าง	9.56	7.98	8.50	8.41
19. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	20.66	19.93	19.83	19.97
20. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	10.86	9.92	8.65	9.46
21. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.00	1.13	1.72	1.25
22. การเงินและการประกันภัย	0.09	1.11	0.29	0.61
23. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.28	0.03	0.13
24. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.11	2.51	1.26	1.77

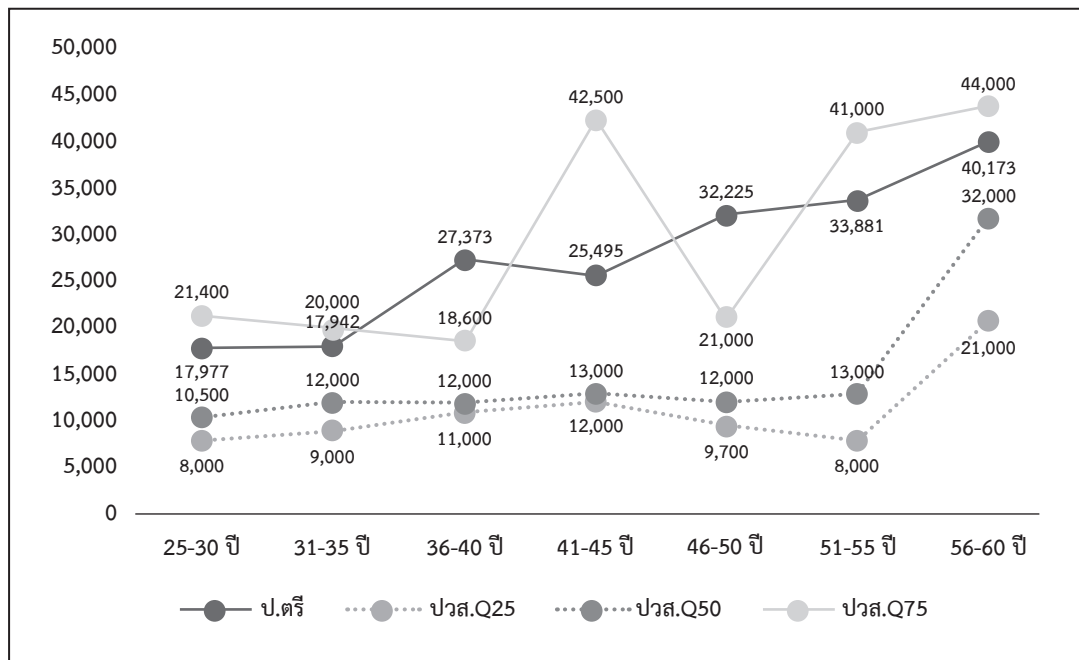
ตารางที่ 24 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม จังหวัดนครนายก (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การบริการด้านความสวยงาม	1.30	1.42	0.84	1.14
26. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.20	0.62	0.16	0.36
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.31	3.71	3.54	3.71
28. การศึกษา	2.81	3.02	2.42	2.72
29. การบริการอื่น ๆ*	9.12	6.14	7.52	7.13

รูปที่ 44 ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดนครนายก



รูปที่ 45 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดนครนายก



ตารางที่ 25 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดนครนายก

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	2.10	3.47	2.29	3.53	3.07	4.13	3.68	4.56	2.79	3.91
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.20	3.47	2.25	3.53	3.07	4.13	3.60	4.50	2.80	3.90
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	2.05	3.47	2.25	3.53	3.04	4.13	3.55	4.53	2.75	3.91
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	2.24	3.47	2.35	3.53	3.07	4.13	3.63	4.53	2.83	3.91
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	2.14	3.47	2.30	3.53	3.11	4.13	3.74	4.56	2.83	3.91

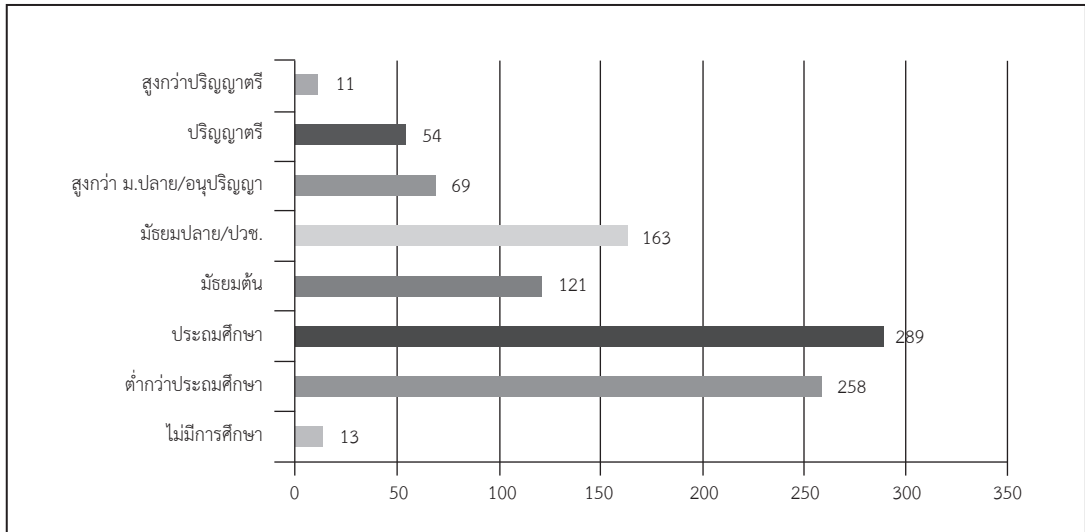
ตารางที่ 26 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดนครนายก

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.80	3.00	2.35	3.56	2.92	3.95	3.65	4.39	2.69	3.74
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.75	3.11	2.50	3.56	3.08	4.05	3.76	4.33	2.80	3.78
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.95	3.33	2.60	3.61	3.12	4.05	3.85	4.37	2.89	3.86
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.30	3.39	2.60	3.61	3.20	4.05	3.90	4.44	3.01	3.88
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.85	3.28	2.60	3.56	3.17	4.05	3.85	4.44	2.88	3.84
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	2.10	3.39	2.55	3.56	3.16	4.00	3.85	4.44	2.93	3.86

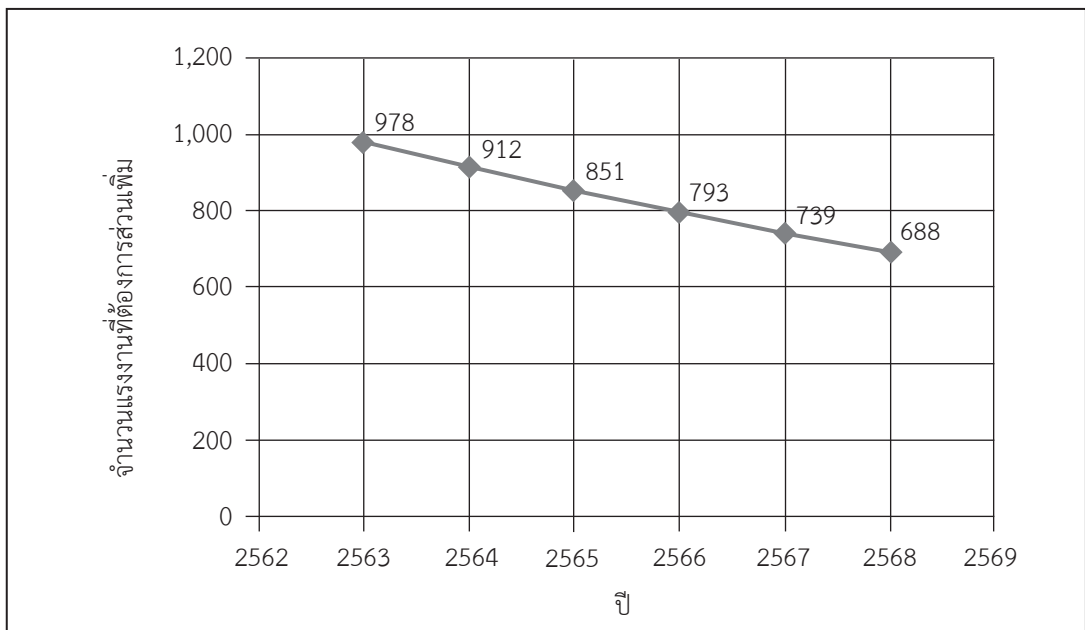
ตารางที่ 27 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดนครนายก

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.83	4.32	4.30	4.66	4.38	4.77	4.42	4.93	4.19	4.61
2. ความอดทน	3.89	4.34	4.28	4.63	4.35	4.74	4.42	4.93	4.19	4.59
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.88	4.33	4.28	4.66	4.37	4.77	4.47	4.86	4.19	4.60
4. การตรงต่อเวลา	3.86	4.33	4.29	4.64	4.36	4.77	4.38	4.89	4.18	4.60
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.88	4.34	4.28	4.65	4.36	4.77	4.47	4.86	4.19	4.60
6. ความมีระเบียบวินัย	3.88	4.35	4.28	4.63	4.36	4.77	4.41	4.93	4.19	4.61
7. ความไม่เรียนรู้	3.87	4.34	4.31	4.64	4.38	4.77	4.50	4.93	4.21	4.61
8. การมีจิตสาธารณะ	3.87	4.36	4.27	4.64	4.36	4.75	4.38	4.93	4.18	4.61

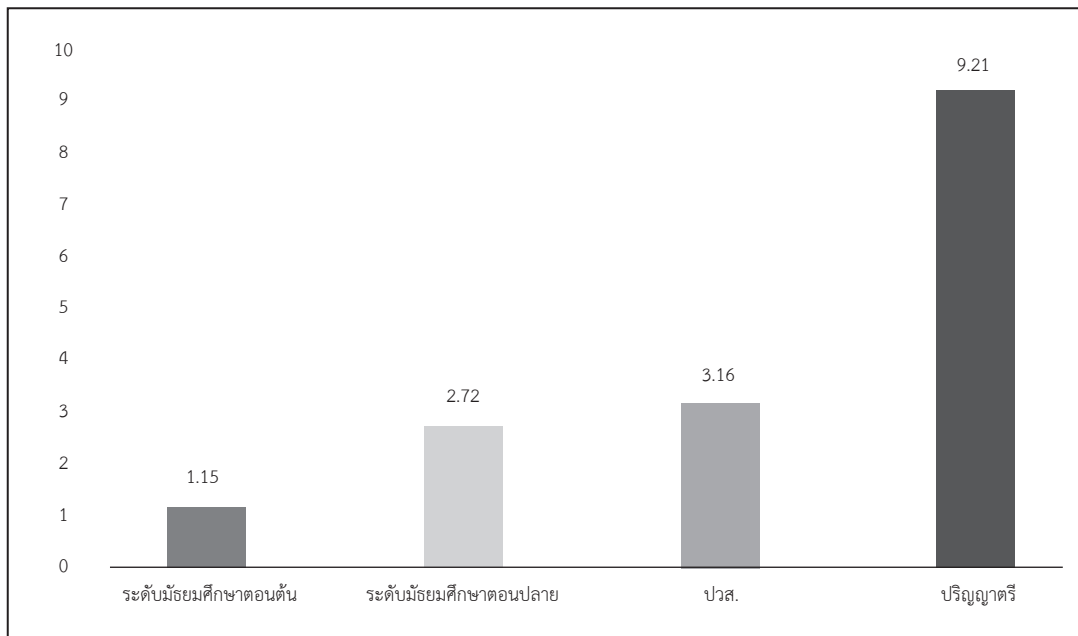
รูปที่ 46 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดนครนายก



รูปที่ 47 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดนครนายก



รูปที่ 48 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดนครนายก

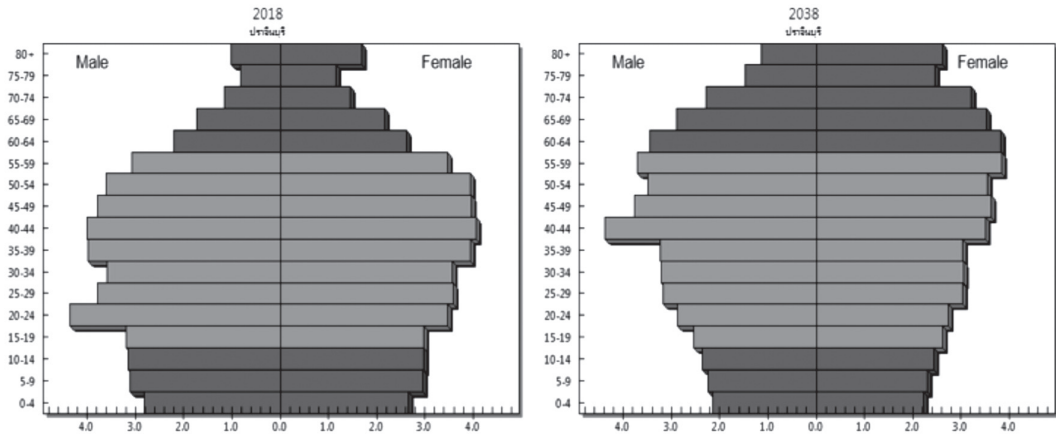


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักฎหมาย

จังหวัดปราจีนบุรี

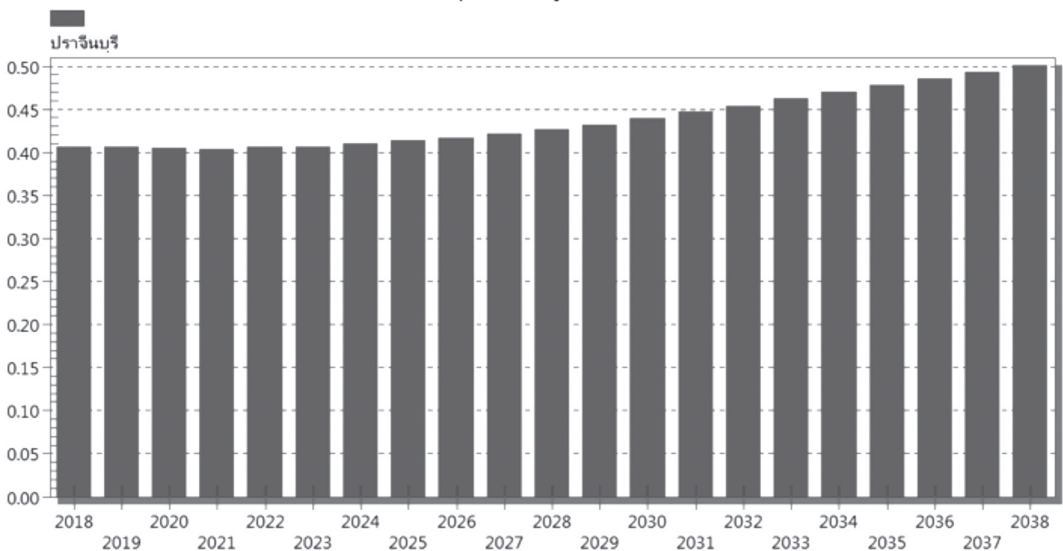
รูปที่ 49 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 50 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



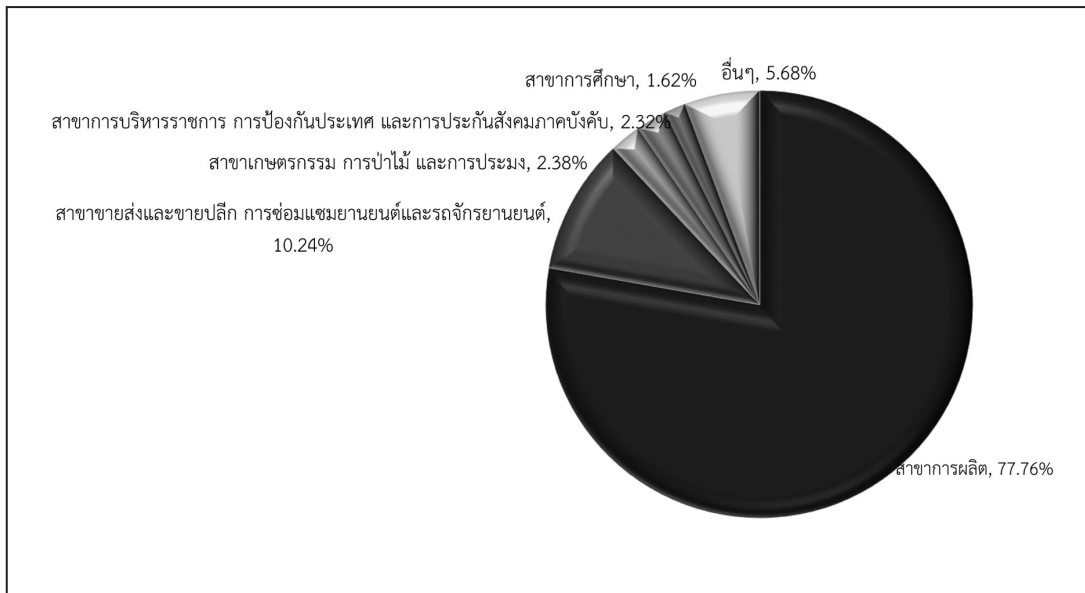
ตารางที่ 28 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	10.73	8.70	29.78	17.23
2. อาหารและอาหารสัตว์	10.62	6.87	3.94	6.24
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.00	0.27	0.10
4. การผลิตสิ่งทอ	0.71	0.54	0.78	0.65
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.63	2.07	1.32	1.57
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.60	0.76	0.36	0.58
7. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.54	0.40	0.79	0.57
8. เฟอร์นิเจอร์	0.37	0.18	0.78	0.44
9. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	3.16	2.63	0.63	1.92
10. ปิโตรเคมี	0.52	0.21	0.20	0.25
11. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.00	0.07	0.00	0.03
12. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.54	0.28	0.13	0.26
13. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	2.20	1.33	0.37	1.08
14. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.07	0.62	0.12	0.35
15. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.93	2.11	1.40	1.67
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	14.57	17.31	3.39	11.48
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	14.65	12.45	1.47	8.46
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.41	0.59	2.74	1.41
19. ก่อสร้าง	2.64	4.59	6.56	5.09
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	14.85	15.53	16.15	15.67
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	12.65	7.32	8.67	8.60
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	3.30	2.16	1.64	2.12
23. การเงินและการประกันภัย	0.33	0.60	1.74	1.01
24. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.67	0.58	0.54

