



# วารสาร

## สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก

ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 (กรกฎาคม – กันยายน)

ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว

ความต้องการแรงงานลดลง ร้อยละ 41.53

ผู้สมัครงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 63.48

บรรจุงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 29.39

บทความที่น่าสนใจ

เคล็ดลับมัดใจพนักงานทุกระดับให้อยู่หมัด



ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

Eastern Labour Market Information Administration Center

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน



# บทบรรณาธิการ

วารสารสถานการณืตลาดแรงงานภาคตะวันออก ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 (กรกฎาคม – กันยายน) พบว่า ภาวะการทำงานของประชากรมีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 5,014,361 คน ผู้มีงานทำ 3,511,485 คน ผู้ว่างงาน 44,419 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น 66,807 คน (ร้อยละ 1.13) ผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น 112,299 คน (ร้อยละ 3.30) ผู้ว่างงานลดลง 4,354 คน (ร้อยละ 8.93) อัตราการว่างงานลดลงจาก 1.41 เป็นร้อยละ 1.25

ความต้องการแรงงาน 71,991 อัตรา ผู้สมัครงาน 17,265 คน และการบรรจุงาน 10,393 คน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2563 พบว่า ความต้องการแรงงานลดลง จำนวน 51,144 อัตรา (ร้อยละ 41.53) ผู้สมัครงานเพิ่มขึ้น จำนวน 6,704 คน (ร้อยละ 63.48) และการบรรจุงานเพิ่มขึ้น จำนวน 2,361 คน (ร้อยละ 29.39)

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออก ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 จำนวน 310 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้น จำนวน 151 คน คิดเป็น 1.05 เท่า Re - entry จำนวน 68 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้น จำนวน 17 คน (ร้อยละ 33.33)

ข้อมูลสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันออก จำนวน 350,807 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2564) เป็นคนต่างด้าวตามมาตรา 59 จำนวน 213,626 คน จำแนกเป็น 5 ประเภทคือ ประเภทตลอดชีพ ไม่มี ประเภททั่วไป จำนวน 9,836 คน (ร้อยละ 2.80) ประเภทนำเข้ามาตาม MOU จำนวน 103,526 คน (ร้อยละ 29.51) และประเภทนำเข้ามาตามมติ ครม. 20 สิงหาคม 2562 จำนวน 100,264 คน (ร้อยละ 28.58) มาตรา 62 (ส่งเสริมการลงทุน) จำนวน 4,170 คน (ร้อยละ 1.19) มาตรา 63/1 (ชนกลุ่มน้อย) จำนวน 2,194 คน (ร้อยละ 0.63) มาตรา 63/2 มติ ครม. 4 สิงหาคม 2563 ตามแบบ บต.23 จำนวน 33,879 คน (ร้อยละ 9.66) และมติ ครม.4 สิงหาคม 2563 ตามแบบ บต.24 จำนวน 7,217 คน (ร้อยละ 2.06) มาตรา 64 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล ไม่มี และมติ ครม.29 ธันวาคม 2563 จำนวน 89,721 คน (ร้อยละ 25.58) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่าคนต่างด้าวเพิ่มขึ้น จำนวน 15,503 คน (ร้อยละ 4.62)

## สารบัญ

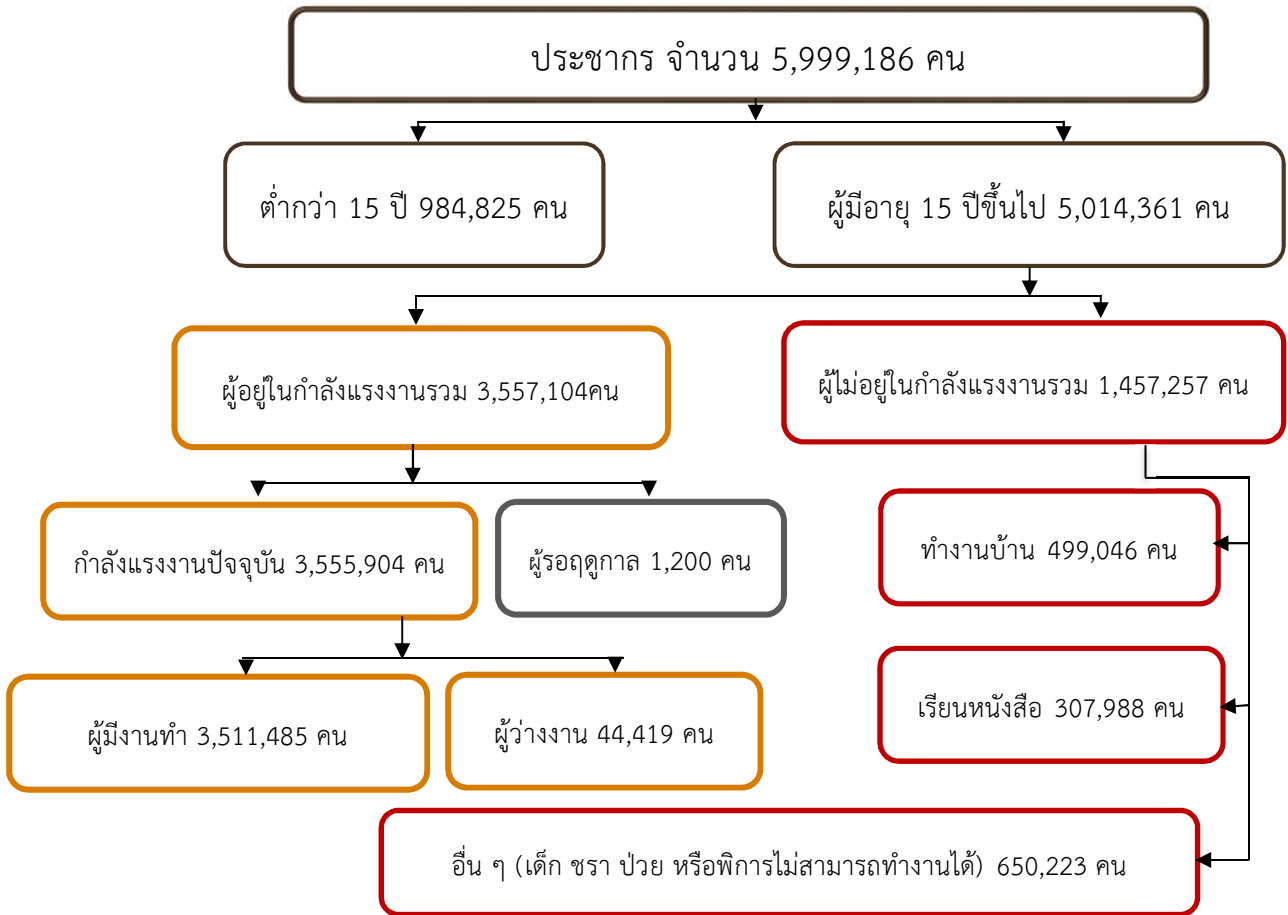
	หน้า
บทบรรณาธิการ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ภาวะการทำงานของประชากร	1
ภาวะความต้องการแรงงาน	5
การไปทำงานต่างประเทศ	9
การทำงานของคนต่างด้าว	10
บทความที่น่าสนใจ	11
เคล็ดลับมัดใจพนักงานทุกระดับให้อยู่หมัด	

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานและกำลังแรงงาน	1
ตารางที่ 2	จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ	2
ตารางที่ 3	จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	2
ตารางที่ 4	จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน	3
ตารางที่ 5	จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	3
ตารางที่ 6	จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา	4

## สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิที่ 1	แสดงจำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานของภาคตะวันออก จำแนกตามรายจังหวัด	4
แผนภูมิที่ 2	ความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน	5
แผนภูมิที่ 3	ความต้องการแรงงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม เปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับปี 2564	5
แผนภูมิที่ 4	ความต้องการแรงงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอาชีพ เปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับปี 2564	6
แผนภูมิที่ 5	ความต้องการแรงงานจำแนกตามรายจังหวัด	6
แผนภูมิที่ 6	ผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา	6
แผนภูมิที่ 7	ผู้สมัครงานจำแนกตามรายจังหวัด	7
แผนภูมิที่ 8	การบรรจุงานจำแนกตามระดับการศึกษา	7
แผนภูมิที่ 9	การบรรจุงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม เปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับปี 2564	7
แผนภูมิที่ 10	การบรรจุงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอาชีพ เปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับปี 2564	8
แผนภูมิที่ 11	การบรรจุงานจำแนกตามรายจังหวัด	8



## ความต้องการแรงงาน

- 1

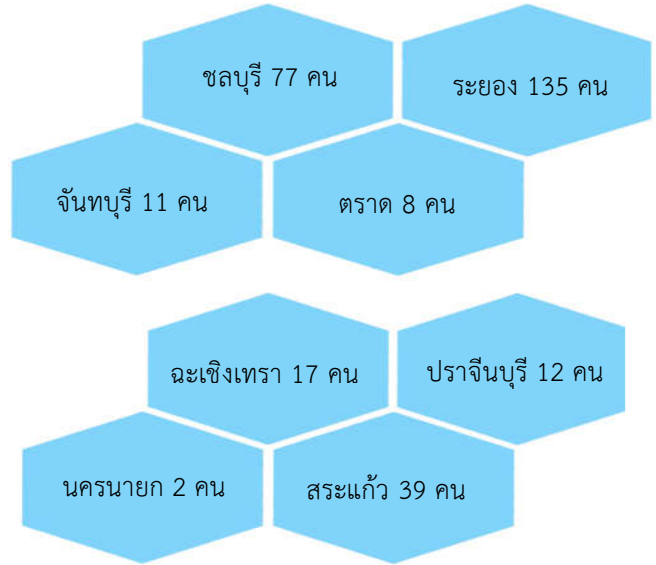
ตำแหน่งงานว่าง 71,991 อัตรา ชาย 7,644 อัตรา หญิง 1,555 อัตรา ไม่ระบุ 62,792 อัตรา ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 41.53
- 2

ผู้สมัครงาน 17,265 คน ชาย 7,233 คน หญิง 10,032 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 63.48
- 3

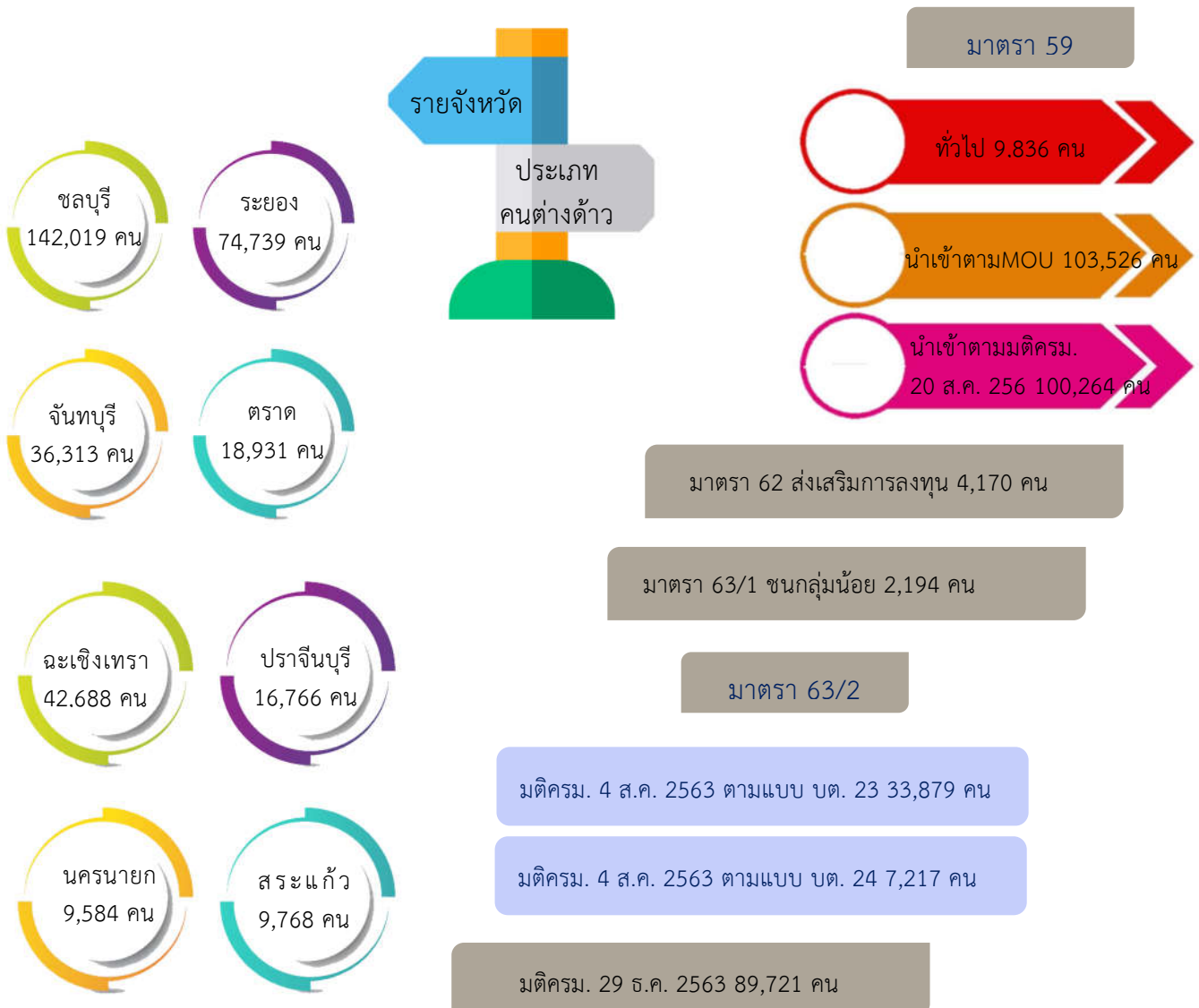
บรรจบงาน 10,393 คน ชาย 4,474 คน หญิง 5,919 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 29.39

## การไปทำงานต่างประเทศ

จำนวนคนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง และจำแนกตามรายจังหวัด



## การทำงานของคนต่างด้าว



# ภาวะการทำงานของประชากร

## ประชากรและกำลังแรงงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติระบุผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 (กรกฎาคม - กันยายน) พบว่า มีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5,014,361 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 3,557,104 คน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ จำนวน 3,511,485 คน (ร้อยละ 98.72) และผู้ว่างงาน จำนวน 44,419 คน (ร้อยละ 1.25) และผู้ที่รอฤดูกาล จำนวน 1,200 คน (ร้อยละ 0.03) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 1,457,257 คน ประกอบด้วย แม่บ้านทำงานบ้าน จำนวน 499,046 คน (ร้อยละ 34.25) นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 307,988 คน (ร้อยละ 21.13) และอื่นๆจำนวน 650,223 คน (ร้อยละ 44.62) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นจำนวน 66,807 คน (ร้อยละ 1.13) ผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นจำนวน 112,299 คน (ร้อยละ 3.30) และผู้ว่างงานลดลง จำนวน 4,354 คน(ร้อยละ 8.93)

ตารางที่ 1 ประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานและกำลังแรงงาน

สถานภาพแรงงาน	ไตรมาส ที่ 3		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ปี 2563(คน)	ปี 2564(คน)	
ประชากรรวม	5,932,379	5,999,186	1.13
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	4,950,235	5,014,361	1.30
ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	982,144	984,825	0.27
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	3,449,804	3,557,104	3.11
1.1 ผู้มีงานทำ	3,399,186	3,511,485	3.30
1.2 ผู้ว่างงาน	48,773	44,419	-8.93
1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	1,844	1,200	-34.92
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	1,500,431	1,457,257	-2.88
2.1 ทำงานบ้าน	492,917	499,046	1.24
2.2 เรียนหนังสือ	316,884	307,988	-2.81
2.3 อื่นๆ	690,630	650,223	-5.85

## ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ

ผู้ทำงานในอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 717,205 คน (ร้อยละ 20.42) รองลงมา อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 706,407 คน (ร้อยละ 20.12) และอาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและ

ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 652,638 คน (ร้อยละ 18.59) เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส ที่ 3 ปี 2563 อาชีพคนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น มีอัตราการเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาอาชีพเสมียน อาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรจักรและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

## ตารางที่ 2 จำนวนผู้ปฏิบัติงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส ที่ 3		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ปี 2563(คน)	ปี 2564(คน)	
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	103,550	94,055	-9.17
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	143,923	132,990	-7.60
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	152,532	148,751	-2.48
เสมียน	149,465	178,682	19.55
พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	781,702	717,205	-8.25
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	650,957	706,407	8.52
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	478,614	466,701	-2.49
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	548,646	652,638	18.95
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	388,210	402,514	3.68
คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	1,586	11,541	627.70
รวม	3,399,186	3,511,485	3.30

## ผู้ปฏิบัติงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ผู้ปฏิบัติงานทำ จำนวน 3,511,485 คน ทำงานในภาคการบริการมากที่สุด จำนวน 1,482,798 คน (ร้อยละ 42.23) รองลงมาภาคการผลิต จำนวน 1,223,757 คน (ร้อยละ 34.85) และภาคเกษตรกรรม การป่าไม้และการประมงจำนวน 804,930 คน (ร้อยละ 22.92) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนผู้ปฏิบัติงานทำภาคการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.04 ภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.80 ส่วนภาคบริการและการค้าลดลง ร้อยละ 2.85

## ตารางที่ 3 จำนวนผู้ปฏิบัติงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส ที่ 3		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ปี 2563(คน)	ปี 2564(คน)	
ภาคเกษตร	760,778	804,930	5.80
ภาคการผลิต	1,112,119	1,223,757	10.04
ภาคบริการและการค้า	1,526,289	1,482,798	-2.85
รวม	3,399,186	3,511,485	3.30

## ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ผู้มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนมากที่สุด จำนวน 1,708,003 คน (ร้อยละ 48.64) รองลงมา ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 966,513 คน (ร้อยละ 27.52) และช่วยธุรกิจ ในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง จำนวน 473,003 คน (ร้อยละ 13.47) เมื่อเปรียบเทียบกับ ตารางที่ 4 จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ช่วงเดียวกันของปีก่อนผู้มีงานทำสถานภาพ การรวมกลุ่มมีอัตราเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมา สถานภาพช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และสถานภาพประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มี ลูกจ้าง

สถานภาพ	ไตรมาส ที่ 3		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ปี 2563(คน)	ปี 2564(คน)	
นายจ้าง	115,495	112,314	-2.75
ลูกจ้างรัฐบาล	274,712	250,220	-8.92
ลูกจ้างเอกชน	1,711,790	1,708,003	-0.22
ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	879,289	966,513	9.92
ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	417,256	473,003	13.36
การรวมกลุ่ม	644	1,431	122.14
รวม	3,399,186	3,511,485	3.30

## ผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

ผู้มีงานทำทำงานระหว่าง 40 - 49 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 2,175,287 คน (ร้อยละ 61.95) รองลงมาทำงาน 50 ชั่วโมง ขึ้นไป จำนวน 531,437 คน (ร้อยละ 15.13) และ ผู้มีงานทำทำงานระหว่าง 35 - 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 390,759 คน (ร้อยละ 11.13)

เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่า ผู้มีงานทำที่จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อ สัปดาห์มีอัตราเพิ่มขึ้นเกือบทั้งหมด ยกเว้นผู้มีงาน ทำทำงานระหว่าง 30 - 34 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีอัตรา ลดลง

ตารางที่ 5 จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

ชั่วโมงการทำงาน	ไตรมาส ที่ 3		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ปี 2563(คน)	ปี 2564(คน)	
0 ชั่วโมง	29,102	59,359	103.97
1 - 9 ชั่วโมง	8,780	20,957	138.69
10 - 19 ชั่วโมง	38,344	42,676	11.30
20 - 29 ชั่วโมง	138,819	143,403	3.30
30 - 34 ชั่วโมง	168,676	147,607	-12.49
35 - 39 ชั่วโมง	385,741	390,759	1.30
40 - 49 ชั่วโมง	2,149,563	2,175,287	1.20
50 ชั่วโมงขึ้นไป	480,160	531,437	10.68
รวม	3,399,186	3,511,485	3.30

## ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้มีงานทำส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 774,941 คน (ร้อยละ 22.07) รองลงมาระดับอุดมศึกษา จำนวน 743,294 คน (ร้อยละ 21.17) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 735,184 คน (ร้อยละ 20.94) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน

พบว่า ผู้มีงานระดับการศึกษาอื่นๆ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอุดมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีอัตราเพิ่มขึ้น ส่วนผู้มีงานทำที่ระดับไม่มีการศึกษา ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับไม่ทราบการศึกษา มีอัตราลดลง

ตารางที่ 6 จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา

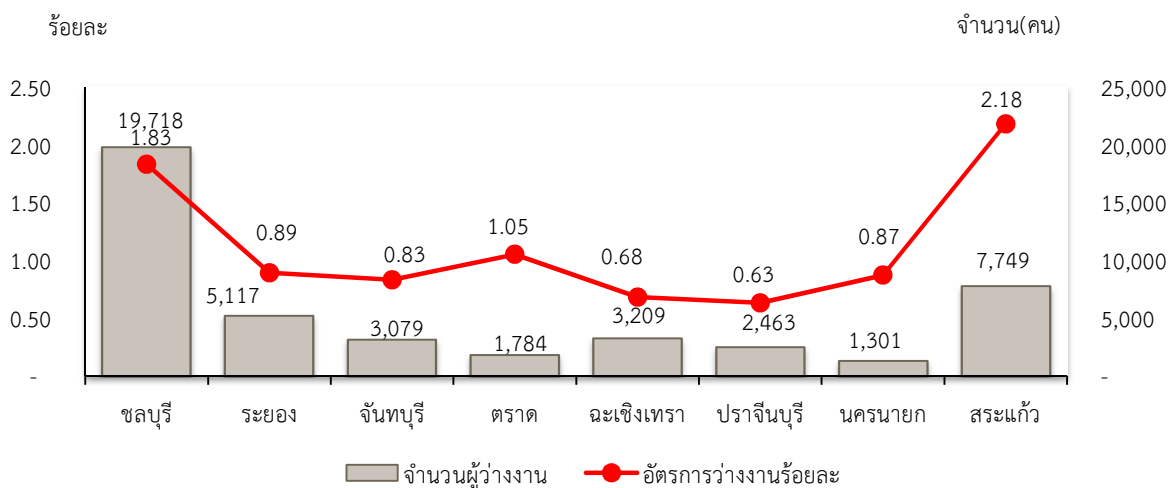
ระดับการศึกษา	ไตรมาส ที่ 3		การเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ปี 2563(คน)	ปี 2564(คน)	
ไม่มีการศึกษา	83,687	77,131	-7.83
ต่ำกว่าประถมศึกษา	457,335	446,712	-2.32
ประถมศึกษา	709,870	675,098	-4.90
มัธยมศึกษาตอนต้น	730,559	735,184	0.63
มัธยมศึกษาตอนปลาย	663,861	774,941	22.26
อุดมศึกษา	725,853	743,294	2.40
อื่นๆ	12,468	22,201	78.06
ไม่ทราบ	45,554	36,923	-18.95
รวม	3,399,186	3,511,485	3.30

