



Labor Shortages in Thai Manufacturing: Demand vs Supply

Chayanee Chawanote

Faculty of Economics, Thammasat University, Thailand

Naphon Phumma

Faculty of Economics, Thammasat University, Thailand

*Tiraphap Fakthong**

Faculty of Economics, Thammasat University, Thailand

Abstract

The industrial sector of the Thai economy is now facing a problem of labor shortages. The problem of labor shortages in the Thai industrial sector could result from the demand side or supply side. On the demand side, employers are unable or unwilling to pay at certain wages, so they fail to attract workers to the industrial sectors. Meanwhile, on the supply side, workers prefer to work in the other sectors, especially the service sector, rather than the industrial sector. This study aims at understanding whether the problem of labor shortages in the Thai industrial sector is caused by the demand or the supply side by interviewing a group of workers who can compare works in the industrial sector with those in the other sector by located in the areas with high intensity in both industrial and service sectors. From the interviewed sample, this study discovers that the supply side is a main source of the problem, as most workers, especially young-aged workers, reveal that they prefer to work in the service sector. Furthermore, it is discovered that workers do not have obstacles to switch to the other sector, while the wages in the two sectors are not significantly different.

Keywords: Labor shortages, demand and supply, Thai manufacturing

JEL Classifications: J21, J22, J23, N65

* **Corresponding author:** Address: 2 Prachan Road, Pranakorn, Bangkok Thailand, 10200. Email: tiraphap@econ.tu.ac.th

ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย: ผลจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์หรือปัจจัยทางด้านอุปทาน?

ชญาณี ชวะโนทย์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

นภนต์ ภูมิมา

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

ธีรภาพ พัทททอง

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

บทคัดย่อ

ในปัจจุบัน ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านอุปสงค์ นั่นคือ กลุ่มผู้มีอุปสงค์แรงงาน (กลุ่มนายจ้าง) ไม่สามารถหรือไม่ต้องการที่จะเพิ่มค่าแรงให้สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมได้ อีกปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยด้านอุปทาน (กลุ่มแรงงาน) กล่าวคือ แรงงานแสดงทัศนคติ (preference) ว่าพอใจกับการทำงานในภาคการผลิตอื่นๆ โดยเฉพาะภาคบริการมากกว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ภาคอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือการไหลออกของแรงงานในภาคนี้ การศึกษาในครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อทำความเข้าใจว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้นมีสาเหตุจากปัจจัยด้านอุปสงค์หรือด้านอุปทาน และเพื่อตอบคำถามดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพที่จะให้ภาพเชิงเปรียบเทียบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเทียบกับภาคบริการ จำนวนทั้งสิ้น 185 คน โดยครอบคลุมพื้นที่เขตอุตสาหกรรมและบริการรอบ ๆ กรุงเทพฯ และปริมณฑล และบางจังหวัดในภาคตะวันตกและตะวันออก ในปี พ.ศ. 2559 ผลการวิจัยพบว่าการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยด้านอุปทานหรือเหตุผลส่วนบุคคลของแรงงานมากกว่าปัจจัยทางด้านอุปสงค์ เรื่องดังกล่าวชัดเจนมากสำหรับแรงงานรุ่นใหม่ ๆ ที่ยังมีอายุไม่มาก ที่ส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจในการทำงานในภาคบริการมากกว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้มีอุปสรรคนักในการย้ายงาน และอัตราค่าตอบแทนในภาคบริการและอุตสาหกรรมก็ได้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1. บทนำ

ในปัจจุบันเศรษฐกิจไทยได้ผ่านภาวะที่มีแรงงานล้นตลาด แต่ได้ก้าวเข้าสู่ภาวะขาดแคลนแรงงาน งานวิจัยทางด้านแรงงานที่ผ่านมามุ่งไปที่การประเมินปริมาณแรงงานที่ขาดแคลนและประเภทของแรงงานที่ขาดแคลน โดยงานส่วนใหญ่ใช้วิธีการอนุมานจากส่วนต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่เข้าและออกตลาดแรงงานในแต่ละปีซึ่งส่วนใหญ่ก็คือผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วและความต้องการแรงงานจากภาคส่วนต่างๆ ตัวอย่าง เช่น การคำนวณของสราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ที่คำนวณการขาดแคลนแรงงานจากการพิจารณาอุปสงค์และอุปทานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีในด้านอุปทาน สราวุธคำนวณแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีหักด้วยแรงงานที่ออกจากตลาดแรงงานเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การตายหรือการเกษียณ เป็นต้น ส่วนด้านอุปสงค์ก็คำนวณจากความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการ ซึ่งพบว่าในปี พ.ศ. 2552 ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานที่มีการศึกษาดำรงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงกว่า 500,000 คนในขณะที่เรามีแรงงานส่วนเกินในการศึกษาระดับปริญญาตรีมากถึงราว 150,000 คน¹ งานอีกชิ้นหนึ่ง คือ งานวิจัยของธนาคารแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2556 พบว่า ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.2 ของการขาดแคลนแรงงานทั้งหมด (เสาวณีและกรวิทย์ 2556) โดยสาขาที่ขาดแคลนแรงงานหนักที่สุดคือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labor-intensive industries) เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมเครื่องหนัง

สถานการณ์การขาดแคลนดังกล่าวมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะยาว ทั้งนี้หากเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศถูกขับเคลื่อนโดยภาคอุตสาหกรรมและเมื่อเศรษฐกิจขยายตัวจะส่งผลให้เกิดความต้องการซื้ออย่างต่อเนื่องมาจากการผลิตอื่นๆ ฉะนั้นเมื่อเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมขยายตัวภาคอุตสาหกรรมก็จะถูกจำกัดโดยจำนวนแรงงานที่มีอยู่ หากสถานการณ์ยังคงเป็นในลักษณะนี้ในที่สุดก็จะทำให้เศรษฐกิจโดยรวมไม่ขยายตัว

การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นอาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านอุปสงค์ นั่นคือหน่วยผลิตในภาคอุตสาหกรรมไม่สามารถเพิ่มค่าแรงให้สูงขึ้นเพื่อดึงแรงงานให้เข้ามาทำงานได้ ภาคอุตสาหกรรมจึงประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่รุนแรงกว่าภาคการผลิตอื่นๆ ที่สามารถจ่ายค่าแรงที่สูงกว่าได้ หรืออาจจะเกิดจากปัจจัยด้านอุปทาน นั่นคือแรงงานแสดงทัศนคติ (preference) ว่าพอใจกับการทำงานในภาคการผลิตอื่นมากกว่าการทำงานในอีกภาคอุตสาหกรรม ทำให้ภาคอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ในการศึกษานี้ผู้เขียนต้องการจะทราบว่า การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเกิดขึ้นจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์หรือด้านอุปทาน โดยขอตีกรอบปัจจัยทางด้านอุปสงค์และปัจจัยทางด้านอุปทานในความหมายแคบที่หมายถึงความสามารถในการจ่ายค่าแรงงานของผู้ประกอบการและรสนิยมของคนงานตามลำดับ

เพื่อตอบคำถามดังกล่าว ผู้เขียนได้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพที่จะให้ภาพเชิงเปรียบเทียบการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเทียบกับภาคบริการ (Purposive Sampling) จำนวน 185 คนโดยแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานในระดับกึ่งฝีมือ มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และเป็นกลุ่มที่มีโอกาสเข้าถึงงานทั้งภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันผลการเลือกงานจากข้อจำกัดด้านอื่นๆ เช่น การเลือกทำงานภาคอุตสาหกรรมเพราะมีข้อจำกัดในเรื่องของทุนทรัพย์ที่จะเข้ามาในเมืองใหญ่ และแรงงานในกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากเคยมีประสบการณ์การทำงานทั้งภาคการผลิตและภาคบริการซึ่งมีส่วนช่วยให้เราสามารถเข้าใจภาพเชิงลึกของกระบวนการตัดสินใจเลือกงานของแรงงาน² แม้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมในการศึกษานี้จะมีจำนวนน้อย แต่ประเด็นสำคัญที่ต้องชี้แจง ณ ที่นี้คือวิธีการวิจัยของบทความนี้ ซึ่งไม่ได้ต้องการนำผลการสอบถามจากตัวอย่างมาอนุมานเชิงปริมาณในภาพรวมของประเทศแต่ต้องการนำเสนอตรรกะในการตัดสินใจเลือกทำงานของแรงงาน นอกจากนั้นการสัมภาษณ์ไม่ได้เป็นเพียงการ

¹ การคำนวณของสราวุธ นำเสนอในการประชุมเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิของบทความนี้

² การดำเนินการตั้งสมมติฐานว่าแรงงานต้องการออกจากภาคเกษตรมาทำงานนอกภาคเกษตรซึ่งมีทางเลือกกว้างๆ คือ ภาคบริการและภาคอุตสาหกรรม

กรออกแบบสอบถาม แต่เป็นการสนทนาหรือการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อตรวจสอบตรรกะของผู้ให้สัมภาษณ์และลดปัญหาการตอบคำถามแบบตามๆ กัน (Social Desirability Bias) ดังนั้นจำนวนตัวอย่าง 185 ตัวอย่างจึงพอที่จะสะท้อนปัญหาและอาจนำมาสู่การขยายผลต่อไปได้ในอนาคต

บทความประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอว่าปัญหาขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในภาคการผลิตบางภาคการผลิต จึงนำไปสู่โจทย์วิจัยที่ต้องการทราบว่า การขาดแคลนดังกล่าวเกิดขึ้นจากด้านอุปสงค์หรืออุปทาน ส่วนที่สองเป็นการนำเสนอสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยซึ่งเป็นการนำเอาข้อมูลทุติยภูมิและบทวิเคราะห์ของงานศึกษาในอดีตนำมาประมวลและนำเสนอถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และช่องว่างขององค์ความรู้ที่ยังมีอยู่ วิธีการศึกษานำเสนอในส่วนที่ 3 ในขณะที่ส่วนที่ 4 นำเสนอผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แรงงานจำนวน 185 คน และส่วนสุดท้ายเป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะทางด้านนโยบาย

2. วรรณกรรมปริทัศน์: การขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและทัศนคติของแรงงานต่อการทำงาน

สรารุช ไพฑูรย์พงษ์³ ใช้ข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับวุฒิการศึกษาในปี พ.ศ. 2552 และ พ.ศ. 2555 จำนวนผู้ที่ไม่ศึกษาต่อ จำนวนการเข้าทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ และจำนวนของผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วแต่กลับมามีงานทำต่อ ในการคำนวณหาจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานสุทธิในแต่ละปี จากนั้นก็คำนวณหาจำนวนผู้ออกจากกำลังแรงงานอันเกิดจากการเกษียณและการเสียชีวิตของแต่ละวุฒิการศึกษา การศึกษาจากข้อมูลในปี พ.ศ. 2555 ได้จำนวนแรงงานเข้า – ออกตลาดแรงงานในแต่ละวุฒิการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานไทยในแต่ละระดับการศึกษา ปี พ.ศ. 2555

ระดับการศึกษา	จำนวนออกจากตลาดแรงงาน	จำนวนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	เปลี่ยนแปลง
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	719,868	0	-719,868
มัธยมศึกษาตอนต้น	33,679	20,749	-12,930
มัธยมศึกษาตอนปลาย	31,314	78,526	47,212
ปวช.	14,433	36,387	21,954
ปวส./อนุปริญญา	14,852	55,071	40,219
ปริญญาตรีขึ้นไป	79,728	214,310	134,582

ที่มา: สรารุช ไพฑูรย์พงษ์

จากนั้นได้เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานที่คำนวณได้กับสัดส่วนการจ้างงานตามระดับการศึกษา ซึ่งพบว่าการจ้างงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าคิดเป็นสัดส่วนมากที่สุดของการจ้างงานในประเทศไทยคิดเป็นสัดส่วนเกินกว่าครึ่งของการจ้างงานทั้งหมด ส่วนการจ้างงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นสัดส่วนอันดับที่สองคิดเป็นประมาณร้อยละ 15 ของการจ้างงานทั้งหมดในประเทศไทย ข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน คือ อุปทานแรงงานในกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่มีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว แต่อุปสงค์สำหรับแรงงานเหล่านี้กลับมีสัดส่วนสูงมาก

นอกจากนี้งานวิจัยของเสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ตันศรี (2556) และ กรวิทย์ ตันศรี และ สิริธร จารุญญลักษณ์ (ไม่ระบุปี) ได้แสดงข้อมูลว่ากลุ่มแรงงานที่ประสบปัญหาขาดแคลนมากที่สุดคือกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในภาค

³ นำเสนอเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 ที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

อุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานของยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2550) และ สมชัย จิตสุชน และคณะ (2552)⁴ อีกทั้งงานวิจัยของเสาวณี จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ตันศรี (2556) และ กรวิทย์ ตันศรี และสิริธร จารุญญลักษณ์ (ไม่ระบุปี) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าหากพิจารณาทางด้านภูมิภาคภาคกลางเป็นภาคที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมรุนแรงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากกระจุกตัวอยู่ในบริเวณภาคกลางนอกจากนี้งานวิจัยยังกล่าวเพิ่มเติมถึงสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานว่าเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร⁵ การที่สังคมไทยกำลังเคลื่อนเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุหมายความว่าคนไทยมีอายุเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่อัตราการเกิดลดลงทำให้สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น นั่นหมายความว่าจำนวนแรงงานรุ่นใหม่ที่จะขึ้นมาทดแทนแรงงานรุ่นเก่าไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานภายในประเทศที่เพิ่มมากขึ้น

2) ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับผลิตภาพ: นั่นคือค่าจ้างต่ำกว่าความสามารถที่แรงงานผลิตได้ทำให้แรงงานรู้สึกว่าการไม่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ผลคือแรงงานจำนวนหนึ่งเลือกที่จะไปประกอบอาชีพอิสระแทนที่จะมาเป็นลูกจ้าง

นอกจากนี้ สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานอีกประการหนึ่งที่ปรากฏในงานวิจัยของเสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ตันศรี (2556) และ กรวิทย์ ตันศรี และสิริธร จารุญญลักษณ์ (ไม่ระบุปี) แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก คือ ทักษะของแรงงานไทยต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นที่ยิมน้อยลงไปเรื่อยๆ และแรงงานมีทัศนคติที่ติดทำงานในภาคธุรกิจที่ไม่เป็นทางการหรือ informal sector มากขึ้น⁶

อย่างไรก็ตาม เหตุผลของการขาดแคลนแรงงานที่มีการนำเสนอในงานวิชาการของประเทศไทยนั้น ไม่ได้อ้างอิงงานวิชาการใดมาและไม่ได้ผ่านการวิจัยอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้คำอธิบายในบางกรณียังไม่สอดคล้องต่อข้อเท็จจริงหลาย ๆ ประการ อาทิ Dilaka and Thitima (2013) อธิบายแนวโน้มค่าตอบแทนที่ต่ำเนื่องจากความไม่ยืดหยุ่นของตลาดแรงงานไทย คำอธิบายเรื่องความไม่ยืดหยุ่นตลาดแรงงานไม่สมเหตุสมผลสำหรับประเทศที่มีอัตราการว่างงานที่ต่ำมากที่สุดประเทศหนึ่งในโลกอย่างประเทศไทย และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายจากภูมิภาคหนึ่งไปยังภูมิภาคหนึ่งมีน้อยเพราะภูมิภาคต่างๆ เชื่อมโยงกันด้วยโครงข่ายถนน ในทางตรงกันข้ามหากแรงงานมีโอกาสที่จะไปทำงานในภาคธุรกิจที่ไม่เป็นทางการก็ทำได้ง่าย ยิ่งทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้นและทำให้มีอำนาจต่อรองในการเพิ่มค่าแรงงานได้ง่ายกว่า

⁴ ข้อสรุปนี้สอดคล้องกับบางส่วนของงานของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2550) และสมชัย จิตสุชน และคณะ (2552) โดยที่ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2550) ศึกษาความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต 5 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งพบว่าเมื่อเปรียบเทียบในอุตสาหกรรม 5 อุตสาหกรรมนี้ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการจ้างงานมากที่สุด ขณะที่อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนมีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเร็วที่สุด การศึกษาในส่วนนี้ทำให้ได้ข้อสรุปว่า อุตสาหกรรมไทยมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่รุนแรงเพิ่มขึ้น งานวิจัยนี้ได้เสนอยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นในภาคอุตสาหกรรม ข้อเสนอสอดคล้องกับเนื้อหาบางส่วนผลงานวิจัยของ สมชัย จิตสุชน และคณะ (2552) ที่เสนอวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจไทยทั้งในด้านปริมาณคือเพิ่มช่องทางเพื่อให้คนเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และด้านคุณภาพคือการพัฒนาคุณภาพช่องทางพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่แล้ว

⁵ คำจำกัดความของสังคมผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติ หมายถึง สังคมที่มีจำนวนประชากรที่มีอายุสูงกว่า 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือ มีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งในกรณีของไทยในปี 2558 เรามีจำนวนประชากรที่มีอายุสูงกว่า 60 ปีขึ้นไปประมาณร้อยละ 16 (<http://www.thailandometers.mahidol.ac.th>)

⁶ งานวิจัยของภาครัฐก็ให้การสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระ เช่น กองทุนวิจัยตลาดแรงงาน (2557) ก็แสดงว่าอาชีพอิสระเป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้ผู้ประกอบการ และมีแนวโน้มจะเป็นกลุ่มอาชีพที่มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ

นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอุปทาน นั่นคือทัศนคติของแรงงานต่องานที่ตนทำยังมีจำนวนไม่มากนักและงานที่กล่าวถึงก็ยังไม่ได้มีการเก็บข้อมูลและวิจัยกันอย่างเป็นกระบวนการ ขณะที่งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติและค่านิยมของแรงงานที่ตนทำหรืออุปนิสัยส่วนตัวในการเลือกประกอบอาชีพ นั้นได้มีการริเริ่มและพัฒนามาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว

งานวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่ทัศนคติต่อความเสี่ยง (Risk preference) มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ (Ekelund 2005, Brown et al. 2011, Fourage et al. 2014) โดยงานวิจัยเหล่านี้มีข้อสรุปสำคัญคือ คนที่มีลักษณะกลัวความเสี่ยงจะมีแนวโน้มที่จะทำงานที่มีความเสี่ยงต่ำ โดยงานที่มีความเสี่ยงต่ำในที่นี้ บางงานวิจัยหมายความว่างานที่มีลักษณะเสี่ยงต่อการเสียชีวิตหรือเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (Deleire and Levy, 2004; Glazer and Sloane, 2008) งานวิจัยหลายชิ้นหมายความว่างานที่มีความเสี่ยงด้านรายได้ (Earnings risk) เช่น อาชีพ self-employment เป็นผู้ประกอบการต้องรับความเสี่ยง ในการประกอบกิจการสูงกว่าการเป็นลูกจ้างที่จะได้เงินเดือนประจำ⁷ (Bonin et al. 2007) นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงทางด้านการจ้างงาน (Employment risk) อีกด้วยสำหรับอาชีพที่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุหรือชีวิตนั้น Deleire และ Levy (2004) ใช้ข้อมูลของประเทศสหรัฐอเมริกาทดสอบสมมติฐานว่า คนที่มีลักษณะกลัวความเสี่ยง (risk-aversion) จะมีแนวโน้มที่จะทำงานที่มีลักษณะเสี่ยงต่อการเสียชีวิตน้อยกว่า นอกจากนี้หากเป็นเพศเดียวกัน กลุ่มคนที่เป่ร็นพ่อหรือแม่ที่เลี้ยงลูกคนเดียว (single dad และ single mom) มีแนวโน้มจะทำงานที่มีความเสี่ยงน้อยกว่า (อันหมายถึงรายรับจากงานก็น้อยกว่า)⁸ ขณะเดียวกันก็พบว่าผู้หญิงมีลักษณะกลัวความเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ผลการศึกษานี้ก็คล้ายคลึงกับผลการศึกษาในงานของ Glazer และ Sloane (2008) ซึ่งใช้ข้อมูลในสหราชอาณาจักร

อย่างไรก็ดี งานศึกษาส่วนใหญ่ข้างต้นเป็นงานศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีระบบแรงงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ รวมไปถึงมีระบบสวัสดิการช่วยเหลือผู้ว่างงาน นอกจากนี้ข้อมูลแรงงานที่ใช้จะเป็นในระดับกว้าง โดยมีกลุ่มอาชีพ professional ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปรวมอยู่ด้วย ซึ่งจะต่างจากการศึกษาของคณะผู้วิจัยในครั้งนี้ซึ่งเน้นไปที่การศึกษาพฤติกรรมของแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานฝีมือปานกลาง อีกทั้งยังศึกษาในกรณีของประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาจึงมีโครงสร้างของตลาดแรงงานและระบบสวัสดิการที่แตกต่างจากกรณีของประเทศที่พัฒนาแล้ว

ตัวอย่างงานที่ศึกษาพฤติกรรมในการเลือกประกอบอาชีพในประเทศกำลังพัฒนา จากงานศึกษาของ Taiwo (2013) พบว่าปัจจัยที่มีผลทำให้แรงงานเลือกตัดสินใจจะทำงานที่บ้าน (Family work) หรือจ้างงานตัวเอง (Self-employed worker) หรือทำงานได้รับค่าจ้าง (Paid work) กับบริษัทอื่น ๆ นั้นมีผลมาจากสภาพของครอบครัวของแรงงาน กล่าวคือ แรงงานที่มาจากครอบครัวที่มีขนาดใหญ่หรือมีรายได้สูงนั้นมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานแบบจ้างงานตัวเอง (Self-employed worker) มากกว่าจะเลือกทำงานประเภทอื่น ๆ นอกจากนั้นจากการศึกษาของ Blau (1985) ยังพบว่าระดับความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial ability) ของแรงงานเองก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้แรงงานเลือกทำงานแบบจ้างงานตัวเอง (Self-employed worker) มากกว่าจะเลือกทำงานประเภทอื่น ๆ

งานวิจัยบางชิ้นศึกษาเรื่องการตัดสินใจทำงานในภาคที่เป็นทางการ (Formal sector) และภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal sector) ของแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา เช่น งานวิจัยของ Gunther และ Launov (2012) ได้ทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลของประเทศกลุ่มแอฟริกาตะวันตก และค้นพบว่าแรงงานที่เลือกที่จะทำงานในลักษณะการว่าจ้างแรงงานที่เป็นแบบ Informal นั้นประกอบด้วย 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ กลุ่มที่พบว่าตัวเองมีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative advantage) ในแรงงานที่ทำงานในงานลักษณะเดียวกัน และ กลุ่มที่มีความเสี่ยงหรือถูกเลิกว่าจ้างจากการทำงานในภาคที่เป็นทางการโดยพบว่าทั้ง 2 กลุ่มเป็นแรงงานที่เลือกที่จะทำงานในภาคที่ไม่เป็นทางการแบบสมัครใจ

⁷ Hamilton (2000) และ Corroll et al. (2001) ศึกษาพบว่าความแปรปรวนของรายได้ของ self-employed มีค่าสูงกว่าความแปรปรวนของรายได้ของลูกจ้าง

⁸ Brown (1980) และ Hwang et al. (1992) พบว่าอาชีพที่มีโอกาสเสี่ยงต่อชีวิตหรืออุบัติเหตุสูงกว่าจะมี wage premium ที่สูงกว่าอาชีพที่มีโอกาสเสี่ยงน้อยกว่า โดยส่วนใหญ่คนจ้างจะให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมหากงานมีความเสี่ยงเฉพาะเจาะจงสำหรับอาชีพนั้นๆ

(Voluntary informal employed person) คิดเป็นมากกว่าร้อยละ 40 ของแรงงานที่ทำงานอยู่ใน Informal sector ขณะที่งานวิจัยของ Falco

(2014) กล่าวถึงทัศนคติกลัวความเสี่ยง (risk aversion) ที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานระหว่างภาค Formal และ Informal ในแอฟริกา พบว่าแรงงานที่กลัวความเสี่ยงจะมีแนวโน้มที่จะเลือก(รอ)ทำงานในภาคทางการ

3. วิธีการศึกษา

ผู้เขียนได้สัมภาษณ์แรงงานไร้ฝีมือคนไทยคณะพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มที่งานศึกษาในอดีตชี้ว่าเป็นกลุ่มที่ขาดแคลนมากที่สุดในปัจจุบัน โดยเลือกแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) และมีงานทำเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาที่ต้องการจะศึกษาถึงสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยโยงเข้ากับสมมติฐานที่ว่าการทำงานในภาคบริการนั้นมีส่วนในการดึงกำลังแรงงานจากภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นพื้นที่ที่จะทำการสุ่มตัวอย่างจึงจำเป็นต้องมีลักษณะที่ประกอบด้วยภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมรวมอยู่ด้วยกัน เพื่อให้การตอบแบบสัมภาษณ์นั้นสามารถที่จะดึงเอาข้อคิดเห็นของแรงงานที่มีต่อการทำงานในทั้งสองภาคเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของทัศนคติ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้างที่คาดหวังและที่ได้รับจริง การย้ายข้ามภาคเศรษฐกิจและเหตุผลของการย้ายข้ามภาคเศรษฐกิจ เป็นต้น แรงงานจึงต้องอาศัยหรือทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงได้ทั้งงานในภาคอุตสาหกรรมและงานในภาคบริการ

การสัมภาษณ์เริ่มจากการสอบถามข้อมูลทั่วไปของแรงงาน เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน ภูมิลำเนา สมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาที่ทำงานปัจจุบัน ลักษณะของงานในปัจจุบัน ทัศนคติต่องานในภาคที่ตัวเองทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น ชอบงานที่ตัวเองทำอยู่หรือไม่ อะไรคือปัญหาของงาน สภาพการทำงานเป็นอย่างไร สภาวะแวดล้อมที่ทำงานเป็นอย่างไร ผลตอบแทนเป็นอย่างไร ทัศนคติต่องานในภาคอื่น และมีการสอบถามเพิ่มเติมถึงประวัติพอสังเขปของการย้ายการทำงานข้ามภาคเศรษฐกิจระหว่างภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมในช่วงชีวิตการทำงานที่ผ่านมา ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 20-30 นาทีต่อคน

กลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 185 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพื้นที่บริเวณนครรังสิต นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พื้นที่เขตบางแค พื้นที่สมุทรปราการ สมุทรสาคร อยุธยา ชลบุรี และหาดใหญ่ โดยมีบางส่วนในจังหวัดนอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างที่ได้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในจังหวัดใหญ่ ๆ ที่ห่างไกลจากกรุงเทพมหานคร เช่น เชียงใหม่ ลำปาง อุบลราชธานี และ นครราชสีมา ในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 จนถึง กันยายน พ.ศ.2558 ซึ่งพื้นที่ทั้งหมดนี้ แรงงานสามารถเข้าถึงได้ทั้งงานในภาคอุตสาหกรรมและงานในภาคบริการดังเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แม้ว่าขนาดตัวอย่างที่ครอบคลุมในการศึกษานี้มีขนาดเล็ก แต่เนื่องจากผู้เขียนมิได้ต้องการนำผลการสอบถามจากตัวอย่างมาอนุมานเชิงปริมาณในภาพรวมของประเทศ แต่ต้องการนำเสนอตรรกะในการตัดสินใจเลือกทำงาน ดังนั้นจำนวนตัวอย่างอาจจะไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก แต่ต้องเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Qualitative Survey) แทนการกรอกแบบสอบถาม

4. ผลการศึกษา

4.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง 185 คนประกอบไปด้วยแรงงานเพศหญิงจำนวน 112 คน (ร้อยละ 60.54) และเพศชายจำนวน 73 คน (ร้อยละ 39.46) การกระจายเพศของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมค่อนข้างใกล้เคียงกัน อายุเฉลี่ยของผู้ที่ทำงานในภาคบริการอยู่ที่ 33.15 ปี ขณะที่อายุเฉลี่ยของผู้ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมอยู่ที่ 35.5 ปี แรงงานจำนวน 129 คน หรือร้อยละ 69.7 ทำงานในภาคบริการจำนวน และผู้ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 56

