



รายงานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย
และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน

การบริหารจัดการแรงงาน เพื่อการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยการเพิ่มผลิตภาพและการใช้เทคโนโลยี



จัดทำโดย สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 21

บทคัดย่อ

รายงานการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา และหาแนวทางลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวกลุ่ม CLMV (กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม) ซึ่งจำนวนที่ได้รับอนุญาตทำงานเฉลี่ยในแต่ละปีสูงถึง 2.78 ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยการขยายเข้าสู่ภาคบริการ แรงงานต่างด้าวกลุ่ม CLMV มีบทบาทต่อการสร้าง GDP ให้กับประเทศจากการเข้าไปเติมเต็มตลาดแรงงานในประเภทงานที่คนไทยไม่ทำ แม้นผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะในระยะเปลี่ยนผ่านจากโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย และจำนวนวัยแรงงานที่ลดลง แต่ภายใต้บริบทของความมั่นคงรูปแบบใหม่ (Non-Traditional Security) ที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแข่งขัน และการลดความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีนโยบายรองรับเพื่อปรับเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยแรงงานเข้มข้น ไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและระบบอัตโนมัติ

ด้านผลิตภาพแรงงานไทยในปัจจุบันอยู่ในอันดับที่ 4 ของภูมิภาคอาเซียน ซึ่งยังคงตามหลังประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ความพร้อมด้านดิจิทัลของผู้ประกอบการ SMEs ไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (1.0 - 2.0) โดยมีอุปสรรคสำคัญคือต้นทุนเทคโนโลยีที่สูงและช่องว่างทางทักษะของบุคลากร อย่างไรก็ตาม รายงานได้ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทดแทนแรงงานได้ เช่น โดรนการเกษตร หุ่นยนต์เก็บเกี่ยว ระบบก่อสร้างสำเร็จรูป (Precast) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในภาคบริการ ซึ่งสามารถเพิ่มผลิตภาพและลดภาระงานลักษณะซ้ำ ๆ (Routine) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมีความจำเป็นในอนาคต

เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความสำเร็จเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยการเพิ่มผลิตภาพและการใช้เทคโนโลยี ในอนาคต สภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีข้อเสนอแนะ 4 ข้อ ดังนี้

1. การปฏิรูประบบการนำเข้าแรงงานสู่ระบบ MOU : รัฐบาลควรทบทวนนโยบายการผ่อนผันการจ้างแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (มาตรา 63/2) และเปลี่ยนเป็นการนำเข้าผ่านระบบ MOU อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดเพดานการจ้าง (Quota) ที่เชื่อมโยงกับแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีของสถานประกอบการ และแผนพัฒนาทักษะหรือปรับปรุงประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาเทคโนโลยีขนาดเล็ก (Automation Starter Kits): รัฐควรสนับสนุนอุตสาหกรรม SI (System Integrator) ในประเทศเพื่อพัฒนาชุดเทคโนโลยีอัตโนมัติราคาประหยัด (30,000 - 50,000 บาท) โดยรัฐจัดซื้อและให้ Micro-SME เข้าใช้บริการในราคาต่ำ เพื่อเป็นการทดลองใช้ก่อนตัดสินใจลงทุนใหญ่

3. กลไก Ultra-Light Loan และสิทธิประโยชน์ภาษีที่ต่อเนื่อง: ปรับปรุงข้อจำกัดของสินเชื่อให้เข้าถึงรายย่อยได้จริงโดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ และขยายระยะเวลามาตรการภาษี หักจ่าย 2 เท่า ให้มากกว่า 3 ปี เนื่องจากการปรับเปลี่ยนต้องใช้เวลาในการปรับตัวและฝึกอบรมบุคลากร

4. การสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ชด้านผลิตภาพ (Productivity Coaching): รัฐบาลควรจัดตั้งหน่วยงานเคลื่อนที่เพื่อลงพื้นที่วิเคราะห์ปัญหาและเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม (Task-Technology Fit) ให้แก่ SMEs โดยตรง เนื่องจากปัญหาหลักไม่ได้อยู่ที่การไม่มีเทคโนโลยี แต่อยู่ที่การเลือกเทคโนโลยีที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่ตรงกับลักษณะงาน

บทนำ

กรอบแนวคิด

ประเทศไทยมีแรงงานต่างชาติในระบบเศรษฐกิจมาอย่างยาวนาน โดยเริ่มมีกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างชาติอย่างเป็นทางการครั้งแรก จากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2516 ก่อนยกระดับเป็นพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างชาติ พ.ศ. 2521 ที่กำหนดหลักเกณฑ์การอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติอย่างเป็นระบบ และเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ มาจนกระทั่งปัจจุบัน ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน ณ เดือน พฤศจิกายน 2568 ประเทศไทยมีแรงงานต่างชาติได้รับอนุญาตทำงานรวมทั้งสิ้น 3,948,355 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.05 เป็นแรงงานในกลุ่ม CLMV หรือแรงงานจากประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม หากนำไปเทียบกับแรงงานทั้งหมดในระบบประกันสังคม มาตรา 33 มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 29.28 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการเติมเต็มตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในภาคกิจการที่แรงงานไทยไม่นิยมทำหรืองาน 3D และตามรายงานของ ILO และ OECD ยังพบว่าแรงงานต่างชาติช่วยเพิ่มผลผลิตโดยรวมของเศรษฐกิจไทยอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีส่วนสร้าง GDP ประมาณ 4.3 - 6.6 และทำให้สินค้าไทยมีราคาที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

ปัจจุบัน นิยามของ "ความมั่นคงแห่งชาติ" (National Security) ได้ขยายขอบเขตจากเดิมที่มุ่งเน้นเพียงลัทธิและการปะทะทางอาวุธ ไปสู่มิติความมั่นคงรูปแบบใหม่ (Non-Traditional Security - NTS) ซึ่งครอบคลุมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางอาหาร ความยั่งยืนของโครงสร้างพื้นฐาน และความสามารถในการฟื้นตัวของสังคม (Societal Resilience) ท่ามกลางพลวัตนี้ ปัจจัยด้าน "แรงงาน" โดยเฉพาะการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ (Foreign Labor Dependence) กลายเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางยุทธศาสตร์สูงสุด หากพิจารณาในบริบทของวิกฤตการณ์โรคระบาด COVID-19 ที่ผ่านมา หรือเมื่อพรมแดนถูกปิดเพราะเกิดการปะทะตามแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยและกัมพูชา ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับภาวะชะงักงันของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Disruption) ในสัดส่วนที่สูงทั้งภาคการผลิต การก่อสร้าง และเกษตรกรรม สถานการณ์ดังกล่าวจุดประกายให้คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 21 ให้ความสนใจเรื่องดังกล่าว เพราะเชื่อว่าหากประเทศไทยพึ่งพาแรงงานต่างชาติที่มากเกินไป เป็นความเสี่ยงต่อระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติจึงมีแนวคิดเรื่องการนำเทคโนโลยีมาแทนเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ เปลี่ยนผ่านจากระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยแรงงานเข้มข้น (Labor-Intensive Economy) ไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและระบบอัตโนมัติ (Innovation-Driven and Automated Economy) จะช่วยลดความเสี่ยง (De-risking) จากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ พร้อมหรือไม่ที่จะมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่องการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยการเพิ่มผลผลิตและการใช้เทคโนโลยี อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม
2. เพื่อศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และความพร้อมของผู้ประกอบการนโยบายที่มีอยู่ของภาครัฐ

ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาสถานการณ์ด้านการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ในกลุ่ม CLMV กัมพูชา ลาว เมียนมา เวียดนาม และบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยไม่อิงกับระเบียบและวิธีปฏิบัติในการวิจัย

นิยามศัพท์ คำว่า แรงงานต่างชาติ คนต่างชาติ มีความหมายเช่นเดียวกันกับคำว่า แรงงานต่างด้าว หรือ คนต่างด้าว

บริบทที่เกี่ยวข้อง

1. สถานการณ์แรงงานต่างชาติดังกลุ่ม CLMV (เมียนมา ลาว กัมพูชาและเวียดนาม) ในประเทศไทย

1.1 ข้อมูลทั่วไป

การจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ไม่ได้เป็นเรื่องที่เพิ่งเกิดขึ้นหากแต่ประเทศไทยมีแรงงานต่างชาติในระบบเศรษฐกิจมาอย่างยาวนาน ต่อมาจึงเริ่มมีกฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างชาติดังเป็นทางการครั้งแรกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งบังคับใช้ปี 2516 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้คนต่างชาติที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ก่อนยกระดับและปรับปรุงเรื่อยมากระทั่งปัจจุบัน คือพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างชาติ พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 หากนับระยะเวลาจนถึงปัจจุบันมีอายุกว่า 54 ปี โดยที่แรงงานสัญชาติเมียนมา, ลาว, กัมพูชา และเวียดนาม หรือกลุ่ม CLMV มีการอนุญาตให้ทำงานอย่างเป็นรูปธรรมครั้งแรกจากมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2535 ที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ชั่วคราวในบางพื้นที่และบางประเภทกิจการ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรและประมง ปัจจุบันประเทศไทยยังคงเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ด้วยความแตกต่างด้านค่าจ้างและคุณภาพชีวิต แรงงานจำนวนมากยังคงหลั่งไหลเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันประเทศไทยเองก็ยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยแรงงานลักษณะ 3D (Dirty, Dangerous, Difficult) ซึ่งประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน

ปัจจุบันตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้ โดยผ่านการอนุญาตทำงานจาก 6 มาตรา ดังนี้

- **มาตรา 59 (ประเภททั่วไป)** ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- **มาตรา 59 (ประเภทนำเข้าตาม MOU)** ได้แก่ คนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศคู่ภาคี
- **มาตรา 62 (ประเภทส่งเสริมการลงทุน)** ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติ บีโตร์เลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ขางฝีมือ ผู้ชำนาญการ
- **มาตรา 63/1 (ประเภทชนกลุ่มน้อย)** ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน
- **มาตรา 64** ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่าง ราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย
- **มาตรา 63/2** ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร และอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี

รายงานการศึกษาฉบับนี้ทำการศึกษาเฉพาะแรงงานกลุ่ม CLMV กัมพูชา,ลาว,เมียนมา เวียดนาม ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยช่วง ปี 2564 - 2568 ซึ่งข้อมูลล่าสุดจากกรมการจัดหางาน ณ เดือน พฤศจิกายน 2568 ประเทศไทยมีแรงงานสัญชาติเมียนมา,ลาว,กัมพูชา,เวียดนาม หรือแรงงานกลุ่ม CLMV จำนวนทั้งสิ้น 3,634,276 คน โดยสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 92.68 เมื่อเทียบกับแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมด 3,921, 264 คน ทั้งนี้หากพิจารณาจำนวนแรงงานต่างชาติดีย้อนหลัง 5 ปี ภาพรวมจะเห็นว่าประเทศไทยมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สัญชาติเมียนมา,ลาว,กัมพูชา,เวียดนาม มาโดยตลอด เฉลี่ยจำนวนการจ้างต่อปีมากถึง 2,783,494 คน และแนวโน้มเพิ่มขึ้น สะท้อนจากข้อมูลปี 2564 มีจำนวนแรงงานต่างชาติ จำนวน 2,131,751 คน และปี พ.ศ. 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 3,634,274 คน โดยมีจำนวนที่เพิ่มขึ้น 1,502,523 คน หรืออีกนัยหนึ่งคือในระยะเวลา 5 ปี อัตราการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 41.34 โดย แรงงานสัญชาติเมียนมาเป็นแรงงานที่มีการจ้างมากที่สุดเฉลี่ยต่อปีจำนวน 2,071,525 คน สัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 74.42 ของแรงงานกลุ่ม CLMV ทั้งหมด รองลงมา คือแรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 454,286 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 254,914 คน คิดเป็นร้อยละ 9.16 และแรงงานสัญชาติเวียดนาม มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2,769 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ข้อมูลดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึง "การพึ่งพิงเชิงถาวร" จากการที่จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 สถิติแรงงานต่างชาติ กลุ่มประเทศ CLMV (เมียนมา,ลาว,กัมพูชา,เวียดนาม)
ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2564 - 2568**

ปี	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	เวียดนาม	รวมรายปี	รวม 4 สัญชาติ
2564	1,462,935	213,203	455,476	137	2,131,751	
2565	1,981,739	234,985	519,762	1,704	2,738,190	
2566	1,713,856	232,637	401,354	1,387	2,349,234	
2567	2,270,382	291,315	498,660	3,664	3,064,021	
2568	2,928,711	302,430	396,179	6,956	3,634,276	
เฉลี่ยปีละ	2,071,525	254,914.00	454,286.20	2,769.60		2,783,494
สัดส่วน	74.42	9.16	16.32	0.10		100.00

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. 2564 - 2567 ใช้ข้อมูล ณ ธันวาคม , ปี 2568 ใช้ข้อมูล ณ พฤศจิกายน ไม่รวมอยู่ระหว่างดำเนินการตามมติ ครม.

