



# รายงานผลการศึกษา

ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา

## ระดับปริญญาตรี



โดย ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กันยายน 2568



รายงานผลการศึกษาวิจัย

เรื่อง

ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

โดย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กันยายน 2568

## คำนำ

ปัญหาการว่างงานไม่ใช่เพียงแค่ประเด็นทางสังคมหรือเศรษฐกิจ แต่เป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างที่กำลังบั่นทอนศักยภาพของประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมใหม่ แต่กลับต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่รวดเร็วเกินกว่าที่ระบบการศึกษาจะตามทัน ได้สร้างช่องว่างระหว่างทักษะกับความต้องการที่แท้จริงของภาคธุรกิจ การลงทุนมหาศาลของทั้งภาครัฐและภาคครัวเรือนในระบบการศึกษาจะต้องส่งผลตอบแทนกลับมาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมทำงาน ไม่ใช่กลุ่มคนที่มีวุฒิการศึกษาสูงแต่ขาดโอกาส การว่างงานในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงเป็นสัญญาณอันตรายที่สะท้อนถึงความเปราะบางของระบบ ซึ่งหากปล่อยไว้จะนำไปสู่การสูญเสียศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่สามารถประเมินค่าได้ ด้วยเหตุนี้ รายงานการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง "ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี" จึงถูกจัดทำขึ้นด้วยความมุ่งมั่นที่จะวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาอย่างเจาะลึก เผยให้เห็นถึงภาพความจริงของสถานการณ์ในปัจจุบัน และนำเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่เป็นรูปธรรมแก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการจัดหางาน เพื่อให้สามารถออกแบบมาตรการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

รายงานวินิจฉัยฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ภาพรวมของปัญหาที่ชัดเจนและครอบคลุมที่สุด โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประกอบการพิจารณา เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับศักยภาพของแรงงานไทยให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกอนาคต รวมทั้งเป็นข้อมูลในการแนะแนวการศึกษาและการประกอบอาชีพให้กับผู้ที่มีความสนใจต่อไป

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กันยายน 2568

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาวิจัย “ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี” ในครั้งนี้ ประสบผลสำเร็จได้เพราะคณะผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และผู้ว่างงาน ในการตอบแบบสอบถามและให้ความอนุเคราะห์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งผู้แทนนายจ้างหรือสถานประกอบการและผู้แทนจากสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย รศ.ดร.สมถวิล จริตควร รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผศ.ดร.ฉณการ ภัณฑิพงษ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และคุณวิชญา โรจนพิทยากร ผู้ช่วยผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล บริษัท เอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้เกียรติเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งล้วน เป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ศูนย์บริหาร ข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก จึงขอขอบคุณผู้แทนหน่วยงาน ดังกล่าวมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ผศ.ดร.อรรธิกา พังงา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กรธุรกิจบริการ สมัยใหม่ กลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ อาจารย์ประจำสาขาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ สถาบันวิชาการ วิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่กรุณาเป็นวิทยากร ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลที่ได้จากการศึกษาในบางประเด็นจะสามารถนำไป กำหนดนโยบายหรือมาตรการในการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับตลาดแรงงานในอนาคตได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กันยายน 2568

## บทสรุปผู้บริหาร

“ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการว่างงานในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานทำกับโอกาสในการได้งาน รวมถึงสำรวจมุมมองของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อลดอัตราการว่างงาน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากผู้ว่างงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

**สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงาน** ปัญหาการว่างงานเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การขาดประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะหรือคุณสมบัติไม่เพียงพอ และการเลือกงานตามความต้องการโดยไม่คำนึงถึงทักษะที่มีอยู่ นอกจากนี้ ตลาดแรงงานยังมีการแข่งขันสูง และจำนวนตำแหน่งงานไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ว่างงาน

**ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและการว่างงาน** ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์จะมีโอกาสได้งานทำน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกงานผ่านหลักสูตรของสถาบันการศึกษาจะมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น

**ช่องว่างทางทักษะ** ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษายังคงขาดทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการอาชีพ ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**มุมมองของนายจ้าง** ผลการศึกษาพบว่าผู้สำเร็จการศึกษบางส่วนมีปัญหาในเรื่องการเรียกค่าตอบแทนที่สูงเกินไป การสมัครงานไม่ตรงตามสาขาวิชาชีพ การขาดประสบการณ์ทำงาน การขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการขาดความเป็นผู้นำ

**วิธีการหางาน** ผู้สำเร็จการศึกษาใช้หลากหลายวิธีการเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ เช่น การสมัครงานกับนายจ้างโดยตรงหรือผ่านบริษัทจัดหางาน การใช้บริการจัดหางานโดยกรมการจัดหางาน และการฝึกงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังมีการได้รับทุนการศึกษาในหลักสูตรเฉพาะทาง และการเข้าร่วมโครงการจ้างงานบัณฑิตหรือโครงการของภาครัฐ

จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ้างงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต
- 2) พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรม โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมการฝึกงานในสถานประกอบการ ควรสนับสนุนหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างทางทักษะ

(4)

3) เพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีพ ควรมีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดและมีโอกาสในการทำงานที่ดี

4) สร้างความร่วมมือและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างภาคการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อให้การผลิตและพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
กิตติกรรมประกาศ	(2)
บทสรุปผู้บริหาร	(3)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันของทักษะแรงงาน หรือ Skills mismatch	5
2.2 การเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษา หรือ School-to-Work Transition	5
2.3 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labour Economics)	6
2.3.1 ความหมายของแรงงานและเศรษฐศาสตร์แรงงาน	6
2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน	7
2.4 ระดับทักษะและระดับการศึกษา	8
2.4.1 มาตรฐานสากลในการจัดจำแนกระดับการศึกษา	8
2.4.2 ระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากลที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	9
2.4.3 การเปรียบเทียบประเภทอาชีพตามระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากล (ILO) และระดับการศึกษาตาม ISCED-97	10
2.5 การว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	11
2.5.1 สาเหตุของการว่างงาน	11
2.5.2 สถานการณ์การว่างงานและตลาดแรงงาน	12
2.6 วรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	14

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	17
3.1 การกำหนดกรอบการวิจัย (Researching Framework)	17
3.2 การกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and sample determination)	18
3.3 การใช้เครื่องมือการวิจัย (Researching Tools)	19
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	20
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)	20
3.6 การทบทวนและจัดทำรายงาน (Review and Report preparation)	20
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	21
4.1 ผลการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในส่วนของนายจ้างหรือสถานประกอบการ	21
4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ	21
4.1.2 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน	22
4.1.2.1 คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	22
4.1.2.2 เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	24
4.1.3 ทักษะและการฝึกอบรม	26
4.1.3.1 ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ	26
4.1.3.2 การประเมินความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มาสมัครงาน	28
4.1.3.3 การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น	29
4.1.4 ความท้าทายในการจ้างงาน	30
4.1.4.1 ความท้าทายหลักที่เผชิญเมื่อจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	30
4.1.4.2 การจัดการกับความท้าทาย	32
4.1.4.3 สัดส่วนการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของบริษัทท่านในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา	33

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการศึกษาผู้ว่างงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการศึกษาตามส่วนของแบบสอบถาม	34
4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ว่างงาน	34
4.2.2 สถานการณ์ทำงาน	35
4.2.2.1 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและสถานการณ์ทำงาน	35
4.2.2.2 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและสถานการณ์ทำงาน	36
4.2.2.3 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและประสบการณ์การทำงาน	36
4.2.2.4 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน	37
4.2.3 ประสบการณ์การทำงาน	38
4.2.3.1 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและระยะเวลาการทำงาน	38
4.2.3.2 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและระยะเวลาการทำงาน	38
4.2.4 ความท้าทายและอุปสรรคในการทำงาน	39
4.2.5 การศึกษาและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	39
4.2.6 การสนับสนุนเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ	40
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>41</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.1.1 สรุปผลการศึกษา ภาพการณ์ว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนายจ้างสถานประกอบการ	41
5.1.2 สรุปผลการศึกษา ภาพการณ์ว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของผู้ว่างงาน	42
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	43
5.3 ข้อเสนอแนะ	44
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>บ-1</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>ผ-1</b>

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	การเปรียบเทียบระหว่างระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากล (ILO) และระดับการศึกษาตาม ISCED -97 (UNESCO)	10
ตารางที่ 2	การคาดการณ์กำลังแรงงานที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีและอื่น ๆ	13
ตารางที่ 3	ความต้องการแรงงานจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน	14
ตารางที่ 4	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้างหรือสถานประกอบการเชิงคุณภาพ	18
ตารางที่ 5	คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคการผลิต	22
ตารางที่ 6	คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า	23
ตารางที่ 7	คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	23
ตารางที่ 8	เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคการผลิต	24
ตารางที่ 9	เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า	24
ตารางที่ 10	เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	25
ตารางที่ 11	ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมภาคการผลิต	26
ตารางที่ 12	ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า	27
ตารางที่ 13	ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	27
ตารางที่ 14	การประเมินความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มาสมัครงาน	28
ตารางที่ 15	การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น	29
ตารางที่ 16	ความท้าทายหลักที่เผชิญเมื่อนายจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	30
ตารางที่ 17	การจัดการกับความท้าทาย	32
ตารางที่ 18	สัดส่วนการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของบริษัทท่านในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา	33

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 19	ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและสถานภาพสมรส	34
ตารางที่ 20	ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและสถานการณ์ทำงาน	35
ตารางที่ 21	ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและสถานะการทำงาน	36
ตารางที่ 22	ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและประสบการณ์การทำงาน	36
ตารางที่ 23	ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน	37
ตารางที่ 24	ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและระยะเวลาการทำงาน	38
ตารางที่ 25	ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและระยะเวลาการทำงาน	38

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะรัฐมนตรี นำโดยนายกรัฐมนตรี นางสาวแพทองธาร ชินวัตร ได้นำเสนอนโยบายรัฐบาลต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 โดยเน้นนโยบายด้านแรงงานเพื่อยกระดับทักษะและศักยภาพของคนไทย มีเป้าหมายในการสร้างงานและรายได้ รวมถึงส่งเสริม Soft Power ผ่านการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์ ยกตัวอย่างเช่นการ Reskill และ Upskill เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่รวดเร็วอาจทำให้ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ปัจจุบันแรงงานนอกระบบยังมีมากกว่าร้อยละ 50 ของประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด นโยบายนี้จึงมุ่งเน้นดึงแรงงานกลุ่มดังกล่าวเข้าสู่ระบบให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้มีฐานข้อมูลเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและความต้องการแรงงานของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

กระทรวงแรงงานได้ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายโดยการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและอาชีพอีกทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานผ่านความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในระดับพื้นที่แต่ละจังหวัด กรมการจัดหางานจึงได้พัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานตลาดแรงงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการว่างงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานสำหรับการวางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต จากการสำรวจข้อมูลปี 2567 ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คาดการณ์ว่าในปี 2568 จะมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวน 257,173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.15 และปี 2569 จำนวน 312,038 คิดเป็นร้อยละ 60.52 จากผู้เข้าสู่กำลังแรงงานรวม (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2567)

ในช่วงปี 2566 ถึง 2567 สถานการณ์การว่างงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยข้อมูลจากแต่ละไตรมาสช่วยให้เห็นถึงแนวโน้มและความท้าทายในตลาดแรงงาน ในไตรมาสที่ 1 ปี 2566 จำนวนผู้ว่างงานทั้งหมดมีประมาณ 4.21 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.10 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการว่างงานสูงที่สุดที่ 1.60 แสนคน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ 1 ปี 2567 จำนวนผู้ว่างงาน 4.08 แสนคน อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.00 ซึ่งมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีว่างงานสูงที่สุดอยู่ที่ 1.61 แสนคน ในไตรมาสที่ 2 ปี 2567 การว่างงานเพิ่มขึ้นเป็น 4.29 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.10 และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีว่างงานสูงชันอย่างมากถึง 2.21 แสนคน ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มขึ้นที่มีนัยสำคัญที่สุดในช่วงนี้ ไตรมาสที่ 3 ปี 2567 จำนวนผู้ว่างงานรวมลดลงเล็กน้อยมาอยู่ที่ 4.14 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.00 โดย 2.02 แสนคน คือจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ว่างงาน ซึ่งยังถือว่าอยู่ในระดับที่สูงมาก ปิดท้ายด้วยไตรมาสที่ 4 ปี 2567 มีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.90 โดยจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ว่างงาน 1.73 แสนคน

จากข้อมูลดังกล่าว การคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เพิ่มขึ้นในปี 2568 ถึง 2569 สะท้อนถึงความท้าทายในการรองรับแรงงานที่มีคุณวุฒิสูงในตลาดแรงงาน และการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแสดงให้เห็นถึงความท้าทายของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงในอดีตและปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วงไตรมาสที่ 2 และไตรมาสที่ 3 ของปี 2567 มีผู้ว่างงานระดับปริญญาตรีเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แนวโน้มนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของสถาบันการศึกษาที่ผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานกับความต้องการแรงงานของ นายจ้างหรือสถานประกอบการ การเปลี่ยนแปลงของอัตราการว่างงานและจำนวนผู้ว่างงานในระดับปริญญาตรีในแต่ละไตรมาส บ่งบอกถึงความจำเป็นในการปรับปรุงเชิงโครงสร้างและนโยบายให้มีประสิทธิภาพ ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างภาคการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งที่จบการศึกษาใหม่และอยู่ในตลาดแรงงานอยู่เดิม

ดังนั้น ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกจึงได้ทำการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตและพัฒนาผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือใช้เป็นแนวทางในการแนะแนวการศึกษาต่อการประกอบอาชีพให้กับนักเรียนนักศึกษา และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1.2.1 เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การมีงานทำและการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาช่องว่างทางทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งอาจนำไปสู่การว่างงาน
- 1.2.4 เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจมุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
- 1.2.5 เพื่อสำรวจวิธีการหางานที่ผู้สำเร็จการศึกษาใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ
- 1.2.6 เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการลดอัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

**1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา** ศึกษาวิจัยในหัวข้อ ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยศึกษาในประเด็นสำคัญประกอบด้วย สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงาน ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การมีงานทำและการว่างงาน ช่องว่างทางทักษะ มุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานและวิธีการหางานของผู้ว่างงาน

**1.3.2 ขอบเขตของประชากร** ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผ่านมุมมองของผู้ว่างงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญ

หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการผลิตนิสิตหรือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ออกสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยใช้แนวคิดของความไม่สอดคล้องกันของทักษะระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Skill mismatch) และการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษา (School-to-Work Transition) เป็นแนวทางในการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ดังนั้นการเลือกประชากรในการศึกษาวิจัยจึงแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรผู้ว่างงานที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามาเน่ (the Yamane's formula) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 5% จากกรอบของจำนวนผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนผ่านระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางานใน ปี 2567 จำนวน 340 ราย แบ่งเป็นเชิงปริมาณ 325 ราย และเชิงคุณภาพ 15 ราย กลุ่มประชากรของนายจ้างหรือสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมภาคการผลิต อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า และอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม โดยอุตสาหกรรมภาคการผลิต ใช้ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2567 และในส่วน of อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า และอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม ใช้ฐานข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมในปี 2564 ในการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในด้านของเชิงคุณภาพทำโดยวิธีการสัมภาษณ์ นายจ้างหรือสถานประกอบการ เพื่อหาคำตอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยกำหนดหนคกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 140 แห่ง เชิงปริมาณ 100 แห่ง และในเชิงคุณภาพ 40 แห่ง และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง 15 ราย โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่** ศึกษาผู้ว่างงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว

**1.3.4 ขอบเขตด้านเวลา** ขอบเขตด้านเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำเนินการภายใต้โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมาย ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 ถึง เดือนสิงหาคม 2568

## 1.4 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**1.4.1 ผู้ว่างงาน** หมายถึง บุคคลผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน บุคคลผู้ขึ้นทะเบียนขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (ผู้ประกันตน มาตรา 33) ผ่านระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน นิสิตหรือนักศึกษาในชั้นปีการศึกษาสุดท้าย และบัณฑิตที่จบการศึกษาไม่เกิน 6 เดือน ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว

**1.4.2 นายจ้าง หรือ สถานประกอบการ หรือ นายจ้างหรือสถานประกอบการ** หมายถึง การประกอบธุรกิจที่จดทะเบียนประกอบกิจการถูกต้องตามกฎหมายในประเภทนั้น ๆ ทั้งในอุตสาหกรรม ภาคการผลิต อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า และอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม ซึ่งกำหนดประเภท อุตสาหกรรมตามรหัส TSIC จากฐานข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม และสำนักงานประกันสังคม ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว

**1.4.3 ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง ผู้แทนจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนหอการค้าจังหวัด และผู้แทนของสถาบันการศึกษาสังกัด กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีการเรียนการสอนให้กับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว

## **1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.5.1 เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน

1.5.3 เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างทางทักษะของ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.5.4 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการแนะแนวการศึกษาและการประกอบอาชีพให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสาเหตุเบื้องต้นของการว่างงาน ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและการว่างงาน ช่องว่างทางทักษะ มุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงาน และวิธีการหางานของผู้ว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันของทักษะแรงงาน หรือ Skills mismatch

ความไม่สอดคล้องทางทักษะของแรงงาน (Skills Mismatch) ความไม่สอดคล้องทางทักษะของแรงงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อทักษะที่แรงงานมีไม่สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการในตลาดแรงงาน ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของแรงงาน สาเหตุของความไม่สอดคล้องทางทักษะของแรงงานมาจากหลายปัจจัย เช่น การศึกษาและการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ทำให้ทักษะที่แรงงานมีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ทำให้ความต้องการทักษะของตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไปผลกระทบของความไม่สอดคล้องทางทักษะของแรงงาน ได้แก่ การว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะงักงัน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบการศึกษาและการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจได้

#### 2.2 การเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษา หรือ School-to-Work Transition

แนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษา (School-to-Work Transition) หมายถึงกระบวนการที่นักศึกษาเปลี่ยนจากสถาบันการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน แนวคิดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เด็กนักศึกษาและเยาวชนมีการเตรียมความพร้อมที่ดี สำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างรวดเร็ว โดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การเตรียมความพร้อม คือการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา เพื่อให้มีทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ดังนี้

