

## บทบาทของตลาดแรงงาน กับความสามารถในการแข่งขันของไทย

1

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (ธนาคารโลก)  
ฐิติมา ชูเชิด (ธนาคารแห่งประเทศไทย)

งานสัมมนาวิชาการธนาคารแห่งประเทศไทย  
ประจำปี 2556  
19 กันยายน 2556

ณ ห้องบางกอกคอนเวนชัน โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ กรุงเทพฯ

## บทบาทของตลาดแรงงานมีความสำคัญอย่างไร?

2

- World Economic Forum จัดทำ Global Competitiveness Index โดยมีประสิทธิภาพตลาดแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่ง
- ในปี 2556 ประสิทธิภาพตลาดแรงงานไทยถูกจัดอยู่ในอันดับ 62 จาก 148 ประเทศ
  - อันดับลดลงจากที่ 24 ในปี 2553 และแย่กว่าประเทศคู่แข่งสำคัญในภูมิภาค (มาเลเซียอยู่อันดับ 24)
- WEF พิจารณาเครื่องชี้ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน 2 กลุ่ม
  1. ความยืดหยุ่น (ในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการปรับค่าจ้าง)
  2. การใช้แรงงานได้เต็มศักยภาพ

## ในช่วงที่ผ่านมา รายงานการสำรวจหลายแห่งชี้ว่าธุรกิจประสบปัญหา ปริมาณและทักษะแรงงานไม่ตรงความต้องการ

3

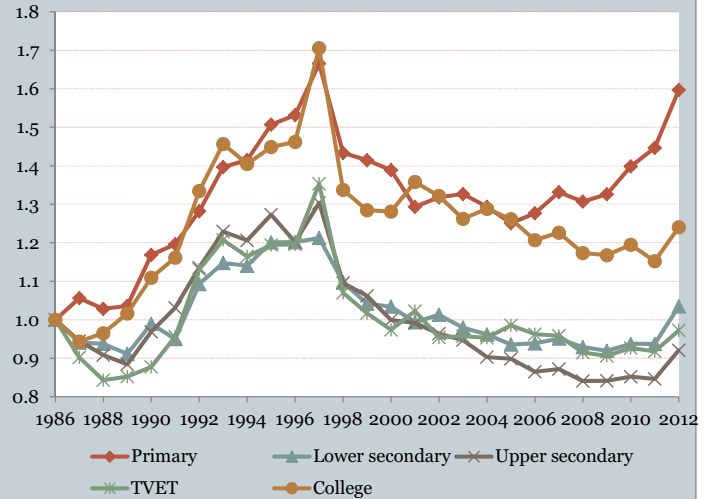
- อัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ และมีทิศทางลดลงตลอดช่วง 14 ปี
- แต่ค่าจ้างที่แท้จริงกลับไม่ส่งสัญญาณถึงสภาพตลาดที่ตึงตัว

Quarterly Unemployment Rates



Source: NSO

Hourly Real Wage Index - Constant Composition



Source: NSO and authors' calculation

## คำถามวิจัย

4

- งานวิจัยนี้จะศึกษาโครงสร้างและกลไกการทำงานของตลาดแรงงาน และเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพตลาดฯ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
  1. ตลาดแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างไร และมีองค์ประกอบใดในการกำหนดอัตราค่าจ้าง
  2. กลไกการทำงานของตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพหรือไม่ และผลการวิจัยนำไปสู่นโยบายเชิงนโยบายใด

## ลำดับการนำเสนอ

5

- I. การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (Structural Transformation) และประสิทธิภาพการทำงานของตลาดแรงงานไทย
  - I.1 ผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ
  - I.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคการผลิต
    - ภาคเกษตร – นอกภาคเกษตร
    - ในระบบ – นอกระบบ
  - I.3 โครงสร้างค่าจ้าง
- II. ปัญหาของตลาดแรงงานไทยและนโยบาย

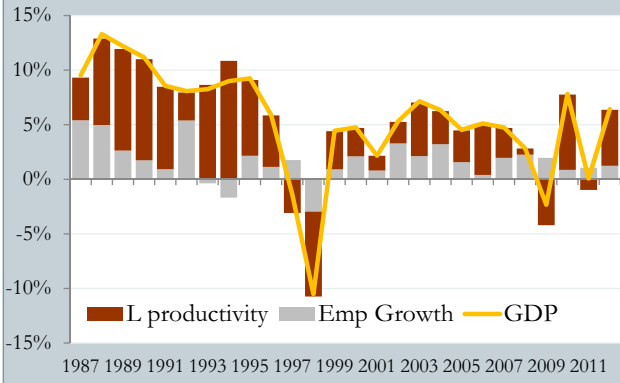
6

- I. การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง  
และประสิทธิภาพการทำงานของ  
ตลาดแรงงานไทย

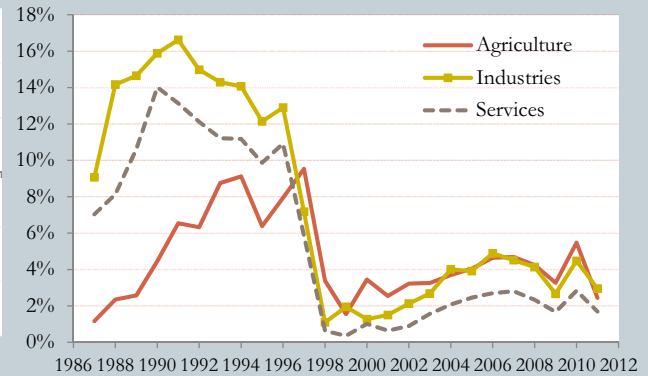
# I.1 ผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ

7

## ผลิตภาพแรงงานและการสะสมทุน



Source: NSO and authors' calculation



Source: NESDB

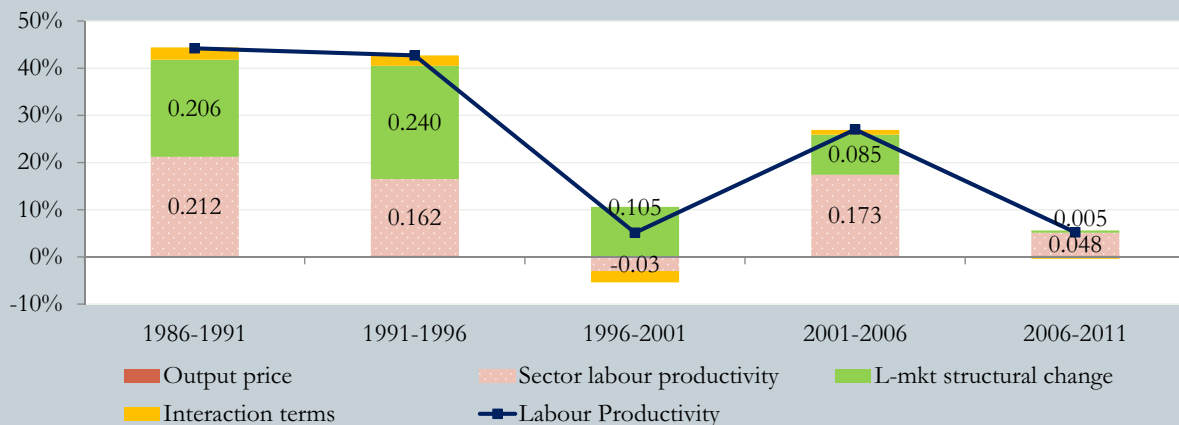
- ผลิตภาพแรงงานเพิ่มในอัตราสูงก่อนปี 1997 แต่ชะลอตัวลงอย่างมากในภายหลัง
- สาเหตุสำคัญเกิดจากการลงทุนลดลงอย่างฉับพลันและรุนแรงในทุกสาขาการผลิต

## ผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงมากในช่วงก่อนปี 1997 เนื่องจาก

(1) ผลิตภาพแรงงานรายสาขาเติบโตดี และ (2) growth-enhancing structural change

8

### Contribution to Aggregate Labour Productivity Growth



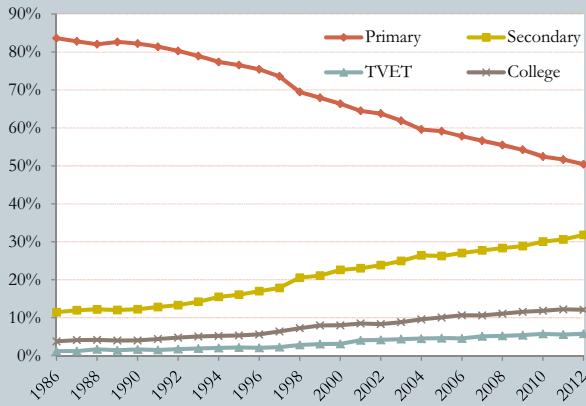
Source: NSO and authors' calculation

- Hypothesis: ปัจจัยร่วมของ growth-enhancing structural change ก่อนปี 1997 น่าจะเป็นเพราะแรงงานมีการศึกษาดีขึ้น ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรสูง และการลงทุนนอกภาคเกษตรสูง

## 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน: ภาคเกษตร - นอกภาคเกษตร

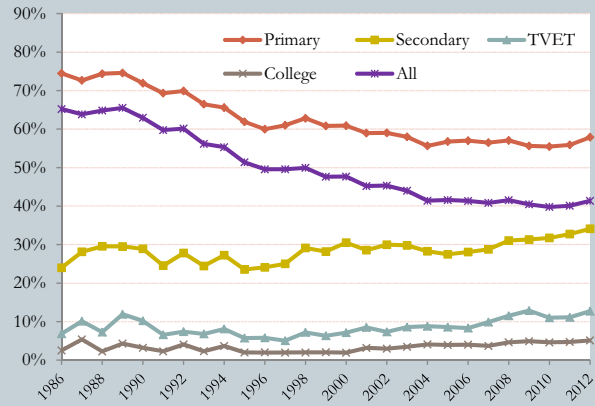
9

การศึกษาของแรงงาน



Source: NSO

สัดส่วนแรงงานในภาคการเกษตร



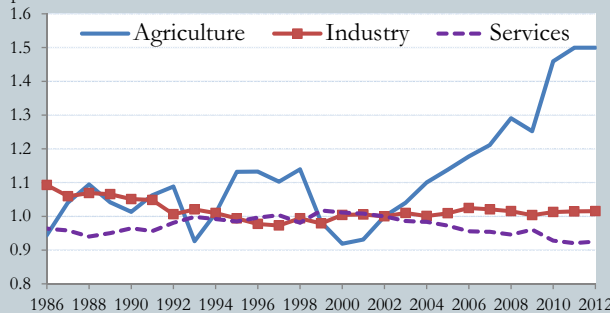
Source: NSO

- แรงงานไทยมีการศึกษาดีขึ้น และสัดส่วนแรงงานเกษตรลดลงมากในช่วงก่อนวิกฤต
- แต่ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างนี้แทบจะหยุดลง แม้การศึกษาแรงงานจะเพิ่มขึ้นเร็วกว่าช่วงเศรษฐกิจ boom
- ปัจจัยใดทำให้ structural change ของตลาดแรงงานไทยชะลอตัวลง?

## ราคาสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น 61% หลังปี 2001 และราคาในภาคบริการลดลง 9% ในช่วงเดียวกัน มีผลต่อค่าจ้างเปรียบเทียบในและนอกภาคเกษตร

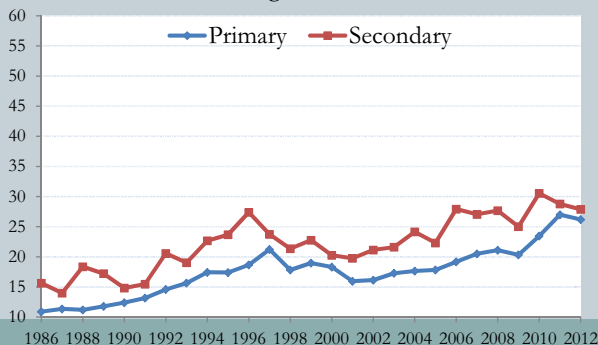
10

Ratio to agg. output price index Real Output Price by Sector



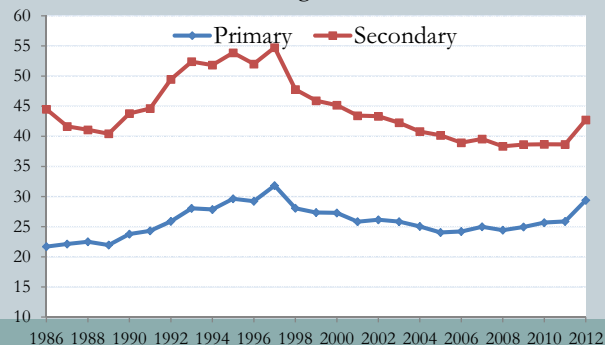
baht/hour

Agriculture



baht/hour

Non-Agriculture



Source: NSO, NESDB, and authors' calculation

## แบบจำลองอุปสงค์และอุปทานแรงงานในภาคเกษตร

11

### อุปสงค์:

$$\hat{Q}_d = f(\overset{-}{\text{ค่าจ้างในภาคเกษตร}}, \overset{?}{\text{ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร}}, \overset{+}{\text{ราคาสินค้าเกษตร}}, \text{อื่น ๆ})$$

