



ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย (Factors Affecting Informal Worker's Wage in Thailand)

สุทธิพร เปี่ยมสุวรรณกิจ¹ สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณกิจ² และ ศศิวิมล ภู่พวง³
Sutthiporn Piamsuwannakit¹, Supattanee Piamsuwannakit²,
And Sasiwimon Puphoung³

Received: November 6, 2025

Revised: February 28, 2026

Accepted: March 10, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย (2) วิเคราะห์ความแตกต่างของผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบในระดับค่าจ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธีการทางเศรษฐมิติ ได้แก่ แบบจำลองการถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด (OLS) และแบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์ (Quantile Regression) และ (3) เสนอแนวทางการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 31,338 ตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า จากแบบจำลอง OLS ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบสูงสุดต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบ โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่าประถมศึกษา 79.80% การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์เผยให้เห็นว่าผลตอบแทนจากการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละระดับค่าจ้าง โดยกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) มีผลตอบแทนจากการศึกษาระดับปริญญาตรี 65.20% ขณะที่กลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) มีผลตอบแทนสูงถึง 91.20% แสดงให้เห็นว่าการศึกษากำลังสร้างความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้น เพศชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิง 16.0% (OLS) และช่องว่างนี้เพิ่มเป็น 17.2%

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Assistant Professor, Faculty of Management Sciences, Chiang Rai Rajabhat University,

E-mail: ms_sutthiporn@crru.ac.th

² ผู้ประพันธ์พันธกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Corresponding Author, Assistant Professor, Faculty of Management Sciences, Chiang Rai Rajabhat University,

E-mail: ms_supattanee@crru.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Assistant Professor, Faculty of Management Sciences, Chiang Rai Rajabhat University,

E-mail: sasiwimon.pup@crru.ac.th

ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) สะท้อนปัญหาความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศที่รุนแรงขึ้นในระดับค่าจ้างสูง ความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาคยังคงเป็นปัญหาสำคัญ โดยภาคเหนือมีค่าจ้างต่ำกว่ากรุงเทพฯ 33.10% (OLS) และช่องว่างเพิ่มขึ้นเป็น 37.20% ในกลุ่มค่าจ้างสูง ลูกจ้างเอกชนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างรัฐบาล 31.10% และความแตกต่างนี้เพิ่มขึ้นเป็น 34.80% ในกลุ่มค่าจ้างสูง

การเปรียบเทียบระหว่าง OLS และแบบจำลองการถดถอยเชิงควอนไทล์แสดงให้เห็นว่า ค่าประมาณจาก OLS เป็นเพียงค่าเฉลี่ยที่อาจปิดบังความแตกต่างสำคัญระหว่างกลุ่มค่าจ้างต่ำและสูง ในขณะที่การถดถอยแบบควอนไทล์เผยให้เห็นว่าผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ไม่เท่ากันในทุกระดับของการกระจายค่าจ้าง โดยเฉพาะผลตอบแทนจากการศึกษาและทักษะที่เพิ่มขึ้นตามระดับค่าจ้าง ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละกลุ่มค่าจ้างแทนที่จะใช้นโยบายเดียวกับคนทุกกลุ่ม

คำสำคัญ: แรงงานนอกระบบ ค่าจ้าง ความเหลื่อมล้ำค่าจ้าง การถดถอยแบบควอนไทล์ ตลาดแรงงาน

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze factors affecting informal workers' wages in Thailand, (2) analyze the differential impacts of various factors on informal workers' wages at different wage levels using alternative econometric approaches, namely Ordinary Least Squares (OLS) and Quantile Regression, and (3) propose guidelines for improving wages and welfare of informal workers. The analysis uses data drawn from the Labor Force Survey for the third quarter of 2022 by the National Statistical Office, with a sample of 31,338 individuals.

The study found that education level is the factor with the highest impact on informal workers' wages. Those with a bachelor's degree or higher earn 79.80% more than those with less than primary education according to the OLS model. Quantile Regression results reveal that returns to education differ significantly across wage levels. The low-wage group (Q25) shows a 65.20% return to bachelor's degree education, while the high-wage group (Q75) shows returns as high as 91.20%, demonstrating that education is creating increasing education premium inequality. Males earn 16.0% more than females (OLS), and this gap increases to 17.2% in the high-wage group (Q75), reflecting a worsening gender wage gap at higher wage levels. Regional inequality remains a significant problem, with the Northern region earning 33.10% less than Bangkok (OLS), and this gap widening to 37.20% in the high-wage group. Private sector employees earn 31.10% less than government employees, and this difference increases to 34.80% in the high-wage group.