- 1) การเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาและตลาดแรงงาน คือการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อให้นักเรียนหรือนักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกงานในสภาพแวดล้อมจริง
- 2) การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ นักเรียนหรือนักศึกษาได้รับการช่วยเหลือและคำปรึกษาที่จำเป็น

## 2.3 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labour Economics)

### 2.3.1 ความหมายของแรงงานและเศรษฐศาสตร์แรงงาน

แรงงาน (labour) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ ๒ จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ ในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการ เพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นคำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความแต่เพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ยิ่งกว่านั้นแม้การทำงานในโรงงาน คนงานมีหน้าที่แต่เพียง กดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้การออกแรงงานอย่างสมัยก่อน

คำนิยามของราชบัณฑิตยสถานครอบคลุมความหมายของเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยรวมบุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำ แต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้ เพราะร่างกายและจิตใจไม่สมประกอบหรืออยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่น ๆ เช่น ผู้ต้องขัง เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เมื่อนับรวมแม่บ้านและผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาเข้าด้วย ก็เรียกว่ากำลังคน (man power) หมายถึง ผู้ที่กำลังทำงาน กำลังหางานทำและบุคคลที่ยังไม่ได้ทำงาน แต่บางเวลาบางครั้งก็จะออกหางาน เช่น แม่บ้าน นักเรียน ออกหางานทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติม

คำนิยามของราชบัณฑิตยสถานดังกล่าว ตรงกับคำว่า กำลังแรงงาน (labour force) ซึ่งใช้ในการทำสำมะโนประชากรหรือการสำรวจแรงงาน กำลังแรงงานโดยปกติขึ้นอยู่กับคำนิยามของสำนักสถิติแห่งชาติ ซึ่งใช้แบบเดียวกับราชบัณฑิตยสถาน เพียงแต่คำว่าผู้หางาน ให้หมายถึงเฉพาะผู้ที่ออกหางานทำเท่านั้นไม่รวมผู้ที่อยู่บ้านและคอยงาน

คำว่า แรงงาน ยังแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง (employee หรือ wage-earner) และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (self-employed หรือ own account)

“แรงงานรับจ้าง” หมายถึง ทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน

“คนทำงานส่วนตัว” หมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใด

เศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labour Economics) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะการทำงานและความสัมพันธ์ของคนงานต่องาน เศรษฐศาสตร์แรงงานจะเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ปัญหาค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เศรษฐศาสตร์แรงงานยังศึกษาคนงานในสังคมอุตสาหกรรม ประชากรและการโยกย้ายแรงงาน ทฤษฎีว่าด้วยขบวนการแรงงาน ขบวนการแรงงานกับรัฐบาล ปัญหาทางกฎหมายของการเจรจาต่อรอง (ศาสตราจารย์นิคม จันทรวีฑูร, ๒๕๓๖ : จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒๕)

ตลาดแรงงาน (Labour Economics) คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการ ตลาดแรงงานก็คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงาน คือฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการจ้างแรงงานและทางด้านอุปทานของแรงงาน ก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้นแหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้น (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2561: หน้า 18)

### 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน

เศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นสาขาวิชาที่ศึกษาการทำงานและการใช้แรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยมีทฤษฎีและประเด็นสำคัญหลายประการที่ช่วยอธิบายการทำงานของตลาดแรงงานและผลกระทบต่อคนงานและประเทศเจ้าบ้าน ดังนี้

1) ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเป็นพื้นฐานสำคัญของเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยอุปสงค์ของแรงงานมาจากความต้องการของนายจ้างในการจ้างงาน ในขณะที่อุปทานของแรงงานมาจากความต้องการของคนงานในการทำงาน ค่าจ้างและปริมาณการจ้างงานจะถูกกำหนดโดยจุดตัดของเส้นอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

2) ทฤษฎีทุนมนุษย์ เสนอว่าการศึกษาและการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะและความสามารถของคนงาน ทำให้พวกเขาได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ทุนมนุษย์สามารถเพิ่มผลผลิตและรายได้ของคนงาน และเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้างและโอกาสในการทำงาน

3) ผลกระทบของการเข้าเมืองต่อตลาดแรงงาน การเข้าเมืองสามารถมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานและค่าจ้างของคนงานในประเทศเจ้าบ้าน โดยการเข้าเมืองสามารถเพิ่มอุปทานของแรงงานและลดค่าจ้างของคนงานในบางอาชีพ แต่ก็สามารถเพิ่มผลผลิตและรายได้ของประเทศเจ้าบ้านได้เช่นกัน

4) ความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ยังเป็นประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ความแตกต่างในทักษะและความสามารถของคนงาน การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีและการค้า

**ทฤษฎีสำนักราคาสถิต (Classical Economic Theory)** นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกเชื่อมั่นในโลกตลาดเสรี โดยมองว่าตลาดแรงงานจะสามารถปรับตัวเข้าสู่สมดุลได้เอง หากปราศจากการแทรกแซงจากภายนอก เช่น รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่สมบูรณ์ โดยสมมติว่าค่าจ้างมีความยืดหยุ่น การว่างงานจึงถูกมองว่าเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ (voluntary unemployment) ที่เกิดจากการที่แรงงานไม่เต็มใจทำงานที่อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานหรือเป็นการว่างงานชั่วคราวจากการค้นหางานใหม่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

**ทฤษฎีสถำนกนีโคลาสสิก (Neoclassical Economic Theory)** แนวคิดนี้พัฒนาต่อจากคลาสสิก โดยนักเศรษฐศาสตร์ เช่น Milton Friedman และ Edmund Phelps ได้เสนอแนวคิด อัตราการว่างงานตามธรรมชาติ (Natural Rate of Unemployment) ซึ่งเป็นอัตราการว่างงานที่เกิดขึ้นในระยะยาว เมื่อตลาดแรงงานอยู่ในภาวะสมดุล อัตรานี้ประกอบด้วยอัตราการว่างงานชั่วคราวและการว่างงานเชิงโครงสร้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่ย่อมเกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีกลไกตลาดที่ไม่สมบูรณ์แบบเสมอไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

**ทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search Theory)** ทฤษฎีนี้อธิบายว่าการว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แม้ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี เนื่องจากผู้หางานใช้เวลาในการค้นหาที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลข่าวสาร อัตราค่าจ้างที่คาดหวัง และทักษะที่มีอยู่ การใช้เวลาในการหางานนี้ถือเป็นการลงทุนเพื่อผลตอบแทนที่ดีในอนาคต การว่างงานตามทฤษฎีนี้จึงเป็นไปโดยสมัครใจและเป็นการแสดงออกถึงการตัดสินใจเชิงเหตุผลของผู้หางานในการเพิ่มมูลค่าให้กับตนเองในระยะยาว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

**ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)** ทฤษฎีทุนมนุษย์มองว่าการลงทุนในการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์การทำงาน เป็นการลงทุนในตัวบุคคลที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพ (productivity) และศักยภาพในการสร้างรายได้ โดยบุคคลที่มีทุนมนุษย์สูงจะมีโอกาสในการจ้างงานที่ดีขึ้น ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า (e-Thesis, ม.ป.ป.) ในทางตรงกันข้าม การขาดประสบการณ์หรือทักษะที่จำเป็นจึงเท่ากับการมีทุนมนุษย์ที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งนำไปสู่การว่างงาน ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (PIER, 2566)

**ทฤษฎีสัญญาณ (Signaling Theory)** ทฤษฎีสัญญาณเสนอว่า การศึกษาวุฒิปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน และทักษะต่างๆ ทำหน้าที่เป็น "สัญญาณ" ที่ส่งให้นายจ้างทราบถึงความสามารถที่ซ่อนอยู่และผลิตภาพของผู้สมัครงาน เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถประเมินความสามารถที่แท้จริงของผู้สมัครงานได้โดยตรง นายจ้างจึงใช้สัญญาณเหล่านี้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงสุด ในบริบทของการว่างงานบัณฑิต การขาดสัญญาณที่ชัดเจน เช่น การไม่มีประสบการณ์การทำงาน การขาดทักษะที่เป็นที่ต้องการ หรือการจบจากสถาบันที่ไม่เป็นที่ยอมรับ อาจทำให้นายจ้างไม่มั่นใจในศักยภาพของบัณฑิตและไม่รับเข้าทำงาน (ThaiJo, ม.ป.ป.)

## 2.4 ระดับทักษะและระดับการศึกษา

**2.4.1 มาตรฐานสากลในการจัดจำแนกระดับการศึกษา** การศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ มีความแตกต่างและหลากหลายในแง่โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร ซึ่งอาจทำให้เกิดความยุ่งยากและลำบากในการเปรียบเทียบและประเมินผลการศึกษาของประเทศต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา องค์กรการศึกษา วิทยาศาสตร์

และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) จึงได้จัดทำมาตรฐานสากลการจัดจำแนกการศึกษา (ISCED) ขึ้นมา เพื่อเป็นกรอบทางสถิติสำหรับการจัดจำแนกการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ประเทศต่าง ๆ สามารถเปรียบเทียบสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษาได้อย่างแม่นยำ ISCED เวอร์ชันแรกรู้จักกันในชื่อว่า ISCED 1976 ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดจำแนกการศึกษาและเปรียบเทียบสถิติการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ต่อมา ISCED ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเป็น ISCED 1997 และ ISCED 2011 ดังนี้

มาตรฐานสากลการจัดจำแนกการศึกษา (ISCED 1997) มีรายละเอียดดังนี้ โดยจัดจำแนก ระดับการศึกษาออกเป็น 7 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับ 0 : การศึกษาวัยเด็กตอนต้น (Pre-primary education)
- 2) ระดับ 1 : การศึกษาประถมศึกษา (Primary education)
- 3) ระดับ 2 : การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (Lower secondary education)
- 4) ระดับ 3 : การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (Upper secondary education)
- 5) ระดับ 4 : การศึกษาหลังมัธยมศึกษา (Post-secondary non-tertiary education)
- 6) ระดับ 5 : การศึกษาปริญญาตรี (First stage of tertiary education)
- 7) ระดับ 6 : การศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก (Second stage of tertiary education)

มาตรฐานสากลการจัดจำแนกการศึกษา (ISCED 2011) มีรายละเอียดดังนี้ โดยจัดจำแนก ระดับการศึกษาออกเป็น 9 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับ 0 : การศึกษาวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Education)
- 2) ระดับ 1 : การศึกษาประถมศึกษาตอนต้น (Primary Education)
- 3) ระดับ 2 : การศึกษาประถมศึกษาตอนปลาย (Lower Secondary Education)
- 4) ระดับ 3 : การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (Upper Secondary Education)
- 5) ระดับ 4 : การศึกษาหลังมัธยมศึกษา (Post-Secondary Non-Tertiary Education)
- 6) ระดับ 5 : การศึกษาปริญญาตรี (Short-cycle Tertiary Education)
- 7) ระดับ 6 : การศึกษาปริญญาตรี (Bachelor's or Equivalent Level)
- 8) ระดับ 7 : การศึกษาปริญญาโท (Master's or Equivalent Level)
- 9) ระดับ 8 : การศึกษาปริญญาเอก (Doctoral or Equivalent Level)

โดยสรุป คือ มาตรฐานสากลการจัดจำแนกการศึกษา (ISCED) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ประเทศต่าง ๆ สามารถเปรียบเทียบสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษาได้อย่างแม่นยำ ISCED มีประโยชน์อย่างมาก ในการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดจำแนกข้อมูลการศึกษาให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องมาตรฐานสากล

**2.4.2 ระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากลที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระดับทักษะ ระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากลที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)**

คือ การจัดประเภททักษะแรงงานตามมาตรฐานสากล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ประเทศต่าง ๆ สามารถเปรียบเทียบและประเมินทักษะแรงงานได้อย่างแม่นยำ โดย ILO ได้กำหนดระดับทักษะแรงงานออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1) ระดับทักษะ 1 : ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ไม่ต้องการทักษะสูง เช่น การทำงานด้วยมือ และการใช้เครื่องมือพื้นฐาน เป็นต้น

2) ระดับทักษะ 2 : ทักษะกลาง (Intermediate Skills) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ต้องการทักษะกลาง เช่น การใช้เครื่องจักร และการทำงานกับคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3) ระดับทักษะ 3 : ทักษะสูง (Advanced Skills) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ต้องการทักษะสูง เช่น การออกแบบ การวางแผน และการจัดการ เป็นต้น

4) ระดับทักษะ 4 : ทักษะเชี่ยวชาญ (Specialized Skills) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญสูง เช่น การวิจัย และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นต้น

**2.4.3 การเปรียบเทียบประเภทอาชีพตามระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากล (ILO) และระดับการศึกษาตาม ISCED-97** การเชื่อมโยงและการเปรียบเทียบระหว่างระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากล (ILO) และระดับการศึกษาตาม ISCED-97 สามารถอธิบายได้ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** การเปรียบเทียบระหว่างระดับทักษะมาตรฐานแรงงานสากล (ILO) และระดับการศึกษาตาม ISCED -97 (UNESCO)

ระดับทักษะ ILO	คำอธิบาย	ระดับการศึกษา ISCED-97	คำอธิบาย
ระดับทักษะ 1	ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills)	ระดับ 1	การศึกษาประถมศึกษา (Primary education)
ระดับทักษะ 2	ทักษะกลาง (Intermediate Skills)	ระดับ 3	การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (Upper secondary education)
ระดับทักษะ 3	ทักษะสูง (Advanced Skills)	ระดับ 5	การศึกษาปริญญาตรี (First stage of tertiary education)
ระดับทักษะ 4	ทักษะเชี่ยวชาญ (Specialized Skills)	ระดับ 6	การศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก (Second stage of tertiary education)

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ (2563) ชี้ให้เห็นว่าคนที่จบปริญญาตรีในปัจจุบัน เข้าไปทำงานในกลุ่มอาชีพที่ใช้ ทักษะระดับกลาง (Intermediate Skills) เช่น พนักงานขายสินค้า เลขาฯ การพนักงานบริการมากขึ้น จึงไม่น่าแปลกใจที่เห็นฐานการกระจายตัวของค่าจ้างของคนกลุ่มนี้กว้างขึ้น ขณะที่กลุ่มที่จบอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาเดิมส่วนหนึ่งเคยได้ทำงานกลุ่มทักษะกลางและสูง ปัจจุบันก็ถูกผลักไปทำงานที่ใช้ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) เป็นส่วนใหญ่ เช่น งานช่าง แรงงานในโรงงาน หรือภาคเกษตร ค่าจ้างของคนกลุ่มนี้จึงใกล้กับคนจบประถมศึกษามากขึ้น

## 2.5 การว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

### 2.5.1 สาเหตุของการว่างงาน

ดวงมน บุรณฤกษ์ (2550) จากการศึกษาวิจัย สาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการว่างงานในเชิงโครงสร้าง คือ วุฒิการศึกษา สาขาวิชา ลักษณะสถาบันการศึกษา และการสมัครใจออกหางานทำ โดยพบว่าผู้ที่จบระดับปริญญาตรีมีโอกาสที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ที่จบปริญญาโทและเอก ประมาณ 1.78 เท่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่จบปริญญาโทและเอก มีจำนวนไม่มากอีกทั้งยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในระดับสูง จึงมีโอกาสได้งานทำมากกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ส่วนผู้ที่จบสาขาวิทยาศาสตร์มีโอกาสที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ ประมาณ 1.38 เท่า ผลดังกล่าวอาจเกิดจากตลาดแรงงานในระบบอุตสาหกรรมและบริการค่อนข้างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสาขาวิชาอื่น ๆ สำหรับผู้ที่จบสถาบันการศึกษาของรัฐบาลมีโอกาสที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาเอกชน ประมาณ 1.67 เท่า ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากสถาบันการศึกษาของเอกชนมีความยืดหยุ่นมากกว่าสถาบันการศึกษาของรัฐบาล ในการเปิดสอนหลักสูตรที่ตลาดแรงงานต้องการ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สมัครใจออกหางานทำยังมีโอกาสที่จะว่างงานในเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้ออกหางานทำโดยไม่สมัครใจประมาณ 2.47 เท่า ถึงแม้ว่าจะพยายามแสวงหางานทำแล้วก็ตาม แต่สาขาการศึกษาที่ตนเองจบมากกลับไม่ตรงกับตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ทั่วไปในตลาดแรงงานหรือไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้างอีกทั้งระยะทางที่ต้องเดินทางไปทำงานที่ห่างไกลก็มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานด้วยเช่นกันเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง

สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2550) จากรายงานการวิจัย สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย ซึ่งกลุ่มที่มีบทบาทโดยตรง ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษา และผู้ประกอบการที่ว่าจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การว่างงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากความไม่สอดคล้องของทักษะพื้นฐานของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีอยู่และทักษะพื้นฐานที่สถานประกอบการต้องการ การว่างงานมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากผู้สำเร็จการศึกษาและสถานประกอบการ ผู้สำเร็จการศึกษาคาดหมายที่จะได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่สูงจากงานที่ทำและได้ระยะเวลาของสัญญาว่าจ้างที่ยาวนาน โดยที่ผลการเรียนที่ดีช่วยให้มีโอกาส ในการหางานทำได้มากขึ้น ขณะที่อุปสงค์ต่อผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการไม่ได้พิจารณาประเด็นเหล่านี้ อุปสงค์ของสถานประกอบการขึ้นอยู่กับรายรับ ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการของสถานประกอบการ การกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้เริ่มเข้าทำงานใหม่ และการฝึกงานระหว่างการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา สถาบันการศึกษามีบทบาททางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา การมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่สูงช่วยให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากค่าใช้จ่ายเป็นการลงทุนในการเรียนการสอนโดยตรง ผู้สำเร็จการศึกษามีศักยภาพที่จะใช้วิชาความรู้ที่เรียนมาได้มากขึ้น ซึ่งหลักสูตรวิชาใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันของสถานประกอบการเพิ่มโอกาสหางานทำได้มากกว่าหลักสูตรเดิม

การว่างงานเป็นตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนสถานภาพทางเศรษฐกิจและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยทั่วไป ผู้ว่างงานหมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงาน แต่ได้พยายามหางาน สมัครงาน หรือรอการบรรจุงานอยู่ หรือแม้จะไม่ได้หางาน แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564 อ้างอิงในมหาวิทยาลัยมหาดไทย, 2567) อัตราการว่างงานคำนวณจากสัดส่วนของผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานทั้งหมด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสามารถ ของระบบเศรษฐกิจในการสร้างงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) การว่างงานสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทตามสาเหตุและลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) การว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในระบบเศรษฐกิจที่มีพลวัต เกิดจากการที่ผู้หางานใช้เวลาในการค้นหา งานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ ความต้องการและความคาดหวังของตนเอง หรือในทางกลับกัน นายจ้างก็ต้องใช้เวลาในการค้นหาพนักงานที่ตรงกับตำแหน่งงานและวัฒนธรรมองค์กร การว่างงานประเภทนี้จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับตัวในตลาดแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