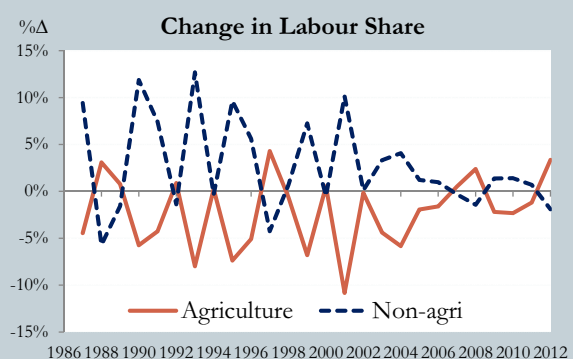
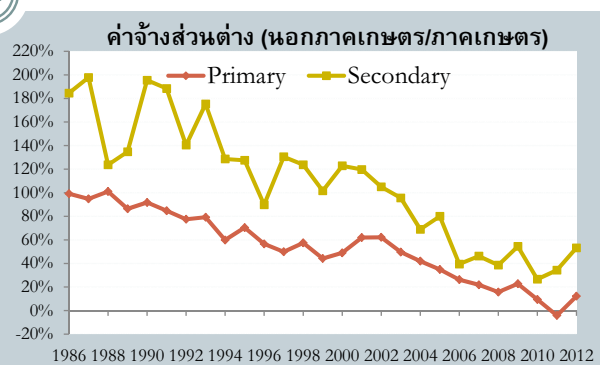
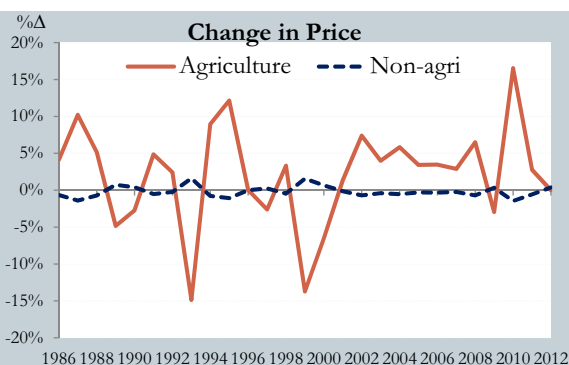
### อุปทาน:

$$\hat{Q}_s = f(\overset{+}{\text{ค่าจ้างในภาคเกษตร}}, \overset{-}{\text{ค่าจ้างนอกภาคเกษตร}}, \text{เหตุการณ์พิเศษ}, \text{อื่น ๆ})$$

- ใช้ตัวแปร **cereal yield** เป็น instrument ของตัวแปรผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร
- พบว่า ปัจจัยที่มีผลมากต่อการเคลื่อนย้ายเข้า-ออกของแรงงานในภาคเกษตร ได้แก่
  - (1) ราคาสินค้าเกษตร (pull factor)
  - (2) ค่าจ้างส่วนต่างเทียบกับนอกภาคเกษตร (pull factor)
  - (3) ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร (push factor)
    - ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรเพิ่ม (เช่น การใช้เครื่องจักรทางการเกษตร) มีผลให้อุปสงค์แรงงานเกษตรลดลง
  - (4) เหตุการณ์พิเศษ (shocks) เช่น วิกฤตปี 1997 วิกฤต GFC ปี 2008 และอุทกภัยปี 2011

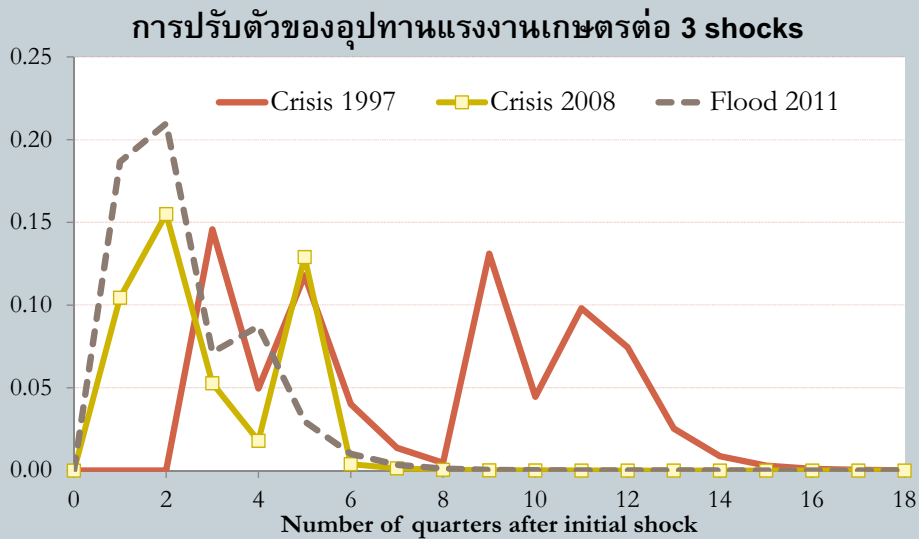
## ราคาสินค้าเกษตรที่สูงขึ้น ค่าจ้างส่วนต่างที่ลดลง และผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรที่ต่ำลง ทำให้ structural change ของตลาดแรงงานชะลอตัวลงในทศวรรษหลัง

12



## Economic shocks เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกสู่ภาคเกษตร

13



- ตลาดแรงงานไทยมีความสามารถในการบรรเทาผลกระทบจาก shocks อัตราการว่างงานจึงไม่เพิ่มขึ้นมากในระหว่างนั้น