คน (ร้อยละ 30.3) หากแบ่งตามสถานะการทำงานสามารถแบ่งเป็นแรงงานที่เป็นลูกจ้างจำนวน 161 คน (ร้อยละ 87.5) และผู้จ้างงานตนเอง (Self-employment) จำนวน 23 คน (ร้อยละ 12.5)

ส่วนการกระจายตัวของภูมิลำเนาของแรงงานที่สัมภาษณ์ พบว่าร้อยละ 35.3 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ร้อยละ 30.4 มาจากภาคกลาง ร้อยละ 15.2 มาจากภาคเหนือ ร้อยละ 9.8 มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพ และ ร้อยละ 9.2 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ แรงงานในพื้นที่ปทุมธานี สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานครที่สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขณะที่แรงงานในพื้นที่สมุทรสาคร ออยุธยา และชลบุรี ส่วนใหญ่มาจากภาคกลางและ เป็นคนในท้องถิ่น ขณะที่แรงงานในพื้นที่หาดใหญ่ที่สัมภาษณ์ทั้งหมดมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ (สงขลา พัทลุง กระบี่) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การกระจายตัวของภูมิลำเนาของแรงงานที่สัมภาษณ์ในพื้นที่ต่างๆ

	กรุงเทพ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคอีสาน	ภาคใต้
นคร-รังสิต-ปทุมธานี	10	40	5	40	5
กรุงเทพมหานคร (ชานเมือง)	10	15	15	55	5
สมุทรสาคร	6.67	46.67	33.33	13.33	0
อยุธยา	0	60	13.33	26.67	0
สมุทรปราการ	0	27.27	0	72.73	0
ชลบุรี	8.33	58.33	0	33.33	0
หาดใหญ่	0	0	0	0	100

หมายเหตุ : ตัวเลขที่แสดงคิดเป็นร้อยละของแต่ละพื้นที่ที่สัมภาษณ์ ตัวอย่างเช่น มีแรงงานร้อยละ 33.33 ของแรงงานที่ทำงานในพื้นที่สมุทรสาครมีภูมิลำเนาจากภาคเหนือ
ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพและกระจายตามภาคอุตสาหกรรมค่อนข้างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องประดับ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์ ผลิตภัณฑ์ยางแผ่น ฝ่ายบรรจุผลิตภัณฑ์ในโรงงาน ดูแลคลังสินค้า ช่างซ่อมต่างๆ ช่างทั่วไป พนักงานในห้างสรรพสินค้า (ดูแลบัตรจอดรถ ทำความสะอาด รักษาความปลอดภัย แคชเชียร์ ประชาสัมพันธ์) พนักงานขาย/ผู้จัดการร้านค้าปลีกในห้าง พนักงาน/ลูกจ้างร้านอาหาร เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยพนักงานขับรถ แรงงานก่อสร้าง คนขับแท็กซี่ หมอนวด เจ้าของร้านอาหาร ร้านทำผม ร้านตัดเย็บ เป็นต้น

แรงงานส่วนใหญ่ที่สัมภาษณ์เป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยคิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ร้อยละ 21.6) ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 18.9) แรงงานในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ ส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวนร้อยละ 16.36 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าช่าง หรือหัวหน้าแผนกในโรงงาน ขณะที่แรงงานภาคบริการร้อยละ 15.5 จบปริญญาตรี คนที่จบปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานขายสินค้าหรือบริการเฉพาะอย่างในห้างบิ๊กซี/โลตัส ฝ่ายการตลาด ผู้จัดการ/ผู้ดูแลร้านขายของแฟรนไชส์ในห้างดังกล่าว เป็นต้น ถ้าดูในภาพรวม ก็อาจจะพอเห็นได้ว่าแรงงานทั่วไปในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมมีการศึกษาไม่ต่างกันมากนัก คือ มีการศึกษาระหว่างชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่หากเป็นกลุ่มแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป (สำหรับภาคอุตสาหกรรม) และระดับปริญญาตรี (สำหรับภาคบริการ) ซึ่งก็สอดคล้องกับภาพรวมตลาดแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นนำไปสู่อาชีพที่ใช้ทักษะ (moreprofessional) มากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงาน (careerpath) ที่ดีขึ้น (และรายได้ที่สูงขึ้นด้วย) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ร้อยละระดับการศึกษาของแรงงานในกลุ่มตัวอย่าง แยกตามภาคการผลิต

ระดับการศึกษา	ภาคบริการ	ภาคอุตสาหกรรม	ภาพรวม
ไม่จบประถมศึกษา (ต่ำกว่าประถม 6)	3.88	9.09	5.41
จบประถมศึกษา (ป.6 หรือเทียบเท่า)	18.60	20.00	18.92
จบมัธยมศึกษาตอนต้น	27.13	18.18	24.32
จบมัธยมศึกษาตอนปลาย	20.93	23.64	21.62
จบปวช.	7.75	7.27	7.57
จบปวส./อนุปริญญา	6.20	16.36	9.73
จบปริญญาตรี	15.5	5.45	12.43
รวมร้อยละ	100	100	100

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

แรงงานที่สัมภาษณ์ในภาคบริการร้อยละ 85.71 และแรงงานที่สัมภาษณ์ในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 81.48 เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมในการศึกษานี้สะท้อนถึงพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกงานได้อย่างสมเหตุสมผล แนวโน้มที่น่าสนใจ คือ มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57) ของคนที่มีประสบการณ์ทำงานและปัจจุบันทำงานในภาคบริการเคยทำงานภาคอุตสาหกรรมมาก่อน ในทางกลับกันคนที่เคยทำงานอยู่ภาคบริการย้ายมาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีสัดส่วนที่จำกัด (คิดเป็นร้อยละ 29.55 ของแรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนและปัจจุบันทำงานในภาคอุตสาหกรรม) กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมในงานศึกษานี้พบว่าแรงงานที่ยังคงอยู่ในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มการย้ายงานไปยังภาคอื่นๆ ต่ำ คิดเป็นร้อยละ 68.2 ของแรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนและปัจจุบันทำงานในภาคอุตสาหกรรม (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ร้อยละประสบการณ์ทำงานในอดีต แยกตามภาคการผลิต

	ภาคบริการ	ภาคอุตสาหกรรม	ภาพรวม
- เคยทำงานมาก่อนหรือไม่			
เคย	85.71	81.48	84.53
ไม่เคย (งานปัจจุบันเป็นงานแรก)	14.29	18.52	15.47
รวมร้อยละ	100	100	100
- ในกลุ่มคนที่เคยทำงานมาก่อน เคยทำงานในภาคใดมาก่อน			
ภาคบริการ	34.58	29.55	32.89
ภาคอุตสาหกรรม	57.01	68.18	50.53
ภาคเกษตร	8.41	2.27	6.58
รวมร้อยละ	100	100	100

หมายเหตุ: ตัวเลขที่รายงานเป็นร้อยละของแต่ละภาคการผลิตในแต่ละประเด็นคำถามในแต่ละกลุ่ม เช่น ประเด็นประสบการณ์ทำงาน มีแรงงานร้อยละ 14.29 ที่ทำงานในภาคบริการ ณ ปัจจุบัน ไม่เคยทำงานมาก่อน ประเด็นประสบการณ์ทำงานในภาคเศรษฐกิจในกลุ่มคนที่เคยทำงานมาก่อนของภาคบริการ ณ ปัจจุบัน เคยทำงานในภาคบริการมาก่อนร้อยละ 34.58 (ไม่เคยย้ายไปภาคการผลิตอื่น แต่เคยย้ายงานเฉพาะในภาคบริการ) ขณะที่ร้อยละ 57.01 ของคนที่มีประสบการณ์ทำงานและปัจจุบันทำงานภาคบริการเคยทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อน

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

4.2 งานภาคอุตสาหกรรมกับการเป็น 3D Jobs

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเมื่อตลาดแรงงานตึงตัว แรงงานมีโอกาสที่จะเลือกงาน ดังนั้นบทบาทของทัศนคติของแรงงานต่อธรรมชาติของงานงานใดที่มีลักษณะที่ทำให้แรงงานสกปรก (Dirty) งานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Dangerous) และงานที่จุกจิก (Demanding) ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีแนวโน้มที่แรงงานจะไม่เลือกทำ หรือที่รู้จักกันในงานวิจัยทางด้านแรงงานว่าเป็น 3DJobs เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าแรงงานมีทัศนคติต่องานในภาคอุตสาหกรรมว่าเป็น 3D Job เมื่อเทียบกับภาคบริการก็ต่อเมื่อ

1. แรงงานมีทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับงานภาคอุตสาหกรรมมากเมื่อเทียบกับงานภาคบริการและมีมิติของงานที่มีทัศนคติเชิงลบจำเป็นต้องเป็นมิติที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของโรงงาน
2. ผลตอบแทนของงานในภาคอุตสาหกรรมไม่แตกต่างจากงานภาคบริการ
3. แรงงานไม่ได้มีปัญหาเรื่องข้อมูลข่าวสาร และไม่ได้มีอุปสรรคการเคลื่อนย้ายระหว่างภาค