2) การว่างงานเชิงโครงสร้าง (Structural Unemployment) เป็นการว่างงานที่รุนแรงและแก้ไขได้ยากที่สุด มักเกิดจากความไม่สมดุลพื้นฐานระหว่างทักษะที่กำลังแรงงานมีอยู่กับทักษะที่ตลาดต้องการในปัจจุบันและอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจครั้งใหญ่ เช่น การเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม หรือจากอุตสาหกรรมดั้งเดิมสู่อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งทำให้ทักษะบางอย่างล้าสมัย ขณะที่ทักษะใหม่ ๆ เป็นที่ต้องการมากขึ้น การว่างงานประเภทนี้ยังรวมถึงปัญหาความไม่สอดคล้องทางภูมิศาสตร์ (geographical mismatch) หรือความไม่สอดคล้องในด้านความคาดหวังค่าจ้าง (wage mismatch) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

3) การว่างงานตามวัฏจักรเศรษฐกิจ (Cyclical Unemployment) เกิดขึ้นเมื่อเศรษฐกิจโดยรวมเข้าสู่ภาวะถดถอย การหดตัวของอุปสงค์มวลรวมส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจชะลอตัว ธุรกิจลดการผลิตและมีการเลิกจ้างงาน ส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น การว่างงานประเภทนี้จะลดลงเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวและเติบโต (มหาวิทยาลัยมหาดไทย, 2567)

## 2.5.2 สถานการณ์การว่างงานและตลาดแรงงาน

เมื่อพิจารณากำลังแรงงานโดยอ้างอิงจากจำนวนนักเรียนนักศึกษาที่อยู่ในภาคอุดมศึกษา (ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) พบว่าในปี 2564 มีจำนวนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษารวม 1,902,692 คน แม้จะลดลงจากจำนวน 2,171,663 คน ในปี 2561 แต่ยังคงสูงกว่าเมื่อเทียบกับนักเรียน ที่อยู่ในระดับ ปวช. และ ปวส. ในปี 2564 ที่มีจำนวน 374,962 คน ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานที่เผชิญกับปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างกำลังแรงงานที่ผลิตออกมาและความต้องการของตลาดแรงงาน นั่นคือมีแรงงานจบใหม่ที่เข้าสู่ตลาดที่จบอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปในสัดส่วนสูงมาก ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้แรงงานในระดับปริญญาตรีต้องทำงานต่ำกว่าระดับมากขึ้น และสัดส่วนผู้ว่างงานในระดับปริญญาตรีจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดของตลาดแรงงานไทยในระยะต่อไป

ตารางที่ 2 การคาดการณ์กำลังแรงงานที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีและอื่น ๆ

ระดับการศึกษา	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ย 2561 - 2564
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป (คน)	2,171,663	2,076,924	2,058,249	1,902,692	2,052,382
ระดับ ปวช.-ปวส. (คน)	366,870	378,738	387,411	374,962	376,995
<b>รวม (คน)</b>	<b>2,538,533</b>	<b>2,455,662</b>	<b>2,445,660</b>	<b>2,277,654</b>	<b>2,429,377</b>
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ)	85.5	84.6	84.2	83.5	84.5
ระดับ ปวช.-ปวส. (ร้อยละ)	14.5	15.4	15.8	16.5	15.5
<b>รวม (ร้อยละ)</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ					

พลวุฒิ สงสกุล (The Standard 2565) สถานการณ์การว่างงานในไตรมาสที่ 4 ปี 2564 มีผู้ว่างงานทั้งสิ้น 6.3 แสนคน และตัวเลขของการว่างงานของนักศึกษาจบใหม่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ไตรมาสที่ 2 ปี 2563 โดยผู้ว่างงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่จบการศึกษาในสาขา ด้านสังคมศาสตร์ ธุรกิจการบริการ และพาณิชย์ นับตั้งแต่ช่วงปลาย ปี 2562 ต่อเนื่องถึงต้น ปี 2563 มีผู้ที่จบระดับอุดมศึกษาที่ว่างงานและไม่เคยมีงานทำมาก่อนอยู่ประมาณเกือบ 80,000 คน และเพิ่มสูงขึ้นในปี 2565 ประมาณ 120,000 คน ผู้ว่างงานที่ไม่เคยมีงานทำมาก่อนจำนวนกว่า 380,000 คน จะพบว่าส่วนใหญ่ถึง ร้อยละ 49.3 คือผู้ที่จบระดับอุดมศึกษา รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 15.9 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 15.7 ประถมศึกษาและต่ำกว่า ร้อยละ 9.0 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 7.0 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 2.9

ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในช่วง ปี 2561 ถึง 2565 พบว่า ความต้องการแรงงานรวมเพิ่มขึ้นจาก 95,566 คน ในปี 2561 เป็น 168,992 คน ในปี 2565 แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปนั้น ลดลงจาก ร้อยละ 30.1 ของความต้องการแรงงานรวมในปี 2561 เหลือเพียง ร้อยละ 17.2 ในปี 2565 เท่านั้น ส่วนสัดส่วนความต้องการแรงงานในการศึกษาระดับ ปวช. ถึง ปวส. ลดลงเล็กน้อยจาก ร้อยละ 23.7 ในปี 2561 เป็น ร้อยละ 22.5 ในปี 2565 ขณะที่สัดส่วนความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 41.1 ในปี 2561 เป็น ร้อยละ 57.3 ในปี 2565 อีกทั้งเมื่อพิจารณาเฉพาะความต้องการแรงงาน เพียงสองระดับการศึกษา คือ ปริญญาตรีขึ้นไป และระดับ ปวช. และ ปวส. พบว่า สัดส่วนเฉลี่ยของความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปลดลง โดยเฉลี่ยในช่วง ปี 2561 ถึง 2565 อยู่ที่ ร้อยละ 45.6 ขณะที่สัดส่วนเฉลี่ยของความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. กลับเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยปี 2561 ถึง 2565 อยู่ที่ ร้อยละ 54.4 (ฐานเศรษฐกิจ, 2566)

ตารางที่ 3 ความต้องการแรงงานจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)					สัดส่วน (ร้อยละ)					
	2561	2562	2563	2564	2565	2561	2562	2563	2564	2565	เฉลี่ย 2561-2565
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	28,757	20,113	22,801	25,581	29,037	30.1	21.1	15.5	16.1	17.2	20.0
ระดับ ปวช.-ปวส.	22,608	22,551	32,178	37,817	38,079	23.7	23.7	21.9	23.7	22.5	23.1
แรงงานเฉพาะปริญญาตรีขึ้นไป และ ปวช.-ปวส.	51,365	42,664	54,979	63,398	67,116	53.8	44.8	37.4	39.8	39.7	43.1
ระดับ ป.6-ม.6	39,299	46,971	82,899	81,563	96,786	41.1	49.4	56.2	51.2	57.3	51.1
อื่นๆ	4,902	5,471	9,385	25,390	5,090	5.1	5.8	6.4	9.0	3.0	5.9
รวม	95,566	95,106	147,263	159,351	168,992	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
แรงงานเฉพาะปริญญาตรีขึ้นไป และ ปวช.- ปวส.	51,365	42,664	54,979	63,398	67,116	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	28,757	20,113	22,801	25,581	29,037	56.0	47.1	41.5	40.3	43.3	45.6
ระดับ ปวช.ปวส.	22,608	22,551	32,178	37,817	38,079	44.0	52.9	58.5	59.7	56.7	54.6

ที่มา : สรุปข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน เดือนมกราคม - ธันวาคม 2565  
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

## 2.6 วรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สุพิชชา โชติกำจร (2024) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย พบว่า หากจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากแรงงานส่วนใหญ่ ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเรียนจบทางด้านสาขาบริหารธุรกิจมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขนส่ง และแรงงานทั่วไปในภาคเกษตร อีกทั้งตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลน เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ สถิติ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักเขียนโปรแกรม ก็มีคนเรียนจบน้อย (Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023; Thansettakij, 2023) จึงทำให้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ว่างงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการสำรวจของ National Statistical Office (2024) ที่พบว่า ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษามากที่สุดประมาณ 247,500 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประมาณ 117,800 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประมาณ 79,600 คน ระดับประถมศึกษาประมาณ 55,100 คน ต่ำกว่า ประถมศึกษาประมาณ 15,800 คน และไม่มีการศึกษาประมาณ 9,300 คน นอกจากนี้ยังพบว่าหากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดแรงงานของไทย ไม่ได้มีการแข่งขันสมบูรณ์มากนัก เนื่องจากอำนาจต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงานทำให้นายจ้างมีอำนาจตัดสินใจและเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Physical Product of Labor) และแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงไม่ออกจากงาน เนื่องจากไม่ได้มีทางเลือกมากนัก ดังนั้น หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น นายจ้างก็ยังคงสามารถจ้างงานต่อไปได้ โดยที่ไม่ได้ทำให้การจ้างงานเปลี่ยนแปลง ในทางกลับกันการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอาจจูงใจให้มีแรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานเพิ่มขึ้น (Ingkasit, 2021; Tawichsriet al., 2024) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lathapipat and Poggi (2016) ที่พบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำมีผลทำให้การจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นและ

ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pudprommarat and Ingsrisawang (2010) ที่พบว่า การปรับเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำจะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง

นางสาววารุณี โพธิวิจิตร (2564: หน้า 39-40) กล่าวว่า ปี 2540 ประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือที่เรียกว่าวิกฤตต้มยำกุ้ง ส่งผลให้เกิดภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ (The great recession) ในหลายประเทศของทวีปเอเชีย ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างมาก การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัวลง อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนช่วงอายุ 15 ถึง 24 ปี และปี 2542 การว่างงานของกลุ่มเยาวชนช่วงอายุ 15 ถึง 24 ปี เพิ่มสูงขึ้นจาก ปี 2541 จากร้อยละ 7.57 เป็นร้อยละ 8 เนื่องจากเป็นช่วงการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจยังมีลักษณะเป็นการฟื้นตัวแบบไร้การจ้างงาน (Jobless Recovery) เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ Binary Logistic Regression โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2541 และปี 2542 เพื่อพิจารณาการปรับตัวการจ้างงานของแรงงานอายุ 15 ถึง 24 ปี แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดของข้อมูล ปี 2541 และปี 2542 ชุดข้อมูลดังกล่าวไม่มีตัวแปรการย้ายถิ่น จึงไม่สามารถวิเคราะห์ตัวแปรอิสระการย้ายถิ่นในช่วงหลังเกิดวิกฤตต้มยำกุ้งได้

ปี 2541 ถึง 2542 พบว่าเยาวชนเพศหญิงมีโอกาสว่างงานน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากอัตราเข้าสู่ตลาดแรงงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งหมายถึงเพศชายจะทำงานนอกบ้านที่มีรายได้มากกว่าเพศหญิง เมื่อเกิดวิกฤตต้มยำกุ้ง ทำให้เกิดการเลิกจ้างงาน ทั้งในระดับแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้เพศชายซึ่งอยู่ในตลาดแรงงานมากกว่ามีโอกาสถูกเลิกจ้างและว่างงานมากกว่าเพศหญิง เยาวชนที่มีอายุ 20 ถึง 24 ปี มีโอกาสว่างงานมากกว่าเยาวชนอายุ 15 ถึง 19 ปี เนื่องจากอัตราเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชนอายุ 20 ถึง 24 ปี มีมากกว่าเยาวชนอายุ 15 ถึง 19 ปี ประกอบกับในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจตลาดแรงงานมีการแข่งขันเข้มข้น ส่งผลให้เยาวชนที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่มีโอกาสได้งานยากขึ้นเมื่อเทียบกับกลุ่มที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว เยาวชนที่มีสถานภาพสมรสมีโอกาสว่างงานมากกว่าเยาวชนที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากปัญหาการตั้งครุฑก่อนวัยอันควรทำให้ต้องออกจากระบบการศึกษาหรือออกจากตลาดแรงงาน หรืออาจเนื่องมาจากเยาวชนที่สมรสแล้วมีคู่สมรสซึ่งเป็นผู้หารายได้สุ่ครอบครัว ทำให้เยาวชนที่สมรสแล้วสามารถรองานได้ และเยาวชนที่มาจากครัวเรือนขนาดเล็กมีโอกาสว่างงานน้อยกว่าเยาวชนที่มาจากครัวเรือนขนาดใหญ่ เนื่องจากแรงงานวัยผู้ใหญ่ในครอบครัวเป็นกำลังหลักในการทำงาน ทำให้เยาวชนอาจยังไม่มีเวลาจำเป็นที่จะต้องหางานทำ

ในด้านการศึกษา พบว่าเยาวชนที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีโอกาสว่างงานน้อยที่สุดตามความต้องการของตลาดแรงงานไทย ซึ่งขาดแคลนแรงงานสายวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตามด้วยเยาวชนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาภูมิภาคที่อยู่อาศัยจะพบว่าเยาวชนที่อาศัยอยู่ในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีโอกาสว่างงานเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นพื้นที่แหล่งการจ้างงานของประเทศ

จากผลการวิเคราะห์ ปี 2541 และปี 2542 ซึ่งเป็นช่วงปีหลังเกิดวิกฤตต้มยำกุ้ง พบว่าเยาวชนมีอัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการว่างงานของเยาวชน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ขนาดครัวเรือน ระดับการศึกษา และภูมิภาคที่อยู่อาศัย โดยกลุ่มเยาวชนที่มีโอกาสว่างงานเพิ่มขึ้นคือเยาวชนเพศชาย เยาวชนที่มีช่วงอายุ 20 ถึง 24 ปี เยาวชนที่มีสถานภาพสมรส เยาวชนที่มาจากครัวเรือนขนาดใหญ่ เยาวชน ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และเยาวชนที่อาศัยที่ภูมิภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้กระบวนการและระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ภายใต้กรอบแนวคิด ได้แก่ ความไม่สอดคล้องกันของทักษะ (Skills Mismatch) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1 การกำหนดกรอบการวิจัย (Researching Framework)

3.2 การกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample determination)

3.3 การใช้เครื่องมือการวิจัย (Researching Tools)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

3.6 การทบทวนและจัดทำรายงาน (Review and Report preparation)

#### 3.1 การกำหนดกรอบการวิจัย (Researching Framework)

คณะผู้วิจัยประชุมหารือเพื่อกำหนดกรอบและขอบเขตของการวิเคราะห์ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัยครอบคลุมและกลุ่มตัวอย่างอยู่ในพื้นที่ภารกิจของศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ผลลัพธ์เป็นกรอบการศึกษา ดังนี้

**3.1.1 ขอบเขตของเนื้อหา** การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาวิจัยในหัวข้อภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยศึกษาในประเด็นสำคัญประกอบด้วย สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงาน ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและการว่างงาน ช่องว่างทางทักษะ มุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงาน และวิธีการหางานของผู้ว่างงาน

**3.1.2 ขอบเขตของประชากร** ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีผ่านมุมมองของผู้ว่างงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีออกสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยใช้แนวคิดของความไม่สอดคล้องกันของทักษะระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Skills mismatch) และการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษา (School-to-Work Transition) เป็นแนวทางในการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ดังนั้น การเลือกประชากรในการศึกษาวิจัยจึงแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ว่างงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

### 3.1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาผู้ว่างงาน นายจ้างหรือสถานประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว

### 3.1.4 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำเนินการภายใต้โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 ถึง เดือนสิงหาคม 2568

## 3.2 การกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and sample determination)

3.2.1 กลุ่มประชากรผู้ว่างงานที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Yamane (the Yamane's formula) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จากจำนวนผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนผ่านระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ปี 2567 ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งหมด 340 ราย โดยการเก็บตัวอย่างเชิงปริมาณ 325 ราย และเชิงคุณภาพ 15 ราย

3.2.2 กลุ่มประชากรของนายจ้างหรือสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมภาคการผลิต อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า และอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม โดยอุตสาหกรรมภาคการผลิต ใช้ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปี 2567 และในส่วนของอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม ใช้ฐานข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมใน ปี 2564 เพื่อใช้ในการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 แห่ง ดังนี้

1) เชิงปริมาณ จำนวน 100 ฉบับ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามาเน่ (the Yamane's formula) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 10%

2) เชิงคุณภาพ 40 แห่ง กำหนดกลุ่มตัวด้วยการสุ่มแบบเจาะจง เทียบตามสัดส่วนของจำนวนนายจ้างประกอบการในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมนั้น ๆ และแบ่งขนาดของสถานประกอบการตามจำนวนแรงงาน ได้แก่ ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รายละเอียดตาม ตารางที่ 2

ตารางที่ 4 จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้างหรือสถานประกอบการ เชิงคุณภาพ

ภาคเศรษฐกิจ/ขนาดสถานประกอบการ	n (แห่ง)
อุตสาหกรรมภาคการผลิต	23
ขนาดย่อม	5
ขนาดกลาง	7
ขนาดใหญ่	12

ตารางที่ 4 จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้างหรือสถานประกอบการ เชิงคุณภาพ (ต่อ)

ภาคเศรษฐกิจ/ขนาดสถานประกอบการ	n (แห่ง)
<b>อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า</b>	<b>11</b>
ขนาดย่อม	2
ขนาดกลาง	3
ขนาดใหญ่	6
<b>อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม</b>	<b>3</b>
ขนาดย่อม	-
ขนาดกลาง	-
ขนาดใหญ่	3
<b>รวม</b>	<b>40</b>

3.2.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมด 15 ราย โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์เชิงลึก) 10 ราย และการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย 5 ราย ซึ่งเป็นผู้แทนจาก นายจ้างหรือสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมจังหวัด และหอการค้าจังหวัด ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก

### 3.3 การใช้เครื่องมือการวิจัย (Researching Tools)

#### 3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1) กลุ่มตัวอย่างผู้ว่าจ้างงาน เชิงปริมาณ ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก รวม 325 ราย โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาหลักสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เช่น สาเหตุการว่างงานประสบการณ์ทำงาน ช่องว่างทักษะ (Skills Gap) และวิธีการหางาน เป็นต้น

