

ส่องกล้องตลาดแรงงาน
ในช่วงโควิด-19
และพลวัตค่าจ้างของไทย

Labor Market Structure
and Wage Dynamics in Thailand

ส่องกล้องตลาดแรงงานในช่วงโควิด-19 และพลวัตค่าจ้างของไทย

Labor Market Structure and Wage Dynamics in Thailand

จิรัฐ เจนพิงพร
JirathC@bot.or.th

รณชาติ ชาติหัตถกร
RonachaP@bot.or.th

ณัฐพร อุดมเกียรติกุล
NuttapoU@bot.or.th

ณัชรพล พิภพทอง¹
NutchapF@bot.or.th

บทคัดย่อ

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทย โดยเฉพาะแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ส่งผลให้แรงงานตกงานเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัว ผู้เสมือนว่างงานสูงเป็นประวัติการณ์ ลูกจ้างส่วนหนึ่งหันไปประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ต่ำกว่าทั้งในและนอกภาคเกษตร รวมแล้วกลายเป็นหลุมรายได้ขนาดใหญ่ของแรงงานไทย หลังสถานการณ์โควิด-19 เริ่มคลี่คลาย ตลาดแรงงานไทยฟื้นตัว แต่ขณะเดียวกันเศรษฐกิจเผชิญภาวะเงินเฟ้อสูง และพัฒนาการของค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อพัฒนาการของเงินเฟ้อ งานศึกษาพบว่า การเติบโตของค่าจ้างขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายทั้งเชิงวัฏจักรและเชิงโครงสร้าง โดยเงินเฟ้อมีความสัมพันธ์กับค่าจ้างไม่เป็นเส้นตรง อีกทั้งกลุ่มรายได้และสาขาเศรษฐกิจที่ต่างกันจะตอบสนองต่อปัจจัยกำหนดค่าจ้างไม่เหมือนกัน มองไปข้างหน้า ตลาดแรงงานยังต้องเผชิญความท้าทายสำคัญจากทั้งแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีและการลงทุนในระบบอัตโนมัติ และการเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อภูมิทัศน์ของตลาดแรงงานไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

Keywords: labor transition, labor indicators, wage dynamics

1. บทนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ตลาดแรงงานในหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งไทยเผชิญกับ 2 เหตุการณ์ที่ทำลาย เริ่มจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงปี 2563-64 ซึ่งส่งผลให้หลายประเทศดำเนินมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะการปิดประเทศและการปิดเมือง ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศและภายในประเทศชะงักงัน และกระทบต่อตลาดแรงงาน สังเกตได้ชัดเจนจากชั่วโมงทำงานที่ลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลรวมจากการปรับลดชั่วโมงทำงาน การตกงานของลูกจ้าง รวมถึงการออกนอกกำลังแรงงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Boissay, et al. 2022) เหตุการณ์ถัดมา คือการเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดของอัตราเงินเฟ้อโลกในปี 2565 จากเหตุการณ์ความขัดแย้งในรัสเซียและยูเครน ประกอบกับค่าจ้างที่เพิ่ม

¹ ผู้เขียนขอขอบคุณผู้บริหารของสายนโยบายการเงิน โดยเฉพาะ ดร.ปิติ ดิษยทัต คุณปราณี สุทศศรี คุณนฤมล พูลภักดี และ ดร.พิมพ์ มโนไพมอกซ์ สำหรับคำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานศึกษานี้ และข้อคิดเห็นที่ปรากฏในงานศึกษานี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และการกล่าวคัด หรืออ้างอิงข้อมูลบางส่วนตามสมควรในงานศึกษานี้ จะต้องกระทำโดยถูกต้องและอ้างอิงถึงผู้เขียนโดยชัดแจ้ง

สูงขึ้นจากความตึงตัวในตลาดแรงงานในช่วงก่อนหน้า จนนำไปสู่ความกังวลของธนาคารกลางหลายแห่งว่า อาจจะทำให้เกิดเงินเฟ้อฝังลึกจากการเกิด wage-price spiral²

เหตุการณ์ข้างต้น ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยอย่างมีนัยสำคัญ อนึ่ง ประเทศไทยเป็นประเทศที่พึ่งพารายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติสูงถึง 11.5% ของ GDP และกำลังแรงงาน 20% ทำงานในสาขาเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยวในช่วงก่อนโควิด-19 ดังนั้นในช่วงปี 2563-64 แรงงานโดยเฉพาะในสาขาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยวจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงหลังจากไม่มีรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติ และภาครัฐใช้มาตรการควบคุมการระบาดอย่างเข้มงวด โดยผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีรายได้ลดลงรุนแรง ส่วนลูกจ้างก็มีรายได้ลดลงเช่นกัน เนื่องจากนายจ้างปรับลดต้นทุนแรงงาน โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานหรือลดค่าจ้าง ทำให้แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเคลื่อนย้ายจากพื้นที่เศรษฐกิจ รวมถึงพื้นที่อุตสาหกรรมและท่องเที่ยว กลับภูมิลำเนาเพื่อความอยู่รอด ซึ่งความเป็นอยู่ของคนจึงปรับแย่ลง ดังนั้น การศึกษาการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ของตลาดแรงงานไทยในช่วงที่ไทยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นนับว่ามีความสำคัญยิ่งในการเข้าใจบทบาทของตลาดแรงงานไทยและความเป็นอยู่ของคน

นอกจากนี้ในปี 2565 บริบทและความท้าทายของตลาดแรงงานและเศรษฐกิจเปลี่ยนไปจากช่วงก่อนหน้า เมื่อเศรษฐกิจไทยทยอยฟื้นตัวหลังการระบาดของโควิด-19 คลี่คลายและภาครัฐผ่อนคลามาตรการควบคุมการระบาดและเปิดประเทศ ทำให้ตลาดแรงงานได้รับผลดี การจ้างงานปรับดีขึ้น อย่างไรก็ตาม แรงงานคืนถิ่นในช่วงโควิด-19 ทั้งไทยและต่างชาติส่วนใหญ่ยังไม่กลับสู่พื้นที่เศรษฐกิจ บางพื้นที่และบางสาขาจึงเผชิญกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทำให้นายจ้างเริ่มปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดแรงงาน ขณะเดียวกันการเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดของเงินเฟ้อจากปัจจัยทั้งด้านอุปสงค์ที่ฟื้นตัวหลังโควิด-19 และอุปทานที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งระหว่างรัสเซียและยูเครน นำไปสู่การเรียกร้องของลูกจ้างให้ปรับขึ้นค่าจ้างเพื่อชดเชยค่าครองชีพที่สูงขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวเป็นที่จับตาอย่างใกล้ชิดของธนาคารกลางทั่วโลก เนื่องจากเงินเฟ้อที่มาพร้อมกับสถานการณ์ขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้แรงกดดันต่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นมาก และอาจจะก่อให้เกิดเงินเฟ้อฝังลึกได้ผ่าน wage-price spiral ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตค่าจ้างในตลาดแรงงานและความสัมพันธ์กับเงินเฟ้อ จึงมีความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะต่อการดำเนินนโยบายการเงินของธนาคารกลางที่มุ่งรักษาเสถียรภาพด้านราคาอย่างเช่นประเทศไทย

งานศึกษานี้ประกอบด้วยงานวิเคราะห์สามส่วน ในส่วนแรก บทความนี้จะนำเสนอข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นหลังจากโควิด-19 แพร่ระบาดเพื่อศึกษาผลกระทบของการเกิดวิกฤตโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทยในหลากหลายมิติ โดยผลการศึกษาโดยรวมสะท้อนว่าโครงสร้างของตลาดแรงงานไทยมีความยืดหยุ่นสูง เนื่องจากสามารถปรับตัวกับผลกระทบรุนแรงจาก shocks ได้ดีในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานศึกษาในอดีตซึ่งพบว่าอัตราว่างงานไม่ได้เพิ่มขึ้นมากนักหลังจากวิกฤตต้มยำกุ้งปี 2540 วิกฤตการเงินโลกปี 2551 และมหาอุทกภัยปี 2554 (Lathapipat and Chucherd 2013) ในส่วนที่สอง จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาจากแบบจำลองเศรษฐกิจ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตค่าจ้างของลูกจ้างไทยตั้งแต่อดีต ซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นท้าทายของเงินเฟ้อไทยในช่วงหลังจากโควิด-19 ฟื้นตัว และในส่วนสุดท้าย จะเป็นการมองความท้าทายของตลาดแรงงานในมิติต่าง ๆ ในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีและการลงทุนในระบบอัตโนมัติ (automation) และการเข้าสู่สังคมสูงวัย (aged society)

² การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างและราคาสินค้าเป็นวงจรต่อเนื่องกัน เช่น ลูกจ้างเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันกลับส่งผลย้อนกลับให้ราคาของสินค้าและบริการปรับสูงขึ้นจากต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้น

2. พัฒนาการตลาดแรงงานไทยในช่วงโควิด-19

ในส่วนนี้จะชี้ให้เห็นถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย ทั้งระดับมหภาคและระดับบุคคล ผ่านข้อมูลหลัก 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey, LFS)³ และ 2) ข้อมูลของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) โดยสรุปเป็น 6 ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับตลาดแรงงานไทยในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ดังนี้

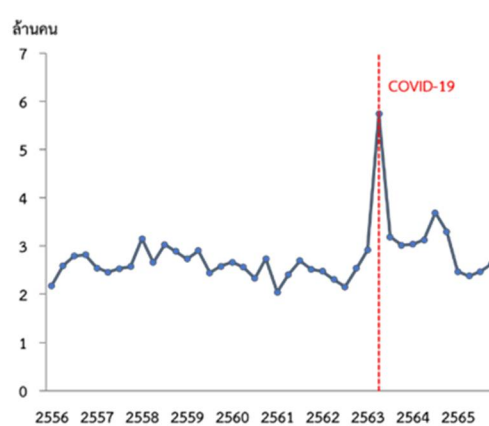
ข้อเท็จจริงที่ 1: อัตราว่างงานและจำนวนผู้เสมือนว่างงานเพิ่มขึ้นมากในช่วงโควิด-19 แต่ทยอยปรับลดลงหลังสิ้นสุดมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดโควิด-19

หลังจากโควิด-19 แพร่ระบาด จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด และในไตรมาสที่ 3 ปี 2564 ซึ่งสถานการณ์ระบาดยังรุนแรงและยืดเยื้อ อัตราว่างงานจึงปรับขึ้นสูงที่สุดในรอบ 16 ปี มาอยู่ที่ 2.3% เพิ่มขึ้นกว่า 1 เท่าตัวจากระดับก่อนโควิด-19 ซึ่งอยู่ที่ประมาณ 1.0% (รูปที่ 1) โดยผู้ว่างงานกึ่งหนึ่งเคยเป็นลูกจ้างมาก่อน และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยม รวมถึงทักษะไม่มาก และส่วนใหญ่เคยทำงานในสาขาก่อสร้าง ร้านอาหาร ค้าปลีก และโรงแรม

รูปที่ 1 อัตราว่างงานรายไตรมาสที่จัดผลของฤดูกาล^{1/}



รูปที่ 2 จำนวนผู้เสมือนว่างงานที่จัดผลของฤดูกาล



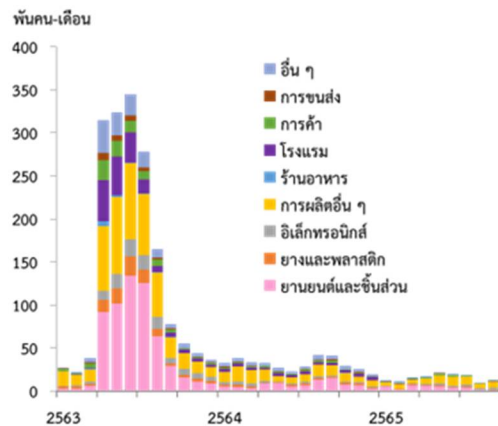
หมายเหตุ: 1/ อัตราว่างงานปี 2537-40 ใช้ข้อมูลรายปี เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูล

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานประกันสังคม คำนวณโดยผู้เขียน

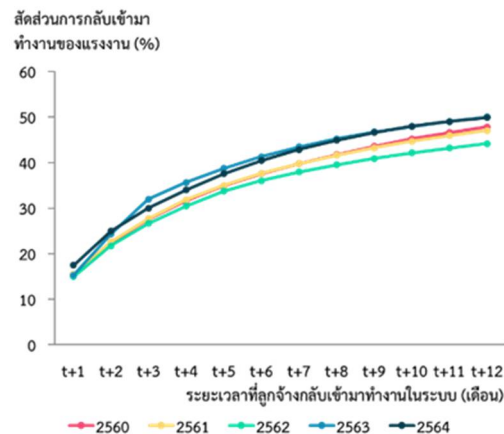
นอกจากนี้ แรงงานจำนวนไม่น้อยที่แม้ไม่ตกงานแต่ทำงานน้อยลงมากเสมือนว่าเป็นผู้ว่างงาน ส่วนหนึ่งจากการปรับลดชั่วโมงทำงานและการหยุดกิจการชั่วคราว หากนิยามให้ผู้เสมือนว่างงานคือ ผู้ที่ทำงานต่ำกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน พบว่า จำนวนผู้เสมือนว่างงานนอกภาคเกษตรปรับสูงขึ้นกว่า 5 เท่า (รูปที่ 2) และกระจายตัวไปแทบทุกสาขาเศรษฐกิจในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2563 ซึ่งภาครัฐบังคับใช้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดที่เข้มงวด สอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงทำงานของลูกจ้างที่หายไปจากการปิดกิจการชั่วคราวที่ปรับสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในภาคการผลิต ได้แก่ ยานยนต์ ยางและพลาสติก ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงภาคบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ได้แก่ โรงแรม ร้านอาหาร และการค้า (รูปที่ 3) เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 75 เอื้อให้สถานประกอบการปิดกิจการชั่วคราวได้จากความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในช่วงดังกล่าว

³ การวิเคราะห์ผลกระทบระดับบุคคลจะใช้ข้อมูล LFS รายไตรมาสระหว่างปี 2556-64 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างรายบุคคลผ่านการจับคู่ข้อมูลที่มีคุณลักษณะของบุคคลเหมือนกัน 15 ข้อ (จิรัฐ, 2561)

รูปที่ 3 ดัชนีชั่วโมงการทำงานรายเดือน^{1/} ที่หายไปจากการปิดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75



รูปที่ 4 อัตราสะสมของการกลับมาทำงานในระบบฯ^{2/}



หมายเหตุ: 1/ ดัชนีมีหน่วยเป็น “คน-เดือน” คือ จำนวนลูกจ้าง X (วันที่ลูกจ้างหยุดทำงาน/ จำนวนวันใน 1 เดือน)
2/ คำนวณจากสัดส่วนของลูกจ้างประกันสังคมที่ออกจากมาตรา 33 และกลับเข้ามา ต่อลูกจ้างที่ออกทั้งหมด
t คือ เดือนที่ลูกจ้างประกันสังคมออกจากมาตรา 33

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คำนวณโดยผู้เขียน

อย่างไรก็ดี จำนวนผู้เสมือนว่างงานปรับลดลงอย่างรวดเร็วตั้งแต่ไตรมาสที่ 4 ปี 2564 หลังการสิ้นสุดลงของมาตรการควบคุมการแพร่ระบาด กอปรกับภาคการผลิตปรับตัวให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่อัตราว่างงานทยอยปรับลดลง และเข้าใกล้ระดับก่อนโควิด-19 ในปี 2565 โดยเฉพาะผู้ว่างงานที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี ซึ่งกลับมามีงานทำสอดคล้องกับการจ้างงานลูกจ้างในระบบประกันสังคม ซึ่ง 50% ของผู้ประกันตนที่ออกจากงานกลับมาเป็นลูกจ้างในระบบฯ ได้ภายใน 1 ปี (รูปที่ 4) ทั้งนี้ ถือว่าวิกฤตครั้งนี้ อัตราว่างงานกลับเข้าสู่ระดับเดิมได้เร็วเมื่อเทียบกับวิกฤตต้มยำกุ้ง ซึ่งอัตราว่างงานต้องใช้เวลากว่า 10 ปี จึงปรับลดมาใกล้เคียงเดิม

ข้อเท็จจริงที่ 2: รายได้แรงงานนอกภาคเกษตรหดตัวรุนแรงหลังโควิด-19 แพร่ระบาด ก่อให้เกิดหลุมรายได้ขนาดใหญ่ในระบบเศรษฐกิจไทย

หลังโควิด-19 ระบาดระลอกแรก พบว่า แรงงานกึ่งหนึ่งมีรายได้ลดลง และแรงงาน 1 ใน 4 มีรายได้ลดลงเกินกว่ากึ่งหนึ่ง โดยนายจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่มียอดขายลดลง และส่วนหนึ่งมียอดขายแย่มากจนต้องปิดกิจการ ขณะที่ลูกจ้างเอกชนมีรายได้ลดลงเช่นกัน⁴ โดยการติดตามตัวอย่างลูกจ้างนอกภาคเกษตรรายเดิมภายใน 2 ปี พบว่า กึ่งหนึ่งมีรายได้เท่าเดิมหรือลดลง จากรายได้ล่วงเวลาที่ลดลง การพักงาน การเลิกจ้าง รวมถึงการย้ายไปสาขาเศรษฐกิจที่มีรายได้ลดลง เช่น การค้า การผลิตอาหาร และการก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม 15% ของลูกจ้างที่ทำงาน ยังสามารถย้ายไปประกอบอาชีพอื่นได้⁵

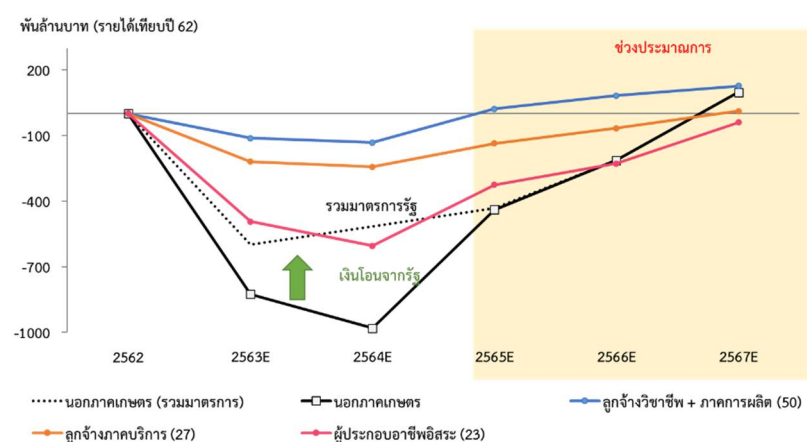
รายได้แรงงานนอกภาคเกษตรที่หดตัวในช่วงโควิด-19 ก่อให้เกิดหลุมรายได้ขนาดใหญ่และต้องอาศัยเวลาในการฟื้นตัว (รูปที่ 5) ขณะที่เงินโอนจากมาตรการรัฐต่าง ๆ (ตารางที่ 1) รวมแล้วน้อยกว่าหลุมรายได้ที่

⁴ ผลการสำรวจผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดของโควิด-19 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างออนไลน์ 27,429 คน ระหว่างวันที่ 23 เม.ย.-17 พ.ค. 2563

⁵ การติดตามกลุ่มตัวอย่างแรงงานของ LFS ซึ่งเป็นลูกจ้างนอกภาคเกษตรในไตรมาสที่ 1 ปี 2563 เทียบกับสถานะการทำงานในไตรมาสที่ 4 ปี 2564

เกิดขึ้น ยิ่งกว่านั้น การฟื้นตัวของหลุมรายได้แรงงานในแต่ละสาขาเศรษฐกิจยังไม่เท่ากัน (k-shaped recovery) โดยหลุมรายได้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระและลูกจ้างในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว (30% ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร) จะต้องใช้เวลาฟื้นตัวนานกว่ากลุ่มอื่น ๆ ขณะที่กลุ่มลูกจ้างวิชาชีพ และกลุ่มลูกจ้างภาคการผลิต ไม่ค่อยได้รับผลกระทบด้านรายได้จากโควิด-19 มากนัก รวมถึงยังได้รับผลดีจากการฟื้นตัวของภาคการส่งออกในปี 2565

รูปที่ 5 ประมาณการหลุมรายได้แรงงานนอกภาคเกษตร



หมายเหตุ: รายได้ไม่รวมมาตรการรัฐของแรงงานนอกภาคเกษตรทั้งหมดปี 2562 อยู่ที่ 4.5 ล้านล้านบาท ขณะที่เงินโอนจากรัฐนับเฉพาะมาตรการให้เงินทางตรงแก่ครัวเรือน

() คือ สัดส่วนรายได้แรงงานรวม

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงการคลัง คำนวณและประมาณการโดยผู้เขียน ณ เดือน พ.ย. 2565

