

บทวิเคราะห์แรงงาน:

แรงงานจบใหม่กับภาวะว่างงาน

จัดทำโดย

ดร. เรืองรอง สุวรรณการ

ประจำเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2568



Key Findings:

- **บัณฑิตจบใหม่เป็นกลุ่มหลักของผู้ว่างงานในประเทศไทย**
แม้อัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศจะอยู่ในระดับต่ำ (เฉลี่ยไม่เกิน 1%) แต่กลุ่มบัณฑิตจบใหม่โดยเฉพาะช่วงอายุ 20 – 24 ปี กลับมีอัตราการว่างงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจผันผวนมากที่สุด
- **เขตเมืองและเขตอุตสาหกรรมเผชิญปัญหาว่างงานต่างรูปแบบ**
ในเขตเมือง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล) ปัญหาหลักคือความคาดหวังค่าจ้างและงานที่ตรงสายของบัณฑิต ขณะที่อุตสาหกรรม (เช่น ชลบุรี ระยอง และสมุทรปราการ) เผชิญกับการเลิกจ้างจากภาคการผลิตและปัญหา Skill Mismatch
- **ตลาดแรงงานมีช่องว่างระหว่างตำแหน่งงานว่างกับทักษะของแรงงาน**
แม้บางพื้นที่มีตำแหน่งงานจำนวนมาก แต่กลับไม่สามารถหาคนทำงานได้ สะท้อนความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของนายจ้างกับทักษะของบัณฑิต โดยเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรม
- **Skill Mismatch และปริญญาล้นตลาดเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สำคัญ**
ระบบการศึกษายังผลิตบัณฑิตไม่ตรงกับสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยเฉพาะด้าน STEM และทักษะเฉพาะทาง ขณะเดียวกัน งานบางประเภทเริ่มถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ทำให้บัณฑิตขาดโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- **การเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมกระทบต่อการจ้างงานใหม่**
ภาคการผลิตดั้งเดิมชะลอตัว ขณะที่อุตสาหกรรมใหม่ เช่น EV, AI, Digital Economy ต้องการแรงงานทักษะสูงมากขึ้น แต่ระบบการผลิตกำลังคนยังตามไม่ทัน ส่งผลให้บัณฑิตในสาขาเดิมหางานได้ยากขึ้น
- **ข้อจำกัดด้านการย้ายถิ่นฐานของบัณฑิตเป็นอุปสรรคสำคัญ**
บัณฑิตจำนวนมากไม่พร้อมย้ายถิ่นฐานไปทำงานนอกพื้นที่บ้านเกิด โดยเฉพาะผู้หญิงและผู้ที่มีภาระครอบครัว ทำให้เกิดการกระจุกตัวของผู้ว่างงานในบางภูมิภาค ขณะที่บางพื้นที่ขาดแรงงานอย่างเร่งด่วน
- **ข้อเสนอเชิงนโยบายควรครอบคลุมทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทานแรงงาน**
เสนอให้เร่งปรับหลักสูตรการศึกษา (Higher Education Sandbox), ขยาย CWIE และโครงการ Reskill/Upskill, ส่งเสริมการจ้างงานผ่านมาตรการภาษีและเงินอุดหนุนค่าจ้าง ตลอดจนสร้างงานในท้องถิ่นเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
- **การบูรณาการระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถานการศึกษาคือหัวใจสำคัญ**
หากทุกภาคส่วนร่วมมือกันอย่างจริงจัง ตั้งแต่การออกแบบนโยบายการผลิตคน การสร้างแรงจูงใจในการจ้างงาน ไปจนถึงการติดตามผลลัพธ์ การว่างงานของบัณฑิตจบใหม่จะมีแนวโน้มลดลงในระยะยาว พร้อมยกระดับขีดความสามารถแรงงานไทยในเศรษฐกิจยุคใหม่

1. บทนำ

บทวิเคราะห์นี้มุ่งศึกษาปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่อย่างเป็นระบบ โดยเปรียบเทียบลักษณะปัญหาในเขตเมืองและเขตอุตสาหกรรม วิเคราะห์แนวโน้ม สาเหตุ และปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความยากลำบากในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิต พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อปรับทิศทางการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

2. สถานการณ์ปัจจุบันของบัณฑิตจบใหม่ในประเทศไทย

อัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศไทยยังคงจะอยู่ในระดับต่ำ (ดังแสดงในตารางที่ 1 และกราฟที่ 2) โดยในไตรมาสที่ 4 ของปี พ.ศ. 2567 อัตราการว่างงานอยู่ที่ประมาณร้อยละ 0.88 ตลอดช่วง 8 ไตรมาสของปี 2566 – 2567 อัตราการว่างงานไม่เคยเกินร้อยละ 1.07 ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในไตรมาสที่ 2 ของปี 2567 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมรายปี อัตราการว่างงานของประเทศไทยในช่วงปี 2560 – 2567 อยู่ที่ระดับไม่เกินร้อยละ 1.92 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (ดังแสดงในกราฟที่ 1) สะท้อนให้เห็นถึงภาวะการว่างงานที่อยู่ระดับต่ำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาดังกล่าว

นอกจากนี้ หากพิจารณารายไตรมาสในปี 2567 (ดังแสดงในกราฟที่ 2) จะพบว่าอัตราการว่างงานมีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน โดยลดจากร้อยละ 1.07 ในไตรมาสที่ 2 มาอยู่ที่ร้อยละ 0.88 ในไตรมาสที่ 4 ซึ่งนับเป็นระดับต่ำที่สุดของปี สะท้อนถึงสภาวะตลาดแรงงานที่ฟื้นตัวดีขึ้นในช่วงปลายปี ในขณะที่เดียวกัน จำนวนผู้ว่างงานก็ลดลงอย่างต่อเนื่อง จากประมาณ 429,100 คน ในไตรมาสที่ 2 เหลือเพียง 358,200 คน ในไตรมาสที่ 4 (ดังแสดงในตารางที่ 1) ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการว่างงานที่ลดลง และแสดงถึงแนวโน้มการจ้างงานที่มีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้นในระยะหลัง

จากกราฟที่ 3 และ 4 พบว่าในช่วงปี 2560 – 2567 อัตราการว่างงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปี 2564 ที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 อย่างรุนแรง (ชาย 1.94% และหญิง 1.64%) อย่างไรก็ตาม อัตราการว่างงานของทั้งสองเพศลดลงต่อเนื่องในช่วงหลัง โดยในปี 2567 อัตราการว่างงานของเพศชายอยู่ที่ 0.98% และเพศหญิงอยู่ที่ 0.88% ขณะเดียวกัน สัดส่วนผู้ว่างงานของเพศชายมีลดลงจาก 56.77% เหลือ 52.67% ขณะที่สัดส่วนของเพศหญิงเพิ่มขึ้นจาก 43.23% เป็น 47.33% สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานหญิงอาจฟื้นตัวช้ากว่าเล็กน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานชายในช่วงหลังวิกฤต

แม้ว่าอัตราการว่างงานโดยรวมจะอยู่ในระดับต่ำ แต่กลุ่มบัณฑิตจบใหม่ช่วงอายุ 15-24 ปี ยังคงเป็นกลุ่มที่เผชิญความยากลำบากในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ (ดังแสดงในกราฟที่ 5 และ 6) โดยในปี 2567 อัตราการว่างงานของกลุ่มนี้อยู่ที่ระดับสูงถึง 5.55% ซึ่งมากกว่ากลุ่มอายุอื่นหลายเท่าและคิดเป็นกว่า 50% ของผู้ว่างงานทั้งหมด สะท้อนว่าการไม่มีประสบการณ์ทำงานยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจ้างงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา (ดังแสดงในกราฟที่ 7) พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนผู้ว่างงานสูงสุด โดยอยู่ที่ 47.07% ในปี 2567 และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ข้อมูลจากกราฟที่ 8 ยังแสดงให้เห็นว่าอัตราการว่างงานระยะยาวต่อการว่างงานทั้งหมดเพิ่มสูงขึ้นในช่วงหลังวิกฤตโควิด-19 โดยอยู่ที่ 18.52% ในปี 2567

ข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับรายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 3 ปี 2567 ซึ่งระบุว่าผู้ว่างงานระยะยาวกว่า 81,000 คน โดยในจำนวนนี้กว่า 65% หางานไม่ได้ ขณะที่ 71.3% ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน และเกือบ 75% อยู่ในช่วงอายุ 20 – 29 ปี ขณะที่รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 4 ปี 2567 ระบุว่าผู้ว่างงานส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาจบใหม่ช่วงอายุ 20 – 24 ปี จำนวน 135,100 คน โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดประมาณ 132,100 คน

ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงานไทยที่ยังเผชิญความไม่สอดคล้อง (Mismatch) ระหว่างทักษะของบัณฑิตจบใหม่กับความต้องการของภาคธุรกิจ แม้ตำแหน่งงานว่างจะมีอยู่ แต่กลับขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้าง

ข้อมูลจากช่วงปี 2565 – 2568 ยังพบว่า ปัญหาการว่างงานไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะบางภูมิภาคแต่กระจายตัวในทุกภูมิภาคของประเทศ (ดังแสดงในกราฟที่ 9) โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ และภาคกลางซึ่งเป็นพื้นที่การจ้างงานหนาแน่นและมีภาคอุตสาหกรรม

กระจุกตัวอยู่เป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกัน กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษายังคงเป็นกลุ่มหลักของผู้ว่างงานในทุกภูมิภาค (ดังแสดงในกราฟที่ 10 – 15) ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมของประเทศที่ปรากฏในกราฟที่ 7 ก่อนหน้านี้

สถานการณ์นี้จึงสะท้อนว่าปัญหา Mismatch ระหว่างคุณสมบัติของแรงงานกับความต้องการตลาดแรงงาน ไม่ได้เป็นเพียงปัญหาเฉพาะกลุ่มหรือพื้นที่ แต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในระดับประเทศที่ต้องการแก้ไขทั้งในเชิงระบบการศึกษาและการปรับตัวของภาคธุรกิจให้สามารถรองรับแรงงานรุ่นใหม่ได้มากขึ้น โดยแม้แต่พื้นที่เศรษฐกิจสำคัญอย่างกรุงเทพฯ ก็ยังพบสัดส่วนผู้ว่างงานที่จบระดับอุดมศึกษาในอัตราที่สูงต่อเนื่อง (ดังแสดงในกราฟที่ 11) เช่นเดียวกับภูมิภาคอื่น เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ ซึ่งมีสัดส่วนผู้ว่างงานระดับอุดมศึกษา อยู่ในระดับ 30 – 60 % ตลอดช่วงเวลา

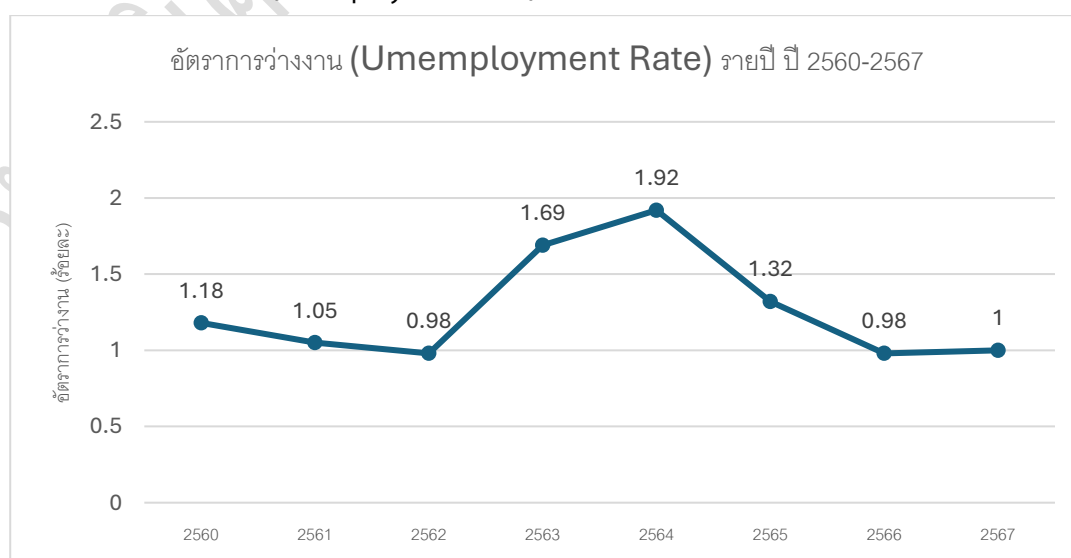
ตารางที่ 1 แสดงภาวะการมีงานทำของประเทศไทย จำแนกเป็นรายปีและรายไตรมาส ช่วงปี 2566 - 2567

ปี	รายปี/ รายไตรมาส	กำลังแรงงาน (คน)	% YOY	การมีงานทำ (คน)	% YOY	ผู้ว่างงาน (คน)	อัตราการ ว่างงาน (ร้อยละ)	การทำงาน ต่ำระดับ (คน)
2566	ทั้งปี	40,447,200	1.40	39,912,000	1.80	395,200	0.98	202,100
2567	ทั้งปี	40,356,600	-0.20	39,806,400	-0.30	402,200	1.00	192,300
2566	ไตรมาสที่ 1	40,281,000	1.70	39,629,200	2.40	421,100	1.05	227,900
	ไตรมาสที่ 2	40,302,200	1.40	39,677,500	1.70	429,000	1.06	202,600
	ไตรมาสที่ 3	40,531,800	1.10	40,091,300	1.30	401,200	0.99	166,900
	ไตรมาสที่ 4	40,673,900	1.30	40,250,100	1.70	329,300	0.81	210,900
2567	ไตรมาสที่ 1	40,226,400	-0.10	39,579,000	-0.10	407,700	1.01	119,500
	ไตรมาสที่ 2	40,178,100	-0.30	39,500,700	-0.40	429,100	1.07	162,400
	ไตรมาสที่ 3	40,484,100	-0.10	40,039,500	-0.10	413,900	1.02	191,900
	ไตรมาสที่ 4	40,537,700	-0.30	40,106,200	-0.40	358,200	0.88	223,600