4.2.1 ทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับงานภาคอุตสาหกรรม

ในหัวข้อย่อยนี้ เพื่อให้เข้าใจง่ายและตอบคำถามที่ว่าเหตุผลของการไม่เลือกทำงานใน (หรือเลือกที่จะย้ายออกจาก) ภาคอุตสาหกรรมของแรงงานนั้นคืออะไร ทั้งนี้เพื่อแยกเหตุผลออกเป็นผลที่มาจากทัศนคติและผลที่มาจากประสบการณ์ คณะผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งเป็น 1) กลุ่มแรงงานที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อน และ 2) กลุ่มแรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อนย้ายเข้าสู่ภาคบริการในปัจจุบัน ดังรูปที่ 1 ทั้ง 2 กลุ่มนี้ราวครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 60) เป็นแรงงานรุ่นใหม่ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 15 - 35 ปี

รูปที่ 1 แบ่งกลุ่มแรงงานที่มีและไม่มีประสบการณ์ในภาคอุตสาหกรรม



ที่มา: ผู้เขียน

ประเด็นแรกทัศนคติของแรงงานในกลุ่มที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในภาคอุตสาหกรรมมาก่อน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานรุ่นใหม่ อันสะท้อนถึงแนวโน้มการเลือกงานในอนาคตคณะผู้วิจัยให้คำจำกัดความของแรงงานรุ่นใหม่ว่าหมายถึงแรงงานผู้มีอายุระหว่าง 15 - 35 ปี ในเบื้องต้นแล้วแรงงานในกลุ่มดังกล่าวมีจำนวน 111 คนแบ่งเป็นแรงงานที่มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 30 คน และภาคบริการจำนวน 81 คนแรงงานในกลุ่มนี้ปรากฏมีผู้ที่ไม่เคยย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจมาก่อนจำนวน 53 คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.5 ของแรงงานรุ่นใหม่ทั้งหมดที่ถูกสัมภาษณ์

หากนับเฉพาะแรงงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อน แรงงานในกลุ่มนี้ประกอบด้วยแรงงานที่ย้ายมาจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคบริการและแรงงานที่อยู่ในภาคบริการมาตลอด ประมาณร้อยละ 90 ระบุว่ามีความพึงพอใจที่จะทำงานในภาคบริการและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับการทำงานในภาคบริการมากกว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรม บางส่วนระบุว่าสาเหตุมาจากปัญหาสุขภาพ อายุและวุฒิการศึกษาที่ไม่ถึงเกณฑ์ที่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมต้องการ และมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่แสดงทัศนคติว่าไม่ชอบและคิดว่างานในภาคอุตสาหกรรมนั้นหนักกว่าภาคบริการ และคนที่ย้ายข้ามภาคการผลิตที่มาจากภาคเกษตรกรรมแสดงทัศนคติว่า เหตุผลที่เลือกทำงานในภาคบริการนั้นมาจากความยากจนและราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ตกต่ำในช่วงที่ตัดสินใจย้ายข้ามภาคการผลิต และค่อนข้างหางานในภาคบริการได้ง่าย

ประเด็นที่สองทัศนคติของแรงงานที่เคยผ่านการทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ มีแรงงานจำนวน 52 คนที่เคยผ่านการทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยเป็นการย้ายจากภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่ภาคบริการเป็นหลักจำนวนทั้งสิ้น 42 คนซึ่งในจำนวนนี้ ร้อยละ 45.2 แสดงทัศนะว่าไม่ชอบงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้วยเหตุผลที่ว่างานในภาคอุตสาหกรรมนั้นหนักเกินไป โดยบางคนให้เหตุผลว่าการทำงานโรงงานเป็นงานที่เหนื่อย ต้องเผชิญกับความร้อน ต้องทำงานนอกเวลาไม่สามารถแลกเวลาในการทำงานนอกเวลาได้บ้างโรงงานเปลี่ยนกะในการทำงานในแต่ละวันบ่อย ทำให้ไม่มีเวลาที่แน่นอน ไม่ชอบสภาพแวดล้อมในโรงงาน และงานอุตสาหกรรมบางงานอันตราย ซึ่งเคยพบว่ามีเพื่อนร่วมงานได้รับอุบัติเหตุ อย่างไรก็ตาม ทัศนศึกษาดังกล่าวแตกต่างกับออกไปตามประสบการณ์ในการทำงานอุตสาหกรรมของแรงงานแต่ละคน ซึ่งแรงงานกลุ่มที่เหลือ หากมีได้มีประสบการณ์ในด้านลบก็ไม่ได้มีทัศนคติไม่ดีต่องานในภาคอุตสาหกรรม

สำหรับแรงงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 60 ปี (วัยกลางคน) และเคยผ่านการทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการมีจำนวน 46 คน แรงงานส่วนใหญ่ในกลุ่มนี้มีความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน ณ ปัจจุบันของตน โดยมีแรงงานเพียง 1 คนเท่านั้น ที่กำลังทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมแสดงความคิดเห็นว่าไม่ชอบงานที่ตนกำลังทำอยู่ แต่มีความจำเป็นต้องทำงานดังกล่าวเนื่องจากระบุว่า ตนไม่มีความรู้มากนักและได้เปลี่ยนงานตามโรงงานต่าง ๆ มาหลายโรงงานแล้วแต่ก็ยังอยู่ในระบบการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาโดยตลอด ทำให้คิดว่าตนไม่สามารถออกจากภาคอุตสาหกรรมได้

ประเด็นที่สามทัศนคติต่องานในภาคบริการของแรงงานที่ปัจจุบันทำงานในภาคบริการ คณะผู้วิจัยสัมภาษณ์แรงงานที่ทำงานในภาคบริการจำนวนทั้งสิ้น 129 คน พบว่ามีแรงงานเพียง 16 คนเท่านั้น ที่ไม่ชอบงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างรายวันในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย และลูกจ้างชั่วคราวในห้างสรรพสินค้า งานที่กล่าวมานั้นเป็นงานที่ใช้แรงงานและไม่มีการได้และสวัสดิการที่แน่นอนเมื่อเทียบกับงานอื่นๆ ในกลุ่มตัวอย่าง

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีแรงงานที่ทำงานในภาคบริการจำนวน 66 คน ที่แสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนถึงข้อดีของการทำงานในภาคบริการ โดยประมาณร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวระบุว่างานในภาคบริการมีความยืดหยุ่นด้านเวลา และรู้สึกว่าได้เป็นเจ้าของตัวเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานในภาคบริการที่มีลักษณะการจ้างงานแบบจ้างงานตนเอง (Self-Employed Worker) มีค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีกว่าการทำงานเป็นลูกจ้าง สนุกและตรงกับความสุขส่วนตัวค่อนข้างมาก หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากกว่าการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ที่เป็นการจ้างงานในระบบ แต่สวัสดิการในการทำงานลดน้อยลง เพราะไม่มีประกันสังคมหรือประกันสุขภาพจากนายจ้าง มีแรงงานบางส่วนที่เป็นลูกจ้างในภาคบริการซึ่งย้ายมาจากภาคอุตสาหกรรมแต่ไม่ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นก็ยืนยันดีที่จะทำงานในภาคบริการมากกว่า นอกจากนี้พบว่ามีแรงงานบางส่วนระบุว่าสามารถทำงานในภาคบริการเป็นอาชีพเสริมขณะเรียนหรือทำงานหลักอื่นๆ ได้ และยังระบุอีกว่าการทำงานในภาคบริการสามารถเข้าถึงได้ง่ายกว่าการทำงานในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ เพราะไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางหรือวุฒิการศึกษาที่สูงมาก

โดยภาพรวมจากกลุ่มแรงงานที่สัมภาษณ์พบว่า แรงงานที่ย้ายมาจากภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมและกลุ่มที่เข้าสู่ภาคบริการโดยไม่ได้อ่านงานในภาคเศรษฐกิจใดมาก่อน นั้นมีเหตุผลที่แตกต่างกันในการเข้าสู่ภาคบริการเมื่อเปรียบเทียบกับกรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยแรงงานที่ไม่ได้มีประสบการณ์ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมาก่อนก็ไม่ได้มีทัศนคติในทางลบต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากนัก แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความชอบส่วนตัวที่มีต่อการทำงานในภาคบริการ ความยืดหยุ่นด้านเวลา และค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีกว่าการทำงานในภาคเกษตรกรรม การเข้าถึงงานและความหลากหลายของงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นลักษณะสำคัญของงานในภาคบริการที่ดึงดูดแรงงานให้สนใจทำงานในภาคบริการ ในส่วนของแรงงานที่ย้ายจากภาคอุตสาหกรรมเข้ามาสู่ภาคบริการนั้นพบว่าเกือบครึ่งหนึ่งระบุว่าเป็นผลมาจากประสบการณ์ทางลบที่ได้พบมาจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม โดยมาจากสภาพแวดล้อม ความเสี่ยง และอันตรายจากการทำงานเป็นเหตุผลหลัก