2) กลุ่มตัวอย่างนายจ้างหรือสถานประกอบการ เชิงปริมาณ ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก จำนวน 100 แห่ง การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เช่น มุมมองต่อการจ้างงานบัณฑิต ความต้องการทักษะ และสาเหตุไม่จ้างงานบัณฑิต เป็นต้น

#### 3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

1) กลุ่มตัวอย่างผู้ว่าจ้างงาน ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก รวม 15 ราย โดยการใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guide) ซึ่งเป็นประเด็นคำถามปลายเปิดซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เช่น การวิเคราะห์สาเหตุการว่างงานเชิงลึก และอุปสรรคในการหางาน เป็นต้น

2) กลุ่มตัวอย่างนายจ้างหรือสถานประกอบการ ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก จำนวน 40 แห่ง โดยการใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guide) ซึ่งเป็นประเด็นคำถามปลายเปิดซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เช่น มุมมองเชิงลึกต่อทักษะบัณฑิต และแนวทางลดช่องว่างทักษะ เป็นต้น

3) กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก จำนวน 15 ราย โดยการใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guide) ซึ่งเป็นประเด็นคำถามปลายเปิดซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวน 10 ราย และให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องร่วมกันเสนอความคิดเห็นและร่วมกันให้ฉันทามติ (Focus Group) จำนวน 5 ราย

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และจังหวัดสระแก้ว ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 ถึง เดือนมิถุนายน 2568 โดยการออกแบบสอบถามไปยังผู้ว่างงานและลงพื้นที่สถาบันการศึกษาในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ในส่วนของนายจ้างหรือสถานประกอบการ และส่วนของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ได้คัดเลือกรายชื่อจากฐานข้อมูลแบบเจาะจง เพื่อให้เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ร่วมดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ทำการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีพื้นฐานทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เป็นต้น

### 3.6 การทบทวนและจัดทำรายงาน (Review and Report preparation)

การทบทวนผลการศึกษาและจัดทำรายงาน ดำเนินการโดยนำเสนอผลการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในเวทีสาธารณะ ซึ่งจัดในรูปแบบของการสัมมนาวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกรมการจัดหางาน โดยเชิญผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผู้แทนนายจ้างหรือสถานประกอบการ ผู้แทนจากสถาบันการศึกษา ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานเข้าร่วมสัมมนา รวมทั้งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา คณะผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ดังกล่าว มาทบทวนและปรับปรุงผลการศึกษาวิจัย ให้มีความสมบูรณ์เพื่อจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อสาธารณะชน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาช่องว่างทางทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งอาจนำไปสู่การว่างงาน ศึกษาและทำความเข้าใจมุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สรรวจวิธีการหางานที่ผู้สำเร็จการศึกษาใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ เสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการลดอัตราการว่างงาน ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

โดยใช้วิธีการวิจัยด้วยวิธีการผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การแปลผลทางสถิติมาตรฐาน ภายใต้กรอบแนวคิดของความไม่สอดคล้องกันของทักษะระหว่างความต้องการของนายจ้างและแรงงาน (Skills mismatch) รวมถึงแนวคิดการเปลี่ยนผ่านหลังจากจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน (School - to - work)

จากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งในฝั่งของนายจ้างหรือสถานประกอบการ และผู้ว่างงาน ซึ่งผลการศึกษาวินิจฉัยแบ่งออกเป็นส่วนเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในส่วนของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในส่วนของผู้ว่างงาน

#### 4.1 ผลการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในส่วนของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

##### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่านายจ้างหรือสถานประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่าง 100 แห่ง โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดของสถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 3 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมภาคการผลิต จำนวน 62 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 62 ซึ่งประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดเล็ก 6 แห่ง ขนาดกลาง 14 แห่ง และขนาดใหญ่ 42 แห่ง อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า จำนวน 33 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่งประกอบด้วยสถานประกอบการ ขนาดเล็ก 11 แห่ง ขนาดกลาง 13 แห่ง และขนาดใหญ่ 9 แห่ง และอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม จำนวน 5 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 5 ซึ่งประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดเล็ก 1 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่ง และขนาดใหญ่ 3 แห่ง

#### 4.1.2 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน

1) **อุตสาหกรรมภาคการผลิต** ในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีแนวโน้มในการรับสมัครพนักงานในตำแหน่งที่รองรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบ่อยครั้ง โดยพบว่าจำนวนสถานประกอบการที่รับสมัครมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 15 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 35.71 ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่ต่อเนื่องและมีการขยายตัวของอุตสาหกรรม แต่ในส่วนของสถานประกอบการขนาดกลางกลับพบว่า ไม่มีการรับสมัครเลย จำนวน 4 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 28.57 ซึ่งอาจสะท้อนถึงการหยุดชะงักหรือการคงจำนวนพนักงานไว้ในระดับเดิม สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก พบว่ามีทั้งกลุ่มที่ไม่เคยรับสมัครเลย จำนวน 3 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 50 และกลุ่มที่เคยรับสมัคร 3 ครั้ง จำนวน 3 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 50

2) **อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า** สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการรับสมัครมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 5 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 55.56 ขนาดกลางพบว่า เคยรับสมัคร 3 ครั้ง จำนวน 5 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 38.46 และขนาดเล็กมีจำนวนที่เคยรับสมัคร 1 ครั้ง จำนวน 6 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 54.55

3) **อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่เคยรับสมัคร 3 ครั้ง จำนวน 2 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 66.66 ขนาดกลางมีการรับสมัคร มากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 1 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 100.00 และขนาดเล็กพบว่าไม่เคยรับสมัครเลย จำนวน 1 แห่ง เนื่องจากยังเป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่ต้องการผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรีเพิ่มเข้ามาเป็นแรงงานเพื่อพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมใหม่

##### 4.1.2.1 คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคการผลิต

อุตสาหกรรมภาคการผลิต			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	42	14	6
ทักษะในสาขาวิชาที่จบ (ร้อยละ)	80.95	100.00	83.33
ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (ร้อยละ)	83.33	78.57	66.67
ประสบการณ์ในการทำงาน (ร้อยละ)	80.95	85.71	100.00
ใบรับรองเฉพาะ (ร้อยละ)	47.62	71.43	50.00
ทักษะทางเทคนิค (ร้อยละ)	76.19	85.71	50.00

1) **อุตสาหกรรมภาคการผลิต** จากผลการศึกษาพบว่า บริษัทขนาดกลางและใหญ่มีส่วนความต้องแรงงานที่มีทักษะในระดับสูงเกือบทุกด้าน เช่น บริษัทขนาดกลางในภาคการผลิตต้องการแรงงานที่มีทักษะในสาขาวิชาที่จบ ร้อยละ 100 และมีทักษะทางเทคนิค ร้อยละ 85.71 สะท้อนถึงความต้องการแรงงานที่มีความรู้เฉพาะทางและทักษะเชิงเทคนิคสูง แรงงานที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จึงมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่าย และมีแนวโน้มว่างงานต่ำ

ตารางที่ 6 คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า

อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	9	13	11
ทักษะในสาขาวิชาที่จบ (ร้อยละ)	77.78	46.15	63.64
ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (ร้อยละ)	88.89	100.00	90.91
ประสบการณ์ในการทำงาน (ร้อยละ)	77.78	69.23	54.55
ใบรับรองเฉพาะ (ร้อยละ)	44.44	38.46	27.27
ทักษะทางเทคนิค (ร้อยละ)	55.56	61.54	54.55

2) อุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ สถานประกอบการขนาดกลางและเล็กพบว่ามีความต้องการแรงงานที่มีทักษะทางสังคมและอารมณ์ หรือ Soft Skills สูง เช่น สถานประกอบการขนาดกลางต้องการถึงร้อยละ 100 และขนาดเล็กถึงร้อยละ 90.91 ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะงานที่ต้องการการสื่อสารการทำงานเป็นทีม และการบริการลูกค้า แรงงานที่มีทักษะเหล่านี้จะมีโอกาสในการจ้างงานมากขึ้น ขณะที่แรงงานที่ขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อาจประสบปัญหาในการหางานในกลุ่มนี้

ตารางที่ 7 คุณสมบัติหรือทักษะที่ต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม

อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	3	1	1
ทักษะในสาขาวิชาที่จบ (ร้อยละ)	66.67	100.00	100.00
ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (ร้อยละ)	66.67	0.00	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (ร้อยละ)	100.00	0.00	100.00
ใบรับรองเฉพาะ (ร้อยละ)	100.00	100.00	0.00
ทักษะทางเทคนิค (ร้อยละ)	100.00	100.00	0.00

3) อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม สถานประกอบการขนาดเล็กและกลาง มีจำนวนบริษัทน้อย และมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะที่ไม่สม่าเสมอ เช่น สถานประกอบการขนาดกลางในภาคการเกษตรไม่ต้องการแรงงานที่มีทักษะทางสังคมและอารมณ์ และประสบการณ์ในการทำงานเลย ขณะที่บริษัทขนาดเล็กต้องการเพียงบางทักษะเท่านั้น สิ่งนี้สะท้อนถึงโอกาสการจ้างงานที่จำกัดในภาคเกษตรและอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมนี้มีแนวโน้มว่างงานสูง หรือจำเป็นต้องย้ายไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีความต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่า

#### 4.1.2.2 เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 8 เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคการผลิต

อุตสาหกรรมภาคการผลิต			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	42	14	6
ขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ)	45.24	57.14	50.00
ขาดประสบการณ์การทำงาน (ร้อยละ)	40.48	71.43	66.67
คุณสมบัติที่มากเกินไป (ร้อยละ)	14.29	7.14	33.33
วุฒิการศึกษาและสาขาวิชาไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (ร้อยละ)	57.14	57.14	50.00
ทักษะด้านอารมณ์ไม่เพียงพอ (ร้อยละ)	33.33	14.29	33.33
คาดหวังเงินเดือนสูง (ร้อยละ)	73.81	28.57	83.33

1) อุตสาหกรรมภาคการผลิต ปัญหาด้านทักษะและประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญ การขาดประสบการณ์การทำงาน และขาดทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่พบในทุกขนาดบริษัท โดยเฉพาะในบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งอาจบ่งชี้ว่าผู้สมัครส่วนใหญ่ยังไม่มีทักษะทางเทคนิคหรือประสบการณ์ในการทำงานจริงในสายการผลิต ความคาดหวังเงินเดือนสูงเป็นปัญหาที่เด่นชัด โดยเฉพาะในบริษัทขนาดเล็กที่สูงถึง ร้อยละ 83.33 และบริษัทขนาดใหญ่ที่สูงถึง ร้อยละ 73.81 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้สมัครคาดหวังค่าตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทสามารถให้ได้ ความไม่สอดคล้องกันของทักษะกับตำแหน่งเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่พบในระดับปานกลางในทุกขนาดบริษัท ซึ่งอาจหมายถึงการจบการศึกษาที่ไม่ตรงกับประเภทของอุตสาหกรรมการผลิตที่บริษัทนั้น ๆ ดำเนินการอยู่

ตารางที่ 9 เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า

อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	9	13	11
ขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ)	44.44	46.15	45.45
ขาดประสบการณ์การทำงาน (ร้อยละ)	77.78	46.15	36.36
คุณสมบัติที่มากเกินไป (ร้อยละ)	0.00	23.08	53.85
วุฒิการศึกษาและสาขาวิชาไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (ร้อยละ)	33.33	53.85	63.64
ทักษะด้านอารมณ์ไม่เพียงพอ (ร้อยละ)	33.33	46.15	27.27
คาดหวังเงินเดือนสูง (ร้อยละ)	22.22	92.31	63.64

2) **อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า** ความคาดหวังเงินเดือนสูง เป็นปัญหาที่เด่นชัดที่สุดในกลุ่มนี้ โดยเฉพาะในบริษัทขนาดกลางที่สูงถึงร้อยละ 92.31 และบริษัทขนาดเล็กที่สูงถึงร้อยละ 63.64 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครอาจมีความต้องการค่าตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทในกลุ่มนี้จะสามารถจ่ายได้ ปัญหาด้านทักษะและประสบการณ์ การขาดประสบการณ์การทำงาน เป็นปัญหาที่พบสูงในบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลาง ส่วนการขาดทักษะที่จำเป็นเป็นปัญหาที่พบในทุกขนาดบริษัท โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและการสื่อสาร ทักษะทางสังคมและอารมณ์เป็นปัญหาที่พบในระดับปานกลางในทุกขนาดบริษัท ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในกลุ่มธุรกิจบริการที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นจำนวนมาก

**ตารางที่ 10** เหตุผลหลักที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม

อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	3	1	1
ขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ)	100.00	0.00	0.00
ขาดประสบการณ์การทำงาน (ร้อยละ)	100.00	0.00	0.00
คุณสมบัติที่มากเกินไป (ร้อยละ)	66.67	0.00	0.00
วุฒิการศึกษาและสาขาวิชาไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (ร้อยละ)	100.00	100.00	100.00
ทักษะด้านอารมณ์ไม่เพียงพอ (ร้อยละ)	66.67	0.00	0.00
คาดหวังเงินเดือนสูง (ร้อยละ)	66.67	100.0	0.00

3) **อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** ปัญหาด้านทักษะและประสบการณ์เด่นชัด ปัญหาที่พบในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้คือ ขาดทักษะที่จำเป็น และขาดประสบการณ์การทำงาน โดยเฉพาะในบริษัทขนาดใหญ่ที่สูงถึง 100% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทเหล่านี้ต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะทางด้านเกษตรกรรมโดยตรง ความไม่สอดคล้องกันของทักษะกับตำแหน่งงานเป็นปัญหาที่พบบ่อยในทุกขนาดบริษัทในกลุ่มนี้ โดยมีค่าสูงถึง 100% ซึ่งบ่งชี้ว่าหลักสูตรการศึกษาด้านเกษตรกรรมอาจยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน หรือผู้สมัครอาจจะมาจากสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ความคาดหวังเงินเดือนสูงพบได้ในบริษัทขนาดกลางเป็นหลัก ซึ่งอาจเป็นเพราะตลาดแรงงานในกลุ่มนี้มีตัวเลือกน้อยกว่ากลุ่มอื่น

#### 4.1.3 ทักษะและการฝึกอบรม

##### 4.1.3.1 ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ

ตารางที่ 11 ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมภาคการผลิต

อุตสาหกรรมภาคการผลิต			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	42	14	6
ทักษะด้านอารมณ์และสังคม (ร้อยละ)	69.05	64.29	83.33
ทักษะทางเทคนิค (ร้อยละ)	45.24	50.00	50.00
ทักษะการจัดการอาชีพ (ร้อยละ)	54.76	50.00	50.00
ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม (ร้อยละ)	35.71	50.00	50.00
ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ (ร้อยละ)	40.48	42.86	33.33
การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ร้อยละ)	66.67	50.00	50.00

1) อุตสาหกรรมภาคการผลิต บริษัทขนาดใหญ่ทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 69.05 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ร้อยละ 66.67 และทักษะการจัดการอาชีพ ร้อยละ 54.76 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตขนาดใหญ่ การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ขณะที่ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงกระบวนการผลิตและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น บริษัทขนาดกลาง ทักษะที่สำคัญที่สุดอันดับแรก ๆ คือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 64.29 การเรียนรู้ตลอดชีวิตร้อยละ 50 ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม ร้อยละ 50 ทักษะการจัดการอาชีพร้อยละ 50 และทักษะทางเทคนิคร้อยละ 50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดกลางในอุตสาหกรรมนี้ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถรอบด้าน ทั้งทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคนิค และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่วนบริษัทขนาดเล็กทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคมร้อยละ 83.33 ตามมาด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตร้อยละ ร้อยละ 50 ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม 50 ทักษะการจัดการอาชีพ ร้อยละ 50 และทักษะทางเทคนิค ร้อยละ 50 ซึ่งบ่งชี้ว่าแม้จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงาน

ตารางที่ 12 ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมภาคการบริการและการค้า

อุตสาหกรรมภาคการผลิต			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	9	13	11
ทักษะด้านอารมณ์และสังคม (ร้อยละ)	100.00	92.31	90.91
ทักษะทางเทคนิค (ร้อยละ)	33.33	38.46	45.45
ทักษะการจัดการอาชีพ (ร้อยละ)	77.78	30.77	54.55
ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม (ร้อยละ)	11.11	61.54	36.36
ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ (ร้อยละ)	33.33	38.46	45.45
การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ร้อยละ)	55.56	53.85	45.45

2) อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า บริษัทขนาดใหญ่ทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 100 ตามมาด้วยทักษะการจัดการอาชีพ ร้อยละ 77.78 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร้อยละ 55.56 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในสถานประกอบการขนาดใหญ่ การสื่อสารกับลูกค้าและพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ตามด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและคิดวิเคราะห์สถานการณ์ สถานประกอบการขนาดกลาง ทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 92.31 ทักษะทางเทคนิค ร้อยละ 61.54 และทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม ร้อยละ 61.54 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการสื่อสารเป็นอย่างมาก ควบคู่ไปกับทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นในการให้บริการ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ บริษัทขนาดเล็กทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 90.91 ทักษะการจัดการอาชีพ ร้อยละ 54.55 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร้อยละ 45.45 ซึ่งบ่งชี้ว่าในธุรกิจขนาดเล็ก ทักษะการสื่อสารยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงาน ตามมาด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาและคิดวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ

ตารางที่ 13 ทักษะที่บริษัทต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม

อุตสาหกรรมภาคการผลิต			
ขนาดสถานประกอบการ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	3	1	1
ทักษะด้านอารมณ์และสังคม (ร้อยละ)	100.00	100.00	100.00
ทักษะทางเทคนิค (ร้อยละ)	66.67	0.00	0.00
ทักษะการจัดการอาชีพ (ร้อยละ)	66.67	100.00	0.00
ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม (ร้อยละ)	66.67	0.00	0.00
ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ (ร้อยละ)	100.00	0.00	0.00
การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ร้อยละ)	100.00	100.00	100.00