The comparison between OLS and Quantile Regression demonstrates that OLS estimates represent only averages that may obscure important differences between low and

high wage groups. Using Quantile Regression helps reveal that the impacts of various factors are not equal across all levels of wage distribution, particularly returns to education and skills that increase with wage levels. This study highlights the necessity of designing policies that account for differences across wage groups, rather than adopting a uniform “one-size-fits-all” approach.

Keywords: informal workers, wages, wage inequality, quantile regression, labor market

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในฐานะผู้ผลิตสินค้าและบริการ และในฐานะผู้บริโภคที่สร้างอุปสงค์ในระบบเศรษฐกิจ หากแรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ย่อมส่งผลต่อการขยายตัวของการผลิต การลงทุน และผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (จีรธร ยูงทอง, 2557) อย่างไรก็ตาม ตลาดแรงงานไทยประกอบด้วยแรงงานสองกลุ่มหลัก ได้แก่ แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยกลุ่มหลังเป็นแรงงานที่ไม่มีสัญญาจ้างแน่นอน รายได้ไม่มั่นคง และขาดการคุ้มครองจากภาครัฐ

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ระบุว่า ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบจำนวน 21.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าแรงงานในระบบ (ร้อยละ 47.3) อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญคือ แรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเพียง 8,295 บาทต่อเดือน ซึ่งต่ำกว่าแรงงานในระบบที่ได้รับเฉลี่ย 15,761 บาทต่อเดือน หรือเกือบสองเท่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำทางรายได้และความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจของแรงงานกลุ่มนี้อย่างร้ายแรง

แรงงานนอกระบบแม้จะมีข้อจำกัดด้านสวัสดิการและความมั่นคง แต่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยในหลายมิติ เช่น การลดปัญหาการว่างงาน การสร้างรายได้ในระดับท้องถิ่น และการช่วยบรรเทาความยากจน โดยเฉพาะในช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ภาคนอกระบบทำหน้าที่รองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากภาคในระบบ อย่างไรก็ตาม แรงงานนอกระบบยังคงเผชิญปัญหาค่าจ้างต่ำ การเข้าถึงทรัพยากรจำกัด และความเสี่ยงจากการขาดหลักประกันทางสังคม

นอกจากนี้ปัญหาความไม่เท่าเทียมของค่าจ้างในตลาดแรงงานไทยยังมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโครงสร้างเศรษฐกิจ งานวิจัยของ ศศิวิมล วรุณศิริ ปวีณวัฒน์ (2565) พบว่า เกิดปรากฏการณ์ "ค่าจ้างสองขั้ว" (Wage Polarization) โดยค่าจ้างของแรงงานทักษะสูงและทักษะต่ำเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานทักษะปานกลางมีแนวโน้มคงที่ ส่งผลให้ช่องว่างรายได้ระหว่างกลุ่มอาชีพขยายตัว อีกทั้งแรงงานนอกระบบยังได้รับผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติที่ทำให้ระดับค่าจ้างลดลง (เพ็ญทิพย์ ศรีบุญเรือง, 2564) สถานการณ์ดังกล่าวยิ่งรุนแรงขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดทั้งในด้านรายได้ที่ลดลงและการขาดสิทธิคุ้มครองทางสังคม (International Labour Organization, 2020) ส่งผลให้สัดส่วนของแรงงานที่ยากจนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากปัญหาดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษารุ่นนี้ที่ต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการทางเศรษฐมิติที่แตกต่างกัน ได้แก่ แบบจำลอง

การถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares) และแบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์ (Quantile Regression) เพื่อเปรียบเทียบและหาข้อสรุปที่แม่นยำ ซึ่งผลการศึกษาคือจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำคัญในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน เพื่อยกระดับค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับแรงงานกว่า 21 ล้านคนในประเทศไทย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบในระดับค่าจ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธีการทางเศรษฐมิติที่แตกต่างกัน ได้แก่ แบบจำลองการถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) และแบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์ (Quantile Regression)
3. เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบในประเทศไทย แบ่งปัจจัยออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง ในกลุ่มอาชีพลูกจ้างในกิจการภาคเกษตรและประมง ลูกจ้างที่จ้างในลักษณะเป็นครั้งคราวหรือตามฤดูกาล ลูกจ้างที่ทำงานบ้าน ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน กำหนดช่วงอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยไม่รวมผู้ประกอบการอิสระเนื่องจากไม่สามารถแยกค่าจ้างออกจากรายได้อื่นได้อย่างชัดเจน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระยะเวลาวิจัยทั้งสิ้น 12 เดือน