(2) ข้อมูลตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ตามมติ ครม. มาตรา 63/2 และ มาตรา 64 (ไป-กลับ) ตามฤดูกาล

1.2 ลักษณะการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

การเดินทางมาทำงานของแรงงานจากประเทศ เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม ในประเทศไทย สามารถเข้ามาทำงานได้ โดยผ่านการอนุญาต 3 รูปแบบ คือเข้ามาตามมาตรา 59 (MOU) หรือประเภท ตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาล กลุ่มนี้เป็นแรงงานที่เข้ามาถูกต้องตามกฎหมาย มาตรา 63/2 ประเภทผ่อนผันตาม มติคณะรัฐมนตรี เป็นแรงงานที่ทำผิดกฎหมายลักลอบเข้าเมืองมาก่อน และอยู่เมืองไทยทำงานได้โดยการผ่อนผัน ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีระยะเวลาตามมติ ครม. และมาตรา 64 ประเภท (ไป-กลับ) ตามฤดูกาล ทั้งนี้แรงงาน แต่ละประเทศ จะมีลักษณะเข้ามาทำงานที่แตกต่างกันไป จำแนกตามสัญชาติได้ ดังนี้

1) สัญชาติเมียนมา ตั้งแต่ ปี 2564 - ปี 2568 พิจารณาตามลักษณะการอนุญาตทำงานจะพบว่า แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.55 ได้รับอนุญาตทำงานแบบผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี มาตรา 62/3 รองลงมา ร้อยละ 21.24 เป็นการอนุญาตตามข้อตกลงระหว่างรัฐ หรือมาตรา 59 (MOU) และมาตรา 59 ตามมติ คณะรัฐมนตรี ในปี 2564 และที่เหลือร้อยละ 0.21 เป็นการได้รับอนุญาตทำงานแบบไป-กลับ ตามฤดูกาล มาตรา 64 หากพิจารณาแนวโน้มการอนุญาตทำงาน ในรอบ 5 ปี โดยเปรียบเทียบปี 2564 กับปี 2568 พบว่า การจ้างงานตามมติคณะรัฐมนตรี มาตรา 62/3 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 85.45 ขณะที่การอนุญาตทำงาน แบบอื่น ๆ ลดลง สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานสัญชาติเมียนมามีแนวโน้มเข้าเมืองมาอย่างไม่ถูกต้องและลักลอบอาศัย หรือทำงาน แล้วค่อยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ตนเองพ้นผิด เป็นการจัดการปัญหาภายหลังกระทำความ ผิดกฎหมายแล้ว การกระทำในลักษณะดังกล่าวส่งผลทำให้ประเทศไทยไม่ทราบจำนวนแรงงาน ที่มีอยู่จริง รวมถึงไม่มี ความต้องการใช้แรงงานต่างชาติจากผู้ประกอบการ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารนำเข้าแรงงานอย่างเหมาะสม รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถิติแรงงานสัญชาติเมียนมา ที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย ปี 2564 - 2568 จำแนกตามลักษณะการอนุญาตทำงาน

ปี	มาตรา 59 (MOU)	มาตรา 59 ตามมติ คณะรัฐมนตรี	มาตรา 63/2 ตาม มติคณะรัฐมนตรี	มาตรา 64	รวม (คน)
2564	324,869	746,405	391,661		1,462,935
2565	351,183	-	1,623,049	7,507	1,981,739
2566	282,516	-	1,426,223	5,117	1,713,856
2567	261,010	-	2,002,770	6,602	2,270,382
2568	233,769	-	2,692,451	2,489	2,928,709
สัดส่วน	14.03	7.21	78.55	0.21	

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี 2564 -2567 เป็นข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม , ปี 2568 เป็นข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน

(2) ข้อมูล มาตรา 59 ตามมติ ครม. คือแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและทำงานในระบบ ทัวไปหรือ MOU แต่ใบอนุญาตสิ้นสุดและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศได้ช่วงโควิด-19 ตั้งแต่ ปี 2562 - 2563 ครม. จึงมีมติผ่อนผันให้สามารถดำเนินการต่ออายุในลักษณะนำเข้าตาม MOU โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร

2) แรงงานสัญชาติลาว พิจารณาย้อนหลังตั้งแต่ ปี 2564 – 2568 ตามลักษณะการอนุญาตทำงาน จะพบว่า แรงงานสัญชาติลาวส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.82 ได้รับอนุญาตทำงานแบบอนุญาตตามข้อตกลงระหว่างรัฐ หรือ มาตรา 59 (MOU) และมาตรา 59 ตามมติครม. ใน ปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 68.70 รองลงมาเป็นแบบผ่อนผันตามมติ ครม. มาตรา 62/3 ร้อยละ 31.30 โดยมีข้อสังเกต คือ ไม่มีการขออนุญาตทำงานแบบไป-กลับ ตามฤดูกาล มาตรา 64 และหากพิจารณาแนวโน้มการอนุญาตทำงานรอบ 5 ปี เปรียบเทียบระหว่างปี 2564 กับ ปี 2568 พบว่า ในภาพรวม จำนวนการอนุญาตทำงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นในมาตรา 59 (MOU) มากถึง 154,740 คน คิดเป็นร้อยละ 57.08 ขณะที่ การอนุญาตทำงานโดยอาศัย มติ ครม. มาตรา 63/2 จำนวน ลดลง 28,999 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.22 ข้อมูลสะท้อน ว่าแรงงานสัญชาติลาว มีแนวโน้มที่เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายมากกว่าส่วนหนึ่งเป็นผลจากประเทศ ลาวมีเสถียรภาพทางการเมืองที่สูง ทำให้กระบวนการเอกสารระหว่างรัฐเป็นไปอย่างราบรื่น รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถิติแรงงานสัญชาติลาว ที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือที่ราชอาณาจักรไทย ปี 2564 - 2568 จำแนกตามลักษณะการอนุญาตทำงาน

ปี	มาตรา 59 (MOU)	มาตรา 59 ตามมติ คณะรัฐมนตรี	มาตรา 63/2 ตาม มติคณะรัฐมนตรี	มาตรา 64	รวม (คน)
2564	116,372	36,694	60,137	-	213,203
2565	95,756	-	139,229	-	234,985
2566	157,564	-	75,073	-	232,637
2567	198,078	-	93,237	-	291,315
2568	271,112	-	31,318	-	302,430
สัดส่วน	65.82	2.88	31.30		100

- หมายเหตุ** (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี 2564 -2567 เป็นข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม , ปี 2568 เป็นข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน
- (2) ข้อมูล มาตรา 59 ตามมติ ครม. คือแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและทำงาน ในระบบทั่วไปหรือ MOU แต่ใบอนุญาตสิ้นสุดและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศได้ ช่วงโควิด-19 ตั้งแต่ปี 2562 - 2563 ครม. จึงมีมติผ่อนผันให้สามารถดำเนินการต่ออายุ ในลักษณะนำเข้าตาม MOU โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร

3) แรงงานสัญชาติกัมพูชา

แรงงานต่างชาติสัญชาติกัมพูชา พิจารณาย้อนหลังตั้งแต่ ปี 2564 – 2568 ตามลักษณะ การได้รับอนุญาตทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.49 ได้รับอนุญาตทำงานแบบผ่อนผันตามมติครม. มาตรา 62/3 รองลงมาร้อยละ 38.39 เป็นการอนุญาตตามข้อตกลงระหว่างรัฐ หรือมาตรา 59 (MOU) และมาตรา 59 ตามมติครม. ใน ปี 2564 ที่เหลือร้อยละ 4.12 เป็นการได้รับอนุญาตทำงานแบบไป - กลับ ตามฤดูกาล มาตรา 64 หากพิจารณาแนวโน้มการอนุญาตทำงาน ในรอบ 5 ปี เปรียบเทียบระหว่างปี 2564 กับ ปี 2568 ในภาพรวมพบว่า จำนวนแรงงานกัมพูชามีแนวโน้มลดลง คิดเป็นร้อยละ 21.78 เป็นผลจากการอนุญาต ทำงานตามมาตรา 59 (MOU) และมาตรา 64 ที่ลดลง โดยเฉพาะมาตรา 64 ที่ลดลงมากถึงร้อยละ 59.36

ซึ่งเป็นข้อสังเกตว่าแรงงานกัมพูชาจะใช้มาตรา 64 เป็นช่องทางเพื่อเข้าเมืองไทยหรือไม่ แล้วลักลอบอาศัยอยู่เมืองไทยอย่างผิดกฎหมาย ส่วนมาตรา 59 (MOU) ลดลงร้อยละ 11.34 ขณะที่การจ้างงานตามมติ ครม. มาตรา 62/3 ยังคงเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 35.24 สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานสัญชาติกัมพูชา มีแนวโน้มที่จะลักลอบเข้าเมืองและมาทำงานอย่างผิดกฎหมายมากกว่า รายละเอียดตามตารางที่ 4

**ตารางที่ 4 สถิติแรงงานสัญชาติกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย
พ.ศ. 2564 - 2568 จำแนกตามลักษณะการอนุญาตทำงาน**

ปี	มาตรา 59 (MOU)	มาตรา 59 ตามมติ คณะรัฐมนตรี	มาตรา 63/2 ตาม มติคณะรัฐมนตรี	มาตรา 64	รวม (คน)
2564	153,030	137,685	164,761	-	455,476
2565	117,287	-	387,534	14,941	519,762
2566	152,337	-	214,665	34,352	401,354
2567	176,025	-	284,466	38,169	498,660
2568	135,679	-	254,428	6,072	396,179
สัดส่วน	32.33	6.06	57.49	4.12	100.00

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี 2564 -2567 เป็นข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม

ปี 2568 เป็นข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน

(2) ข้อมูล มาตรา 59 ตามมติ ครม. คือแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและทำงานในระบบทั่วไปหรือ MOU แต่ใบอนุญาตสิ้นสุดและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศได้ช่วงโควิด-19 ตั้งแต่ปี 2562 - 2563 ครม. จึงมีมติผ่อนผันให้สามารถดำเนินการต่ออายุในลักษณะนำเข้าตาม MOU โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร

4) แรงงานสัญชาติเวียดนาม

การจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติเวียดนามในประเทศไทยกล่าวได้ว่ามีจำนวนน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับแรงงานในกลุ่ม CLMV หากพิจารณาจากประเภทการได้รับอนุญาตทำงานตั้งแต่ ปี 2564 - 2568 พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 97.26 ได้รับอนุญาตทำงานแบบผ่อนผันตามมติ ครม. มาตรา 62/3 รองลงมาร้อยละ 2.74 จะได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลงการจ้างระหว่างรัฐ หรือมาตรา 59 (MOU) หากพิจารณาในภาพรวมพบว่า แรงงานเวียดนามมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี และเมื่อเปรียบเทียบ ปี 2565 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้รับอนุญาตกับปี 2568 ภาพรวมมีจำนวนเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ 77.39 ขณะที่การอนุญาตทำงานแบบมาตรา 59 (MOU) ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นมาไม่มีข้อมูลการอนุญาตทำงาน สะท้อนได้ว่าแรงงานสัญชาติเวียดนามมีแนวโน้มเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายมากขึ้น ในส่วนการอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 ไม่มีปรากฏข้อมูลเนื่องจากประเทศเวียดนามไม่มีพรมแดนติดกับประเทศไทยและเป็นการจ้างระยะสั้น จึงไม่คุ้มค่าในการขออนุญาตทำงานในรูปแบบดังกล่าว รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถิติแรงงานสัญชาติเวียดนาม ที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือ
ทั่วราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2564 - 2568 จำแนกตามลักษณะการอนุญาตทำงาน

ปี	มาตรา 59 (MOU)	มาตรา 59 ตามมติ คณะรัฐมนตรี	มาตรา 63/2 ตาม มติคณะรัฐมนตรี	มาตรา 64	รวม (คน)
2564	137	-	-	-	137
2565	131	-	1,573	-	1,704
2566	112	-	1,275	-	1,387
2567	-	-	3,664	-	3,664
2568	-	-	6,956	-	6,956
สัดส่วน	2.74		97.26		100.00

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี 2564 -2567 เป็นข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม

ปี 2568 เป็นข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน

(2) ข้อมูล มาตรา 59 ตามมติ ครม. คือแรงงานต่างชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและทำงานในระบบทั่วไป หรือ MOU แต่ใบอนุญาตสิ้นสุดและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศได้ช่วงโควิด-19 ตั้งแต่ ปี 2562 ถึงปี 2563 ครม. จึงมีมติผ่อนผันให้สามารถดำเนินการต่ออายุในลักษณะนำเข้าตาม MOU โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร

1.3 การอนุญาตทำงานจำแนกตามประเภทกิจการ

1.3.1 ในภาพรวม งานที่แรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV เข้ามาทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ตั้งแต่ปี 2564 - ปี 2568 (ณ เดือนพฤศจิกายน) ในภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่แรงงานจะทำงานกระจายอยู่ใน 8 ประเภทกิจการ ประกอบด้วย 1) กิจการก่อสร้างซึ่งมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ 2) กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 3) กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นรับเหมาฯ 4) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ และ 5) กิจการต่อเนื่องการเกษตร 6) การทำงานบ้าน 7) ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯ และ 8) กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ทั้งนี้หากเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งหมดใน 25 กิจการ ซึ่งมีแรงงานทำงานเฉลี่ยปีละ 2,783,494 คน พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.29 (1,511,207คน) กระจายทำงานเพียง 8 กิจการ โดยจำแนกรายละเอียดตามเป็นประเทศ ต่าง ๆ ดังนี้

- **แรงงานสัญชาติเมียนมา** กิจการ 5 ลำดับแรกที่แรงงานสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานจะอยู่ในกิจการก่อสร้างมากที่สุด จำนวน 336,420 คน รองลงมาคือเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 180,800 คน กิจการต่อเนื่องการเกษตร จำนวน 178,808 คน กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นรับเหมาฯ จำนวน 169,217 คน และผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 127,881 คน คน โดยมีเฉลี่ยปีละ 993,126 คน
- **แรงงานสัญชาติลาว** กิจการ 5 ลำดับแรกที่แรงงานสัญชาติลาวเข้ามาทำงานจะอยู่ในประเภทกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด จำนวน 60,646 คน รองลงมาคือเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 35,811 คน งานบ้าน จำนวน 31,003 คน ให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ จำนวน 29,328 คน และการก่อสร้าง 16,771 คน โดยมีค่าเฉลี่ยปีละ 173,559 คน

- **แรงงานสัญชาติกัมพูชา** กิจการ 5 ลำดับแรกที่แรงงานสัญชาติกัมพูชาเข้ามาทำงาน จะอยู่ในประเภทกิจการก่อสร้างมากที่สุด จำนวน 162,382 คน รองลงมา คือเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 57,666 คน กิจการต่อเนื่องการเกษตร จำนวน 55,503 กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นรับเหมาฯ จำนวน 39,025 คน และกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 25,974 คน โดยมีค่าเฉลี่ยปีละ 340,551 คน
- **แรงงานสัญชาติเวียดนาม** กิจการ 5 ลำดับแรก ที่แรงงานสัญชาติเวียดนามเข้ามาทำงาน จะอยู่ในกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด จำนวน 698 คน รองลงมา ทำงานในกิจการการผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 466 คน กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นรับเหมาฯ จำนวน 373 คน กิจการเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 349 คน และการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด จำนวน 325 คน โดยมีค่าเฉลี่ยปีละประมาณ 2,211 คน