ตารางที่ 1 มาตรการช่วยเหลือรายได้แรงงานนอกภาคเกษตรจากผลกระทบของโควิด-19

กลุ่มแรงงาน	มาตรการ	รายละเอียด
แรงงานในระบบประกันสังคม		
ผู้ว่างงาน	เงินชดเชยจากประกันสังคม กรณีว่างงาน ม.38	เพิ่มเงินชดเชยและขยายเวลารับเงิน สูงสุด 70% ของค่าจ้าง <= 200 วัน
ผู้ที่หยุดงานจากเหตุสุดวิสัย	เงินทดแทน กรณีว่างงานจากเหตุสุดวิสัย	ชดเชยค่าจ้าง 50-62% <= 90 วัน
ผู้ประกันตนมาตรา 33	โครงการ ม.33 เรารักกัน	เงินโอน 4,000 บาท / 4 สัปดาห์
ผู้ประกันตนมาตรา 33 (บางสาขาเศรษฐกิจและพื้นที่)	โครงการเยียวยาผู้ประกันตน ม.33 ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด	เงินโอน 5,000 บาท / 2 เดือน
ผู้ประกันตนมาตรา 39/40 (บางสาขาเศรษฐกิจและพื้นที่)	โครงการเยียวยาผู้ประกันตน ม.39/40 ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด	เงินโอน 10,000 บาท / 2 เดือน
แรงงานนอกระบบประกันสังคม		
อาชีพอิสระ/ลูกจ้างนอกระบบฯ	โครงการเราไม่ทิ้งกัน	เงินโอน 15,000 บาท / 3 เดือน
อาชีพอิสระ/ผู้ถือบัตรสวัสดิการฯ	โครงการเราชนะ	เงินโอนสูงสุด 9,000 บาท

ที่มา: กระทรวงการคลัง และสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน รวบรวมโดยผู้เขียน

ข้อเท็จจริงที่ 3: นายจ้างปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานในช่วงโควิด-19 โดยส่วนหนึ่งปลดลูกจ้างประจำ และเน้นการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจหดตัว ผู้ประกอบการขาดรายได้ จึงต้องลดค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะต้นทุนแรงงาน โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน อาทิ การปรับลดเวลาทำงาน การลดเงินเดือนลูกจ้าง รวมถึงการปลดลูกจ้าง และคงการจ้างงานไว้ในระดับต่ำในช่วงที่สถานการณ์เริ่มไปด้วยความไม่แน่นอน โดยลูกจ้างชั่วคราวเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุด เนื่องจากมีทักษะต่ำ ได้รับรายได้เป็นรายวัน และนายจ้างสามารถปรับเปลี่ยนจำนวนลูกจ้างได้ง่ายตามสถานการณ์ ขณะที่ลูกจ้างประจำที่มีทักษะสูงไม่ได้รับผลกระทบมากนัก เนื่องจากนายจ้างยังคงรักษาตำแหน่งงานไว้ และจ้างงานเพิ่มขึ้นในช่วงที่เศรษฐกิจฟื้นตัว (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สัดส่วนของลูกจ้างชั่วคราวต่อลูกจ้างทั้งหมด จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ (%)

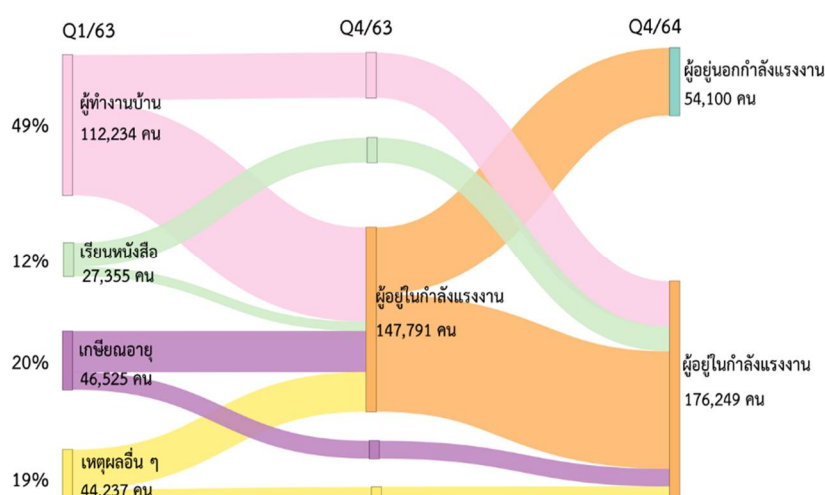
สาขาเศรษฐกิจ	ช่วงก่อนโควิด-19 (Q4-62)	ช่วงปิดเมือง (Q3-64)	ช่วงโควิดคลี่คลาย (Q3-65)
นอกภาคเกษตร	31	28	27
o/w สาขาเกี่ยวกับการท่องเที่ยว	32	30	32
o/w สาขาโรงแรม	11	14	15

หมายเหตุ: ลูกจ้างชั่วคราวคือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

อย่างไรก็ดี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว โดยเฉพาะโรงแรม ซึ่งได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงในช่วงโควิด-19 จะมีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างออกไป โดยปลดลูกจ้างประจำค่อนข้างมาก และเน้นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในช่วงวันหยุดยาวหรือสุดสัปดาห์ที่มีลูกค้าเกินกว่าปกติ นอกจากนี้ ยังปรับเพิ่มชั่วโมงทำงานให้กับลูกจ้างที่มีอยู่เดิมและให้ทำงานหลากหลายหน้าที่มากขึ้นด้วย

รูปที่ 6 การเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน



หมายเหตุ: ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงโควิด-19 อยู่ที่ 0.23 ล้านคน คิดเป็น 20% ของกลุ่มตัวอย่าง

% คือ สัดส่วนของผู้อยู่นอกกำลังแรงงานในแต่ละกลุ่มต่อผู้อยู่นอกกำลังแรงงานทั้งหมดที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

ข้อเท็จจริงที่ 4: ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานส่วนหนึ่งกลับเข้ามาในตลาดแรงงานในช่วงโควิด-19 เพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัว ทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานปรับเพิ่มขึ้น

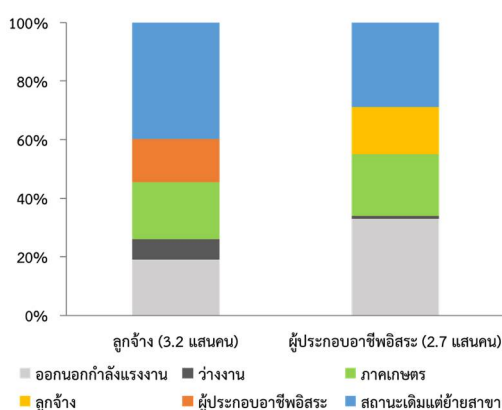
20% ของประชากรไทยที่อยู่นอกกำลังแรงงานในช่วงก่อนโควิด-19 หายเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากโควิด-19 แพร่ระบาด (รูปที่ 6) โดยกึ่งหนึ่งของแรงงานกลุ่มนี้ทำงานบ้านหรือดูแลสมาชิกในครัวเรือนในช่วงก่อนหน้านี้ แต่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัว และชดเชยรายได้ครัวเรือนที่หายไปในช่วงโควิด-19 ซึ่งเงินช่วยเหลือจากภาครัฐชดเชยได้เพียงบางส่วน นอกจากนี้ ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งกลับมาทำอาชีพอิสระทั้งในและนอกภาคเกษตร

ปรากฏการณ์ดังกล่าวต่างจากในต่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐฯ ซึ่งแรงงานมีแนวโน้มออกนอกกำลังแรงงานตั้งแต่โควิด-19 แพร่ระบาด และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (labor force participation rate: LFPR) ยังไม่กลับเข้าสู่ระดับก่อนโควิด-19 เนื่องจากความกังวลด้านสุขภาพ การเกษียณก่อนอายุ การดูแลครอบครัว รวมถึงการได้รับเงินช่วยเหลือกรณีว่างงานในช่วงโควิด-19 (Montes and Smith 2021) ทั้งนี้ ผู้ว่างงานในสหรัฐฯ โดยเฉลี่ยได้รับเงินช่วยเหลืออยู่แล้วสัปดาห์ละ 370 ดอลลาร์ สรอ. และได้รับเพิ่มขึ้นอีก 600 ดอลลาร์ สรอ. ต่อสัปดาห์ ในช่วงเดือน มี.ค.-ก.ค. ปี 2563 ส่งผลให้แรงงาน 3 ใน 4 ได้รับเงินชดเชยสูงกว่ารายได้ที่หายไป โดยเฉพาะลูกจ้างในร้านอาหาร ภารโรง พนักงานต้อนรับ และพนักงานขนส่ง (Ganong, Noel and Vavra 2020) และยังได้รับเงินสนับสนุน 300 ดอลลาร์ สรอ. ต่อสัปดาห์ ถึงเดือน ก.ย. ปี 2564

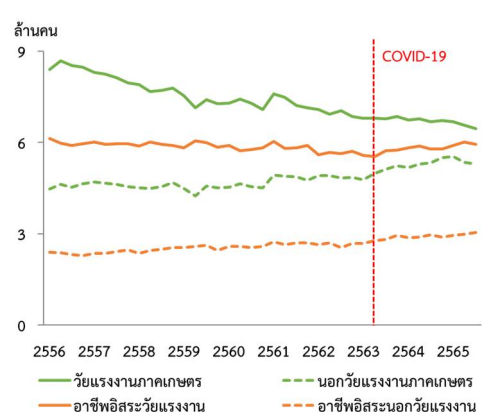
ข้อเท็จจริงที่ 5: ภาคเกษตรและอาชีพอิสระเป็นแหล่งรองรับแรงงานกลุ่มเปราะบางในช่วงโควิด-19 แต่ส่วนหนึ่งอาจไม่กลับมาทำงานเป็นลูกจ้างอีกครั้ง

แม้ว่าผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร 90% ไม่ได้เปลี่ยนงานในช่วงโควิด-19 แต่ลูกจ้างบางส่วนย้ายไปทำงานในจังหวัดอื่น จากข้อมูลประกันสังคม พบว่า ผู้ประกันตน ม.33 ส่วนหนึ่งย้ายจากพื้นที่เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ได้แก่ กรุงเทพฯ และภูเก็ต ไปสู่พื้นที่อุตสาหกรรม โดยเฉพาะระยอง ชลบุรี นนทบุรี และฉะเชิงเทรา รวมถึงย้ายกลับถิ่นฐาน เช่น นครราชสีมา สงขลา ชัยนาท เชียงใหม่ และขอนแก่น

รูปที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานหลังจากโควิด-19 ระลอกแรก



รูปที่ 8 จำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรและผู้ประกอบอาชีพอิสระนอกภาคเกษตร รายไตรมาส



หมายเหตุ: () คือ จำนวนแรงงานที่มีการเปลี่ยนสถานะการทำงานระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี 2563 และไตรมาสที่ 2 ปี

2563 จากกลุ่มตัวอย่าง 3.7 ล้านคน

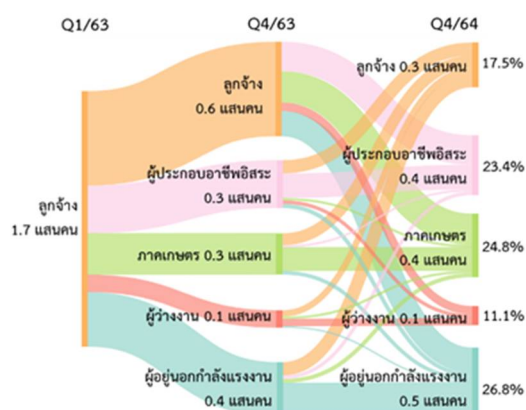
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

นอกจากนี้ แรงงานส่วนหนึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนงาน โดยส่วนใหญ่จะเปลี่ยนสาขาเศรษฐกิจมากกว่า สถานะการทำงาน และภาคเกษตรเป็นสาขาเศรษฐกิจหลักที่รองรับการเปลี่ยนงานของทั้งลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระ (รูปที่ 7) โดยจำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรเพิ่มขึ้นจากผู้สูงอายุเป็นสำคัญ (รูปที่ 8)

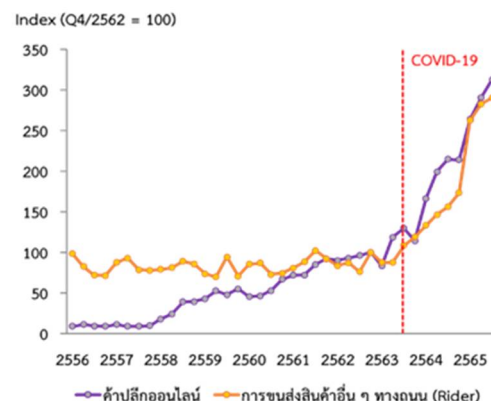
สำหรับแรงงานที่เปลี่ยนสถานะการทำงาน นอกจากลูกจ้างส่วนหนึ่งย้ายไปประกอบอาชีพอิสระแล้ว ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานทุกกลุ่มอายุยังเข้ามาประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระนอกภาคเกษตรสูงกว่าระดับก่อนโควิด-19 ตั้งแต่ไตรมาสที่ 3 ปี 2563 โดยเฉพาะสาขาการค้า ก่อสร้าง และร้านอาหาร

อย่างไรก็ตาม แรงงานที่เปลี่ยนสถานะการทำงานตั้งแต่โควิด-19 แพ้ระบาด อาจเลือกที่จะไม่กลับไปเป็นลูกจ้าง สะท้อนจาก 30% ของผู้ประกันตน และ 80% ของลูกจ้างนอกภาคเกษตร ที่เปลี่ยนสถานะการทำงานในช่วงโควิด-19 ยังไม่กลับมาเป็นลูกจ้างในไตรมาสที่ 4 ปี 2564 แต่อยู่นอกกำลังแรงงานและในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุหรือมีที่ดินการเกษตร รวมถึงประกอบอาชีพอิสระ (รูปที่ 9) อาทิ การขายสินค้าออนไลน์ และการขนส่งสินค้า (rider) ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด (รูปที่ 10) นับตั้งแต่มาตรการจำกัดการเดินทาง ซึ่งเป็นตัวเร่งให้ผู้บริโภคหันมาซื้อสินค้าและอาหารออนไลน์มากขึ้น

รูปที่ 9 การเคลื่อนย้ายของลูกจ้างนอกภาคเกษตร



รูปที่ 10 จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระสาขาการขายสินค้าออนไลน์ และการขนส่งสินค้า

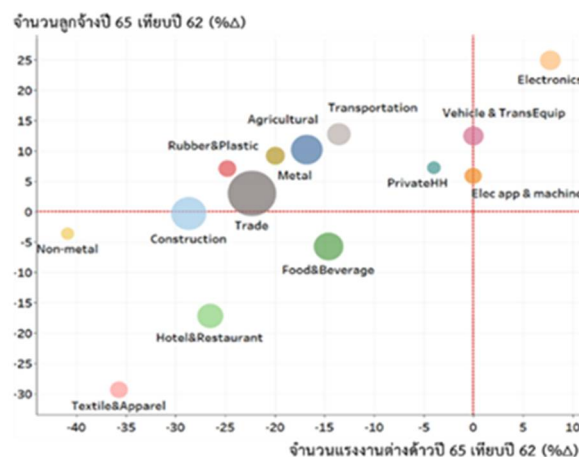


หมายเหตุ: % คือ สัดส่วนของลูกจ้างที่ย้ายไปอยู่ในแต่ละสถานะต่อลูกจ้างนอกภาคเกษตรทั้งหมดที่เปลี่ยนสถานะ
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

ข้อเท็จจริงที่ 6: แรงงานข้ามชาติที่กลับภูมิลำเนาส่วนหนึ่งยังกลับมาไม่ได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน และกดดันค่าจ้างในบางสาขาเศรษฐกิจในบางพื้นที่

แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งที่กลับภูมิลำเนาหลังโควิด-19 แพ้ระบาด เช่นเดียวกับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม หลังจากเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของไทยฟื้นตัว แรงงานข้ามชาติบางส่วนยังคงเผชิญกับอุปสรรคต่อการกลับมาในไทย โดยเฉพาะแรงงานเมียนมาร์ ซึ่งคิดเป็น 2 ใน 3 ของแรงงานข้ามชาติในไทย ส่วนหนึ่งจากข้อจำกัดของกระบวนการส่งออกแรงงานตามกฎหมายของเมียนมาร์ ก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานและกดดันค่าจ้างในไทยให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในสาขาที่ใช้แรงงานข้ามชาติเข้มข้น อาทิ สาขาก่อสร้าง การผลิตอาหาร ร้านอาหาร และการผลิตสิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม (รูปที่ 11) เนื่องจากอุปทานแรงงานทั้งไทยและต่างชาติฟื้นตัวไม่ทันกับความต้องการแรงงาน

รูปที่ 11 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนลูกจ้างและแรงงานข้ามชาติรายสาขาเศรษฐกิจหลังโควิด-19 แพร่ระบาด



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน คำนวณโดยผู้เขียน

อย่างไรก็ดี แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานคลี่คลายมากขึ้นในช่วงครึ่งหลังของปี 2565 หลังจากภาครัฐผ่อนคลายมาตรการจำกัดการเดินทางเข้าประเทศไทย และเปิดขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

ทั้งนี้ หลังสถานการณ์โควิด-19 เริ่มคลี่คลาย ตลาดแรงงานโดยรวมทยอยฟื้นตัวกลับไปใกล้เคียงกับก่อนโควิด แต่โครงสร้างอาจไม่เหมือนเดิมเนื่องจากแรงงานมีแนวโน้มไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในปี 2565 หลายประเทศรวมถึงไทยต้องเผชิญความท้าทายต่อเนื่องจากภาวะเงินเฟ้อสูง ธนาคารกลางทั่วโลกจึงต้องเร่งเข้ามาดูแลให้เงินเฟ้อกลับสู่ระดับที่เหมาะสม และป้องกันไม่ให้เกิดปรากฏการณ์เงินเฟ้อฝังลึก โดยพัฒนาการของตลาดแรงงานและค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดโอกาสการเกิดภาวะไม่พึงประสงค์ดังกล่าว บทความในส่วนถัดไปจึงเป็นการศึกษาค่าจ้างแรงงานและปัจจัยที่กำหนดพัฒนาการของค่าจ้าง ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินนโยบายการเงิน โดยเฉพาะในช่วงที่เงินเฟ้อสูงเป็นประเด็นการถกเถียงในหลายปี

Box 1: โอกาสของแรงงานไทยต่อการเคลื่อนย้ายสถานะการทำงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายสถานะการทำงาน พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนสถานะการทำงานในช่วง 1 ปี และในช่วงโควิด-19 พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต (ภาคผนวก ก) รายละเอียด ดังนี้

1) อายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบระฆังคว่ำ (bell-shaped) โดยในช่วงเริ่มต้นวัยทำงาน แรงงานที่อายุมากขึ้นจะมีโอกาสทำงานที่สูงขึ้น จากนั้นในช่วงวัยกลางคน โอกาสดังกล่าวจะเริ่มลดลง และโอกาสอยู่นอกกำลังแรงงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น (รูปที่ 1ก)

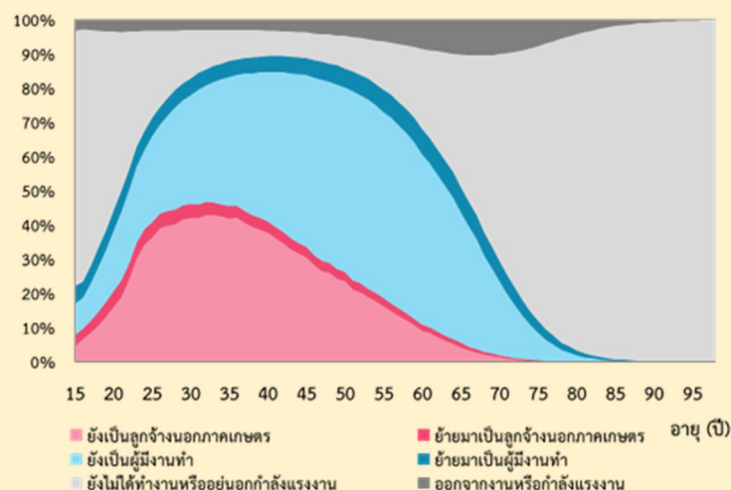
- แรงงานจบใหม่ (first-jobber) เป็นกลุ่มที่มีโอกาสย้ายเข้ามาเป็นลูกจ้างสูงสุด แต่เมื่ออายุมากขึ้น โอกาสทำงานเป็นลูกจ้างจะลดลง โดยเฉพาะหากไม่มีประสบการณ์ทำงานเป็นลูกจ้างมาก่อน
- แรงงานสูงอายุของไทยยังมีโอกาสทำงานในภาคเกษตรหรือประกอบอาชีพอิสระแทนที่จะเกษียณและออกนอกกำลังแรงงาน

2) ระดับการศึกษาส่งผลต่อโอกาสการเป็นลูกจ้างนอกภาคเกษตร แรงงานที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเป็นลูกจ้างนอกภาคเกษตรสูงขึ้นและนานขึ้น โดยแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีโอกา 50% ที่จะทำงานเป็นลูกจ้างนอกภาคเกษตร

3) เพศหญิงมีโอกาสอยู่นอกกำลังแรงงานมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากต้องดูแลผู้สูงอายุและเด็กเล็ก สอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนสมาชิกในครัวเรือนและการทำงาน ซึ่งพบว่า ผู้หญิงในครัวเรือนขนาดใหญ่จะมีโอกาสอยู่นอกกำลังแรงงานมากกว่า

4) สถานะการทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ ภาคกลาง และภาคตะวันออก) มีโอกาสเป็นลูกจ้างสูงสุด ขณะที่แรงงานในพื้นที่เกษตรและท่องเที่ยว (ภาคเหนือ และภาคอีสาน) มีโอกาสทำงานนอกระบบมากกว่าเป็นลูกจ้าง