หมายเหตุ: % YOY คือ เปอร์เซนต์การเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบระหว่างปีปัจจุบันกับปีก่อนหน้า

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และรายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

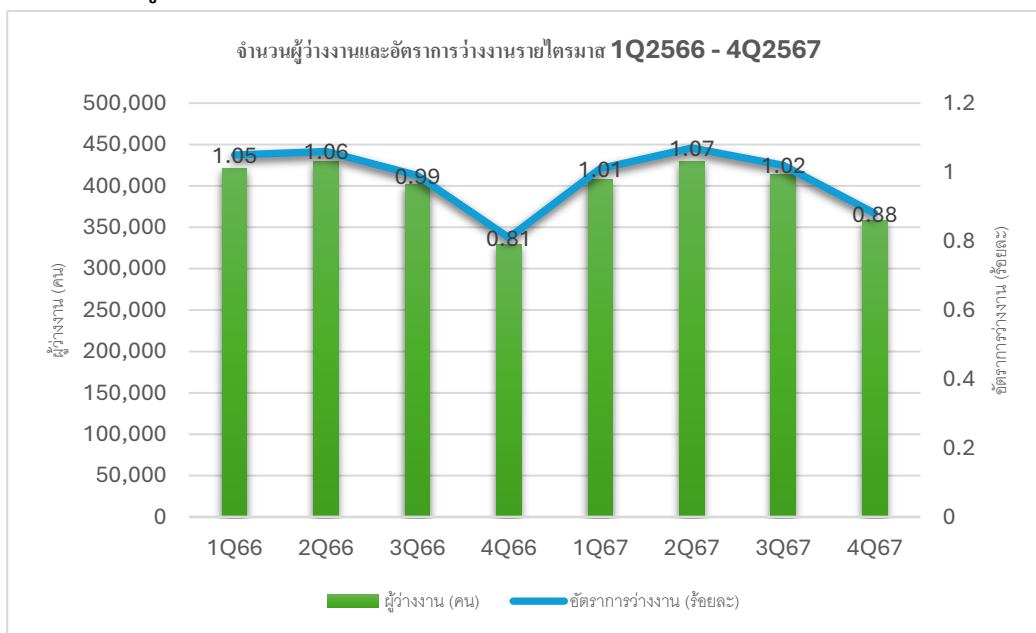
กราฟที่ 1 แสดงอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ในประเทศไทยรายปี ปี 2560 - 2567



หมายเหตุ: อัตราการว่างงาน = (ผู้ว่างงาน / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) * 100

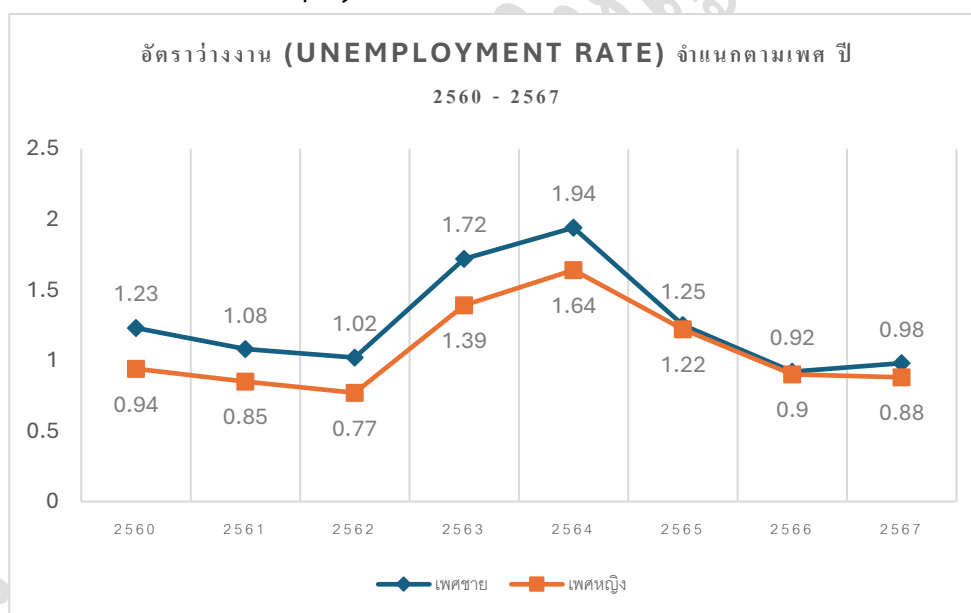
ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กราฟที่ 2 แสดงจำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานในประเทศไทยรายไตรมาส 1Q2566 – 4Q2567



ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และรายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

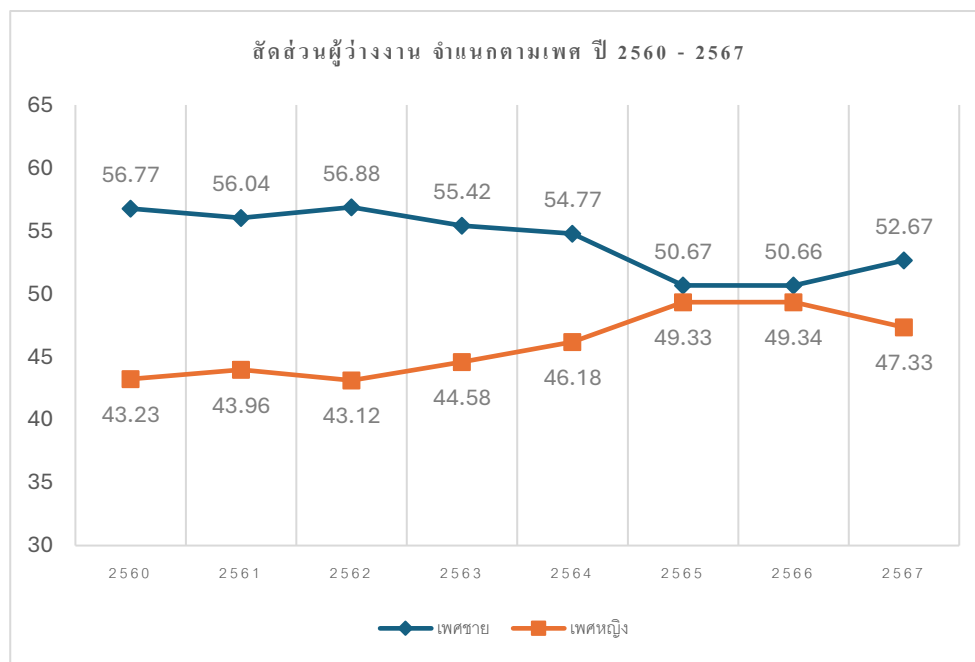
กราฟที่ 3 แสดงอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ ปี 2560 - 2567



หมายเหตุ: อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ = (ผู้ว่างงาน เพศชาย (หญิง) / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานชาย (หญิง)) * 100

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

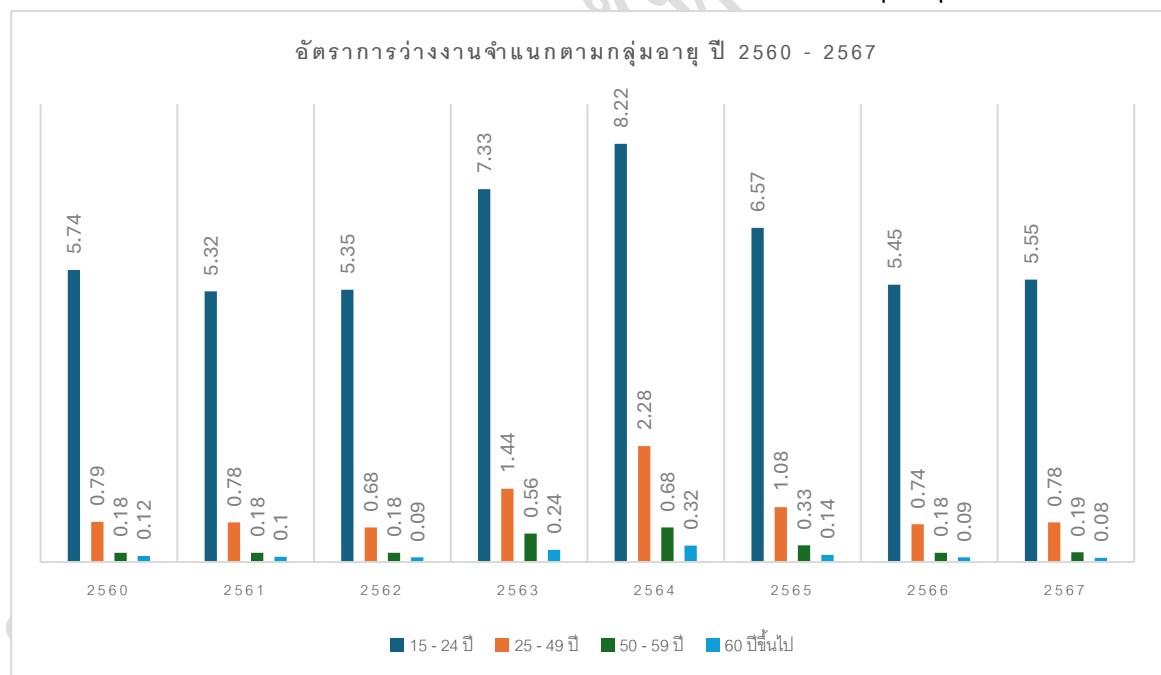
กราฟที่ 4 แสดงอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ ปี 2560 - 2567



หมายเหตุ: สัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามเพศ = (ผู้ว่างงาน เพศชาย (หญิง) / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) * 100

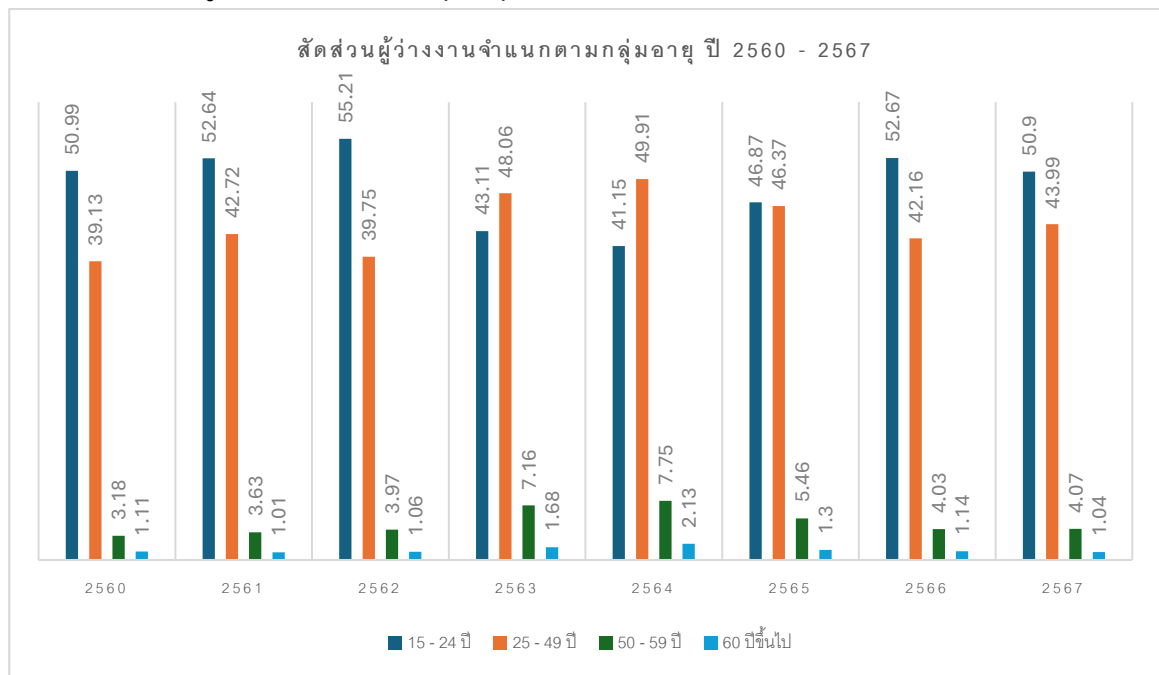
ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กราฟที่ 5 แสดงอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ในประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2560 - 2567