4.2.2 ผลตอบแทนของงานในภาคอุตสาหกรรมแตกต่างจากภาคบริการหรือไม่

หากพิจารณาค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนของทั้งสองภาคเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานในภาคบริการมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 13,324.90 บาทต่อเดือน ขณะที่แรงงานภาคอุตสาหกรรมมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 12,790.98 บาทต่อเดือน รายได้เฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันมากนัก แต่หากรวมค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา (เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ถามรายละเอียดการทำงานล่วงเวลา) แรงงานอุตสาหกรรมจะมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 15,571.76 บาทต่อเดือน ขณะที่แรงงานภาคบริการที่มีการทำงานล่วงเวลาจะมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 14,127.27 บาทต่อเดือน สำหรับกลุ่มแรงงานที่ตอบรายละเอียดค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ในส่วนนี้จะเฉลี่ยอยู่ที่ 3,596.69 บาทต่อเดือน อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มแรงงานในภาคบริการหลายคน(ฝ่ายขาย/ดูแลร้าน)ที่ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และผู้ประกอบการได้คิดรวมค่าจ้างแรงงานมากกว่า 300 บาทต่อวัน และบางกลุ่มมีค่า commission จากการขายเพิ่มเติมให้ด้วย (ดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กรณีไม่รวมการทำงานล่วงเวลา

ภาคการผลิต	ค่าเฉลี่ยรายได้	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ภาคบริการ	13,324.9	7,949.84	6,500	50,000
ภาคอุตสาหกรรม	12,790.98	7,279.24	7,800	50,000
รวมทั้งสองภาค	13,165.66	7,738.51	6,500	50,000

ค่าเฉลี่ยคำนวณโดยตัดกลุ่ม Top 1% และ Bottom 1% ออกไป

กรณีรวมการทำงานล่วงเวลา

ภาคการผลิต	ค่าเฉลี่ยรายได้	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ภาคบริการ	14,127.27	4,430.94	7,850	25,000
ภาคอุตสาหกรรม	15,571.76	6,865.56	8,800	30,000
รวมทั้งสองภาค	14,895.62	5,838.36	7,850	30,000

ค่าเฉลี่ยคำนวณโดยตัดกลุ่ม Top 1% และ Bottom 1% ออกไป

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

ตารางที่ 5 พบว่าแรงงานที่ถูกสำรวจ ไม่ว่าจะเป็นภาคบริการหรือภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต่างหาข้อมูลและเปรียบเทียบค่าจ้างที่จะได้รับระหว่างภาคเศรษฐกิจก่อนที่จะย้ายข้ามภาค โดยในแง่ของภาคบริการนั้นการเปรียบเทียบรายได้ออกไปของอาชีพในภาคเศรษฐกิจนั้นถือเป็นปัจจัยที่แรงงานให้ความสำคัญค่อนข้างมากกว่าภาคอุตสาหกรรมนอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า แรงงานวัยกลางคนส่วนใหญ่ย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจเพื่อได้รับเงินค่าแรงที่สูงขึ้นหรือได้รับค่าแรงเพื่อเป็นรายได้เสริม ขณะเดียวกันพบว่า มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ย้ายงานเพราะปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับค่าแรง เช่น โดนไล่ที่ มีปัญหาครอบครัว ย้ายตามคู่สมรส หรือนายจ้างปิดกิจการ เป็นต้น และสาเหตุที่แรงงานกลุ่มนี้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับค่าแรงและผลตอบแทน ส่วนใหญ่นั้นมาจากจำนวนภาระของบุคคลที่อยู่ในวัยพึ่งพิงที่มากกว่าแรงงานรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย⁹

⁹ กลุ่มแรงงานอายุ 15-35 ปี เฉลี่ยมีบุตรจำนวน 1.1 คน ต่อแรงงานจำนวน 1 คน และบุคคลที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง (ที่ไม่ใช่บุตร) ภายใต้การดูแลของแรงงานซึ่งมีจำนวนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.5 คน ต่อแรงงานจำนวน 1 คน

ตารางที่ 6 การเลือกทำงานโดยมีการเปรียบเทียบค่าจ้าง

	ภาคบริการ	ภาคอุตสาหกรรม	รวม
มีการเปรียบเทียบค่าจ้างก่อนหรือไม่			
เปรียบเทียบ	59.17	43.14	54.65
ไม่ได้เปรียบเทียบ	33.33	45.10	36.63
เลือกเพราะเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง	7.50	11.76	8.72
รวมร้อยละ	100	100	100

หมายเหตุ: ตัวเลขที่รายงานเป็นร้อยละของแต่ละภาคการผลิตในแต่ละประเด็นคำถามในแต่ละกลุ่ม

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

จากตารางที่ 6 แม้จะพบว่าค่าจ้างไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนักหากเปรียบเทียบโดยภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาในแง่ของความแตกต่างของค่าแรงที่แรงงานได้รับตามวุฒิการศึกษาของแรงงาน จากตารางที่ 7 เห็นได้ชัดว่า ค่าแรงที่แรงงานได้รับมีความแตกต่างกันมากระหว่างภาคการผลิตโดยเฉพาะแรงงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินระดับประถม ในขณะที่ช่วงระดับการศึกษาในระดับมัธยมถึงระดับปริญญาประกาศนียบัตรนั้นระดับรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนของทั้งสองภาคการผลิตแทบจะไม่มี ความแตกต่างกันเท่าใดนัก แต่จะกลับมาแตกต่างกันอีกมากในช่วงที่แรงงานมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 7 เงินเดือนเฉลี่ยในแต่ละภาคการผลิต และอายุเฉลี่ยตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ภาคบริการ	ภาคอุตสาหกรรม	ภาพรวม	อายุเฉลี่ย
ไม่จบประถมศึกษา (ต่ำกว่าประถม 6)	13,924.00	8,686.00	11,305.00	52.30
จบประถมศึกษา (ป.6 หรือเทียบเท่า)	10,752.86	9,007.64	10,152.94	43.34
จบมัธยมศึกษาตอนต้น	10,681.21	11,423.71	10,811.15	29.23
จบมัธยมศึกษาตอนปลาย	11,720.00	11,598.46	11,679.49	29.18
จบปวช.	13,357.25	13,000.00	13,238.17	26.83
จบปวส./อนุปริญญา	10,875.00	17,675.56	14,337.78	30.83
จบปริญญาตรี	23,815.79	34,000.00	24,785.71	31.86

ค่าเฉลี่ยคำนวณโดยตัดกลุ่ม Top 1% และ Bottom 1% ออกไป (เงินเดือนไม่รวม การทำงานนอกเวลา)

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

นอกจากนี้ หากพิจารณาในเรื่องชั่วโมงการทำงาน จากการสัมภาษณ์แรงงานบางส่วน โดยส่วนใหญ่ชั่วโมงทำงานปกติทั้งสองภาคการผลิตจะไม่แตกต่างกัน คือ เข้างาน 9 ชั่วโมง (หักพักกลางวันเท่ากับทำงานเต็ม 8 ชั่วโมง) แต่มีงานในภาคบริการบางส่วน เช่น ฝ่ายขาย ลูกจ้างดูแลหน้าร้านตามห้าง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่อาจต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง (กรณีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บางคนต้องทำงานถึง 12 ชั่วโมง) ซึ่งนายจ้างได้เพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำต่อวันแล้ว ไม่ต่างจากกรณีแรงงานในโรงงานที่ต้องทำงานนอกเวลา บางโรงงานที่สัมภาษณ์จะมี

กลุ่มแรงงานอายุ 36-60 ปี เฉลี่ยมีบุตรจำนวน 1.1 คน ต่อแรงงานจำนวน 1 คน และบุคคลที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง (ที่ไม่ใช่บุตร) มีจำนวนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.6 คนต่อแรงงานจำนวน 1 คน

การทำงานนอกเวลา เพิ่มอีก 2-3 ชั่วโมงในบางวัน ซึ่งหากแรงงานพอใจใน งานที่ตัวเองทำแม้จะมีชั่วโมงการทำงาน ที่มากกว่า 8 ชั่วโมง แรงงานก็ยินดีที่จะทำงานนั้นๆ ที่ตัวเองเลือก โดยเฉพาะงานในภาคบริการบางงานที่กล่าวถึงข้างต้น ผลที่สามารถสรุปได้ในเบื้องต้น คือ แรงงานวัยกลางคนมีความสนใจเรื่องรายได้และค่าแรงมากกว่าแรงงาน วัยรุ่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะภาระและความรับผิดชอบทางการเงินที่เพิ่มสูงขึ้นควบคู่กับอายุของแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในเบื้องต้นคณะผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าค่าแรงในภาคบริการไม่ได้สูงกว่าค่าแรงในภาคอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญสำหรับ แรงงานรุ่นใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 8 และจากการสัมภาษณ์แรงงานในภาคอุตสาหกรรมพบว่า เงินค่าล่วงเวลา (Overtime Payments: OT) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานรู้สึกว่าการจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต

4.2.3 แรงงานไม่ได้มีอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายระหว่างภาค

เมื่อพิจารณาประเด็นในเรื่องการย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจอย่างเสรีของแรงงาน ผู้เขียนได้มุ่งประเด็นการศึกษา ที่กลุ่มแรงงานที่ไม่เคยย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจมาก่อน จากการสัมภาษณ์แรงงานในทุกช่วงอายุเป็นจำนวน 185 คน คณะผู้วิจัยพบว่า มีแรงงานจำนวน 80 คน ที่ไม่เคยย้ายภาคเศรษฐกิจมาก่อน จำนวนนี้คิดเป็นร้อยละ 43.2 ของแรงงาน ที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยพบว่าสาเหตุที่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้ย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจนั้นเกิดขึ้น ทั้งโดยสมัครใจ (Voluntary) และโดยไม่สมัครใจ (Involuntary) พบว่าแรงงานจำนวน 43 คนจาก 80 คนในกลุ่มนี้ไม่เคยคิดที่จะย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจ ปัจจัยหลักที่ทำให้คนกลุ่มนี้ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจ คือ ปัจจัยเรื่องความชอบส่วนบุคคลและความเหมาะสมของตนที่มีต่องานในภาคที่ตนถูกจ้างงาน เช่น ชอบงานที่ทำอยู่ คิดว่าทักษะของตนเหมาะกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น โดยมีแรงงานเพียง 6 คนเท่านั้นที่ระบุว่าตนไม่คิดจะย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจไปยังภาคอุตสาหกรรม เพราะคิดว่างานในภาคอุตสาหกรรมหนักกว่า หรือไม่เหมาะสมกับตน หรือไม่ชอบ ในกลุ่มนี้มีเพียง 3 คนที่แสดงทัศนคติว่าตนไม่ชอบงานในภาคบริการ

