

## แรงงานต่างด้าว...ทางออกหรือทางตัน ของปัญหาขาดแคลนแรงงานไทย?

**แรงงาน** นับเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมาก และเป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาขาดแคลนแรงงานในแทบทุกระดับชั้นต่อเนื่องยาวนานหลายปี นับตั้งแต่ช่วงก่อนการระบาดครั้งใหญ่ของ Covid-19 ในระหว่างปี 2562-2564 และนับเป็นปัญหาที่ท้าทายอย่างมากสำหรับรัฐบาลหลายชุดที่ผ่านมา ทั้งนี้ ปัญหาขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย มีสาเหตุดังนี้

### 1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ประเทศไทยใช้นโยบายวางแผนครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ในช่วงปี 2515-2519 จากข้อมูลของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ในช่วงเวลานั้น อัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยของประชากรไทยอยู่ที่ 4% หลังจากนั้นเป็นต้นมา ประเทศไทยเริ่มคำนึงการมีครอบครัวขนาดเล็ก และมีลูกน้อยลง จนส่งผลกระทบต่อจำนวนประชากรในระยะยาว โดยอัตราการขยายตัวของจำนวนประชากรไทยต่ำกว่า 1% เป็นครั้งแรก ในปี 2533 และ **ต่ำกว่า 1% ต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2542** ก่อนจะเปลี่ยนสถานะเป็นหดตัวต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา โดยลดลงจากจุดสูงสุดเมื่อเดือน พฤษภาคม 2563 ที่ 66.59 ล้านคน และล่าสุด ณ เดือน พฤศจิกายน 2567 ประชากรไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 65.96 ล้านคน

### 2. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

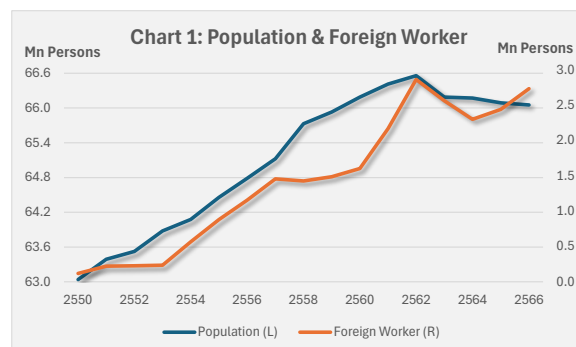
United Nations World Population Ageing ให้นิยาม “สังคมผู้สูงอายุ” ว่าเป็นสังคมที่ประชากรวัยพึ่งพิง มีจำนวนมากกว่าประชากรวัยแรงงาน แบ่งได้ 3 ระดับ คือ **สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)** ที่มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม >10% หรือมีสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม >7% **สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society)** ที่มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม >20% หรือมีสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม >14% และ **สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society)** ที่มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม >28% หรือมีสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม >20%

ในกรณีของประเทศไทย เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วตั้งแต่ปี 2548 โดยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม อยู่ที่ 10.15% และสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม อยู่ที่ 7.11% และ **เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้วตั้งแต่เดือนมกราคม 2567** โดย ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน 2567 สัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม อยู่ที่ 20.71%

และสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรรวม อยู่ที่ 14.14% ทั้งนี้ คาดว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดภายในปี 2572-2573

### 3. ค่านิยมในการเลือกงานต่ำมีมากขึ้น

ประชากรในช่วง Generation Y คือผู้ที่เกิดระหว่างปี 2523-2540 ต่อเนื่องถึงช่วง Generation Z คือผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี 2541-2552 เป็นกำลังแรงงานหลักที่จะมาทดแทนแรงงานเดิม ซึ่งอยู่ในช่วง Baby Boomers คือผู้ที่เกิดระหว่างปี 2489-2507 ต่อเนื่องถึงช่วง Generation X คือผู้ที่เกิดระหว่างปี 2508-2522 ซึ่งแรงงานรุ่นใหม่มี **ค่านิยมในการเลือกงานต่ำมากขึ้น** โดยให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและเพื่อร่วมงานมากกว่าความมั่นคงขององค์กร มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ทั้งในแง่ของระยะเวลาทำงาน การแต่งกาย การแสดงความคิดเห็น รวมถึงการมีค่านิยมในการสร้างรายได้ระดับสูงตั้งแต่อายุยังน้อย ทำให้ตำแหน่งงานในบางสาขาที่ต้องใช้ความอดทนสูง ใช้กำลังกายมาก รวมถึงงานมีผลตอบแทนต่ำ มีปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่าง มาก อาทิ งานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรต่อเนื่อง งานในภาคประมงและปศุสัตว์ งานในภาคก่อสร้าง ภาคการผลิต อุตสาหกรรม โรงแรมและร้านอาหาร เป็นต้น