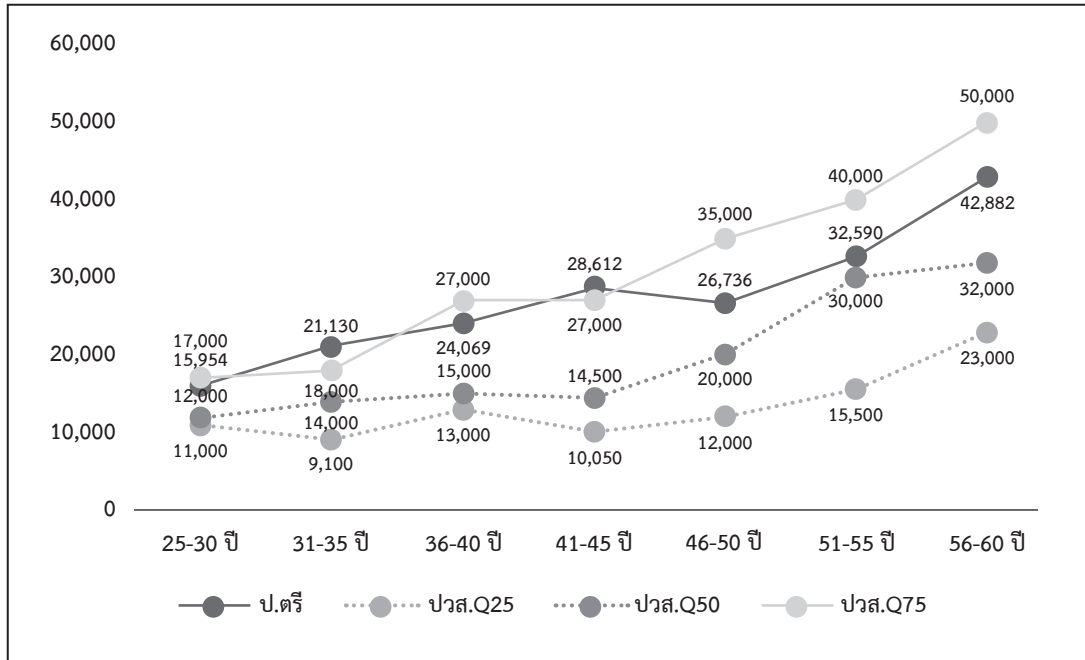
ตารางที่ 28 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	0.58	0.96	1.67	1.18
26. การบริการด้านความสวยงาม	1.12	1.16	1.80	1.40
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	0.97	4.09	6.36	4.54
28. การศึกษา	0.41	2.57	2.71	2.32
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.08	0.19	0.65	0.35
30. การบริการอื่น ๆ*	1.84	3.05	3.00	2.86

รูปที่ 51 ผลผลิตภัณฑั่มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดปราจีนบุรี



รูปที่ 52 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดปราจีนบุรี



ตารางที่ 29 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดปราจีนบุรี

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	1.35	2.08	2.03	2.86	2.85	3.64	4.01	4.66	2.48	3.23
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.35	2.07	2.05	2.87	2.88	3.66	4.02	4.66	2.49	3.24
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.38	2.07	2.07	2.89	2.93	3.67	4.05	4.68	2.52	3.25
4. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	1.48	2.15	2.19	2.98	3.01	3.75	4.09	4.7	2.61	3.32
5. ความรู้ความเข้าใจ ในสาขาวิชาชีพ	1.47	2.14	2.21	2.98	3.02	3.77	4.08	4.7	2.62	3.32

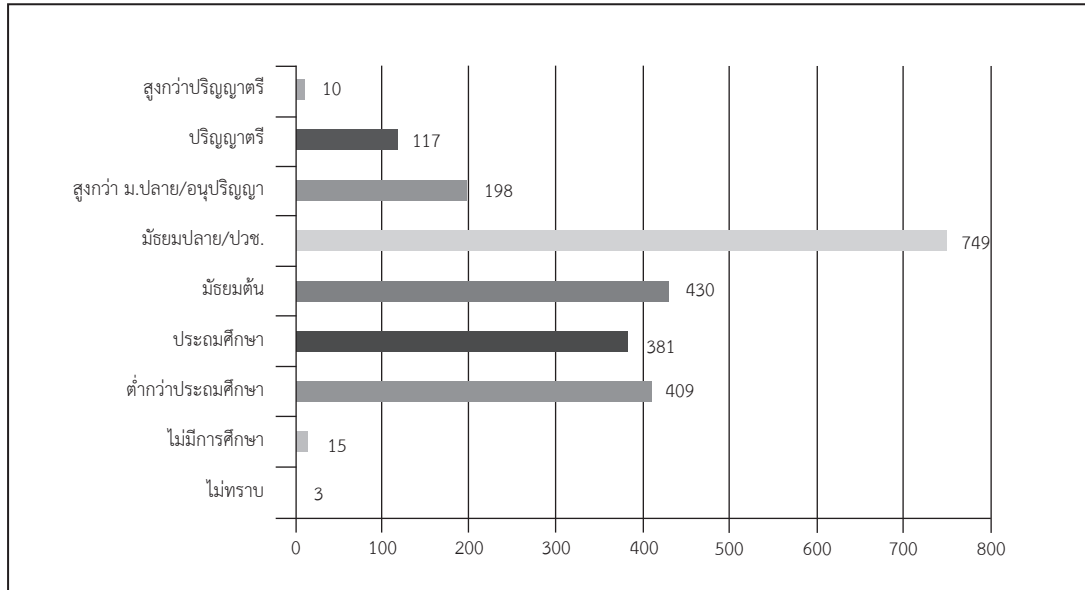
ตารางที่ 30 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดปราจีนบุรี

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.2	1.89	1.77	2.7	2.7	3.66	3.94	4.74	2.31	3.17
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.28	1.98	1.99	2.79	3.04	3.8	4.09	4.76	2.52	3.26
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.39	2.05	2.13	2.91	3.07	3.84	4.14	4.78	2.6	3.32
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.48	2.14	2.25	2.99	3.14	3.87	4.12	4.79	2.68	3.38
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.41	2.08	2.23	2.98	3.14	3.87	4.18	4.8	2.66	3.36
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.5	2.15	2.28	3.02	3.16	3.9	4.19	4.8	2.71	3.4

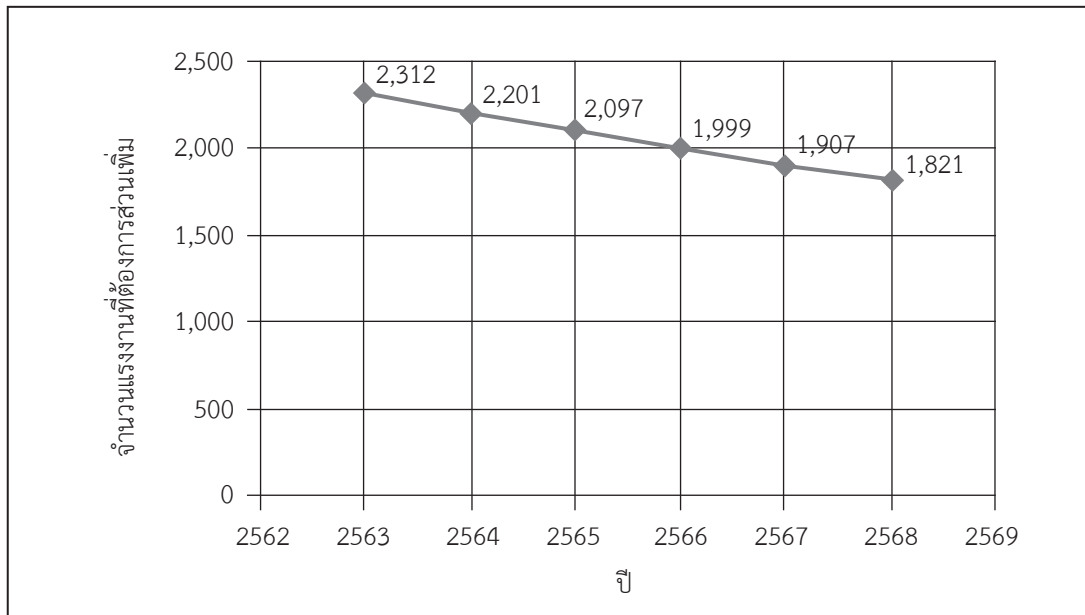
ตารางที่ 31 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดปราจีนบุรี

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.47	3.14	2.98	3.68	3.63	4.27	4.28	4.84	3.28	3.93
2. ความอดทน	2.43	3.11	2.92	3.68	3.54	4.26	4.25	4.84	3.23	3.92
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.43	3.13	2.95	3.68	3.57	4.27	4.27	4.84	3.25	3.93
4. การตรงต่อเวลา	2.45	3.11	2.95	3.68	3.57	4.27	4.26	4.83	3.25	3.92
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.44	3.11	2.97	3.69	3.61	4.28	4.28	4.83	3.27	3.93
6. ความมีระเบียบวินัย	2.42	3.11	2.96	3.69	3.59	4.28	4.27	4.83	3.25	3.93
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.34	3.06	2.91	3.68	3.54	4.27	4.24	4.83	3.2	3.91
8. การมีจิตสาธารณะ	2.34	3.08	2.91	3.68	3.53	4.23	4.22	4.83	3.19	3.9

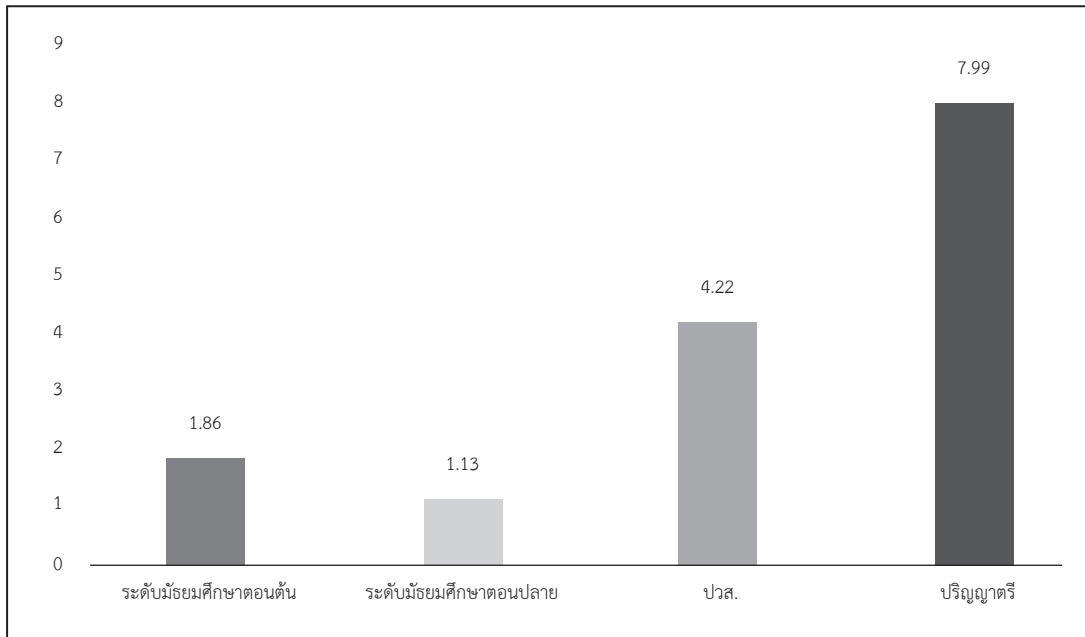
รูปที่ 53 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดปราจีนบุรี



รูปที่ 54 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดปราจีนบุรี



รูปที่ 55 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดปราจีนบุรี

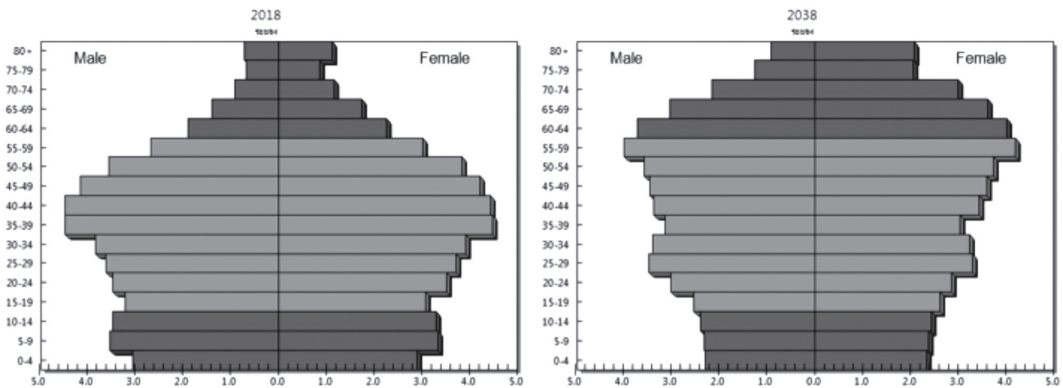


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย

จังหวัดระยอง

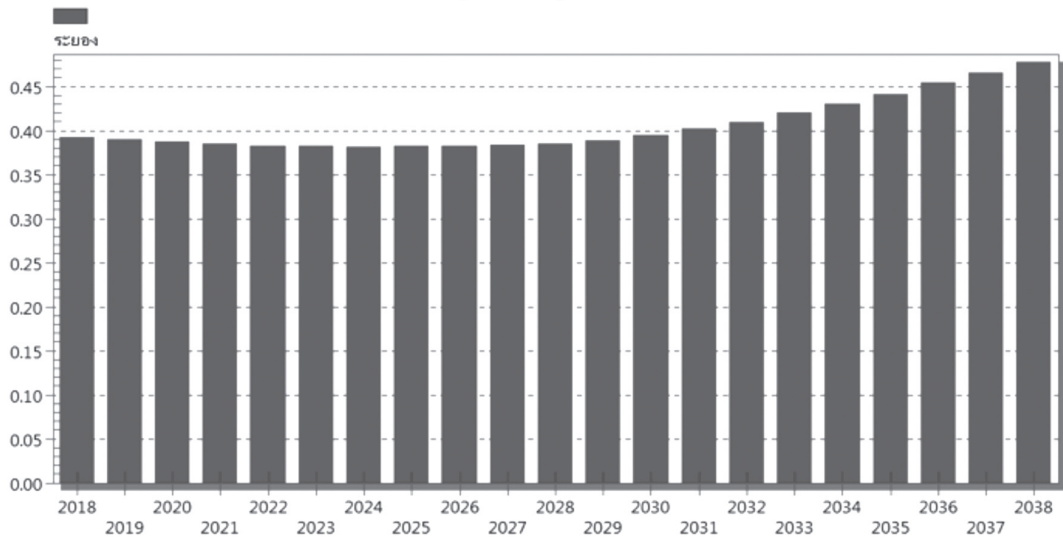
รูปที่ 56 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดระยอง พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 57 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดระยอง พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