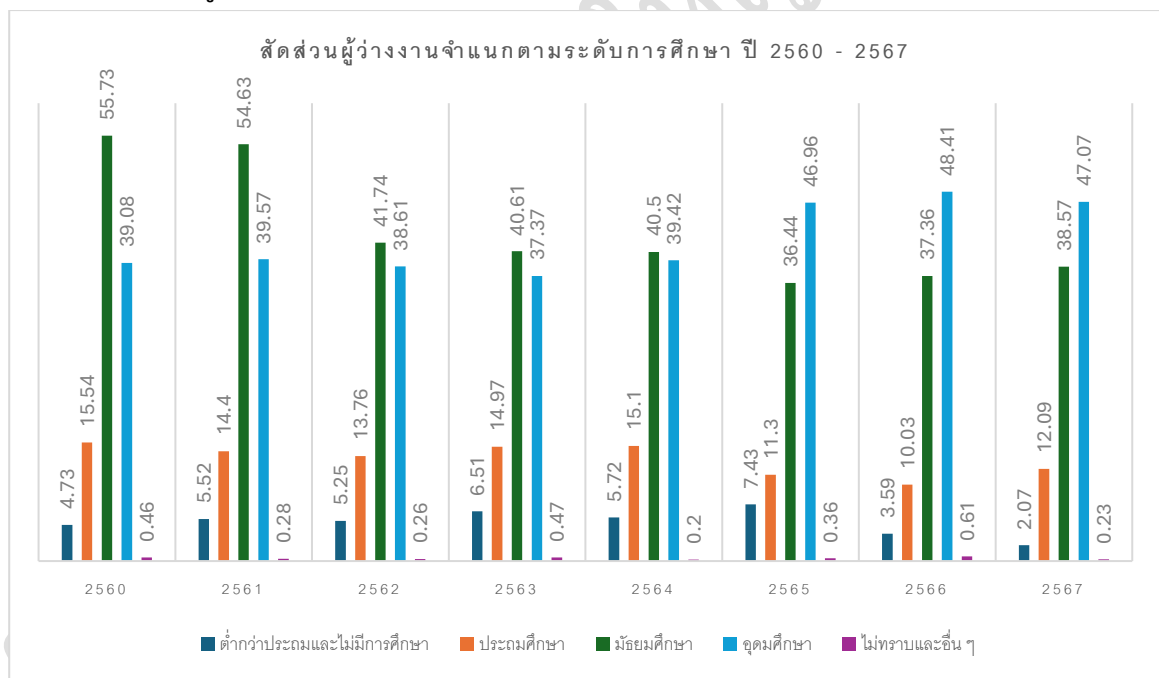
ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กราฟที่ 6 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2560 - 2567



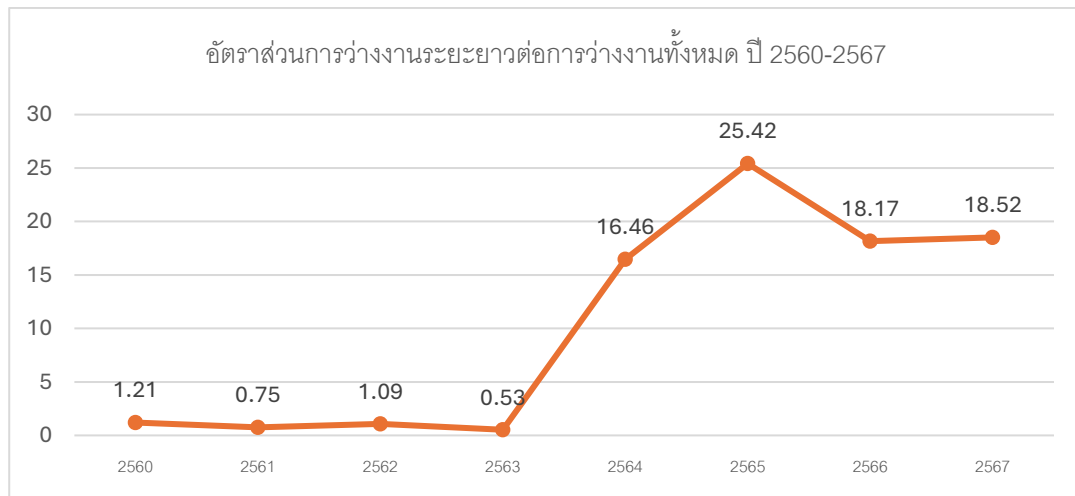
ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กราฟที่ 7 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2560 - 2567



ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

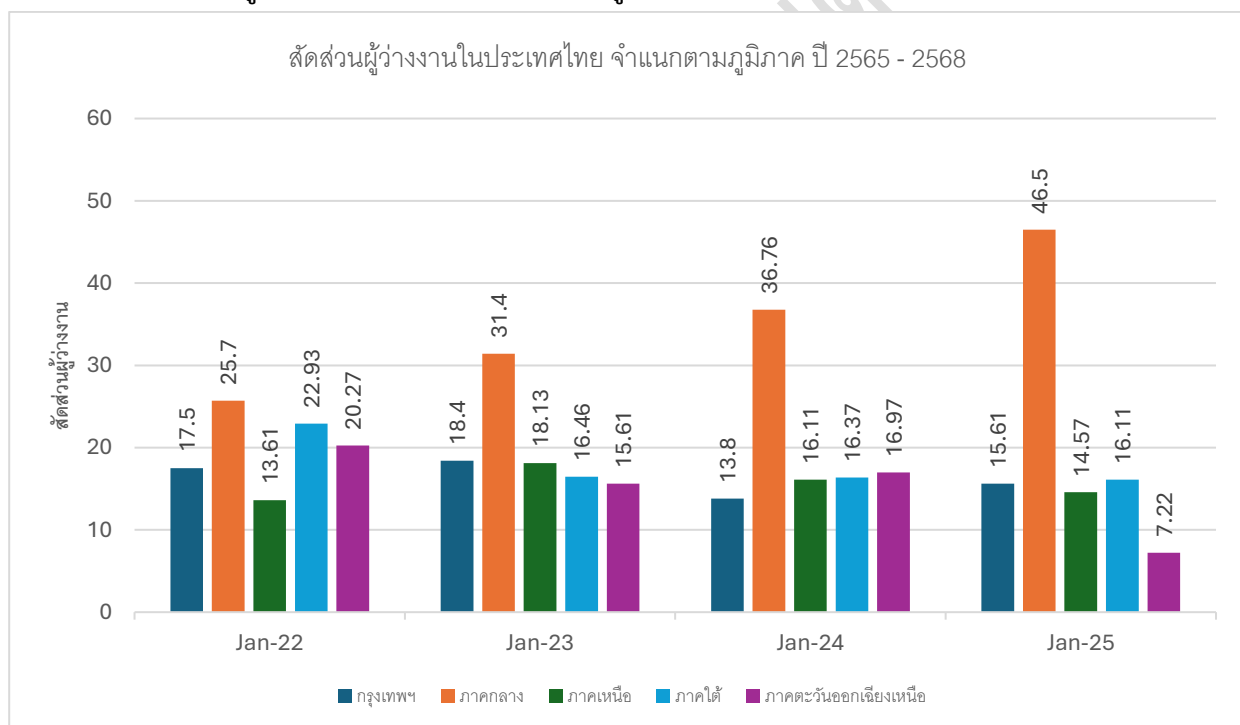
กราฟที่ 8 แสดงอัตราส่วนการว่างงานระยะยาวต่อการว่างงานทั้งหมด (Long-term Unemployment as a Percentage of Total Unemployment) ในประเทศไทย ปี 2560 - 2567



หมายเหตุ: อัตราส่วนการว่างงาน = (ผู้ว่างงาน เกิน 12 เดือน / ผู้ว่างงานทั้งหมด) * 100

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

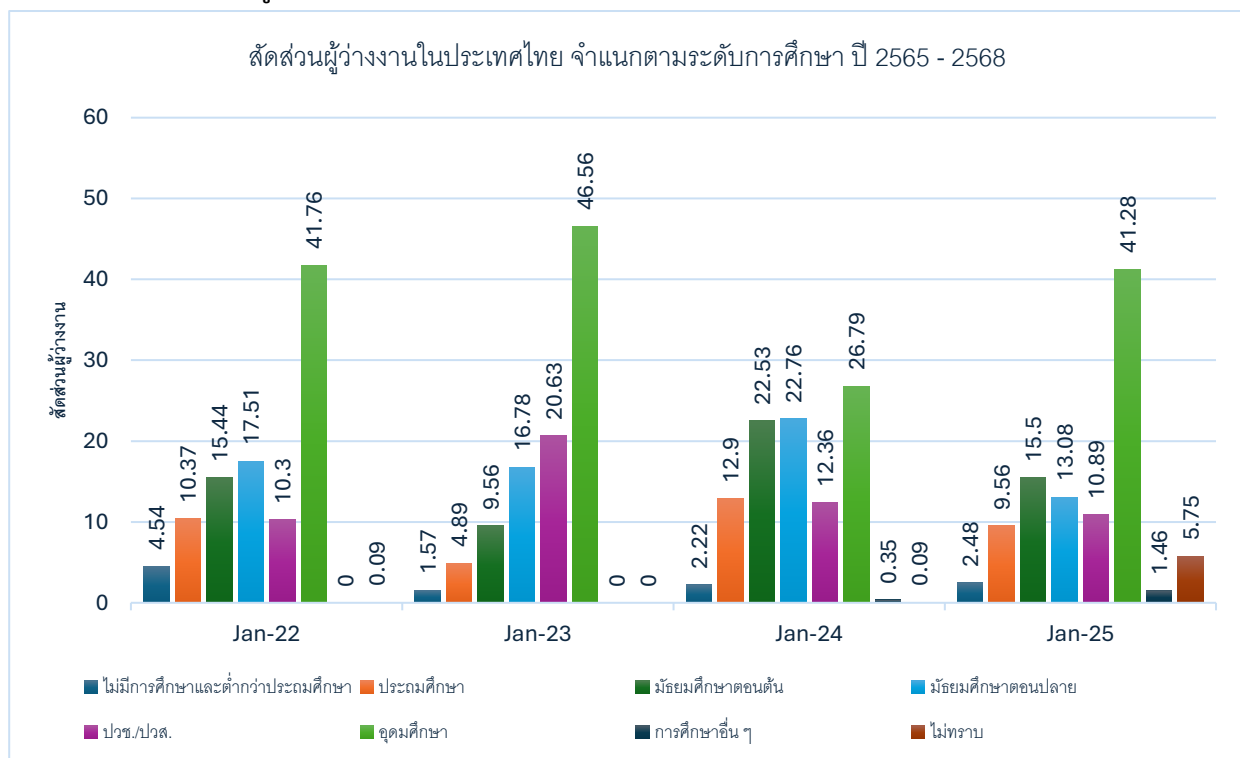
กราฟที่ 9 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในประเทศไทย จำแนกตามภูมิภาค ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในประเทศไทย เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

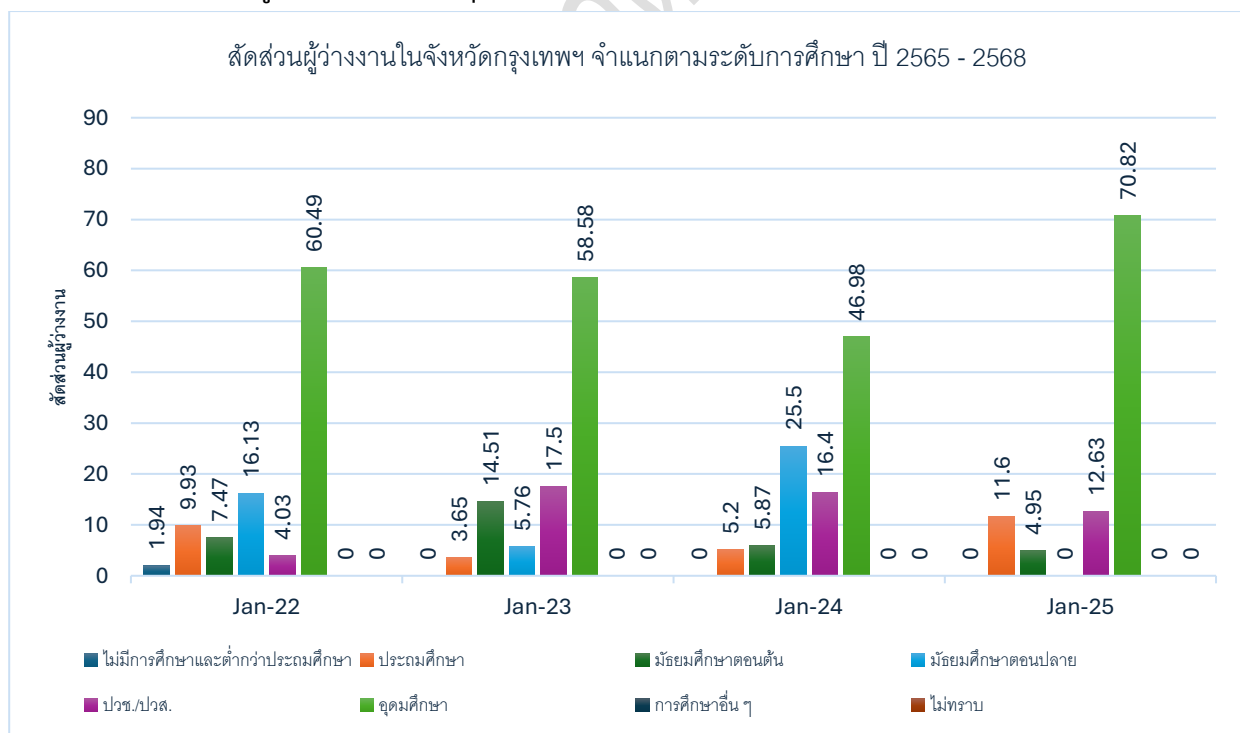
กราฟที่ 10 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในประเทศไทย เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