สรุปกิจการ 5 อันดับแรกที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV ทำงาน เรียงตามลำดับมากที่สุด คือ 1) กิจการก่อสร้าง รองลงมา 2) กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 3) กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นรับเหมาฯ 4) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ และ 5) กิจการต่อเนื่องการเกษตร ซึ่งกิจการเหล่านี้ เป็นกิจการที่มีลักษณะเป็นงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น และอยู่ในประเภทกิจการที่แรงงานไทยไม่ทำหรือไม่นิยมทำ และมีจำนวนไม่เพียงพอ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถิติแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV ได้รับอนุญาตทำงานเฉลี่ย จำแนกตามประเภทกิจการ ปี 2564 - 2568 5 อันดับแรก

ประเทศ/ประเภทกิจการ /จำนวน					รวม 4 สัญชาติ
อันดับ	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	เวียดนาม	
อันดับ 1	การก่อสร้าง	ผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	การก่อสร้าง	ผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	การก่อสร้าง
เฉลี่ยปีละ	336,420	60,646	162,382	698	515,573
อันดับ 2	เกษตรและปศุสัตว์	เกษตรและปศุสัตว์	เกษตรและปศุสัตว์	ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯ	ผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม
เฉลี่ยปีละ	180,800	35,811	57,666	466	274,625
อันดับ 3	กิจการต่อเนื่องการเกษตร	งานบ้าน	กิจการต่อเนื่องการเกษตร	ให้บริการต่างๆ ยกเว้นรับเหมาฯ	ให้บริการต่างๆ ยกเว้นรับเหมาฯ
เฉลี่ยปีละ	178,808	31,003	55,503	373	237,944
อันดับ 4	ให้บริการต่างๆ ยกเว้นรับเหมาฯ	ให้บริการต่างๆ ยกเว้นรับเหมาฯ	ให้บริการต่างๆ ยกเว้นรับเหมาฯ	เกษตรและปศุสัตว์	กิจการต่อเนื่องการเกษตร
เฉลี่ยปีละ	169,217	29,328	39,025	349	234,311
อันดับ 5	ผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	การก่อสร้าง	ผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ฯ	เกษตรและปศุสัตว์
เฉลี่ยปีละ	127,881	16,771	25,974	325	216,960
รวม	993,126	173,559	340,551	2,211	1,479,413

หมายเหตุ เป็นข้อมูลเฉลี่ย ปี 2564 - 2568 ไม่นับรวมแรงงานเมียนมา ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตามมติ ครม. จำนวน 1,829,377 คน

1.3.2 แนวโน้มการพึ่งพาแรงงานจำแนกตามประเภทกิจการ (Sectoral Dependency)

แนวโน้มการพึ่งพาแรงงานกลุ่ม CLMV จำแนกตามประเภทกิจการ วิเคราะห์จากประเภทกิจการทั้งหมด 25 กิจการที่ทำการจัดเก็บ ตั้งแต่ ปี 2564 - 2568 โดยกรมการจัดหางาน จำแนกผลการวิเคราะห์รายประเทศ ได้ดังนี้

1) แรงงานสัญชาติเมียนมา

แรงงานต่างชาติสัญชาติเมียนมา จำแนกการทำงานตามประเภทกิจการ ภาพรวมพบว่า แรงงานเมียนมาทำงานครอบคลุมอยู่ทั้งหมด 25 กิจการ และมีทิศทางที่เพิ่มขึ้นทุกกิจการ โดยปี 2564 มีแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 1,462,935 คน ปัจจุบันปี 2568 มีจำนวน 2,928,711 คน เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 50.05 โดยกิจการ 5 อันดับแรก พบว่าแรงงานเมียนมาเกาะกลุ่มทำงานอยู่ในประเภทกิจการเดิม ๆ โดยเรียงจากจำนวนมากที่สุดได้ ดังนี้ 1) กิจการก่อสร้าง 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) กิจการต่อเนื่องการเกษตร 4) กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ และ 5) กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ทั้งนี้เมื่อเทียบระหว่างปี 2564 กับ ปี 2568 พบว่ามีแนวโน้มการจ้างงาน ดังนี้

กิจการก่อสร้าง แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 31.90

กิจการเกษตรและปศุสัตว์ แรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.38

กิจการต่อเนื่องการเกษตร แรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 29.41

กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ แรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.6

กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 42.84

โดยสรุปแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีแรงงานเข้มข้น ในภาคการก่อสร้างและภาคการเกษตร และมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขยายไปสู่ภาคบริการเพิ่มขึ้น จากการที่กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ มีอัตราการเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม โดยกิจการก่อสร้าง กิจการต่อเนื่องการเกษตร และกิจการเกษตรและปศุสัตว์แรงงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่น้อยกว่า รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 7

2) แรงงานสัญชาติลาว

แรงงานสัญชาติลาวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ ปี 2564 – 2568 จำแนกตามประเภทกิจการพบว่า แรงงานสัญชาติลาวทำงานครอบคลุมทั้ง 25 ประเภทกิจการ โดยปี 2564 มีแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 213,203 คน ปัจจุบันมีจำนวนแรงงาน 302,430 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 29.50 ต่อปี โดยเพิ่มขึ้นใน 22 กิจการ และลดลง 3 กิจการ และหากพิจารณาเฉพาะ 5 อันดับแรก แรงงานสัญชาติลาวจะเกาะกลุ่มทำงานในกิจการเดิม โดยเรียงตามจำนวนมากที่สุดได้ ดังนี้ 1) กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) งานบ้าน 4) กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ และ 5) กิจการก่อสร้าง ทั้งนี้เมื่อเทียบระหว่างปี 2564 กับ ปี 2568 พบว่ามีแนวโน้มการจ้างงาน ดังนี้

กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 42.37

กิจการเกษตรและปศุสัตว์ แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 23.25

งานบ้าน แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 14.93

กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ แรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 42.52

กิจการก่อสร้าง แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 19.52

โดยสรุปแนวโน้มที่น่าสนใจของแรงงานลาวคือการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคบริการในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ และกิจการบริการทั่วไป ส่วนหนึ่งเพราะแรงงานลาวมีทักษะทางภาษาและวัฒนธรรมที่กลมกลืนกับสังคมไทย ทำให้สามารถเข้าถึงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าได้ดีกว่า รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 8

ตารางที่ 7 สถิติแรงงานต่างชาติ (เมียนมา) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2564 – 2568
คงเหลือที่วราขอาณาจักรไทย จำแนกตามประเภทกิจการ 25 กิจการ

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.				
	2564	2565	2566	2567	2568
1. กิจการประมง	23,069	23,578	23,706	23,793	2,790
2. กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 2 3	179,394	226,510	174,921	222,516	100,658
3. กิจการก่อสร้าง 1	240,602	377,767	317,001	474,605	272,123
4. กิจการต่อเนื่องประมงทะเล	23,853	31,468	24,256	28,909	8,765
5. กิจการต่อเนื่องการเกษตร 3 4	158,736	222,050	188,524	224,870	99,858
6. กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	31,959	53,564	48,548	60,557	38,425
7. กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ	19,919	32,346	25,359	35,102	16,177
8. กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	1,499	1,896	1,398	1,586	530
9. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	58,327	79,709	75,274	90,489	34,843
10. กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	106,433	131,262	129,962	186,294	85,452
11. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	4,970	7,299	5,566	6,117	2,242
12. กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	23,829	29,833	27,098	33,513	13,772
13. กิจการแปรรูปหิน	2,496	3,472	4,083	5,005	2,227
14. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ๑	95,008	123,793	100,826	130,123	56,222
15. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ๑	75,357	97,181	84,935	101,774	41,782
16. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	12,672	17,673	17,423	22,327	9,920
17. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ๑	34,994	67,104	59,840	75,603	60,544
18. กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	9,602	15,465	12,262	18,363	14,770
19. กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ๑	61,769	77,066	65,550	95,174	48,592
20. กิจการอยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	9,854	11,417	9,131	13,045	6,352
21. กิจการสถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	6,513	7,534	6,800	8,353	2,820
22. กิจการสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	3,103	3,423	3,588	4,315	1,258
23. กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ	130,112	169,048	165,951	243,705	137,267
24. กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	64,978	84,357	70,136	78,897	19,470
25. งานบ้าน	83,887	86,924	71,718	85,347	22,473
รวมทั้งสิ้น	1,462,935	1,981,739	1,713,856	2,270,382	1,099,332
อยู่ระหว่างดำเนินการ					1,829,377
					2,928,709

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. 2564 - 2567 ใช้ข้อมูล ณ ธันวาคม ปี 2568 ใช้ข้อมูล ณ พฤศจิกายน

(2) ข้อมูลตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ตามมติ ครม. มาตรา 63/2 และ มาตรา 64 (ไป-กลับ) ตามฤดูกาล

ตารางที่ 8 สถิติแรงงานต่างชาติ (ลาว) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2564 – 2568
 คงเหลือทั่วราชอาณาจักรไทย จำแนกตามประเภทกิจการ 25 กิจการ

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.				
	2564	2565	2566	2567	2568
1. กิจการประมง	1,629	1,322	1,135	1,041	819
2. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	30,704	37,801	31,335	38,586	40,627
3. กิจการก่อสร้าง	14,606	17,709	15,100	19,202	17,239
4. กิจการต่อเนื่องประมงทะเล	339	461	398	498	454
5. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	10,854	13,436	13,510	16,441	17,211
6. กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	3,072	3,271	3,189	3,751	4,491
7. กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ	1,950	2,426	2,073	2,494	2,431
8. กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	96	123	105	121	99
9. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	6,760	7,311	7,214	8,187	8,279
10. กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	46,851	48,045	53,489	73,548	81,298
11. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	223	504	554	445	525
12. กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	2,823	3,014	2,739	3,315	3,182
13. กิจการแปรรูปหิน	207	264	225	297	237
14. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ๑	11,232	10,464	10,454	12,368	11,458
15. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ๑	6,135	7,218	7,021	7,612	7,159
16. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	1,291	1,210	1,303	1,632	1,661
17. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ๑	2,497	2,791	3,236	3,743	4,519
18. กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	801	873	839	979	1,058
19. กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ๑	13,800	14,543	14,225	19,316	20,202
20. กิจการอยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	3,070	3,115	2,415	3,085	2,699
21. กิจการสถานบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	3,025	3,300	4,159	4,843	4,415
22. กิจการสถานศึกษา มุลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	440	374	539	776	872
23. กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ	21,165	24,825	28,586	35,244	36,822
24. กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	456	616	457	486	444
25. งานบ้าน	29,177	29,969	28,337	33,305	34,229
รวมทั้งสิ้น	213,203	234,985	232,637	291,315	302,430

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. 2564 - 2567 ใช้ข้อมูล ณ ธันวาคม ปี 2568 ใช้ข้อมูล ณ พฤศจิกายน
 (2) ข้อมูลตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ตามมติ ครม. มาตรา 63/2 และ มาตรา 64 (ไป-กลับ) ตามฤดูกาล

3) แรงงานสัญญาติกัมพูชา

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานสัญญาติกัมพูชาที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ ปี 2564 – 2568 แยกตามประเภทกิจการ พบว่าแรงงานกัมพูชาทำงานครอบคลุมทุกประเภททั้ง 25 กิจการ ในภาพรวมมีทิศทางที่ลดลงเกือบทุกกิจการ โดย ปี 2564 มีแรงงานทั้งสิ้น 455,476 ปัจจุบัน ปี 2568 มีจำนวนแรงงาน 396,179 คน ลดลงร้อยละ 14.97 ต่อปี ยกเว้นกิจการค้าส่ง ค้าปลีก และแผงลอยในตลาดเป็นเพียงกิจการเดียวที่มีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และหากพิจารณาเฉพาะ 5 อันดับแรก แรงงานสัญญาติกัมพูชาจะเกาะกลุ่มทำงานในกิจการเดิม โดยเรียงตามจำนวนมากที่สุดได้ ดังนี้ 1) การก่อสร้าง 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) กิจการต่อเนื่องการเกษตร 4) กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นรับเหมาฯ และ 5) กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ทั้งนี้หากพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาแนวโน้มการจ้างงานสามารถแยก รายละเอียดได้ ดังนี้

กิจการก่อสร้าง แรงงานลดลง ร้อยละ 5.91

กิจการเกษตรและปศุสัตว์ แรงงานลดลง ร้อยละ 19.49

กิจการต่อเนื่องการเกษตร แรงงานลดลง ร้อยละ 37.77

กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ แรงงานลดลง ร้อยละ 5.53

กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม แรงงานลดลง ร้อยละ 10.39

โดยสรุปแรงงานสัญญาติกัมพูชาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่เป็นการมีแรงงานเข้มข้นในภาคการเกษตร ขณะเดียวกันก็เป็นกิจการที่แนวโน้มลดลงมากที่สุด คือ กิจการต่อเนื่องการเกษตร รองลงมาคือกิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม กิจการก่อสร้าง และ กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ ลดลงน้อยที่สุด สะท้อนว่ายังคงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการให้บริการต่าง ๆ และในกิจการก่อสร้าง รายละเอียดปรากฏตามตาราง ที่ 9

4) แรงงานสัญญาติเวียดนาม

เมื่อพิจารณาข้อมูลแรงงานเวียดนามที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตั้งแต่ ปี 2564 – 2568 จำแนกตามประเภทกิจการ พบว่าแรงงานเวียดนามทำงานอยู่ใน 23 กิจการจากทั้งหมด 25 กิจการ โดยไม่พบการทำงานในกิจการเกี่ยวกับการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน และแปรรูปหิน โดย ปี 2564 มีแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 137 คน ปัจจุบัน ปี 2568 มีจำนวนแรงงาน 6,954 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 98.03 ทั้งนี้พิจารณาจาก 5 อันดับแรก พบว่าแรงงานสัญญาติเวียดนามส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ 1)การผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 2) การผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปฯ 3) กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นรับเหมาฯ 4)กิจการต่อเนื่องจากการเกษตร และ5) กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาดฯ ทั้งนี้เมื่อเทียบระหว่างปี 2564 กับ ปี 2568 พบว่ามีแนวโน้มการจ้างงาน ดังนี้

กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 99.72

กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปฯ แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 98.73

กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ แรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 98.98

กิจการต่อเนื่องการเกษตร แรงงานลดลง ร้อยละ 95.48

กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาดฯ แรงงานลดลง ร้อยละ 73.82

โดยสรุป แรงงานสัญญาติเวียดนามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีแรงงานเข้มข้น ในภาคบริการ และมีทิศทางที่เพิ่มขึ้น โดยกิจการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม รองลงมาคือกิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้น รับเหมาฯ กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปฯ และ มักเป็นแรงงานที่มีฝีมือหรือความชำนาญเฉพาะด้านมากกว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือทั่วไป และมีข้อสังเกตว่าแรงงานเวียดนาม มีจำนวนที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานในกลุ่มเดียวกัน แต่มีอัตราเพิ่มขึ้นสูงที่สุด รายละเอียดปรากฏตามตาราง ที่ 10

ตารางที่ 9 สถิติแรงงาน (กัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2564 – 2568
 คงเหลือที่วราชาอาณาจักรไทย จำแนกตามประเภทกิจการ 25 กิจการ

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.				
	2564	2565	2566	2567	2568
1. กิจการประมง	9,433	10,738	8,234	6,902	3,121
2. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	53,274	69,170	55,129	66,225	44,584
3. กิจการก่อสร้าง	164,131	184,804	128,850	179,154	154,973
4. กิจการต่อเนื่องประมงทะเล	3,126	3,657	2,830	3,246	2,459
5. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	43,797	55,009	46,766	50,156	31,789
6. กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	10,303	12,986	12,049	13,554	9,356
7. กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ	7,535	9,257	6,413	8,062	7,193
8. กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	200	231	252	294	218
9. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	12,047	14,052	12,265	13,608	9,552
10. กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	28,027	26,233	21,946	28,274	25,390
11. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	358	618	594	729	355
12. กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	5,568	6,227	5,200	6,251	4,869
13. กิจการแปรรูปหิน	586	1,040	921	930	570
14. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯ	9,058	8,909	7,770	8,630	6,142
15. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ฯ	12,263	13,329	11,396	12,881	8,832
16. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	1,554	1,643	1,557	1,708	1,300
17. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ฯ	9,697	11,445	9,541	10,027	7,102
18. กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	5,543	6,109	3,764	5,271	4,493
19. กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ฯ	25,557	26,112	19,258	26,182	26,663
20. กิจการอยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	2,068	1,939	1,240	1,702	1,580
21. กิจการสถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	1,536	1,386	1,070	1,291	1,184
22. กิจการสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	473	439	351	504	432
23. กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ	37,373	43,271	35,672	43,395	35,415
24. กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	2,357	2,292	1,464	1,593	1,267
25. งานบ้าน	9,612	8,866	6,822	8,091	7,340
รวมทั้งสิ้น	455,476	519,762	401,354	498,660	396,179

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. 2564 - 2567 ใช้ข้อมูล ณ ธันวาคม ปี 2568 ใช้ข้อมูล ณ พฤศจิกายน

(2) ข้อมูลตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ตามมติ ครม. มาตรา 63/2 และ มาตรา 64 (ไป-กลับ) ตามฤดูกาล

ตารางที่ 10 สถิติแรงงาน (เวียดนาม) ได้รับอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2564 – 2568
 คงเหลือข้าราชการไทย จำแนกตามประเภทกิจการ 25 กิจการ

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.				
	2564	2565	2566	2567	2568
1. กิจการประมง	4	11	1	10	12
2. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	1	16	12	358	1,356
3. กิจการก่อสร้าง	43	128	78	104	398
4. กิจการต่อเนื่องประมงทะเล	-	-	2	6	5
5. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	28	43	63	221	620
6. กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	10	10	10	3	9
7. กิจการรีไซเคิล วัสดุของเก่า คัดแยกขยะ	-	2	4	4	11
8. กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	-	-	-	-	-
9. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	7	13	8	8	16
10. กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	4	508	421	1,129	1,429
11. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	-	-	-	-	13
12. กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	-	2	2	5	9
13. กิจการแปรรูปหิน	-	-	-	-	-
14. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯ	10	392	358	785	785
15. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ฯ	6	5	4	3	14
16. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	-	4	3	3	5
17. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ฯ	5	20	17	8	7
18. กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	1	2	16	20	15
19. กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด ฯ	-	222	156	400	848
20. กิจการอยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	-	5	4	10	15
21. กิจการสถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	-	3	2	2	19
22. กิจการสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	-	2	2	3	8
23. กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมา ฯ	12	189	104	381	1,181
24. กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	4	20	18	15	16
25. งานบ้าน	2	107	102	186	165
รวมทั้งสิ้น	137	1,704	1,387	3,664	6,956

หมายเหตุ (1) ข้อมูลกรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. 2564 - 2567 ใช้ข้อมูล ณ ธันวาคม ปี 2568 ใช้ข้อมูล ณ พฤศจิกายน
 (2) ข้อมูลตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ตามมติ ครม. มาตรา 63/2 และ มาตรา 64 (ไป-กลับ)
 ตามฤดูกาล

สรุปสถานการณ์การพึ่งพาแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV ในประเทศไทย ตลอด 5 ปี ตั้งแต่ ปี 2564 -2568 มีจำนวนเฉลี่ยในแต่ละปี สูงถึง 2.78 ล้านคน ซึ่งให้เห็นถึง "การพึ่งพิงเชิงถาวร" โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมาซึ่งครองสัดส่วนสูงสุดถึงร้อยละ 74.42 ของกลุ่ม CLMV ทั้งหมด การที่จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องท่ามกลางความผันผวนทางเศรษฐกิจทั่วโลก ทิศทางการจ้างแรงงานส่วนหนึ่งยังถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมทางภูมิรัฐศาสตร์และความมั่นคงในประเทศต้นทาง ซึ่งส่งผลต่อลักษณะการอนุญาตทำงานและพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงาน สะท้อนได้จากการที่แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายมาก่อน แล้วจึงอาศัยมติคณะรัฐมนตรีเพื่อให้สถานะของตนเองถูกต้อง ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ผลักดัน คือ สถานการณ์ความไม่สงบภายในประเทศเมียนมา ซึ่งยืดเยื้อมาตั้งแต่วิกฤตการณ์ทางการเมือง ปี 2564 ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนงาน ความยากลำบากทางเศรษฐกิจ และที่สำคัญที่สุดคือการประกาศกฎหมายเกณฑ์ทหารภาคบังคับ ทำให้แรงงานเมียนมาไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทย ขณะที่แรงงานลาวแสดงถึงแนวโน้มที่เป็นระเบียบมากกว่า โดยร้อยละ 65.82 ของแรงงานที่ได้รับอนุญาตเป็นการนำเข้ามาผ่านระบบ MOU หรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องตั้งแต่แรก ในขณะที่แรงงานจากประเทศกัมพูชามีลักษณะการพึ่งพาที่น่ากังวล โดยมีอัตราการจ้างงานลดลงถึงร้อยละ 23.38 ปัจจัยหลักเกิดจากเหตุการณ์ความไม่สงบบริเวณชายแดนไทย - กัมพูชา กระตุ้นให้แรงงานกัมพูชาจำนวนมากหนีคนเร่งอพยพกลับประเทศรัฐบาลมองว่าการควบคุมการเคลื่อนย้ายตามแนวชายแดนทำได้ยากและเสี่ยงต่อประเด็นความมั่นคงด้านแรงงานจากเวียดนาม แม้จะมีสัดส่วนน้อยที่สุดแต่แรงงานเวียดนามมีอัตราการขยายตัวที่น่าทึ่ง และเป็นการจ้างงานตามมติ ครม. สะท้อนว่าแรงงานเวียดนามอาจเข้ามาทำงานในลักษณะ "ปากต่อปาก" เพราะมีจำนวนที่ไม่สูงมากนัก

2. ผลผลิตภาพแรงงานไทย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้วิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานของไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (2015 - 2024) พบว่าผลผลิตภาพแรงงานของไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นในปี 2020 ที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากวิกฤตโควิด-19 ซึ่งหดตัวลงประมาณร้อยละ 6.4 อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 2021 เป็นต้นมา ผลผลิตภาพแรงงานไทยได้เริ่มฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่ร้อยละ 1.85 ต่อปี เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานไทยกับกลุ่มประเทศอาเซียน จะเห็นว่าผลผลิตภาพแรงงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยสิงคโปร์มีผลผลิตภาพแรงงานสูงที่สุด ตามมาด้วยบรูไนและมาเลเซีย โดยประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 4 ห่างจากมาเลเซียเกือบ 2 เท่า และห่างจากสิงคโปร์มากกว่า 5 เท่า ความแตกต่างด้านผลผลิตภาพแรงงานในภูมิภาคนี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน โครงสร้างเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา และการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มของแรงงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างด้านผลผลิตภาพแรงงาน

1. โครงสร้างเศรษฐกิจและการกระจายแรงงาน หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านผลผลิตภาพแรงงานคือโครงสร้างเศรษฐกิจและการกระจาย ตัวของแรงงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจ ทั้งนี้จะเห็นว่าไทยยังคงมีสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรกรรมสูงถึงร้อยละ 30.6 ซึ่งเป็นภาคที่มีผลผลิตภาพต่ำ
2. การลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประเทศที่มีผลผลิตภาพแรงงานสูง เช่น สิงคโปร์ และมาเลเซีย มีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา (R&D) และ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิตและบริการในระดับสูง โดยสิงคโปร์มีการลงทุนด้าน R&D มากกว่าร้อยละ 2 ของ GDP ในขณะที่ไทยลงทุนเพียงประมาณร้อยละ 1 ของ GDP การลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตภาพ แรงงาน

3. คุณภาพการศึกษาและทักษะแรงงาน คุณภาพการศึกษาและระดับทักษะของแรงงาน เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน ประเทศที่มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและมีการพัฒนา ทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น สิงคโปร์ ไทยยังมีความท้าทายด้านทักษะแรงงานโดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ

4. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและนโยบายของรัฐ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เอื้ออำนวยต่อ การลงทุนและการเติบโตของภาคเอกชน รวมถึงนโยบาย สนับสนุนจากภาครัฐ สิงคโปร์และมาเลเซีย มีนโยบายที่ชัดเจนในการ ขณะที่ไทยมีการดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) แต่ก็ยังมีความท้าทายในการบังคับใช้ กฎหมายและการลดอุปสรรคทางธุรกิจ

เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทักษะในอีก 5 ปีข้างหน้า ช่วงปี 2025 - 2030 ทักษะที่คาดว่าจะมีความสำคัญ เพิ่มขึ้นมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูลขนาดใหญ่ (AI and big data) 2) เครือข่ายและความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Networks and cybersecurity) 3) ความรู้ ด้านเทคโนโลยี (Technological literacy) 4) การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) 5) ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience, flexibility and agility) โดยทักษะที่คาดว่าจะมี ความสำคัญลดลงมากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะการใช้มือ ความอดทน และความแม่นยำ (Manual dexterity, endurance and precision) และ ทักษะการอ่าน การเขียน และคณิตศาสตร์ (Reading, writing and mathematics)

ข้อมูล <https://piu.ftpi.or.th/wp-content/uploads/2025/04/%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2.pdf>

➤ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. ณดา จันทรสม ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ (นิด้า) ชี้ให้เห็นว่าถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ว่าประกอบด้วย

1) คุณภาพของแรงงาน: การเพิ่ม ความรู้และทักษะ (skill) ให้กับแรงงานผ่านการศึกษา และการอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการพัฒนา ทักษะใหม่ (reskill) และทักษะเพิ่มเติม (upskill) เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

2) เทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยี เช่น AI หรือระบบการจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) เข้ามาใช้จะช่วยลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ทำให้แรงงาน 1 คนสามารถสร้างผลผลิตได้มากขึ้น

3) โครงสร้างพื้นฐาน: การมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีทั้งในด้านการคมนาคมขนส่งและ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจะช่วยลดความเหนื่อยล้าและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานได้

4) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ: ผู้นำองค์กรที่ดีควรสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมา ได้อย่างเต็มที่ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

5) ระบบแรงจูงใจ: ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานอยากทำงานและพัฒนาตัวเอง

➤ กลยุทธ์ขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อความยั่งยืน

จากปัจจัยข้างต้น รศ.ดร. ธนดา เสนอว่านโยบายภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการยกระดับผลิตภาพแรงงานผ่านกลยุทธ์ต่างๆ เช่น

พัฒนาทักษะแรงงาน: สนับสนุนการ upskill และ reskill อย่างต่อเนื่องเพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดและอุตสาหกรรมใหม่ๆ

ยกระดับผู้ประกอบการ: สนับสนุนผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ให้นำเทคโนโลยีและระบบการจัดการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการผลิตและการบริหาร

ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสาร

สร้างแรงจูงใจ: ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ทั้งหมดนี้ควรเป็นนโยบายที่มีความต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้การพัฒนาผลิตภาพแรงงานสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อมูล <https://nida.ac.th/labour-productivity-sustainable-economic-growth/>

บทสรุป จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าผลิตภาพแรงงานไทย 10 ปี ที่ผ่านมา แม้จะเติบโตอย่างต่อเนื่องแต่เทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนถือว่าอยู่ในระดับกลาง ๆ นอกจากโครงสร้างเศรษฐกิจและการกระจายแรงงานที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตรแล้ว ยังมีปัญหาอื่น ๆ มากมายทั้งผู้ประกอบการ แรงงาน และนโยบายรัฐ อาทิ นโยบายของรัฐที่ยังคงเอื้อเฉพาะกลุ่ม การลงทุนที่น้อยมากในด้านในเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้ประกอบการ และปัญหาคุณภาพการศึกษาและทักษะพื้นฐานของแรงงานโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ ดังนั้นหากต้องการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยการเพิ่มผลิตภาพจากพัฒนาทักษะแรงงานเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่คำตอบเพราะการพัฒนาจำเป็นต้องมาพร้อมกับการลงทุนด้านเทคโนโลยี และความพร้อมผู้ประกอบการควบคู่กัน

3. สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยีและความพร้อมของผู้ประกอบการ

การศึกษาตามรายงานฉบับนี้จะศึกษาเฉพาะสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยีในกลุ่มกิจการที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นในภาคการเกษตร ภาคการก่อสร้าง และภาคบริการ ซึ่งมีผลการศึกษา ดังนี้

➤ ภาคเกษตรกรรม (Agriculture)

ภาคเกษตรกรรมเป็นศึกษาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานต่างชาติเข้มข้น คือ กิจการเก็บเกี่ยวผลไม้ ตัดอ้อย และการกรีดยางพารา ขอยกเป็นตัวอย่างศึกษาการเข้าถึงเทคโนโลยีครั้งนี้

ดร.มทิสร ว่องผาติ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ไฮฟ์กราวนด์ จำกัด กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานแทนแรงงาน โดยภาคเกษตรกรรม ปัจจุบันมีการนำโดรนการเกษตรมาใช้แทนแรงงานในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงและซ้ำซากบ้างแล้ว เช่น การพ่นยาและหว่านปุ๋ย โดยมีแนวโน้มการเติบโตสูงกว่า 200 % ต่อปี โดรนเพื่อการเกษตรใช้ระบบ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเส้นทางการบิน โดยสามารถจดจำจุดหยุดทำงานเพื่อกลับมาเติมสารและบินกลับไปทำงานต่อจากจุดเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การใช้งานโดรนยังคงมีข้อจำกัดด้านความจุ (บรรทุกน้ำยาสูงสุด 40 ลิตร หรือปุ๋ย 50 กิโลกรัม) นอกจากนี้ ต้นทุนการลงทุนเริ่มต้นยังค่อนข้างสูงสำหรับเกษตรกรรายย่อย โดยมีราคาเริ่มต้นที่ 245,000 บาท

ข้อมูล <https://www.bangkokbanksme.com/en/tigerdrone>

● **เก็บเกี่ยวผลไม้** ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรรมไทย จากการที่ไทยเป็นฐานการผลิตผลไม้ที่สำคัญของโลก การผลักดันให้ภาคเกษตรใช้เทคโนโลยีมากขึ้นจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะในขั้นการเก็บเกี่ยว อันเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้แรงงานมากที่สุด ในการผลิตสินค้าเกษตร ตามรายงานการวิเคราะห์ หุ่นยนต์เก็บเกี่ยวผลไม้ในกลุ่มทุเรียนและมังคุดมีกำไรส่วนเพิ่มรายปีเฉลี่ยที่ 550,000 บาท เมื่อหักต้นทุนการดำเนินงาน หากกำหนดราคาซื้อหุ่นยนต์อยู่ที่ 1.8 ล้านบาท ระยะเวลาคืนทุนหลังจากปีที่ 4 เป็นต้นไป เกษตรกรจะมีผลกำไรสุทธิที่เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาลจากการลดค่าจ้างแรงงานและเพิ่มคุณภาพผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของประเทศ ประเทศไทยควรนำหุ่นยนต์เก็บเกี่ยวผลไม้มาใช้ในกลุ่มผลไม้ที่มีมูลค่าสูงที่เน้นคุณภาพเป็นหลักเป็นอันดับแรกก่อน เช่น ทุเรียน มังคุด มะม่วง กล้วย ซึ่งเป็นผลไม้ส่งออกหลักของไทย ตามมาด้วยผลไม้ในกลุ่มลักษณะเหมาเข่งที่ไม่เน้นคุณภาพมากนัก อย่างลำไย ลิ้นจี่ สับปะรด เพราะส่วนใหญ่นำไปใช้ในอุตสาหกรรมแปรรูป

● **การตัดอ้อย** ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นายบุญฤทธิ์ สุวรรณสาร อายุ 59 ปี อดีตวิศวกรสร้างโรงกลั่น-วางท่อน้ำมันกลางทะเล ซึ่งเป็นผู้ออกแบบและสร้างรถตัดอ้อยไร้คนขับ เปิดเผยต่อผู้สื่อข่าวว่า รถคันนี้เป็นรถต้นแบบ แชนด์เมด โดยทีมช่างชาวสุโขทัย 10 คน ทำ ใช้เวลาสร้างนาน 6 เดือน รถไทยประดิษฐ์คันนี้แค่ 6 ล้านบาท ราคาถูกกว่ารถตัดอ้อยต่างประเทศที่มีราคาราว 13 ล้านบาท “ถือเป็นรถตัดอ้อยออกแบบได้ดีที่สุดในโลก ไม่ว่าจะให้คนนั่งขับเอง หรือบังคับด้วยชุดควบคุมไร้สายก็ทำงานได้อย่างสมบูรณ์ ไม่มีข้อบกพร่องที่สำคัญประหยัดน้ำมันกว่ารถต่างประเทศถึง 200 ลิตรต่อวัน ส่วนใบมีดงจักรจะไม่คั่นน้ำอ้อยที่หน้ามีดสับท่อน ทำให้ลดอัตราสูญเสีย น้ำอ้อยและน้ำหนักรอของอ้อยได้เยอะมาก” ขณะนี้ยังร่วมกันลงมือสร้างรถตัดอ้อยคันที่สอง ซึ่งแล้วเสร็จไปราว 90 เปอร์เซ็นต์แล้ว เป็นการสร้างโดยเอาข้อดีของรถตัดอ้อยจากอเมริกาและออสเตรเลียรวมไว้ด้วยกัน ทำให้โครงสร้างรถแข็งแรงทนทานกว่าเดิม ระบบไม่ซับซ้อน อะไหล่ถูก หาง่าย ช่างใกล้บ้านก็ซ่อมได้ “ที่เหนือชั้นกว่ารถต่างประเทศคือ เกียร์ตัดโคนจะนั่งหน้าดินเวลาล้อหน้าลงหลุม มีดตัดโคนไปไม่สามารถจะแหงหรือต่ออ้อยพันธุ์ได้ ชาวไร่ไม่ต้องซ่อมอ้อยอีกต่อไปแล้ว” ในอนาคตจะมีการพัฒนารถคันนี้จนไม่ต้องใช้คนขับ เพราะกล่องสมองคอมพิวเตอร์บนรถ เป็นระบบโดรน สามารถเปิดรับพิกัดดาวเทียมให้เดินตัดอ้อยเองได้

ข้อมูล <https://mgronline.com/local/detail/9610000058134>

● **หุ่นยนต์กรีดยาง** ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความพึ่งพาแรงงานต่างชาติในการกรีดยางที่สูงที่สุดประเภทหนึ่ง เนื่องจากงานกรีดยางต้องทำในช่วงเวลากลางคืนซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ความพยายามในการแก้ปัญหาหันไปสู่การพัฒนา “หุ่นยนต์กรีดยางพาราอัตโนมัติ”

ผศ.ปัญญา เหล่าอนันต์ธนา ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้คิดค้นการออกแบบและพัฒนากลไกกรีดยางพารา หรือหุ่นยนต์กรีดยาง โดยนำจุดต่อมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่ตอบโจทย์เกษตรกรกรีดยาง ช่วยลดการใช้แรงงาน เพียงแค่มีตัวเดียวก็สามารถกรีดยางได้ทั้งสวน โดยแนวคิดการออกแบบมาจากวงบินสลิง สามารถสไลด์ได้ สามารถเข้าโค้งได้ พื้นที่ลาดชันก็ไม่ใช่ปัญหา ต้นยางทุกต้นจะมีตัวประคบช่วยยึดตำแหน่งที่แน่นอน สิ่งที่ยากจะอยู่ที่ช่วงที่กรีดยาง ต้องกรีดยางที่ขึ้นเนื้อเยื่อเท่านั้น โดยที่ไม่โดนแก่น ดังนั้นจึงต้องมีเซ็นเซอร์คอยเช็คหลังจากที่หุ่นยนต์กรีดยางเสร็จเรียบร้อยแล้ว ด้านหุ่นยนต์เก็บน้ำยางตอนนี้กำลังพัฒนาในส่วนนี้อยู่ โดยการออกแบบใช้รางเดียวกัน หลังจากนวัตกรรมชิ้นนี้สำเร็จสมบูรณ์ จะมีการปรับเปลี่ยนวัสดุจากโลหะเป็นพลาสติกจะทำให้มีน้ำหนักเบาทำให้ต้นทุนการผลิตถูกลงและเพื่อช่วยป้องกันในฤดูฝน ทนน้ำ ทนแดด ระยะเวลาในการใช้หุ่นยนต์กรีดยาง 1 ต้น จะใช้ระยะเวลาประมาณ 15 วินาที โดยใช้พลังงานจากแหล่งไฟฟ้า เช่น แบตเตอรี่ ปั่นไฟ โซลาร์เซลล์ หรือใช้ไฟบ้านก็ได้ ราคาของนวัตกรรมชิ้นนี้ ถ้ามีการจำหน่ายสู่เชิงพาณิชย์ โดยเบื้องต้นคาดว่าจะอยู่ที่ 50,000 - 100,000 บาท ลงทุนเพียงครั้งเดียว สามารถใช้ได้กับทุกต้นในสวน และคาดว่าจะคืนทุนในระยะเวลา 2-3 ปี งานวิจัยหุ่นยนต์กรีดยาง มีระยะเวลาในการทำวิจัย 3 ปี ปัจจุบันพัฒนามาได้ประมาณ 1 ปี หลังจากนี้จะนำไปทดลองภาคสนามสวนยางพารา เพื่อหาจุดที่ต้องนำมาแก้ไขต่อไป

ข้อมูล https://www.khaosod.co.th/technologychaoban/featured/article_270251?utm_source=linetoday&utm_medium=footer_click

➤ ความพร้อมของผู้ประกอบการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานในภาคการเกษตร

จากการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้โดรนเพื่อการทำนาของเกษตรกรกลุ่มนาแปลงใหญ่" โดย เศรษฐมณี ถิลา และชัยวัฒน์ อุตตมากร จากวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีของเกษตรกร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและต้นทุน

ความคุ้มค่าและการคืนทุน (ROI): เกษตรกรจะตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเมื่อเห็นหลักฐานความคุ้มค่าที่ชัดเจน เช่น หุ่นยนต์เก็บเกี่ยวผลไม้ที่สามารถคืนทุนได้ภายใน 4 ปี

ต้นทุนการลงทุนเริ่มต้น: ราคาของเทคโนโลยีและอุปกรณ์ (ICT cost) เป็นอุปสรรคอันดับหนึ่งในการยอมรับเทคโนโลยี โดยเฉพาะในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยที่มีทุนจำกัด

2. ปัจจัยด้านตัวบุคคลและจิตวิทยา

อายุและการศึกษา: อายุที่เพิ่มขึ้นมักมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ขณะที่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นช่วยให้เกษตรกรเปิดรับนวัตกรรมได้ง่ายกว่า

ทัศนคติต่อเทคโนโลยี: ความเชื่อที่ว่าเทคโนโลยีจะสร้างประสบการณ์ที่ดี (Optimism) และความไม่มั่นใจในความปลอดภัยของข้อมูลหรือตัวระบบ (Insecurity) มีผลโดยตรงต่อความตั้งใจใช้งาน

การรับรู้ความง่ายและความมีประโยชน์: เกษตรกรจะเลือกใช้เทคโนโลยีหากรู้สึกว่าการใช้งานง่าย (Perceived Ease of Use) และ "มีประโยชน์" (Perceived Usefulness) ต่อการทำงานจริง

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการออกแบบ

ความเหมาะสมกับงาน (Task-Technology Fit): เทคโนโลยีต้องตอบโจทย์กิจกรรมเฉพาะอย่างได้ดี เช่น โดรนต้องเหมาะกับสภาพพื้นที่และลักษณะของพืช หรือหุ่นยนต์ต้องมีความแม่นยำ

การออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX/UI): ระบบที่ซับซ้อนเกินไปหรือไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมการใช้งานเดิมจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการเรียนรู้

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าถึงข้อมูลและอินเทอร์เน็ต: การใช้อินเทอร์เน็ตผ่านสมาร์ทโฟนและการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักในการใช้เทคโนโลยีเกษตรแม่นยำ

การสนับสนุนจากภาครัฐและเครือข่าย: การได้รับคู่มือดิจิทัลสนับสนุนจาก depa หรือการมีโอกาสพบปะเกษตรกรผู้นำและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรบ่อยครั้ง จะช่วยเพิ่มโอกาสในการยอมรับเทคโนโลยีได้มากขึ้น

ขนาดฟาร์ม: ขนาดพื้นที่ถือครองมีผลต่อการเลือกประเภทเทคโนโลยี โดยฟาร์มขนาดใหญ่มีความพร้อมในการลงทุนเครื่องจักรหรือระบบอัตโนมัติมากกว่าเกษตรกรรายย่อย

บทสรุป การใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานต่างชาติในภาคเกษตร มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหลายด้าน โดยเฉพาะต้นทุนในการลงทุนเริ่มต้น ราคาของเทคโนโลยีและอุปกรณ์เป็นอุปสรรคที่มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งในการยอมรับเทคโนโลยี โดยเกษตรกรรายใหญ่และคนรุ่นใหม่ที่มีการศึกษามีความพร้อมและเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีมากกว่า ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อมาทดแทน เช่น หุ่นยนต์กรีดยางรถตัดอ้อยไร้คนขับ เป็นผลสืบเนื่องจากเทคโนโลยีปัจจุบันมาจากต่างประเทศ มีราคาที่สูง ของไทยยังไม่มีการผลิตเชิงพาณิชย์ แต่อาจเป็นทางออกในระยะยาวที่ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน และเปลี่ยนผ่านจากแรงงานราคาถูกสู่แรงงานทักษะสูงที่ควบคุมเครื่องจักร (Digital Workforce) ช่วยแก้ปัญหาขาดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ และช่วยยกระดับภาคเกษตรกรรมไทยสู่เกษตรแม่นยำที่มีมูลค่าสูง

➤ ภาคก่อสร้าง (Construction)