**3) อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะหลายด้านในระดับที่สูงมาก โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในอันดับแรก ๆ คือทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 100 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ร้อยละ 100 และทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ ร้อยละ 100 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมนี้ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารและตัดสินใจเชิงวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่และซับซ้อนได้อย่างราบรื่น บริษัทขนาดกลางทักษะที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 100 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร้อยละ 100 รวมถึงทักษะการจัดการอาชีพ ร้อยละ 100 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทขนาดกลางในอุตสาหกรรมนี้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน คิดวิเคราะห์ปัญหา และหาทางแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ บริษัทขนาดเล็กในทางกลับกัน บริษัทขนาดเล็กในกลุ่มเกษตรกรรมให้ความสำคัญกับทักษะด้านอารมณ์และสังคม ร้อยละ 100 เป็นอันดับแรก ขณะที่ทักษะอื่น ๆ ไม่ถูกระบุว่ามีความสำคัญมากนักในข้อมูลนี้ ซึ่งอาจสะท้อนว่าในองค์กรขนาดเล็ก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานประจำวัน

#### 4.1.3.2 การประเมินความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มาสมัครงาน

ตารางที่ 14 การประเมินความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มาสมัครงาน

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	เตรียมพร้อมมากที่สุด	เตรียมพร้อมมาก	เตรียมพร้อมปานกลาง	เตรียมพร้อมน้อย	เตรียมพร้อมน้อยมาก
อุตสาหกรรมภาคการผลิต	ขนาดใหญ่	42	16.67	35.71	42.86	2.38	2.38
	ขนาดกลาง	14	21.43	57.14	21.43	0.00	0.00
	ขนาดเล็ก	6	16.67	50.00	33.33	0.00	0.00
อุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ	ขนาดใหญ่	9	33.33	33.33	33.33	0.00	0.00
	ขนาดกลาง	13	15.38	38.46	15.38	7.69	0.00
	ขนาดเล็ก	11	9.09	45.45	9.09	0.00	0.00
อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	ขนาดใหญ่	3	0.00	66.67	33.33	0.00	0.00
	ขนาดกลาง	1	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00
	ขนาดเล็ก	1	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00

**1) อุตสาหกรรมภาคการผลิต** บริษัทขนาดใหญ่การประเมินความพร้อมมีความหลากหลายมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ประเมินว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.86 รองลงมาคือมีความพร้อม ร้อยละ 35.71 และมีความพร้อมสูงสุด ร้อยละ 16.67 นอกจากนี้ยังมีส่วนน้อยที่ประเมินว่าไม่ค่อยพร้อมและไม่พร้อมเลยซึ่งแสดงให้เห็นว่าในบริษัทขนาดใหญ่ การคัดกรองบุคลากรมีความละเอียดและมีมาตรฐานที่หลากหลาย บริษัทขนาดกลางส่วนใหญ่ประเมินว่ามีความพร้อม ร้อยละ 57.14 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 21.43 และมีความพร้อมสูงสุด ร้อยละ 21.43 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้สมัครส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับที่น่าพอใจสำหรับบริษัทขนาดกลาง บริษัทขนาดเล็ก การประเมินความพร้อมกระจายไปในหลายระดับ โดยมีผู้สมัครที่มีความพร้อมสูงถึง ร้อยละ 50 และระดับปานกลางร้อยละ 33.33 ซึ่งสะท้อนถึงการผสมผสานของผู้สมัครในตลาดแรงงานของกลุ่มนี้

2) **อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า** บริษัทขนาดใหญ่การประเมินความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางและมีความพร้อมเท่ากันที่ ร้อยละ 33.33 บ่งชี้ให้เห็นว่าผู้สมัครส่วนใหญ่มีคุณสมบัติที่อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถพิจารณาได้ บริษัทขนาดกลางการประเมินความพร้อมมีความหลากหลาย โดยส่วนใหญ่ประเมินว่าอยู่ในระดับปานกลางและมีความพร้อมที่ ร้อยละ 38.46 ตามมาด้วยมีความพร้อมสูงสุด ร้อยละ 15.38 และไม่ค่อยพร้อมร้อยละ 7.69 บริษัทขนาดเล็กการประเมินความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางและมีความพร้อมเท่ากันที่ร้อยละ 45.45 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้สมัครส่วนใหญ่มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้

3) **อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** บริษัทขนาดใหญ่มีการประเมินว่าผู้สมัครมีความพร้อมสูงสุดถึง ร้อยละ 66.67 ซึ่งสามารถประเมินได้ว่ามีความพร้อมในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับที่น่าพอใจ บริษัทขนาดกลางมีการประเมินว่าผู้สมัครงานมีความพร้อมในระดับปานกลางสูงถึง ร้อยละ 100 ซึ่งสะท้อนว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติที่ยังไม่สมบูรณ์แบบ แต่ก็อยู่ในระดับที่พอจะพิจารณาได้ ในส่วนของบริษัทขนาดเล็ก ผู้สมัครงานมีความพร้อมสูงสุดร้อยละ 100 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในบริษัทขนาดเล็กบางแห่ง ผู้สมัครงานที่เข้ามาตรงกับความต้องการของบริษัทอย่างมาก

#### 4.1.3.3 การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น

ตารางที่ 15 การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	การฝึกงานตามหลักสูตรที่เรียน	การฝึกอบรมเพิ่มเติมภายหลังจบการศึกษา	การศึกษาต่อเนื่อง	การฝึกอบรมทักษะด้านอารมณ์	มีใบรับรอง ฯ
อุตสาหกรรมภาคการผลิต	ขนาดใหญ่	42	61.90	45.24	16.67	42.86	52.38
	ขนาดกลาง	14	64.29	57.14	7.14	28.57	50.00
	ขนาดเล็ก	6	50.00	50.00	33.33	83.33	33.33
อุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ	ขนาดใหญ่	9	33.33	55.56	11.11	33.33	44.44
	ขนาดกลาง	13	46.15	53.85	30.77	53.85	61.54
	ขนาดเล็ก	11	36.36	54.55	18.18	63.64	9.09
อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	ขนาดใหญ่	3	100.00	66.67	66.67	100.00	100.00
	ขนาดกลาง	1	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	ขนาดเล็ก	1	100.00	0.00	100.00	0.00	100.00

1) **อุตสาหกรรมภาคการผลิต** บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการฝึกงาน ร้อยละ 61.90 และใบรับรอง ร้อยละ 52.38 ซึ่งบ่งชี้ว่าประสบการณ์การทำงานจริง และการมีใบรับรองเฉพาะทางเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาจ้างงาน บริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมหลังสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 57.14 และใบรับรอง ร้อยละ 50 ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางที่ได้รับการอบรมอย่างเข้มข้นหลังจบการศึกษา บริษัทขนาดเล็กให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมทักษะด้านอารมณ์ หรือ Soft Skills ร้อยละ 83.33 และการฝึกงาน ร้อยละ 50 เป็นอย่างมาก ซึ่งสะท้อนว่าในบริษัทขนาดเล็กความสามารถในการเข้าถึงคนและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสำคัญไม่แพ้ประสบการณ์การทำงานจริง

**2) อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า** สถานประกอบการขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมหลังสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 55.56 และใบรับรองร้อยละ 44.44 ซึ่งอาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องการบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบริษัทขนาดกลางต้องการแรงงานที่มีทักษะที่สำคัญที่สุดคือ มีใบรับรอง ร้อยละ 61.54 และการฝึกอบรมทักษะด้านอารมณ์ ร้อยละ 53.85 ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจบริการ ที่ต้องอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และใบรับรองที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานวิชาชีพ บริษัทขนาดเล็กให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมทักษะด้านอารมณ์ ร้อยละ 63.64 และการฝึกอบรมหลังสำเร็จการศึกษา (Post-Graduation Training) ร้อยละ 54.55 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในองค์กรขนาดเล็กทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการให้บริการและการสื่อสารกับลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

**3) อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการฝึกงาน การฝึกอบรมทักษะด้านอารมณ์ และใบรับรองที่มีค่าสูงถึง ร้อยละ 100 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมนี้ต้องการบุคลากรที่มีความพร้อมรอบด้านทั้งประสบการณ์จากการฝึกงาน ทักษะการเข้าสังคม และใบรับรองที่บ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญ บริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการฝึกงานเพียงอย่างเดียว โดยมีค่าสูงถึง ร้อยละ 100 ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานจริงในลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจง บริษัทขนาดเล็ก เช่นเดียวกับบริษัทขนาดใหญ่ คือให้ความสำคัญกับการฝึกงานร้อยละ 100 และมีใบรับรอง ร้อยละ 100 และเพิ่มการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเข้ามาด้วย ร้อยละ 100 ซึ่งแสดงถึงความต้องการผู้ที่มีทั้งประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและความรู้ทางวิชาการที่ลึกซึ้ง

#### 4.1.4 ความท้าทายในการจ้างงาน

##### 4.1.4.1 ความท้าทายหลักที่เผชิญเมื่อจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ความท้าทายหลักที่เผชิญเมื่อจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	อัตราการหมุนเวียนสูง	ความคาดหวังเงินเดือนเกินจริง	ขาดประสบการณ์ในทางปฏิบัติ	ได้พนักงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่คาดหวัง
อุตสาหกรรมภาคการผลิต	ขนาดใหญ่	42	57.14	76.19	61.90	23.81
	ขนาดกลาง	14	50.00	71.43	71.43	35.71
	ขนาดเล็ก	6	50.00	83.33	83.33	33.33
อุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ	ขนาดใหญ่	9	44.44	55.56	88.89	11.11
	ขนาดกลาง	13	46.15	84.62	76.92	53.85
	ขนาดเล็ก	11	54.55	63.64	54.55	27.27
อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	ขนาดใหญ่	3	100.00	100.00	100.00	66.67
	ขนาดกลาง	1	100.00	100.00	0.00	0.00
	ขนาดเล็ก	1	0.00	100.00	0.00	0.00

**1) อุตสาหกรรมภาคการผลิต** ความท้าทายเน้นไปที่การมีความคาดหวังเงินเดือนที่สูง เกินจริงและการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ บริษัทขนาดใหญ่ความท้าทายหลักคือความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง ร้อยละ 76.19 และการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 61.90 ซึ่งสะท้อนว่าผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่อาจจะขาดทักษะและความเข้าใจในกระบวนการผลิตจริง และคาดหวังค่าตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทสามารถให้ได้ บริษัทขนาดกลาง ความท้าทายที่สำคัญที่สุดคือความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง ร้อยละ 71.43 และการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 71.43 ซึ่งมีค่าเท่ากัน แสดงให้เห็นว่าปัญหาทั้งสองนี้เป็นอุปสรรคสำคัญในการจ้างงาน บริษัทขนาดเล็กความท้าทายที่โดดเด่นคือ ความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง ร้อยละ 83.33 และการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 83.33 ซึ่งมีค่าสูงกว่าบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางในกลุ่มเดียวกัน สิ่งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทขนาดเล็กมีทรัพยากรจำกัดและไม่สามารถเสนอค่าตอบแทนหรือโอกาสในการเรียนรู้ได้เท่ากับบริษัทขนาดใหญ่

**2) อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า** ความท้าทายเน้นไปที่การขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติและความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง บริษัทขนาดใหญ่ความท้าทายที่เด่นชัดที่สุดคือการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 88.89 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทขนาดใหญ่ในสายงานบริการต้องการผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกอบรมนาน บริษัทขนาดกลางความท้าทายที่สำคัญที่สุดคือ ความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง ร้อยละ 84.62 และการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ร้อยละ 76.92 ซึ่งแสดงว่าผู้สมัครงานมีความต้องการค่าตอบแทนสูงและยังขาดประสบการณ์ในการทำงานจริง บริษัทขนาดเล็กมีความท้าทายหลักคือ ความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง ร้อยละ 63.64 และอัตราการลาออกที่สูง ร้อยละ 54.55 ซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะงานที่มีความท้าทายสูง หรือค่าตอบแทนที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้ผู้สมัครมีแนวโน้มที่จะลาออกได้ง่าย

**3) อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** ความท้าทายมีความชัดเจนและรุนแรงที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริษัทขนาดใหญ่ ที่มีปัญหาในทุกด้านเกือบถึง ร้อยละ 100 ทั้งอัตราการลาออกที่สูง ความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริงและการขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่สายงานนี้มีแนวโน้มที่จะลาออกสูง มีความคาดหวังค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติ และขาดประสบการณ์การทำงานจริงในอุตสาหกรรมนี้ สำหรับบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก ความท้าทายที่เด่นชัดที่สุดคือความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้สำเร็จการศึกษามองว่างานในภาคเกษตรกรรมไม่น่าสนใจ และต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อจูงใจ

#### 4.1.4.2 การจัดการกับความท้าทาย

ตารางที่ 17 การจัดการกับความท้าทาย

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	เสนองานเดือนหรือสวัสดิการที่แข่งขันได้	ปรับกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร	จัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในบริษัท	ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	สร้างระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้ชัดเจน
อุตสาหกรรมภาคการผลิต	ขนาดใหญ่	42	57.14	66.67	64.29	35.71	21.43	40.48
	ขนาดกลาง	14	85.71	50.00	78.57	35.71	14.29	50.00
	ขนาดเล็ก	6	83.33	66.67	33.33	50.00	33.33	33.33
อุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ	ขนาดใหญ่	9	44.44	77.78	55.56	22.22	0	33.33
	ขนาดกลาง	13	69.23	84.62	61.54	30.77	30.77	69.23
	ขนาดเล็ก	11	36.36	63.64	45.45	27.27	9.09	54.55
อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	ขนาดใหญ่	3	100.00	66.67	100.00	100.00	100.00	66.67
	ขนาดกลาง	1	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	ขนาดเล็ก	1	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00

1) อุตสาหกรรมภาคการผลิต การจัดการความท้าทายเน้นไปที่การปรับกลยุทธ์การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุง กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือการจัดการฝึกอบรมภายใน ร้อยละ 64.29 และการปรับปรุง ค่าจ้างและสวัสดิการ ร้อยละ 57.14 สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมการผลิตมองว่าการสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตั้งแต่ต้น และการพัฒนาทักษะของพนักงานใหม่ผ่านการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ บริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการจัดการฝึกอบรมภายใน ร้อยละ 78.57 เป็นอันดับแรก ตามมาด้วย ค่าจ้างและสวัสดิการ ร้อยละ 85.71 และกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ร้อยละ 50 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการขององค์กร และยังให้ความสำคัญกับการจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ บริษัทขนาดเล็กให้ความสำคัญกับการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ร้อยละ 83.33 และกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ร้อยละ 66.67 เป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทขนาดเล็กต้องใช้ค่าตอบแทนและวิธีการสรรหาที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณภาพในตลาด

2) อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า การจัดการความท้าทายจะมีความคล้ายคลึงกับอุตสาหกรรมการผลิต โดยเน้นที่การปรับปรุงกลยุทธ์การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการปรับปรุง กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ร้อยละ 77.78 และการฝึกอบรมภายใน ร้อยละ 55.56 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทขนาดใหญ่มองว่าการคัดเลือกผู้สมัครที่มีศักยภาพและพัฒนาพวกเขาผ่านการฝึกอบรมภายในเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่สุด บริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการปรับปรุง กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ร้อยละ 84.62 และค่าจ้างและสวัสดิการ ร้อยละ 69.23 ซึ่งสะท้อนว่าในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง บริษัทขนาดกลางต้องใช้กลยุทธ์การสรรหาที่โดดเด่นและค่าตอบแทนที่ดึงดูดใจ บริษัทขนาดเล็กให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ร้อยละ 63.64 และการมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ร้อยละ 54.55 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดเล็กใช้กลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรด้วยโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

**3) อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** การจัดการความท้าทายมีความชัดเจนและมุ่งเน้นไปที่การสร้างความพร้อมของพนักงานใหม่ตั้งแต่ต้น บริษัทขนาดใหญ่ใช้กลยุทธ์แบบครบวงจร โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุง ค่าจ้างและสวัสดิการ ร้อยละ 100 การจัดการฝึกอบรมภายใน ร้อยละ 100 การร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ร้อยละ 100 และการมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ร้อยละ 66.67 สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดใหญ่มองว่าปัญหาการขาดประสบการณ์และการลาออกสามารถแก้ไขได้ด้วยการลงทุนในการพัฒนาพนักงานอย่างเป็นระบบ บริษัทขนาดกลางให้ความสำคัญกับการปรับปรุง ค่าจ้างและสวัสดิการ และกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรในระดับสูงถึง ร้อยละ 100 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทเหล่านี้เน้นการดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณภาพด้วยค่าตอบแทนที่ดีและการปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้มีประสิทธิภาพ บริษัทขนาดเล็ก มุ่งเน้นการจัดการฝึกอบรมภายใน ร้อยละ 100 ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และมองว่าการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ด้วยการฝึกอบรมเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่สุด

#### 4.1.4.3 สัดส่วนการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของบริษัทท่าน ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 18 สัดส่วนการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของบริษัทท่านในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา

ประเภทอุตสาหกรรม	ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	เพิ่มขึ้นอย่างมาก	เพิ่มขึ้น	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	ลดลง	ลดลงอย่างมาก
อุตสาหกรรมภาคการผลิต	ขนาดใหญ่	42	4.76	73.81	16.67	4.76	0.00
	ขนาดกลาง	14	14.29	50.00	21.43	7.14	7.14
	ขนาดเล็ก	6	0.00	50.00	33.33	0	16.67
อุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ	ขนาดใหญ่	9	0.00	66.67	11.11	22.22	0.00
	ขนาดกลาง	13	0.00	61.54	30.77	7.69	0.00
	ขนาดเล็ก	11	0.00	63.64	36.36	0.00	0.00
อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม	ขนาดใหญ่	3	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
	ขนาดกลาง	1	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00
	ขนาดเล็ก	1	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00

**1) อุตสาหกรรมภาคการผลิต** บริษัทขนาดใหญ่มีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 73.81 ซึ่งสูงที่สุดในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ยังมีสัดส่วนที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 16.67 และมีเพียงส่วนน้อยที่มีการจ้างงานลดลง สิ่งนี้บ่งชี้ว่าอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและยังคงเป็นตลาดแรงงานสำคัญสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา บริษัทขนาดกลางมีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 50.0 และมีการจ้างงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 21.43 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเติบโตที่คงที่ของบริษัท ในส่วนของบริษัทขนาดเล็กมีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 50 ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทขนาดเล็กในกลุ่มนี้มีการเติบโตในระดับหนึ่ง แต่ก็มีมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีความสำคัญ ร้อยละ 33.33 และลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ร้อยละ 16.67 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความผันผวนของตลาดแรงงานในบริษัทขนาดเล็ก