## การว่างงานและอัตราการว่างงาน

ภาคตะวันออก ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 มีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 44,419 คน ลดลงจาก ไตรมาสที่ 3 ปี 2563 จำนวน 4,354 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 จังหวัดสระแก้วมีอัตราการว่างงาน

มากที่สุด ร้อยละ 2.18 รองลงมาจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 1.83 และจังหวัดตราด ร้อยละ 1.05 ส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีอัตราการว่างงาน น้อยที่สุด ร้อยละ 0.63

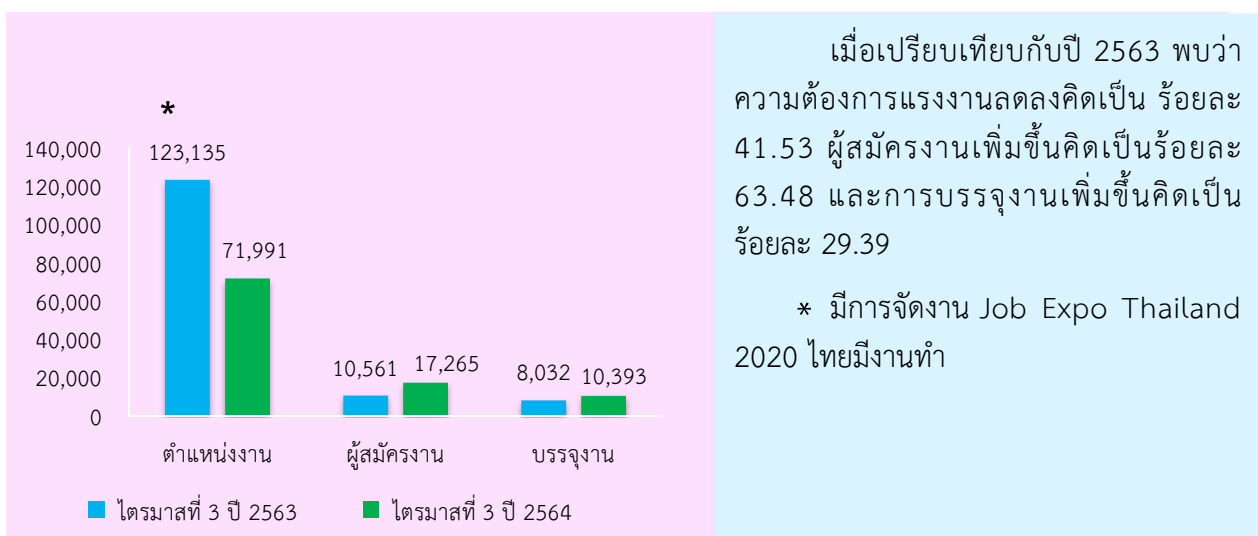
แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานของภาคตะวันออก จำแนกรายจังหวัด



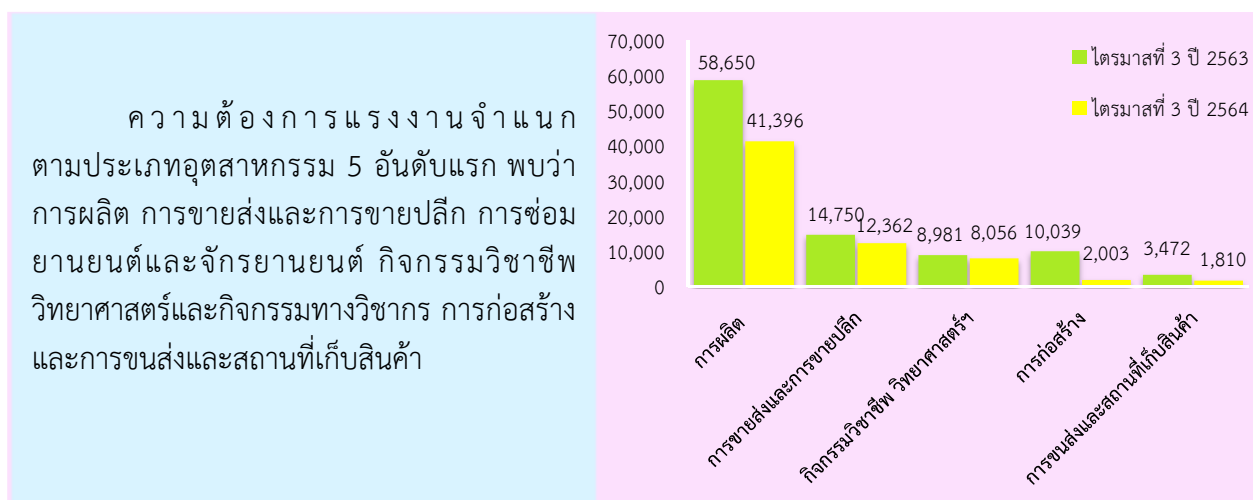
## ภาวะความต้องการแรงงาน

การให้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 พบว่านายจ้าง/สถานประกอบการแจ้ง ความต้องการแรงงาน (ตำแหน่งงานว่าง) จำนวน 71,991 อัตรา แบ่งเป็น เพศชาย 7,644 อัตรา (ร้อยละ 10.62) เพศหญิง 1,555 อัตรา (ร้อยละ 2.16) และไม่ระบุเพศ 62,792 อัตรา (ร้อยละ 87.22) ผู้รับบริการ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดลงทะเบียนสมัครงาน จำนวน 17,265 คน แบ่งเป็น เพศชาย 7,233 คน (ร้อยละ 41.89) เพศหญิง 10,032 คน (ร้อยละ 58.11) ผลการบรรจุงาน จำนวน 10,393 คน เพศชาย 4,474 คน (ร้อยละ 43.05) เพศหญิง 5,919 คน (ร้อยละ 56.95)

### แผนภูมิที่ 2 ความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน



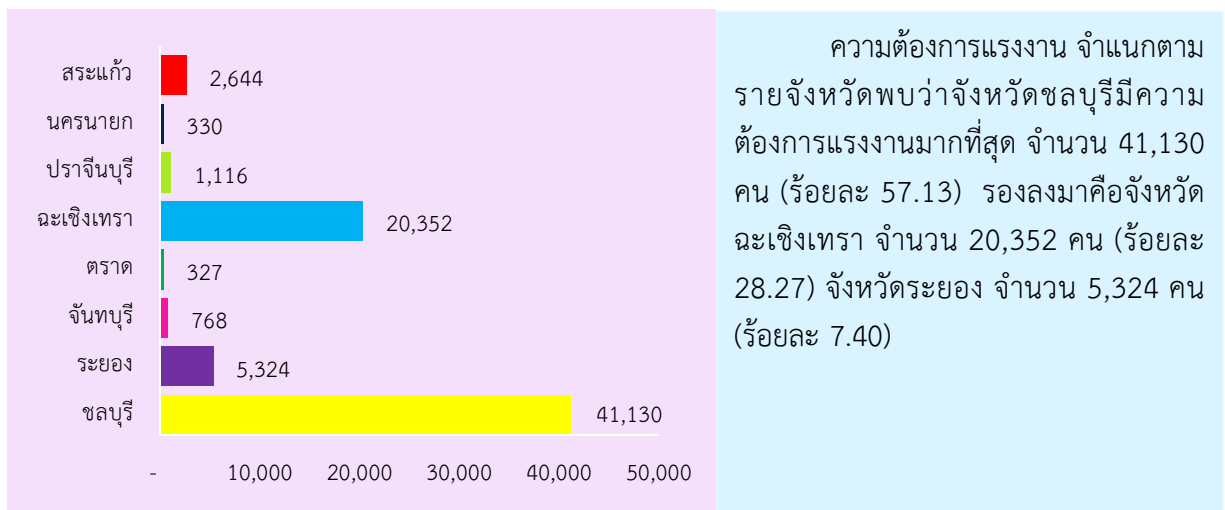
### แผนภูมิที่ 3 ความต้องการ 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม เปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับปี 2564