## 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน: ในระบบ – นอกระบบ

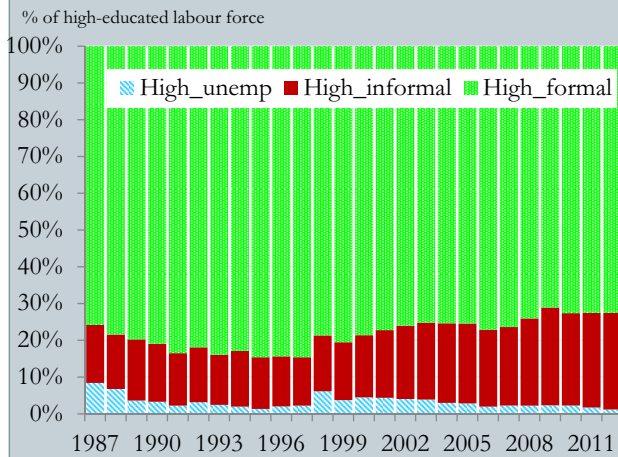
14

- ครอบคลุมแรงงานการศึกษาสูงที่ย้ายจากกิจกรรมนอกภาคเกษตรที่มีมูลค่าเพิ่มสูงไปต่ำ
- นิยาม “แรงงานนอกระบบ”
  - ผู้ที่ทำการตนเองโดยไม่มีลูกจ้าง, ผู้ที่ช่วยงานครอบครัวโดยไม่ได้ค่าจ้าง, ลูกจ้างธุรกิจเอกชนขนาดเล็ก
  - ในปี 2556 มีสัดส่วน 63% ของกำลังแรงงานรวม (อยู่ในภาคเกษตร 63% และภาคบริการ 30%)
- ทำไมต้องสนใจ informal employment?
  - ขาด social protection ทำงานผลิตภาพไม่สูง และมี skill development น้อย
  - ประเทศมีโอกาสพัฒนาได้อีกมาก หากสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้ให้ทำงานได้ตามศักยภาพ
- ปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบ – นอกระบบ
  - (1) เหตุการณ์พิเศษ
  - (2) รสนิยม/ทัศนคติในการทำงาน

หลังวิกฤต 1997 แรงงานการศึกษาสูงส่วนหนึ่งเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตลาดนอกระบบ ยังไม่เห็นการเคลื่อนย้ายกลับ  
ที่ชัดเจนเมื่อ shocks หดไป แต่สัดส่วนกลับเพิ่มขึ้น  
จึงอาจกล่าวได้ว่า ตลาดแรงงานไทยในช่วงหลังมีลักษณะยืดหยุ่นเพียงด้านเดียว

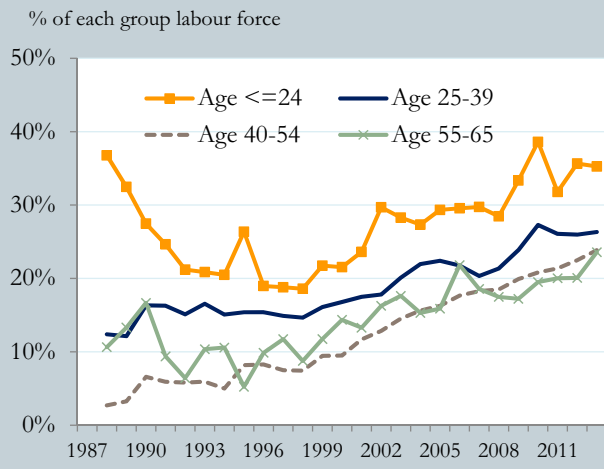
15

### High-educated labour force



Source: NSO and authors' calculation

### แรงงานนอกระบบ (ตามกลุ่มอายุ)



Source: NSO and authors' calculation

- แรงงานนอกระบบกว่า 50% เลือกที่จะทำงานแบบ self-employed
- ในอดีตที่ผ่านมา สัดส่วนแรงงานนอกระบบลดลงอย่างต่อเนื่องตามระดับการพัฒนาประเทศและการศึกษาของแรงงานที่ดีขึ้น แต่ในระยะหลังเริ่มปรับสูงขึ้น สะท้อน misallocation

## สาเหตุที่ growth-enhancing structural change ในตลาดแรงงานชะลอลง

16

1. ขนาดการลงทุนในกิจกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงลดลงมาก
2. ราคาสินค้าเกษตรสูงขึ้นตามราคาตลาดโลกและนโยบายรัฐ ทำให้ส่วนต่างค่าจ้างเทียบกับนอกภาคเกษตรลดลง
3. แรงงานเคลื่อนย้ายจากกิจกรรมการผลิตมูลค่าเพิ่มสูงไปต่ำหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ แล้ว “ไม่อาจ/ไม่ยอม” เคลื่อนย้ายกลับ (misallocation)
4. ทักษะคติที่เปลี่ยนไปของแรงงานยุคใหม่ต่อการทำงานมูลค่าเพิ่มต่ำ (taste)



## 1.3 โครงสร้างค่าจ้าง

17

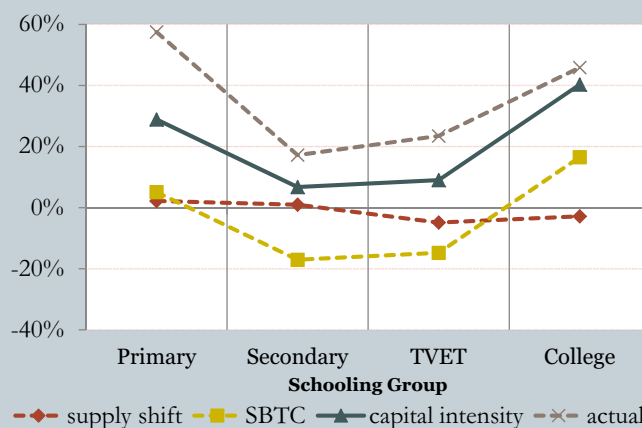
- ศึกษาโครงสร้างค่าจ้าง (ที่แท้จริงรายชั่วโมง) ของลูกจ้าง 4 กลุ่มการศึกษา
- แบบจำลองค่าจ้างแรงงาน
  - ผลผลิตมวลรวม =  $f(\text{เทคโนโลยี, ทุน, แรงงาน})$
  - แบ่งกลุ่มแรงงานตามระดับการศึกษา ซึ่งมีผลิตภาพแรงงานและอัตราการทดแทนระหว่างกลุ่มต่างกัน
  - ค่าจ้างแรงงานแต่ละกลุ่มสะท้อน **marginal product of labour**
- แยกโครงสร้างค่าจ้างเป็น 4 องค์ประกอบ
  1. จำนวนแรงงานแต่ละกลุ่มการศึกษาที่เข้าตลาดโดยเปรียบเทียบ (ปัจจัยอุปทาน) (shifts in relative skill supplies)
  2. การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ต่อแรงงานต่างกลุ่มที่ไม่เท่ากัน (ปัจจัยอุปสงค์) (skill-biased technological change)
  3. การใช้ปัจจัยทุนกับแรงงาน (ปัจจัยอุปสงค์) (capital intensity)
  4. ปัจจัยอื่นๆ (residual) เช่น TFP คุณภาพการศึกษา อำนาจต่อรองระหว่างนายจ้าง – ลูกจ้าง