รูปที่ 1ก ประมาณการสถานการณ์ทำงานของแรงงานตลอดช่วงชีวิต

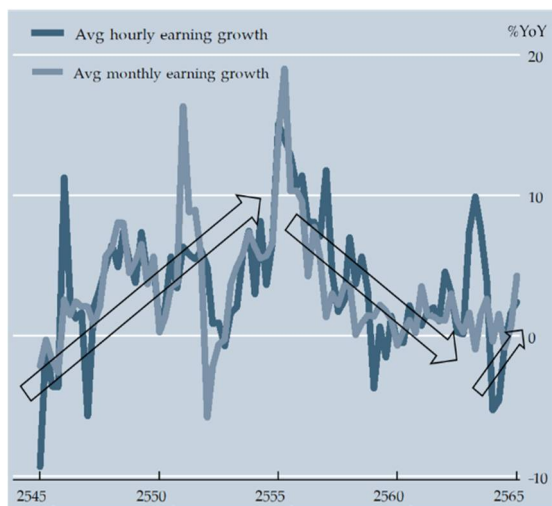


ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

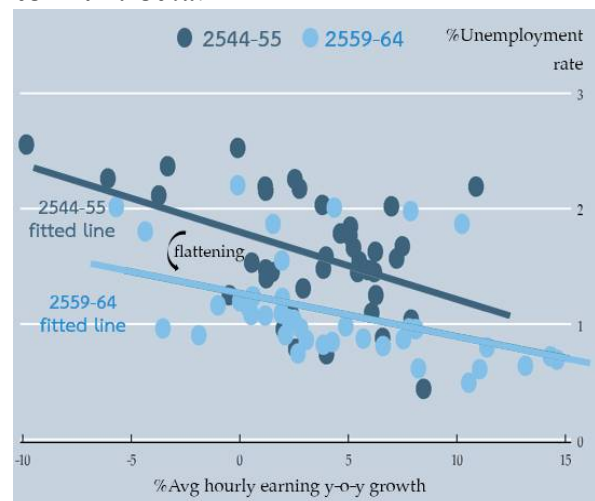
3. พลวัตค่าจ้างแรงงานไทยและปัจจัยขับเคลื่อน

ค่าจ้างโดยทั่วไปจะสะท้อนรายได้ของกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสนับสนุนของการบริโภคภาคเอกชนและอุปสงค์รวมในระบบเศรษฐกิจ ในทางกลับกันค่าจ้างยังเป็นหนึ่งในต้นทุนของผู้ประกอบการ การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างจึงสามารถส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเงินเพื่อได้ทั้งด้านอุปสงค์และด้านอุปทานพร้อมกัน

รูปที่ 12 อัตราเติบโตของค่าจ้างรายชั่วโมง^{1/}



รูปที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราว่างงานกับอัตราเติบโตของค่าจ้างรายชั่วโมง



หมายเหตุ: 1/ ค่าจ้างวัดจากผลตอบแทนรวมค่าล่วงเวลาของลูกจ้างนอกภาคเกษตรเฉลี่ย โดยขจัดค่าผิดปกติที่ต่ำกว่าเปอร์เซ็นไทล์ที่ 1 และสูงกว่าเปอร์เซ็นไทล์ที่ 99

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

สำหรับประเทศไทย ค่าจ้างเป็นรายได้หลักของลูกจ้าง ซึ่งมีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งของผู้มีงานทำทั้งหมด โดยอัตราการเติบโตของค่าจ้างไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2544-55 สอดคล้องกับตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มตึงตัวขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังวิกฤตต้มยำกุ้ง จากนั้นในช่วงปี 2555-62 แม้ว่าตลาดแรงงานยังคงตึงตัว สะท้อนจากอัตราว่างงานที่อยู่ในระดับต่ำ (0.5-1.2%) แต่การเติบโตของค่าจ้างเริ่มชะลอลง (รูปที่ 12) สะท้อนให้เห็นความไม่สอดคล้องระหว่างการเติบโตของค่าจ้างกับภาวะตลาดแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้านี้ (รูปที่ 13) ต่อมาเมื่อโควิด-19 แพร่ระบาด มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดทำให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงมาก ขณะที่ยังคงรักษาสถานการณ์จ้างงานอยู่ ส่งผลให้ค่าจ้างรายชั่วโมงมีความผันผวนสูง อย่างไรก็ตาม เมื่อตลาดแรงงานทยอยฟื้นตัวตั้งแต่ปี 2564 กอปรกับเงินเพื่อปรับสูงขึ้น แนวโน้มการเติบโตของค่าจ้างจึงทยอยสูงขึ้นอีกครั้ง

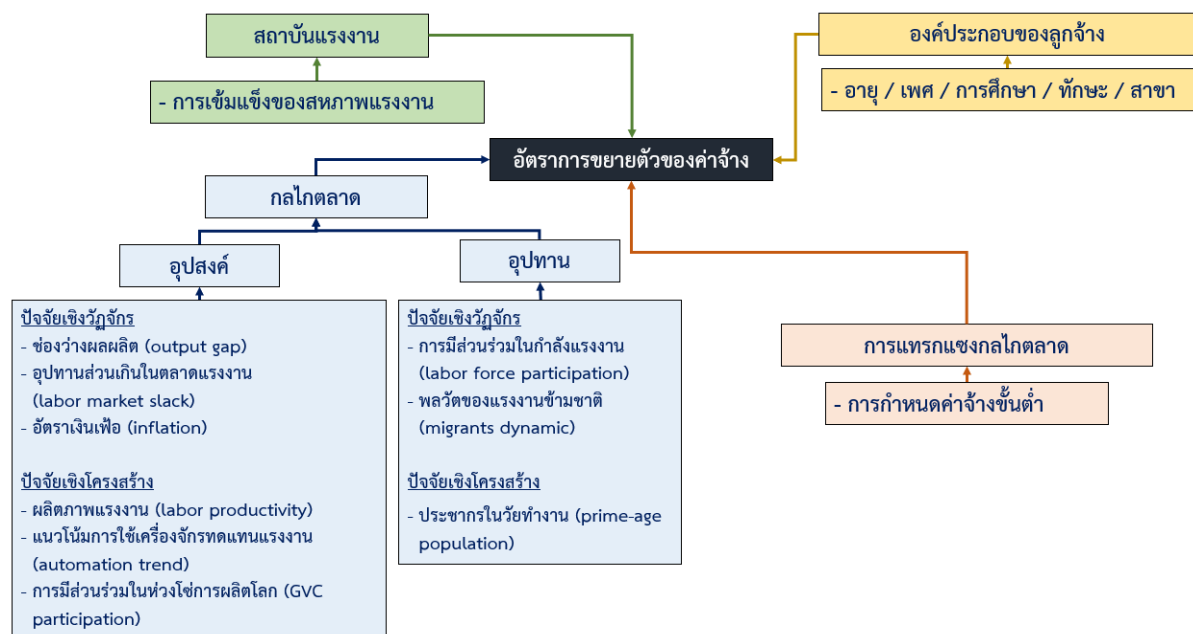
3.1 ผลการศึกษาปัจจัยกำหนดการขยายตัวของค่าจ้างในต่างประเทศ และกรอบแนวคิดการกำหนดค่าจ้างแรงงานไทย

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการของค่าจ้าง ผลการศึกษาในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว (advanced economies: AEs) พบว่า ในช่วงหลังวิกฤตการเงินโลก (global financial crisis: GFC) ค่าจ้างขยายตัวชะลอลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้านี้จากอุปทานส่วนเกินในตลาดแรงงาน (slack) เป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม อัตราว่างงาน (unemployment rate) มีข้อจำกัดที่สะท้อน slack ได้เพียงบางส่วน เนื่องจาก slack ส่วนหนึ่งอาจอยู่ในรูปแบบชั่วโมงทำงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีชั่วโมงทำงานไม่มากและยังต้องการทำงานเพิ่ม (involuntary part-time worker) รวมถึงแรงงานที่มีสัญญาชั่วคราว โดยการศึกษาที่ใช้ slack ที่ครอบคลุม

ผู้ทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่ำสามารถอธิบายการเติบโตของค่าจ้างได้มากขึ้น นอกจากนี้ ผลผลิตภาพแรงงานกับอัตราเงินเฟ้อที่ขยายตัวต่ำยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ค่าจ้างในช่วงดังกล่าวเติบโตต่ำด้วย (Hong et al., 2018) สำหรับปัจจัยเชิงโครงสร้าง อาทิ อำนาจการต่อรองของลูกจ้าง (bargaining power) การกระจุกตัวของบริษัท (firm concentration) การเคลื่อนย้ายแรงงาน (labor mobility) การปฏิรูปตลาดแรงงาน (labor market reform) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (demographical changes) ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาการค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวเช่นกัน (Cormier, et al. 2019)

สำหรับการวัดอุปทานส่วนเกินในตลาดแรงงานสหรัฐฯ แม้ว่าเครื่องชี้อัตราว่างงานยังสามารถอธิบายค่าจ้างได้ แต่เครื่องชี้ทางเลือกใหม่ ๆ ที่สะท้อนอุปสงค์แรงงานได้ดีกว่าจะอธิบายค่าจ้างได้ดีกว่าอัตราว่างงาน โดยเฉพาะเครื่องชี้อัตราการเปลี่ยนงาน (job switching rate) และสัดส่วนตำแหน่งงานว่างต่อผู้ว่างงาน (vacancy to unemployed: v/u) ยกตัวอย่างเช่น v/u ที่ปรับสูงขึ้นสามารถสะท้อนแรงกดดันเงินเฟ้อจากตลาดแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และด้านอุปทาน (Barnichon and Shapiro 2022) ส่วนในสหภาพยุโรป (EU) ค่าจ้างที่ขยายตัวต่ำในช่วงเวลาเดียวกัน พบว่า เป็นผลมาจากอัตราว่างงานที่อยู่ในระดับสูง รวมถึงอัตราเงินเฟ้อและผลผลิตภาพแรงงานที่ขยายตัวต่ำ ทั้งนี้ อัตราว่างงานยังเป็นเครื่องชี้ slack ที่อธิบายการเติบโตของค่าจ้างใน EU ได้ดีกว่าเครื่องชี้อื่น ๆ ขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเฟ้อกับอัตราการเติบโตของค่าจ้างจะไม่เป็นเส้นตรง โดยเงินเฟ้อจะกระทบค่าจ้างไม่มากในช่วงเงินเฟ้อต่ำ แต่ผลกระทบจะสูงขึ้นในช่วงเงินเฟ้อสูง นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติ อำนาจการต่อรองของลูกจ้าง และองค์ประกอบของผู้มีงานทำ ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ล้วนแต่มีส่วนบ่งชี้พัฒนาการของค่าจ้าง (Kiss and Herck 2019)

รูปที่ 14 กรอบแนวคิดปัจจัยกำหนดพัฒนาการของค่าจ้าง



ที่มา: ผู้เขียน

จากพัฒนาการของค่าจ้างแรงงานไทยในช่วงที่ผ่านมาและผลการศึกษาปัจจัยกำหนดการขยายตัวของค่าจ้างในต่างประเทศ บทความนี้จึงสร้างกรอบแนวคิดของปัจจัยกำหนดพัฒนาการของค่าจ้างจากทั้งปัจจัยเชิงวัฏจักรและปัจจัยเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย 4 ด้านหลักได้แก่ อุปสงค์และอุปทานแรงงาน (market mechanism) การแทรกแซงกลไกตลาด (market intervention) ปัจจัยด้านสถาบันแรงงาน (labor

institution) และองค์ประกอบของลูกจ้างในตลาดแรงงาน (composition of employee) (รูปที่ 14) โดยรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

อุปสงค์และอุปทานแรงงาน (market mechanism):

อุปสงค์แรงงานสามารถจำแนกเป็นปัจจัยเชิงวัฏจักร (cyclical factor) และปัจจัยเชิงโครงสร้าง (structural factor) โดยปัจจัยเชิงวัฏจักรจะเคลื่อนไหวสอดคล้องกับวัฏจักรเศรษฐกิจ โดยที่อุปสงค์ต่อแรงงานจะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (derived demand) จากอุปสงค์ในระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ เมื่อเศรษฐกิจขยายตัวสูง จะเกิดความต้องการแรงงานที่สูงขึ้น ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองเพิ่มขึ้น และส่งผลด้านบวกต่อค่าจ้าง ในทางกลับกัน หากเทียบความต้องการแรงงานกับอุปทานแรงงานแล้ว หากอุปทานส่วนเกิน (slack) เพิ่มขึ้น อำนาจต่อรองของนายจ้างจะเพิ่มขึ้น และกดดันค่าจ้างให้อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ ยังประกอบด้วยอัตราเงินเฟ้อซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนสะท้อนความร้อนแรงของอุปสงค์เศรษฐกิจและค่าครองชีพของแรงงาน โดยนายจ้างอาจใช้อัตราเงินเฟ้อเป็นหนึ่งในปัจจัยประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง หรือลูกจ้างอาจใช้เป็นปัจจัยในการต่อรองค่าจ้างเพื่อรักษากำลังซื้อ

ขณะที่ปัจจัยเชิงโครงสร้าง จะส่งผลต่อความต้องการแรงงาน โดยไม่ผันผวนตามวัฏจักรเศรษฐกิจ ได้แก่ (1) ผลผลิตแรงงาน (labor productivity) ซึ่งสะท้อนความสามารถของแรงงาน โดยแรงงานที่มีผลิตภาพสูงจะสร้างผลผลิตและผลตอบแทนที่สูงให้กับนายจ้าง ทำให้แรงงานมีโอกาสที่จะได้รับส่วนแบ่งจากผลตอบแทนที่สูงด้วยเช่นกัน (2) แนวโน้มการใช้ระบบอัตโนมัติทดแทนแรงงาน (automation trend) อาจส่งผลให้ความต้องการแรงงานลดลงในบางสาขาและบางประเภทงาน และเป็นปัจจัยกดดันค่าจ้าง แต่ก็อาจทำให้ความต้องการแรงงานบางประเภทเพิ่มขึ้นและเป็นปัจจัยสนับสนุนค่าจ้างในบางสาขาได้ และ (3) การมีส่วนร่วมในห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain, GVC) ซึ่งประเทศไทยในฐานะการมีส่วนร่วมใน GVC ในตำแหน่งปลายน้ำ จะได้รับผลดีจากการเป็นฐานการผลิตของบริษัทต่างชาติ ทำให้ความต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานของไทยเพิ่มขึ้น

สำหรับปัจจัยด้านอุปทานประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยทำงาน (prime-age population) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (LFPR) รวมถึงพัฒนาการของอุปทานแรงงานข้ามชาติ (migrant workers) โดยอุปทานแรงงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อำนาจต่อรองของนายจ้างเพิ่มขึ้น และกดดันค่าจ้างแรงงาน

การแทรกแซงกลไกตลาด (market intervention):

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) โดยคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล จะส่งผลทั้งทางตรงต่อค่าจ้างของแรงงานที่มีทักษะหรือประสบการณ์ไม่มาก รวมถึงมีผลทางอ้อมต่อโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างทั้งระบบ ดังนั้นการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งจะส่งผลให้ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานทยอยปรับสูงขึ้น

ปัจจัยด้านสถาบันแรงงาน (labor institution):

สะท้อนจากความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน โดยการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งซึ่งสะท้อนจากสัดส่วนลูกจ้างในสหภาพที่อยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองค่าจ้างเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบของลูกจ้างในตลาดแรงงาน (composition of employee):

คุณลักษณะของลูกจ้าง โดยเฉพาะอายุ/เพศ/การศึกษา/ทักษะ/สาขาเศรษฐกิจ มีส่วนต่อการได้รับผลตอบแทนที่ต่างกัน องค์ประกอบของลูกจ้างในตลาดแรงงานในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อพัฒนาการของค่าจ้าง

3.2 ปัจจัยกำหนดค่าจ้างแรงงานของไทย (wage drivers)

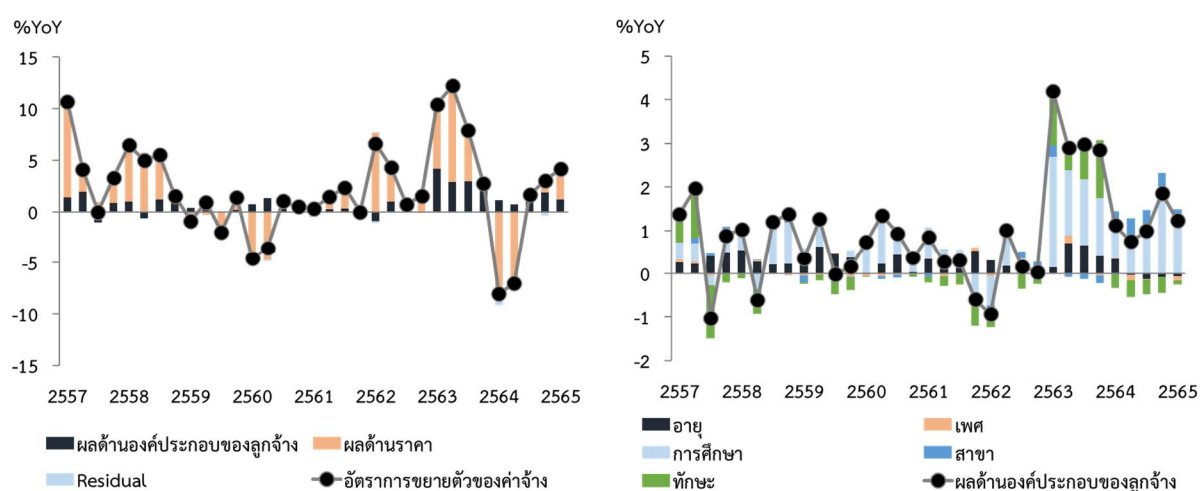
การศึกษาพบปัจจัยกำหนดค่าจ้างของไทยพบผลการศึกษาที่สำคัญ (key findings) 7 ประการ (รายละเอียดแบบจำลองและวิธีการศึกษาอยู่ในภาคผนวก ข.) ได้แก่

Key finding ที่ 1: องค์ประกอบของลูกจ้างในตลาดแรงงาน (composition effect) อธิบายการเติบโตของค่าจ้างได้โดยเฉลี่ย 23% ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา

การศึกษาด้วยแบบจำลอง Oaxaca-Blinder decomposition⁶ ในช่วงปี 2557-65 พบว่า composition effect อธิบายการเติบโตของค่าจ้างโดยเฉลี่ยได้ 23% (รูปที่ 15) โดยที่ 65% ของ composition effect มาจากองค์ประกอบด้านระดับการศึกษา เนื่องจากสัดส่วนผู้มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กอปรกับค่าจ้างมีแนวโน้มสูงขึ้นสอดคล้องกับระดับการศึกษาที่สูงขึ้นลำดับต่อมา 29% ของ composition effect มาจากอายุ โดยลูกจ้างที่มีอายุมากขึ้นจะมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น คาดว่าเป็นผลจากประสบการณ์ทำงาน และโครงสร้างตลาดแรงงานไทยที่ลูกจ้างมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นในช่วงที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม composition effect ด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ ทักษะ และสาขาเศรษฐกิจของลูกจ้าง มีส่วนอธิบายการเติบโตของค่าจ้างผ่านช่องทาง composition effect ไม่มากนัก

นอกจากนี้ การศึกษาด้วยแบบจำลอง ordinary least squares (OLS) และ two stage least squares (2SLS) พบว่า สัดส่วนของลูกจ้างที่มีการศึกษาสูง⁷ เพิ่มขึ้น 1% ส่งผลให้การเติบโตของค่าจ้างเพิ่มขึ้น 1.1-1.3% สะท้อนว่าวุฒิการศึกษามีส่วนสำคัญในกระบวนการกำหนดค่าจ้างของตลาดแรงงานไทย

รูปที่ 15 ที่มีการขยายตัวของค่าจ้างจากผลด้านองค์ประกอบลูกจ้างในตลาดแรงงาน



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

⁶ ศึกษารายละเอียดแบบจำลอง Oaxaca-Blinder decomposition เพิ่มเติมได้ใน Jann (2008)

⁷ สัดส่วนลูกจ้างที่มีการศึกษาดังแต่มัธยมศึกษาเป็นต้นไป ซึ่งเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจาก 35% ในปี 2544 เป็น 60% ในปี 2565

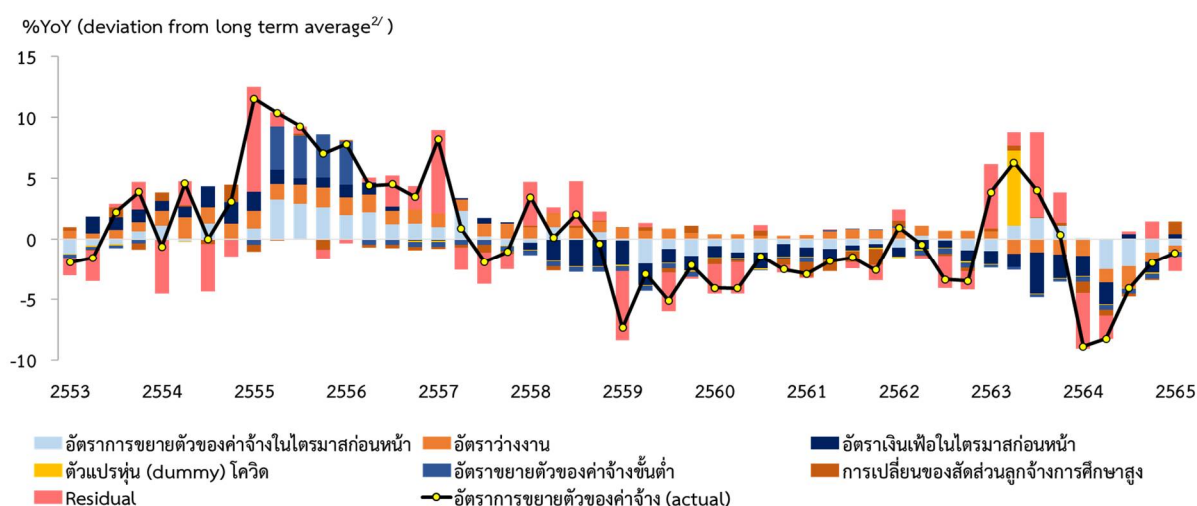
Key finding ที่ 2: ปัจจัยเชิงวัฏจักร โดยเฉพาะ slack ในตลาดแรงงาน และอัตราเงินเฟ้อ รวมถึงปัจจัยด้านการแทรกแซงกลไกตลาดจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลจากแบบจำลองพบว่า อัตราว่างงานและอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น 1% ส่งผลให้การเติบโตของค่าจ้างลดลง 1.8-2.1% และเพิ่มขึ้น 0.5-0.8% ตามลำดับ (ตาราง ข2. ในภาคผนวก ข.) โดยแบบจำลอง OLS และ 2SLS ให้ผลที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ เงินเฟ้อส่งผลต่อค่าจ้างในลักษณะ adaptive expectation มากกว่า forward looking กล่าวคือ ค่าจ้างมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามเงินเฟ้อในอดีตมากกว่าเงินเฟ้อที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากเงินเฟ้อในอดีตมาส่งก่อนหน้าสามารถอธิบายค่าจ้างได้มากกว่าเงินเฟ้อคาดการณ์ทั้งจากผลเชิงสถิติและความสมเหตุสมผลของค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรอื่น ๆ ในแบบจำลอง