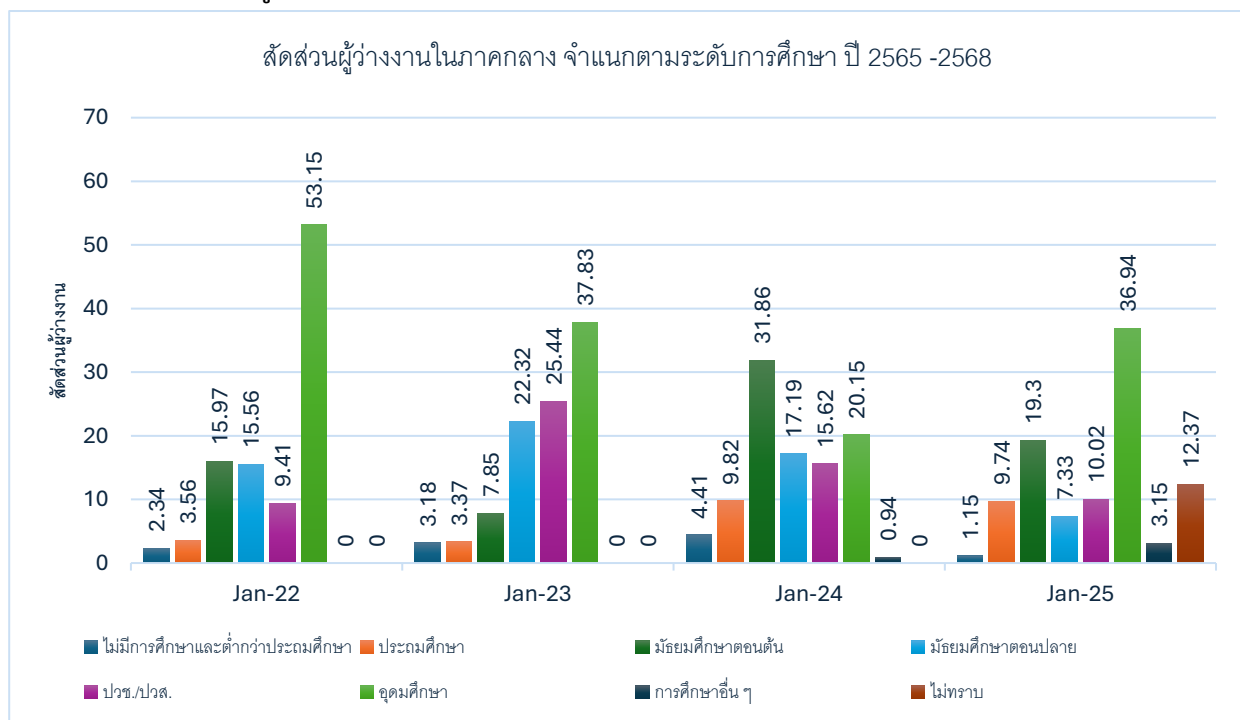
กราฟที่ 11 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในจังหวัดกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในจังหวัดกรุงเทพฯ เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

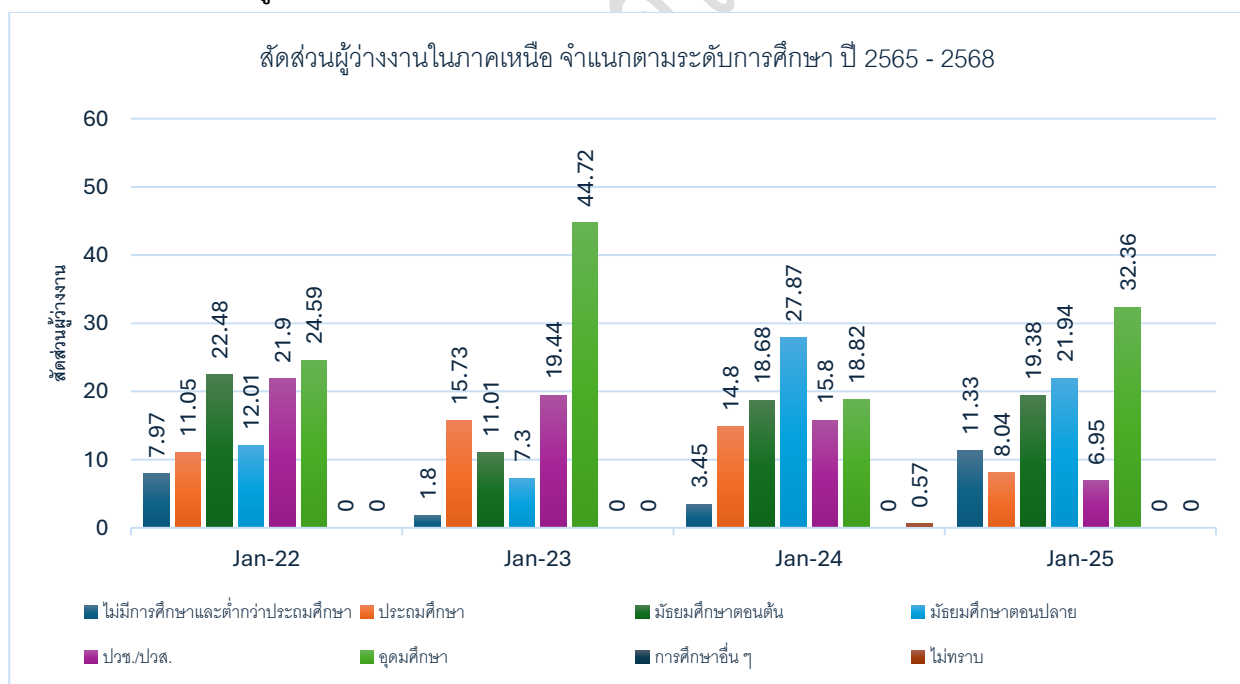
กราฟที่ 12 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคกลาง เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

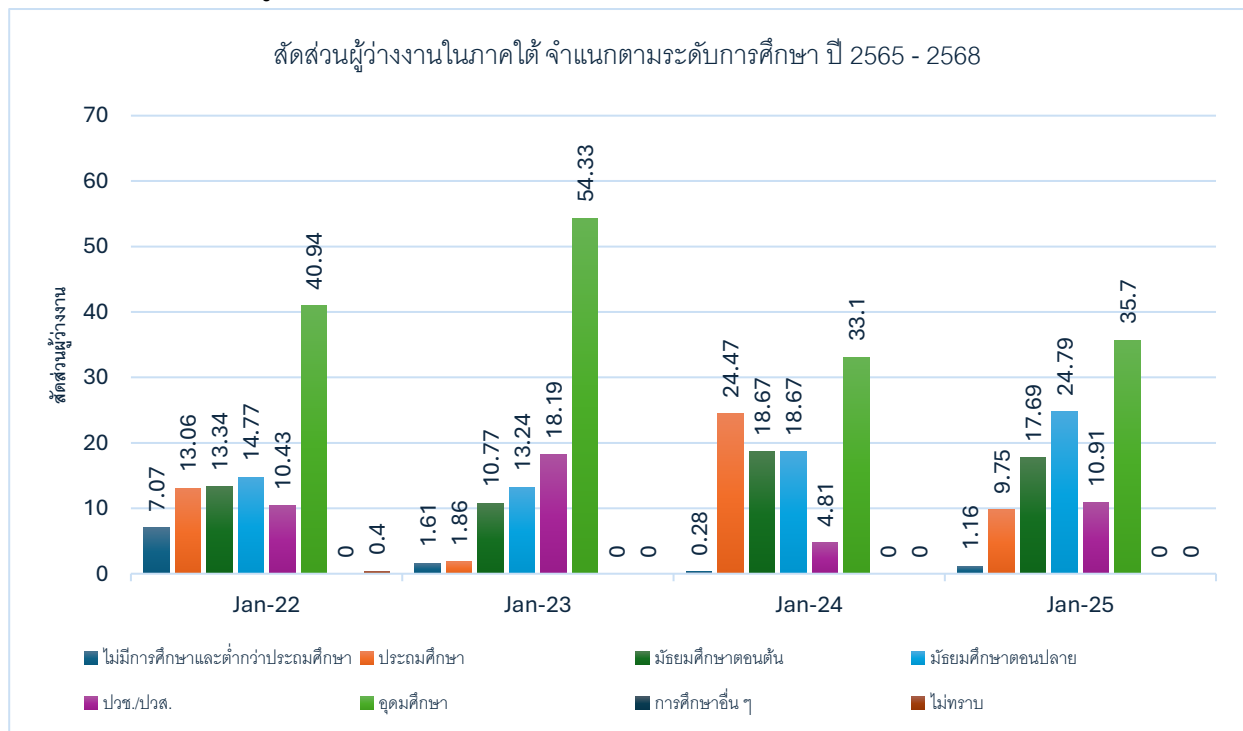
กราฟที่ 13 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคเหนือ เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

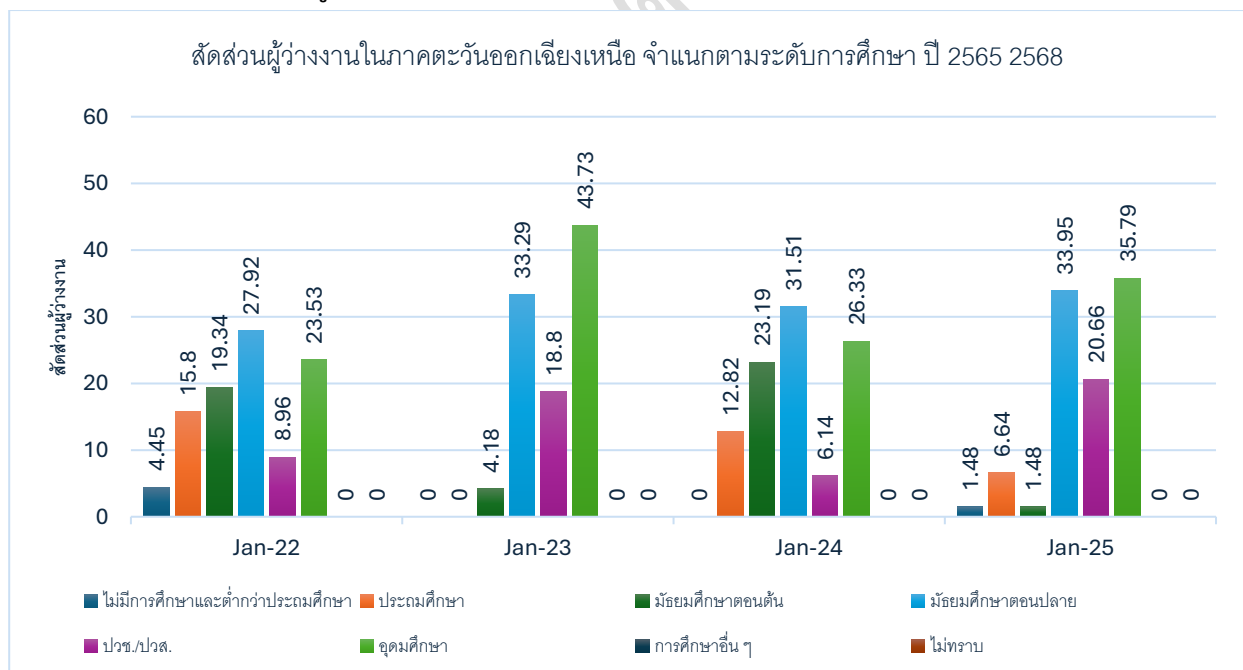
กราฟที่ 14 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคใต้ เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กราฟที่ 15 แสดงสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2565 - 2568



หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลสัดส่วนผู้ว่างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เดือน มกราคม ปี 2565 - 2568

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะผู้ว่างงานและแนวโน้มการเลิกจ้าง เปรียบเทียบเขตเมืองกับเขตอุตสาหกรรม

เขต/พื้นที่	ลักษณะเปรียบเทียบ		
	ระดับการว่างงาน	การศึกษาของผู้ว่างงาน	แนวโน้มการเลิกจ้าง
เขตเมือง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล)	- อัตราการว่างงานอยู่ในระดับใกล้เคียงค่าเฉลี่ย แต่มีจำนวนผู้ว่างงานใหม่ในเชิงปริมาณมากที่สุดของประเทศ - มีแรงงานจบใหม่ไหลเข้าสู่ตลาดแรงงานในเมืองอย่างต่อเนื่อง	- ผู้ว่างงานส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน - คิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 50% ของกลุ่มว่างงานในเมืองจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า	- ไม่พบการเลิกจ้างแบบกลุ่มขนาดใหญ่ - อย่างไรก็ตาม การแข่งขันที่สูงทำให้บัณฑิตจบใหม่จำนวนมากเข้าสู่ภาวะว่างงานระยะสั้น หรือเลือกงานที่ตรงใจ ส่งผลให้ระยะเวลาหางานนานขึ้น
เขตอุตสาหกรรม (ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ และภาคกลางตอนล่าง)	- อัตราการว่างงานทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีโรงงานและภาคการผลิตรองรับแรงงานจำนวนมาก - อย่างไรก็ตาม ในช่วง (เช่น ปี 2566 - 2567) มีการเลิกจ้างจำนวนมากจากการปิดกิจการของโรงงาน	- กลุ่มผู้ว่างงานมีทั้งแรงงานทักษะและบัณฑิตจบใหม่ โดยเฉพาะผู้ที่จบไม่ตรงสาขาที่ภาคการผลิตต้องการ - ผู้ว่างงานจบปริญญาตรีคิดเป็นสัดส่วนสูงเช่นกัน	- เผชิญความเสี่ยงจาก Mass Layoffs เช่น การปิดโรงงานหรือการปรับลดกำลังผลิต - กรณีศึกษา เช่น จังหวัดชลบุรีหรือระยอง พบโรงงานปิดกว่า 1,700 แห่งในปี 2566 ทำให้ตำแหน่งงานหายไปมากกว่า 40,000 ตำแหน่ง

ที่มา: ผู้จัดทำวิเคราะห์แรงงาน

3. ลักษณะผู้ว่างงานและแนวโน้มการเลิกจ้างโดยการเปรียบเทียบเขตเมืองและเขตอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่จะเห็นว่า การว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มีความแตกต่างตามลักษณะเศรษฐกิจของพื้นที่ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบ “เขตเมือง” เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล กับ “เขตอุตสาหกรรม” เช่น ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ ซึ่งตารางที่ 2 ได้สรุปเปรียบเทียบไว้ชัดเจน ทั้งในด้านระดับการว่างงาน ลักษณะผู้ว่างงาน และแนวโน้มการเลิกจ้างในพื้นที่ โดยจะเห็นได้ว่า