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แรงงานหลายประการ เพื่ออธิบายกลไกการกำหนดค่าจ้าง ความแตกต่างของรายได้ และพฤติกรรมของแรงงานในตลาดแรงงานที่ไม่เป็นทางการ

1. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

แนวคิดของ Becker (1964) และ Mincer (1974) เป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาด้านค่าจ้าง อธิบายว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพของแรงงาน ซึ่งนำไปสู่ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สมการค่าจ้างของ Mincer แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานว่า

$$\ln W_i = \alpha + \beta_1 \text{Edu}_i + \beta_2 \text{Exp}_i + \beta_3 \text{Exp}_i^2 + \epsilon_i$$

โดยที่ W_i คือ ค่าจ้างของแรงงานคนที่ i , Edu_i คือ ระดับการศึกษาคนที่ i , และ Exp_i คือ ประสบการณ์การทำงานคนที่ i สมการนี้สะท้อนว่าผลตอบแทนจากการศึกษา (Return to Education) และ ประสบการณ์เป็นปัจจัยหลักที่อธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานแต่ละคน

ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานของ Psacharopoulos (1994) ที่ศึกษาในประเทศกำลังพัฒนา และพบว่า ผลตอบแทนจากการศึกษามีค่าสูง โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ บริบทของประเทศไทยที่มีแรงงานที่มีการศึกษาสูงมักได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ

2. ทฤษฎีตลาดแรงงานแบบแบ่งแยก (Dual Labor Market Theory)

ตามแนวคิดของ Doeringer and Piore (1971) ตลาดแรงงานแบ่งออกเป็นสองภาค คือ “ภาคหลัก” (Primary Sector) ซึ่งมีค่าจ้างสูง สวัสดิการดี และความมั่นคงในการทำงานสูง กับ “ภาครอง” (Secondary Sector) ที่มีค่าจ้างต่ำและความมั่นคงต่ำ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จัดอยู่ในภาครอง ทำให้เผชิญกับความไม่แน่นอนของรายได้และไม่มีหลักประกันทางสังคม ส่งผลให้ค่าจ้างของแรงงานนอกระบบต่ำกว่าแรงงานในระบบ อย่างมีนัยสำคัญ แนวคิดนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Korwatanasakul (2021) ที่พบว่าแรงงานในภาคนอกระบบของไทยมักทำงานในอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำ และมีโอกาสพัฒนาทักษะจำกัด ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างต่ำกว่าภาคหลัก

3. ทฤษฎีความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Differential Theory)

Smith (1776) ผู้บุกเบิกแนวคิดนี้ อธิบายว่าค่าจ้างของแรงงานแตกต่างกันตามลักษณะของงาน ความเสี่ยง และความต้องการทักษะ (Compensating Wage Differentials) ซึ่งในบริบทของแรงงานนอกระบบ ค่าจ้างที่แตกต่างกันสะท้อนถึงระดับทักษะ ประสบการณ์ และความมั่นคงของงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างของค่าจ้างยังเกิดจากลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด Marriage Premium ของ Korenman and Neumark (1991) ซึ่งว่าแรงงานที่แต่งงานแล้วมักมีรายได้ สูงกว่าแรงงานที่ยังโสด เนื่องจากมีแรงจูงใจและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมากกว่า

4. แนวคิดความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศในตลาดแรงงาน (Gender Wage Gap)

แนวคิดนี้อธิบายช่องว่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง ซึ่งมักเกิดจากความแตกต่างด้าน การศึกษา ประสบการณ์ โอกาสในการทำงาน และการเลือกอาชีพ งานของ Blau and Kahn (2017) พบว่า ความเหลื่อมล้ำทางเพศยังคงปรากฏแม้หลังควบคุมปัจจัยด้านทุนมนุษย์แล้ว สำหรับบริบทของไทย ฐิตาวรรณ อินสอาด และคณะ (2565) พบว่า แรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายถึงร้อยละ 10-15 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดนี้และชี้ให้เห็นว่าปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศยังคงมีอยู่ในตลาดแรงงานไทย

5. ทฤษฎีความแตกต่างเชิงพื้นที่ของรายได้ (Regional Wage Disparity)

ตามแนวคิดของ Harris and Todaro (1970) ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเมืองและชนบทเป็น ผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไม่สมบูรณ์ (Imperfect Labor Mobility) และความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทาง เศรษฐกิจ ซึ่งแรงงานในเขตเมืองมักได้รับค่าจ้างสูงกว่า เนื่องจากมีโอกาสทางอาชีพและโครงสร้างพื้นฐานทาง