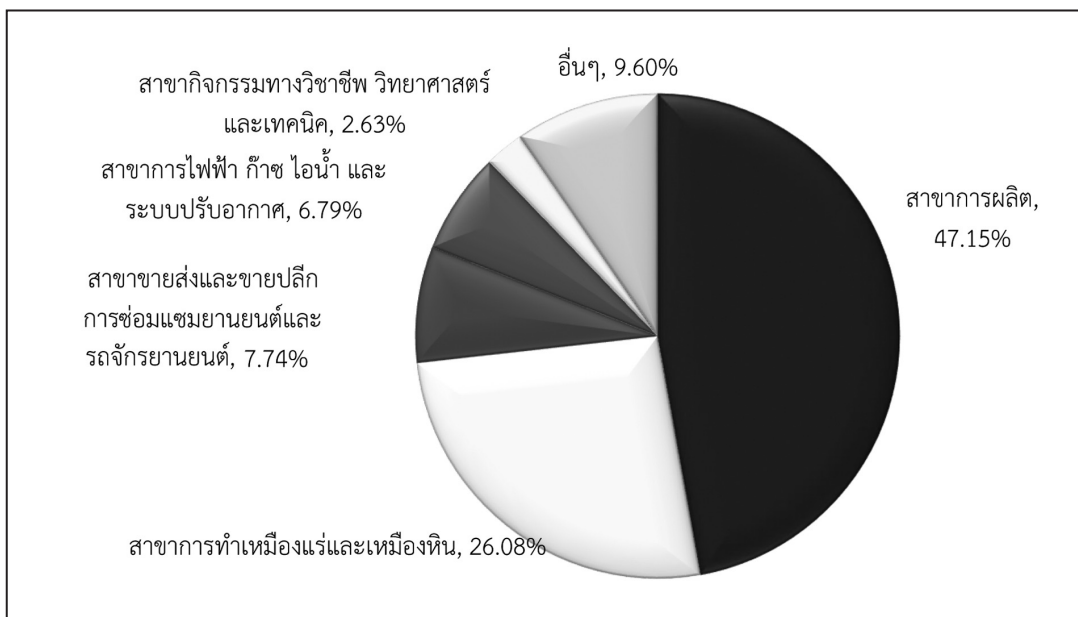
ตารางที่ 32 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	14.53	12.75	30.29	18.61
2. อาหารและอาหารสัตว์	6.64	5.56	3.66	5.08
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.00	0.03	0.25	0.10
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.15	0.22	0.15
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	3.69	0.97	0.66	1.22
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.03	0.00	0.02
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.09	0.15	0.10
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.78	0.55	0.25	0.49
9. เฟอร์นิเจอร์	0.00	0.72	0.52	0.56
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.74	0.52	0.11	0.42
11. ปิโตรเลียม	2.41	0.89	0.60	0.99
12. ปิโตรเคมี	4.41	4.66	2.38	3.89
13. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	2.75	3.58	0.63	2.53
14. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.74	1.25	0.06	0.80
15. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.19	0.44	0.46	0.42
16. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	5.13	7.19	3.11	5.62
17. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	4.06	4.35	0.71	3.14
18. ยานยนต์และชิ้นส่วน	2.08	4.88	0.27	3.04
19. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.20	0.35	0.16	0.27
20. ก่อสร้าง	5.74	7.31	6.06	6.71
21. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	18.87	15.58	18.60	16.97
22. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.00	0.05	0.00	0.03
23. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	14.02	8.39	9.30	9.39
24. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.44	2.63	2.32	2.38

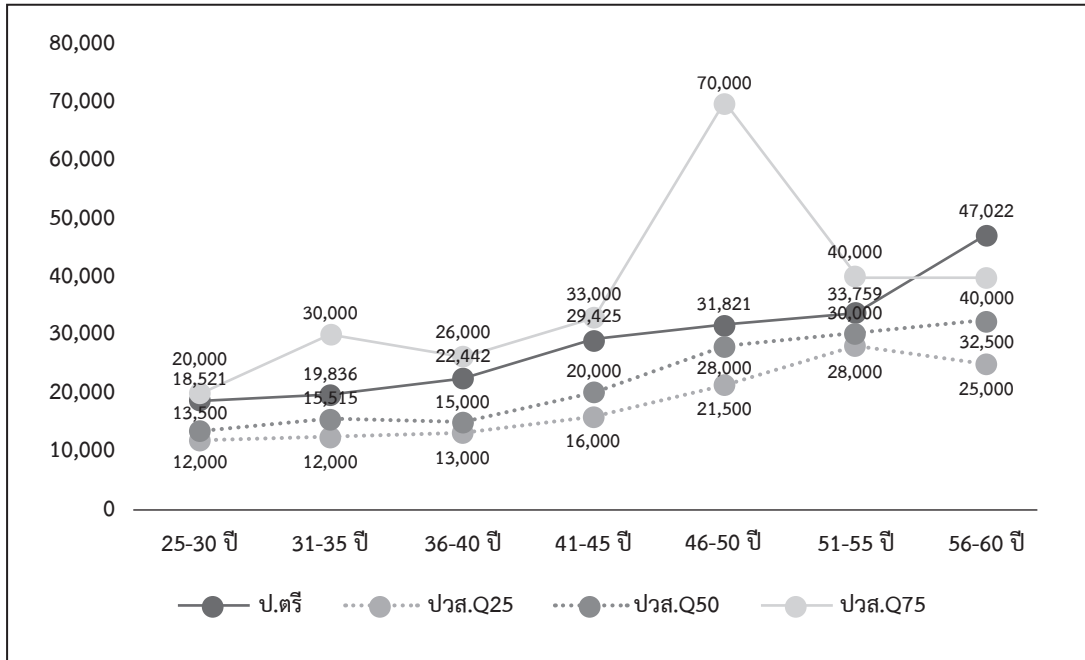
ตารางที่ 32 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. การเงินและการประกันภัย	0.75	0.91	0.57	0.78
26. อสังหาริมทรัพย์	0.00	0.26	0.58	0.33
27. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	0.11	1.63	1.37	1.35
28. การบริการด้านความสวยงาม	0.82	1.22	1.61	1.29
29. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	1.56	2.81	2.24	2.47
30. การศึกษา	1.23	2.09	1.51	1.79
31. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.46	1.77	1.96	1.79
32. การบริการอื่น ๆ*	5.67	6.37	9.40	7.26

รูปที่ 58 ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดระยอง



รูปที่ 59 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดระยอง



ตารางที่ 33 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดระยอง

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.26	2.23	1.94	2.84	2.87	3.76	3.79	4.69	2.74	3.65
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.3	2.26	1.97	2.84	2.94	3.78	3.81	4.69	2.78	3.66
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.32	2.26	2.03	2.89	2.98	3.82	3.85	4.68	2.82	3.68
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.37	2.3	2.07	2.94	3.03	3.86	3.88	4.71	2.87	3.72
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.39	2.34	2.1	3.04	3.07	3.91	3.9	4.75	2.89	3.77

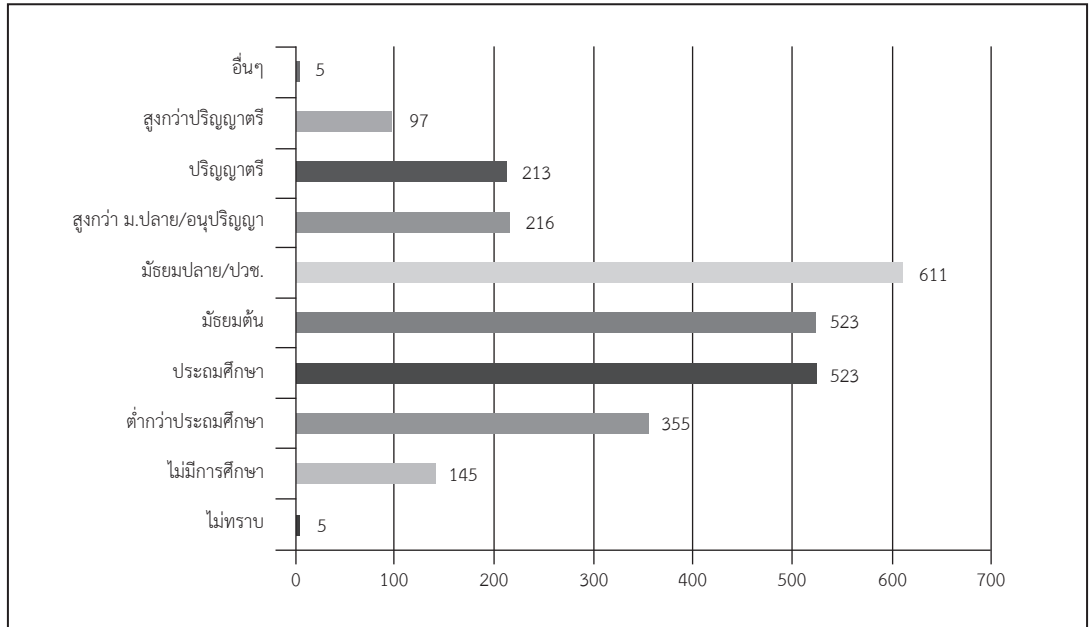
ตารางที่ 34 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดระยอง

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.63	2.51	2.09	2.93	2.89	3.81	3.78	4.76	2.84	3.75
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.71	2.55	2.18	2.97	2.97	3.84	3.83	4.81	2.91	3.78
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	1.78	2.63	2.24	3.05	3.08	3.89	3.85	4.76	2.97	3.81
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.85	2.74	2.33	3.15	3.15	3.96	3.89	4.79	3.03	3.88
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.84	2.72	2.34	3.16	3.15	3.98	3.90	4.80	3.03	3.89
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	1.89	2.77	2.39	3.21	3.19	4.03	3.93	4.82	3.08	3.93