■ ในเขตเมือง

ปัญหาหลักคือจำนวนบัณฑิตจบใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์ในตำแหน่งงาน ประกอบกับผู้สมัครงานจำนวนมากยังไม่มีประสบการณ์ และมีกรองานที่ใช้ ส่งผลให้เกิดภาวะว่างงานแฝงเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาทำให้บริษัทในเมืองชะลอการจ้างงานใหม่ ยิ่งเพิ่มระดับการแข่งขันในตลาดแรงงานสำหรับคนรุ่นใหม่ในเมืองใหญ่

■ ในเขตอุตสาหกรรม

แม้โดยรวมจะมีตำแหน่งงานจำนวนมากในภาคการผลิต แต่กลับพบการว่างงานของบัณฑิตจำนวนมาก โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้สมัครจบสาขาไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เช่น สาขาบริหารหรือสังคมศาสตร์ ขณะที่งานส่วนใหญ่ต้องการทักษะเฉพาะทาง เช่น วิศวกรหรือช่างเทคนิค อีกทั้งเมื่อภาคอุตสาหกรรมเผชิญปัญหาเศรษฐกิจโลก การชะลอตัวของคำสั่งซื้อ และการปรับโครงสร้างองค์กรก็ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างจำนวนมาก เช่น ในปี 2566 – 2567 ที่มีโรงงานปิดตัวและลดกำลังคนในหลายพื้นที่ ปรากฏการณ์ที่ตำแหน่งงานว่างควบคู่กับคนว่างงาน ยังพบบ่อยในเขตอุตสาหกรรม สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องของทักษะ (Skill Mismatch) ระหว่างแรงงานที่มีอยู่กับตำแหน่งงานที่เปิดรับ ซึ่งกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการจ้างงานบัณฑิตจบใหม่ในพื้นที่อุตสาหกรรมจำนวนมากในปัจจุบัน

4. แนวโน้มและสาเหตุการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในเขตเมืองและเขตอุตสาหกรรม

4.1 แนวโน้มเชิงปริมาณ

แม้ภาพรวมอัตราการว่างงานของประเทศจะอยู่ในระดับต่ำและมีแนวโน้มดีขึ้นหลังวิกฤตโควิด-19 แต่กลุ่มบัณฑิตจบใหม่ยังคงเผชิญความเปราะบางอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 20 – 24 ปี ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนผู้ว่างงานสูงที่สุดของประเทศ สอดคล้องกับรายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2567 ที่ระบุว่า มีบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรีว่างงานมากกว่า 132,000

คนทั่วประเทศ และข้อมูลจากกราฟที่ 9 – 15 ยังสะท้อนให้เห็นว่า การว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ระดับอุดมศึกษา กระจายตัวในทุกภูมิภาค ไม่จำกัดเฉพาะแค่ในเมืองหลวงหรือพื้นที่เศรษฐกิจ โดยจำแนกตามภูมิภาคที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

- ในเขตเมือง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล) พบว่าสัดส่วนผู้ว่างงานที่จบอุดมศึกษายังคงสูงกว่ากลุ่มการศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ ซึ่งมากกว่า 70% ของผู้ว่างงานทั้งหมดเป็นผู้จบปริญญาตรี (ดังแสดงในกราฟที่ 11)

- ในเขตอุตสาหกรรม (เช่น ภาคกลางและภาคตะวันออก) พบว่าแม้มีตำแหน่งงานในโรงงานจำนวนมาก แต่ในหลายพื้นที่ เช่น จังหวัดชลบุรี ระยอง และสมุทรปราการ บัณฑิตจบจากสาขาไม่ตรงกับตลาดแรงงานกลับประสบปัญหาการว่างงานสูง โดยเฉพาะภาคกลางที่มีสัดส่วนผู้ว่างงานจบอุดมศึกษาราว 37% ในต้นปี 2568 (ดังแสดงในกราฟที่ 12)

- ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เคยเป็นภูมิภาคที่ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำ กลับพบว่าผู้ว่างงานจบอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยแต่ละระดับ 35.79% ในต้นปี 2568 (ดังแสดงในกราฟที่ 15) แสดงว่าปัญหานี้ไม่จำกัดเฉพาะเขตอุตสาหกรรม แต่ลามไปถึงพื้นที่ชนบท

4.2 สาเหตุการว่างงาน

- ในเขตเมือง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล) สาเหตุหลักที่บัณฑิตจบใหม่ตกงานมาจากสาเหตุหลักดังนี้
 - การแข่งขันที่สูงในตลาดแรงงานในแต่ละปีมีบัณฑิตใหม่จำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงาน ขณะที่ตำแหน่งงานมีจำกัด ส่งผลให้ต้องแข่งขันทั้งกับเพื่อนรุ่นเดียวกันและกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ขณะเดียวกัน บัณฑิตจำนวนไม่น้อยยังขาดประสบการณ์การทำงานจริง จึงทำให้นายจ้างลังเลเมื่อเปรียบเทียบกับผู้สมัครที่มีประวัติการทำงานมาก่อน

- ความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับตลาด

บัณฑิตจบใหม่จำนวนไม่น้อยมีความคาดหวังด้านเงินเดือนหรือสายงานในระดับที่สูง จึงมักปฏิเสธงานที่มีเงื่อนไขไม่ตรงกับความต้องการหรือมีค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ตั้งเป้าไว้ พฤติกรรมการเลือกงานลักษณะนี้พบได้บ่อยในเขตเมืองใหญ่ซึ่งมีค่าครองชีพสูงและมีทางเลือกหลากหลาย เช่น การเลือกสอบเข้ารับราชการหรือรอสมัครงานกับบริษัทชั้นนำ แทนที่จะเริ่มต้นทำงานในภาคเอกชนทั่วไปทันที ส่งผลให้ระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านจากชีวิตนักศึกษาสู่แรงงานในเมืองยืดเยื้อและกลายเป็นภาวะว่างงานแฝงในเชิงสถิติ

- ในเขตอุตสาหกรรม (เช่น ชลบุรี ระยอง และสมุทรปราการ) สาเหตุหลักที่บัณฑิตจบใหม่ตกงานมาจากสาเหตุหลักดังนี้

- ความไม่สอดคล้องของทักษะ (Skill Mismatch)

สำหรับพื้นที่อุตสาหกรรม สาเหตุหลักการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่มักเกี่ยวข้องกับ Skill Mismatch เป็นหลัก พื้นที่เขตอุตสาหกรรม เช่น จังหวัดชลบุรี ระยอง ที่เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยโรงงานอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น ช่างเทคนิค วิศวกร หรือช่างฝีมือสายการผลิต ในขณะที่บัณฑิตจบใหม่จำนวนหนึ่งในท้องถิ่นอาจจบด้านบริหารธุรกิจหรือสาขาวิชาที่ไม่ได้ตรงกับงานโรงงาน

- ข้อจำกัดด้านโครงสร้างตลาดแรงงาน

ในพื้นที่เขตอุตสาหกรรม บัณฑิตจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมักประสบอุปสรรคในการหางานในจังหวัดบ้านเกิดของตน หลายคนจึงจำเป็นต้องย้ายถิ่นฐานไปยังเมืองใหญ่ซึ่งมีตำแหน่งงานที่ตรงกับทักษะและสาขาที่เรียนมา หรือหากต้องการอยู่ในภูมิลำเนาเดิม ก็อาจต้องยอมทำงานนอกสาขาวิชาที่จบมา หรือรับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้

- ผลกระทบจากเศรษฐกิจโลก

ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผันผวนส่งผลโดยตรงต่อโอกาสการจ้างงานในเขตอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิตที่มักขยายหรือชะลอกำลังการผลิตตามอุปสงค์จากต่างประเทศ เมื่อเศรษฐกิจชะลอตัว นายจ้างจึงมีแนวโน้มระมัดระวังในการจ้างงานเพิ่มเติม หรืออาจไม่รับแทนที่ตำแหน่งที่ว่างลง ส่งผลให้โอกาสของบัณฑิตจบใหม่ในพื้นที่ลดลง นอกจากนี้ โครงสร้างเศรษฐกิจและโอกาส

โอกาสในบางจังหวัดยังไม่เอื้อให้บัณฑิตได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ขาดแคลนธุรกิจบริการหรือบริษัทเอกชน ทำให้ตัวเลือกในการทำงานจำกัด และบางคนอาจเลือกรอ แทนที่จะเข้าทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือเป้าหมายในพื้นที่

- การขาดแนะแนวอาชีพและข้อมูลตลาดแรงงาน

ตั้งแต่ช่วงที่อยู่ในระบบการศึกษา บัณฑิตจำนวนไม่น้อยอาจยังไม่ทราบแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน หรือขาดทักษะที่จำเป็นในการเตรียมตัวสมัครงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นชัดเจนในกรณีที่นิสิตนักศึกษาเลือกเรียนตามค่านิยมส่วนตัวหรือความชอบ โดยไม่ได้รับข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานของสาขานั้น ๆ เมื่อสำเร็จการศึกษา จึงพบว่างานมีน้อยหรือมีการแข่งขันสูงกว่าที่คาด ส่งผลให้บัณฑิตจำนวนมากยังคงว่างงานหลังจบการศึกษา ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยแฝงของปัญหาการว่างงานในกลุ่มแรงงานจบใหม่

5. ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อการว่างของบัณฑิตจบใหม่

แม้จะเห็นภาพชัดเจนถึงปัญหาการว่างงานของบัณฑิตในแต่ละพื้นที่ แต่เบื้องหลังสถานการณ์ดังกล่าวยังมี ปัจจัยเชิงโครงสร้างหลายประการที่ฝังลึกในระบบเศรษฐกิจและการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งเป็นรากเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะการว่างงานอย่างต่อเนื่องในระดับประเทศ ได้แก่ (1) ความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่แรงงานมีกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Skill Mismatch), (2) ความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาคอุตสาหกรรม และ (3) ความเต็มใจหรือความสามารถในการย้ายถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพ โดยรายละเอียดของแต่ละปัจจัยมีดังต่อไปนี้

5.1 ความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่แรงงานมีกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Skill Mismatch)

ระบบการศึกษาของไทยยังผลิตบัณฑิตได้ไม่ตรงกับชุดทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในปัจจุบันอย่างเพียงพอ เกิดภาวะที่บางสาขาวิชามีผู้จบการศึกษามากเกินความต้องการ ในขณะที่บางสาขาวิชาที่ตลาดต้องการกลับมีคนจบน้อยหรือทักษะไม่ถึงเกณฑ์ที่นายจ้างต้องการ สภาพัฒนาและที่ดาร์ไอ ระบุปัญหาแรงงานไทยชัดเจนว่าขณะนี้ บางสาขาวิชาผลิตคนล้นตลาด ขณะที่บางสาขาวิชาขาดแคลนอย่างหนัก อีกทั้งทักษะของผู้จบใหม่จำนวนมากไม่ตรงกับทักษะงานที่ภาคธุรกิจต้องการจริง ๆ ส่งผลให้เกิดภาวะปริญญาล้นตลาด กล่าวคือ มีบัณฑิตปริญญาตรีมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ไม่สามารถหางานที่ใช้วุฒิของตนได้เพียงพอ

ข้อมูลจาก ตารางที่ 3 และ 4 ยืนยันปัญหาดังกล่าวอย่างชัดเจน โดยในช่วงปี พ.ศ. 2557 – 2561 พบว่าสัดส่วนนักศึกษาใหม่และบัณฑิตจบใหม่ในระดับปริญญาตรีประมาณ 60 - 70% อยู่ในสายสังคมศาสตร์ ขณะที่สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน กลับมีสัดส่วน ประมาณ 30 - 40% เท่านั้น สะท้อนถึงโครงสร้างการผลิตกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ปัญหานี้ถูกเน้นย้ำยิ่งขึ้นด้วยข้อมูลจากกราฟที่ 16 - 18 ซึ่งแสดงจำนวนตำแหน่งว่างงาน ผู้สมัครงาน และผู้ที่ได้บรรจุงานจำแนกตามระดับการศึกษาในไตรมาสที่ 1 - 3 ปี 2567 จะเห็นได้ว่าในเกือบทุกระดับการศึกษา มีจำนวนตำแหน่งงานว่างสูงกว่าทั้งจำนวนผู้สมัครและผู้บรรจุงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี ซึ่งเป็นช่วงที่มีผู้ว่างงานสูงมาก กลับมีจำนวนผู้บรรจุงานต่ำกว่าจำนวนผู้สมัครมาก แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานยังไม่สามารถจับคู่แรงงานกับตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏการณ์นี้ไม่เพียงชี้ให้เห็นถึงจำนวนตำแหน่งงานที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้สมัครเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงต้นทุนที่สูงขึ้นในการจ้างงานของนายจ้าง ทั้งด้านเวลาและทรัพยากรเพื่อฝึกอบรมแรงงาน หรือในบางกรณีจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานในประเทศ ตอกย้ำถึงช่องว่างระหว่างระบบการศึกษาและความต้องการของภาคธุรกิจ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยียังเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างตลาดแรงงาน งานบางประเภทที่เคยต้องการคนจบปริญญาอาจถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติหรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หรือไม่ก็ต้องการทักษะชุดใหม่ที่เป็นหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันยังไม่ได้เตรียมสอนไว้เพียงพอ ยกตัวอย่างเช่น ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง หรือการออกแบบระบบ IT

อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาไทยยังผลิตบัณฑิตในสาขา STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ได้ในระดับต่ำ โดยในปี พ.ศ. 2564 มีผู้จบด้าน STEM ไม่ถึง 100,000 คน ซึ่งถือเป็นระดับต่ำที่สุดในรอบหลายปีและไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเกิดใหม่ เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า หุ่นยนต์ และ AI หากสถานการณ์นี้ยังคงอยู่