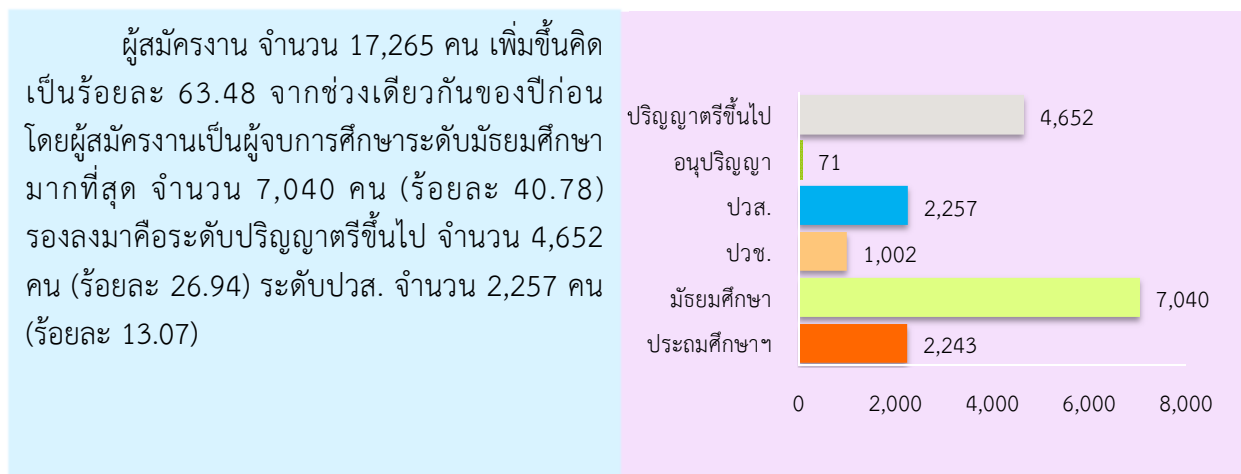
แผนภูมิที่ 4 ความต้องการแรงงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอาชีพเปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับ ปี 2564



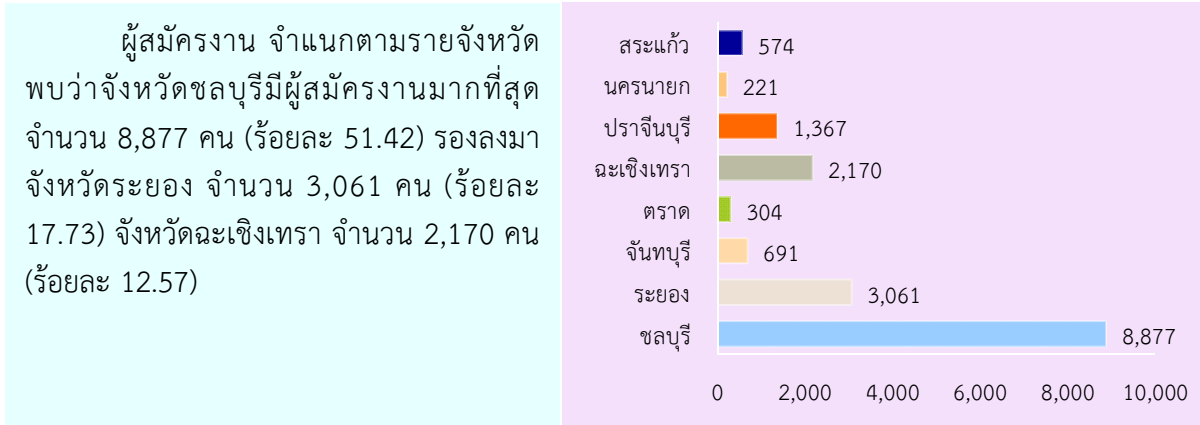
แผนภูมิที่ 5 ความต้องการแรงงานจำแนกตามรายจังหวัด



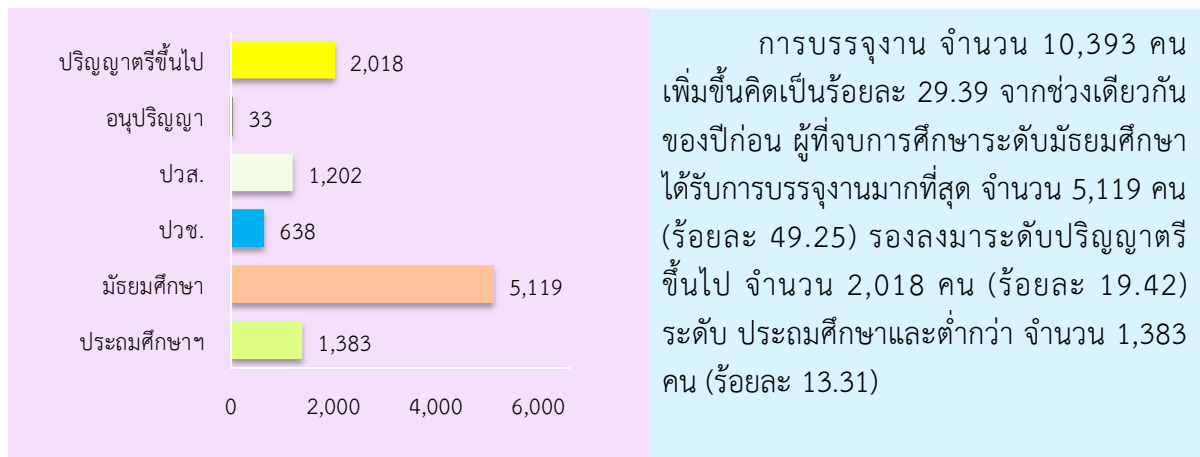
แผนภูมิที่ 6 ผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา



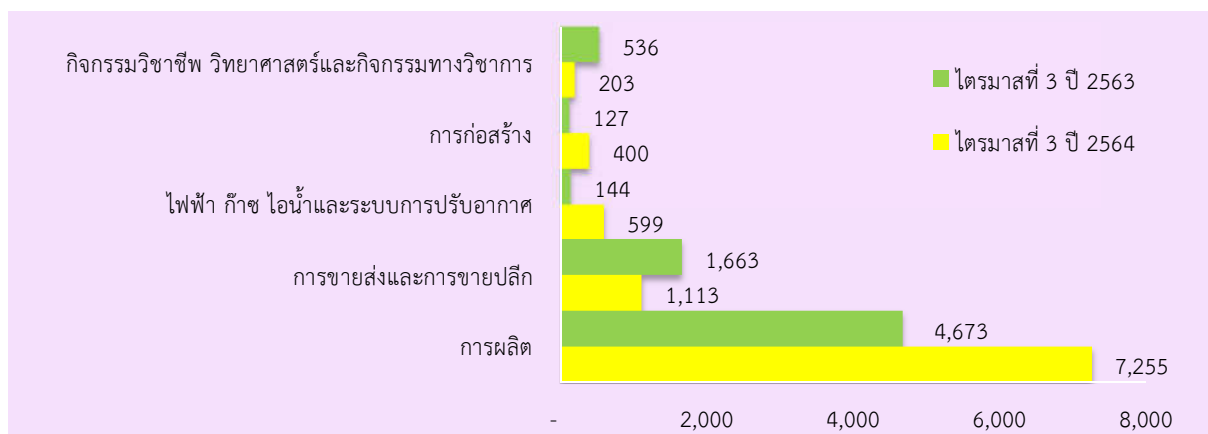
แผนภูมิที่ 7 ผู้สมัครงานจำแนกตามรายจังหวัด