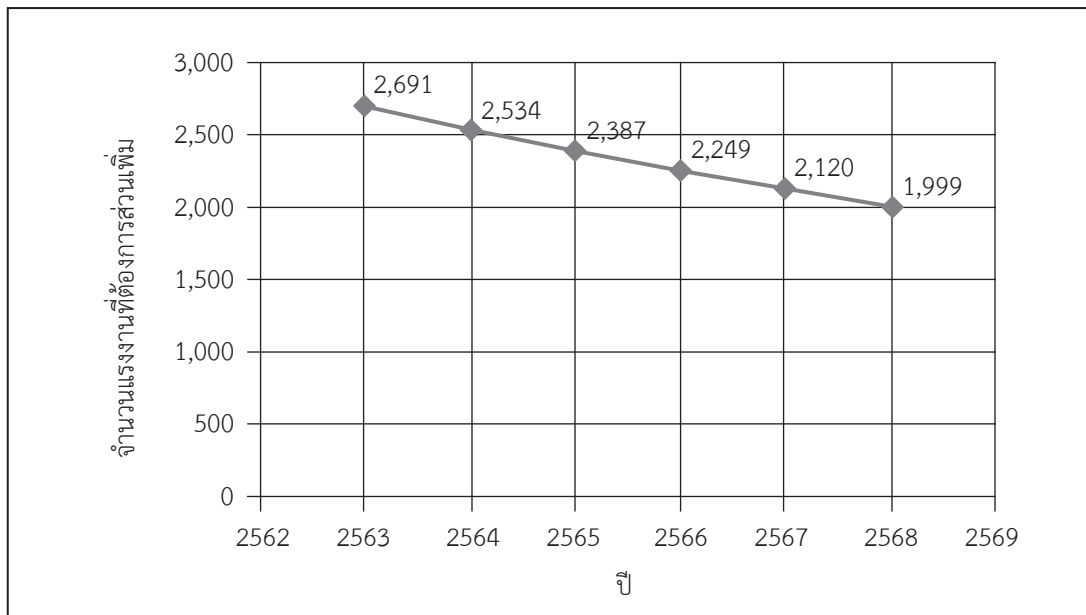
ตารางที่ 35 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดระยอง

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.19	3.02	2.66	3.41	3.32	4.06	3.98	4.68	3.23	3.97
2. ความอดทน	2.2	3.01	2.67	3.41	3.33	4.1	3.98	4.72	3.24	4
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.23	3.02	2.7	3.43	3.33	4.11	3.99	4.71	3.25	4
4. การตรงต่อเวลา	2.24	3.04	2.71	3.44	3.34	4.07	4.05	4.73	3.28	4
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.25	3.03	2.71	3.44	3.35	4.08	4.04	4.72	3.28	4
6. ความมีระเบียบวินัย	2.23	3.02	2.7	3.44	3.34	4.07	4	4.67	3.26	3.98
7. ความไม่เรียนรู้	2.26	3.11	2.71	3.45	3.35	4.08	4.01	4.71	3.27	4.01
8. การมีจิตสาธารณะ	2.29	3.11	2.71	3.5	3.33	4.08	4.01	4.7	3.27	4.02

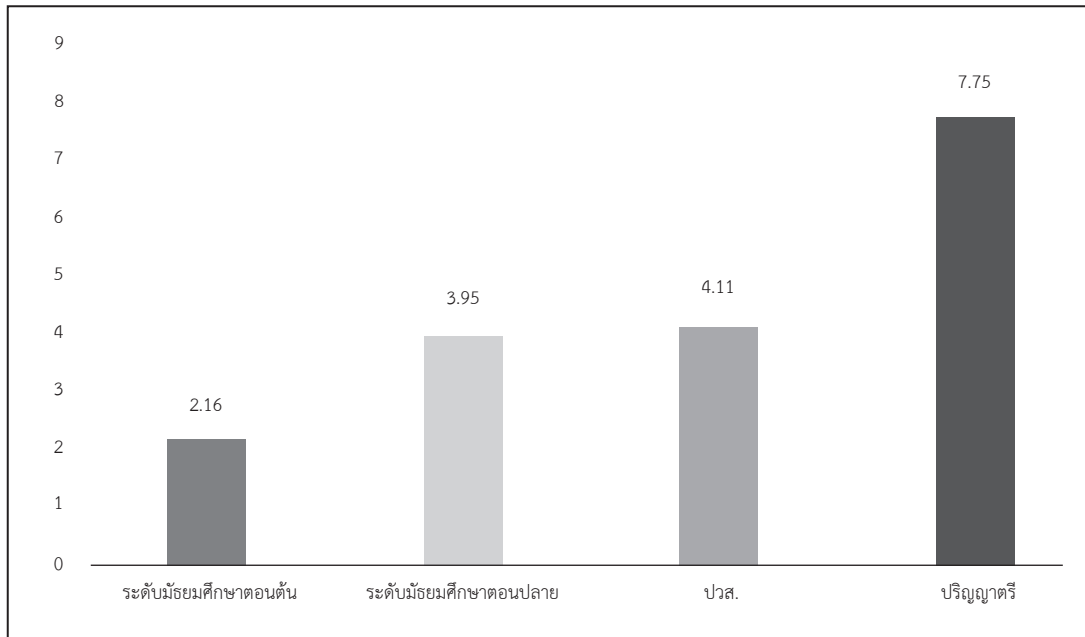
รูปที่ 60 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดระยอง



รูปที่ 61 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดระยอง



รูปที่ 62 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดระยอง

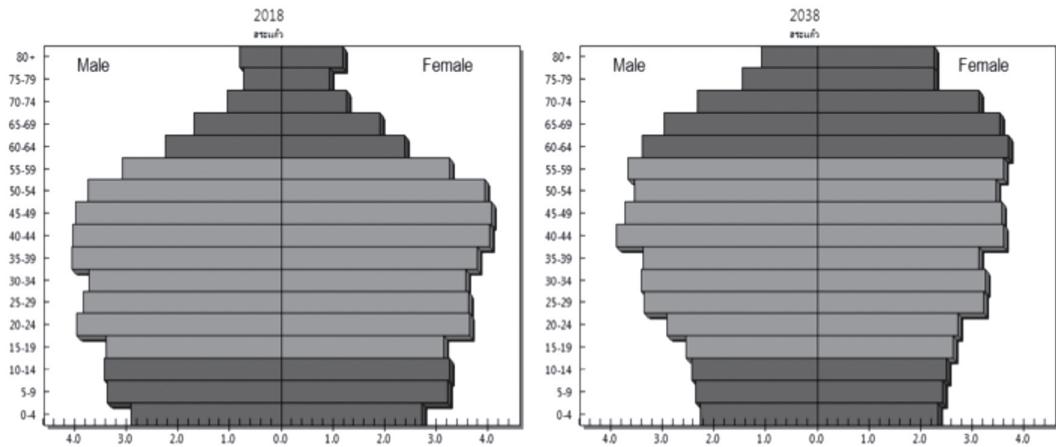


หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตักฎหมาย

จังหวัดสระแก้ว

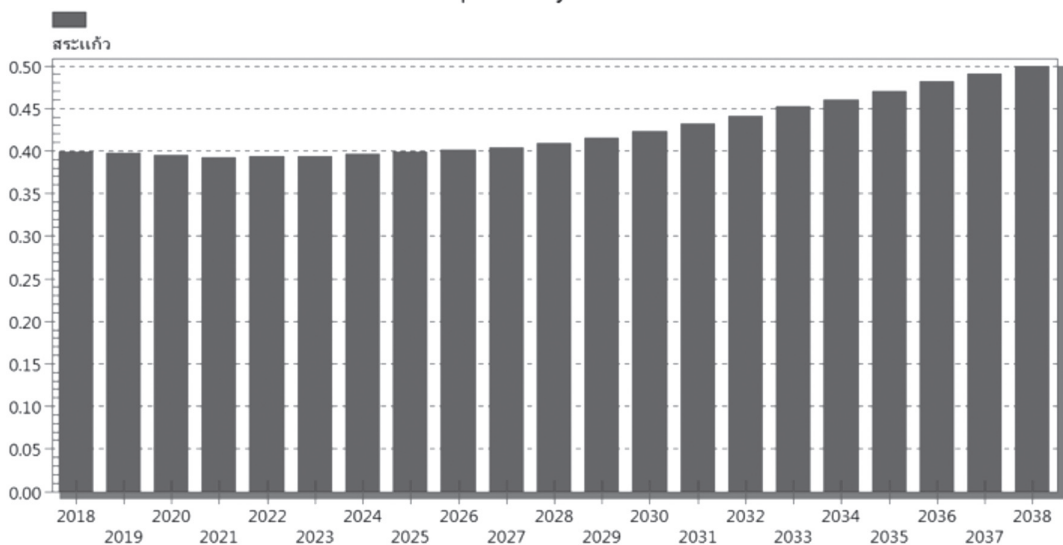
รูปที่ 63 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 64 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