ที่มา: สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### การแก้ปัญหขาดแคลนแรงงานของไทย

รัฐบาลไทยหลายยุคหลายสมัยพยายามแก้ไขปัญหขาดแคลนแรงงานอย่างมาก รวมถึงผู้ประกอบการส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะในภาคการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ต้องพึ่งพาแรงงานสูง ตัดสินใจแก้ไขปัญห โดยยอมรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคมติดตามมา

ในปี 2566 รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงมีมติให้เปิดลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวในไทย ตามมติคณะรัฐมนตรี มาตรา

63/2 เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงาน รวมถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าภาคการเกษตร ปศุสัตว์ และบริการของไทยมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา

แน่นอนว่าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะกลุ่ม CLMV ซึ่งได้แก่ กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ได้เข้ามาทำงานในหลายตำแหน่งทดแทนแรงงานไทยซึ่งไม่มีความสนใจต้องการทำงานในตำแหน่งดังกล่าว โดยเฉพาะตำแหน่งงานในระดับล่างที่ต้องใช้กำลังกายอย่างมาก และใช้ความอดทนสูง

### สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในไทย

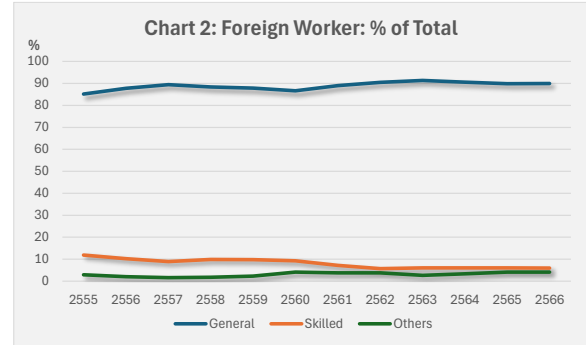
ข้อมูล สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ปริมาณแรงงานต่างด้าวในไทยเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จาก 1,457,017 คน ในปี 2557 เพิ่มขึ้นเป็น 2,733,328 คน ในปี 2566 โดยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 10% ยกเว้นช่วงที่มีการระบาดครั้งใหญ่ของ Covid-19 ระหว่างปี 2563-2564 ที่จำนวนแรงงานต่างด้าวลดลงเฉลี่ยปีละ 10% แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวก็ยังคงมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ประมาณ 2,400,000 คน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในไทย ณ สิ้นเดือน พ.ย. 2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,350,969 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

#### 1. แรงงานทั่วไป จำนวน 3,027,134 คน คิดเป็นสัดส่วนสูงถึง 90.4% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

แรงงานในกลุ่มนี้ทั้งหมดมาจากกลุ่มประเทศ CLMV และส่วนใหญ่เป็นเพียงผู้ใช้แรงงานระดับกลางถึงระดับล่าง ทำงานในตำแหน่งที่แรงงานไทยไม่ให้ความสนใจ โดยกระจายอยู่ในภาคก่อสร้างมากที่สุด จำนวน 674,891 คน รองลงมาคือ ภาคเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 266,717 คน การให้บริการต่าง ๆ จำนวน 256,286 คน กิจกรรมต่อเนื่องการเกษตร จำนวน 89,126 คน ร้านอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 78,859 คน และอยู่ในภาคประมงใน 22 จังหวัดติดทะเลไทย จำนวน 32,037 คน

#### 2. แรงงานทักษะ จำนวน 190,285 คน คิดเป็นสัดส่วน 5.7% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด

แรงงานในกลุ่มนี้เป็นแรงงานระดับบนที่ประเทศไทยมีความต้องการสูง และอาจมีส่วนในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับแรงงานไทยด้วย โดยกระจายอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการบริษัท และเจ้าหน้าที่บริหารของหน่วยงานเอกชน จำนวน 98,577 คน เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน จำนวน 37,166 คน และผู้ปฏิบัติงานเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ จำนวน 13,204 คน



ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

#### 3. แรงงานอื่นๆ จำนวน 133,550 คน คิดเป็นสัดส่วน 4.0% ของแรงงานทั้งหมด

แรงงานในกลุ่มนี้ เป็นแรงงานชนกลุ่มน้อย จำนวน 93,839 คน และแรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานแบบไป-กลับ หรือตามฤดูกาล ซึ่งเป็นแรงงานจากเมียนมา และกัมพูชา จำนวน 39,711 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร และการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม

นับตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่หากพิจารณาจากสัดส่วน จะพบว่า แรงงานทักษะ มีสัดส่วนลดลงเรื่อยๆ จากที่เคยสูงถึง 12% ในปี 2555 ลดลงเหลือประมาณ 6% ในปี 2562 และทรงตัวที่ 6% มาโดยตลอดจนถึงปี 2566 ขณะที่ แรงงานต่างด้าวอีกกว่า 94% เป็นแรงงานระดับกลางและระดับล่าง