แผนภูมิที่ 8 การบรรจุงานจำแนกตามระดับการศึกษา

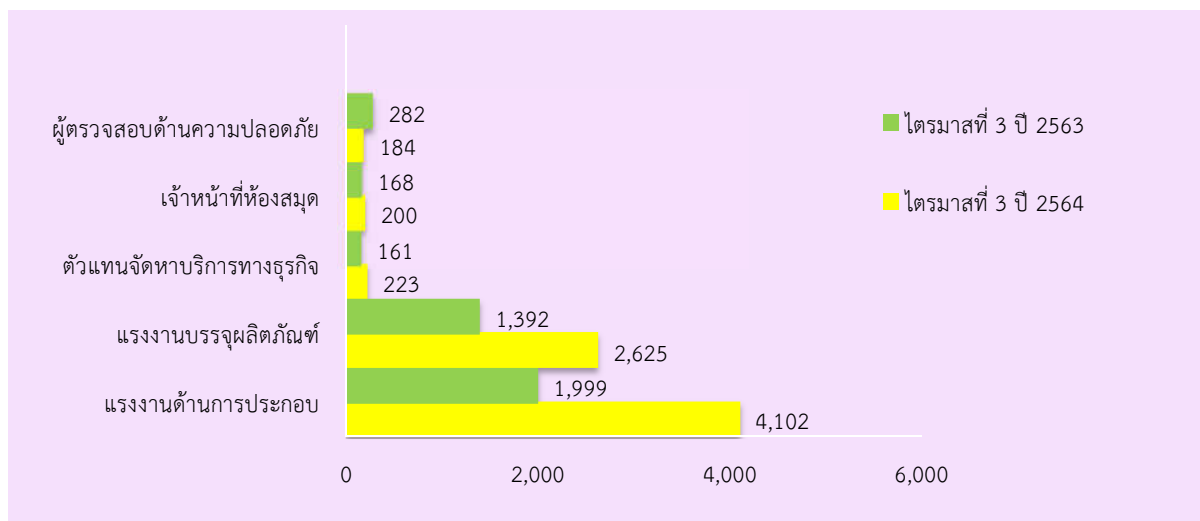


แผนภูมิที่ 9 การบรรจุงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมเปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับ ปี 2564



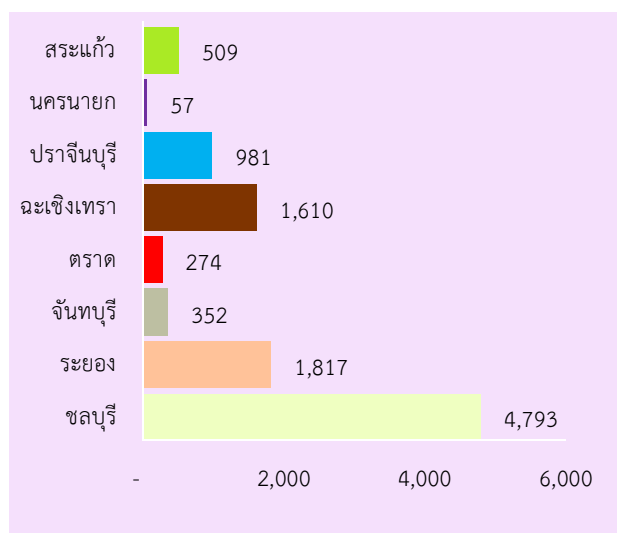
การบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 5 อันดับแรกได้แก่ การผลิต รองลงมาการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ การก่อสร้าง และกิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ

แผนภูมิที่ 10 การบรรจุงาน 5 อันดับแรก จำแนกตามประเภทอาชีพเปรียบเทียบไตรมาสที่ 3 ปี 2563 กับ ปี 2564



การบรรจุงานจำแนกตามประเภทอาชีพ 5 อันดับแรกได้แก่แรงงานด้านการประกอบ แรงงานบรรจุผลิตภัณฑ์ ตัวแทนจัดหาบริการทางธุรกิจและนายหน้าการค้า เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัย

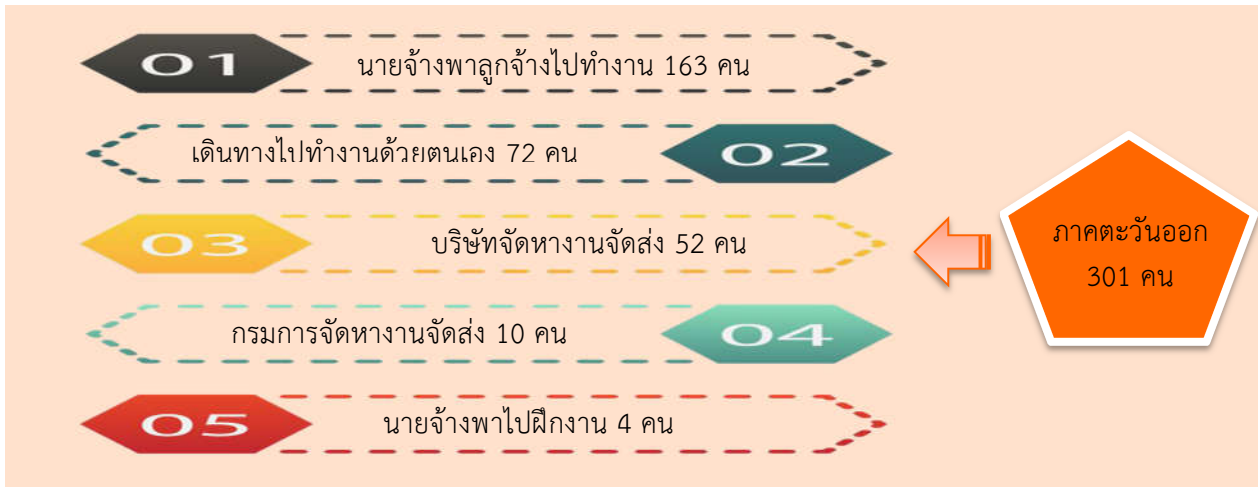
แผนภูมิที่ 11 การบรรจุงานจำแนกตามรายจังหวัด



การบรรจุงาน จำแนกตามรายจังหวัด พบว่าจังหวัดชลบุรีมีการบรรจุงานมากที่สุด จำนวน 4,793 คน (ร้อยละ 46.12) รองลงมา จังหวัดระยอง จำนวน 1,817 (ร้อยละ 17.48) จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,610 คน (ร้อยละ 15.49)

## การไปทำงานต่างประเทศ

จำนวนผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง



การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของผู้มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออก ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 จำนวน 310 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้น จำนวน 151 คน คิดเป็น 1.05 เท่า Re - entry จำนวน 68 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้น จำนวน 17 คน ร้อยละ 33.33

พบว่าการเดินทางไปทำงานโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานมีมากที่สุด จำนวน 163 คน (ร้อยละ 54.15) รองลงมาคือเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง จำนวน 72 คน (ร้อยละ 23.92) อันดับสามบริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 17.28) อันดับสี่กรรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.32) และอันดับห้านายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.33)

จำนวนคนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามรายจังหวัด



การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พบว่าจังหวัดระยองมีผู้เดินทางไปทำงานมากที่สุด รองลงมาจังหวัดชลบุรี สระแก้ว ตามลำดับ และจังหวัดที่มีคนหางานเดินทางไปทำงานในกรณี RE - Entry Visa มากที่สุดคือจังหวัดชลบุรี รองลงมาจังหวัดระยอง สระแก้ว และปราจีนบุรี