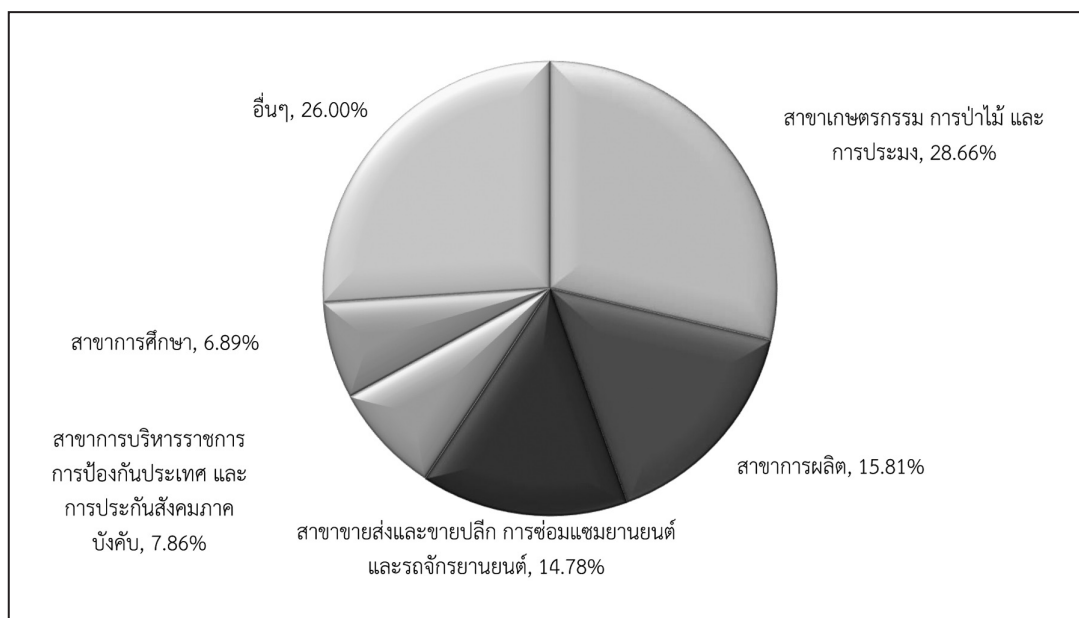
ตารางที่ 36 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้ว

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	22.64	34.20	52.75	42.10
2. อาหารและอาหารสัตว์	3.81	4.70	4.06	4.32
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.77	0.00	0.00	0.07
4. การผลิตสิ่งทอ	0.00	0.39	0.43	0.37
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	0.89	0.97	1.12	1.04
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.00	0.93	0.02	0.41
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.00	0.00	0.05	0.02
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.00	0.73	1.43	1.00
9. เฟอร์นิเจอร์	0.23	0.28	0.19	0.23
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.57	0.59	0.00	0.31
11. ปิโตรเคมี	0.16	0.48	0.39	0.41
12. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.00	0.15	0.00	0.06
13. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.00	0.00	0.05	0.03
14. ผลิตภัณฑ์จากแร่โอลิโหะ	0.20	0.37	0.00	0.18
15. การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	0.20	0.08	0.14	0.12
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1.12	1.12	0.28	0.72
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	1.52	0.15	0.08	0.23
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.12	1.32	1.76	1.42
19. ก่อสร้าง	10.13	4.67	4.20	4.92
20. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	30.93	18.91	14.45	17.82
21. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	4.59	5.88	4.43	5.07
22. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	0.99	2.92	2.18	2.40
23. การเงินและการประกันภัย	1.44	0.83	0.24	0.60
24. อสังหาริมทรัพย์	0.19	0.41	0.33	0.35

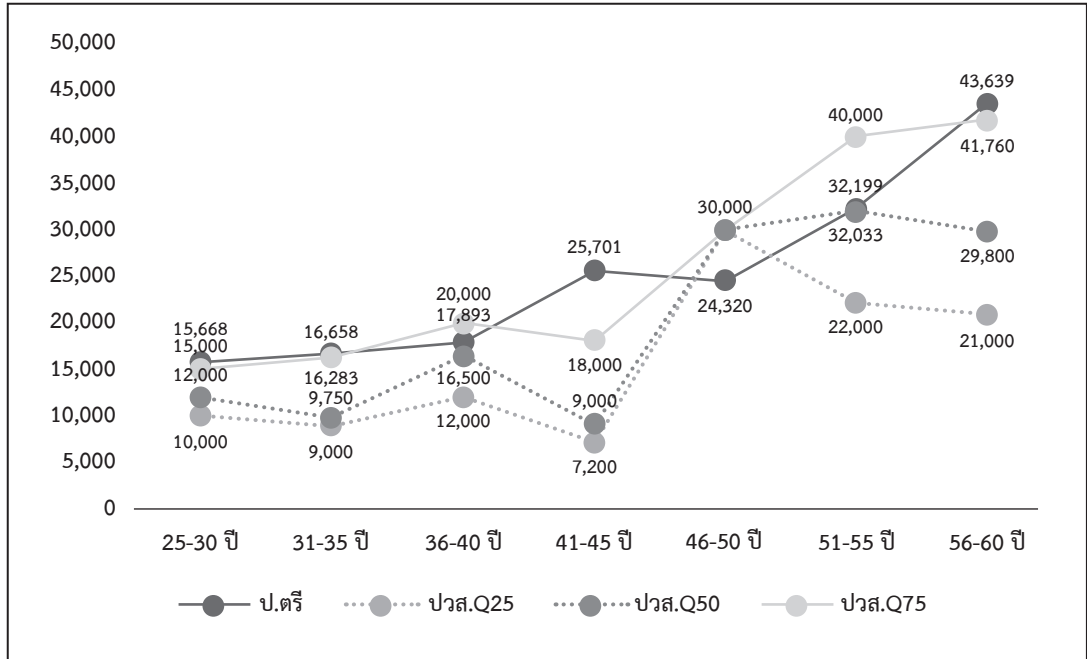
ตารางที่ 36 สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้ว (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	15 - 25 ปี	26 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	ภาพรวม
25. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	2.62	4.11	0.86	2.42
26. การบริการด้านความสวยงาม	2.29	0.84	0.74	0.92
27. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	4.80	7.15	4.61	5.73
28. การศึกษา	1.40	3.68	2.70	3.01
29. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	0.99	0.39	0.10	0.30
30. การบริการอื่น ๆ*	7.40	3.75	2.41	3.42

รูปที่ 65 ผลผลิตทั้งหมดรวมรายจังหวัด อุตสาหกรรม 5 อันดับแรกของจังหวัดสระแก้ว



รูปที่ 66 รายได้ตลอดช่วงอายุเปรียบเทียบระหว่างปริญญาตรีกับ ปวส. จังหวัดสระแก้ว



ตารางที่ 37 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดสระแก้ว

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	1.81	2.97	2.44	3.66	3.08	4.19	4.01	4.72	3.03	4.02
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.85	2.99	2.5	3.7	3.16	4.19	4.02	4.72	3.07	4.03
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.98	3.06	2.52	3.76	3.17	4.23	4.14	4.79	3.14	4.1
4. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	2.22	3.21	2.67	3.86	3.32	4.28	4.18	4.8	3.27	4.17
5. ความรู้ความเข้าใจ ในสาขาวิชาชีพ	2.24	3.21	2.79	3.86	3.34	4.31	4.18	4.8	3.3	4.17

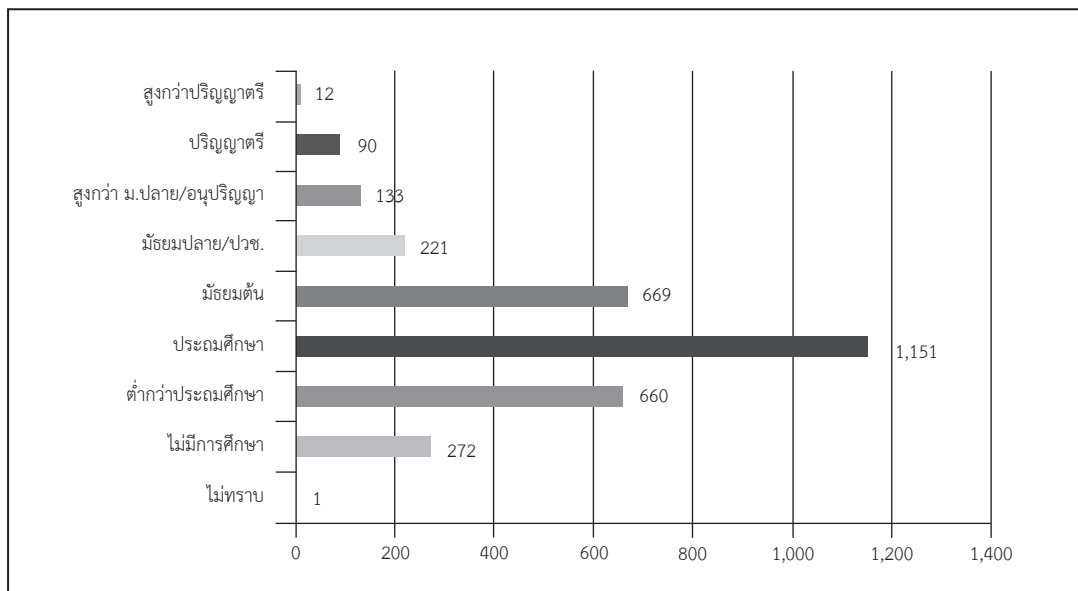
ตารางที่ 38 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานจังหวัดสระแก้ว