การเติบโตของค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น 1% ส่งผลให้ค่าจ้างเติบโตเพิ่มขึ้นทันที 0.1% โดยแรงงานที่ได้รับผลทางตรงคือแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ นอกจากนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำยังทยอยส่งผลทางอ้อมต่อโครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างที่มีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอีกด้วย

ทั้งนี้ จากข้อมูลในอดีต พบว่า ในช่วงปี 2555-56 ที่มีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ค่าจ้างของลูกจ้างโดยเฉลี่ยเติบโตสูงมาก จากนั้นการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ และมีบทบาทต่อพัฒนาการค่าจ้างโดยรวมไม่มากนัก (รูปที่ 16)

รูปที่ 16 ที่มีการขยายตัวของค่าจ้างจากแบบจำลอง (contribution to wage growth)^{1/}



หมายเหตุ: 1/ คำนวณโดยแบบจำลอง 2SLS ใช้การขยายตัวของราคาน้ำมันดิบดูไบสองไตรมาสก่อนหน้าเป็น instrumental variable (IV)

2/ อัตราการขยายตัวของค่าจ้างที่เบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยระยะยาวในช่วงไตรมาสที่ 1 ปี 2545-65

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน คำนวณโดยผู้เขียน

Key finding ที่ 3: ปัจจัยเชิงโครงสร้างและปัจจัยด้านอุปทานไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออัตราการเติบโตของค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยังคงจับตาอย่างใกล้ชิด

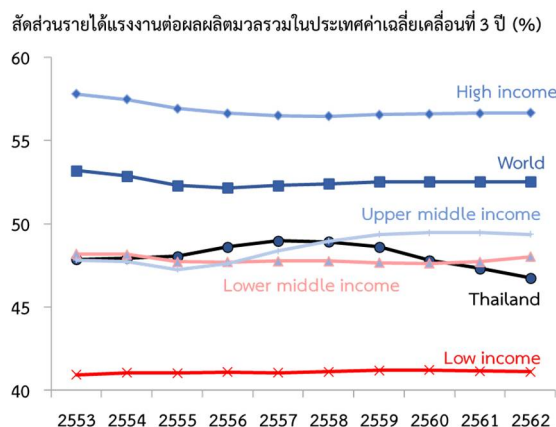
เมื่อทำการทดสอบการเติบโตของค่าจ้างด้วยปัจจัยเชิงโครงสร้างและปัจจัยด้านอุปทาน ประกอบด้วยผลิตภาพแรงงาน แนวโน้มการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ (automation trend) การมีส่วนร่วมในห่วงโซ่การผลิตโลก สัดส่วนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน (union density rate) และแรงงานข้ามชาติ พบว่า 5 ปัจจัยนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออัตราการเติบโตของค่าจ้างในทางสถิติ แม้ว่าปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความสำคัญในทางทฤษฎี และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในแบบจำลองจะสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่คาดไว้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากข้อจำกัดด้านจำนวนข้อมูลตัวอย่างที่น้อย รวมถึงข้อจำกัดในการวัดค่าของบางปัจจัย อาทิ ผลผลิตภาพของลูกจ้างนอกภาคเกษตรไทย⁸

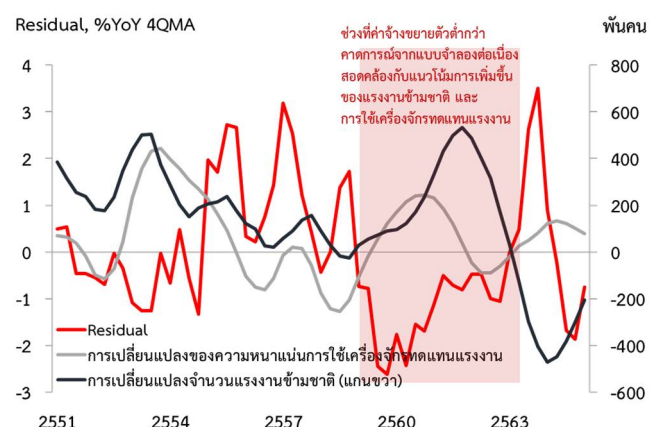
ทั้งนี้ อำนาจต่อรองของลูกจ้างไทยที่ต่ำกว่าต่างประเทศ ซึ่งสะท้อนจากความหนาแน่นของสหภาพแรงงาน (union density rate) และสัดส่วนลูกจ้างที่ครอบคลุมโดยข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective bargaining coverage rate) ทำให้การแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจไม่เหมาะสม และผลประโยชน์ส่วนใหญ่จากการผลิตสินค้าและบริการอาจตกอยู่กับนายจ้างได้ และมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงานกับการเติบโตของค่าจ้าง แรงงานได้รับผลตอบแทนต่ำ ส่งผลให้สัดส่วนรายได้แรงงาน (labor income share) ของไทยอยู่ในระดับต่ำกว่าต่างประเทศ และมีแนวโน้มปรับลดลงอย่างต่อเนื่อง (รูปที่ 17)

อย่างไรก็ตาม ยังต้องจับตาพัฒนาการของปัจจัยอุปทานและปัจจัยเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ และการใช้ระบบอัตโนมัติ อย่างใกล้ชิด เนื่องจากปัจจัยทั้งสองกดดันค่าจ้างผ่านอุปทานแรงงานที่เพิ่มขึ้น และอุปสงค์แรงงานที่ลดลง ตามลำดับ โดยมีข้อสังเกตว่าในช่วงปี 2559-62 ที่ค่าจ้างเติบโตต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระยะยาว และค่าส่วนที่เหลือ (residual) จากแบบจำลองเป็นลบอย่างต่อเนื่อง (รูปที่ 16) เป็นช่วงเวลาเดียวกันที่จำนวนแรงงานข้ามชาติและการใช้ระบบอัตโนมัติเพิ่มขึ้นมาก ทั้งสองปัจจัยจึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่กดดันค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว (รูปที่ 18)

รูปที่ 17 สัดส่วนรายได้แรงงานต่อผลผลิตมวลรวมในประเทศค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ 3 ปี (%)



รูปที่ 18 residual จากแบบจำลอง^{1/}เทียบกับการใช้ระบบอัตโนมัติและจำนวนแรงงานข้ามชาติ



หมายเหตุ: 1/ ข้อมูลจัดความผันผวนโดยใช้ค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ 4 ไตรมาส และ residual คำนวณจากแบบจำลอง 2SLS ซึ่งตัวแปรต้น ประกอบด้วย อัตราการขยายตัวของค่าจ้างในไตรมาสก่อนหน้า อัตราเงินเฟ้อ อัตราว่างงาน อัตราการเติบโตของค่าจ้างขั้นต่ำ สัดส่วนลูกจ้างการศึกษาสูง และ dummy โควิด-19 (Q2-2563)

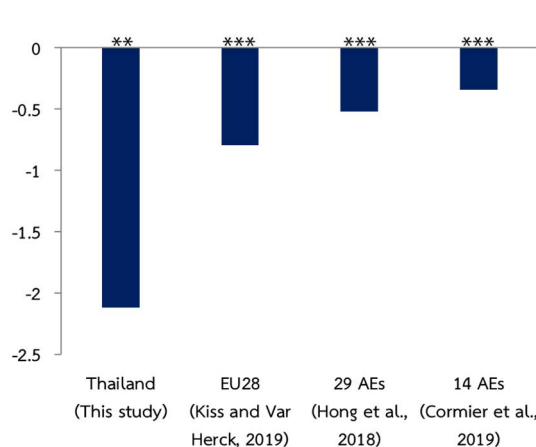
ที่มา: International Labour Organization (ILO) สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน
คำนวณโดยผู้เขียน

⁸ ผลิตภาพแรงงานนอกภาคเกษตรคำนวณจากผลผลิตนอกภาคเกษตรต่อจำนวนชั่วโมงทำงาน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างนอกภาคเกษตรในไทยคิดเป็นสัดส่วนเพียง 45% ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าในต่างประเทศ อาทิ สหรัฐฯ เยอรมนี และสหราชอาณาจักร ที่มีสัดส่วนถึง 92% 90% และ 85% ตามลำดับ ผลิตภาพแรงงานที่ใช้ในบทความนี้จึงมีความคลาดเคลื่อนอยู่ เนื่องจากผลผลิตนอกภาคเกษตรของไทยมาจากการผลิตของผู้ประกอบอาชีพอิสระและนายจ้างด้วย

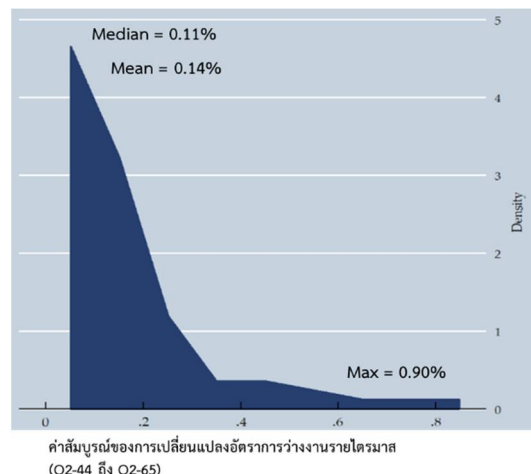
Key finding ที่ 4: ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับอัตราว่างงานของไทย (wage Phillips curve) ยืดหยุ่นกว่าต่างประเทศ

ผลการศึกษาจากแบบจำลองการเติบโตของค่าจ้างพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรอัตราว่างงานของไทย สูงกว่าผลการศึกษาในต่างประเทศ (รูปที่ 19) ส่วนหนึ่งเนื่องจากความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานไทย โดยค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของสัดส่วนลูกจ้างนอกภาคเกษตรของไทยสูงกว่าในต่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐฯ ถึง 3 เท่า ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา สะท้อนว่าแรงงานไทยสามารถเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงานได้ ง่ายกว่าโดยเปรียบเทียบ ทั้งการเปลี่ยนสถานะการทำงานระหว่างลูกจ้างกับอาชีพอิสระ รวมถึงสาขาเศรษฐกิจ ระหว่างในและนอกภาคเกษตร ยกตัวอย่าง ลูกจ้างโรงงานหรือโรงแรมในพื้นที่เศรษฐกิจ เมื่อตกงานแล้วยัง สามารถกลับไปทำเกษตรในภูมิลำเนา หรือประกอบอาชีพอิสระได้ ทำให้ยังคงสถานะเป็นผู้มีงานทำ ไม่ตกงาน ส่งผลให้อัตราว่างงานของไทยที่ผ่านมาไม่ผันผวนและอยู่ในระดับต่ำ โดยอัตราว่างงานเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย ไตรมาสละ 0.1% ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา (รูปที่ 20) ดังนั้น หากเกิดการเปลี่ยนแปลงของอัตราว่างงาน 1% อาจกล่าวได้ว่ารุนแรงสำหรับตลาดแรงงานไทย และส่งผลต่อค่าจ้างสูงกว่าในต่างประเทศ

รูปที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ของอัตราว่างงานต่อการเติบโต ของค่าจ้างของไทยเทียบกับต่างประเทศ



รูปที่ 20 การกระจายตัวของค่าสัมบูรณ์ (absolute) ของ การเปลี่ยนแปลงอัตราว่างงานของไทย



หมายเหตุ: ***, **, * คือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

Key finding ที่ 5: อัตราว่างงานยังเป็นเครื่องชี้วัดอุปทานส่วนเกิน (slack) ที่อธิบายการเติบโต ของค่าจ้างได้ดีที่สุด

การติดตาม slack นอกจากเครื่องชี้วัดเดิมอย่างอัตราว่างงานทั่วไป (U3) และอัตราว่างงานที่รวม ผู้ทำงานน้อยชั่วโมง (underemployment rate: U6) แล้ว ปัจจุบันทั้งในต่างประเทศและไทยมีการพัฒนา เครื่องชี้ทางเลือก (unconventional indicators) ที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมตลาดแรงงานในมิติต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป (รายละเอียดใน Box 2 และภาคผนวก ค)

Box 2: เครื่องชี้ทางเลือกของตลาดแรงงานไทย

นอกจากเครื่องชี้ด้านอุปทานแรงงานดั้งเดิมอย่างอัตราว่างงาน (U3) เครื่องชี้ตลาดแรงงานอื่น ๆ ในส่วนนี้จะช่วยให้เห็นพัฒนาการของ slack และลักษณะบางประการของตลาดแรงงานไทยชัดเจนขึ้น ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการจ้างงานของกลุ่มแรงงานที่มีอายุ 25-54 ปี อัตราการได้งานและอัตราการเปลี่ยนงานในระบบประกันสังคม รวมถึงเส้นโค้งเบเวอร์ริดจ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

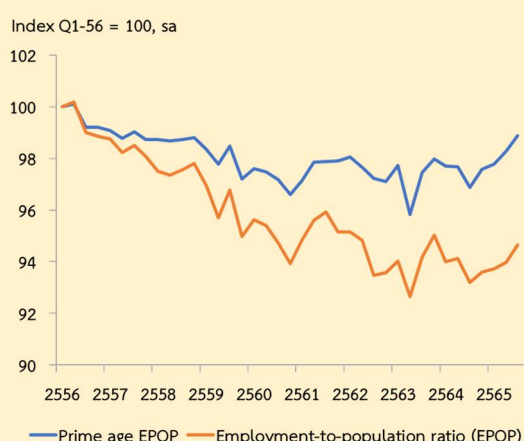
● เครื่องชี้กลุ่มวัยกำลังหลัก (prime-age)

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (LFPR) และสัดส่วนการจ้างงานต่อประชากร (employment to population ratio: EPOP) โดยพิจารณาเฉพาะกลุ่มวัยกำลังหลักที่มีอายุ 25-54 ปี หรือกลุ่ม prime-age (รูปที่ 2ก และ 2ข) เทียบกับกำลังแรงงานทั้งหมด พบว่า เครื่องชี้ของกลุ่มวัยกำลังหลักจะแตกต่างจากเครื่องชี้โดยรวมของทุกกลุ่มวัยอย่างชัดเจน โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและสัดส่วนผู้มีงานทำในกลุ่มวัยกำลังหลักอยู่ในระดับสูง และยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สะท้อนให้เห็นความพร้อมและการได้งานทำของแรงงานกลุ่มวัยกำลังหลัก ซึ่งช่วยบรรเทาความตึงตัวในตลาดแรงงานได้พอสมควร

รูปที่ 2ก การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานกลุ่มอายุ 25-54 ปี^{1/}



รูปที่ 2ข การจ้างงานต่อประชากรของแรงงานกลุ่มอายุ 25-54 ปี^{2/}



หมายเหตุ: 1/ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานคิดจากสัดส่วนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

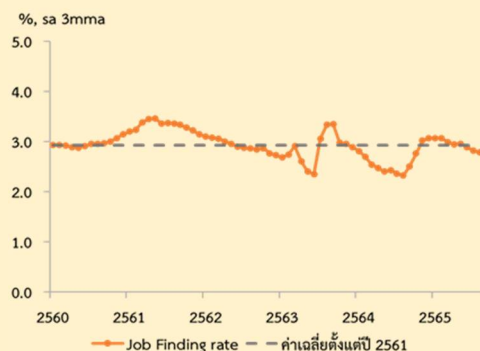
2/ สัดส่วนการจ้างงานต่อประชากรคิดจากสัดส่วนผู้มีงานทำทั้งหมดต่อประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

ที่มา: สำนักสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

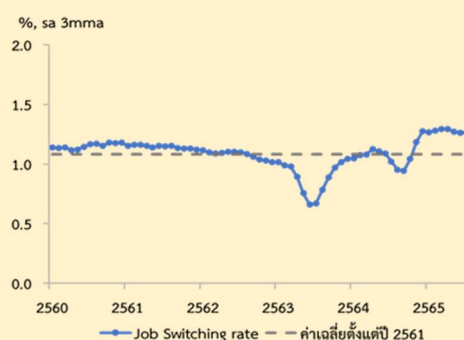
● อัตราการเปลี่ยนงาน (job switching rate) และอัตราการได้งานทำ (job finding rate)

อัตราการได้งานทำ (รูปที่ 2ค) และอัตราการเปลี่ยนงานของไทย (รูปที่ 2ง) ครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบประกันสังคม ซึ่งคิดเป็นหนึ่งในสามของกำลังแรงงาน พบว่า อัตราการเปลี่ยนงานมีแนวโน้มลดลงหลังโควิด-19 แพร่ระบาด ซึ่งสะท้อนว่านายจ้างอาจชะลอการจ้างงาน และทำให้แรงงานไม่มั่นใจว่าจะหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ อย่างไรก็ดี ในปี 2565 อัตราการเปลี่ยนงานได้เพิ่มขึ้นและอยู่ในระดับที่สูงกว่าก่อนโควิด-19 ขณะที่อัตราการได้งานทำกลับมาโน้มสูงขึ้นใกล้เคียงกับระดับก่อนโควิด-19 แล้ว สะท้อนว่าตลาดแรงงานไทยฟื้นตัวกลับมาได้พอสมควรแล้วหลังจากโควิด-19 แพร่ระบาด

รูปที่ 2ก อัตราการได้งานทำในระบบ^{1/}



รูปที่ 2ง อัตราการเปลี่ยนงานของลูกจ้างในระบบ^{2/}



หมายเหตุ: 1/ จากสัดส่วนลูกจ้างในระบบฯ ที่เดือนก่อนอยู่นอกมาตรา 33 ต่อจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ทั้งหมด

2/ สัดส่วนลูกจ้างที่มีงานทำและเปลี่ยนนายจ้างระหว่างเดือนต่อจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ทั้งหมด

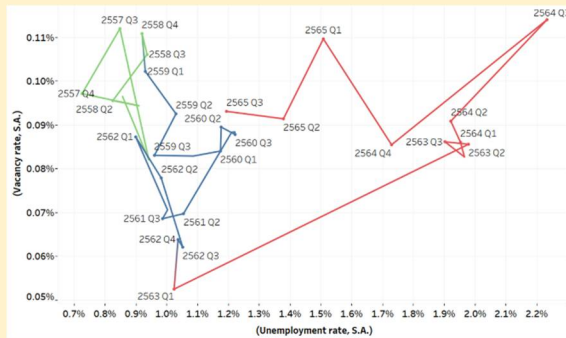
ที่มา: สำนักงานประกันสังคม คำนวณโดยผู้เขียน

• เส้นโค้งเบเวอริจ (Beveridge curve)

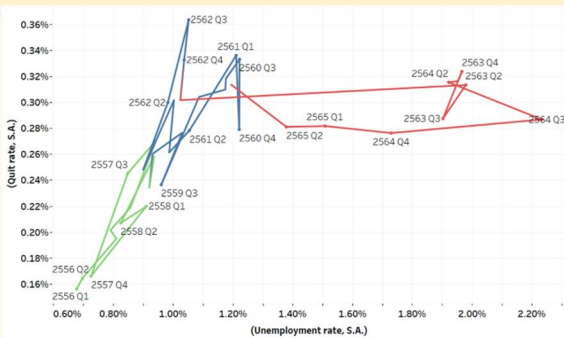
เป็นเส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราว่างงานและอัตราตำแหน่งงานว่าง ทำให้สามารถสะท้อนภาวะตลาดแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานได้พร้อมกัน และยังสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของตลาดแรงงานในการจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงานได้อีกด้วย ในกรณีของไทยหลังจากโควิด-19 แพร่ระบาด อัตราว่างงานและอัตราตำแหน่งงานว่างต่างปรับเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนว่าตลาดแรงงานไทยผ่อนคลาย แต่ก็มีความต้องการแรงงาน สะท้อนการไม่มีประสิทธิภาพในการจับคู่ระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (รูปที่ 2จ) อย่างไรก็ตาม เส้นโค้งเบเวอริจระหว่างอัตราว่างงานกับอัตราตำแหน่งงานว่างของไทยอาจสะท้อนความตึงตัวของตลาดแรงงานได้ไม่สมบูรณ์จากข้อจำกัดของข้อมูลตำแหน่งงานว่าง⁹ ทั้งนี้ หากลองใช้อัตราการลาออก (quit rate) แทนอัตราตำแหน่งงานว่าง พบว่า แม้จะสะท้อนความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานเช่นเดียวกัน แต่เส้นดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน (รูปที่ 2ข) ซึ่งต่างจากเส้นโค้งเบเวอริจทั่วไป ทำให้การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกในไทยอาจสะท้อนว่าตลาดแรงงานผ่อนคลาย และแรงงานไม่ได้มีความมั่นใจในการย้ายงาน ซึ่งแตกต่างจากต่างประเทศที่การลาออกสะท้อนว่าตลาดแรงงานมีความเข้มแข็งในระดับที่แรงงานมีความมั่นใจในการย้ายงาน