อาจนำไปสู่การว่างงานสะสมของบัณฑิตในสาขาอ้อมตัว และขาดแคลนแรงงานในสาขาที่จำเป็น กลายเป็นวงจร Skill Mismatch ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งตลาดแรงงานและระบบเศรษฐกิจไทยในระยะยาว

5.2 ความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาคอุตสาหกรรม

โครงสร้างเศรษฐกิจไทยกำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่าน ภาคอุตสาหกรรมบางประเภทอยู่ในช่วงขาลง ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเกิดใหม่เข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทย ในภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ ภาคการผลิตดั้งเดิมบางสาขาลดความต้องการแรงงานลงจากการใช้เทคโนโลยีทดแทนหรือย้ายฐานการผลิต เช่น อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและยานยนต์แบบเก่าที่ปรับตัวสู่ระบบการผลิตสมัยใหม่มากขึ้น ส่งผลให้ตำแหน่งสายการผลิตทั่วไปไม่เพิ่มขึ้นหรือบางแห่งลดลง

ตรงกันข้าม อุตสาหกรรมใหม่หรือที่รัฐบาลส่งเสริมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กลับต้องการแรงงานเฉพาะทางจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ชีวภาพการแพทย์ เป็นต้น โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ระบุว่าโครงการลงทุนใหม่ ๆ ในช่วงนี้จะสร้างการจ้างงานแรงงานไทยราว 170,000 ตำแหน่ง ที่ล้วนต้องการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนที่มีทักษะเฉพาะเพื่อรองรับ หากบัณฑิตจบมาไม่มีทักษะตรงกับงานเหล่านี้ ก็ย่อมพลาดโอกาส ขณะเดียวกันแรงงานรุ่นเก่าที่ไม่สามารถเพิ่มทักษะ (Upskill) การทำงานของตนเองให้ทันกับความต้องการใหม่ของตลาดแรงงานก็เสี่ยงถูกแทนที่หรือเลิกจ้างได้

ในอีกด้านหนึ่ง ภาวะเศรษฐกิจมหภาคและปัจจัยภายนอกยังส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการแรงงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น เมื่อการส่งออกชะลอตัว โรงงานที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกมักลดชั่วโมงทำงานล่วงเวลา (OT) ลดจำนวนกะทำงาน หรือในกรณีที่รุนแรงอาจต้องปลดพนักงาน ในช่วง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2568 พบสัญญาณชะลอตัวในภาคอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน จากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม¹ (Manufacturing Production Index: MPI) ที่ปรับตัวลดลงต่ำกว่า 100 อย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 30 เดือน (ดังแสดงในกราฟที่ 19) ซึ่งบ่งชี้ถึงการหดตัวของปริมาณผลผลิตเมื่อเทียบกับปีฐาน

สัญญาณถัดมาที่น่ากังวลและสอดคล้องกับแนวโน้มของ MPI คือจำนวนการปิดกิจการโรงงาน (ดังแสดงในกราฟที่ 20 และตารางที่ 5 ตามลำดับ) ที่เร่งตัวขึ้นอย่างมีนัยสำคัญตั้งแต่ปี 2565 โดยในปี 2564 มีโรงงานปิดกิจการเฉลี่ยเดือนละ 58.08 แห่ง ก่อนจะเพิ่มขึ้น 58.97% (YoY) เป็น 92.33 แห่งต่อเดือนในปี 2565 และเร่งตัวขึ้นอีก 57.40% (YoY) เป็น 145.33 แห่งต่อเดือนในปี 2566 แม้ในปี 2567 จะเริ่มชะลอลง 29.24% (YoY) เหลือเฉลี่ยเดือนละ 102.83 แห่ง แต่จำนวนดังกล่าวยังคงสูงกว่าปี 2565 สะท้อนว่าภาคอุตสาหกรรมยังเผชิญแรงกดดันด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง (ดังแสดงในกราฟที่ 21 และตารางที่ 6 ตามลำดับ) โดยในปี 2566 มีจำนวนผู้ถูกเลิกจ้างสูงสุดที่ 43,271 คน (เฉลี่ยเดือนละ 3,606 คน) และแม้จะลดลง 18.85% (YoY) เหลือ 35,114 คนในปี 2567 (เฉลี่ยเดือนละ 2,926 คน) แต่ก็ยังสูงกว่าปี 2565 ซึ่งอยู่ที่ 30,607 คน (เฉลี่ยเดือนละ 2,551 คน) แสดงให้เห็นว่าผลกระทบต่อการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมยังคงดำเนินอยู่

หากพิจารณาในมิติพื้นที่เปรียบเทียบระหว่างกรุงเทพฯ กับภูมิภาค (ดังแสดงในตารางที่ 5 และ 6 ตามลำดับ) พบว่าภาคอุตสาหกรรมในภูมิภาคได้รับผลกระทบมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านจำนวนโรงงานที่ปิดกิจการและจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ตลอดช่วงปี 2563 - 2567 ในช่วงปี 2563 - 2564 ซึ่งเป็นช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 สัดส่วนโรงงานที่ปิดกิจการและแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในกรุงเทพฯ อยู่ที่ประมาณ 10-20% ขณะที่พื้นที่ภูมิภาคคิดเป็นสัดส่วนราว 80-90% สะท้อนให้เห็นว่าผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวในภาคอุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่นอกเขตเมืองหลวงเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ

¹ ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index: MPI) เป็นดัชนีรายเดือนที่จัดทำโดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของปริมาณผลผลิตในภาคอุตสาหกรรม โดยเปรียบเทียบกับค่าปีฐานที่กำหนด (ค่าดัชนีฐานเท่ากับ 100) โดยค่าดัชนีที่มากกว่า 100 แสดงว่าผลผลิตในเดือนนั้นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของปีฐาน ขณะที่ค่าดัชนีต่ำกว่า 100 หมายถึงผลผลิตลดลงเมื่อเทียบกับปีฐาน ดังนั้น หากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI) มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องและอยู่ต่ำกว่า 100 จะสะท้อนถึงการหดตัวของปริมาณการผลิตภาคอุตสาหกรรม ซึ่งอาจเป็นสัญญาณเตือนของภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม และหากแนวโน้มดังกล่าวยังคงดำเนินต่อไป อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจและการจ้างงานภายในประเทศ

แนวโน้มโดยรวมของภาคอุตสาหกรรมที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ ต่อมาในช่วงปี 2565 -2567 หลังสถานการณ์โควิด-19 สัดส่วนโรงงานที่ปิดกิจการและแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในกรุงเทพฯ ลดลงเหลือ 6-8 % ขณะที่ภูมิภาคเพิ่มขึ้นเป็น 92-93% สะท้อนแนวโน้มว่าภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ภูมิภาคกำลังเผชิญกับแรงกดดันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น

ภาคอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างก็ซบเซา ทำให้ความต้องการแรงงานใหม่ในสายช่างฝีมือ วิศวกรโยธาตกลง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หมายความว่าบัณฑิตที่จบใหม่ในสาขาที่ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมที่กำลังถดถอยจะหางานได้ยากขึ้น ในขณะที่บัณฑิตสาขาที่ตรงกับความต้องการกำลังแรงงานของอุตสาหกรรมดาวรุ่ง เช่น ดิจิทัล (Digital) หรือ เทคโนโลยีสีเขียว (Green Technology) เป็นต้น จะมีโอกาสมากกว่า ดังนั้น ความไม่สมดุลระหว่างทิศทางอุตสาหกรรมกับการผลิตกำลังคนในแต่ละช่วงเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่อธิบายอัตราการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ที่แกว่งตัวตามสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทย

5.3 ความเต็มใจหรือความสามารถในการย้ายถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพ

อีกหนึ่งปัจจัยที่มักถูกมองข้ามแต่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ คือข้อจำกัดด้านการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานจบใหม่ ประเทศไทยมีความไม่สมดุลของการกระจายงานและแรงงานระหว่างภูมิภาค บัณฑิตจำนวนมากเลือกมองหางานใกล้ถิ่นฐานบ้านเกิดหรือในจังหวัดใหญ่ใกล้เคียง มากกว่าจะย้ายไปไกลข้ามภูมิภาค ทั้งด้วยเหตุผลด้านครอบครัว ค่าใช้จ่ายส่วนตัว หรือค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ ดังตัวอย่างเช่น บัณฑิตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนหนึ่งเมื่อจบการศึกษามาแล้วไม่ต้องการย้ายเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ เนื่องจากค่าครองชีพสูงและห่างไกลครอบครัว แต่ในขณะเดียวกัน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเองกลับมีโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีขนาดเล็ก โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในภูมิภาคคิดเป็นเพียงประมาณ 10% ของ GDP ของประเทศไทย และขาดแคลนงานระดับสูงในหลายจังหวัด ส่งผลให้บัณฑิตเหล่านี้มีงานที่เหมาะสมรองรับและกลายเป็นคนว่างงานอยู่ในภูมิลำเนาที่น่ากังวล ดังที่ข้อมูลชี้ว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเคยมีอัตราการว่างงานของคนจบปริญญาตรีต่ำที่สุด กลับพลิกมาเป็นสูงที่สุดในเวลาไม่กี่ปี ส่วนหนึ่งก็เพราะบัณฑิตเลือกอยู่ในภูมิลำเนาแต่ไม่มีงานทำ สถานการณ์คล้ายกันนี้เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ที่เป็นชนบทหรือเมืองรอง

ในทางกลับกัน เขตพื้นที่อุตสาหกรรมอย่างจังหวัดชลบุรี ระยอง แม้จะมีงานโรงงานจำนวนมาก แต่แรงงานท้องถิ่นไม่เพียงพอหรือไม่ตรงคุณสมบัติ นายจ้างจึงต้องดึงดูดแรงงานจากภูมิภาคอื่นเข้ามาทำงาน หลายบริษัทพยายามแก้ปัญหาด้วยการเสนอสวัสดิการที่พักหรือค่าเดินทางเพื่อจูงใจแรงงานจากถิ่นไกล อย่างไรก็ตาม ความไม่พร้อมที่จะย้ายถิ่นของแรงงานบางส่วน ยังคงเป็นอุปสรรค เช่น บัณฑิตที่เป็นผู้หญิงหรือมีภาระครอบครัวอาจจะไม่สะดวกย้ายไปทำงานโรงงานไกลบ้าน หรือบางคนมองว่าคุณภาพชีวิตในนิคมอุตสาหกรรมไม่ดึงดูดใจเท่ากับการทำงานในเมืองหลวง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้หางานกับคนไม่ได้มาเจอกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดทั้งปัญหาขาดแคลนแรงงานในพื้นที่หนึ่งควบคู่กับคนว่างงานในอีกพื้นที่หนึ่ง การส่งเสริมให้แรงงานรุ่นใหม่สามารถโยกย้ายถิ่นฐานได้อย่างคล่องตัวขึ้น ทั้งการให้ข้อมูล โอกาส และความมั่นใจในสวัสดิภาพ จะมีส่วนช่วยลดช่องว่างนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนนักศึกษาใหม่ในระดับปริญญาตรี จำแนกตามสายวิชา ปี 2558 - 2561

ปี	ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		ด้านสังคมศาสตร์		ไม่ระบุ		รวม
	จำนวนนักศึกษา	สัดส่วน (%)	จำนวนนักศึกษา	สัดส่วน (%)	จำนวนนักศึกษา	สัดส่วน (%)	
2558	142,408	30.02	331,576	69.89	426	0.09	474,410
2559	137,311	33.61	271,275	66.39	-	-	408,586
2560	129,698	31.66	279,980	68.34	-	-	409,678
2561	126,092	31.17	278,489	68.83	-	-	404,581

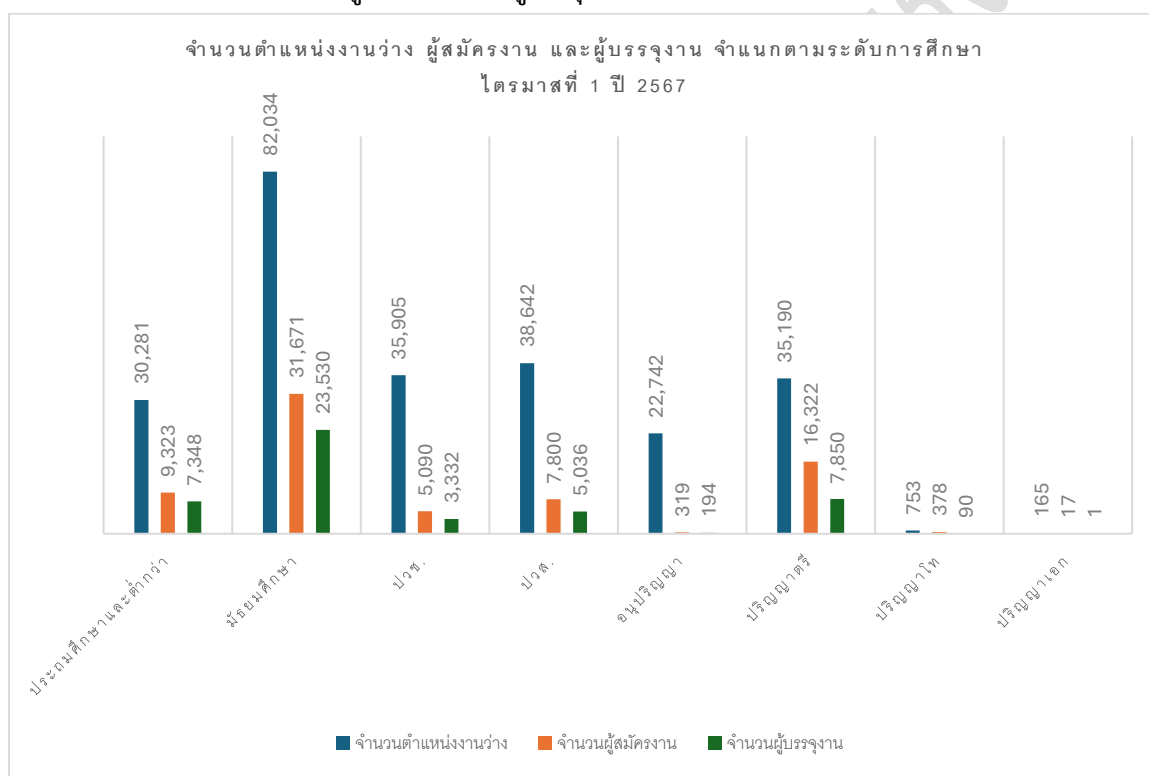
ที่มา: ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนนักศึกษาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำแนกตามสายวิชา ปี 2557 - 2560