**2) อุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า** บริษัทขนาดใหญ่มีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 66.67 และไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 11.11 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขยายตัวของธุรกิจบริการขนาดใหญ่ บริษัทขนาดกลางมีสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 61.54 และไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 30.77

ซึ่งบ่งชี้ว่าบริษัทขนาดกลางในอุตสาหกรรมนี้มีการเติบโตที่มั่นคงและยังคงมีการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง บริษัทขนาดเล็กมีส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 63.64 และไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 36.36 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดเล็ก ในธุรกิจบริการมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและเป็นแหล่งงานที่สำคัญสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

**3) อุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม** บริษัทขนาดใหญ่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 100 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรกรรมมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากสถาบันการศึกษามากขึ้น บริษัทขนาดกลางมีส่วนการจ้างงานลดลง ร้อยละ 100 ซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าสนใจและอาจบ่งชี้ถึงการปรับตัวของบริษัทขนาดกลางที่อาจจะหันไปใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางหรือแรงงาน ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ บริษัทขนาดเล็กมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 100 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทขนาดเล็กบางแห่งก็มีการเติบโตและเปิดรับผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เข้าทำงาน

## 4.2 ผลการศึกษาผู้ว่างงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการศึกษาตามส่วนของแบบสอบถาม

### 4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ว่างงาน

จากผลการศึกษาผู้ว่างงานทั้งหมด 325 ราย พบว่า มีผู้ว่างงานอายุต่ำกว่า 22 ปี ร้อยละ 16.62 ช่วงอายุ 22 - 25 ปี ร้อยละ 51.69 ช่วงอายุ 26 - 29 ปี ร้อยละ 9.23 ช่วงอายุ 30 - 34 ปี ร้อยละ 9.54 ช่วงอายุ 35 - 39 ปี ร้อยละ 7.69 และ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.23 โดยแบ่งเป็นเพศหญิงร้อยละ 72.92 เพศชาย ร้อยละ 25.23 และเพศทางเลือก ร้อยละ 1.85

### ตารางที่ 19 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและสถานภาพสมรส

ช่วงอายุ	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง	แยกกันอยู่	โสด	รวม
ต่ำกว่า 22 ปี	0	0	0	0	54	54
22 - 25 ปี	1	0	0	0	167	168
26 - 29 ปี	3	0	0	0	27	30
30 - 34 ปี	9	0	1	0	21	31
35 - 39 ปี	12	1	4	0	8	25
40 ปี ขึ้นไป	6	0	3	2	6	17
รวม	31	1	8	2	283	325

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาพบว่าผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีจำนวนสูงถึง 283 คน คิดเป็นร้อยละ 87 ของผู้ว่างงานทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่กำลังหางานส่วนใหญ่ยังไม่มีภาระด้านครอบครัว ในช่วงอายุ 25 ปีลงมา ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับช่วงอายุ 26 - 29 ปี ผู้ว่างงานส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นโสด จำนวน 27 คน แต่ยังมีผู้ว่างงานที่มีสถานภาพสมรสในช่วงอายุนี้ด้วย ช่วงอายุ 30 - 34 ปี เริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพสมรสอย่างชัดเจน โดยมีผู้ว่างงานที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 9 คน และหย่าร้าง จำนวน 1 คน ในขณะที่ผู้ว่างงานที่มีสถานภาพโสดลดลง ซึ่งในช่วงอายุนี้

ยังมีผู้ว่างงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 21 คน ผู้ว่างงานในช่วงอายุ 35 - 39 ปี มีสถานภาพสมรส มากที่สุดถึงจำนวน 12 คน และหย่าร้าง จำนวน 4 คน และพบว่าผู้ว่างงานที่สถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ว่างงานในกลุ่มนี้มีภาระหน้าที่ด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น และผู้ว่างงานในช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีผู้ว่างงานที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 6 คน หย่าร้าง จำนวน 3 คน และแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน ซึ่งบ่งชี้ว่าภาระการว่างงานของผู้ว่างงานในช่วงอายุนี้อาจส่งผลกระทบต่อสถานภาพครอบครัวได้

#### 4.2.2 สถานการณ์ทำงาน

##### 4.2.2.1 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและสถานการณ์ทำงาน

ตารางที่ 20 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและสถานการณ์ทำงาน

กลุ่มสาขาวิชา	ทำงานเต็มเวลาแต่ต้องการเปลี่ยนงาน	ทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา	ขณะนี้ว่างงานแต่พร้อมที่จะหางานทำ	ว่างงานแต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน (เต็มใจว่างงาน)	อื่น ๆ	รวม
ศิลปะศาสตร์และมนุษยศาสตร์	0	0	2	1	0	3
บริหารธุรกิจและกฎหมาย	17	0	56	7	6	86
STEM	11	0	42	4	10	67
สังคมศาสตร์และวารสารศาสตร์ฯ	17	7	112	5	28	169
รวม	45	7	212	17	44	325

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงสถานะการทำงานของผู้ว่างงานในแต่ละสาขาวิชา โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 212 คน มีสถานะเป็นผู้ว่างงานแต่พร้อมหางานทำ ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงประมาณ ร้อยละ 65 ของจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และวารสารศาสตร์ฯ เป็นกลุ่มที่มีผู้ว่างงานสูงสุด จำนวน 169 คน โดยส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้ว่างงานแต่พร้อมหางานทำ จำนวน 112 คน ทำงานอยู่เต็มเวลาแต่ต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 17 คน ว่างงานอยู่แต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน จำนวน 5 คน และกำลังทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา จำนวน 7 คน นอกจากนี้ยังมีผู้ว่างงาน จำนวน 28 คน ที่ระบุสถานะเป็นอื่น ๆ กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจและกฎหมาย มีผู้ว่างงาน จำนวน 86 คน โดยมีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางานทำ จำนวน 56 คน มีทำงานอยู่เต็มเวลาแต่ต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 17 คน ว่างงานอยู่แต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน จำนวน 7 คน และมีผู้ว่างงานที่ระบุสถานะเป็นอื่น ๆ จำนวน 6 คน กลุ่มสาขาวิชา STEM มีผู้ว่างงาน 67 คน โดยมีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางาน จำนวน 42 คน มีทำงานอยู่เต็มเวลาแต่ต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 11 คน ว่างงานอยู่แต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน จำนวน 4 คน และมีผู้ว่างงานที่ระบุสถานะเป็นอื่น ๆ จำนวน 10 คน และในส่วนของกลุ่มสาขาวิชาศิลปะและมนุษยศาสตร์ มีจำนวนผู้ว่างงานน้อยที่สุดเพียง 3 คน โดยมีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางาน จำนวน 2 คน และว่างงานแต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน จำนวน 1 คน

#### 4.2.2.2 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและสถานะการทำงาน

ตารางที่ 21 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและสถานะการทำงาน

ช่วงอายุ	ทำงานเต็มเวลาแต่ต้องการเปลี่ยนงาน	ทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา	ขณะนี้ว่างงานแต่พร้อมที่จะหางานทำ	ว่างงานแต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน (เต็มใจว่างงาน)	อื่น ๆ	รวม
ต่ำกว่า 22 ปี	0	2	27	7	18	54
22 - 25 ปี	7	13	122	7	19	168
26 - 29 ปี	0	11	19	0	0	30
30 - 34 ปี	0	7	18	1	5	31
35 - 39 ปี	0	6	16	2	1	25
40 ปี ขึ้นไป	0	6	10	0	1	17
รวม	7	45	212	17	44	325

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาแสดงรายละเอียดสถานะการทำงานในแต่ละช่วงอายุ โดยรวมแล้วกลุ่มที่ว่างงานอยู่แต่พร้อมที่จะหางานทำ มีจำนวนสูงสุดถึง 212 คน ผู้ว่างงานช่วงอายุต่ำกว่า 22 ปี มีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมที่จะหางานทำ จำนวน 27 คน และว่างงานอยู่แต่ไม่พร้อมทำงาน จำนวน 7 คน นอกจากนี้ยังมีจำนวนมากถึง 18 คน ที่ระบุสถานะเป็นอื่น ๆ ซึ่งอาจรวมถึงผู้ที่กำลังศึกษาต่อหรือกำลังพักผ่อน ในช่วงอายุ 22 - 25 ปี เป็นกลุ่มที่มีผู้ว่างงานมากที่สุด จำนวน 168 คน โดยส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางานทำ จำนวน 122 คน ซึ่งแสดงถึงความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างแรงกล้าของคนกลุ่มนี้ นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ทำงานอยู่เต็มเวลาอยู่แต่ต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 7 คน และกำลังทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา จำนวน 13 คน ในช่วงอายุ 26 - 29 ปี จำนวนผู้ว่างงานลดลงเหลือ 30 คน โดยส่วนใหญ่มีสถานะเป็นผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางานทำ จำนวน 19 คน และกำลังทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา จำนวน 11 คน ซึ่งบ่งชี้ว่าคนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่แล้วแต่ต้องการหาโอกาสที่ดีกว่า ผู้ว่างงานในช่วงอายุ 30 - 34 ปี มีผู้ว่างงาน 31 คน โดยมีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางานทำ จำนวน 18 คน และกำลังทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา จำนวน 7 คน ในช่วงอายุ 35 - 39 ปี มีผู้ว่างงาน 25 คน โดยมีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางานทำ จำนวน 16 คน และกำลังทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา จำนวน 6 คน และผู้ว่างงานในช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีผู้ว่างงาน จำนวน 17 คน โดยมีผู้ว่างงานอยู่แต่พร้อมหางานทำ จำนวน 10 คน และกำลังทำงานพาร์ทไทม์แต่ต้องการทำงานเต็มเวลา จำนวน 6 คน

#### 4.2.2.3 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 22 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มสาขาวิชา	เคย	ไม่เคย	รวม
ศิลปะศาสตร์และมนุษยศาสตร์	2	1	3
บริหารธุรกิจและกฎหมาย	55	31	86
STEM	40	27	67
สังคมศาสตร์และวารสารศาสตร์ ฯ	74	95	169
รวม	171	154	325

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานตามสาขาวิชา โดยรวมแล้วสาขาวิชาสังคมศาสตร์ วารสารศาสตร์ฯ มีจำนวนผู้ว่างงานที่ไม่เคยมีงานทำมีจำนวนมากที่สุดถึง 95 คน และมีผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำ จำนวน 74 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบัณฑิตจากสาขานี้จำนวนไม่น้อยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการหางานแรกทำ กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจและกฎหมาย มีผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำ จำนวน 55 คน และไม่เคยมีงานทำ จำนวน 31 คน ซึ่งสัดส่วนนี้ค่อนข้างสมดุล แสดงให้เห็นว่าปัญหาของการว่างงานในสาขานี้มีทั้งในกลุ่มบัณฑิตจบใหม่ และผู้ที่มีประสบการณ์ กลุ่มสาขาวิชา STEM มีผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำ จำนวน 40 คน และไม่เคยมีงานทำ จำนวน 27 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับสาขาบริหารธุรกิจ กลุ่มสาขาวิชาศิลปะและมนุษยศาสตร์ มีผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำ จำนวน 2 คน และไม่เคยมีงานทำเพียง 1 คน

#### 4.2.2.4 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 23 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน

ช่วงอายุ	เคย	ไม่เคย	รวม
ต่ำกว่า 22 ปี	13	41	54
22 - 25 ปี	62	106	168
26 - 29 ปี	27	3	30
30 - 34 ปี	28	3	31
35 - 39 ปี	24	1	25
40 ปี ขึ้นไป	17	0	17
รวม	171	154	325

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าผู้ว่างงานมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนตามช่วงอายุ โดยรวมแล้วผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำมี จำนวน 171 คน ขณะที่ผู้ว่างงานที่ไม่เคยมีงานทำมีจำนวน 154 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ว่างงานมีทั้งกลุ่มที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่มีประสบการณ์แล้วแต่กำลังหางานใหม่ ผู้ว่างงานในช่วงอายุต่ำกว่า 22 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยมีงานทำมาก่อน โดยมีจำนวนสูงถึง 41 คน จากทั้งหมด 54 คน ซึ่งสอดคล้องกับช่วงวัยที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ช่วงอายุ 22 - 25 ปี เป็นช่วงอายุที่มีผู้ว่างงานมากที่สุด โดยมีผู้ว่างงานที่ไม่เคยมีงานทำมากที่สุดถึง 106 คน และเคยมีงานทำ จำนวน 62 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้คนกลุ่มนี้จะเพิ่งจบการศึกษา แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นงานชั่วคราวหรืองานประจำ ในช่วงอายุ 26 - 29 ปี ผู้ว่างงานส่วนใหญ่เคยมีงานทำ จำนวน 27 คน และไม่เคยมีงานทำเพียง 3 คน ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้ว่างงานส่วนใหญ่กำลังมองหาการเปลี่ยนแปลงในอาชีพการงาน ช่วงอายุ 30 - 34 ปี มีผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำมากถึง 28 คน และไม่เคยมีงานทำเพียง 3 คน ซึ่งเป็นลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ว่างงานในช่วงอายุ 26 - 29 ปี และในช่วงอายุ 35 - 39 ปี มีผู้ว่างงานที่เคยมีงานทำ จำนวน 24 คน และไม่เคยมีงานทำเพียง 1 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการว่างงานในช่วงอายุนี้นี้ มักเกิดจากการออกจากงานเดิมมากกว่า การหางานครั้งแรก ส่วนในช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ผู้ว่างงานในช่วงอายุนี้นี้มีจำนวน 17 คน ซึ่งเคยมีงานทำมาแล้วทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของช่วงอายุและประสบการณ์ในตลาดแรงงาน

#### 4.2.3 ประสบการณ์การทำงานทำ

##### 4.2.3.1 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 24 ผู้ว่างงานจำแนกตามสาขาวิชาและระยะเวลาการทำงาน

กลุ่มสาขาวิชา	ไม่เคย	น้อยกว่า 3 เดือน	3 - 6 เดือน	7 - 12 เดือน	1 ปีขึ้นไป	รวม
ศิลปะศาสตร์และมนุษยศาสตร์	0	0	2	0	1	3
บริหารธุรกิจและกฎหมาย	24	37	16	3	6	86
STEM	28	23	8	4	4	67
สังคมศาสตร์และวารสารศาสตร์ ฯ	76	54	24	7	8	169
รวม	128	114	50	14	19	325

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าผู้ว่างงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนจำนวน 128 คน และในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ผู้ว่างงาน จำนวน 114 คน พยายามหางานมาแล้ว แต่ยังไม่สามารถได้งานทำหรือการที่ต้องการจะทำ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันกับผู้ที่ไม่เคยหาทำ กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์วารสารศาสตร์ ฯ มีผู้ว่างงานที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดถึง 76 คน และในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาพยายามหางานมาแล้ว จำนวน 54 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่จบสาขานี้ส่วนใหญ่กำลังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการหางานเป็นครั้งแรก กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจและกฎหมาย มีผู้ว่างงานที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน 24 คน และในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาพยายามหางานมาแล้ว จำนวน 37 คน กลุ่มสาขาวิชา STEM มีผู้ว่างงานที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 28 คน และในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาพยายามหางานมาแล้ว จำนวน 23 คน ในส่วนของกลุ่มสาขาวิชาศิลปะและมนุษยศาสตร์ ในช่วงตั้งแต่ 3 - 6 เดือน มีผู้ว่างงาน จำนวน 2 คน ที่พยายามหางานทำ และมีผู้ที่พยายามหางานทำมาแล้วเกิน 1 ปี จำนวน 1 คน

##### 4.2.3.2 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 25 ผู้ว่างงานจำแนกตามช่วงอายุและระยะเวลาการทำงาน

ช่วงอายุ	ไม่เคย	น้อยกว่า 3 เดือน	3 - 6 เดือน	7 - 12 เดือน	1 ปีขึ้นไป	รวม
ต่ำกว่า 22 ปี	32	12	4	3	3	54
22 - 25 ปี	84	52	24	7	1	168
26 - 29 ปี	4	13	6	1	6	30
30 - 34 ปี	4	18	5	1	3	31
35 - 39 ปี	2	13	6	2	2	25
40 ปี ขึ้นไป	2	6	5	0	4	17
รวม	128	114	50	14	19	325

ข้อมูลจากตารางที่ 25 แสดงระยะเวลาการทำงานในแต่ละช่วงอายุ โดยรวมแล้วผู้ว่างงานส่วนใหญ่ไม่เคยหางานทำหรือน้อยกว่า 3 เดือน และพบว่าผู้ว่างงานที่มีอายุต่ำกว่า 22 ปี ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานมากที่สุด จำนวน 32 คน และมีผู้ที่พยายามหางานมาแล้วน้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 12 คน ซึ่งสอดคล้องกับช่วงวัยที่เพิ่งจบการศึกษา และในช่วงอายุ 22 - 25 ปี เป็นกลุ่มที่มีผู้ว่างงานมากที่สุด และมีผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดด้วยเช่นกัน จำนวน 84 คน และมีผู้ที่พยายามหางานมาแล้วน้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 52 คน ซึ่งแสดงถึงความท้าทายในการหางานแรกของผู้ว่างงานในช่วงอายุนี้นี้ ช่วงอายุ 26 - 29 ปี มีผู้ว่างงานที่พยายามหางานมาแล้วน้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 13 คน และมีผู้ที่พยายามหางานมาแล้วเกิน 1 ปี จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่น ๆ ช่วงอายุ 30 - 34 ปี มีผู้ว่างงานที่พยายามหางานมาแล้วน้อยกว่า 3 เดือน"จำนวน 18 คน และพยายามหางานมาแล้วเกิน 1 ปี จำนวน 3 คน ในช่วงอายุ 35 - 39 ปี มีผู้ว่างงานที่พยายามหางานมาแล้วน้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 13 คน และพยายามหางานมาแล้วเกิน 1 ปี จำนวน 2 คน และในส่วนของผู้ว่างงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป พบว่าในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาผู้ว่างงานพยายามหางานมาแล้ว จำนวน 6 คน และพยายามหางานมาแล้วมากกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน ซึ่งบ่งชี้ว่าการหางานในช่วงอายุนี้อาจใช้ระยะเวลายาวนานขึ้น