⁹ ใช้ข้อมูลตำแหน่งงานว่างเฉพาะจากแพลตฟอร์มของกรมการจัดหางาน ซึ่งครอบคลุมเพียงแค่ตำแหน่งงานว่างภายใต้บริการจัดหางานภาครัฐ เนื่องจากข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากแพลตฟอร์มเอกชนยังไม่มีการจัดเก็บที่เป็นระบบ และอาจมีความซ้ำซ้อนของตำแหน่งงานเดียวกันจากหลายแพลตฟอร์ม

รูปที่ 2จ เส้นโค้งเบเวอริจ ระหว่างอัตราตำแหน่งงานว่าง^{1/} กับอัตราว่างงาน



รูปที่ 2ฉ เส้นโค้งเบเวอริจ ระหว่างอัตราการลาออก^{2/} กับอัตราว่างงาน



หมายเหตุ: 1/ คำนวณจากสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งงานว่างต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดรวมกับตำแหน่งงานว่าง

2/ คำนวณจากสัดส่วนของจำนวนผู้ออกจากงานต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด

ที่มา: สำนักสถิติแห่งชาติ กรมจัดหางาน คำนวณโดยผู้เขียน

เมื่อพิจารณาเครื่องชี้ต่าง ๆ ที่สะท้อนตลาดแรงงานในหลายมิติ จะสังเกตได้ว่าในปี 2565 ตลาดแรงงานไทยกำลังฟื้นตัวและเริ่มใกล้เคียงหรือสูงกว่าระดับก่อนโควิด-19 (ตารางที่ 2ก) โดยเครื่องชี้อุปสงค์แรงงาน ได้แก่ อัตราการได้งานในระบบฯ และอัตราการเปลี่ยนงานในระบบฯ ส่งผลสัญญาณว่าตลาดแรงงานแข็งแกร่งขึ้น นอกจากนี้ แม้ว่าอัตราว่างงานยังสูงกว่าก่อนโควิด-19 แต่ส่วนหนึ่งเป็นผลจากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น และหากพิจารณาสัดส่วนผู้มีงานทำต่อประชากร และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานกลุ่มวัย 15-54 ปี ซึ่งเป็นวัยกำลังหลัก ก็พบว่า ปรับดีขึ้นกว่าก่อนโควิด-19 แล้ว ซึ่งการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมากของกลุ่มวัยกำลังหลักช่วยบรรเทาการขาดแคลนแรงงานและลดแรงกดดันต่อค่าจ้าง ขณะที่เส้นโค้งเบเวอริจส่งสัญญาณว่าประสิทธิภาพของตลาดแรงงานปรับดีขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะหลังสิ้นสุดมาตรการควบคุมการระบาดและลดแรงกดดันต่อค่าจ้าง ขณะที่เส้นโค้งเบเวอริจชี้ว่าตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะหลังสิ้นสุดมาตรการควบคุมการระบาด

ตารางที่ 2ก เปรียบเทียบเครื่องชี้ต่าง ๆ กับช่วงก่อนโควิด-19

เครื่องชี้ตลาดแรงงาน		เฉลี่ยปี 2562	ไตรมาสที่ 3 ปี 2565
อัตราการลาออก		0.31	0.31 *
อัตราการลาออกในระบบฯ		1.44	1.66
อัตราการได้งานในระบบฯ		2.8	2.8 *
อัตราการเปลี่ยนงานในระบบฯ		1.1	1.3 *
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (LFPR)		67.94	68.26 *
สัดส่วนการจ้างงานต่อประชากร (EPOP)		66.92	67.21 *
เครื่องชี้กลุ่มวัยกำลังหลัก	LFPR	87.09	88.42 *
	EPOP	86.27	87.47 *
อัตราว่างงาน		0.99	1.19

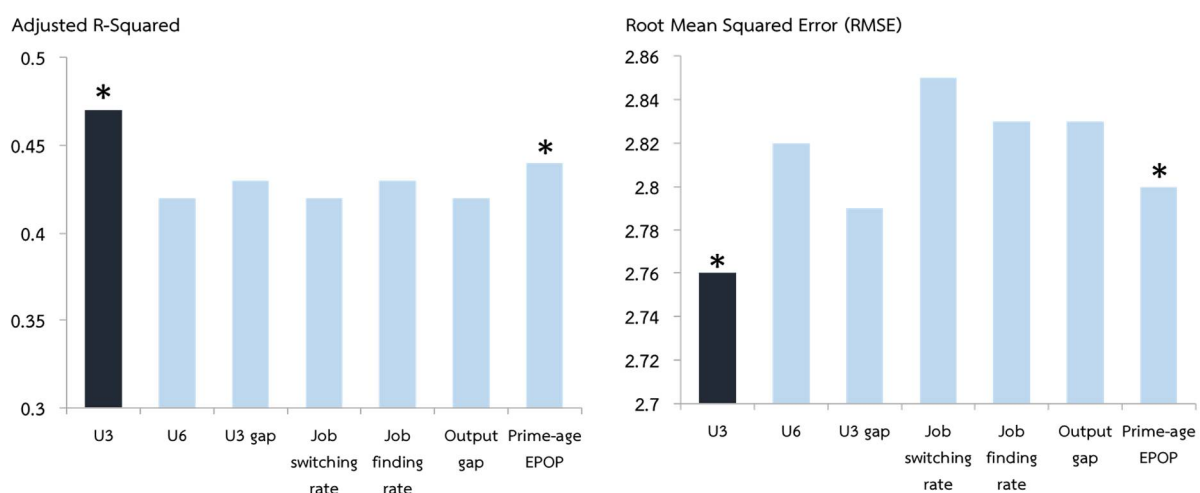
หมายเหตุ: * เครื่องชี้ ณ ไตรมาสที่ 3 ปี 2565 อยู่ในระดับที่ดีกว่าก่อนโควิด-19 แล้ว

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคม คำนวณโดยผู้เขียน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความสามารถในการอธิบายพัฒนาการค่าจ้างของเครื่องชี้วัดอุปทานส่วนเกิน ในมิติต่าง ๆ ตั้งแต่เครื่องชี้วัดเดิมอย่างอัตราว่างงาน (U3) อัตราว่างงานที่รวมผู้ทำงานน้อยชั่วโมง (U6) ช่องว่างอัตราว่างงานซึ่งเทียบอัตราว่างงานกับแนวโน้มระยะยาว (unemployment gap, U3 gap) ช่องว่างผลผลิตที่เปรียบเทียบผลผลิตกับระดับศักยภาพ (output gap) รวมถึงเครื่องชี้ทางเลือกอื่น ๆ ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนงาน (job switching rate) อัตราการได้งานทำ (job finding rate) และสัดส่วนการจ้างงานต่อประชากรวัยทำงาน (prime-age employment to population ratio: prime-age EPOP)

ผลการศึกษาพบว่า อัตราว่างงาน (U3) ยังเป็นเครื่องชี้ที่อธิบายการเติบโตของค่าจ้างของไทยได้ดีที่สุด สะท้อนจากความสามารถในการอธิบายความผันผวนของการเติบโตของค่าจ้างได้มากที่สุด (ค่า adjusted r-squared สูงที่สุด) และค่าความคลาดเคลื่อนของแบบจำลอง (root mean squared error: RMSE) ที่ต่ำที่สุด (รูปที่ 21) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kiss & Herck (2019) อย่างไรก็ดี เครื่องชี้ slack ของไทยอาจยังไม่ครบถ้วน โดยเฉพาะเครื่องชี้ด้านอุปสงค์แรงงาน อาทิ ตำแหน่งงานว่างเปิดใหม่ทั่วประเทศ ซึ่งในสหรัฐฯ พบว่า ข้อมูลดังกล่าวชี้วัดแรงกดดันต่อค่าจ้างได้ดีที่สุด

รูปที่ 21 เปรียบเทียบค่าสถิติ adjusted r-squared และ RMSE ของเครื่องชี้ slack ที่ใช้ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างรายชั่วโมง



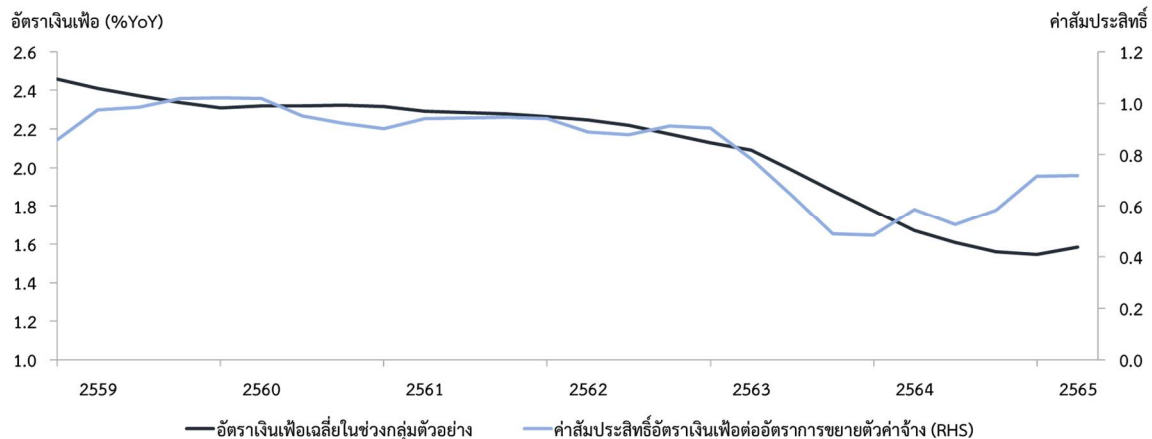
หมายเหตุ: * คือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากผลของแบบจำลอง 2SLS ซึ่งกำหนดให้ตัวแปรตามคืออัตราการขยายตัวของค่าจ้างรายชั่วโมง โดยตัวแปรต้น ได้แก่ เครื่องชี้ slack ในตลาดแรงงาน อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ 3 ปี) และตัวแปร dummy โควิด-19 (Q2-63)

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงพาณิชย์ สศช. กระทรวงแรงงาน คำนวณโดยผู้เขียน

Key finding ที่ 6: ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นเส้นตรง (non-linearity) ระหว่างเงินเฟ้อกับค่าจ้าง

แม้ว่าอัตราเงินเฟ้อเป็นหนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนค่าจ้างที่สำคัญ อย่างไรก็ดี ผลกระทบของอัตราเงินเฟ้อต่อค่าจ้างไม่ได้มีความสัมพันธ์คงที่เป็นเส้นตรง โดยผลจากสมการถดถอยที่เลื่อนกลุ่มตัวอย่างไปตามแต่ละช่วงเวลา (rolling window regression) พบว่า ผลกระทบจากเงินเฟ้อต่อค่าจ้างค่อนข้างต่ำในช่วงเงินเฟ้อต่ำ แต่การส่งผ่านจากเงินเฟ้อสู่ค่าจ้างจะสูงขึ้นในช่วงเงินเฟ้อสูง (รูปที่ 22) สะท้อนว่านายจ้างและลูกจ้างอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับเงินเฟ้อเมื่ออยู่ในระดับต่ำ และต่อราคาจ้างจากพัฒนาการของปัจจัยอื่น ๆ เป็นสำคัญ อย่างไรก็ดี ในช่วงที่เงินเฟ้อสูง ลูกจ้างจะพยายามรักษากำลังซื้อและความเป็นอยู่ โดยเรียกร้องค่าจ้างให้เติบโตตามเงินเฟ้อ (Boissay et al., 2022)

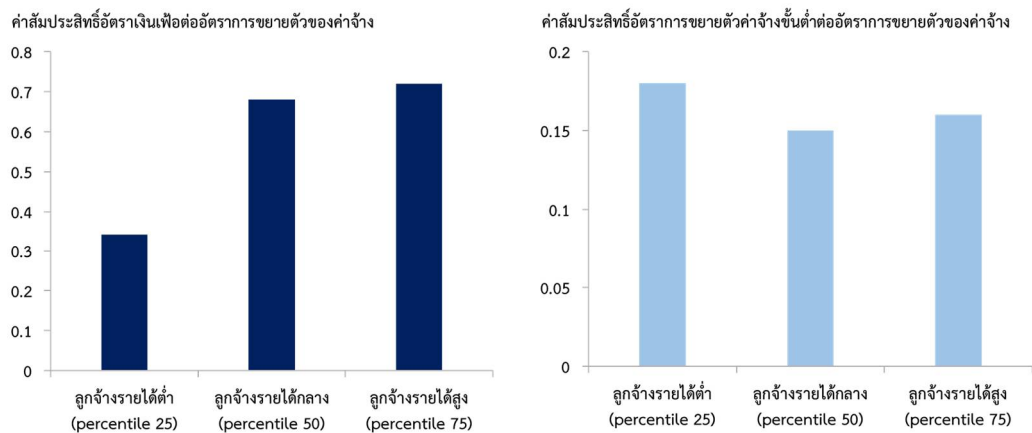
รูปที่ 22 อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยในช่วงกลุ่มตัวอย่างและค่าสัมประสิทธิ์ของเงินเฟ้อต่อค่าจ้าง^{1/}



หมายเหตุ: 1/ คำนวณจากแบบจำลอง 2SLS ซึ่งกำหนดให้ตัวแปรตามเป็นอัตราการขยายตัวของค่าจ้างรายชั่วโมง โดยตัวแปรต้น ได้แก่ อัตราว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ ค่าจ้างขั้นต่ำ สัดส่วนแรงงานการศึกษาสูง และตัวแปร dummy โควิด-19 (Q2-63) และคำนวณด้วยรูปแบบเลื่อนกลุ่มตัวอย่าง (window rolling regression) โดยเลื่อนครั้งละ 1 ตัวอย่าง และแต่ละชุดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนคงที่ที่ 60 ไตรมาส โดยแกนนอน (X-axis) แสดงเวลาจุดสุดท้ายของกลุ่มตัวอย่าง

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ คำนวณโดยผู้เขียน

รูปที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์ (coefficient) ของอัตราเงินเฟ้อและอัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำต่ออัตราการขยายตัวของค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ย จำแนกกลุ่มลูกจ้างตามระดับรายได้



หมายเหตุ: ผลจากแบบจำลอง 2SLS กำหนดให้ตัวแปรตามเป็นอัตราการขยายตัวของค่าจ้างรายชั่วโมง โดยตัวแปรต้น ได้แก่ อัตราว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ ผลผลิตแรงงาน (ค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ 3 ปี) ค่าจ้างขั้นต่ำ และตัวแปร dummy โควิด-19 (Q2-63)

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน คำนวณโดยผู้เขียน

Key finding ที่ 7: ปัจจัยขับเคลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้และสาขาเศรษฐกิจ

เงินเฟ้อส่งผ่านไปสู่มูลค่าจ้างของลูกจ้างกลุ่มรายได้ต่ำได้น้อยกว่ากลุ่มรายได้สูง ในทางกลับกันค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อค่าจ้างของกลุ่มลูกจ้างรายได้ต่ำมากที่สุด โดยอำนาจต่อรองของกลุ่มลูกจ้างรายได้ต่ำที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ คาดว่ามีส่วนทำให้กลุ่มลูกจ้างรายได้ต่ำไม่สามารถเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นได้มากนักในช่วงเงินเฟ้อสูง อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำมีส่วนช่วยกลุ่มลูกจ้างรายได้ต่ำได้โดยตรง (รูปที่

23) โดยเฉพาะลูกจ้างที่รายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้ กลุ่มลูกจ้างรายได้ปานกลางและสูงยังได้รับผลทางอ้อมจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย เนื่องจากนายจ้างจะใช้อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานสำหรับการปรับค่าจ้างของลูกจ้างอื่น ๆ รวมถึงจะทยอยปรับโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างทั้งหมดเพื่อคงลำดับรายได้ของลูกจ้างหลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ใกล้เคียงเดิม

หากพิจารณารายสาขาเศรษฐกิจ เงินเพื่อส่งผ่านไปสู่ค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากที่สุด โดยผลของเงินเพื่อต่อค่าจ้างจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจสอดคล้องกับผลการศึกษาตามกลุ่มรายได้เนื่องจากค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการ (ไม่รวมการค้าและก่อสร้าง) สูงกว่าสาขาอื่นๆ สำหรับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและภาคก่อสร้างมากที่สุด เนื่องจากการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่ในระบบ (formal sector) ซึ่งการตรวจสอบและการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำจะเข้มข้นกว่านอกระบบ ขณะที่ภาคก่อสร้างมีสัดส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าสาขาอื่น

นอกจากนี้ **แรงงานข้ามชาติส่งผลต่อค่าจ้างในภาคก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญ แม้ยังไม่พบว่าส่งผลต่อค่าจ้างในภาพรวม** ผลการศึกษาจากแบบจำลองรายสาขาเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้น 1 แสนคน ทำให้ค่าจ้างในภาคก่อสร้างลดลง 1% อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มข้นในภาคก่อสร้าง ซึ่งเป็นสาขาเศรษฐกิจที่แรงงานไทยส่วนหนึ่งหลีกเลี่ยง เนื่องจากเข้าข่ายลักษณะงานที่อันตราย สกปรก และยากลำบาก (dangerous-dirty-difficult, 3Ds)

โดยสรุปอัตราการเติบโตของค่าจ้างในไทยขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านวัฏจักร ได้แก่ slack ในตลาดแรงงานและอัตราเงินเฟ้อ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และองค์ประกอบของลูกจ้าง โดยเฉพาะระดับการศึกษา ขณะที่ผลจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ อุปทานแรงงานข้ามชาติและการประยุกต์ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติในภาพรวมยังไม่ชัดเจนแต่ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ อัตราเงินเฟ้อและอัตราเติบโตของค่าจ้างมีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเส้นตรง ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของเงินเฟ้อ ณ ขณะนั้น นอกจากนี้ ค่าจ้างแต่ละกลุ่มรายได้และสาขาเศรษฐกิจตอบสนองต่อแต่ละปัจจัยกำหนดค่าจ้างแตกต่างกัน โดยค่าจ้างของลูกจ้างกลุ่มรายได้ต่ำจะตอบสนองต่อเงินเฟ้อต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในทางกลับกันการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผ่านมาสู่ค่าจ้างของลูกจ้างกลุ่มรายได้ต่ำมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย สะท้อนการพึ่งพาภาครัฐและอำนาจต่อรองที่ไม่เท่ากันของลูกจ้างแต่ละกลุ่มสุดท้าย หากพิจารณารายสาขาเศรษฐกิจ ค่าจ้างในภาคการผลิตและบริการ (ไม่รวมการค้าและก่อสร้าง) ตอบสนองต่อเงินเฟ้อมากกว่าสาขาอื่น ๆ ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อค่าจ้างในภาคการผลิตและก่อสร้างมากกว่าสาขาอื่น ๆ ขณะที่อุปทานแรงงานข้ามชาติที่เพิ่มขึ้นจะกดดันค่าจ้างในสาขาก่อสร้างเป็นสำคัญ

4. ความท้าทายของตลาดแรงงานไทยในระยะต่อไป

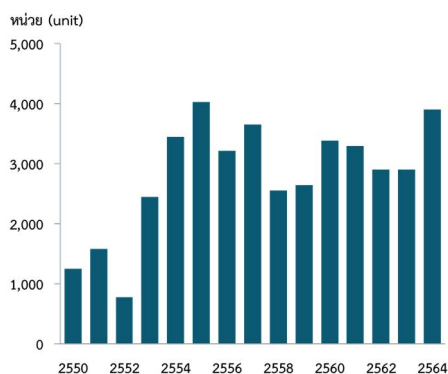
แม้ว่าตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นมา ตลาดแรงงานไทยได้ทยอยปรับตัวเข้าสู่ระดับก่อนโควิด-19 ตามปัจจัยด้านสาธารณสุขและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวดีขึ้น แต่ในระยะยาวจะต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญหลายประการ ซึ่งเริ่มต้นแล้วตั้งแต่ก่อนโควิด-19 และยังมีแนวโน้มกดดันตลาดแรงงานในระยะต่อไป ได้แก่

ความท้าทายที่ 1: การพัฒนาเทคโนโลยีและการลงทุนในระบบอัตโนมัติ (automation)

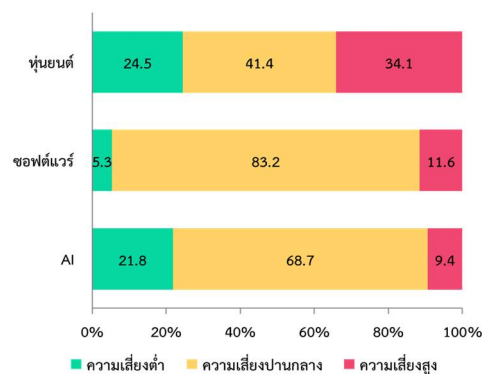
ห่วงโซ่การผลิตที่หยุดชะงักจากการขาดแคลนแรงงานในช่วงโควิด-19 แพร่ระบาด เป็นหนึ่งในปัจจัยที่กระตุ้นให้ภาคธุรกิจเร่งลงทุนในเทคโนโลยีและติดตั้งหุ่นยนต์ใหม่ ทำให้จำนวนหุ่นยนต์ติดตั้งใหม่ในภาคการผลิตปี 2564 ขยายตัวถึง 36% (รูปที่ 24) โดยเฉพาะในสาขาเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์