ปี	ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		ด้านสังคมศาสตร์		ไม่ระบุ		รวม
	จำนวนนักศึกษา	สัดส่วน (%)	จำนวนนักศึกษา	สัดส่วน (%)	จำนวนนักศึกษา	สัดส่วน (%)	
2557	86,171	34.92	160,567	65.07	10	0.004	246,748
2558	92,796	41.01	133,487	58.99	-	-	226,283
2559	87,114	32.72	179,076	67.26	64	0.024	266,254
2560	90,013	34.04	174,428	65.96	-	-	264,441

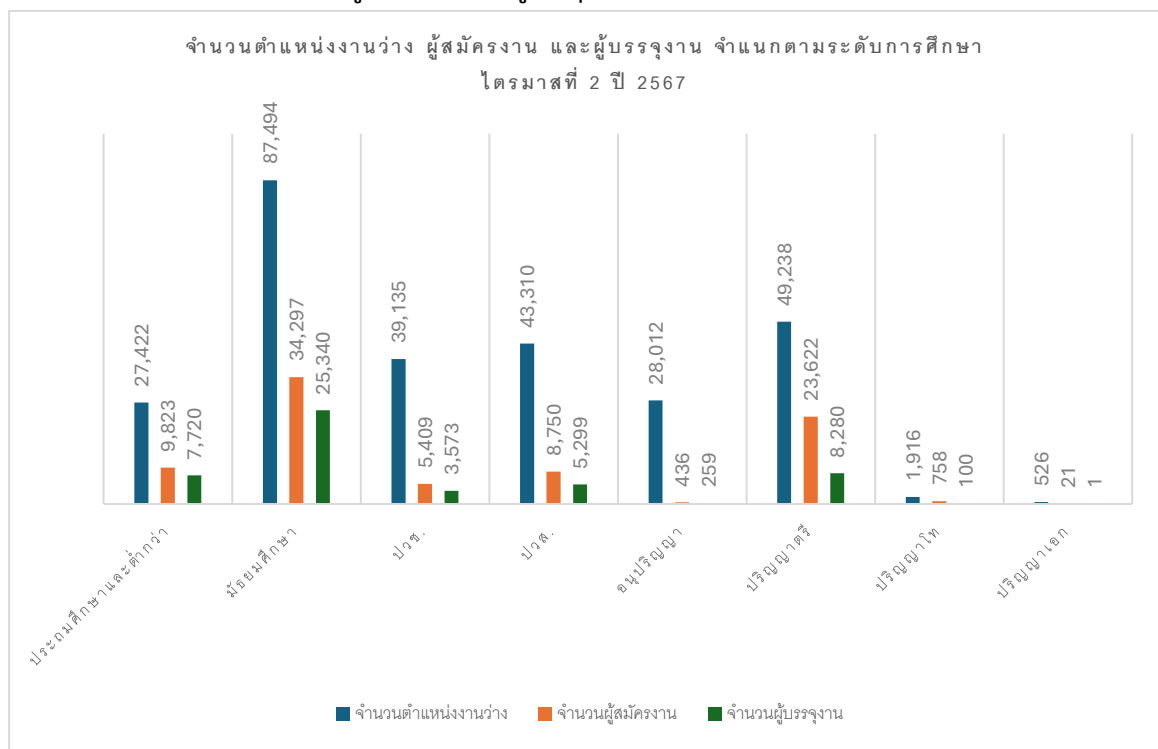
ที่มา: ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

กราฟที่ 16 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และผู้บรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาสที่ 1 ปี 2567

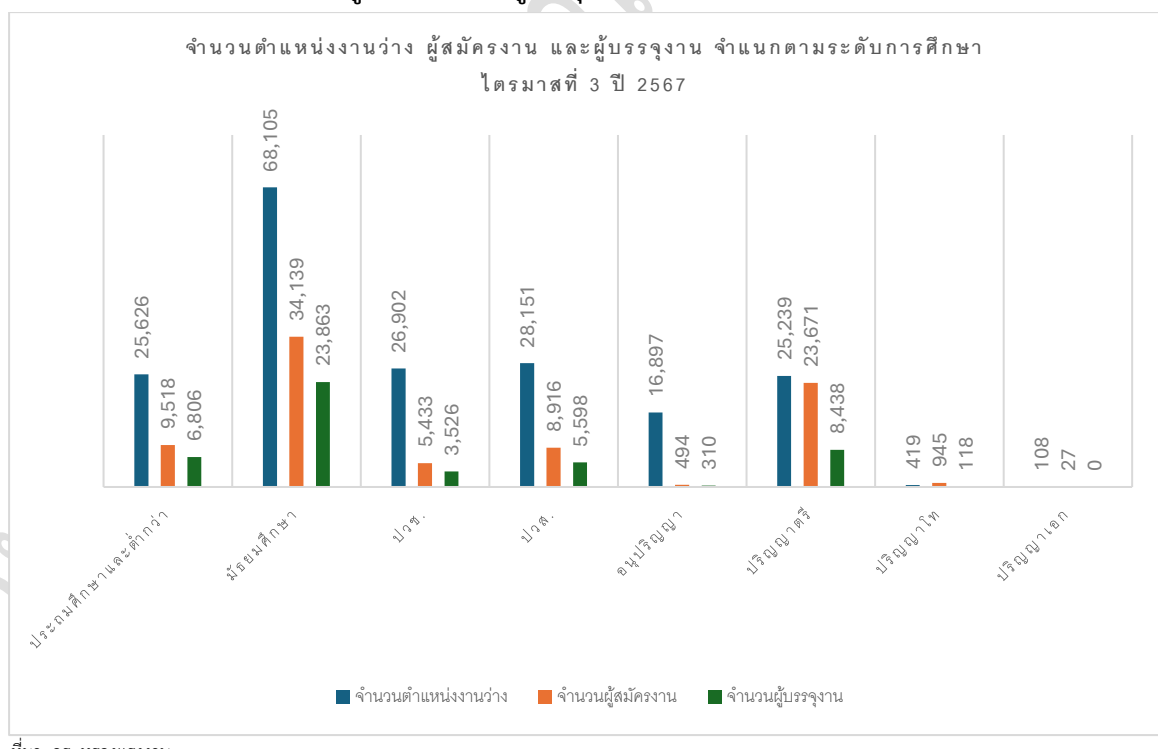


ที่มา: กระทรวงแรงงาน

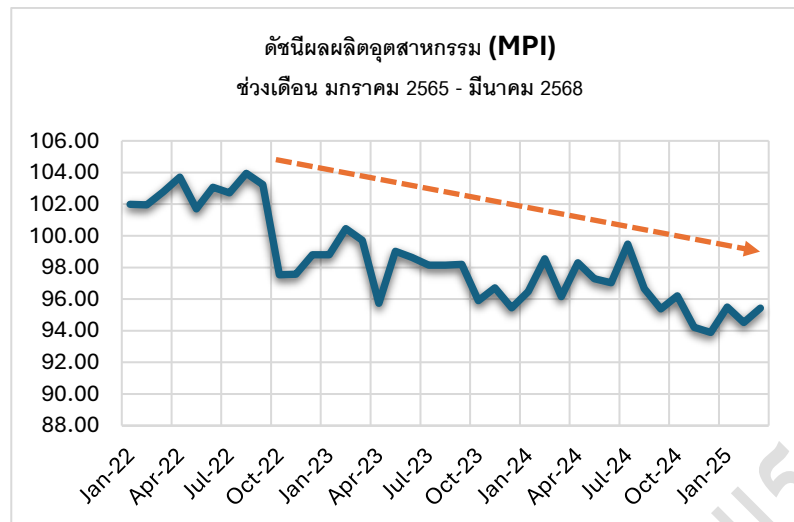
กราฟที่ 17 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และผู้บรรจงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาสที่ 2 ปี 2567



กราฟที่ 18 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และผู้บรรจงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาสที่ 3 ปี 2567



กราฟที่ 19 แสดงดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index: MPI) ช่วงเดือน มกราคม ปี 2565 ถึง มีนาคม ปี 2568

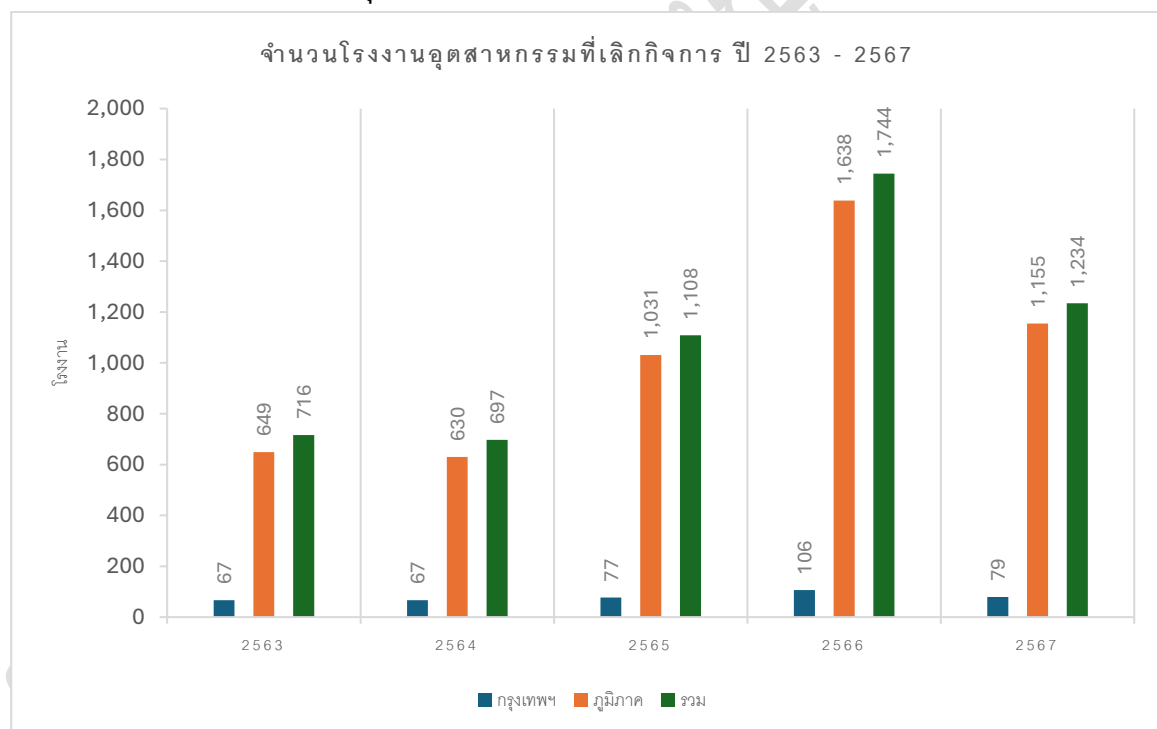


หมายเหตุ: (1) ดัชนีคำนวณโดยใช้ฐานเฉลี่ยรายเดือน ปี 2564 และเป็นดัชนีที่ปรับผลกระทบของฤดูกาล

(2) ใช้ข้อมูลดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม แบบถ่วงน้ำหนักมูลค่าเพิ่ม

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กราฟที่ 20 แสดงจำนวนโรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เลิกกิจการ ปี 2563 - 2567



ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่เลิกกิจการ ปี 2563 - 2567

ปี	กรุงเทพฯ		ภูมิภาค		รวม	
	จำนวนโรงงาน	% YoY	จำนวนโรงงาน	% YoY	จำนวนโรงงาน	% YoY
2563	67 (5.58) [9.36%]	N/A	649 (54.08) [90.64%]	N/A	716 (59.67)	N/A
2564	67 (5.58) [9.61%]	0.00	630 (52.50) [90.39%]	-2.93	697 (58.08)	-2.65
2565	77 (6.42) [6.95%]	14.93	1,031 (85.92) [93.05%]	63.65	1,108 (92.33)	58.97
2566	106 (8.83) [6.08%]	37.66	1,638 (136.50) [93.92%]	58.87	1,744 (145.33)	57.40
2567	79 (6.58) [6.40%]	-25.47	1,155 (96.25) [93.60%]	-29.49	1,234 (102.83)	-29.24