#### 4.2.4 ความท้าทายและอุปสรรคในการหางานทำ

จากข้อมูลของผู้ว่างงานทั้งหมด 325 ราย พบว่ามีสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ว่างงาน คือผู้ว่างงานขาดประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 50.15 ตลาดแรงงานมีการแข่งขันด้านการหางานทำสูง ร้อยละ 39.69 ผู้ว่างงานยังขาดทักษะหรือคุณสมบัติไม่เพียงพอ ร้อยละ 25.23 และเลือกงานที่เหมาะสมกับตัวเอง ร้อยละ 32.31 ทั้งนี้ผู้ว่างงานยังไม่มีโอกาสทำงานในสาขาวิชาที่เรียนจบ ร้อยละ 18.77 มีความไม่สอดคล้องกันของสาขาวิชาที่จบกับความต้องการของนายจ้าง ร้อยละ 17.54 สถานการณ์ส่วนบุคคล ร้อยละ 12 และมีสาเหตุอื่น ๆ ร้อยละ 11.08

#### 4.2.5 การศึกษาและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการหางานทำ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ว่างงาน ให้ความคิดเห็นว่าสาขาวิชาที่เรียนจบในระดับปริญญาตรีจะทำให้มีโอกาสในการมีงานทำ อยู่ในระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 42.15 ระดับปานกลาง ร้อยละ 38.77 อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 12.62 ระดับน้อย ร้อยละ 4 และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.46

ผู้ว่างงานเคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับใบรับรองวิชาชีพต่าง ๆ ตั้งแต่สำเร็จการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ พบว่ามีผู้ที่เคยฝึกอบรมหรือได้รับใบรับรองวิชาชีพต่าง ๆ มีโอกาสได้ทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษา

ทักษะสำคัญที่ผู้ว่างงานให้ความคิดเห็นว่าควรต้องปรับปรุงเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำเพิ่มขึ้น คือ ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม ร้อยละ 60.62 ทักษะทางเทคนิค ร้อยละ 59.38 ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ ร้อยละ 59.08 ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ ร้อยละ 40.62 ทักษะการจัดการอาชีพ ร้อยละ 40.62 และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร้อยละ 39.38

#### 4.2.6 การสนับสนุนเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ

วิธีการทางงานที่ผู้ว่างงานใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ คือ แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ ของกรมการจัดหางาน ร้อยละ 24 บริการจัดหางานเคลื่อนที่ ร้อยละ 14.46 มหกรรมนัดพบแรงงาน ร้อยละ 16.62 สำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ ร้อยละ 21.54 บริการด้านอาชีพของ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ร้อยละ 14.15 บริการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเอกชน ร้อยละ 14.76 ป้ายประกาศ หน้าบริษัทนายจ้าง ร้อยละ 12 เว็บไซต์ของบริษัทนายจ้าง ร้อยละ 28.62 และใช้วิธีอื่น ๆ ร้อยละ 1.23

ผู้ว่างงานคิดว่ารัฐควรสนับสนุนหรือมีแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ คือสนับสนุนบริการจัดหางานโดยกรมการจัดหางาน ร้อยละ 75.38 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ด้านตลาดแรงงานรวมถึงแหล่งจ้างงานต่าง ๆ ร้อยละ 46.46 การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ร้อยละ 43.08 การฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล เพื่อพัฒนาทักษะใหม่หรือปรับปรุงทักษะที่มีอยู่ ร้อยละ 36.62 สนับสนุนโอกาสในการฝึกงานทั้งในระหว่างการศึกษาและก่อนสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 40.62 การสนับสนุน ให้เป็นผู้ประกอบการ โดยวิธีการให้เงินช่วยเหลือหรือกู้เงิน หรือการฝึกอบรมในการเริ่มต้นธุรกิจ ร้อยละ 21.54 พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อศึกษาต่อในหลักสูตรเฉพาะทาง ร้อยละ 26.77 เพิ่มโครงการ จ้างงานโดยภาครัฐ ร้อยละ 36.92 โครงการจ้างงานบัณฑิตจบใหม่ 34.15 และสมควรสนับสนุนด้วยวิธีการอื่น ๆ ร้อยละ 2.46

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับการว่างงาน ศึกษาช่องว่างทางทักษะ ศึกษาทัศนคติของนายจ้างและสำรวจวิธีการหางานของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดอัตราการว่างงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ในด้านวิชาการจะเพิ่มพูนความเข้าใจสาเหตุและปัจจัยสำคัญของการว่างงานและเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาในอนาคต ด้านนโยบายจะใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้ภาครัฐได้ทบทวนนโยบายการผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างภาคการศึกษาและอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ รวมทั้งเพื่อลดอัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และในเชิงปฏิบัติจะช่วยให้ผู้ว่างงานได้เตรียมความพร้อมและเลือกวิธีการหางานได้ตรงจุดที่ต้องการ สถาบันการศึกษานำไปเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยขึ้น และนายจ้างได้เข้าใจตลาดแรงงานบัณฑิตมากขึ้น ซึ่งล้วนส่งผลดีต่อคุณภาพของแรงงานโดยรวมของประเทศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ภายใต้กรอบแนวคิดความไม่สอดคล้องกันของทักษะ (Skill Mismatch) และการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษา (School-to-Work Transition) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

- 3.1 การกำหนดกรอบการวิจัย (Researching Framework)
- 3.2 การกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and sample determination)
- 3.3 การใช้เครื่องมือการวิจัย (Researching Tools)
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)
- 3.6 การทบทวนและจัดทำรายงาน (Review and Report preparation)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ในหัวข้อ ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

##### 5.1.1 สรุปผลการศึกษา ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนายจ้างสถานประกอบการ

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในมุมมองของนายจ้างและสถานประกอบการ พบว่าความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคการผลิต ภาคบริการและการค้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรต่าง ๆ ต้องการ

บัณฑิตเข้ามาช่วยพัฒนาธุรกิจให้ทันสมัยมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ภาคเกษตรกรรมยังคงมีความต้องการแรงงานระดับนี้ในจำนวนที่น้อย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานที่ยังไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงมากนัก เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นถึงปัญหาหลัก ๆ ที่สำคัญ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานบัณฑิตจบใหม่ ดังนี้

1) **ความคาดหวังเงินเดือนที่สูงเกินไป** นายจ้างมองว่าบัณฑิตจบใหม่มักเรียกเงินเดือนสูงกว่าความเป็นจริง โดยไม่ได้คำนึงถึงทักษะและความสามารถที่ตนเองมี ทำให้บริษัทเลือกที่จะไปพิจารณาผู้สมัครงานที่มีความเหมาะสมมากกว่า เพื่อแก้ไขปัญหานี้ นายจ้างจึงต้องวางกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ และเสนอค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2) **การขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ** บัณฑิตจบใหม่ส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ทำงานจริง เนื่องจากหลักสูตรในสถาบันการศึกษาอาจยังไม่ได้มีการฝึกงานอย่างเข้มข้น ทำให้นายจ้างมองว่าบัณฑิตยังไม่สามารถเริ่มงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทันที นายจ้างจึงมีแนวทางแก้ไขโดยการจัดอบรมภายในบริษัท และขอความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3) **การขาดทักษะด้านสังคมและอารมณ์ หรือ Soft Skills** ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ที่นายจ้างทุกกลุ่มอุตสาหกรรมมีความต้องการจากแรงงาน แต่นายจ้างมองว่าเป็นเรื่องยากที่จะฝึกฝนให้ผู้สมัครงานได้ในเวลาอันสั้น เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคล แนวทางของนายจ้างคือการจัดการฝึกอบรมภายในองค์กรเท่าที่ทรัพยากรจะเอื้ออำนวยและขอความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้าน Soft Skills

4) **ความไม่สอดคล้องระหว่างสาขาวิชาและตำแหน่งงาน** นายจ้างทุกภาคอุตสาหกรรมมองว่าบัณฑิตในตลาดแรงงานมักจบการศึกษาไม่ตรงตามสาขาที่ต้องการ หรือขาดความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง การที่ผู้ว่างงานมีประสบการณ์ทำงานหรือมีใบรับรองเฉพาะตำแหน่ง จะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับการพิจารณา โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มักจะได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาในการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังพบว่านายจ้างมองว่าการฝึกอบรมเพิ่มเติมที่ผู้สำเร็จการศึกษาคควรที่จะเข้าร่วมเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานทำนั้น ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามอุตสาหกรรม ภาคการผลิตและเกษตรกรรมเน้นการฝึกงานอย่างเข้มข้นและการได้รับใบรับรอง ในขณะที่ภาคบริการและการค้าให้ความเห็นว่าควรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลังสำเร็จการศึกษา เพื่ออัปเดตความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### 5.1.2 สรุปผลการศึกษา ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ว่างงาน

จากการศึกษาวิจัยภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในมุมมองของผู้ว่างงาน พบว่าปัญหานี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนวัยหนุ่มสาว ในช่วงอายุ 22 - 25 ปี ซึ่งเป็นบัณฑิตจบใหม่ และส่วนใหญ่มาจากผู้สำเร็จการศึกษาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผู้ว่างงานสะสมมากที่สุด ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ผู้ว่างงานต้องเผชิญ ดังนี้

1) **การขาดประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้อง** ผู้ว่างงานส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาแต่ยังขาดประสบการณ์ตรงตามที่นายจ้างมีความต้องการ แม้จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมาแล้ว แต่หลายคนยังต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนเพิ่มเติมหลังเรียนจบ ทำให้การได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเรื่องที่ท้าทาย

2) **การแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูง** เป็นอีกปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ผู้ว่างงานที่ต้องเผชิญ คือการแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะในกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีผู้ว่างงานมากกว่า ร้อยละ 52 และกระจุกตัวอยู่ ทำให้การแย่งชิงตำแหน่งงานเข้มข้น ผู้ว่างงานที่ไม่มีคุณสมบัติโดดเด่นเพียงพอจึงยากที่จะได้รับโอกาสได้ทำงานที่ต้องการ

3) **การเลือกงานที่เหมาะสม** ผู้ว่างงานจำนวนมากยังพบปัญหาในการค้นหางานที่ตรงกับความถนัด ความชอบ หรือความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทน ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่าผู้ว่างงานและนายจ้างมีมุมมองที่แตกต่างกัน ในเรื่องทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มองว่าทักษะด้านภาษาและทักษะทางเทคนิค มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในขณะที่นายจ้างให้ความสำคัญกับทักษะในด้านอารมณ์และสังคมมากกว่า ซึ่งความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของทักษะที่เป็นปัญหาสำคัญในตลาดแรงงานปัจจุบัน ในส่วนของวิธีการหางาน ผู้ว่างงานส่วนใหญ่นิยมใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนหรือเว็บไซต์ของนายจ้างโดยตรง โดยมองว่าเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือการใช้บริการของกรมการจัดหางาน ซึ่งรวมถึงแพลตฟอร์ม "ไทยมีงานทำ" และโครงการฝึกงานของหน่วยงานภาครัฐ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1) **ความไม่สอดคล้องของทักษะ หรือ Skills Mismatch** ผลการศึกษาวิจัยเรื่องช่องว่างทางทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงาน ซึ่งระบุว่าปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นเมื่อทักษะที่แรงงานมีไม่ตรงกับความต้องการของตลาด การเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน (School - to - Work Transition) ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์ฝึกงานมีโอกาสได้งานทำมากขึ้น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดนี้ ในการให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษากับตลาดแรงงาน **ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)** การที่ผู้สำเร็จการศึกษาที่ขาดทักษะจำเป็นและประสบการณ์ทำงาน ส่งผลให้เกิดการว่างงาน สอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ที่มองว่าการลงทุนในการศึกษาและประสบการณ์จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้และโอกาสในการทำงาน **ทฤษฎีสัญญาณ (Signaling Theory)** การที่นายจ้างใช้ประสบการณ์การทำงานและทักษะที่จำเป็นในการคัดเลือกผู้สมัคร เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสัญญาณ ซึ่งระบุว่าวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานทำหน้าที่เป็น "สัญญาณ" ที่บ่งบอกความสามารถของผู้สมัครงานแก่นายจ้าง การที่ผู้สมัครงานขาดสัญญาณที่ชัดเจนอาจทำให้นายจ้างไม่มั่นใจในศักยภาพและไม่สามารถรับเข้าทำงานได้ **ทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search Theory)** พฤติกรรมการหางานของผู้ว่างงานสะท้อนถึงแนวคิดดังกล่าว ซึ่งอธิบายว่าการว่างงานสามารถเกิดขึ้นได้ แม้ในสถานะเศรษฐกิจที่ดี

เนื่องจากผู้ทำงานต้องใช้เวลาในการค้นหางานที่ดีที่สุด ที่ตรงกับความสามารถและความคาดหวัง การใช้เวลาในการหางานนี้เป็นการลงทุนเพื่อผลตอบแทนที่ดีในอนาคต

**2) ขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ** จำนวนกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณของนายจ้าง จำนวน 100 แห่ง และผู้ว่างงาน จำนวน 325 คน ถือว่าเป็นจำนวนที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาวิจัยในระดับภูมิภาค อย่างไรก็ตาม หากต้องการขยายผลการศึกษาระดับประเทศ อาจจำเป็นต้องเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้น **การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ** การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพจากผู้ว่างงาน จำนวน 15 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับการทำความเข้าใจในเชิงลึก (In-depth) ถึงปัญหาและสาเหตุที่ซับซ้อน แต่ก็อาจจะไม่สามารถสรุปเป็นภาพรวมที่สะท้อนความคิดเห็นของผู้ว่างงานทั้งหมดได้อย่างสมบูรณ์ **ความเฉพาะเจาะจงของพื้นที่** ผลการศึกษาจากรายงานนี้สะท้อนภาวะการว่างงานในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นหลัก ดังนั้นการนำไปใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศอาจต้องมีการพิจารณาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละภูมิภาค เช่น ภาคเหนือที่มีภาคการเกษตรและการท่องเที่ยวเป็นหลัก หรือภาคใต้ที่มีการประมงและยางพารา เป็นต้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

**1) กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ้างงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ** กล่าวคือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและเศรษฐกิจ เช่น กรมการจัดหางาน และหน่วยงานด้านนโยบายระดับชาติ ต้องกำหนดกลยุทธ์การจ้างงานระยะสั้นและระยะยาวสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยการจัดทำข้อมูลคาดการณ์ความต้องการแรงงาน หรือจัดทำรายงานประจำปีเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานและสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการ จัดทำมาตรการภาษีหรือเงินอุดหนุนแก่สถานประกอบการที่รับบัณฑิตจบใหม่เข้าทำงาน กำหนดแผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาลตลาดแรงงานในแต่ละภูมิภาค โดยเน้นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ

**2) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน** โดยให้สถาบันการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและเน้นการปฏิบัติจริง เช่น จัดทำหลักสูตรแบบสหกิจศึกษาในทุก ๆ สาขาวิชา หรือหลักสูตร CWIE ที่ผสมผสานการเรียนทฤษฎีในห้องเรียนกับการฝึกงานภาคปฏิบัติอย่างเข้มข้นในสถานประกอบการ บูรณาการการเรียนรู้ทักษะด้าน Soft Skills เช่น ทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และทัศนคติเชิงบวก เข้าไปในทุกหลักสูตรการเรียนการสอน กำหนดให้การฝึกงานในสถานประกอบการเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตรและมีการประเมินผลร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ

**3) สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างทางทักษะ** โดยหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษา ต้องร่วมมือกันจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง (Up-skill/Re-skill) สำหรับผู้ที่จบการศึกษาแล้ว สร้างหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งเน้นทักษะเฉพาะทางตามความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรม เช่น ทักษะทางเทคนิคในอุตสาหกรรมภาคการผลิต หรือทักษะ

ด้านภาษาในอุตสาหกรรมภาคบริการและการค้า จัดศูนย์ฝึกอบรมในพื้นที่ เพื่อให้ผู้ว่างงานสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก จัดหาเงินทุนหรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ผู้ที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม

**4) ยกระดับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ** โดย สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชน ให้ข้อมูลและคำปรึกษาด้านการศึกษาและอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดตั้งศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา จัดกิจกรรมแนะแนว งาน Open House, Job Fair, หรือเวิร์กช็อปแนะแนวอาชีพอย่างสม่ำเสมอ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานผ่านช่องทางออนไลน์และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา และผู้ว่างงานได้รับข้อมูลที่ทันสมัย

**5) เชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างภาคการศึกษาและตลาดแรงงาน** โดยหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงการอุดมศึกษาฯ และกรมการจัดหางาน สร้างแพลตฟอร์มฐานข้อมูลกลางเพื่อเชื่อมโยงความต้องการและข้อมูลการผลิตบุคลากร เพื่อให้สถาบันการศึกษาทราบถึงความต้องการของตลาดแรงงาน และนายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลบัณฑิตจบใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและจัดฝึกงานร่วมกัน จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตลาดแรงงานที่เข้าใจง่ายและเป็นปัจจุบันยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในอนาคตต่อไป

## บรรณานุกรม

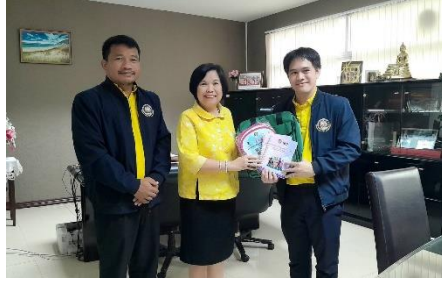
- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2567). ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ปี 2566 และ  
ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน 2568 – 2569, หน้า 8-27.  
สืบค้นจาก : [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia\\_th/a2f602bbea43f78224c05ae6d209d18e.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/a2f602bbea43f78224c05ae6d209d18e.pdf)
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2561). รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานและการผลิต  
กำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่, หน้า 21-28. สืบค้นจาก :  
[http://www.nsdv.go.th/www2019/attachments/325\\_รวมทุกบทวิจัยตลาดแรงงาน.pdf](http://www.nsdv.go.th/www2019/attachments/325_รวมทุกบทวิจัยตลาดแรงงาน.pdf)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). รายงานการศึกษาค่าคาดการณ์อัตราการ  
ว่างงานของประเทศไทย, หน้า 7-27. สืบค้นจาก :  
[https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/ebook/2023/20231005143932\\_50813.pdf](https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/ebook/2023/20231005143932_50813.pdf)
- นางสาววารุณี โพธิวิจิตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการว่างงานของเยาวชนไทย, หน้า 7-17. สืบค้นจาก :  
<https://so11.tci-thaijo.org/index.php/jkp/article/download/1479/296/5356>
- ดร.ติลกะ ลัทธพิพัฒน์ และคณะ (PIER: สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์). (2566). บทวิเคราะห์  
สถานการณ์ตลาดแรงงาน. สืบค้นจาก : <https://www.pier.or.th/abridged/2023/20/>
- องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (the United Nations Educational,  
Scientific and Cultural Organization: UNESCO). (2013). International Standard  
Classification of Education: Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013)  
สืบค้นจาก : <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf>
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO). ระบบการจำแนกประเภทอาชีพมาตรฐานสากล (International  
Standard Classification of Occupations - ISCO). สืบค้นจาก :  
<https://www.ilo.org/international-labour-standards>
- ทีมนักวิจัยของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. (2563). บทความวิจัยเรื่อง "ส่องวิสัยทัศน์ 'สร้างสรรค์  
วิจัย เชื่อมต่่อนโยบาย' ครบรอบ 5 ปี สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์". สืบค้นจาก :  
<https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/256301SpecialScoop.html>
- ดวงมน บูรณฤกษ์. (2550). การศึกษาวิจัย สาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของผู้มีการศึกษา  
ระดับอุดมศึกษา ,หน้า 6-28 สืบค้นจาก :  
[https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400003194\\_1.pdf](https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400003194_1.pdf)

- สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2550). สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงาน ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย. สืบค้นจาก :  
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/190900>
- สำนักข่าวฐานเศรษฐกิจ. (2566). ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานจากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในช่วง ปี 2561 ถึง 2565. สืบค้นจาก :  
<https://prachatai.com/journal/2023/05/103983>
- พลวุฒิ สงสกุล The Standard. (2565). บทความสั้น ส่องอัตราการว่างงานในประเทศไทย หลังจากผ่านวิกฤต โควิด-19. สืบค้นจาก : [https://www.thaihealthreport.com/th/articles\\_detail.php?id=173](https://www.thaihealthreport.com/th/articles_detail.php?id=173)
- สุพิชชา โชติกำจร. (2567). Journal of Management Science Review Vol. 26 No. 2 (May-August 2024) รายงานภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย, หน้า 74-77.  
สืบค้นจาก : <https://so03.tcithaijo.org/index.php/msaru/article/download/278142/185118/1190890>
- นางสาววารุณี โพธิวิจิตร. (2564). การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการว่างงานของเยาวชนไทย", หน้า 39-40 สืบค้นจาก : [ir.stou.ac.th](http://ir.stou.ac.th)

# ภาคผนวก

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)  
การนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2568  
และแบบสอบถามนายจ้างหรือสถานประกอบการและผู้ว่างงาน

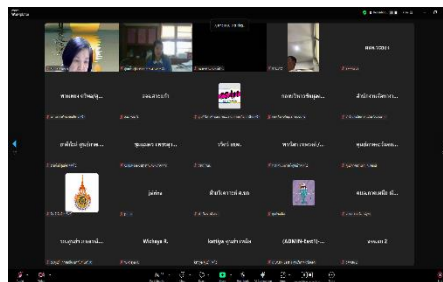
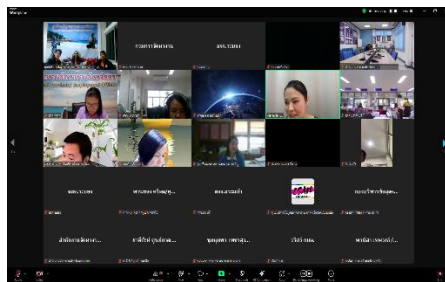
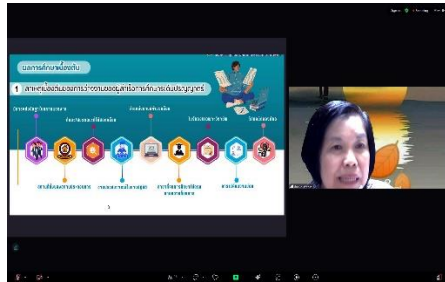
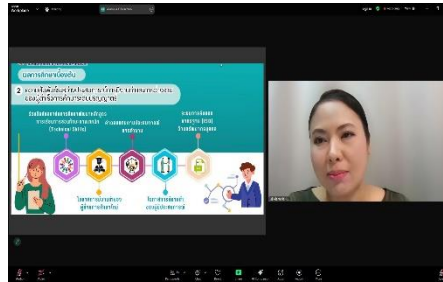
ภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนนายจ้างหรือสถานประกอบการตัวอย่าง  
ที่เกี่ยวข้องกับภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี



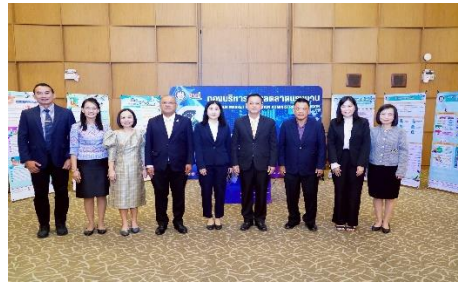
ภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนนายจ้างหรือสถานประกอบการตัวอย่าง  
ที่เกี่ยวข้องกับภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ต่อ)



ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผ่านระบบวิดีโอที่ต้นทางไกลด้วยโปรแกรม ZOOM กับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี



ภาพประกอบการนำเสนอผลการวิจัยในการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2568  
ณ โรงแรมเอส รัชดา เลเซอร์ ไฮเทล เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร  
และผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกลด้วยโปรแกรม ZOOM



ภาพประกอบการนำเสนอผลการวิจัยในการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2568  
ณ โรงแรมเอส รัชดา เลเซอร์ ไฮเทล เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร  
และผ่านระบบวิดีโอทัศน์ทางไกลด้วยโปรแกรม ZOOM (ต่อ)



แบบสอบถามนายจ้างหรือสถานประกอบการ  
ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี



แบบสอบถามนายจ้าง/สถานประกอบการ  
ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ด้วยกรมการวิจัย โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน จะดำเนินการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาและทำความเข้าใจมุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางลดอัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสนับสนุนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี รวมทั้งเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลดอัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอนาคตต่อไป

อนึ่ง ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

**คำชี้แจง** แบบสอบถามมีจำนวน 4 หน้า ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 แนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน
- ส่วนที่ 3 ทักษะและการฝึกอบรม
- ส่วนที่ 4 ความท้าทายในการจ้างงาน
- ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

**ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป**

1. ชื่อบริษัท: .....
2. ประเภทกิจการ: .....
3. ขนาดบริษัท:  
 ขนาดเล็ก (พนักงาน 1-50 คน)  ขนาดกลาง (พนักงาน 51-200 คน)  ขนาดใหญ่ (พนักงาน 201 คนขึ้นไป)
4. ที่ตั้ง: ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....
5. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม .....

**ส่วนที่ 2: แนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน**

6. ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมาบริษัทของท่านรับสมัครงานในตำแหน่งที่รองรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (คนใหม่/ทดแทน) บ่อยแค่ไหน  
 1) ไม่เคย  2) 1 ครั้ง  3) 2 ครั้ง  4) 3 ครั้ง  5) มากกว่า 3 ครั้ง

7. คุณสมบัติหรือทักษะใดที่ท่านต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) ทักษะในสาขาวิชาที่จบ  2) ทักษะด้านอารมณ์ (Soft skills) เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม
- 3) ประสบการณ์การทำงาน  4) ใบรับรองเฉพาะ เช่น ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือใบประกอบวิชาชีพ
- 5) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เช่น ความรู้ด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะเฉพาะทางของอุตสาหกรรม (Industry-Specific Skills) เช่น การเขียนโค้ด การออกแบบกราฟิก ความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางบัญชี
- 6) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
8. อะไรคือเหตุผลหลักที่บริษัทของท่านไม่จ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) ขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง  2) ขาดประสบการณ์การทำงาน
- 3) คุณสมบัติที่มากเกินไป  4) วุฒิการศึกษาและสาขาวิชาไม่ตรงกับตำแหน่งงาน
- 5) ทักษะด้านอารมณ์ไม่เพียงพอ  6) ค่าค่างวดเงินเดือนสูง
- 7) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

### ส่วนที่ 3: ทักษะและการฝึกอบรม

9. ท่านคิดว่า ทักษะที่สำคัญที่สุดที่บริษัทท่านต้องการแต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีหรือมีแต่ไม่เพียงพอคือทักษะใด (โปรดให้ลำดับ 1 – 3 ในช่อง  โดยสำคัญที่สุดให้ลำดับ 1 สำคัญรองลงมาให้อันดับ 2 สำคัญท้ายสุดให้อันดับ 3)
- 1) ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การบริหารเวลา
- 2) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เช่น ความรู้ด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะเฉพาะทางของอุตสาหกรรม (Industry-Specific Skills) เช่น การเขียนโค้ด การออกแบบกราฟิก ความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางบัญชี
- 3) ทักษะการจัดการอาชีพ (Career Management Skill) เช่น เทคนิคการทำงาน ทักษะการสัมภาษณ์ การสร้างเครือข่าย การตั้งเป้าหมาย
- 4) ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม (Language and Cultural Awareness) เช่น ภาษาต่างประเทศ และการเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 5) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ (Entrepreneurial and Leadership Skills) เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความเป็นผู้นำ และความรู้ทางการเงิน
- 6) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เช่น เข้าใจเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์ หรือทำความเข้าใจกับแพลตฟอร์ม เช่น Coursera, LinkedIn Learning หรือ Udemy เพื่อการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
10. ท่านประเมินความพร้อมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เคยสมัครงานในบริษัทของท่านอย่างไร
- 1) เตรียมพร้อมมากที่สุด  2) เตรียมพร้อมมาก
- 3) เตรียมพร้อมปานกลาง  4) เตรียมพร้อมน้อย
- 5) เตรียมพร้อมน้อยมาก

11. การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมประเภทใดที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้งานทำ  
ในบริษัทของท่านมากขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) การฝึกงานตามหลักสูตรที่เรียน
- 2) การฝึกอบรมเพิ่มเติมภายหลังสำเร็จการศึกษา
- 3) การศึกษาต่อเนื่อง เช่น ปริญญาโท หรือหลักสูตรวิชาชีพ
- 4) การฝึกอบรมทักษะด้านอารมณ์
- 5) มีใบรับรองที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เช่น Comp TIA สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้าน IT , PMP สำหรับ  
ผู้จัดการโครงการ และ CPA สำหรับนักบัญชี
- 6) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

#### ส่วนที่ 4: ความท้าทายในการจ้างงาน

12. อะไรคือความท้าทายหลักที่บริษัทของท่านเผชิญเมื่อจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) อัตราการหมุนเวียนสูง (Turnover Rate)       2) ความคาดหวังเงินเดือนเกินจริง
- 3) ขาดประสบการณ์ในทางปฏิบัติ               4) ได้พนักงานที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง
- 5) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

13. บริษัทของท่านจัดการกับความท้าทายเหล่านั้น (ตามข้อ 12) อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) เสนอเงินเดือน/สวัสดิการที่แข่งขันได้
- 2) ปรับกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร
- 3) จัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในบริษัท
- 4) ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
- 6) สร้างระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้ชัดเจน
- 7) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

14. สัดส่วนการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของบริษัทท่านในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

- 1) เพิ่มขึ้นอย่างมาก                       2) เพิ่มขึ้น                       3) ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- 4) ลดลง                                       5) ลดลงอย่างมาก

15. ท่านมีคำแนะนำสำหรับสถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีอย่างไรบ้าง  
เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 5: ความคิดเห็นเพิ่มเติม**

16. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการว่างงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรีอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน  
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
โทรศัพท์ : 0 3869 4029

แบบสอบถามผู้ว่างงาน  
ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี



แบบสอบถามผู้ว่างงาน  
ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ด้วยกรมการจัดหางาน โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน จะดำเนินการศึกษาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุเบื้องต้นของการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาและทำความเข้าใจ มุมมองของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางลดอัตราการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสนับสนุนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ้างงานที่มี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี รวมทั้งเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาพัฒนา หลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลดอัตราการว่างงาน ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในอนาคตต่อไป

อนึ่ง ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานขอรับรองว่า จะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ ในการศึกษาเท่านั้น

**คำชี้แจง** แบบสอบถามมีจำนวน 4 หน้า ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 สถานะการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ประสบการณ์การทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความท้าทายและอุปสรรคในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 การศึกษาและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- ส่วนที่ 6 การสนับสนุนเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ
- ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

**ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. จังหวัดภูมิลำเนาของท่าน .....
2. จังหวัดที่อยู่ปัจจุบันของท่าน .....
3. อายุปัจจุบันของท่านอยู่ในช่วงใด
  - 1) อายุต่ำกว่า 22 ปี
  - 2) 22 – 25 ปี
  - 3) 26 – 29 ปี
  - 4) 30 – 34 ปี
  - 5) 35 – 39 ปี
  - 6) 40 ปีขึ้นไป
4. เพศ
  - 1) ชาย
  - 2) หญิง
  - 3) เพศทางเลือก
5. สถานภาพสมรส
  - 1) โสด
  - 2) สมรส
  - 3) หย่าร้าง
  - 4) หม้าย
  - 5) แยกกันอยู่



#### ส่วนที่ 4: ความท้าทายและอุปสรรคในการหางานทำ

20. ท่านคิดว่าอะไรคือสาเหตุหลักที่ทำให้ท่านว่างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ไม่มีโอกาสทำงานในสาขาวิชาที่เรียนจบ  2) ขาดประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ทักษะหรือคุณสมบัติไม่เพียงพอ  4) การแข่งขันด้านการหางานทำสูง
- 5) ความไม่สอดคล้องกันระหว่างสาขาวิชาที่จบกับความต้องการของนายจ้าง
- 6) เลือกรงานที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เวลาการทำงาน เป็นต้น
- 7) สถานการณ์ส่วนบุคคล เช่น สุขภาพ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- 8) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

#### ส่วนที่ 5: การศึกษาและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการหางานทำ

21. ท่านคิดว่าสาขาวิชาที่ท่านเรียนจบในระดับปริญญาตรีทำให้มีโอกาสมุ่งงานทำระดับใด

- 1) มากที่สุด  2) มาก  3) ปานกลาง  4) น้อย  5) น้อยที่สุด

22. ท่านเคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับใบรับรองวิชาชีพต่าง ๆ นับตั้งแต่สำเร็จการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำของท่านหรือไม่

- 1) เคย (ตอบข้อ 23)  2) ไม่เคย

23. หากเคย โปรดระบุหลักสูตรการฝึกอบรมหรือใบรับรองวิชาชีพต่าง ๆ

.....

.....

24. ท่านคิดว่าทักษะใดสำคัญที่สุดที่ต้องปรับปรุงเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ (โปรดให้ลำดับ 1 – 3 ในช่อง  โดยสำคัญที่สุดให้ลำดับ 1 สำคัญรองลงมาให้อันดับ 2 สำคัญท้ายสุดให้อันดับ 3)

- 1) ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การบริหารเวลา
- 2) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เช่น ความรู้ด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะเฉพาะทางของอุตสาหกรรม (Industry-Specific Skills) เช่น การเขียนโค้ด การออกแบบกราฟิก ความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางบัญชี
- 3) ทักษะการจัดการอาชีพ (Career Management Skill) เช่น เทคนิคการหางาน ทักษะการสัมภาษณ์ การสร้างเครือข่าย การตั้งเป้าหมาย
- 4) ทักษะด้านภาษาและการรับรู้วัฒนธรรม (Language and Cultural Awareness) เช่น ภาษาต่างประเทศและการเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 5) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้นำ (Entrepreneurial and Leadership Skills) เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความเป็นผู้นำ และความรู้ทางการเงิน
- 6) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เช่น เข้าใจเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์ หรือทำความคุ้นเคยกับแพลตฟอร์ม เช่น Coursera, LinkedIn Learning หรือ Udemy เพื่อการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

**ส่วนที่ 6: การสนับสนุนเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ**

25. ท่านเคยใช้บริการด้านอาชีพหรือแหล่งบริการจัดหางานใดนับตั้งแต่สำเร็จการศึกษาหรือไม่

- 1) เคย (ตอบข้อ 26)                       2) ไม่เคย

26. ถ้าเคย แหล่งข้อมูลใดที่คุณคิดว่ามีประโยชน์มากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) แพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”                       2) Mobile Unit (บริการจัดหางานเคลื่อนที่)  
 3) มหกรรมนัดพบแรงงาน                       4) สำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ  
 5) บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัย                       6) บริการจัดหางานของบริษัทจัดหางานเอกชน  
 7) ป้ายประกาศหน้าบริษัทนายจ้าง                       8) เว็บไซต์ของบริษัทนายจ้าง  
 9) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

27. ท่านคิดว่าภาครัฐควรสนับสนุนหรือควรมีแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมใดที่จะช่วยให้ท่านมีโอกาสในการมีงานทำเพิ่มขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) บริการจัดหางานโดยกรมการจัดหางาน เช่น แพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”, Mobile Unit, มหกรรมนัดพบแรงงาน, JOB EXPO  
 2) การให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านตลาดแรงงานรวมถึงแหล่งการจ้างงาน  
 3) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ  
 4) การฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อพัฒนาทักษะใหม่หรือปรับปรุงทักษะที่มีอยู่  
 5) สนับสนุนโอกาสในการฝึกงานในสถานประกอบการ  
 6) การสนับสนุนให้เป็นผู้ประกอบการโดยให้เงินช่วยเหลือหรือเงินกู้ หรือการฝึกอบรมในการเริ่มต้นธุรกิจ  
 7) ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการศึกษาต่อในหลักสูตรเฉพาะทาง  
 8) โครงการการจ้างงานโดยภาครัฐ  
 9) โครงการจ้างงานบัณฑิต  
 10) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

**ส่วนที่ 7: ความคิดเห็นเพิ่มเติม**

28. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่ท่านต้องเผชิญในการหางานทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
 ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน  
 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
 โทรศัพท์ : 0 3869 4029

## รายงานผลการศึกษาวิจัย

### เรื่อง

ภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

### โดย

นางสาวสิวลัย	เสตะจันทน์	หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
นายธรรมธรม์	จิตตธนพงศ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวบุษบา	ไทยพิทักษ์	เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน
นางอริสรา	सानุสุข	เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน
นายสาธิต	พิมพ์ทอง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นางวีณา	สุวรรณราย	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวธัญอินทร์	ภู่อทอง	นักวิชาการแรงงาน (ด้านการวิจัย)
นางสาววาสนี	ละมัย	นักวิชาการแรงงาน
นายอรรณ	จันทร์หอม	พนักงานขับรถยนต์



ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก  
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน



# ภาวะกรว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กันยายน 2568