แรงงานในภาคการก่อสร้างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม. ซึ่งเป็นการผ่อนผันชั่วคราวระยะสั้น และมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การพึ่งพาแรงงานกลุ่มนี้ในสัดส่วนที่สูงทำให้ผู้ประกอบการก่อสร้างต้องแบกรับความเสี่ยงหากเกิดปัญหาความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้าน หรือการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ที่มีความล่าช้าและซับซ้อน และแรงงานต่างชาตินี้ยังพบว่ามี การเคลื่อนย้ายแรงงานสูงเนื่องจากเป็นงานชั่วคราว เป็นปัญหาในการควบคุม

แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานผ่านนวัตกรรมก่อสร้างสมัยใหม่ หัวใจสำคัญของการลดการพึ่งพาแรงงานคือการเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากการพึ่งพากำลังคนไปสู่การพึ่งพากระบวนการทางวิศวกรรมและเทคโนโลยี (Engineering-driven Productivity) โดยมีเทคโนโลยีหลัก 3 กลุ่มที่กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมไทย ได้แก่

- **ระบบคอนกรีตสำเร็จรูป (Precast Concrete System)** ระบบ Precast คือการผลิตชิ้นส่วนโครงสร้างอาคาร เช่น ผนัง พื้น เสา จากโรงงานที่มีการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวด แล้วนำมาติดตั้ง ณ สถานที่ก่อสร้าง ซึ่งช่วยลดขั้นตอนการทำงาน "เปียก" (Wet Process) หน่วยงานได้เกือบทั้งหมด ผลกระทบเชิงบวกต่อผลิตภาพและการใช้แรงงาน ระบบนี้ช่วยลดจำนวนคนงานหน้างานได้มากกว่าการก่ออิฐฉาบปูนแบบเดิมหลายเท่า เนื่องจากใช้เพียงทีมติดตั้งขนาดเล็กแทนช่างก่อและช่างฉาบจำนวนมาก

การเปรียบเทียบเชิงผลิตภาพ	ระบบก่ออิฐฉาบปูน (Conventional)	ระบบคอนกรีตสำเร็จรูป (Precast)
ความต้องการแรงงานฝีมือ	สูงมาก (ช่างก่อ, ช่างฉาบ)	ต่ำ (เน้นช่างติดตั้ง)
ระยะเวลาการก่อสร้างผนัง	14-21 วัน	1-2 วัน
การควบคุมคุณภาพ	ตรวจสอบยาก (ขึ้นกับฝีมือรายวัน)	ตรวจสอบง่าย (มาตรฐานโรงงาน)
การพึ่งพาสภาพอากาศ	มีผลมาก (ฝนตกทำงานไม่ได้)	มีผลน้อย (งานติดตั้งทำได้รวดเร็ว)

ที่มา: บทวิเคราะห์เปรียบเทียบจากศูนย์วิจัยกสิกรไทยและข้อมูลผู้ประกอบการ

ข้อมูล <https://www.siw.co.th/th/news-detail/precast-concrete>

- **เทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติ (3D Construction Printing)** การพิมพ์คอนกรีตสามมิติ (3DCP) เป็นนวัตกรรมขั้นสูงที่สุดที่สามารถเปลี่ยนอาคารจากการออกแบบในคอมพิวเตอร์ให้กลายเป็นอาคารจริงได้ด้วยการส่งงานผ่านซอฟต์แวร์ ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการสร้าง "ศูนย์การแพทย์พิมพ์ 3 มิติแห่งแรกของโลก" ที่จังหวัดสระบุรี โดยบริษัท SCG ซึ่งมีการใช้แรงงานน้อยมาก ศักยภาพในการทดแทนแรงงาน: ในโครงการก่อสร้าง Co-working Space ขนาด 102 ตารางเมตร SCG สามารถลดจำนวนแรงงานลงได้ถึง 50% โดยใช้ผู้ควบคุมเครื่องจักรเพียง 5 คน ความเร็วในการขึ้นรูปอาคาร สามารถลดเวลาการทำงานรวมได้มากกว่า 25 - 38 วัน

ข้อมูล <https://www.thaiprint.org/2022/02/vol134/industrial134-04/>

- **แบบจำลองสารสนเทศอาคาร (Building Information Modeling - BIM)** BIM ไม่ใช่เพียงการเขียนแบบ 3 มิติ แต่เป็นระบบบริหารจัดการข้อมูลที่ช่วยให้สถาปนิก วิศวกร และผู้รับเหมาทำงานบนฐานข้อมูลเดียวกัน เป็นกลไกการลดจำนวนแรงงานผ่านความแม่นยำ ระบบนี้ช่วยลดงานที่ต้องรื้อถอนและทำใหม่ (Rework): ระบบ BIM สามารถตรวจจับความขัดแย้งของงานโครงสร้างและงานระบบ (Clash Detection) ได้ ก่อนที่จะลงมือก่อสร้างจริง ซึ่งช่วยลดการสูญเสียแรงงานไปกับความผิดพลาดของแบบแปลน และลดเวลาการบริหารจัดการหลังการก่อสร้าง (6D BIM): ข้อมูลจาก BIM สามารถนำไปใช้ในการซ่อมบำรุงอาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการพึ่งพาแรงงานในการสำรวจและซ่อมแซมในระยะยาว

➤ ความพร้อมของผู้ประกอบการต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีทดแทนการใช้

แรงงานในภาคการก่อสร้าง

แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีข้อดีอย่างมหาศาล แต่การนำมาปรับใช้อย่างแพร่หลายในประเทศไทย ยังติดขัดหลายประการทั้งด้านผู้ประกอบการก่อสร้างไทยส่วนใหญ่เป็นผู้รับเหมาขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) จึงยังไม่มีความพร้อมในการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ เช่น ซอฟต์แวร์ BIM หรือโรงงาน Precast ต้องใช้เงินลงทุน เบื้องต้น (Initial Investment) สูงมาก ตัวอย่างเช่น ราคาลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์สำหรับการออกแบบ 3 มิติขั้นสูงอาจสูง เท่ากับเงินเดือนทั้งปีของวิศวกรจบใหม่ นอกจากนี้ ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) ที่ยาวนานทำให้ ผู้ประกอบการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติราคาถูกต่อไปเพื่อรักษาความคล่องตัวทางการเงินในระยะสั้น นอกจากนี้ยังมีประเด็นกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติควบคุมอาคารยังไม่ได้ มีการปรับปรุงให้รองรับเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างเพียงพอ มักติดขัดและเกิดการตรวจสอบมาตรฐานความปลอดภัย ตามมา เช่น มาตรฐานการรับน้ำหนัก ความไม่ชัดเจนของมาตรฐานวัสดุ และปัญหาที่สำคัญ คือ ช่องว่างด้านทักษะ และความพร้อมของบุคลากร (Skill Gap) ที่แสดงให้เห็นถึงความไม่พร้อมในการควบคุมเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นอุปสรรค สำคัญในการใช้ BIM หรือการติดตั้ง Precast ที่ต้องการแรงงานที่มีความละเอียดและความรู้เชิงเทคนิคมากกว่า แรงงานก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลในภาคก่อสร้าง และมีความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) จากช่างรุ่นเก่าที่คุ้นเคยกับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิม

จากบทความของธนาคารไทยพาณิชย์ SCB EIC วิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านสู่ยุค Digital transformation ของภาคก่อสร้าง ระบุว่า ภาคก่อสร้างเป็นอีกภาคส่วนที่พึ่งพาแรงงานต่างชาติอย่างเข้มข้น การเปลี่ยนผ่านสู่ ยุค Digital Transformation ในภาคก่อสร้างมุ่งเน้นที่เทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้แรงงานพื้นฐานและเพิ่มความปลอดภัย เทคโนโลยีสำคัญประกอบด้วย Building Information Modeling (BIM) ที่เป็นจุดเริ่มต้นในการเปลี่ยนผ่าน Digital Twins, อุปกรณ์และเครื่องจักรอัตโนมัติ, หุ่นยนต์ก่อสร้าง, และเทคโนโลยีที่ลดความเสี่ยงในงานอันตราย เช่น Drone และ Smart wearable. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านนี้ ภาครัฐอาจพิจารณาส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีก่อสร้างผ่านการกำหนดมาตรฐานการใช้ BIM ในการประมูลโครงการภาครัฐที่มีมูลค่าโครงการสูง พร้อมกับการให้มาตรการส่งเสริมการลงทุน (ลดภาษี, เงินทุนสนับสนุน SMEs) และการยกระดับทักษะบุคลากร ให้ไปทำงานควบคุมเทคโนโลยีแทน

➤ ภาคบริการ

ข้อมูลล่าสุดในปี 2026 จากรายงานขององค์กรเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชั้นนำ (อาทิ TDRI, World Economic Forum และ Gartner) ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยี AI และ Automation ไม่ได้เข้ามา แทนที่คนในทุกบทบาท แต่จะเน้นไปที่งานบริการที่เป็น "งานรoutines (Routine)" และ "เน้นการจัดการข้อมูล" โดย 5 อันดับแรกของงานภาคบริการที่มีความเสี่ยงสูงที่เทคโนโลยีเริ่มเข้ามาแทนที่คนมี ดังนี้

- 1) พนักงานบริการลูกค้า (Customer Service/Call Center): การใช้ AI Chatbot และ Voice AI ที่สามารถโต้ตอบได้เหมือนคนจริง 100% สามารถจัดการข้อซักถามซ้ำๆ ได้มากกว่า 80% ของงานทั้งหมด
- 2) เจ้าหน้าที่คีย์ข้อมูลและงานธุรการ (Data Entry & Admin Support) :ระบบ AI Document Processing สามารถอ่าน แยกแยะ และบันทึกข้อมูลจากเอกสารเข้าสู่ระบบได้แม่นยำกว่ามนุษย์ ถึง 95%
- 3) พนักงานรับโทรศัพท์และประชาสัมพันธ์ (Receptionists): การใช้ "Digital Humans" หรือหุ่นยนต์ต้อนรับที่สามารถเช็คอิน แนะนำเส้นทาง และตอบคำถามพื้นฐานได้โดยไม่ต้องใช้ พนักงานประจำเคาน์เตอร์
- 4) พนักงานบัญชีและการเงินระดับต้น (Junior Accountants/Bookkeepers): ซอฟต์แวร์อัตโนมัติสามารถทำหน้าที่ลงบัญชี กระบทยอดธนาคาร และทำรายงานภาษีได้เองโดยอัตโนมัติ
- 5) พนักงานขายทางโทรศัพท์ (Telemarketers): AI สามารถวิเคราะห์ฐานข้อมูลลูกค้า และโทรออกเพื่อเสนอขายสินค้าด้วยสคริปต์ที่ปรับเปลี่ยนตามพฤติกรรมผู้ฟังได้อย่างแนบเนียน

➤ ความพร้อมของผู้ประกอบการในการเลือกใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานในภาคบริการ

ข้อสังเกตสำคัญของงานในภาคบริการ ที่ AI ทำแทนไม่ได้ คืองานที่ต้องใช้ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ), ความคิดสร้างสรรค์ขั้นสูง, และ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ซับซ้อน (เช่น งานพยาบาล, งานสังคมสงเคราะห์, เซพระดับสูง หรือผู้บริหารนโยบาย) ยังคงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานสูง แนวโน้มในปี 2026 ไม่ใช่การทดแทนแต่เป็นการเปลี่ยนบทบาทไปเป็น AI-Enabled Employee หรือคนที่ใช้ AI มาช่วยทำงานให้เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้ไม่มีแรงงานกลุ่ม CLMV หากแต่เป็นคนไทยที่จำเป็นต้องพัฒนาให้ทันกับเทคโนโลยี ขณะเดียวกันภาคบริการเป็นภาคที่มีความหลากหลายของงานจำนวนมาก และแรงงานต่างชาติดังกลุ่ม CLMV เริ่มเข้ามามีบทบาททำงานแทนคนไทยมากขึ้น (ข้อมูลการวิเคราะห์ในบทที่ 1) โดยเฉพาะในด้านการท่องเที่ยว การลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในกลุ่มนี้ จำเป็นต้องใช้การควบคุมหรือการอนุญาตทำงานมากกว่าการใช้เทคโนโลยีมาทดแทนข้อมูล เป็นวิเคราะห์ด้วย AI

4. ผลการสำรวจความพร้อมของผู้ประกอบการไทยต่อการเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยี

ผลสำรวจการขับเคลื่อน Digital Transformation ในธุรกิจ SME โดย สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นการสำรวจรายปี สำหรับปี 2568 เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 2 โดยสอบถามผู้ประกอบการ SME จำนวน 2,704 ทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 20-28 กุมภาพันธ์ 2568 ซึ่งผลสำรวจครั้งนี้มีการเปรียบเทียบกับผลสำรวจในประเด็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินธุรกิจ SME ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2567 การสำรวจอ้างอิงตามแนวคิด Digital Maturity Model (DMM) ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) เพื่อนำข้อมูลผลสำรวจมาใช้ประโยชน์ร่วมกันต่อไปได้ซึ่งการวัดระดับ Digital Transformation ของผู้ประกอบการ ถึงระดับ 4.0 (สูงสุด) นั้น โดยภาพรวมพบว่า ผู้ประกอบการเริ่มมีการปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจเพิ่มขึ้นแต่ยังอยู่ในระดับ 1.0 - 2.0 ทั้งการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ Social Media โปรแกรมบริหารจัดการธุรกิจ และผลการสำรวจยังได้ระบุถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจของ SME ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า SME ร้อยละ 81 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการให้บริการและการตลาด เช่น การทำช่องทางการชำระเงินและธุรกรรมดิจิทัล รองลงมาคือด้านการใช้ AI คิดเป็นร้อยละ 11 โดยการนำ Chatbot มาใช้สื่อสารกับลูกค้า และร้อยละ 8 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการผลิต เช่น การใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ระบบ ERP เป็นต้น สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้เทคโนโลยีมากที่สุด คือ ความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนไป คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา คือ การแข่งขันที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29 ถัดมา คือ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน/ลดต้นทุน คิดเป็นร้อยละ 23 อย่างไรก็ตาม SME ทุกขนาดธุรกิจมักประสบกับอุปสรรคในเรื่องงบประมาณที่จำกัดในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพราะส่วนใหญ่เป็นโปรแกรมที่มาจากต่างประเทศ รองลงมา คือ ความยากลำบากในการประเมินผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่ได้รับหลังจากใช้งานเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงการขาดบุคลากร/แรงงานที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