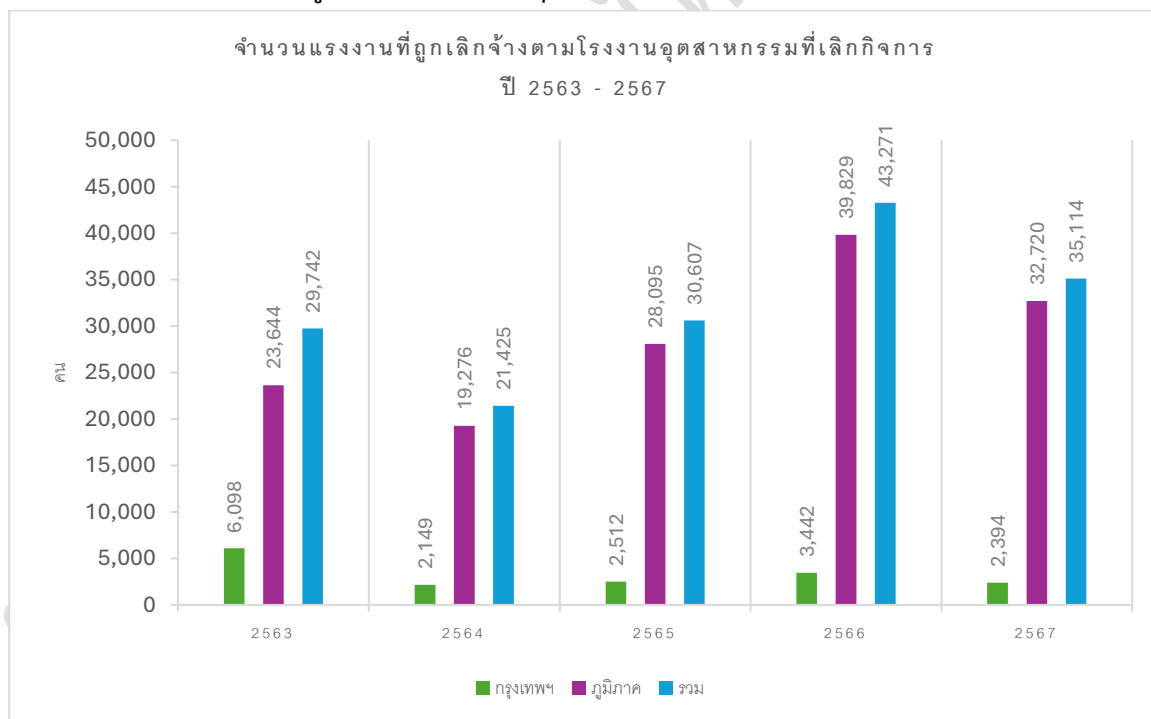
หมายเหตุ: 1. % YoY คือ เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบระหว่างปีปัจจุบันกับปีก่อนหน้า

2. () คือ ค่าเฉลี่ยต่อเดือน

3. [] คือ สัดส่วนระหว่างจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่เลิกกิจการในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ เทียบกับภูมิภาค

ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กราฟที่ 21 แสดงจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรมที่เลิกกิจการ ปี 2563 - 2567



ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรมที่เลิกกิจการ ปี 2563 - 2567

ปี	กรุงเทพฯ		ภูมิภาค		รวม	
	จำนวน (คน)	% YoY	จำนวน (คน)	% YoY	จำนวน (คน)	% YoY
2563	6,098 (508) [20.50%]	N/A	23,644 (1,970) [79.50%]	N/A	29,742 (2,479)	N/A
2564	2,149 (179) [10.03%]	-64.76	19,276 (1,606) [89.97%]	-18.47	21,425 (1,785)	-27.96
2565	2,512 (209) [8.21%]	16.89	28,095 (2,341) [91.79%]	45.75	30,607 (2,551)	42.86
2566	3,442 (287) [7.95%]	37.02	39,829 (3,319) [92.05%]	41.77	43,271 (3,606)	41.38
2567	2,394 (200) [6.82%]	-30.45	32,720 (2,727) [93.18%]	-17.85	35,114 (2,926)	-18.85

หมายเหตุ: 1. % YoY คือ เปอร์เซนต์การเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับปีปัจจุบันกับปีก่อนหน้า

2. () คือ ค่าเฉลี่ยต่อเดือน

3. [] คือ สัดส่วนระหว่างจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ เทียบกับภูมิภาค

ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

6. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อแก้ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่

ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่จำเป็นต้องแก้ไขทั้งจากฝั่ง อุปทานแรงงาน (การผลิตคนและพัฒนาทักษะ) และฝั่งอุปสงค์แรงงาน (การสร้างตำแหน่งงานและจูงใจการจ้างงาน) โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคธุรกิจ นโยบายและมาตรการที่ควรพิจารณามีดังต่อไปนี้

6.1 ด้านอุปทานแรงงาน (Supply Side) เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานให้ตรงกับตลาดแรงงาน

■ ปรับการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานในอนาคต

รัฐบาลต้องเร่งแก้ปัญหาที่ต้นทางคือระบบการศึกษา ให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีทักษะและจำนวนตรงกับที่ตลาดต้องการในแต่ละสาขา การวางแผนกำลังคนควรทำอย่างเป็นระบบ บนฐานข้อมูลคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานในอนาคต ภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวง อว. ควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์โลก เช่น จัดทำ Higher Education Sandbox ที่ให้มหาวิทยาลัยทดลองเปิดหลักสูตรใหม่ ๆ หรือปรับหลักสูตรได้ยืดหยุ่นกว่ามาตรฐานเดิม เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการยุคใหม่

นอกจากนี้ ควรกำหนด เป้าหมายการผลิตบัณฑิตรายสาขา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศไทย เช่น เพิ่มสัดส่วนผู้จบสาย STEM และสายอาชีพขั้นสูง ซึ่งปัจจุบันยังขาดแคลนและอาจพิจารณามาตรการจูงใจ เช่น ทุนการศึกษา หรือการประกันการจ้างงาน เป็นต้น สำหรับนักศึกษาที่เลือกเรียนในสาขาขาดแคลน เพื่อแก้ปัญหาปริญญาว่างในตลาดในสาขาที่อึดตัว

■ ส่งเสริมทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบัณฑิตจบใหม่

เนื่องจากตลาดแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับทักษะจริงมากกว่าวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว รัฐบาลควรสนับสนุนให้มีโครงการดังต่อไปนี้อย่างต่อเนื่อง

- โครงการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะ (Reskill/Upskill)

ควรมีการจัดทำโครงการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะ (Reskill/Upskill) สำหรับบัณฑิตว่างงานและผู้ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา เช่น จัดหลักสูตรระยะสั้นที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อฝึกทักษะด้านดิจิทัล ภาษาอังกฤษ การเขียนโค้ด (Coding) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) หรือทักษะวิชาชีพเฉพาะทางที่ตลาดแรงงานต้องการ

- สหกิจศึกษาและการฝึกงานแบบบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-integrated Education: CWIE)

ควรมีการสนับสนุน สหกิจศึกษาและการฝึกงานแบบบูรณาการกับการทำงาน หรือ CWIE ให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ EEC และเขตอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสประสบการณ์ทำงานจริงและพัฒนาทักษะตรงตามที่ต้องการอย่างแท้จริงเมื่อจบการศึกษา รวมถึงการเสริมสร้าง Soft Skills เช่น ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ก็ควรบูรณาการในหลักสูตรทุกสาขา ของทุกสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อเพิ่มความพร้อมในการจ้างงานของบัณฑิตใหม่ ในปัจจุบันรัฐบาลเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของ CWIE และได้เพิ่มแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการที่สนใจเข้าร่วมโครงการด้วยการใช้มาตรการทางภาษีเพื่อให้สถานประกอบการนำไปใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่าของค่าใช้จ่ายรวม ในกรณีขอรับรองหลักสูตรอบรมและได้รับใบรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

6.2 ด้านอุปสงค์แรงงาน (Demand Side) เพื่อขยายโอกาสจ้างงานและสร้างตำแหน่งงานใหม่

▪ มาตรการจูงใจภาคธุรกิจให้จ้างงานและฝึกอบรมบัณฑิตใหม่

รัฐบาลสามารถใช้มาตรการทางภาษีและแรงงานจูงใจทางการเงินเพื่อกระตุ้นให้นายจ้าง รับผิดชอบต่อบัณฑิตจบใหม่เข้าทำงานและลงทุนในการพัฒนาทักษะของพนักงาน เช่น ในปัจจุบันมาตรการภาษีภายใต้โครงการ Thailand Plus Package ที่ให้สิทธิประโยชน์แก่บริษัทที่ลงทุนในการฝึกอบรมหรือจ้างงานบุคลากรทักษะสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งบริษัทสามารถหักค่าใช้จ่ายฝึกอบรมลูกจ้างกลุ่มนี้ได้ 250% และหักค่าใช้จ่ายเงินเดือนการจ้างงานบุคลากรทักษะสูงได้ 150% ของรายจ่าย แนวทางนี้ควรขยายให้ครอบคลุมการจ้างบัณฑิตจบใหม่ในสาขาที่ขาดแคลนหรือในธุรกิจ SMEs หรือ StartUp ด้วย เพื่อลดความเสี่ยงให้นายจ้างและเพิ่มโอกาสให้เด็กจบใหม่ได้งานได้ง่ายขึ้น

นอกจากนี้รัฐบาลควรพิจารณาเงินอุดหนุนค่าจ้างบางส่วน (Wage Subsidy) ชั่วระยะเวลานานสำหรับการจ้างบัณฑิตว่างงานเข้าทำงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ หรือการให้รางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณแก่องค์กรที่มีผลงานโดดเด่นในการพัฒนาบัณฑิตจบใหม่ให้เติบโตในสายอาชีพ

▪ กระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากและสร้างงานในท้องถิ่นเพื่อลดการย้ายถิ่นที่จำเป็น

เพื่อลดแรงกดดันให้บัณฑิตต้องแย่งงานกันในเมืองใหญ่ รัฐบาลควรดำเนินนโยบายกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น สนับสนุนผู้ประกอบการในภูมิภาคและ SMEs ให้สามารถเติบโตและจ้างงานคนรุ่นใหม่ในพื้นที่ได้มากขึ้น มาตรการนี้รวมถึงการส่งเสริมสินเชื่อและเงินทุนให้ธุรกิจ SMEs ในต่างจังหวัด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง พื้นที่ Co-working Space เป็นต้น เพื่อรองรับธุรกิจยุคใหม่ในภูมิภาค และการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ในมหาวิทยาลัยในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนบัณฑิตที่ต้องการเริ่มต้นธุรกิจของตนเองในท้องถิ่น การสร้างงานในชุมชนจะช่วยลดการไหลออกของคนรุ่นใหม่ รวมถึงช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาคอีกด้วย

▪ เสริมบริการแนะแนวอาชีพและระบบข้อมูลตลาดแรงงาน

จากที่กล่าวว่าการขาดข้อมูลและการแนะแนวที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งของการว่างงาน ดังนั้นรัฐบาลควรลงทุนในการสร้างแพลตฟอร์มข้อมูลตลาดแรงงาน ที่เชื่อมโยงตำแหน่งงานว่าง ทักษะที่ต้องการ แนวโน้มเงินเดือน และข้อมูลผู้หางานเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ สามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาและบัณฑิตได้ว่าทักษะใดควรเสริมและมีงานที่ไหนรองรับบ้าง

นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาจัดบริการแนะแนวอาชีพเชิงรุก เช่น การจัดการ Job Fair ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย การเชิญศิษย์เก่าหรือผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน การจัดทำรายงานติดตามผลการมีงานทำของผู้จบการศึกษาในแต่ละสาขาอย่างสม่ำเสมอ แล้วนำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงหลักสูตรหรือแนะนำรุ่นน้องต่อไป สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาตั้งแต่อ่อนจบการศึกษามีความพร้อมและทัศนคติที่ตรงกับความเป็นจริงของตลาดแรงงาน ลดระยะเวลาการว่างงานหลังจบการศึกษา

▪ ปรับระบบค่าจ้างและสวัสดิการให้แรงงานใหม่อยู่ได้อย่างมั่นคง

แรงงานจบใหม่หลายคนอาจปฏิเสธงานที่ต่างจังหวัดหรืองานในภาคการผลิตเพราะกังวลเรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพหรือสวัสดิการไม่จูงใจเพียงพอ ความพยายามของรัฐในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่อย่างเป็นธรรมจะช่วยจูงใจให้คนรุ่นใหม่ยอมทำงานในภาคส่วนที่ขาดคน

นอกจากนี้ ควรผลักดันให้มีมาตรฐานสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ที่พัก ค่าเช่าที่เข้าถึงได้ ระบบขนส่งสาธารณะที่ดีในเขตนิกมอุตสาหกรรม หรือการให้แรงจูงใจอื่น ๆ เช่น ค่าครองชีพเพิ่มเติม (Cost of Living Allowance) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดอุปสรรคในการย้ายถิ่นฐานทำงาน และกระจายแรงงานไปสู่ภูมิภาคหรือพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานมากขึ้นได้

7. บทสรุป

การแก้ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ จำเป็นต้องดำเนินการแบบองค์รวม โดยเริ่มจากการปรับระบบการศึกษาให้ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน พัฒนาทักษะใหม่ควบคู่กับส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อสร้างตำแหน่งงานใหม่ในระดับท้องถิ่นและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการจ้างงานให้เอื้อต่อแรงงานรุ่นใหม่ ทั้งในด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสการเติบโต ข้อเสนอเชิงนโยบายเหล่านี้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานสภาพัฒน์ฯ ที่เน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตอบโจทย์ภาคธุรกิจและภูมิภาคต่าง ๆ ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสให้บัณฑิตสามารถมีงานทำในพื้นที่ของตน

ในระยะต่อไป การขับเคลื่อนนโยบายด้านกำลังคนควรอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ เช่น กระทรวง อว. และกระทรวงแรงงาน กับภาคเอกชนในการออกแบบมาตรการจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษี การสนับสนุนการฝึกงาน หรือการอุดหนุนค่าจ้าง เพื่อให้เกิดการจ้างงานจริงในสาขาที่ตรงกับความต้องการ หากทุกภาคส่วนดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ย่อมมีแนวโน้มที่ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่จะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ พร้อมกับยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้แข่งขันได้ในเศรษฐกิจยุคใหม่