### การแก้ปัญหาในระยะยาว

การเปิดรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ ในตำแหน่งที่แรงงานไทยไม่มีความสนใจทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้เฉพาะการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานจำนวนมาก และใช้ความอดทนสูง หากแต่ตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานทักษะระดับกลางถึงระดับสูง วิธีการนี้สามารถแก้ไขปัญหาได้แค่ในระยะสั้นเท่านั้น สำหรับในระยะยาวจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังนี้

#### 1. ปฏิรูประบบการศึกษา

ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปหลักสูตรการศึกษา โดยบรรจุวิชาการสมัยใหม่ลงไปให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ในเชิงธุรกิจได้จริง เช่น การเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้านการเงินการคลัง Cryptocurrency ตราสารทางการเงินต่าง ๆ รวมในหลักสูตรตั้งแต่ระดับชั้นประถม สอนการใช้งานนวัตกรรมสมัยใหม่ เช่น AI ChatGPT หรือแม้แต่ Big Data รวมถึงเพิ่มหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติการ เช่น การสร้างคอนเทนต์สำหรับ

Youtubers รวมถึงหลักรู้ที่ค่านึงต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ESG หรือ Carbon Credit เป็นต้น

รวมถึงการนำเอาวิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมเดิมที่ประเทศไทยเคยมีความได้เปรียบมาก่อน เช่น การประยุกต์เอาเทคโนโลยี AI หรือ Big Data มาใช้ในการวางแผนการเพาะปลูกในภาคเกษตร รวมถึงประมาณการด้านการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเกษตรของไทย

## 2. แรงงานเดิมต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการปรับตัว รวมถึงปรับลักษณะและวิธีการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยประยุกต์เอาวิวัฒนาการสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน หรือ Digital Transformation เช่น การเอาเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวก หลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพัฒนาตนเองโดยการศึกษา ความรู้ ที่จำเป็นต้องใช้ในภาค

## 3. การปรับตัวของผู้ประกอบการ

นอกจากแรงงานแล้ว ผู้ประกอบการเองก็จำเป็นต้องปรับตัว โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือทำ Digital Transformation เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เพียงแต่กระบวนการผลิตหรือการตลาดเท่านั้น แต่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร เช่น การใช้ Big Data มาวิเคราะห์พฤติกรรมของลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการได้ตรงจุดมากขึ้น เพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ได้มากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้องค์กรพึงพิงแรงงานน้อยลงได้

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการอาจจำเป็นต้องมีระบบพัฒนาพนักงาน โดยเพิ่มทักษะการทำงานที่จำเป็น และช่วยให้พนักงานมีความสามารถหลากหลายด้าน หรือ Multi-tasking Skill เพื่อสามารถหมุนเวียนพนักงานในยามที่ขาดแคลนได้

Sittisak Chunharungroj  
[sittisak.chunharungroj@bangkokbank.com](mailto:sittisak.chunharungroj@bangkokbank.com)

Research Department

## เอกสารอ้างอิง

“8 พฤติกรรมคน Gen Z ที่องค์กรต้องรู้ เพื่อปรับตัวเข้าสู่การทำงานในยุคใหม่”. **ไทยรัฐออนไลน์**. 28 กุมภาพันธ์ 2567

“การทำงานของแรงงานต่างด้าวในไทย เดือน พ.ย. 2567”. **Social Report: Labour Situation**. ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงเทพ. 13 ธันวาคม 2567

คุณค่าในการทำงานของพนักงาน Gen Z ที่ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **เปปิก้า งามจิตต์รุ่งเรือง**. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2566

“จะปรับตัวอย่างไร เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคขนาดแคลงงาน”. **Teachme Biz**. 25 เมษายน 2566

“ประชากรในไทย เดือน ธ.ค. 2566”. **Social Report: Population**. ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงเทพ. 29 มกราคม 2567

“โลกการทำงานของ ‘Gen Z’ ทำไม?องค์กรขอบาย เป็นตัวปัญหา...จริงหรือ!!”. **กรุงเทพธุรกิจ**. 22 มกราคม 2567

“วัยทำงาน Gen Y Gen Z พอใจกับงานที่มีเป้าหมาย ไม่ทำงานที่ขัดกับค่านิยมตนเอง”. **กรุงเทพธุรกิจ**. 27 พฤษภาคม 2567

“วิกฤติกำลังแรงงานไทย อีก 30 ปีลดเหลือครึ่งเดียว”, **ชญาดา จิระกิตติธาวร**. **Policy Watch**. 5 กุมภาพันธ์ 2567

สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร . สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงมหาดไทย. พฤศจิกายน 2567