เศรษฐกิจที่ดีกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ อองอาจ รุกขวิวัฒน์กุล (2558) พบว่าค่าจ้างเฉลี่ยในกรุงเทพฯ สูงกว่าภูมิภาคอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนความเหลื่อมล้ำทางภูมิศาสตร์ของตลาดแรงงานไทย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบได้รับความสนใจจากนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง Korwatanasakul (2021) ศึกษาข้อมูลแรงงานนอกระบบของไทยระหว่างปี 2006-2019 พบว่า แรงงานนอกระบบมีค่าแรงเฉลี่ยต่ำกว่าแรงงานในระบบอย่างมีนัยสำคัญ โดย 41.0% ของช่องว่างค่าแรงอธิบายได้จากความแตกต่างของลักษณะที่สังเกตได้ และ 43.7% จากความแตกต่างของผลตอบแทน ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าจ้างมากกว่าการศึกษา Chenphuengpaw et al. (2023) วิเคราะห์พลวัตค่าจ้างในไทย พบว่าการเติบโตของค่าจ้างขับเคลื่อนโดยระดับการว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ ภูมิหลังการศึกษาและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ Bobba et al., (2019) และ Meghir et al., (2015) พบว่า การสะสมทุนมนุษย์ ในขณะที่ทำงานนอกระบบช้ากว่าในระบบ และมักได้รับค่าจ้างต่ำกว่า เนื่องจากขาดการคุ้มครองจากกฎหมาย De Vreyer and Roubaud (2013), Garcia (2017) และ Marcouiller et al. (1997) ต่างพบว่าลักษณะทางประชากรและทุนมนุษย์มีความสำคัญต่อสถานะการจ้างงานและระดับค่าจ้าง

งานวิจัยในบริบทความเหลื่อมล้ำ World Bank (2024) พบว่า ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศของแรงงานนอกระบบของไทยอยู่ที่ 10% ซึ่งสูงกว่าแรงงานในระบบ (4%) ผู้หญิงในงานนอกระบบมีการศึกษาน้อยกว่าและทำงานที่ต้องใช้ทักษะน้อยกว่า ฐิตาวรรณ อินสะอาด และคณะ (2565) พบว่า อายุ การศึกษา ประสิทธิภาพ สถานภาพสมรส ขนาดและประเภทอุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน พื้นที่อาศัย และภูมิภาคล้วนมีผลต่อค่าจ้าง โดยแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย 10-15% สะท้อนปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ยังคงมีอยู่ Bago et al. (2022) ศึกษาทุนมนุษย์และการทำงานนอกระบบของผู้หญิง พบว่า ทุนมนุษย์เพิ่มผลตอบแทนของการทำงานในระบบ แต่มีผลเชิงลบต่อการทำงานนอกระบบ Ulyseya (2020) ศึกษานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำในบราซิล พบว่า ความเหลื่อมล้ำในภาคแรงงานนอกระบบคงที่แม้ความเหลื่อมล้ำในระบบจะลดลง Chiswick (1978) ขยายแนวคิดทุนมนุษย์ พบว่า ทักษะและประสิทธิภาพที่สะสมในระหว่างทำงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มค่าจ้าง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

งานวิจัยด้านวิธีการทางเศรษฐมิติโดยการใช้ Quantile Regression การศึกษาของ Dasgupta, Bhula-or, and Fakthong (2015) พบว่า แรงงานนอกระบบมีรายได้ต่ำกว่าและความเหลื่อมล้ำมีความรุนแรงมากที่สุดในกลุ่มค่าจ้างต่ำสุด (อ้างใน Korwatanasakul, 2021) Tansel and Kan (2012) ศึกษาในตุรกี พบว่า แรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างต่ำกว่า อีกทั้งมีความแตกต่างของค่าจ้างไม่สม่ำเสมอตามการกระจายรายได้ Arabsheibani and Staneva (2012) ศึกษาในทาจิกิสถาน พบว่า ค่าจ้างในภาคนอกระบบสูงกว่าในระบบ ซึ่งแตกต่างจากบริบทของไทยและประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานนอกระบบมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ประชากร เศรษฐกิจ สังคมและสถาบัน งานวิจัยส่วนใหญ่