ในทางตรงกันข้าม แรงงานกลุ่มที่แสดงออกว่าไม่สามารถย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจได้อย่างเสรีกลับมีจำนวน ค่อนข้างน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ คณะผู้วิจัยพบว่าในจำนวนแรงงาน 64 คน ที่ไม่เคยย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจ ดังที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้น มีแรงงานจำนวน 18 คน (หรือร้อยละ 28.1 ของแรงงานทั้งหมดในกลุ่มนี้) เท่านั้น ที่มีความ ประสงค์จะย้ายงานแต่กลับไม่เคยย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจ ในจำนวนแรงงาน 18 คนนี้ มีจำนวน 12 คนที่มีอายุระหว่าง 15-35 ปี และเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ไม่นานนัก งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจึงเป็นการเก็บเกี่ยวประสบการณ์และหาช่องทางใน การหางานอื่น ๆ ในอนาคต ส่วนแรงงานรายอื่น ๆ ที่ยังไม่เคยได้ย้ายภาคเศรษฐกิจ แต่ระบุว่าตนเองมีความประสงค์ที่ จะย้ายการทำงานงานข้ามภาคเศรษฐกิจ โดยให้เหตุผลว่าอะไรเป็นอุปสรรคในการย้าย เช่น เคยไปสมัครงานในโรงงาน แต่ไม่ถูกรับเข้าทำงานเนื่องจากคุณสมบัติไม่เหมาะสม หรืองานโรงงานหลายแห่งที่จำกัดอายุแรงงาน (เช่น ไม่เกิน 35 ปี) หรือทำงานอย่างเดียวยาวนานทำให้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานในภาคอื่น ๆ เป็นต้น

ผลที่สามารถสรุปได้คือแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีอุปสรรคในการย้ายข้ามภาคการผลิต พบว่ามีแรงงานเพียง ส่วนน้อยเท่านั้นที่ยากย้ายงานแต่ยังไม่เคยย้ายงาน และส่วนใหญ่นั้นมีความคิดที่จะย้ายงานข้ามภาคเศรษฐกิจอยู่แล้ว โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุน้อย หรือแรงงานรุ่นใหม่ โดยสาเหตุที่แรงงานกลุ่มนี้ยังไม่เคยย้ายงานส่วนใหญ่เป็นเพราะว่า อายุยังน้อยทำให้ประสบการณ์ทำงานยังน้อยซึ่งแรงงานในภาคบริการบางรายยังไม่สามารถเข้าไปทำงานในภาค อุตสาหกรรมได้ หมายความว่าผู้เขียนสามารถคาดการณ์ได้ว่าเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม แรงงานกลุ่มนี้จะมีและใช้เสรีภาพ ในการย้ายงานเพื่อทำงานในภาคที่ตนเองอยากทำ

แนวโน้มดังกล่าวส่วนหนึ่งสะท้อนถึงการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการสมัครงาน โดยที่โอกาสการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ในภาคบริการมีมากกว่าภาคอุตสาหกรรม โดยแรงงานในภาคบริการที่สัมภาษณ์มาร้อยละ 18.7 ทราบข่าวสมัครงานจาก ป้ายประกาศ (ตามห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าร้านอาหารที่เข้าถึงได้ง่าย) และร้อยละ 5.69 หาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ส่วนแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีเพียงร้อยละ 7.27 ที่ใช้แหล่งข้อมูลในส่วนนี้ และแรงงานส่วนใหญ่จะทราบแหล่งข้อมูล ของงานปัจจุบันที่ทำอยู่จากเครือข่ายเพื่อนสนิท คนรู้จัก หรือญาติพี่น้อง ซึ่งสำหรับแรงงานอุตสาหกรรมมีสูงถึงร้อยละ 87 (ดังตารางที่ 8)

เมื่อพิจารณาประเด็นดังกล่าวแยกตามกลุ่มอายุของแรงงาน พบว่ากลุ่มแรงงานวัยรุ่นที่อายุ 15-35 ปี คิดเป็นจำนวน 81 คน (หรือร้อยละ 45.3 จากแรงงาน 179 คนที่ระบุถึงสาเหตุที่ตนได้งาน) และกลุ่มผู้ที่มีอายุเกิน 50 ปี คิดเป็นจำนวน 71 คน (หรือร้อยละ 39.7 จากจำนวนแรงงาน 179 คนที่ระบุถึงสาเหตุที่ตนได้งาน) ได้เข้ามาทำงานเพราะมีคนใกล้ชิด เพื่อน หรือญาติแนะนำงานให้

ตารางที่ 8 ร้อยละแหล่งข้อมูลของงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน และการเลือกทำงาน

แหล่งข้อมูลของงานที่ทำอยู่	ภาคบริการ	ภาคอุตสาหกรรม
เพื่อนสนิท	19.51	25.45
คนรู้จัก	27.64	38.18
ญาติพี่น้อง	20.33	23.64
เจ้านายเก่า	2.44	1.82
ป้ายประกาศ	18.70	5.45
อินเทอร์เน็ต	5.69	1.82
อื่นๆ	5.69	3.64
รวมร้อยละ	100	100

หมายเหตุ: ตัวเลขที่รายงานเป็นร้อยละของแต่ละภาคการผลิต

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ คือ หากการพิจารณาในแง่ของภูมิลำเนาของแรงงาน โดยแบ่งกลุ่มแรงงานออกเป็น 4 กลุ่มตามภูมิลำเนา มีแรงงานที่ระบุว่า “คนใกล้ชิด เพื่อน หรือญาติ เป็นผู้แนะนำงานหรือมีอิทธิพลต่อการเลือกงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน” แยกออกได้ ดังนี้

- กลุ่มแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 63 คน พบว่ามีแรงงานจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 ที่ระบุข้อความดังข้างต้น
- กลุ่มแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ภาคตะวันตก และภาคตะวันออก ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 72 คน พบว่ามีแรงงานจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 ที่ระบุข้อความดังข้างต้น
- กลุ่มแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 27 คน พบว่ามีแรงงาน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 ที่ระบุข้อความดังข้างต้น
- และภาคใต้ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 17 คน พบว่ามีแรงงาน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 ที่ระบุข้อความดังข้างต้น

จากข้อมูลดังกล่าว อาจตั้งข้อสังเกตในเบื้องต้นได้ว่า การตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดและพื้นที่อุตสาหกรรมและบริการที่ได้เก็บข้อมูลของคณะผู้วิจัยนั้น พบว่าแรงงานที่มีภูมิลำเนาจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศได้รับอิทธิพลจากคนใกล้ชิดค่อนข้างมาก หรือ คนใกล้ชิด เพื่อน หรือญาติมีอิทธิพลต่อการเลือกงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมากนั่นเอง

ในเบื้องต้นแล้วผลที่สามารถสรุปได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ อิทธิพลจากคนรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานจริง แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระบุว่า อิทธิพลจากคนใกล้ชิดมีผลต่อการตัดสินใจทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากกว่าการตัดสินใจทำงานในภาคบริการ ซึ่งประเด็นนี้อาจจะทำให้ความเชื่อที่ว่าผลลูกจ้างดึงดูดแรงงานให้ย้ายการทำงานจากภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่ภาคบริการอาจไม่เป็นจริง

4.2.4 ประเด็นอื่นๆ

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ การตัดสินใจเลือกงานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้พบว่าประมาณร้อยละ 60 ของแรงงานในแต่ละภาคการผลิตทราบระดับค่าจ้าง/เงินเดือนทั้งสองภาคผลิตคร่าวๆ แรงงานทั้งสองภาคการผลิตส่วนใหญ่ร้อยละ 73-74 เห็นว่าคำตอบแทนเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ (ตารางที่ 9) หากพิจารณาจากความพึงพอใจในมิติต่างๆ ทั้งสภาวะแวดล้อม ค่าตอบแทน และความเพียงพอของรายได้ แรงงานทั้งสองภาคต่างมีความไม่พอใจในเรื่องความเพียงพอของรายได้ ในขณะที่มิติอื่นๆ ส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 70) มีความพอใจ แนวโน้มดังกล่าวน่าจะสะท้อนถึงปัญหาค่าครองชีพในช่วงเวลาที่สัมภาษณ์และแรงงานมีแนวโน้มที่จะบ่นเรื่องค่าครองชีพ ในขณะที่มิติอื่นๆ คำตอบเป็นสิ่งที่ไม่อยู่นอกเหนือความคาดหมาย เพราะกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจล้วนแล้วแต่มีงานทำ ไม่ได้อยู่ในสภาวะว่างงาน

ตารางที่ 9 ร้อยละความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหมาะสมและความเพียงพอของรายได้

	ภาคบริการ	ภาคอุตสาหกรรม
ความชอบในงานที่ทำอยู่		
ชอบงานที่ตัวเองทำอยู่	87.50	88.89
ไม่ชอบงานที่ตัวเองทำอยู่	12.50	11.11
สภาวะแวดล้อมในการทำงาน		
พึงพอใจ	87.29	88.24
ไม่พึงพอใจ	12.71	11.76
คำตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่		
เหมาะสม	73.33	73.58
ไม่เหมาะสม (ต่ำเกินไป)	26.67	26.42
รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวหรือไม่		
เพียงพอ	54.10	60.38
ไม่เพียงพอ	45.90	39.62

หมายเหตุ: ตัวเลขที่รายงานเป็นร้อยละของแต่ละภาคการผลิตในแต่ละประเด็นคำถาม

ที่มา: ผู้เขียนคำนวณเองจากข้อมูลที่สำรวจ

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะทางนโยบาย

งานวิจัยชิ้นนี้เสริมงานวิจัยปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอดีตโดยการสัมภาษณ์แรงงานจำนวน 185 คนถึงการเลือกอาชีพระหว่างภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมแทนการคำนวณปริมาณการขาดแคลนแรงงานในแต่ละสาขา การตัดสินใจเลือกงานเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เราสามารถเข้าใจปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้อย่างถ่องแท้และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยพบว่าการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเกิดขึ้นจากด้านอุปทาน หรือเหตุผลส่วนบุคคลของแรงงานมากกว่าปัจจัยทางด้านอุปสงค์โดยเฉพาะความสามารถในการจ่ายค่าแรงของภาคเศรษฐกิจต่างๆ เรื่องดังกล่าวชัดเจนมากสำหรับแรงงานรุ่นใหม่ๆ ที่ส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจในการทำงานในภาคบริการมากกว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และทัศนคติทางลบต่องานในภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้มีอุปสรรคมากนักในการย้ายงาน และอัตราค่าตอบแทนในภาคบริการและอุตสาหกรรมมีได้ต่างกันอย่างมาก

เรื่องดังกล่าวมีความสำคัญมากเพราะเมื่อการขาดแคลนแรงงานเป็นผลจากคนงานไม่ยอมเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะแรงงานรุ่นใหม่ ไม่ว่าเราจะผลิตคนงานได้เท่าไรก็ตาม ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็ยังคงมีอยู่เหมือนเดิม ข้ำรายการเร่งผลิตคนโดยละเอียดผลของการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวอาจทำให้คนงานที่ผลิตใหม่ล้นไปยังภาคอื่นๆ ที่แรงงานนิยมชมชอบ เช่น ภาคบริการและอาจสร้างปัญหาใหม่ อาทิ ความไม่สมดุลของงานและจำนวนแรงงานในภาคอื่นๆ ในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นบทบาทของภาครัฐในการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวได้อย่างน้อย 3 ทาง

ประการแรก งานวิจัยชิ้นนี้ครอบคลุมแรงงานเพียง 185 คนอาจจะน้อยเกินไป แต่เราตั้งใจให้งานวิจัยชิ้นนี้เป็น Pilot ที่หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีทั้งกำลังคนและทุนทรัพย์มากกว่าน่าจะนำไปขยายผลให้มากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการออกแบบมาตรการของภาครัฐ อย่างไรก็ตามด้วยวิธีการศึกษาในลักษณะนี้ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมตัวอย่างมากมายเหมือนการทำสำรวจแรงงาน (Labor Force Survey) แต่การออกแบบคำถามและวิธีถามคำถามน่าจะเป็นตัวกำหนดคุณภาพของงานมากกว่า

ประการที่สอง ภาครัฐควรนำเอาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวบูรณาการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ที่สำคัญการบริหารจัดการแรงงานเหล่านี้จึงควรมองไปไกลกว่าการจัดการปัญหาการค้ามนุษย์ (Human Trafficking) เพราะเมื่อภาคอุตสาหกรรมยังคงเป็นกลจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจกระตุ้นความต้องการไปยังภาคเศรษฐกิจอื่นๆ โดยเฉพาะความต้องการในภาคบริการ และเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในระยะสั้น การบริหารแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจไทยขยายตัวอย่างต่อเนื่องได้

นอกจากนั้นการบริหารที่เหมาะสมยังมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการยกระดับความสามารถการผลิต โดยเฉพาะกับอุตสาหกรรมที่มี Learning Curve และทักษะเป็นแบบ Tacit Knowledge เพราะโรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้จะสามารถยกระดับการผลิตได้ก็ต่อเมื่อมีแรงงานมาทำงานในโรงงาน

แม้วันนี้รัฐบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีปรับเปลี่ยนนโยบายที่มุ่งไปสู่การอำนวยความสะดวกให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราวแล้วก็ตาม ในทางปฏิบัติการจ้างแรงงานต่างด้าวยังมีอุปสรรคต่างๆ สำหรับผู้ประกอบการที่จะว่าจ้างแรงงานต่างด้าว นอกจากนั้นยังมีปัญหาการทับซ้อนของข้อจำกัดของหน่วยงานรัฐค่อนข้างมาก และความไม่แน่นอนในเรื่องระเบียบของรัฐ

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตั้งคณะทำงานเพื่อสำรวจและประเมินปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ประกอบการเหล่านี้เผชิญเพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโปร่งใส ผู้ประกอบการสามารถบริหารแรงงานต่างด้าวได้ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม และทำให้เราสามารถป้องกันปัญหาการปฏิบัติแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้อย่างไม่เหมาะสม

ประการที่สาม การที่แรงงานจำนวนหนึ่งที่ต้องการทำงานในภาคอุตสาหกรรม แต่มีข้อจำกัดในเรื่องของการเข้าถึงข้อมูล เรื่องดังกล่าวภาครัฐสามารถมีบทบาทที่จะเข้าไปทำงานร่วมกับภาคเอกชนในการลดช่องว่างในเรื่องข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ ทั้งจากรัฐบาลและจากคนรอบข้างเกี่ยวกับงานในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจะสามารถบรรเทาได้หากรัฐบาลสนับสนุนให้นายจ้างและแรงงานได้พบปะกันมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมวันนัดพบแรงงานในระดับตำบลในท้องที่ชนบท เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

The authors would like to thank Thailand Research Found (TRF) for financial supports. (This is a part of Research namely Challenges of Thai Manufacturing)

References

- กรวิทย์ ตันศรี และ สิริธร จารุธัญลักษณ์. (ม.ป.ป.). ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทย นโยบายการขาดแคลนแรงงาน. ม.ป.ท.: ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนเศรษฐกิจภาค.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). แนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2558 – 2560). ม.ป.ท.: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- ดวงพร รอดเพ็งสังคะ, ศิริพร ศิริปัญญาวัฒน์, และกมลทิพย์ ละออกิจ. (2556). การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข. ใน ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). ใน ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย. ม.ป.ท.,ม.ป.พ.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2550). โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคเกษตร ประมม กิจการต่อเนื่องจากประมม และก่อสร้าง. ม.ป.ท.: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2555). การจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม. ม.ป.ท.: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมชัย จิตสุชน และคณะ. (2552). โครงการศึกษาวิจัยการลงทุนด้านสังคมภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการปรับตัวสู่สังคม - เศรษฐกิจฐานความรู้. ม.ป.ท.: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ตันศรี. (2556). การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข. ใน ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- Blau, D. (1985). “Self-Employment and Self-Selection in Developing Country Labor Markets.” *Southern Economic Journal* 52(2): 351-363.
- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U. (2007). “Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes.” *Labour Economics* 14: 926-937.
- Brown, C. (1980). “Equalizing differences in the labor market.” *Quarterly Journal of Economics* 94(1): 113-134.
- Brown, S., Dietrich, M., Ortiz-Nunez, A., Taylor, K. (2011). “Self-employment and attitudes towards risk: Timing and unobserved heterogeneity.” *Journal of Economic Psychology* 32: 425-433.
- Corroll, R., Holtz-Eakin, D., Rider, M., Rosen, H. (2001). “Personal income taxes and growth of small firms.” NBER Working Paper No. 7980.
- DeLeire, T., Levy, H. (2004). “Worker Sorting and the Risk of Death on the Job.” *Journal of Labor Economics* 22: 210–217.
- Dilaka Lathapipat and Thitima Chucherd. (2013). Labor Market Functioning and Thailand’s Competitiveness. Proceeding Paper in the BOT Symposium 2013.
- Ekelunh, J., Johansson, E., Jarvelin, MR., Lichtermann, D. (2005). “Self-employment and risk aversion – evidence from psychological test data.” *Labour Economics* 12: 649-659.
- Falco, P. (2014). “Does risk matter for occupational choices? Experimental evidence from and African labor market.” *Labour Economics* 28: 96-109.

- Fourage, D., Kriechel, B., Dohmen, T. (2014). "Occupational sorting of school graduates: The role of economic preferences." *Journal of Economic Behavior and Organization* 106: 335-351.
- Glazer, S., Sloane, P.J. (2008). "Accident risk, gender, family status and occupational choice in the UK." *Labour Economics* 15: 938-957.
- Günther, I., Launov, A. (2012). "Informal employment in developing countries: Opportunity or last resort?" *Journal of Development Economics* 97(1): 88-98.
- Hamilton, B. (2000). "Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment." *Journal of Political Economy* 108: 604-631.
- Taiwo, O. (2013). "Employment choice and mobility in multi-sector labour markets: Theoretical model and evidence from Ghana." *International Labour Review* 152: 469-492.