ก่อนวิกฤตปี 1997 ค่าจ้างเพิ่มสูงในทุกกลุ่มการศึกษาเพราะมีการลงทุนสูงและการใช้เทคโนโลยีของธุรกิจ complement แรงงานระดับอุดมศึกษา

18

### Wage decomposition from 1986 to 1996

	Primary	Secondary	TVET	College
Changes in relative supplies	2.2%	1.0%	-4.9%	-2.8%
Skill-biased technical change	2.9%	-18.0%	-9.9%	19.4%
Capital intensity	23.8%	23.8%	23.8%	23.8%
Residual change	28.6%	10.5%	14.5%	5.6%
<b>Total wage change</b>	<b>57.5%</b>	<b>17.2%</b>	<b>23.5%</b>	<b>45.9%</b>

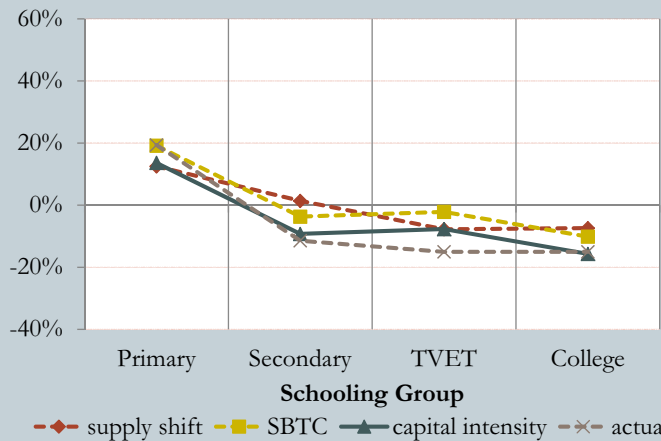


10 ปีที่ผ่านมา ค่าจ้างปรับลดในแทบทุกกลุ่มการศึกษา  
 เพราะการลงทุนลดลงมาก และแรงงานบางกลุ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น

19

Wage decomposition from 2001 to 2011

	Primary	Secondary	TVET	College
Changes in relative supplies	12.5%	1.4%	-7.8%	-7.4%
Skill-biased technological change	6.7%	-5.1%	5.6%	-2.7%
Capital intensity	-5.6%	-5.6%	-5.6%	-5.6%
Residual change	5.8%	-2.2%	-7.3%	0.7%
<b>Total wage change</b>	<b>19.4%</b>	<b>-11.4%</b>	<b>-15.0%</b>	<b>-15.0%</b>



• Residual หมายถึงถึง ผลผลิตภาพรวม และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปรับลดลงของค่าจ้างในช่วงนี้

ปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการลดลงของค่าจ้าง (ที่แท้จริงรายชั่วโมง) ในระยะหลัง:

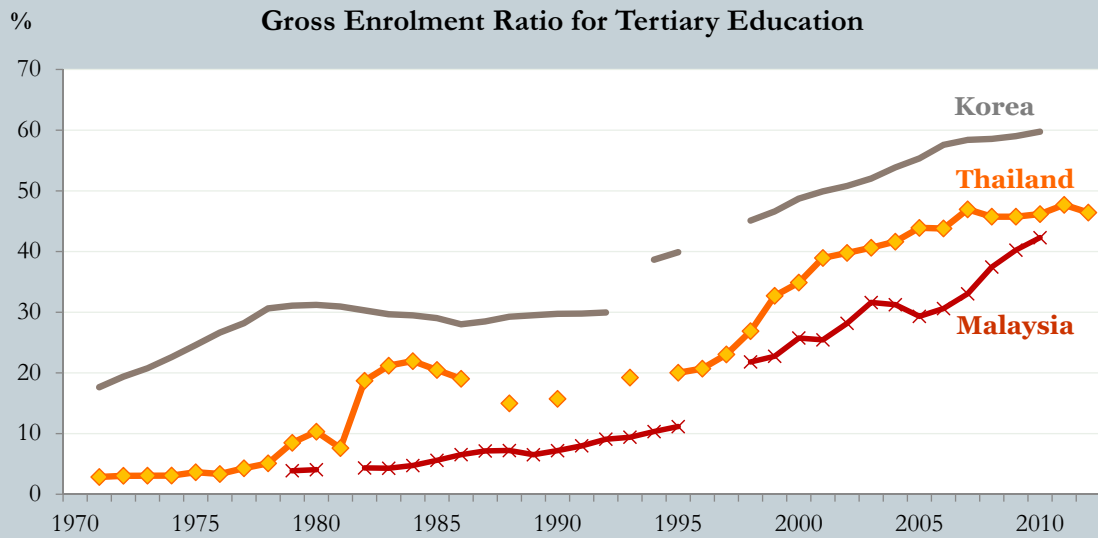
(1) คุณภาพและการวางแผนการศึกษาของไทยที่แย่ง

20

- คุณภาพการเรียนการสอนแย่ง  
(เห็นปริมาณผู้สำเร็จการศึกษามากกว่าผลสัมฤทธิ์)
- แรงงานไทยเรียนระดับอุดมศึกษามากขึ้น  
(จากการยกระดับสถานศึกษา กองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และค่านิยมสังคมไทย)
- รัฐบาลการวางแผนการผลิตแรงงานให้ตรงความต้องการตลาด  
(ทำให้เกิด quantity & quality skill mismatch ขึ้นในระบบ)
  - แรงงานสามารถหาช่องทางทำงานได้ในตลาดนอกระบบ แต่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าในระยะยาว

อัตราการเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาของไทยแม้จะต่ำกว่าประเทศ high-income ในเอเชีย (เช่น เกาหลี) แต่ก็สูงกว่ามาเลเซียมาโดยตลอด

21

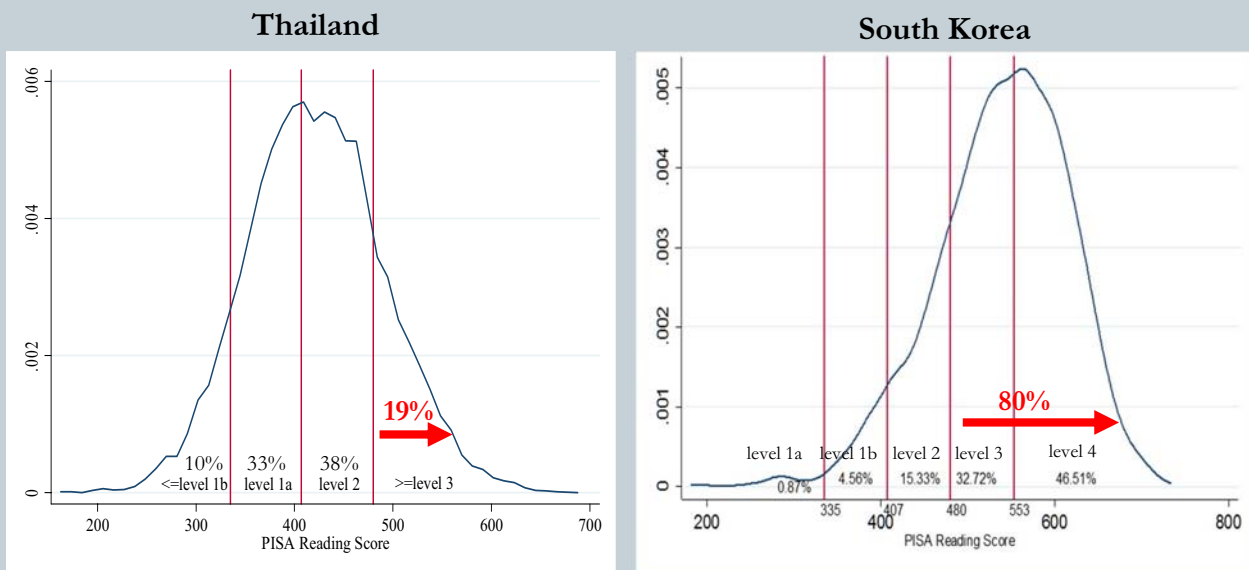


Source: Edstats

- ไทยเน้นปริมาณผู้สำเร็จการศึกษา แต่ผลสัมฤทธิ์ (คุณภาพ) ของการศึกษาต่ำ

ตัวอย่างจากคะแนนสอบ PISA 2009 ด้านการอ่าน  
นักเรียนไทยที่จบ ม.ต้นอ่านจับใจความได้ดีมีแค่ 19% แต่เกาหลีได้มีสูงถึง 80%

22

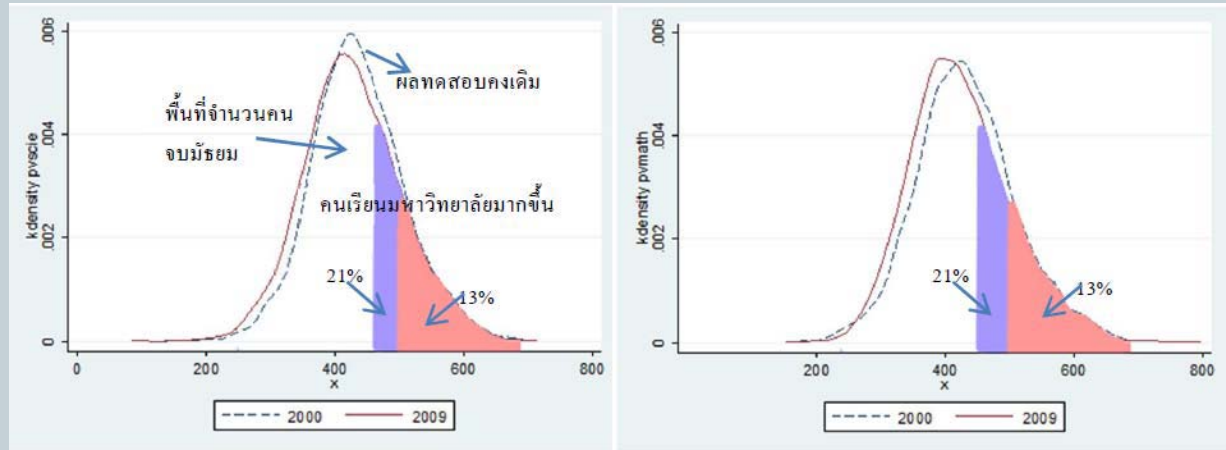


Source: Lathapipat (2011) and authors' calculation using PISA 2009

คะแนนสอบ PISA ของผู้เข้ามหาวิทยาลัยคนสุดท้ายลดลง สะท้อนคุณภาพผู้เข้าเรียนที่แย่ลง

23

การกระจายตัวของผลคะแนนการสอบ PISA ของผู้เข้ามหาวิทยาลัย  
วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์

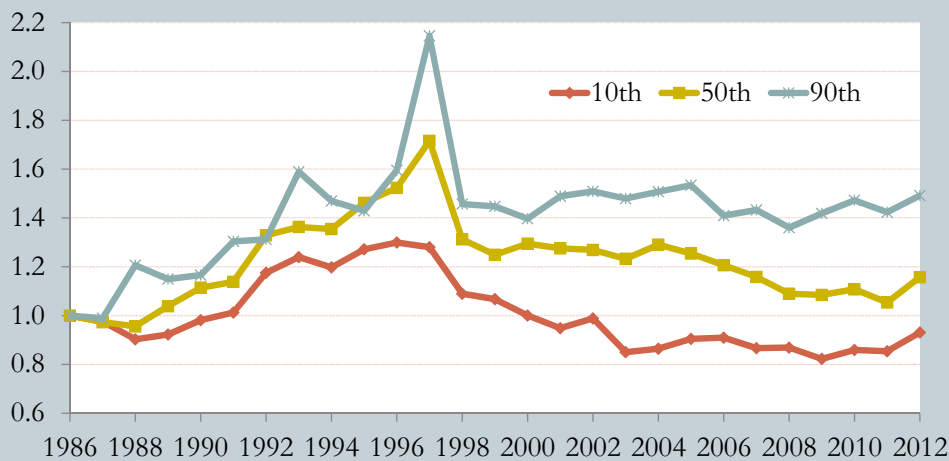


Source: Poapongsakorn et al (2011)