สนับสนุนแนวคิดที่ว่า แรงงานนอกระบบในประเทศไทยไม่ได้เป็นทางเลือก แต่เป็นทางที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับผู้มีข้อจำกัดด้านทุนมนุษย์และโอกาสในการเข้าถึงงานในระบบ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบที่วราขานาจักร พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติในไตรมาส 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Data) และอยู่ในระดับจุลภาคของบุคคล (Micro Data)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานนอกระบบอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งมีสถานภาพการทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน โดยตัดผู้ประกอบอาชีพอิสระออก เนื่องจากไม่สามารถแยกค่าจ้างออกจากรายได้อื่นได้อย่างชัดเจน หลังการคัดกรองข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 31,338 ราย จากแรงงานนอกระบบทั้งหมด 216,757 ราย ซึ่งมีขนาดเพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง และสอดคล้องตามทฤษฎีแนวโน้มนู่ส่วนกลาง (Central Limit Theorem)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ใช้ในโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ตอน ดังนี้ (1) ลักษณะทั่วไปของสมาชิกในครัวเรือน (2) การศึกษา (3) การทำงาน (4) ความต้องการทำงานเพิ่ม (5) รายได้ของลูกจ้าง (6) แรงงานนอกระบบ (7) สถานที่ทำงาน/ลักษณะงาน (8) การได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุ/ปัญหาจากการทำงาน และ (9) ความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบ

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยใช้แบบจำลองเชิงเศรษฐมิติที่อ้างอิงจากแบบจำลองของมินเซอร์ (Mincer, 1974) โดยแบบจำลองพื้นฐานมีรูปสมการ ดังนี้

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{Edu} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \varepsilon_i$$

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรอิสระให้ครอบคลุมปัจจัยอื่นๆ โดยสามารถแสดงแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \ln \text{Wage}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{Male}_i + \beta_2 \text{Age}_i + \sum_{j=1}^6 \beta_{2j} \text{Edu}_j + \beta_9 \text{Married}_i + \beta_{10} \text{Head}_i \\ & + \beta_{11} \text{HHsize}_i + \beta_{12} \text{Skill2}_i + \beta_{13} \text{Skill3}_i + \beta_{14} \text{Hours}_i + \sum_{k=1}^3 \beta_{14k} \text{Industry}_k \\ & + \beta_{18} \text{SOE}_i + \beta_{19} \text{Private}_i + \sum_{m=1}^4 \beta_{19m} \text{Region}_m + \beta_{24} \text{Urban}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

โดยที่

- $\ln Wage_i$ = ลอการิทึมฐานธรรมชาติของค่าจ้างรายเดือน (บาท/เดือน)
- $Male_i$ = เพศ (1=ชาย, 0=หญิง)
- Age_i = อายุ (ปี)
- Edu_j = ระดับการศึกษา 6 กลุ่ม (ประถม, ม.ต้น, ม.ปลาย, อนุปริญญา, ปริญญาตรีขึ้นไป, อื่นๆ; Base Group = ต่ำกว่าประถม)
- $Married_i$ = สถานภาพสมรส (1=สมรส, 0=อื่นๆ)
- $Head_i$ = หัวหน้าครัวเรือน (1=ใช่, 0=ไม่ใช่)
- $HHsize_i$ = จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (คน)
- $Skill2_i, Skill3_i$ = ทักษะระดับปานกลาง และทักษะระดับสูง (Base Group = ทักษะระดับต่ำ)
- $Hours_i$ = ชั่วโมงทำงาน (ชม./สัปดาห์)
- $Industry_k$ = อุตสาหกรรม 3 กลุ่ม (ผลิต, ขนส่ง, สกัศจรรย์; Base Group = บริการ)
- SOE_i = รัฐวิสาหกิจ, $Private_i$ = เอกชน (Base Group = ภาครัฐ)
- $Region_m$ = ภูมิภาค 4 กลุ่ม (กลาง, เหนือ, อีสาน, ใต้; Base Group = กรุงเทพฯ)
- $Urban_i$ = พื้นที่ (1=เทศบาล, 0=นอกเทศบาล)
- β = พารามิเตอร์
- ϵ_i = ค่าคลาดเคลื่อน

3. การวิเคราะห์การถดถอย

3.1 แบบจำลอง OLS ใช้หลักการลดผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อนให้น้อยที่สุด

$$\min_{\beta} \sum_{i=1}^n (y_i - X_i'\beta)^2$$

3.2 แบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์ (Quantile Regression) การใช้แบบจำลอง OLS ให้ค่าประมาณผลกระทบเฉลี่ยของตัวแปรอิสระต่อค่าจ้าง (Conditional Mean) ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนความแตกต่างของผลกระทบในกลุ่มแรงงานที่มีระดับค่าจ้างแตกต่างกันได้ ดังนั้น เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำของผลกระทบและทดสอบความแข็งแกร่งของผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์ (Quantile Regression) ที่พัฒนาโดย Koenker and Bassett (1978)