และโลหะ ขณะที่ในภาคบริการ การลงทุนในหุ่นยนต์ การใช้โปรแกรมต่าง ๆ และปัญญาประดิษฐ์มีแนวโน้มเติบโตเร็วขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะหุ่นยนต์ที่ใช้ในการขนส่ง ต้อนรับและบริการ การแพทย์ และทำความสะอาด

รูปที่ 24 จำนวนหุ่นยนต์ติดตั้งใหม่ในภาคการผลิต



รูปที่ 25 สัดส่วนลูกจ้างที่มีความเสี่ยงจะโดนทดแทนด้วยเทคโนโลยี^{1/}



หมายเหตุ: 1/ กำหนดให้โครงสร้างของตลาดแรงงานไทยไม่เปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงต่ำ ปานกลาง และสูง คือ มีโอกาสต่ำกว่า 20%, 20-80% และมากกว่า 80% ที่จะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ตามลำดับ

ที่มา: World Robotics Report 2022, the International Federation of Robotics, Webb (2020) และการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

ตารางที่ 3 ตัวอย่างอาชีพที่อาจโดนทดแทนด้วยเทคโนโลยี จำแนกตามระดับความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง	หุ่นยนต์	ซอฟต์แวร์	ปัญญาประดิษฐ์ (AI)
สูง	ชาวสวน และเกษตรกร		
	พนักงานขับรถ คนงานก่อสร้าง พนักงานทำความสะอาด	พนักงานประกอบ ช่างเทคนิค ผู้ควบคุมเครื่องจักร	หัวหน้าฝ่ายผลิต วิศวกร ผู้จัดการ
ปานกลาง	ผู้ดูแลคลังสินค้า พนักงานรักษาความปลอดภัย ช่างเครื่อง ช่างไฟ และแคชเชียร์		
	พนักงานขาย พนักงานเสิร์ฟ	นักบัญชี เสมียน	ครูประถม – อาชีว แพทย์ พยาบาล
ต่ำ	ครูระดับอุดมศึกษา ล่าม และนักแสดง		
	เสมียน ครู ผู้จัดการ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทนายความ วิศวกร	ช่างหัตถการ ช่างทำผม ผู้ประกอบการ/เครื่องดื่ม ผู้จัดการ	พ่อครัวแม่ครัว พนักงานขายและให้บริการ พนักงานทำความสะอาด

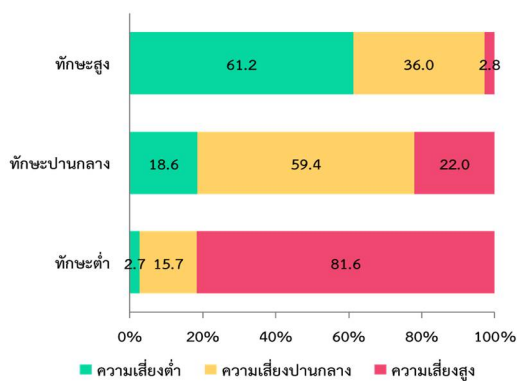
ที่มา: Webb (2020) คำนวณโดยผู้เขียน

สำหรับการศึกษาผลกระทบของระบบอัตโนมัติต่อการจ้างงานในต่างประเทศยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ขณะที่ในประเทศไทย พบว่า ระบบอัตโนมัติไม่ได้ก่อให้เกิดการเลิกจ้างในภาคการผลิต แต่ทำให้ความต้องการแรงงานทักษะต่ำที่ทำงานเดิมซ้ำ ๆ ลดลง ขณะที่ยังส่งผลต่อการจ้างงานรวมและกลุ่มแรงงานมีทักษะ (พัชรพร และ นันทนิตย์, 2561, Sangsubhan, Pornpattanapaisankul, & Kambuya, 2023) อย่างไรก็ตาม พัฒนาการของเทคโนโลยีทำให้การจ้างงานในบางสาขาอาชีพเผชิญกับความเสี่ยงใน 10-20 ปีข้างหน้า

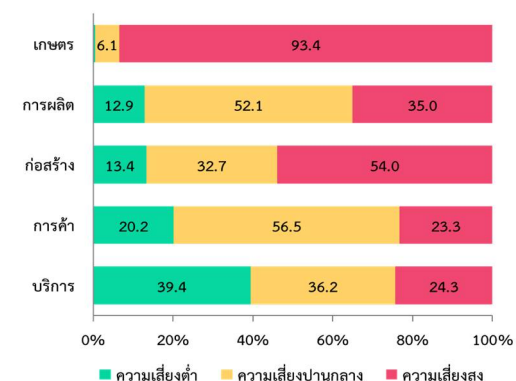
(Frey and Osborne 2013) โดยแต่ละลักษณะงาน (task-based approach) มีความเสี่ยงแตกต่างกันตามประเภทเทคโนโลยี¹⁰ ซึ่งประกอบด้วย หุ่นยนต์ ซอฟต์แวร์ และ AI (Webb 2020)¹¹ รายละเอียดดังตารางที่ 3

เมื่อศึกษาข้อมูลแรงงานไทยโดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Webb (2020) พบว่า หากกำหนดให้ความเสี่ยงในการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีของแต่ละอาชีพไม่เปลี่ยนแปลง สัดส่วนของลูกจ้างไทยที่มีความเสี่ยงสูงจากการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยียิ่งใกล้เคียงกับ 10 ปีก่อนหน้า สะท้อนว่าโครงสร้างตลาดแรงงานไทยแทบจะไม่เปลี่ยนแปลง โดย 34% ของลูกจ้างทั้งหมด มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์ ขณะที่อีก 12% และ 9% ของลูกจ้าง มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยซอฟต์แวร์ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ตามลำดับ (รูปที่ 25) เนื่องจากโครงสร้างตลาดแรงงานไทยพึ่งพาลูกจ้างทักษะต่ำถึงปานกลางเป็นสำคัญ ทั้งนี้ หุ่นยนต์จะกระทบแรงงานที่มีทักษะต่ำมากที่สุด และแรงงานวิชาชีพที่มีทักษะสูงแทบจะไม่ได้รับผลกระทบ (รูปที่ 26) ขณะที่ปัญญาประดิษฐ์จะกระทบกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับเทคโนโลยีอื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศที่พบว่า หุ่นยนต์จะทดแทนแรงงานที่มีทักษะต่ำ ซอฟต์แวร์จะทดแทนแรงงานที่มีทักษะปานกลาง และปัญญาประดิษฐ์จะทดแทนแรงงานที่มีทักษะสูง

รูปที่ 26 สัดส่วนลูกจ้างที่มีความเสี่ยงจะถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์ จำแนกตามระดับทักษะแรงงาน



รูปที่ 27 สัดส่วนลูกจ้างที่มีความเสี่ยงจะถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์ จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ



หมายเหตุ: กำหนดให้โครงสร้างของตลาดแรงงานไทยไม่เปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงต่ำ ปานกลาง และสูง คือ มีโอกาสต่ำกว่า 20%, 20–80% และมากกว่า 80% ที่จะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ตามลำดับ

ที่มา: Webb (2020) และการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

เมื่อพิจารณาลักษณะของแรงงาน พบว่า (1) เพศชายมีความเสี่ยงโดนทดแทนสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากงานของผู้หญิงจะเน้นความละเอียด รวมถึงงานบริการพบปะผู้คน ซึ่งเทคโนโลยียังทดแทนไม่ได้ และ (2) แรงงานที่มีการศึกษาดำเนินความเสี่ยงมากกว่ากลุ่มอื่น โดย 80–90% ของลูกจ้างที่มีความเสี่ยงสูงมีการศึกษาเพียงแค่ระดับมัธยมหรือต่ำกว่า และหากแบ่งตามสาขาเศรษฐกิจ พบว่า 85–90% ของลูกจ้างภาคเกษตร มีความเสี่ยงสูงจากเทคโนโลยีทุกประเภท ขณะที่ลูกจ้างสาขาอื่น ๆ จะมีความเสี่ยงขึ้นอยู่กับประเภทเทคโนโลยี ยกตัวอย่าง หุ่นยนต์จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างภาคก่อสร้างและการผลิตเป็นหลัก จากกิจกรรมที่ใช้

¹⁰ ผลการศึกษาของ Frey & Osborne (2013) พบว่า ความเสี่ยงที่ได้สูงกว่าการศึกษาคือ เนื่องจากกำหนดความเสี่ยงตามอาชีพไม่ได้สะท้อนลักษณะงานที่ต่างกันให้อาชีพเดียวกัน (Arntz, Gregory and Ulrich 2016) และประเมินความเสี่ยงจากทักษะที่คาดว่าจะโดนทดแทน แต่เทคโนโลยีในปัจจุบันยังทดแทนได้เพียงบางส่วน (Egana-delSol, Cruz and Micco 2021)

¹¹ Webb (2020) ใช้ฐานข้อมูลสิทธิบัตรจาก Google patents public data และลักษณะงานจาก O*NET database เพื่อประเมินความเสี่ยงการโดนทดแทนรายอาชีพด้วยเทคโนโลยีแต่ละประเภท

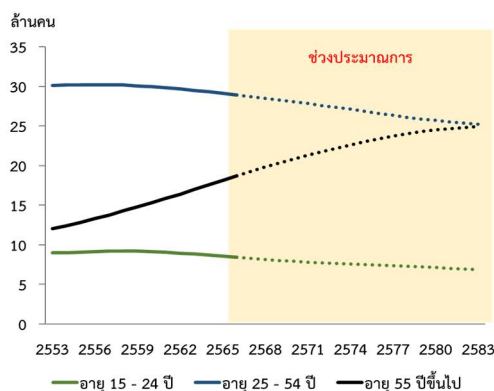
แรงงานเข้มข้น รูปแบบงานเป็นการทำซ้ำ ขณะที่ลูกจ้างภาคบริการมีความเสี่ยงต่ำที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานวิชาชีพที่มีสัดส่วนค่อนข้างสูง (รูปที่ 27)

ทั้งนี้ การลงทุนในภาคการผลิตของไทยในช่วงที่ผ่านมา โดยเฉพาะการลงทุนในเครื่องจักรและหุ่นยนต์ ทำให้กลุ่มลูกจ้างที่ถูกทดแทนได้ด้วยหุ่นยนต์มีความเสี่ยงสูงที่สุด ขณะที่แนวโน้มการพัฒนาซอฟต์แวร์และปัญญาประดิษฐ์ปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้จำนวนลูกจ้างไทยที่เสี่ยงต่อการถูกทดแทนเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจจะไม่ตกงานเสมอไป เนื่องจากบางธุรกิจอาจทยอยลงทุนในเทคโนโลยี ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อให้ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ นอกจากนี้ แนวทางของนายจ้างที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังเน้นการย้ายลูกจ้างเดิมไปทำงานประเภทอื่นมากกว่าการเลิกจ้าง

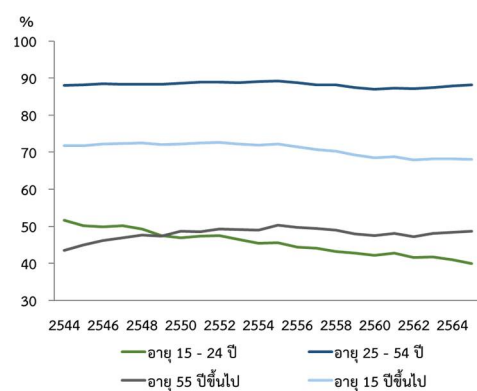
ความท้าทายที่ 2: การเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทย

ช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (LFPR) ของประเทศไทยมีแนวโน้มชะลอลง ยกเว้นในช่วงโควิด-19 ส่วนหนึ่งจากสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยหนุ่มสาวและวัยทำงาน¹² ทยอยลดลงตามอัตราการเกิด (fertility rate) ที่โน้มลงต่อเนื่อง ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (aged society) ในปี 2565¹³ และคาดว่า จำนวนประชากรสูงวัยจะเท่ากับวัยทำงานในอีก 20 ปีข้างหน้า (รูปที่ 28) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุปทานแรงงานไทยพอสมควร อีกทั้งอัตราการพึ่งพิงรวม (dependency ratio) จะเพิ่มขึ้นจาก 56% ในปี 2565 เป็น 79% ในปี 2583 ทำให้ประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น อย่างไรก็ตาม Rofman & Apella (2020) ชี้ว่าหากแรงงานสูงวัยเกษียณช้าลง และสามารถเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของเพศหญิงได้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดแรงกดดันต่ออุปทานแรงงาน

รูปที่ 28 แนวโน้มประชากรไทยอายุมากกว่า 15 ปี



รูปที่ 29 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (LFPR)



หมายเหตุ: ประมาณการจำนวนประชากรโดยใช้ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง กำหนดให้อัตราเจริญพันธุ์รวม (TFR) ลดจาก 1.62 ในปี 2553 เป็น 1.30 ในปี 2583

ที่มา: รายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย 2553-2583 (ฉบับปรับปรุง) สศช. และสำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

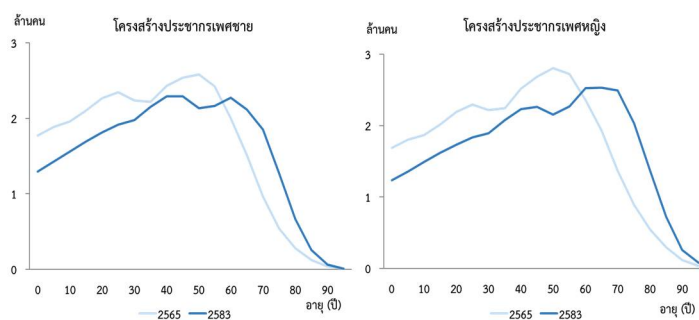
¹² วัยหนุ่มสาว หรือ young worker มีอายุระหว่าง 15-24 ปี, วัยทำงาน หรือ prime-age worker มีอายุระหว่าง 25-54 ปี และวัยสูงอายุ หรือ older worker มีอายุ 55 ปีขึ้นไป

¹³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ คาดว่า ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปของไทยจะมีสัดส่วนมากกว่า 20% ในปี 2565 ส่งผลให้ไทยกลายเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ตามนิยามขององค์การสหประชาชาติ

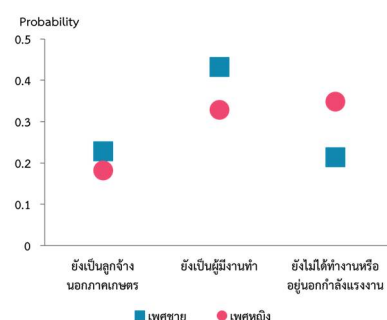
โดยทั่วไปแล้ว ผู้สูงวัยเป็นกลุ่มที่มี LFPR ต่ำที่สุด เนื่องจากแรงงานเกษียณอายุ หรือไม่สามารถหางานทำได้ เพราะธุรกิจเลือกจ้างแรงงานวัยหนุ่มสาวก่อน แต่กรณีประเทศไทย LFPR ของผู้สูงวัยมากกว่า LFPR ของวัยหนุ่มสาว (รูปที่ 29) เนื่องจากแรงงานสูงวัยบางส่วนยังทำงานในภาคเกษตรหรือประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับงานศึกษาที่ชี้ว่า LFPR ของกลุ่มผู้สูงอายุในประเทศกำลังพัฒนาสูงกว่าประเทศพัฒนาแล้ว เพราะเงินออมไม่เพียงพอ สวัสดิการและการคุ้มครองทางสังคมไม่ครอบคลุม ทำให้ผู้สูงอายุในประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงไทย ต้องพึ่งพาครอบครัวหรือทำงานต่อหลังเกษียณ (Paweenawat and Liao 2021, International Labour Organization 2018)

- เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและคาดการณ์ผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยอาศัยความสัมพันธ์ในอดีตของโอกาสของแรงงานในการเคลื่อนย้ายสถานะการทำงาน (Box 1) โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป (รูปที่ 30) และสมมติให้ความน่าจะเป็นในการเปลี่ยนสถานะการทำงานในอนาคตไม่เปลี่ยนแปลงจากปัจจุบัน คาดว่า การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยจะทำให้ตลาดแรงงานไทยในระยะต่อไปเปลี่ยนแปลงดังนี้

รูปที่ 30 โครงสร้างประชากรไทย จำแนกตามเพศ ณ ปี 2565 และ ปี 2583 ^{1/}



รูปที่ 31 โอกาสที่แรงงานจะเปลี่ยนสถานะการทำงานภายใน 1 ปี จำแนกตามเพศ



หมายเหตุ: 1/ ประมาณการจำนวนประชากรโดยใช้ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง (1.3% ในปี 2583)

ที่มา: สศช. และการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี 2556-64 สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน

- สัดส่วนของแรงงานนอกระบบและนอกกำลังแรงงานมีโอกาสปรับเพิ่มขึ้น ขณะที่สัดส่วนของลูกจ้างนอกภาคเกษตรอาจปรับลดลง** เนื่องจากสัดส่วนของประชากรสูงวัยจะเพิ่มขึ้นมากและมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้น ซึ่งแรงงานที่อายุมากกว่า 65 ปีแทบจะไม่มีโอกาสทำงานเป็นลูกจ้าง แต่ยังสามารถทำงานในภาคเกษตรหรือประกอบอาชีพอิสระได้ อย่างไรก็ตาม อายุที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดปัญหาสุขภาพซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลให้แรงงานสูงวัยออกจากตลาดแรงงาน (Paweenawat and Liao 2021)

- จำนวนผู้มีงานทำเพศชายมีโอกาสปรับลดลงตามประชากรวัยทำงาน ขณะที่ผู้ที่มีงานทำเพศหญิงน่าจะได้รับผลกระทบน้อยกว่า** โดยแม้จำนวนผู้มีงานทำเพศชายจะมีแนวโน้มปรับลดลงตามโครงสร้างประชากร แต่หากมีสถานะสมรสก็จะมีโอกาสอยู่ในตลาดแรงงานนานขึ้น ขณะที่ผู้หญิงอาจมีแนวโน้มอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้นตามอัตราการเกิดที่ปรับลดลงต่อเนื่อง เนื่องจากผู้หญิงที่อยู่ในครัวเรือนที่มีแค่ผู้สูงอายุมีโอกาสดูแลหลานหรือทำงานนอกระบบน้อยกว่าผู้หญิงที่มีบุตร (จารีย์ และคณะ, 2561) แม้ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะอยู่นอกกำลังแรงงานเพื่อดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้ชาย (รูปที่ 31)

Box 3: ความไม่สอดคล้องของระดับการศึกษาของแรงงานกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงานไทย

ความไม่สอดคล้องของการศึกษาในตลาดแรงงาน (educational mismatch) ในมิติของระดับการศึกษาของแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน (vertical mismatch) สามารถแบ่งเป็น (1) การศึกษาสูงกว่าความต้องการของตำแหน่งงาน (overeducation) และ (2) การศึกษาดำกว่าความต้องการของตำแหน่งงาน (undereducation)

การศึกษานี้จะจับคู่ระดับทักษะตามอาชีพกับระดับทักษะตามการศึกษา (ตารางที่ ง1 ในภาคผนวก ง) ตามงานศึกษาของปฐมาวดี (2562) โดยหากพิจารณาถึงระดับการศึกษาที่สอดคล้องกับอาชีพของลูกจ้าง เพื่อสะท้อนภาพอุปสงค์แรงงานแยกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ระดับการศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ กลุ่มที่จบมัธยมศึกษาเป็นที่ต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และปริญญาตรีขึ้นไปใกล้เคียงกัน (รูปที่ ง2. ในภาคผนวก ง)

เมื่อเปรียบเทียบระดับทักษะตามอาชีพกับระดับทักษะตามการศึกษาจริงของลูกจ้าง เพื่อสะท้อนภาพ vertical mismatch พบว่า ลูกจ้างกลุ่มอนุปริญญา มีสัดส่วน vertical mismatch สูงที่สุด ตามด้วยกลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มมัธยมศึกษา ตามลำดับ ยิ่งกว่านั้น สัดส่วนดังกล่าวแทบไม่ได้เปลี่ยนแปลงในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (รูปที่ ง3. ในภาคผนวก ง) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมถึงสัดส่วนลูกจ้างที่ overeducation ยังพบว่า กลุ่มอนุปริญญา มีสัดส่วนลูกจ้างที่ overeducation มากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มมัธยมศึกษา ตามลำดับ (รูปที่ ง4. ในภาคผนวก ง) อีกทั้งสัดส่วนผู้ที่ overeducation ของทั้งสามกลุ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มปริญญาตรีขึ้นไปที่มีผู้สำเร็จการศึกษามากขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่อุปสงค์แรงงานกลุ่มปริญญายังใกล้เคียงเดิม ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ

● **ระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นจะมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานในระยะต่อไปได้** โดยลูกจ้างนอกภาคเกษตรที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับอาชีวะขึ้นไปจะเกษียณอายุช้ากว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาดำกว่า (delayed retirement) เนื่องจากลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงจะทำงานที่เน้นการใช้ทักษะหรือวิชาชีพเฉพาะซึ่งพัฒนาขึ้นตามประสบการณ์ที่มากขึ้น ขณะที่ลูกจ้างที่มีการศึกษาไม่เกินมัธยมจะทำงานที่ใช้แรงงานซึ่งความสามารถจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ แม้ว่าระดับการศึกษาของแรงงานไทยมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ปัจจุบันตลาดแรงงานไทยอาจมีปัญหาระดับการศึกษาของแรงงานสูงกว่าระดับที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน (overeducation) (รายละเอียดใน Box 3) ซึ่งหากมีนโยบายในเชิงบูรณาการที่แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นอาจไม่ได้แก้ปัญหาด้านการทำงานของแรงงานเท่านั้น แต่จะสามารถยกระดับผลิตภาพของแรงงานและภาคธุรกิจไทยได้ด้วยโดยสรุปคาดว่า การเข้าสู่สังคมสูงวัยจะส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานของไทยในระยะต่อไป แต่ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอาจน้อยกว่าประเทศพัฒนาแล้วที่โครงสร้างตลาดแรงงานพึ่งพาลูกจ้างในระบบเป็นหลัก สะท้อนจากประชากรสูงวัยในไทยที่ยังสามารถทำงานนอกระบบได้ อีกทั้งผู้มีงานทำเพศหญิงมีแนวโน้มอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้นตามอัตราการเกิดที่ลดลง ซึ่งจะช่วยลดแรงกดดันต่อปัญหาขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน ขณะที่ปัญหาขาดแคลนลูกจ้างนอกภาคเกษตรคาดว่า จะบรรเทาลงได้จากการลงทุนในเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของประชากรไทย และการพิจารณาขยายอายุเกษียณ อย่างไรก็ตาม แรงงานสูงวัยที่ทำงานนอกระบบยังขาดการคุ้มครองทางสังคมและมี

รายได้ที่ไม่แน่นอน และจบการศึกษาในสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ภาครัฐจึงควรเข้ามามีบทบาทในการออกแบบนโยบายที่จะพัฒนาทักษะของแรงงาน ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่เกิดขึ้น

5. บทสรุป

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อตลาดแรงงานไทยในหลายมิติ อาทิ อัตราว่างงานและจำนวนผู้เสมือนว่างงานที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด รายได้แรงงานนอกภาคเกษตรที่ลดลงรุนแรง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน และสถานะการทำงาน อย่างไรก็ตาม หลังสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลาย ตลาดแรงงานทยอยฟื้นตัวกลับมาใกล้เคียงกับก่อนโควิด แต่ลูกจ้างบางส่วนที่ย้ายไปเป็นอาชีพอิสระหรือภาคเกษตรอาจไม่กลับมาเป็นลูกจ้างอีก ส่งผลให้บางพื้นที่และบางสาขาเศรษฐกิจเผชิญกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน นายจ้างจึงเริ่มปรับขึ้นค่าจ้างเพื่อดึงดูดแรงงาน

ขณะเดียวกันเศรษฐกิจไทยเผชิญภาวะเงินเฟ้อสูง โดยพัฒนาการของตลาดแรงงานและค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดโอกาสเกิดปรากฏการณ์เงินเฟ้อฝังลึก ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ธนาคารกลางที่มุ่งรักษาเสถียรภาพด้านราคาผ่านการดำเนินนโยบายการเงินภายใต้เป้าหมายเงินเฟ้อ (inflation targeting) สามารถประเมินแรงกดดันเงินเฟ้อจากตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่สำคัญในตลาดแรงงานได้ อาทิ พัฒนาการค่าจ้าง slack ในตลาดแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ องค์ประกอบของลูกจ้าง รวมถึงพัฒนาการของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เข้าใจถึงที่มาและคาดการณ์แนวโน้มเงินเฟ้อได้แม่นยำขึ้น นอกจากนี้ หากภาครัฐมุ่งดำเนินนโยบายเพื่อช่วยเหลือความเป็นอยู่ของแรงงานในภาวะเงินเฟ้อสูงควรเจาะจงแรงงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มรายได้ต่ำ ซึ่งเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นได้ไม่มากจากอำนาจต่อรองที่ต่ำ มากไปกว่านั้น พัฒนาการของค่าจ้างที่เหมาะสมควรสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน เนื่องจากหากค่าจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้นตามผลิตภาพแรงงานอาจบั่นทอนแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือของแรงงาน รวมถึงผลประโยชน์จากผลิตภาพแรงงานที่ตกอยู่กับผู้ประกอบการเป็นส่วนใหญ่จะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ภาครัฐควรผลักดันนโยบายที่ช่วยให้ลูกจ้างสามารถได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมขึ้น ควบคู่กับนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะของลูกจ้าง โดยทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่ได้เพิ่มเพียงรายได้แรงงาน แต่จะสามารถยกระดับผลิตภาพของภาคธุรกิจและประเทศได้ด้วย

มองไปข้างหน้า ตลาดแรงงานไทยยังมีความท้าทายสำคัญจาก การพัฒนาเทคโนโลยีและการลงทุนในระบบอัตโนมัติ (automation) ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทดแทนแรงงานในอีก 10-20 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะการลงทุนในหุ่นยนต์ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างอาจไม่ตกงานเสมอไป หากธุรกิจทยอยลงทุนในเทคโนโลยีพร้อมกับพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อให้ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ นอกจากนี้ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทยที่จะทำให้กำลังแรงงานลดลง โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างนอกภาคเกษตร สร้างความท้าทายต่อตลาดแรงงานไทยเช่นกัน แต่สถานการณ์อาจไม่รุนแรงเท่าประเทศพัฒนาแล้ว เนื่องจากประชากรสูงวัยในไทยยังสามารถทำงานนอกระบบได้ อีกทั้งผู้มีงานทำเพศหญิงมีแนวโน้มอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้น สุดท้ายแล้วระดับการศึกษาที่สูงขึ้น การลงทุนในเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การนำเข้าแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการพิจารณาขยายอายุเกษียณ จะช่วยบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน

บรรณานุกรม

- Arntz, Melanie, Terr Gregory, and Zierahn Ulrich. 2016. "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries." In *OECD Social, Employment, and Migration Working Papers*. Paris: OECD Publishing.
- Barnichon, Regis, and Adam Hale Shapiro. 2022. "What's the Best Measure of Economic Slack." *Research from the Federal Reserve Bank of San Francisco* 1-5.
- Benatti, Nicola, Vasco Botelho, Agostino Consolo, Antonio Dias da Silva, and Malgorzata Osiewicz. 2020. "High-frequency data developments in the euro area labour market." *ECB Economic Bulletin, Issue 5/2020* 56-62.
- Boissay, Frederic, Fiorella De Fiore, Deniz Igan, Albert Pierres Tejada, and Daniel Rees. 2022. *Are major advanced economies on the verge of a wage-price spiral? (Publication No.53)*. Bank for International Settlements.
- Cormier, Anne Katherine, Michael Francis, Kristina Hess, and Guillaume Poulin Bellisle. 2019. *Drivers of Weak Wage Growth in Advanced Economies*. Ottawa: Bank of Canada.
- Domash, Alex, and Lawrence H. Summers. 2022. *How tight are U.S. Labor Market?* Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Egana-delSol, Pablo, Gabriel Cruz, and Alejandro Micco. 2021. "Covid-19's Impact on the Labor Market shaped by Automation: Evidence from Chile."
- Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne. 2013. "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation."
- Ganong, Peter, Pascal Noel, and Joseph Vavra. 2020. "US unemployment insurance replacement rates during the pandemic." *Journal of Public Economics*.
- Hong, Gee Hee, Zsoka Koczan, Weicheng Lian, and Malhar Nabar. 2018. *More Slack than Meets the Eye? Recent Wage Dynamics in Advanced Economies*. International Monetary Fund.
- International Labour Organization. 2018. "Population ageing and future labour market challenges." In *World Employment and Social Outlook – Trends 2018*, 45 - 50. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. 2013. *Statistics of work, employment and labour underutilization*. Geneva: International Labour Organization.

- Jann, Ben. 2008. "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models." *The Stata Journal* 453-479.
- Kiss, Aron, and Kristine Van Herck. 2019. *Short-term and Long-term Determinants of Moderate Wage Growth in the EU (Publication No.144)*. Bonn: IZA - Institute of Labor Economics.
- Lathapipat, Dilaka, and Thitima Chucherd. 2013. *Labor Market Functioning and Thailand's Competitiveness*. Bangkok: Bank of Thailand.
- Montes, Joshua, and Christopher Smith. 2021. *Caregiving for children and parental labor force participation during the pandemic*. November 5.
<https://www.federalreserve.gov/econres/notes/feds-notes/caregiving-for-children-and-parental-labor-force-participation-during-the-pandemic-20211105.html>.
- Paweenawat, Sasiwimon Warunsiri, and Lusi Liao. 2021. *Labor Supply of Older Workers in Thailand: The Role of Co-residence, Health, and Pensions*. Tokyo: Asian Development Bank Institute.
- Robinson, Finn, Jamie Culling, and Gael Price. 2019. "Evaluating indicators of labour market capacity in New Zealand." *Reserve Bank of New Zealand Analytical Note Series* 1-12.
- Rofman, Rafael, and Ignacio Apella. 2020. "Population Aging and Labor Markets." In *When We're Sixty-Four: Opportunities and Challenges for Public Policies in a Population-Aging Context in Latin America*, by Rafael Rofman and Ignacio Apella, 133 - 143. The World Bank.
- Sangsubhan, Kanit, Kumpon Pornpattanapaisankul, and Pisacha Kambuya. 2023. *Automation and Productivity: Evidence from Thai Manufacturing Firms*. Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Webb, Michael. 2020. "The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market."
- จารย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันท์, ปัสสร แสงสุสันต์, และ ณัฏนงค์ กุลนาถศิริ. 2561. "สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย." *โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบาย*.
- จิรัฐ เจนพิงพร. 2561. "ปัจจุบันและอนาคตของสตาร์ทอัพ."
<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/StarUp2.pdf>.
- จิรายุ จันทรสชา, และ วรินทร์พย์ วรศักดิ์. 2561. *ผลกระทบของค่าจ้างแรงงานต่ออัตราเงินเฟ้อ ในบริบทของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

นพดล บุรณะธำรง, และ พรเกียรติ ยั่งยืน. 2556. พฤติกรรมการกำหนดค่าจ้างของไทย. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ปฐมาวดี บรรจทรัพย์. 2562. ความไม่สอดคล้องทางการศึกษาและผลต่อรายได้ในตลาดแรงงานไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรพร ลีพัฒนไพบุลย์, และ นันทินต์ ทองศรี. 2561. หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ? Bangkok: Bank of Thailand.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2553. การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ฉบับแปลจาก *International Standard Classification of Occupation: ISCO-08*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มมาตรฐานสถิติ สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

ภาคผนวก ก

โอกาสในการเคลื่อนย้ายสถานะการทำงานของแรงงานไทย

การศึกษานี้ประยุกต์จากจิรัฐ (2561) โดยใช้ข้อมูล longitudinal ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานรายบุคคล จาก LFS (ปี 2556–64) เพื่อพิจารณา (1) transition probabilities ของการเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานของแรงงานเมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายสถานะการทำงาน ด้วยแบบจำลอง multinomial logit

ตาราง ก1 Transition Probabilities ของแรงงานไทย

สถานะของแรงงาน time: t+1 time: t	ก่อนโควิด-19 (2556 – 2562)			ช่วงโควิด-19 (2562 – 2564)		
	ลูกจ้าง นอกภาคเกษตร	ผู้มีงานทำ	ไม่ได้ทำงาน	ลูกจ้าง นอกภาคเกษตร	ผู้มีงานทำ	ไม่ได้ทำงาน
1: ลูกจ้างนอกภาคเกษตร	87.7	7.9	4.4	87.4	7.2	5.4
2: ผู้มีงานทำ	3.9	86.2	9.9	3.4	87.0	9.6
3: ไม่ได้ทำงาน	3.0	11.0	86.1	2.7	10.9	86.4
Total	22.9	43.5	33.6	22.7	41.7	35.5

● แบบจำลอง multinomial logit (MNL) ตัวแปรตามของการเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานของแรงงานไทยเมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี ประกอบด้วย (1) กลุ่มที่ยังคงเป็นลูกจ้างนอกภาคเกษตร (2) กลุ่มที่ยังคงเป็นผู้มีงานทำอื่น ๆ เช่น ทำงานในภาคเกษตร หรือประกอบอาชีพอิสระ (3) กลุ่มที่ยังคงไม่ได้ทำงาน (4) กลุ่มที่ย้ายไปเป็นลูกจ้างนอกภาคเกษตร (5) กลุ่มที่ย้ายไปเป็นผู้มีงานทำอื่น ๆ และ (6) กลุ่มที่ตกงาน/ออกนอกกำลังแรงงาน

ตาราง ก2 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลอง multinomial logit (marginal effects)

Variables	Base	remain_nonfarm employee	remain_emp	remain_jobless	to_nonfarm employee	to_emp	to_jobless
Age		0.03 ***	0.06 ***	-0.08 ***	0.002 ***	-0.002 ***	-0.004 ***
Age_square		0.00 ***	-0.001 ***	0.001 ***	0.00 ***	0.00 ***	0.00 ***
Sex	Male	0.01 ***	-0.06 ***	0.08 ***	-0.01 ***	-0.02 ***	0.00
Marital status	Unmarried	0.06 ***	0.21 ***	-0.26 ***	0.01 ***	0.00	-0.01 ***
Female_married		-0.09 ***	-0.17 ***	0.22 ***	-0.01 ***	0.03 ***	0.04 ***
Education	Pratom or Less						
Mathayom		0.03 ***	-0.08 ***	0.07 ***	0.00	-0.01 ***	-0.01 ***
Post		0.14 ***	-0.11 ***	0.01 **	0.003 **	-0.02 ***	-0.02 ***
Bachelor		0.28 ***	-0.24 ***	0.04 ***	-0.002	-0.04 ***	-0.03 ***
HH_size		-0.01 ***	-0.003 ***	0.01 ***	-0.01 ***	0.001 ***	0.001 ***
Region	Bangkok						
Central-East		-0.03 ***	0.14 ***	-0.15 ***	0.00	0.02 ***	0.02 ***
North		-0.09 ***	0.17 ***	-0.17 ***	0.003 **	0.05 ***	0.03 ***
North-East		-0.11 ***	0.18 ***	-0.16 ***	-0.002	0.05 ***	0.04 ***
South		-0.10 ***	0.24 ***	-0.18 ***	-0.01 ***	0.03 ***	0.02 ***
Covid	Pre-covid year	0.002	-0.01 ***	0.01 ***	-0.002 ***	0.002 **	-0.003 ***

หมายเหตุ: marginal effects คำนวณจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 350,725 คน ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี 2556 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี 2564 และ ***, **, * คือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ภาคผนวก ข

วิธีการศึกษาปัจจัยกำหนดการเติบโตของค่าจ้างด้วยแบบจำลอง OLS และ 2SLS

- ข้อมูล (data)

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลรายไตรมาสระหว่างปี 2544-65 โดยประกอบด้วยตัวแปร 10 กลุ่ม ได้แก่ ค่าจ้าง ภาวะตลาดแรงงาน อัตราเงินเฟ้อ ผลผลิตภาพแรงงาน การใช้ระบบอัตโนมัติทดแทนแรงงาน การมีส่วนร่วมในห่วงโซ่มูลค่าโลก แรงงานข้ามชาติ ค่าจ้างขั้นต่ำ ความหนาแน่นของสภาพแรงงาน รวมถึงราคาน้ำมันดิบดูไบ ซึ่งถูกใช้เป็น instrumental variable (ตารางที่ ข1)

ตารางที่ ข1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

Group of variable	Variable	Description	Data type	Integrated order I()	Expected sign
Dependent	wage_g	Growth rate of Average Hourly Earning (AHE) of non-agricultural sector trim outliers p1-p99	%YoY	I(1)	
	wage_monthly_g	Growth rate of Average Monthly Earning (AME) of non-agricultural sector trim outliers p1-p99	%YoY	I(1)	
	wage_p'i'_g	Growth rate of Average Hourly Earning (AHE) of non-agricultural by percentile 'i'	%YoY	I(1)	
	wage_p'j'_g	Growth rate of Average Hourly Earning (AHE) of non-agricultural by sector 'j'	%YoY	I(1)	
Slack	u3	Unemployment in total labor force (%)	%level	I(0)	-
	u6_ilo	Unemployment and Underemployment (labor who work less than 35 hrs per week and willing to work more) in total labor force	%level	I(0)	-
	u6_bot	Unemployment and Underemployment in BOT definition (labor who work less than 20 hrs per week in agricultural sector and 24 hrs per week in non-agri sector) in total labor force	%level	I(0)	-
	output_gap	Deviation of aggregate output from its potential	%level	I(0)	+
	epop	Prime-age employment to population ratio	%level	I(0)	+
	Job_switching	The proportion of employed workers who started a new job in the reported quarter in total employee	%level	I(0)	+
	Job_finding	The proportion of previously unemployed workers who found employment in the reported quarter in total employee	%level	I(0)	+
Inflation	inflation	%YoY change of consumer price index (CPI)	%YoY	I(0)	+
	inflation_ex	One year ahead expected rate of inflation	%YoY	I(1)	+
Productivity	lprod	Labor productivity: Gross Domestic Products (GDP) of non-agri sector per hour of work	%YoY	I(1)	+
	Lprod_'i'_g	Labor productivity growth in 'i' sector	%YoY	I(1)	+
	lprod_trend	Labor productivity growth trend (HP filter lambda = 1,600)	%YoY	n.a	+
	lprod_3yma	Labor productivity growth 3 years moving average	%YoY	I(1)	+

Automation	robotdensity	Robot density trend: Shipment of multipurpose industrial robots linearly convert from yearly to quarterly per 10,000 manufacturing employment	change term	I(0)	-
Global Value Chain	gvc_participation	%Foregin Value Added in gross export (BW participation) + %Domestic Value Added in foreign country export in gross export (FW participation) linearly convert form yearly to quarterly	change term	I(1)	+
Migrants	migrants	No. of migrant workers in Thailand	YoY change	I(1)	-
Minimum wage	minwage	Bangkok city minimum wage	%YoY	I(1)	+
Union density	union_density	Union density rate conveys the number of union members who are employees as a percentage of the total number of employees.	YoY change	I(1)	+
COVID dummy	dummy_covid	Covid period (2020-2022)	dummy		
Instrumental variable (IV)	dubai	Dubai oil price	%YoY	I(1)	

● วิธีการวิจัย (research methodology)

การศึกษานี้จะใช้แบบจำลอง 3 วิธี สำหรับศึกษาปัจจัยที่กำหนดค่าจ้าง ได้แก่ Oaxaca-Blinder decomposition, OLS และ 2SLS

1) การศึกษาผลกระทบจากองค์ประกอบของลูกจ้าง (composition effect) ที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ทักษะ และสาขาเศรษฐกิจ โดยมีสมมติฐานว่าลูกจ้างที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันจะส่งผลให้ค่าจ้างแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ การศึกษาจะใช้สมการถดถอยเชิงเส้น โดยกำหนดให้ค่าจ้างรายชั่วโมงเป็นตัวแปรตาม และองค์ประกอบลักษณะต่าง ๆ ของลูกจ้างเป็นตัวแปรอธิบาย จากนั้นประมาณ composition effect โดยนำผลการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของลูกจ้างเทียบกับปีก่อน ($E(X_t) - E(X_{t-1})$) คูณกับค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรองค์ประกอบของลูกจ้างจากแบบจำลอง (β_{t-1}) ตามสมการ

$$Wage\ growth = \underbrace{[E(X_t) - E(X_{t-1})]\beta_{t-1}}_{\text{composition effect}} + E(X_{t-1})(\beta_t - \beta_{t-1}) + [E(X_t) - E(X_{t-1})](\beta_t - \beta_{t-1}) \quad (1)$$

2) การศึกษาปัจจัยกำหนดค่าจ้างด้วยแบบจำลอง OLS และ 2SLS รายละเอียดตามสมการที่ 2

$$Wage\ growth_t = \alpha_t + \beta_1 Wage\ growth_{t-1} + \beta_2 U_t + \beta_3 \Delta U_t + \beta_4 inflation_{t-1} + \beta_5 Lprodgrowth_{3y\text{ma}} + \beta_6 minwage_growth_t + \beta_7 migrant_growth_t + \beta_8 Composition\ of\ employee_{\Delta t} + \beta_9 Structural\ factor_{\Delta t} + \varepsilon_t \quad (2)$$

กำหนดให้ $wage\ growth_t$ คืออัตราการเติบโตของค่าจ้างในไตรมาส t เทียบกับระยะเดียวกันปีก่อน U_t และ ΔU_t คืออัตราว่างงานและการเปลี่ยนแปลงของอัตราว่างงาน $inflation_{t-1}$ คืออัตราเงินเฟ้อของไตรมาสก่อนหน้า และ $Lprodgrowth_{3y\text{ma}}$ คืออัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ 3 ปี ทั้งนี้รูปแบบฟังก์ชันของสมการ (2) สอดคล้องกับแบบจำลองกรณีฐานของ Hong, et al. (2018)

สำหรับปัจจัยควบคุมอื่น ๆ ประกอบด้วย อัตราการเติบโตของค่าจ้างขั้นต่ำ การเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงานข้ามชาติ การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนแรงงานที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ แรงงานสูงอายุ แรงงานการศึกษาสูง แรงงานทักษะสูง รวมถึงแรงงานในภาคบริการ ขณะที่ปัจจัยควบคุมเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนการใช้หุ่นยนต์ (robot density) การมีส่วนร่วมในห่วงโซ่การผลิตโลก และความหนาแน่นของสภาพแรงงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังคำนึงถึงปัญหา endogeneity ระหว่างค่าจ้างกับเงินเฟ้อ จึงใช้การเติบโตของราคาน้ำมันดิบดูไบครั้งปีก่อนหน้าเป็น Instrumental variables (IV) ตามการศึกษาของ Hong, et al. (2018)