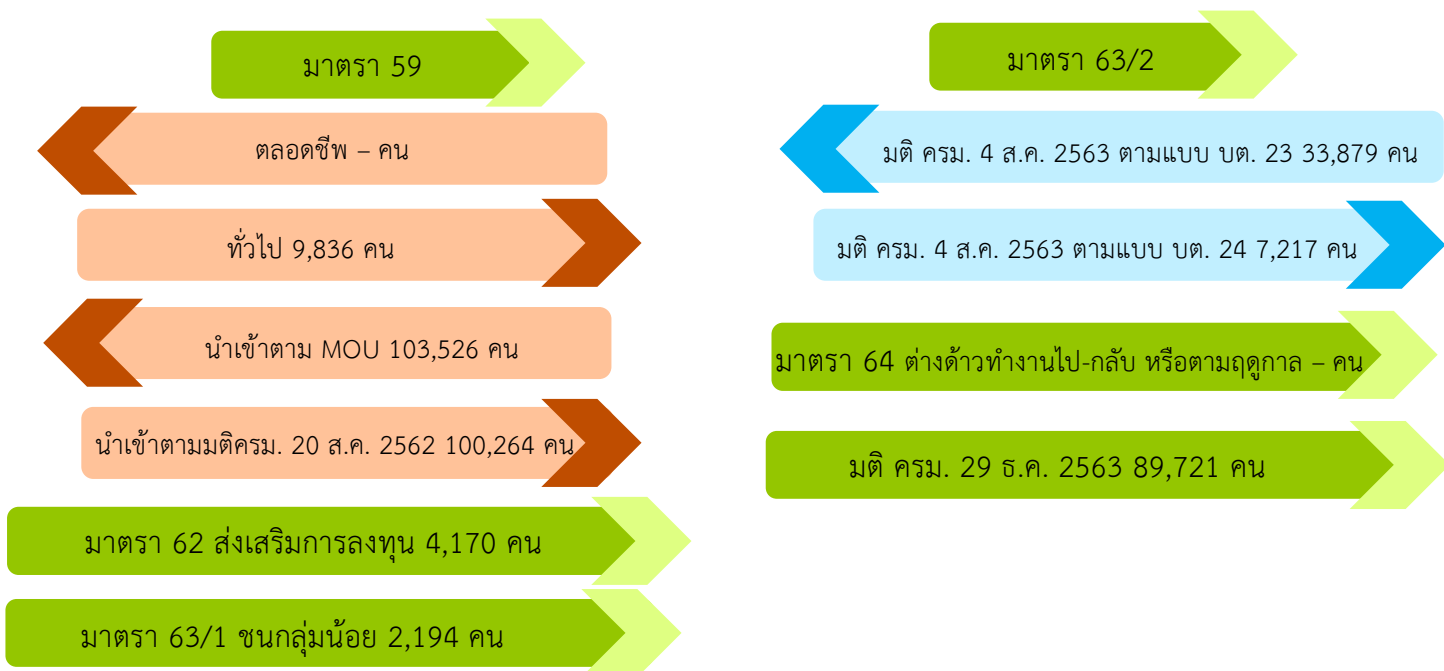
# การทำงานของคนต่างด้าว

ข้อมูลสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันออก จำนวน 350,807 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2564) เป็นคนต่างด้าวตามมาตรา 59 จำนวน 213,626 คน จำแนกเป็น 5 ประเภทคือ ประเภทตลอดชีพ ไม่มี ประเภททั่วไป จำนวน 9,836 คน (ร้อยละ 2.80) ประเภทนำเข้าตาม MOU จำนวน 103,526 คน (ร้อยละ 29.51) และประเภทนำเข้าตามมติ ครม. 20 สิงหาคม 2562 จำนวน 100,264 คน (ร้อยละ 28.58) มาตรา 62 (ส่งเสริมการลงทุน) จำนวน 4,170 คน (ร้อยละ 1.19) มาตรา 63/1 (ชนกลุ่มน้อย) จำนวน 2,194 คน (ร้อยละ 0.63) มาตรา 63/2 มติ ครม. 4 สิงหาคม 2563 ตามแบบ บต.23 จำนวน 33,879 คน (ร้อยละ 9.66) และมติ ครม.4 สิงหาคม 2563 ตามแบบ บต.24 จำนวน 7,217 คน (ร้อยละ 2.06) มาตรา 64 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล ไม่มี และมติ ครม.29 ธันวาคม 2563 จำนวน 89,721 คน (ร้อยละ 25.58) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่าคนต่างด้าวเพิ่มขึ้น จำนวน 15,503 คน (ร้อยละ 4.62)

## จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามรายจังหวัด



## จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามประเภทการอนุญาตให้ทำงาน



## ○ บทความที่น่าสนใจ

### ➡ เติล็ดลัษมัดใจพนักงานทุกวัยให้อยู่หมัด



เป็นเรื่องน่ายินดีที่หลาย ๆ องค์กรเปิดกว้างให้พนักงานต่างวัยต่าง Gen ได้ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่กลุ่มคน Gen Z Gen Y ไปจนถึง Gen X เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีความหลากหลายทางความคิด แต่บางครั้งด้วยความแตกต่าง ของวัยและประสบการณ์ชีวิตก็ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันได้ “เด็กสมัยนี้ไม่อดทนเลย” หรือ “ผู้บริหารไม่ทันสมัยเลย ไม่รู้ว่าคนรุ่นใหม่ต้องการอะไร?” เคยได้ยินประโยคทำงานงนี้บ้างมั๊ยคะ สาเหตุก็เพราะแต่ละ Gen มีแนวคิดและรูปแบบการทำงานไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจะมัดใจพนักงานทุก Gen ได้ ควรเข้าใจความแตกต่างของแต่ละ Gen เสียก่อน จากนั้นจึงค่อยหากลยุทธ์ บริหารพนักงานทุกวัยให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

จากผลสำรวจ Laws of Attraction ที่ จ๊อบส์ ดีพี ได้สำรวจผู้สมัครงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18-54 ปี ในประเทศไทย กว่า 6,000 คน ช่วยให้รู้ว่ามึปัจจัยอะไรบ้างที่ดึงดูดผู้สมัครงานในช่วงวัยที่ต่างกัน และควรบริหารพนักงานต่างวัยอย่างไรให้ได้ใจทุก Gen

#### **Gen Z**

คือกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีอายุ 23 ปีลงไป ส่วนมากเป็นพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่หรือเพิ่งจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ชอบใช้ชีวิตอิสระ เปิดกว้างทางความคิด มีความเป็นตัวของตัวเอง สนใจเรื่องเทคโนโลยี ถนัดการใช้โซเชียลมีเดียรู้ทันข่าวสารและติดตามเทรนด์อยู่เสมอ

## แรงจูงใจในการทำงาน

Gen Z ให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 15 ในส่วนของเงินเดือนคือร้อยละ 14.1 และความมั่นคงในอาชีพร้อยละ 13.1 จากผลสำรวจจะเห็นว่าวัยนี้ชอบทำงานที่สนุกและท้าทาย เพราะอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยากทำงานในองค์กรที่ให้อิสระทางความคิด ยืดหยุ่นเรื่องเวลา และใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน

## เป้าหมายการทำงาน

ถึงแม้ว่า Gen Z จะมองหางานที่เติมเต็มความสุขเป็นปัจจัยหลักมากกว่าเงินเดือน แต่ก็ยังต้องการเติบโตในหน้าที่การงาน พร้อม ๆ กับการมีสมดุลชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังไม่ยึดติดกับการหารายได้จากงานประจำ เพียงอย่างเดียว อยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง ไม่อยากทำงานเป็นลูกจ้างไปนาน ๆ ถ้าทำงานประจำ ก็จะเลือกทำงานกับสตาร์ทอัพรุ่นใหม่หรือองค์กรที่มีความทันสมัย และเมื่อเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยหลัก คน Gen Z ก็พร้อมรับมือกับความเสี่ยงในการทำงานมากกว่าวัยอื่น ไม่กลัวที่จะเปลี่ยนงาน เพราะส่วนมากวัยนี้ยังไม่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายมากนัก

## Gen Y

เรียกอีกชื่อหนึ่งว่าคนยุค Millennials วัยนี้มักทำงานในตำแหน่งระดับกลาง เป็นรุ่นพี่ของพนักงานจบใหม่ไปจนถึงหัวหน้างาน เติบโตมากับเทคโนโลยี มีไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตที่อิสระพอสมควร แต่ยังคงอยู่ในกรอบ เพราะต้องแบกรับภาระรับผิดชอบครอบครัวและลูก