5. นโยบายรัฐ

นโยบายสำคัญของรัฐที่จะส่งเสริมผู้ประกอบการที่มีอยู่ในปัจจุบัน จะเป็นกลไกนโยบายเพื่อส่งเสริมการลงทุนเพื่อการเปลี่ยนผ่านและสิทธิประโยชน์ทางการคลัง เป็นนโยบายเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ ยังไม่ใช่นโยบายที่นำไปสู่การหันมาใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานคน ออกโดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประกอบด้วย

5.1 มาตรการส่งเสริมการลงทุนของ BOI เพื่อยกระดับสู่ Industry 4.0

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้จัดทำมาตรการเพื่อกระตุ้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้ปรับตัว โดยให้มีการลงทุนปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การยกระดับไปสู่มาตรฐานเพื่อความยั่งยืนในระดับสากล และการเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรมใหม่ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจึงออกประกาศมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

➤ คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับสิทธิและประโยชน์ ตามมาตรการนี้

- ต้องมีบุคคลธรรมดาสัญชาติไทยถือหุ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 51 ของทุนจดทะเบียน ทั้งนี้กรรมการผู้มีอำนาจลงนามมากกว่ากึ่งหนึ่งจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาสัญชาติไทย
- เมื่อรวมกิจการทั้งหมดทั้งที่ได้รับการส่งเสริมและไม่ได้รับการส่งเสริมแล้ว ผู้ขอฯ ต้องมีรายได้ของกิจการรวมกันแล้วไม่เกิน 500 ล้านบาท ในช่วง 3 ปี ก่อนวันที่ยื่นขอรับการส่งเสริม
- ต้องเป็นนิติบุคคลที่ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเข้ารับบริการภาครัฐภายใต้โครงการหนึ่งรหัสหนึ่งผู้ประกอบการ (SME ONE ID) กับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก่อนวันที่ยื่นขอรับการส่งเสริม

➤ เงื่อนไข

- มาตรการนี้บังคับใช้กับโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว ไม่ว่าจะได้รับการส่งเสริมหรือไม่ก็ตาม โดยต้องเป็นประเภทกิจการที่ให้การส่งเสริมการลงทุนในขณะที่ยื่นขอรับการส่งเสริม ยกเว้นประเภทกิจการที่มีนโยบายเฉพาะที่จะไม่ให้สิทธิและประโยชน์ตามที่สำนักงานกำหนด
- โครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนอยู่เดิมสามารถยื่นขอรับการ
- การส่งเสริมภายใต้มาตรการนี้ได้เมื่อสิทธิและประโยชน์การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลนั้นสิ้นสุดลงแล้ว หรือเป็นโครงการที่ไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล
- ต้องมีเงินลงทุนในการปรับปรุงประสิทธิภาพไม่น้อยกว่า 500,000 บาท (ไม่รวมค่าที่ดินและทุนหมุนเวียน)
- ขอบข่ายการดำเนินการงาน ต้องดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ดำเนินการอยู่เดิม โดยดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องในโครงการเดียวกันได้ ดังนี้
 - 1) ด้านการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรและระบบอัตโนมัติ
 - 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 3) ด้านการยกระดับไปสู่อุตสาหกรรม 4.0
 - 4) ด้านการประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทดแทน หรือการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
 - 5) ด้านการยกระดับไปสู่มาตรฐานเพื่อความยั่งยืนในระดับสากล
 - 6) ด้านการเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรมใหม่

➤ สิทธิและประโยชน์ทางภาษี

- ให้ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักรในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
- ให้ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 5 ปี เป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของเงินลงทุนในการปรับปรุงประสิทธิภาพ (โดยไม่รวมค่าที่ดินและทุนหมุนเวียน)

- ระยะเวลาการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้นับจากวันที่มีรายได้ ภายหลังได้รับบัตรส่งเสริม และต้องดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี นับจากวัน ออกบัตรส่งเสริม

ข้อมูล https://www.boi.go.th/upload/content/5_2568.pdf

5.2 การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล (CIT)

มาตรการภาษี SMEs 2568 ซึ่งไม่ใช่แค่การลดหย่อนภาษีทั่วไปแบบที่ผ่านมา แต่คือการหัก รายจ่ายได้ถึง 2 เท่า สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล สูงสุดถึง 300,000 บาทต่อปี มีผลตั้งแต่ 24 มิ.ย. 2568 – 31 ธ.ค. 2570 ซึ่งครอบคลุมค่าโปรแกรม ฮาร์ดแวร์ และบริการดิจิทัลจากผู้ให้บริการที่ได้รับ การรับรองอย่างเป็นทางการ โดยผู้ที่มีสิทธิในมาตรการนี้ คือ SMEs ที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท และรายได้ไม่เกิน 30 ล้านบาท มีสิทธิหักรายจ่าย 2 เท่า สำหรับค่าใช้จ่ายด้าน

Digital Transformation ลดหย่อนภาษีได้สูงสุด 300,000 บาท ครอบคลุมโปรแกรม ฮาร์ดแวร์ และบริการ ดิจิทัลที่จดทะเบียนกับ depa ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการจัดการธุรกิจ

➤ **คุณสมบัติ** มาตรการภาษี SMEs 2568 เจาะจงให้แก่ผู้ประกอบการรายเล็ก เรียกได้ว่า ออกแบบมาเพื่อธุรกิจรายย่อยโดยเฉพาะ แต่ต้องมีคุณสมบัติ คือ เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีทุน ชำระแล้ว ณ วันสิ้นงวดบัญชี ไม่เกิน 5 ล้านบาท มีรายได้รวมในรอบปีบัญชี ไม่เกิน 30 ล้านบาท

➤ **เงื่อนไข** มาตรการ SMEs ลดภาษี 2 เท่าครั้งนี้ หมายถึง ผู้ประกอบการสามารถหักรายจ่าย ได้ 2 เท่า โดยต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำ Digital Transformation จึงจะลดหย่อนภาษีได้ ดังนี้

- 1) ค่าซื้อหรือจ้างทำซอฟต์แวร์ หรือโปรแกรมที่ช่วยจัดการธุรกิจ
- 2) ค่าจ้างบริการดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์ ระบบหลังบ้าน อีคอมเมิร์ซ ระบบจัดการสต็อก
- 3) ค่าซื้ออุปกรณ์อัจฉริยะ (Smart Devices) ที่มีฟังก์ชันเพื่อธุรกิจโดยเฉพาะฮาร์ดแวร์ เฉพาะทางที่ไม่รวมคอมพิวเตอร์ทั่วไป

ข้อมูล https://rd.go.th/fileadmin/user_upload/news/2568thai/news27_2568.pdf

5.3 การสนับสนุนด้านการเงินและการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับ SMEs

นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ทางภาษีแล้ว ภาครัฐและสถาบันการเงินได้ร่วมมือกันจัดทำกลไกทางการเงินเพื่อลดข้อจำกัดด้านเงินทุน โดยเฉพาะสำหรับ SMEs. ธนาคารกรุงไทยได้ออก สินเชื่อกรุงไทย Robotics and Automation ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ SME สามารถ นำระบบหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมาปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต โดยมีเงื่อนไขสำคัญของสินเชื่อนี้ได้แก่ อัตราดอกเบี้ยเริ่มต้นที่ 4% ต่อปี ให้อำนาจเงินสูงถึง 80% ของงบลงทุน ระยะเวลาผ่อนนานสูงสุด 7 ปี ธนาคาร มีการสนับสนุนให้ บสย. (บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม) ค้ำประกันได้ 100% หากวงเงินไม่เกิน 10 ล้านบาท เพื่อช่วยลดความเสี่ยงของผู้ประกอบการ.

การมีสินเชื่อเฉพาะทางเช่นนี้มีความสำคัญ เนื่องจากการตอบโจทย์ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงแหล่ง เงินทุนและความมั่นใจในการลงทุนสำหรับ SMEs. นอกจากนี้ ยังมีการทำงานผ่าน Industrial Transformation Platform (ITP) ปรากฏตามตาราง ที่ 11

ตาราง ที่ 11 สรุปมาตรการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปใช้เทคโนโลยี ของภาครัฐ

ประเภทมาตรการ	หน่วยงาน	สิทธิประโยชน์/เงื่อนไขหลัก	การสนับสนุน SMEs และ Local SI
BOI มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ (Automation)	BOI/ สวทช.	ยกเว้นอากรนำเข้าเครื่องจักร; CIT 3 ปี ในสัดส่วน 50% ของเงินลงทุน	CIT 100% (3 ปี) หากใช้ SI/ ทุนยนต์ในประเทศ .
สินเชื่อ Krungthai Robotics and Automation	ธนาคารกรุงไทย	ดอกเบี้ยเริ่มต้น 4% ต่อปี; วงเงินสูงสุด 80% ของงบลงทุน; ผ่อนนาน 7 ปี.	บสย. ค้ำประกัน 100% วงเงินไม่เกิน 10 ล้านบาท
การยกระดับสู่ Industry 4.0	BOI/ สวทช.	ต้องยื่นแผนการลงทุนและได้รับความเห็นชอบจาก สวทช..	มุ่งเน้นการปรับปรุงเครื่องจักร, ประหยัดพลังงาน, วิจัย/พัฒนา, และใช้ระบบดิจิทัล.

6. การยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการจัดการแรงงานต่างชาติด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผศ.ดร.รัฐกร พูลทรัพย์ ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนใช้กับด้านแรงงานต่างชาติ โดยกล่าวว่า แม้ว่าเป้าหมายหลักคือการทดแทนแรงงานด้วยเทคโนโลยี แต่เทคโนโลยีดิจิทัลยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติเองได้ด้วย. มีการเสนอให้นำเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) มาใช้ในการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การประยุกต์ใช้ Blockchain ในการจัดการแรงงานต่างชาติสามารถทำได้ตั้งแต่ขั้นตอนการตกลงจ้างงาน, การพิสูจน์สัญชาติ, การทำเอกสารหนังสือเดินทางในประเทศเพื่อนบ้าน, ไปจนถึงการยื่นขอโควตา และการอนุมัติวีซ่าทำงานจากหน่วยงานภาครัฐของไทย (กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน, สตม.). การใช้บล็อกเชนช่วยให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว, สามารถยืนยันความถูกต้องของเอกสารเพื่อป้องกันการปลอมแปลง, และในที่สุดก็สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้ทั้งกระบวนการ. แม้จะเป็นการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการ แต่การลดความซับซ้อนและต้นทุนแฝงในการจ้างแรงงานต่างชาติดังนี้ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ควรได้รับการพิจารณา.

ข้อมูล <https://mgronline.com/daily/detail/๙๖๐๐๐๐๐๑๒๑๓๙๐>

7. ความเห็นและข้อเสนอแนะจากอนุกรรมการ

เป็นการวิเคราะห์จากกระบวนการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติฯ ที่มาจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และผู้แทนในฝ่ายลูกจ้าง ได้ให้ข้อเสนอแนะการลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

➤ การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทดแทนแรงงานต่างชาติ

ปัญหาหลักส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Micro-SME) สาเหตุจากการมีทุนเพียงพอสำหรับดำเนินการ (ลงทุน) ขอเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับกลุ่ม Micro-SME และการสนับสนุนจากรัฐบาล Micro-SME Productivity Leap - Proposed Government Solutions ดังนี้

1) ด้าน Start Small, Scale Fast Micro-SME เสนอให้มีเทคโนโลยีขนาดเล็ก ราคาย่อมเยา ที่ช่วยลดแรงงานได้จริง เช่น รัฐควรจัดทำ Automation Starter Kits ราคา 30,000 - 50,000 บาท เช่น แขนกลขนาดเล็ก , ระบบชั่ง บรรจุก้อน , AI Vision ตรวจสอบคุณภาพโดยเฉพาะ รัฐจัดซื้อจำนวนมากเพื่อลดต้นทุน ให้ Micro-SME เข้าใช้บริการ

2) ด้าน Pay-as-you-Use Model เปลี่ยนจากการซื้อเครื่องจักร (CAPEX) เป็นการใช้จ่ายตามจริง (OPEX) โดยการเช่าเทคโนโลยีรายเดือน 1,500 - 3,000 บาท , มีบริการซ่อม-เปลี่ยน-อัปเดตฟรีช่วยให้ Micro-SME กล้าเริ่มต้นโดยไม่เสี่ยง

3) ด้าน Automation Coach Micro-SME รัฐควรตั้งโค้ช Automation เน้นลงพื้นที่จริงเพื่อวิเคราะห์ปัญหารวมถึงเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม และวางระบบที่คุ้มค่าที่สุด เช่น ให้บริการ ฟรี 3 ครั้ง/กิจการ

4) ด้าน Ultra-Light Loan สินเชื่อพิเศษสำหรับ Micro-SME ที่ไม่ผ่านสินเชื่อปกติ โดยไม่ใช้หลักทรัพย์ มีวงเงินกู้ ตั้งแต่ 20,000 - 100,000 บาท อัตราดอกเบี้ย 1 - 2 % อนุมัติภายใน 3 วัน เพื่อซื้อหรือเช่าเทคโนโลยีแทนการใช้แรงงาน เพื่อเป็นการลดการใช้แรงงานต่างชาติ

5) ด้าน Productivity Cloud แพลตฟอร์มออนไลน์ฟรีสำหรับ Micro-SME เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพระบบคำนวณ ROI เทคโนโลยีมีการวิเคราะห์งานที่เหมาะสมกับ Automation มีการเทียบราคาและผู้ใช้บริการ และมีวิดีโอสอนใช้งานง่าย ๆ

6) ด้าน Local Integrator Program รัฐควรสนับสนุนผู้ประกอบการที่ใช้เครื่องจักรท้องถิ่น โดยมีเงินอุดหนุน 20 - 40% สำหรับอุปกรณ์การผลิต เพราะเทคโนโลยีไทยถูกกว่าและเข้าถึงง่ายกว่า