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.5	2.74	1.95	3.25	2.51	3.83	3.58	4.46	2.58	3.72
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.59	2.74	2.26	3.47	3.06	4.13	3.8	4.55	2.87	3.86
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ	2.06	3.1	2.59	3.7	3.21	4.22	4.04	4.69	3.15	4.06
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.28	3.28	2.72	3.81	3.31	4.33	4.15	4.76	3.28	4.17
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	2.19	3.19	2.61	3.76	3.27	4.3	4.18	4.77	3.24	4.13
6. ทักษะความสามารถเฉพาะ ในวิชาชีพ	2.29	3.29	2.79	3.88	3.39	4.35	4.17	4.77	3.32	4.19

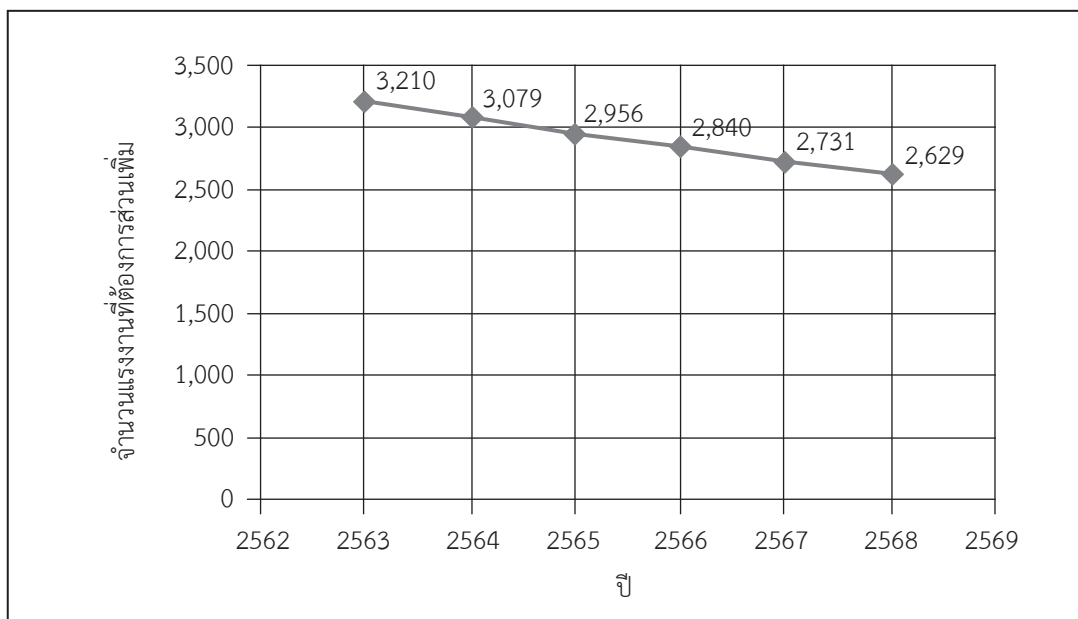
ตารางที่ 39 ความต้องการด้านคุณลักษณะของพนักงานจังหวัดสระแก้ว

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.63	4.49	3.64	4.59	3.97	4.69	4.47	4.91	4.01	4.71
2. ความอดทน	3.59	4.5	3.67	4.6	3.98	4.7	4.46	4.91	4.01	4.72
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.61	4.51	3.7	4.6	3.95	4.71	4.48	4.9	4.02	4.72
4. การตรงต่อเวลา	3.64	4.53	3.6	4.57	3.87	4.69	4.47	4.91	3.99	4.71
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.65	4.53	3.7	4.6	3.99	4.7	4.51	4.91	4.05	4.72
6. ความมีระเบียบวินัย	3.52	4.52	3.61	4.57	3.89	4.68	4.44	4.91	3.95	4.71
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.34	4.44	3.61	4.54	3.88	4.65	4.47	4.91	3.93	4.68
8. การมีจิตสาธารณะ	3.43	4.42	3.65	4.55	3.96	4.66	4.47	4.9	3.97	4.68

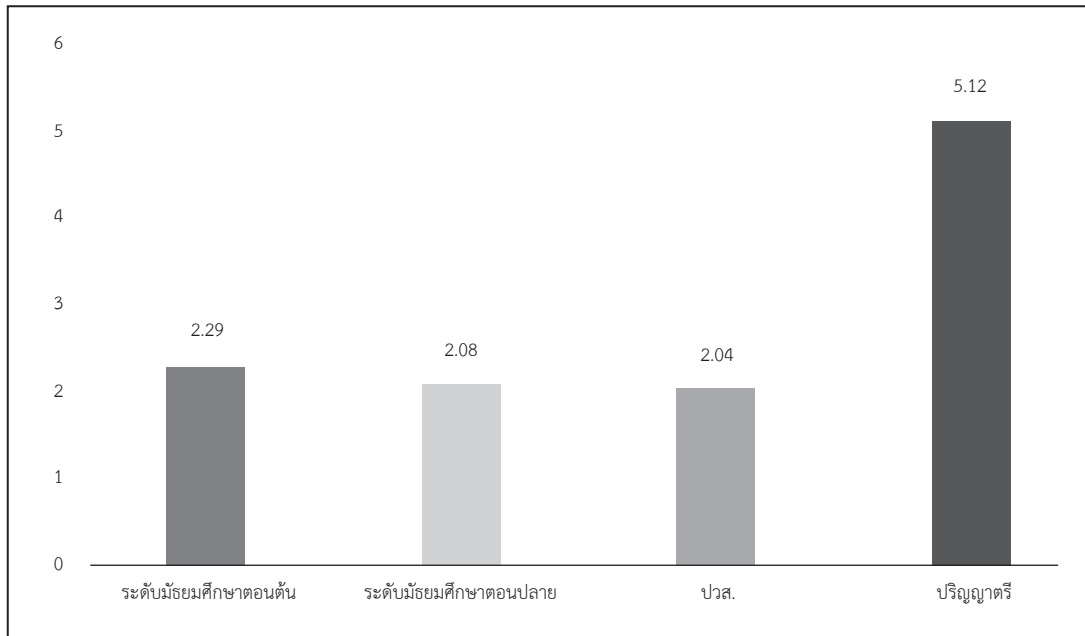
รูปที่ 67 ความต้องการจ้างงานปี 2563 ของจังหวัดสระแก้ว



รูปที่ 68 แนวโน้มความต้องการจ้างงานปี 2563-2568 ของจังหวัดสระแก้ว



รูปที่ 69 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดสระแก้ว



หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าคนนายคน ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติภพหมาย

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>

แนวทางในการ ดำเนินงาน

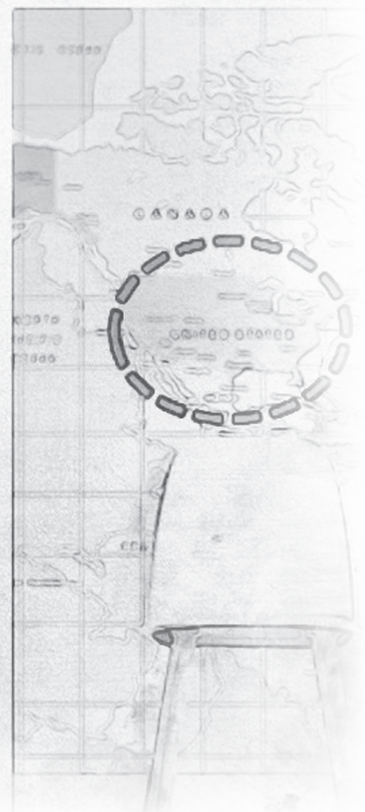
กรณี
เรา อุตสาหกรรม
และ
ส

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

ราชกิจจานุเบกษา

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 ภาคตะวันออก ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๑ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง โดยให้จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 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 ลกศ.อันดับที่ 9/2563
ISBN 978-616-270-244-0