Quantile Regression ช่วยให้สามารถประมาณค่าผลกระทบของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของการกระจาย (Quantile) ของตัวแปรตาม โดยการประมาณค่าที่ Quantile ที่ τ สามารถเขียนได้ดังนี้

$$Q_{\tau}(\ln Wage_i | X_i) = X_i'\beta_{\tau}$$

โดยที่ Q_{τ} คือ Quantile ที่ τ ของ $\ln Wage$ เมื่อกำหนดให้ X_i และ β_{τ} คือ เวกเตอร์ของพารามิเตอร์ที่ quantile ที่ τ

การประมาณค่า β_{τ} ทำได้โดยการแก้ปัญหาการลดค่าต่ำสุด (Minimization Problem) ดังนี้:

$$\min_{\beta_{\tau}} \sum_{i=1}^n \rho_{\tau}(\ln \text{Wage}_i - X_i' \beta_{\tau})$$

โดยที่ $\rho_{\tau}(u)$ คือ Check Function ที่กำหนดโดย

$$\rho_{\tau}(u) = u(\tau - I(u < 0))$$

โดย $I(\cdot)$ เป็น Indicator Function

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยประมาณค่าที่ Quantile สามระดับ ได้แก่:

- $\tau = 0.25$ (Q25): แทนกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ (Lower Quantile)
- $\tau = 0.50$ (Q50): แทนกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างปานกลาง (Median Quantile)
- $\tau = 0.75$ (Q75): แทนกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูง (Upper Quantile)

การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ β_{τ} ในแต่ละ Quantile ช่วยให้เข้าใจว่าผลกระทบของปัจจัยต่างๆ (โดยเฉพาะการศึกษา) มีความแตกต่างกันอย่างไรในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ กลาง และสูง ซึ่งสะท้อนถึงมิติของความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานนอกระบบ

แบบจำลอง Quantile Regression ที่ใช้ในการศึกษามีรูปแบบดังนี้:

$$\begin{aligned} Q_{\tau}(\ln \text{Wage}_i | X_i) = & \beta_{0,\tau} + \beta_{1,\tau} \text{Male}_i + \beta_{2,\tau} \text{Age}_i + \sum_{j=1}^6 \beta_{2+j,\tau} \text{Edu}_j + \beta_{9,\tau} \text{Married}_i \\ & + \beta_{10,\tau} \text{Head}_i + \beta_{11,\tau} \text{HHsize}_i + \beta_{12,\tau} \text{Skill2}_i + \beta_{13,\tau} \text{Skill3}_i \\ & + \beta_{14,\tau} \text{Hours}_i + \sum_{k=1}^3 \beta_{14+k,\tau} \text{Industry}_k + \beta_{18,\tau} \text{SOE}_i \\ & + \beta_{19,\tau} \text{Private}_i + \sum_{m=1}^4 \beta_{19+m,\tau} \text{Region}_m + \beta_{24,\tau} \text{Urban}_i \end{aligned}$$

โดยที่ตัวแปรทุกตัวมีความหมายเช่นเดียวกับแบบจำลอง OLS แต่ค่าสัมประสิทธิ์ β_{τ} จะแตกต่างกันไปในแต่ละ quantile

ทั้งนี้ ข้อได้เปรียบของ Quantile Regression ได้แก่

- 1) ให้ข้อมูลที่สมบูรณ์กว่า OLS โดยแสดงผลกระทบในทุกระดับของการกระจายค่าจ้าง
- 2) มีความแข็งแกร่ง (Robust) ต่อค่าผิดปกติ (Outliers) มากกว่า OLS
- 3) ไม่จำเป็นต้องมีสมมติฐานเกี่ยวกับการกระจายของค่าคลาดเคลื่อน (Error Distribution)
- 4) สามารถตรวจจับความเหลื่อมล้ำของผลกระทบที่ OLS ไม่สามารถแสดงได้

การใช้ทั้ง OLS และ Quantile Regression ร่วมกันช่วยให้เข้าใจภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบในประเทศไทยได้อย่างครบถ้วนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะมิติของความเหลื่อมล้ำทางรายได้

3.3 การทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง

3.3.1 Multicollinearity Test: ทดสอบด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า VIF ของตัวแปรทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ที่รุนแรง

3.3.2 Heteroskedasticity Test: ทดสอบด้วย Breusch-Pagan Test และ White Test พบปัญหา heteroskedasticity ($p < 0.05$) จึงใช้ Robust Standard Errors ในการประมาณค่า OLS เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

3.3.3 Equality of Coefficients Across Quantiles Test: ทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง Quantiles หรือไม่ โดยใช้ Wald Test เพื่อยืนยันความจำเป็นในการใช้ Quantile Regression