● ผลการศึกษาจากแบบจำลอง OLS และ 2SLS

ตารางที่ ข2 ผลการศึกษาจากแบบจำลอง

Y= wage growth	OLS										IV									
	OLS_1	OLS_2	OLS_3	OLS_4	OLS_5	OLS_6	OLS_7	OLS_8	OLS_9	Baseline	IV_1	IV_2	IV_3	IV_4	IV_5	IV_6	IV_7	IV_8	IV_9	Baseline
Lagged wage growth	0.53***	0.48***	0.46***	0.52***	0.56***	0.53***	0.51***	0.46***	0.46***	0.27**	0.47***	0.24	0.41***	0.46***	0.50***	0.48***	0.44***	0.37***	0.41***	0.28**
u3	-2.10*	-1.28	-1.84	-2.25*	-1.97	-2.65*	-3.15**	-2.31*	-1.78	-1.80*	-2.16*	-0.1	-1.93	-2.26*	-2.40*	-2.33	-2.84**	-3.12**	-1.86	-2.12**
d.u3	1.63	2.98	1.57	1.69	3.46	1.7	0.57	1.83	1.37	1.75	0.89	3.37	0.87	0.92	2.81	0.45	-1.38	0.98	0.66	1.26
lagged inflation	0.47***		0.45**	0.46**	0.46**	0.43**	0.53***	0.56***	0.47**	0.52***	0.78***		0.75***	0.78***	0.70***	0.80***	0.96***	1.24***	0.77***	0.76***
inflation expectation		1.30**										3.42*								
Labor productivity 3yn	-0.11	0.04	-0.09	-0.22	-0.14	-0.09	-0.12	0.11	0.02		-0.02	0.5	-0.01	-0.1	-0.07	-0.03	0.02	0.29	0.11	
dummy covid	4.88**	3.93*	5.11**	5.06** (omitted)	5.42**	6.00**	3.68*	4.80**	5.33**		6.24***	5.69*	6.39***	6.37*** (omitted)	6.76***	7.69***	5.05**	6.06***	6.28***	
minwage growth			0.07*						0.07*	0.11***			0.06						0.06*	0.10**
robot density trend_g				-0.28										-0.19						
gvc participation trend_g					0.13										0.1					
union density_g						1.14										-0.08				
migrants_g							-0.0018										-0.0026309			
share of aging								1.08										5.49*		
share of high skill								0.82										1.23**		
share of high edu								2.04***	1.30**	1.06*								2.38***	1.36**	1.25***
high of serv sector								-0.68										0.08		
_cons	3.86*	0.39	3.54	4.54*	3.72	4.37*	5.22**	1.23	1.6	2.45*	3.29*	-6.63	3.03	3.76	3.74*	3.44	4.13*	-1.02	0.99	2.19*
No. of observation	70	70	70	69	57	60	57	70	70	80	70	70	70	69	57	60	57	70	70	80
adj R2	0.52	0.51	0.52	0.51	0.51	0.53	0.56	0.55	0.54	0.47	0.49	0.38	0.5	0.48	0.49	0.51	0.52	0.48	0.52	0.46

หมายเหตุ: ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาส 1 ปี 2545 ถึงไตรมาส 1 ปี 2565 และ ***, **, * คือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ภาคผนวก ค

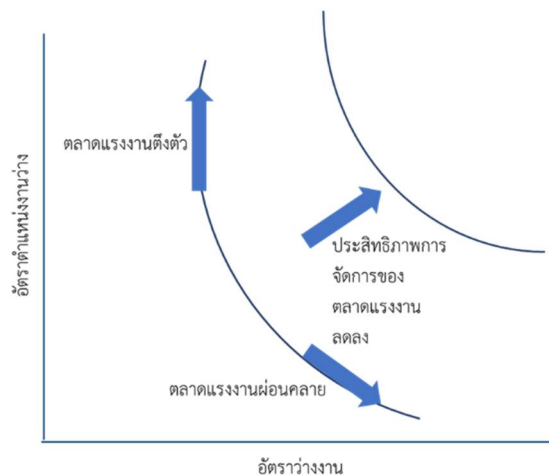
การพัฒนาเครื่องชี้ตลาดแรงงานในต่างประเทศและไทย

หลังจากโควิด-19 แพร่ระบาด การติดตามภาวะตลาดแรงงานทั้งในต่างประเทศและไทยเผชิญกับความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากเครื่องชี้ตลาดแรงงานต่าง ๆ เริ่มส่งสัญญาณไม่สอดคล้องกัน ประกอบกับผลกระทบที่แรงงานแต่ละกลุ่มได้รับแตกต่างกัน ทำให้ธนาคารกลางประเทศต่าง ๆ อาศัยเครื่องชี้ทางเลือกอื่น ๆ นอกจากเครื่องชี้ดั้งเดิม เช่น อัตราว่างงาน เพื่อติดตามตลาดแรงงานแต่ละมิติอย่างใกล้ชิด

เครื่องชี้ตลาดแรงงานในต่างประเทศ

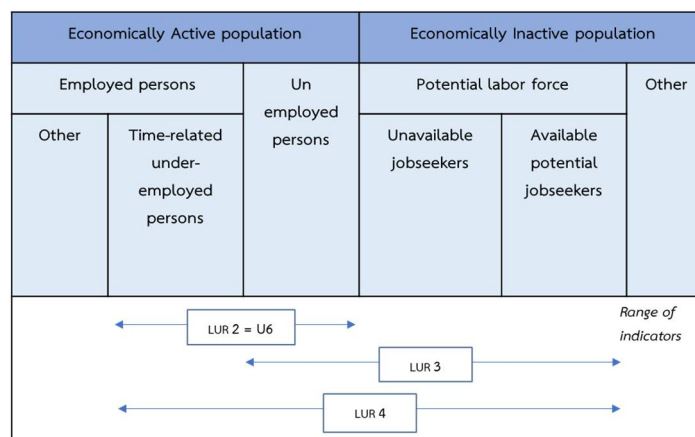
- **เส้นโค้งเบเวอร์ริดจ์ (Beveridge curve)** เป็นเส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราว่างงาน (ในแกน x) และอัตราตำแหน่งงานว่าง (ในแกน y) เป็นเครื่องชี้ที่พบเห็นได้บ่อยในการติดตามตลาดแรงงานช่วงหลังโควิด-19 ในต่างประเทศ อาทิ เกาหลีใต้ (Bank of Korea) และสหรัฐฯ (Domash and Summers 2022) โดยเส้นโค้งเบเวอร์ริดจ์สามารถสะท้อนตลาดแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานได้พร้อมกัน โดยกรณีตลาดแรงงานผ่อนคลายมากขึ้น ตำแหน่งของเครื่องชี้จะเลื่อนไปทางด้านขวาล่างตามแนวเส้นโค้ง (อัตราว่างงานเพิ่มขึ้นและอัตราตำแหน่งงานว่างลดลง) ในทางกลับกัน กรณีตลาดแรงงานตึงตัวมากขึ้น เครื่องชี้จะเลื่อนขึ้นไปทางด้านซ้ายบนตามแนวเส้นโค้ง (อัตราว่างงานลดลงและอัตราตำแหน่งงานว่างเพิ่มขึ้น) ขณะที่การขยับของเส้นโค้งออกจากจุดศูนย์กลางจะสะท้อนความไม่สอดคล้องหรือความไม่มีประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน (รูปที่ ค1)

รูปที่ ค1 เส้นโค้งเบเวอร์ริดจ์ (Beveridge curve)



- **labor underutilization rate (LUR)** การศึกษาของ Reserve Bank of New Zealand (RBNZ) และ Bank of Canada (BOC) ชี้ว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ทำงานแต่ชั่วโมงทำงานน้อยเสมือนว่างงานเพิ่มสูงขึ้นในช่วงโควิด-19 อย่างไรก็ตาม อัตราว่างงานดั้งเดิม (U3 หรือ LUR1) ไม่สามารถชี้วัดได้ ขณะที่กลุ่มเครื่องชี้ LUR ประกอบด้วยเครื่องชี้ที่มีนิยามหลากหลายและกว้างกว่าอัตราว่างงาน ทำให้สามารถชี้วัดความตึงตัวของตลาดแรงงานได้ในมิติที่กว้างกว่า โดยสามารถไล่เรียงลำดับความครอบคลุมของอุปทานส่วนเกินในตลาดแรงงานจากนิยามแคบไปกว้างตาม LUR2 – LUR4 ตามลำดับ (ตารางที่ ค1) (International Labour Organization 2013) สำหรับตัวอย่างการใช้เครื่องชี้กลุ่มนี้ ได้แก่ ธนาคารกลางเกาหลีใต้ (BOK) ซึ่งได้ขยายนิยามอัตราว่างงานให้กว้างขึ้นเป็น LUR4 เพื่อติดตามภาวะตลาดแรงงานในช่วงโควิด-19

ตารางที่ ค1 นิยามอัตราทำงานน้อยเกินไปของแรงงาน (labor underutilization rate)



ที่มา: Bank of Korea, december 2021

- **เครื่องชี้วัดแรงงานกลุ่มอายุ 25-54 ปี (prime-age)** ภาวะตลาดแรงงานเป็นผลจากปัจจัยทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงวัฏจักร การติดตามตลาดแรงงานในเชิงวัฏจักรสามารถพิจารณาเฉพาะกลุ่มอายุ 25-54 ปี ซึ่งเป็นกำลังหลักของกำลังแรงงาน เพื่อขจัดผลจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง (Domash and Summers 2022) โดยเฉพาะสังคมผู้สูงอายุ ยกตัวอย่างธนาคารกลางสหรัฐฯ (FED) ซึ่งใช้เครื่องชี้กลุ่มอุปทานแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มนี้ เช่น อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของกลุ่มอายุ 25-54 ปี และสัดส่วนการจ้างงานต่อประชากรกลุ่มอายุ 25-54 ปี เพื่อประเมินภาวะความตึงตัวของตลาดแรงงาน และการฟื้นตัวของตลาดแรงงานในช่วงโควิด-19

- **ตำแหน่งงานว่าง (vacancies)** ข้อมูลตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศส่วนใหญ่มาจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนภาพทั้งประเทศ อาทิ Job Openings and Turnovers Survey (JOLTS) ของธนาคารกลางสหรัฐฯ และ Job Vacancy and Wage Survey (JVWS) ของธนาคารกลางแคนาดา (BOC) ทั้งนี้ BOC สังเกตการฟื้นตัวของอุปสงค์แรงงานจากข้อมูลตำแหน่งงานว่างเทียบกับช่วงปี 2562 เป็นสำคัญ

สำหรับการใช้เพื่อสะท้อนความตึงตัวของตลาดแรงงานส่วนใหญ่จะประยุกต์เป็น (1) สัดส่วนตำแหน่งงานว่างต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด (vacancy rate) และ (2) สัดส่วนตำแหน่งงานว่างต่อจำนวนผู้ว่างงาน (v/u) ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความตึงตัวที่เป็นที่นิยมของธนาคารกลางหลายประเทศ ได้แก่ สหรัฐฯ เกาหลีใต้ และสหราชอาณาจักร

- **การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน** เครื่องชี้กลุ่มนี้ ประกอบด้วย อัตราการเปลี่ยนงาน (job switching rate) อัตราการได้งานทำ (job finding rate) และอัตราการแยกออกจากงาน (job separation rate) โดยในต่างประเทศอัตราการได้งานทำสามารถใช้พยากรณ์การเติบโตของค่าจ้างและการจ้างงานได้อย่างมีนัยสำคัญมากกว่าอัตราว่างงาน ทั้งนี้ ข้อมูลจำนวนผู้ได้งานในบางประเทศมาจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (LFS) (Robinson, Culling and Price 2019) ขณะที่บางประเทศไม่มีข้อมูลดังกล่าว รวมถึงไม่มีข้อมูลจำนวนผู้เปลี่ยนงาน ทำให้ธนาคารกลางยุโรป (ECB) นำข้อมูลจากแพลตฟอร์ม LinkedIn มาพัฒนาเป็นเครื่องชี้ hiring rate ซึ่งเป็นอัตรารวมทั้งผู้ได้งานและเปลี่ยนงานในแพลตฟอร์ม รวมถึงนำไปประมาณการอัตราการได้งานทำรวม (Benatti, et al. 2020)

● Firm-sided unemployment rate

Domash and Summers (2022) พัฒนาเครื่องชี้วัดว่างงานที่สกัดสัญญาณของอุปสงค์แรงงานออกมา โดยการประมาณการอัตราว่างงานดั้งเดิมด้วยอัตราตำแหน่งงานว่างและอัตราการลาออก และพบว่าเครื่องชี้ดังกล่าวสามารถนำไปพยากรณ์การเติบโตของค่าจ้างในแบบจำลอง wage Phillips curve ได้มีประสิทธิภาพกว่าอัตราว่างงานดั้งเดิม

เครื่องชี้ตลาดแรงงานไทยในช่วงที่ผ่านมา

เมื่อเปรียบเทียบเครื่องชี้ตลาดแรงงานของไทยกับต่างประเทศ (ตารางที่ ค2) พบว่า การพัฒนาเครื่องชี้ของไทยยังมีข้อจำกัดด้านข้อมูล โดยเฉพาะเครื่องชี้ด้านอุปสงค์ ได้แก่ 1) อัตราตำแหน่งงานว่าง (vacancy rate) ซึ่งไม่มีข้อมูลสำรวจตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศ ขณะที่ข้อมูลที่มีอยู่ของกรมการจัดหางานครอบคลุมเพียงแค่ตำแหน่งงานว่างภายใต้บริการจัดหางานภาครัฐ ทำให้เส้นโค้งเบเวริดจ์อาจยังสะท้อนภาวะอุปสงค์แรงงานได้ไม่ถี่ถ้วน และ 2) เครื่องชี้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างผู้มีงานทำและผู้ว่างงานยังครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างในระบบประกันสังคม

อย่างไรก็ดี ธปท. ใช้เครื่องชี้บางตัวในด้านอุปทานอยู่แล้ว โดยเฉพาะกลุ่ม labor underutilization rate ได้แก่ อัตราว่างงานทั่วไปแบบ U3 (LUR1) อัตราว่างงานแบบ U6 (LUR2) รวมถึงจำนวนผู้เสมือนว่างงาน โดยนิยามให้ผู้เสมือนว่างงานคือผู้มีงานทำที่ทำงานน้อยกว่า 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

นอกจากนี้ ธปท. ยังติดตามข้อมูลจำนวนแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องชี้ที่มีความสำคัญ หลังจากแรงงานข้ามชาติกลับประเทศในช่วงโควิด-19 และเผชิญกับอุปสรรคในการกลับเข้าประเทศไทย ทำให้สาขาเศรษฐกิจที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติอย่างเข้มข้น ได้แก่ ร้านอาหาร รวมถึงภาคการผลิตบางสาขา อาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านแรงงาน ทำให้พื้นที่ได้ไม่เต็มที่ รวมถึงส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานในภาพรวม

ตารางที่ ค2 เปรียบเทียบเครื่องชี้ตลาดแรงงานของธนาคารกลางต่างประเทศและ ธปท.

กลุ่มเครื่องชี้		FED	ECB	BOC	RBNZ	BOK	BOT
เครื่องชี้อุปทานแรงงาน	Prime-age Indicators	EPOP LFPR	Youth unemp ^{1/}	Employment	Youth unemp	Youth unemp	ว่างงานเด็กจบใหม่ EPOP / LFPR
	Labor underutilization rate	U1 – U6	U1 – U6	LUR1 – LUR4	Underemp + LUR4	Underemp + LUR3	Underemp ^{2/} + U3 and U6
	Other	Working hours/ Sectoral indicators	Working hours/ Sectoral indicators	Working hours/ Sectoral indicators	Working hours/ Sectoral indicators	Working hours/ Sectoral indicators	Migrants flow/ Working hours/ Sectoral indicators
เครื่องชี้อุปสงค์แรงงาน	Vacancy rate	☑	☑	☑	☑	☑	via government agencies only
	Employment and unemployment transition	Finding, Switching, Separation	Finding + Switching	Finding, Switching, Separation	Finding, Switching, Separation	Finding, Switching	Finding, Switching
	Other	Quit rate	Quit rate	Quit rate	Quit rate	Quit rate	Quit rate
Wage growth		☑	☑	☑	☑	☑	☑
Beveridge curve		☑	Not appeared during COVID	Not appeared during COVID	Not appeared during COVID	☑	☑

หมายเหตุ: 1/ youth หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุในช่วง 15 ถึง 29 ปี

2/ underemployed หรือ ผู้เสมือนว่างงาน ตามนิยามของ ธปท. คือผู้มีงานทำที่ทำงานน้อยกว่า 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับเครื่องซื้อปทานแรงงานอื่น ๆ ที่ ฅปท. ติดตามในมิติต่าง ๆ ยังประกอบด้วย จำนวนผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ผู้ว่างงานแบ่งตามระยะเวลาว่างงาน และเครื่องชี้กลุ่มชั่วโมงทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนผู้เสมือนว่างงาน รวมถึงการติดตามเครื่องชี้แต่ละตัวรายสาขาเศรษฐกิจ อาทิ ผู้มีงานทำ ผู้เสมือนว่างงาน และรายได้ เพื่อติดตามการฟื้นตัวที่ไม่เท่ากันของแต่ละสาขาเศรษฐกิจหลังจากได้รับผลกระทบจากโควิด-19

ภาคผนวก ง

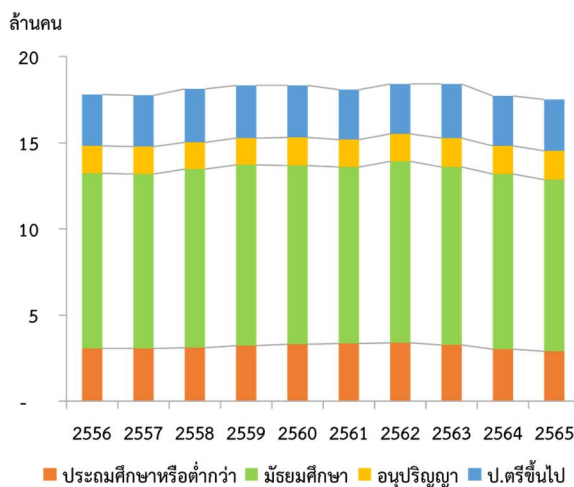
ตารางและรูปประกอบ Box 3: ความไม่สอดคล้องของการศึกษาในตลาดแรงงาน

ตารางที่ ง1 ระดับทักษะแรงงานตามการศึกษา (ISCED, 1997) และระดับทักษะที่ต้องการในแต่ละอาชีพ (ISCO, 2008)

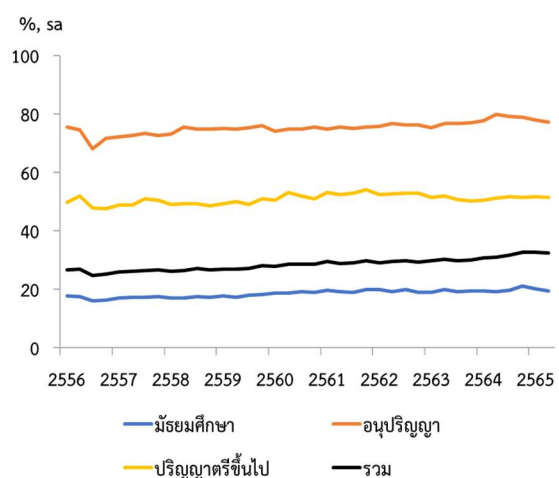
ระดับทักษะ	การศึกษา: ISCED-97 (UNESCO)	อาชีพ: ISCO-2008 (ILO)
4	ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี	1. ผู้จัดการ ข้าราชการอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย 2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ
3	อนุปริญญา อาชีวศึกษา	3. เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ
2	มัธยมศึกษาตอนปลาย (สายสามัญ) มัธยมศึกษาตอนต้น	4. เสมียน 5. พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า 6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง 7. ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 8. ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
1	ประถมศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษา	9. ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน

ที่มา: ปฐมวดี (2562) และสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2553)

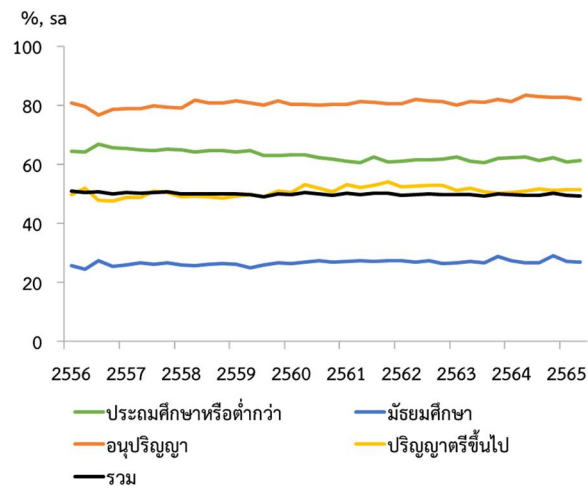
รูปที่ ง2 อุปสงค์แรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา



รูปที่ ง3 สัดส่วนลูกจ้างที่มี vertical mismatch จำแนกตามระดับการศึกษา



รูปที่ ง4 สัดส่วนลูกจ้างที่ overeducation จำแนกตามระดับการศึกษา



ที่มา: สำนักสถิติแห่งชาติ คำนวณโดยผู้เขียน