ส่วนหนึ่งเพราะแรงงานไทยมีโอกาสเข้าเรียนมหาวิทยาลัยสูงขึ้นจากนโยบายส่งเสริมการศึกษา  
ของรัฐในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา แต่ก็มีผลให้ wage dispersion มากขึ้น

24

ดัชนีค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงที่แท้จริงของลูกจ้างระดับปริญญาตรีขึ้นไป  
Percentile 10<sup>th</sup>, 50<sup>th</sup>, และ 90<sup>th</sup>



Source: Lathapipat (2010), NSO, and author's calculation

รัฐขาดการวางแผนกำลังการผลิตแรงงานให้ตรงความต้องการตลาด เกิด skill mismatch ขึ้นโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา ขณะที่แรงงานการศึกษาสูงหางานนอกระบบทำมากขึ้นและยอมรับผลตอบแทนที่ต่ำกว่าได้

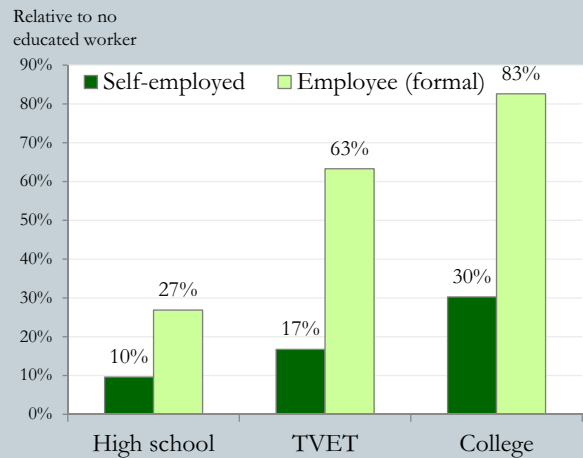
25

ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานระดับอุดมศึกษา  
ปี 2011

(บาท)	อายุ <=24	25-39
ลูกจ้างในระบบ	9,102	16,653
Self-employed (นอกภาคเกษตร)	10,394	12,927
ลูกจ้างนอกระบบ	4,946	6,305
Self-employed (เกษตร)	2,908	4,713

Source: NSO, SES, authors' calculation

Rate of Returns to Educational Level in 2011  
(Constant Composition)



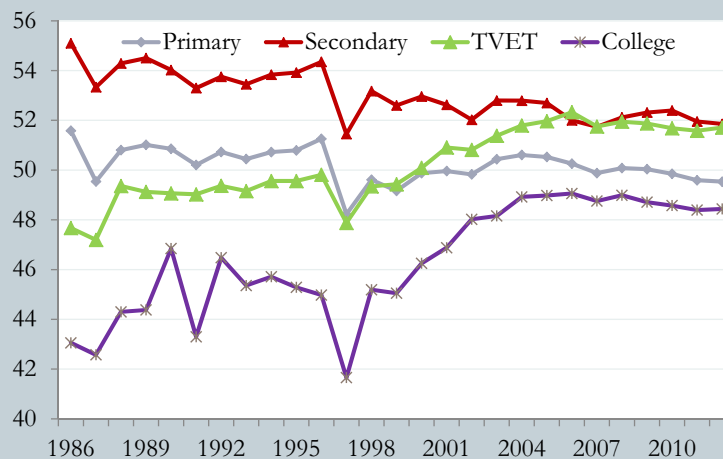
- รายได้เฉลี่ยของ self-employed อาจสูงกว่าการเป็นลูกจ้างในระบบช่วงแรกเริ่ม แต่ในระยะยาวแล้ว โอกาสที่ค่าจ้างจะเติบโตมีไม่มากเท่า เพราะการพัฒนาผลิตภาพแรงงานอาจทำได้น้อยและช้ากว่าการทำงานในระบบ
- อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาของ self-employed ต่ำกว่าลูกจ้างในระบบทุกระดับการศึกษา สะท้อนผลิตภาพที่ต่ำกว่า

ปัจจัยอื่นที่คาดว่ามีผลต่อการลดลงของค่าจ้าง (ที่แท้จริงรายชั่วโมง) ในระยะหลัง:  
(2) อำนาจต่อรองของนายจ้าง – ลูกจ้างที่ไม่เท่าเทียม

26

จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของลูกจ้างในระบบ

Average working hours	Primary	Secondary	TVET	College
1986-1996	50.3	53.6	49.0	44.7
2001-2012	50.0	52.3	51.6	48.5
% Change	-0.5	-2.5	5.3	8.5

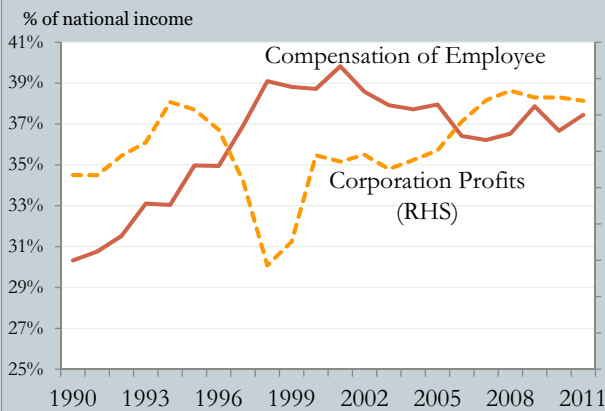


- ลูกจ้างในระบบบางกลุ่มทำงานมากชั่วโมงขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ

ซึ่งมีส่วนช่วยให้ผลผลิตของนายจ้างเพิ่ม โดยผลตอบแทนของลูกจ้างไม่ให้ภาพที่สอดคล้องกัน และถึงแม้ธุรกิจจะสะสมกำไรเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่ได้ตัดสินใจจะลงทุนเพิ่มเท่าใดนัก