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาใช้ข้อมูลภาคตัดขวางจากช่วงเวลาเดียว (ไตรมาส 3 ปี 2565) จึงไม่สามารถสะท้อนความเปลี่ยนแปลงตามเวลา การวัดระดับทักษะจากอาชีพอาจมีข้อจำกัดด้านความละเอียด และตัวแปรเครื่องมืออาจไม่สามารถขจัดปัญหาความสัมพันธ์ภายใน (Endogeneity Problem) ได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ อาจมีปัญหาอคติจากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample Selection Bias) เนื่องจากตัดผู้ประกอบอาชีพอิสระออกจากการศึกษา

ผลการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่าแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีค่าจ้างเฉลี่ย 16,674.59 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 35-59 ปี และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป แสดงให้เห็นถึงลักษณะของแรงงานนอกระบบยุคใหม่ที่มีการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานที่ขาดความมั่นคง เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) และแบบจำลองการถดถอยแบบควอนไทล์ (Quantile Regression) พบผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลอง OLS

การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลอง OLS พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเพศชายมีค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิงโดยเฉลี่ย 16.01% แสดงให้เห็นถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Wage Gap) ในตลาดแรงงานนอกระบบ อายุที่เพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 0.80% สะท้อนถึงผลตอบแทนจากประสบการณ์การทำงาน ด้านการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ประถมศึกษา พบว่า การศึกษาในระดับต่างๆ ส่งผลให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้รับค่าจ้างสูงกว่า 79.80% ระดับอนุปริญญา 54.30% ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 37.90% ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 25.29% และระดับประถมศึกษา 14.21% ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนจากการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษา นอกจากนี้สถานภาพสมรสส่งผลให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น 9.10% ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Marriage Premium ที่อธิบายว่า คนที่แต่งงานแล้วมักมีความรับผิดชอบและแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า การเป็นหัวหน้าครัวเรือนส่งผลให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น 3.90% แสดงถึงภาระรับผิดชอบในการหารายได้หลักของครอบครัว ในขณะที่จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น 1 คน ส่งผลให้ค่าจ้างลดลง 1.30% อาจเป็นผลจากภาระการดูแลที่เพิ่มขึ้นทำให้มีเวลาทำงานน้อยลง ในด้านระดับทักษะ พบว่า

แรงงานทักษะระดับสูงได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานทักษะระดับต่ำถึง 45.60% และแรงงานทักษะระดับปานกลางได้รับค่าจ้างสูงกว่าทักษะระดับต่ำ 12.90% แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะต่อการกำหนดค่าจ้าง

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ จำนวนชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมง ส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 1.00% เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า การทำงานในอุตสาหกรรมขนส่งและการผลิต มีค่าจ้างสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ 14.30% และ 12.00% ตามลำดับ ขณะที่อุตสาหกรรมสกัดธรรมชาติมีค่าจ้างต่ำกว่า 12.80% ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า ลูกจ้างเอกชนมีค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างรัฐบาล 31.10% ขณะที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างรัฐบาล 8.30%

ปัจจัยด้านสังคมที่สำคัญ คือ ความแตกต่างระหว่างภูมิภาค โดยการทำงานในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าจ้างต่ำกว่าทำงานในกรุงเทพฯ 17.10% 33.10% 31.30% และ 28.50% ตามลำดับ การทำงานในเขตเทศบาลมีค่าจ้างสูงกว่าทำงานนอกเขตเทศบาล 3.20% (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการประมาณค่าด้วย OLS และ Quantile Regression