## แรงจูงใจในการทำงาน

Gen Y ให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 14.6 รองลงมาคือความมั่นคงในงานร้อยละ 13.4 จะเห็นได้ว่าวัยนี้มักเลือกทำงานกับองค์กรขนาดกลางและใหญ่ มากกว่าสตาร์ทอัพเล็ก ๆ นอกจากนี้ยังมองหาสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา วันลาพักร้อน คอร์สเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน และประกันสุขภาพ เป็นต้น

## เป้าหมายในการทำงาน

การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นจนถึงระดับหัวหน้างานเป็นเป้าหมายสำคัญในการทำงานของวัยนี้ มักจะเลือกทำงานที่มี career path ที่ชัดเจน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว ทুমเททำงานเพื่อตัวเองและต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับการทำงานที่ยืดหยุ่นเรื่องเวลา สามารถทำงานนอกสถานที่ได้

## Gen X

เป็นทายาทของคนรุ่น Baby Boomer คน Gen X มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี และเติบโตมากับการเลี้ยงดูที่มีกฎระเบียบชัดเจน ไม่ค่อยออกนอกกรอบนอกทาง มักทำงานในตำแหน่งผู้บริหารหรือมีกิจการส่วนตัว มีรายได้หลักมาจากงานประจำและการลงทุน

## ลักษณะการทำงาน

เนื่องจากคน Gen X ได้รับการเลี้ยงดูให้มีระเบียบวินัย ทำให้มีรูปแบบการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน ชอบงานด้านบริหารและทำงานเป็นทีม แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวด้วย เพราะคนในวัยนี้ส่วนใหญ่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ Gen X จึงแบ่งเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำงานให้เสร็จในชั่วโมงการทำงาน มากกว่าที่จะทำงานล่วงเวลาหรือเอางานไปทำต่อที่บ้าน

## เป้าหมายในการทำงาน

Gen X มองหาความมั่นคงในการทำงานมากกว่า Gen อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.4 ไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อย ทำงานเพื่ออนาคตในวัยเกษียณและดูแลคนในครอบครัว นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โบนัส และประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 18.4 จึงทำให้ Gen X อยากร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกับความต้องการของตน

## ปัจจัยในการดึงดูดพนักงานแต่ละ Gen

GEN	ปัจจัยในการดึงดูด		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
X	เงินเดือน และค่าตอบแทน (18.4%)	ความมั่นคง ในอาชีพ (15.4%)	โอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ (12.3%)
Y	เงินเดือน และค่าตอบแทน (18.3%)	โอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ (14.6%)	ความมั่นคง ในอาชีพ (13.4%)
Z	โอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ (15%)	เงินเดือน และค่าตอบแทน (14.1%)	ความมั่นคง ในอาชีพ (13.1%)

### เคล็ดลับมัดใจพนักงานให้ได้ใจทุก Gen

ได้ทำความรู้จักพนักงานทั้งสาม Gen ไปแล้ว การจะบริหารพนักงานต่างวัยให้ได้ใจทุก Gen ต้องอาศัยทั้งหลักจิตวิทยาและค่าตอบแทนที่มีมูลค่ามากกว่าจำนวนเงิน เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่าต่อตัวเองและองค์กร

#### Work-Life Integration

การทำงานแบบ Work-life integration คือการหลอมรวมการทำงานและการใช้ชีวิตแบบไร้รอยต่อ เพื่อส่งเสริมชีวิตทั้งสองด้านให้ดีขึ้น ซึ่งแตกต่างจาก Work-life balance ที่มีการจำกัดชั่วโมงทำงานและพักผ่อนอย่างชัดเจน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป พนักงานไม่ต้องทำงานที่ออฟฟิศหรือตอกบัตรเป็นเวลาทุกวัน สามารถ Work from home หรือประชุมออนไลน์จากที่ไหนก็ได้ ซึ่งองค์กรที่บริหารงานแบบ Work-life integration จะเน้นไปที่คุณภาพผลงานมากกว่าชั่วโมงการทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการของคนทุกวัย

#### มอบสวัสดิการที่หลากหลาย

เพราะพนักงานแต่ละ Gen ก็มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน สวัสดิการแบบเดิมที่ทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนกันจึงไม่ตอบโจทย์อีกต่อไป อาจให้สิทธิพนักงานบริหารจัดการสวัสดิการของตนเองในงบประมาณที่องค์กรตั้งไว้ เช่น คนทำงาน Gen Z สนใจคอร์สเรียนพัฒนาทักษะการทำงาน เรียนภาษา บางองค์กรอาจมีสวัสดิการเปลี่ยนอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทุกปี ส่วน Gen Y และ Gen X ก็อาจจะสนใจประกันสุขภาพ สวัสดิการด้านการออกกำลังกาย ใช้บริการตามฟิตเนสต่าง ๆ ฟรี

#### ส่งเสริมให้เคารพซึ่งกันและกัน

ในสังคมการทำงานที่มีผู้คนหลากหลายวัย ต่างก็เติบโตมาจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน การดูแลพนักงานทุก Gen ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องรู้จักเคารพซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกันในฐานะเพื่อนมนุษย์มากกว่าระบบอาวุโส องค์กรควรเปิดโอกาสให้คนต่าง Gen ได้ทำงานร่วมกัน อาจจะจับคู่กันระหว่าง

พนักงานใหม่กับรุ่นพี่ เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการทำงาน รู้ข้อดีข้อเสียของกันและกัน และเรียนรู้การปรับตัวทำงานกับคนต่างวัย

### **จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม**

สาเหตุของการทำงานกับคนต่าง Gen แล้วมีปัญหา บางครั้งอาจเกิดจากความไม่สนิทสนมเกรงใจกัน หรือมีอคติส่วนตัว เพราะฉะนั้นควรจัดกิจกรรมสนุก ๆ ที่ช่วยคลายกำแพงคนต่างวัย อาจจะเป็นกิจกรรมง่าย ๆ เช่น ทานอาหารกลางวันที่ออฟฟิศด้วยกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เทียว Outing จับคู่บัดดี้ หรือจัดกีฬาช่วยกระชับความสัมพันธ์ของทุกคน ได้พูดคุยสื่อสารกันในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานอีกด้วย

การบริหารพนักงานให้ได้ใจทุก Gen ไม่ใช่เรื่องง่าย และอาจต้องใช้เวลาลองผิดลองถูก เรียนรู้กันไปสักพัก แต่อย่างน้อยก็ทำให้นายจ้างได้เข้าใจความต้องการในการทำงานของพนักงานแต่ละ Gen เพื่อเป็นประโยชน์ในการคัดสรรบุคลากรเก่ง ๆ ที่มีวิสัยทัศน์เหมาะสมกับองค์กรให้ได้ทำงานร่วมกันในที่สุด ที่ จ๊อบส์ ดีบี เรามีข้อมูลเชิงลึกจาก Laws of Attraction ที่จะช่วยให้คุณเข้าใจปัจจัยในการดึงดูดพนักงานทุกเจน ทำให้การสรรหาบุคลากรของคุณเป็นเรื่องง่าย ได้คนตรงใจได้เร็วขึ้น

ที่มา : <https://th.jobsdb.com/th-th/cms/employer/laws-of-attraction/inspiration/different-gen/>

# คณะผู้จัดทำ

## อำนวยความสะดวกโดย

ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

## จัดทำโดย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

ศูนย์ราชการจังหวัดระยอง ถนนสุขุมวิท

ตำบลเนินพระ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150

โทร. 0 3869 4029,30 โทรสาร. 0 3869 4033

## มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน

- ข้อ 1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และเสมอภาค
- ข้อ 2. ให้บริการด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ
- ข้อ 3. มีมนุษยสัมพันธ์ ชยัน อดทน สามัคคี มีวินัย
- ข้อ 4. พัฒนาตนเองและหน่วยงาน สรรค์สร้างสังคม
- ข้อ 5. ศรัทธารักษาเกียรติ และศักดิ์ศรีของหน่วยงาน