7) ด้าน Micro-SME Friendly Automation Standard กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีสำหรับธุรกิจขนาดเล็ก โดยเกี่ยวข้องกับการใช้ไฟฟ้า การประหยัดพื้นที่ การติดตั้งสะดวก และมีการกำหนดเพดานราคาชัดเจน เพื่อให้ผู้ผลิตออกแบบสินค้าแก้ปัญหา Micro-SME จริง

8) ด้าน National Goal (BHAG) เป้าหมายระดับชาติ Big Hairy Audacious Goal “ทำให้ Micro-SME จำนวน 500,000 ราย เข้าถึงเทคโนโลยีภายใน 5 ปี โดยไม่มีภาระหนี้เกิน 3 % ของรายได้ต่อเดือน เป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ภายใต้ทุนจำกัด และสร้าง Productivity Flywheel ให้ประเทศ

➤ การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ

ความเห็นจากจากผู้ประกอบการเสนอให้รัฐดำเนินการ ดังนี้

1) นำ Big Data และ AI มาใช้วิเคราะห์และช่วยวางแผนการจัดการข้อมูลการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างชาติทั้งระบบ เพื่อเพิ่ม-ลดการใช้แรงงานควบคู่กับมาตรการการส่งเสริมให้ใช้ AI ในธุรกิจ

2) ในกิจการที่จำเป็นต้องการใช้แรงงานต่างชาติ เสนอให้รัฐนำระบบโควตา และการกำหนดเพดานการจ้างกลับมาใช้ และให้เป็นการจ้างแบบรัฐต่อรัฐ ตาม MOU อย่างเดียว

3) รัฐควรสร้างกลไกทดแทนแรงงานตามความจำเป็น โดยให้มีเพดานการจ้างแรงงานเชิงสัดส่วนตามประเภทกิจการ ขนาดธุรกิจ พื้นที่ และความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และการอนุญาตให้มีการพิจารณาร่วมกับข้อมูลการจะต้องมีแผนพัฒนาทักษะแรงงาน และการลงทุนด้านเทคโนโลยี ร่วมด้วย

4) ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานผ่านบริษัทเหมาช่วง หรือ Outsource เพื่อช่วยผู้ประกอบการในการบริหารต้นทุนและความผันผวนของคำสั่งซื้อ ภาครัฐควรให้ความสำคัญกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน เช่น การกำหนดเพดานสัดส่วนแรงงานต่างชาติที่จ้างผ่านผู้รับเหมาช่วง การเปิดเผยข้อมูลของผู้รับเหมาช่วง เพื่อให้สามารถควบคุมตรวจสอบการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ ลดความเสี่ยงการใช้แรงงานผิดวัตถุประสงค์ และเอาเปรียบแรงงาน และนำแรงงานเข้ามาในประเทศมากขึ้น

5) จากโครงสร้างประชากรของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีอัตราการเกิดลดลง และจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ในอนาคตประชากรในประเทศจะลดลง ยังคงมีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ นโยบายไม่ใช้ต้องเลือกระหว่างแรงงาน กับเทคโนโลยี หากแต่รัฐต้องออกแบบระบบให้เกิดระบบที่สมดุลย์

➤ **มาตรการทางภาษี**

ประกาศกรมสรรพากร มักจะมีระยะเวลากำกับและออกเป็นช่วงๆ ปัจจุบันเป็น มาตรการ ภาษีเพื่อส่งเสริมการลงทุนในระบบอัตโนมัติ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 - 31 ธันวาคม 2568 การ ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลในระบบอัตโนมัติ (Automation) สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ “บริษัทหรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่จ่ายไปเพื่อการลงทุนในเครื่องจักร และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามโครงการลงทุนในระบบอัตโนมัติ โดยได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ยังเป็นประเด็นว่าไม่ควรกำหนดระยะเวลาเฉลี่ยเป็นจำนวนเท่ากันของจำนวนเงินได้ที่ได้รับการยกเว้น สำหรับ ระยะเวลาห้ารอบบัญชีต่อเนื่องกัน” มีข้อจำกัด เสนอให้ปรับปรุงเรื่องระยะเวลา

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน

สรุปผลการศึกษา

การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตามรายงานฉบับนี้ ได้ทำการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานต่างชาติดังกลุ่ม CLMV ลักษณะการอนุญาตทำงาน ทิศทางการเติบโต กิจกรรมที่พึ่งพา การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทดแทนแรงงาน รวมถึงความพร้อมของผู้ประกอบการ กฎหมาย และมาตรการสนับสนุนต่าง ๆ ที่ช่วยลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

➤ การพึ่งพาแรงงานต่างชาติดังกลุ่ม CLMV ในประเทศไทย ส่วนใหญ่อยู่ใน 3 ประเภท

กิจการหลัก คือกิจการประเภทการก่อสร้าง โดยเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานต่างชาตินานมากที่สุด โดยเฉพาะในโครงการโครงสร้างพื้นฐานและอสังหาริมทรัพย์รายใหญ่ โดยแรงงานเมียนมาทำหน้าที่เป็นแรงงานทั่วไป ขณะที่แรงงานกัมพูชามักได้รับความไว้วางใจในงานที่มีทักษะเฉพาะ เช่น งานปูนหรืองานโครงสร้าง รองลงมาเป็นภาคเกษตร ซึ่งแรงงานเมียนมายังคงเป็นกำลังหลัก ตามด้วยกัมพูชา แต่ทั้ง 2 ประเภทมีทิศทางที่ลดลง ขณะที่ภาคบริการมีความน่าสนใจจากอัตราที่เพิ่มขึ้นสูงในระยะเวลา 5 ปี โดยเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 42 โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงแรม ร้านอาหาร และการค้าปลีก โดยแรงงานสัญชาติลาวและเวียดนามกำลังก้าวเข้ามามีบทบาทโดดเด่นในกิจการผลิตและจำหน่ายอาหาร โดยมีการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในปี 2567-2568 สะท้อนความต้องการแรงงานในภาคบริการและ การขาดแคลนพนักงานทำความสะอาดและพนักงานเสิร์ฟในเมืองท่องเที่ยวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านต้นทุน และเลือกที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขันผ่านการจ้างงานที่มีราคาต่ำกว่า

➤ การใช้เทคโนโลยีและความพร้อมผู้ประกอบการ การตัดสินใจใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์

โดยตรงกับความพร้อมของผู้ประกอบการ โดยพบว่าผู้ประกอบการมองว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลงทุนที่มีมูลค่าสูง การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคุ้มค่าและการคืนทุนเป็นสำคัญโดยต้องมั่นใจได้ว่าจะสามารถคืนทุนอย่างรวดเร็ว และมีเพียงผู้ประกอบการรายใหญ่เท่านั้นที่มีความพร้อมพร้อม สวนทางกับการที่ประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ SMEs ทั้งภาคเกษตรและการก่อสร้าง สำหรับภาคบริการการนำเทคโนโลยีมาใช้เติบโตมากกว่าภาคก่อสร้าง และเกษตร เนื่องจากมีความหลากหลายแต่ในงานที่ต้องใช้การสื่อสารและอารมณ์ก็ยังคงแทนที่ไม่ได้ สำหรับในอนาคตอีก 5 หรือ 10 ปี ข้างหน้าการใช้เทคโนโลยีเป็นความจำเป็นอย่างชัดเจน ขึ้นอยู่กับแต่ละประเภทธุรกิจ ทั้งนี้เหตุผลสำคัญมาจาก เพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้

➤ ผลผลิตภาพแรงงาน พบว่าโครงสร้างเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา และการลงทุนใน

เทคโนโลยีและนวัตกรรม ล้วนมีผลต่อการสร้างผลิตภาพให้กับแรงงาน ปัจจุบันหากมีการลงทุนเทคโนโลยีจำเป็นที่ผู้ประกอบการต้องพัฒนาทักษะแรงงานควบคู่ด้วย และแรงงานไทยยังคงมีปัญหาดังเดิม คือ ปัญหาทักษะพื้นฐานด้านภาษา แต่เหล่านั้นไม่ใช่เพื่อแก้ปัญหาการพึ่งพาแรงงานต่างชาตินานเกินไป แต่เป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพราะการจ้างแรงงานต่างชาติดังกลุ่ม CLMV ส่วนใหญ่ทำงานที่คนไทยไม่ทำ

➤ กฎหมายไม่รองรับการลดการใช้แรงงานต่างชาติ

1) ในภาคการก่อสร้างพบประเด็นการนำเทคโนโลยีบางอย่างมาใช้ เพื่อลดการใช้แรงงานในการก่อสร้าง กฎหมายยังไม่รองรับทำให้ไม่ผ่านการตรวจอาคารด้านความปลอดภัย

2) การอนุญาตทำงานให้กับคนต่างชาติ การช่วยให้คนที่เข้าเมืองและลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมาย ให้ได้รับการผ่อนผันทำงานได้ตามระยะเวลาที่ผ่อนผัน ควรยกเลิก เพราะเป็นการแก้ปัญหาภายหลังเกิดเหตุ จำเป็นต้องทบทวนให้เป็นการอนุญาตแบบถูกกฎหมาย (MOU) อย่างเดียว รวมถึงการนำระบบโควตา และเพดานการจ้าง กลับมาใช้

➤ นโยบายรัฐ ปัจจุบันแม้จะมี 2 ลักษณะ คือทั้งแบบการสนับสนุนเพื่อการเปลี่ยนผ่าน แต่ SMEs ก็ไม่สามารถเข้าถึงได้ เช่น ต้องเป็นผู้ประกอบการที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 50 ล้านบาทขึ้นไป เป็นต้น และมาตรการสนับสนุนด้านภาษีที่ผู้ประกอบการมองว่าการกำหนดให้มีระยะเวลา 3 ปี ไม่ได้ถือว่าช่วยอะไร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการศึกษาที่สะท้อนว่าประเทศไทยยังคงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วยเหตุผลหลายประการ แต่เพื่อผลกระทบทางเศรษฐกิจ และสังคม ในระยะยาว และเพื่อให้ประเทศไทยยังสามารถแข่งขันได้ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติจึงมีข้อเสนอเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยการเพิ่มผลิตภาพและการใช้เทคโนโลยี จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. การปฏิรูประบบการนำเข้าแรงงานสู่ระบบ MOU : รัฐบาลควรทบทวนนโยบายการผ่อนผันการจ้างแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (มาตรา 63/2) และเปลี่ยนเป็นการนำเข้าผ่านระบบ MOU อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดเพดานการจ้าง (Quota) ที่เชื่อมโยงกับแผนการลงทุนด้านเทคโนโลยีของสถานประกอบการ และแผนพัฒนาทักษะหรือปรับปรุงประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาเทคโนโลยีขนาดเล็ก (Automation Starter Kits): รัฐบาลควรสนับสนุนอุตสาหกรรม SI (System Integrator) ในประเทศเพื่อพัฒนาชุดเทคโนโลยีอัตโนมัติราคาประหยัด (30,000 - 50,000 บาท) โดยรัฐจัดซื้อและให้ Micro-SME เข้าใช้บริการในราคาต่ำ เพื่อเป็นการทดลองใช้ก่อนตัดสินใจลงทุนใหญ่

3. กลไก Ultra-Light Loan และสิทธิประโยชน์ภาษีที่ต่อเนื่อง: ปรับปรุงข้อจำกัดของสินเชื่อให้เข้าถึงรายย่อยได้จริงโดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ และขยายระยะเวลามาตรการภาษี หักจ่าย 2 เท่า ให้มากกว่า 3 ปี เนื่องจากการปรับเปลี่ยนต้องใช้เวลาในการปรับตัวและฝึกอบรมบุคลากร

4. การสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ชด้านผลิตภาพ (Productivity Coaching): รัฐบาลควรจัดตั้งหน่วยงานเคลื่อนที่เพื่อลงพื้นที่วิเคราะห์ปัญหาและเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม (Task-Technology Fit) ให้แก่ SMEs โดยตรง เนื่องจากปัญหาหลักไม่ได้อยู่ที่การไม่มีเทคโนโลยี แต่อยู่ที่การเลือกเทคโนโลยีที่ไม่คุ้มค่าหรือไม่ตรงกับลักษณะงาน

จัดทำโดย

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 21

เมษายน 2569



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๓๓๖/ ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

ด้วยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ทั้งนี้ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีก ๕ คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น มีวาระการดำรงตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี และกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ ประกอบกับมาตรา ๙ มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ และมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ประกอบด้วย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๓. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
๔. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
๕. ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๖. นายธนิต โสรัตน์
๗. ศาสตราจารย์พิริยะ ผลพิรุฬห์
๘. นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ
๙. นายสิงหนเดช ชูอำนาจ
๑๐. รองศาสตราจารย์อนุสรณ์ ธรรมใจ

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นางสาวดวงทรัพย์ วิวัฒรางกูล
๒. นายพัฒนสินธุ์ คูตรีสุคนธ์
๓. นางสิทธิรัตน์ ไทตระไวศยะ
๔. นายธิตี คัมภามานนท์
๕. นางสาวอิสริย์ ภักหาญสวัสดิ์

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๑. นายปิยรัชต์ สมათา

๒. นายเวนิช ปู่วงษ์

๓. นายสรารุธ สราญวงศ์

๔. นายชำนาญ พูลพุด

๕. นายวิจิตศักดิ์ จำลอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ที่ ๕ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน
เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยการเพิ่มผลิตภาพและการใช้เทคโนโลยี

เพื่อให้การดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ บรรลุผลสำเร็จ
ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ประกอบกับมติที่ประชุม
คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน
เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยการเพิ่มผลิตภาพและการใช้เทคโนโลยี
ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. นายสิงเดช ชูอำนาจ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายธิตี คณธามานนท์ | อนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวอิสริย์ ภักหาญสวัสดิ์ | อนุกรรมการ |
| ๔. นายณัฐฤกษ์ ศิริรังวงษา | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนกรมการจัดหางาน | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวพัชรินทร์ มาคิน | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อ
ด้านแรงงาน
๒. รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง เอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเชิญบุคคล
หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
ต่อการพิจารณา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

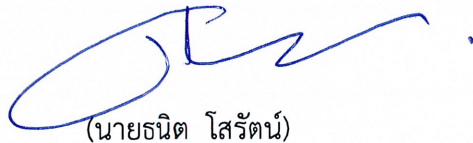
๓. จัดทำรายงานผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายธนิต โสรัตน์)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