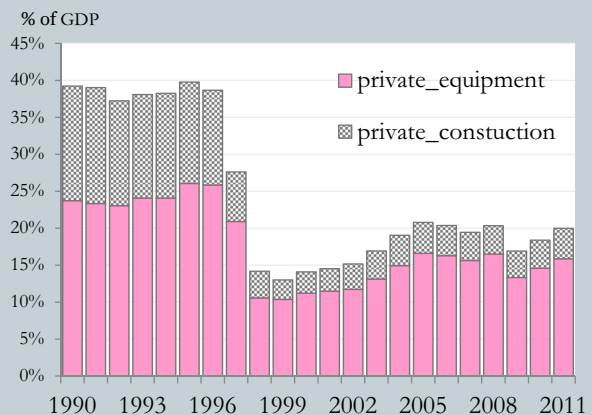
27

Compensation of Employee and Corporation Profits



Source: NESDB

Private Investment Expenditure



Source: NESDB

- ทำไมธุรกิจจึงไม่ลงทุนเพิ่ม?
- ส่วนหนึ่งธุรกิจยังไม่เห็นความจำเป็นต้องลงทุนเพิ่ม หากยังคงได้ประโยชน์จากค่าจ้างที่ต่ำกว่าผลิตภาพแรงงาน (โดยเฉพาะใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน)

## สรุป: โครงสร้างค่าจ้างไทย

28

1. อัตราค่าจ้างที่แท้จริงรายชั่วโมงของลูกจ้างแทบทุกระดับการศึกษาลดลงไปจากระดับก่อนวิกฤต และมีทิศทางลดลงเพราะ
  - (1) การลงทุนที่ไม่เพียงพอ
  - (2) คุณภาพและการวางแผนการศึกษาของไทยที่แย่ง
  - (3) อำนาจต่อรองของนายจ้าง – ลูกจ้างที่ไม่เท่าเทียม
2. กลไกการปรับค่าจ้างของตลาดแรงงานยังคงทำงานตามปัจจัยด้านอุปสงค์และอุปทาน
3. แต่ปัจจัยอื่นๆ เช่น คุณภาพการศึกษา และปัจจัยเชิงสถาบัน (wage bargaining และ taste) น่าจะมีส่วนทำให้กลไกการปรับค่าจ้างไม่อาจแก้ปัญหา misallocation ได้

## II. ปัญหาของตลาดแรงงานไทย และภัยเชิงนโยบาย

เครื่องชี้ในภาพรวมส่งสัญญาณว่า ตลาดแรงงานไทยกำลังมีปัญหาพื้นฐาน

(1) กลไกตลาดฯ มีความยืดหยุ่นเพียงด้านเดียว และ (2) กลไกการกำหนดค่าจ้างไม่ปรับตัวต่อ misallocation  
ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมปัจจัยแวดล้อม คือ บรรยากาศการลงทุนที่ซบเซา คุณภาพการศึกษาต่ำลง และปัจจัยเชิงสถาบัน

(30)

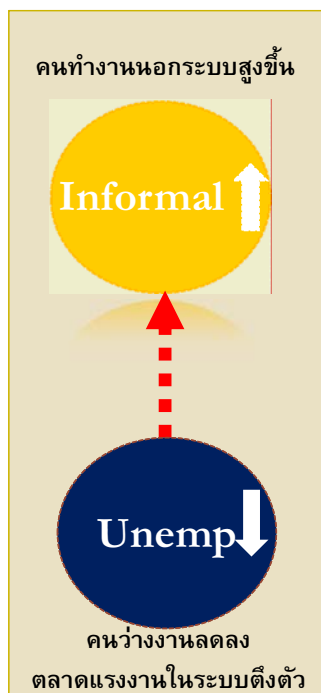
### ปัญหา

ขาดการลงทุน  
ในสาขาการผลิต  
ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง  
(โดยเฉพาะภาคบริการ)

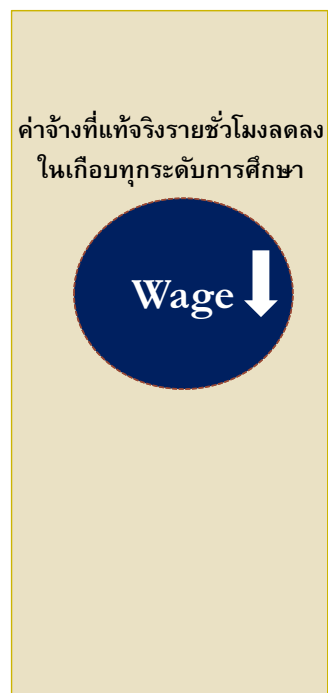
คุณภาพการศึกษาแย่ง /  
ประเทศขาดการวาง  
แผนการผลิตกำลังแรงงาน  
ที่มีประสิทธิภาพ

อำนาจต่อรองของนายจ้าง  
- ลูกจ้างที่ไม่เท่าเทียม

การทำงานนอกระบบเป็น  
อีกทางเลือกหนึ่งของ  
แรงงานยุคใหม่



### อาการ



## นัยเชิงนโยบาย



## ประเด็นส่งท้าย

32

- **Structural change** ของตลาดแรงงานเปลี่ยนไปมากจากที่เคยเป็น **growth-enhancing transformation** ในช่วงก่อนปี 1997
- **ระดับการลงทุนที่ลดลงมาก** ทำให้โอกาสในการสร้างงานมูลค่าเพิ่มสูงลดตาม
- ผลของวิกฤตเศรษฐกิจสะท้อนว่า **ตลาดแรงงานไทยมีความยืดหยุ่นด้านเดียว** แรงงานส่วนใหญ่ไม่อาจเคลื่อนย้ายกลับได้ง่าย เกิด **misallocation**
- แม้กลไกค่าจ้างจะยังปรับตามปัจจัยอุปสงค์และอุปทานแรงงานในระดับหนึ่ง แต่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น **คุณภาพการศึกษาที่ด้อยลง อำนาจต่อรองของลูกจ้างที่มีน้อย และ taste** มีส่วนทำให้ค่าจ้างไม่อาจส่งสัญญาณแก้ **misallocation** ได้
- **ประสิทธิภาพตลาดแรงงานไทยจะเพิ่มขึ้นได้ด้วยการแก้ปัญหาพื้นฐานของตลาดฯ** ซึ่งเกี่ยวโยงถึงปัจจัยแวดล้อม 4 ประการที่มีต่อตลาดแรงงาน



# จบการนำเสนอ