ตัวแปรอธิบาย	OLS	Q25	Q50	Q75
ค่าคงที่	8.313*** (0.065)	7.985*** (0.082)	8.256*** (0.071)	8.612*** (0.089)
ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศชาย	0.160*** (0.007)	0.145*** (0.009)	0.158*** (0.008)	0.172*** (0.010)
อายุ	0.008*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.010*** (0.001)
ระดับการศึกษา (Base: ต่ำกว่าประถม)				
ระดับประถมศึกษา	0.142*** (0.025)	0.118*** (0.031)	0.135*** (0.027)	0.156*** (0.034)
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	0.252*** (0.025)	0.198*** (0.032)	0.241*** (0.028)	0.285*** (0.035)
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	0.379*** (0.026)	0.295*** (0.033)	0.368*** (0.029)	0.442*** (0.036)
ระดับอนุปริญญา	0.543*** (0.031)	0.421*** (0.039)	0.528*** (0.034)	0.638*** (0.043)
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	0.798*** (0.029)	0.652*** (0.037)	0.782*** (0.032)	0.912*** (0.040)
การศึกษาอื่นๆ	0.151*** (0.037)	0.125** (0.047)	0.148*** (0.041)	0.168*** (0.051)
สมรส	0.091*** (0.006)	0.078*** (0.008)	0.089*** (0.007)	0.102*** (0.009)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอธิบาย	OLS	Q25	Q50	Q75
ผู้ที่เคยสมรส	-0.003 (0.016)	-0.012 (0.020)	-0.004 (0.018)	0.005 (0.022)
หัวหน้าครัวเรือน	0.039*** (0.005)	0.032*** (0.007)	0.038*** (0.006)	0.045*** (0.007)
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	-0.013*** (0.002)	-0.011*** (0.002)	-0.013*** (0.002)	-0.015*** (0.003)
ระดับทักษะ (Base: ทักษะระดับต่ำ)				
แรงงานมีทักษะระดับสูง	0.456*** (0.017)	0.389*** (0.021)	0.448*** (0.019)	0.518*** (0.023)
แรงงานมีทักษะระดับปานกลาง	0.129*** (0.011)	0.108*** (0.014)	0.126*** (0.012)	0.148*** (0.015)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ				
จำนวนชั่วโมงทำงาน	0.010*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.010*** (0.001)	0.011*** (0.001)
ประเภทอุตสาหกรรม (Base: บริการ)				
อุตสาหกรรมการผลิต	0.120** (0.054)	0.095* (0.068)	0.118** (0.059)	0.142** (0.074)
อุตสาหกรรมการขนส่ง	0.143** (0.056)	0.112* (0.071)	0.140** (0.061)	0.168** (0.077)
อุตสาหกรรมสกัดธรรมชาติ	-0.128** (0.057)	-0.105* (0.072)	-0.126** (0.062)	-0.148** (0.078)
สถานภาพการทำงาน (Base: ลูกจ้างรัฐบาล)				
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	0.083*** (0.030)	0.068** (0.038)	0.081*** (0.033)	0.095*** (0.041)
ลูกจ้างเอกชน	-0.311*** (0.017)	-0.268*** (0.021)	-0.305*** (0.019)	-0.348*** (0.023)
ปัจจัยด้านสังคม				
ภูมิภาค (Base: กรุงเทพฯ)				
ภาคกลาง (ไม่รวมกทม.)	-0.171*** (0.011)	-0.142*** (0.014)	-0.168*** (0.012)	-0.195*** (0.015)
ภาคเหนือ	-0.331*** (0.014)	-0.285*** (0.018)	-0.325*** (0.015)	-0.372*** (0.019)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.285*** (0.013)	-0.248*** (0.016)	-0.282*** (0.014)	-0.318*** (0.018)
ภาคใต้	-0.313*** (0.013)	-0.268*** (0.017)	-0.308*** (0.015)	-0.352*** (0.018)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอธิบาย	OLS	Q25	Q50	Q75
พื้นที่ (Base: นอกเขตเทศบาล)				
ในเขตเทศบาล	0.032*** (0.005)	0.025** (0.007)	0.031*** (0.006)	0.038*** (0.007)
สถิติแบบจำลอง				
จำนวนตัวอย่าง	31,338	31,338	31,338	31,338
R-squared / Pseudo R ²	0.697	0.512	0.538	0.549
F-statistic / Wald χ^2	2,773.52***	8,245.31***	8,892.15***	8,654.28***

หมายเหตุ: 1) ตัวเลขในวงเล็บคือ Standard Error (SE) โดย OLS ใช้ Robust Standard Errors และ Quantile Regression ใช้ Bootstrap Standard Errors (1,000 replications)

2) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ: *** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.10

3) Q25 = Quantile ที่ 25 (กลุ่มค่าจ้างต่ำ), Q50 = Quantile ที่ 50 (ค่ามัธยฐาน), Q75 = Quantile ที่ 75 (กลุ่มค่าจ้างสูง)

4) ค่าสัมประสิทธิ์แสดงถึงผลกระทบต่อลอการิทึมของค่าจ้าง (ln wage)

2. ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลอง Quantile Regression

การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลอง Quantile Regression ที่ระดับ Q25 (กลุ่มค่าจ้างต่ำ) Q50 (ค่ามัธยฐาน) และ Q75 (กลุ่มค่าจ้างสูง) พบผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษา พบว่า ผลตอบแทนจากการศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างเป็นระบบตามระดับค่าจ้าง ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา 65.20% ในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เพิ่มขึ้นเป็น 78.20% ในกลุ่มค่าจ้างมัธยฐาน (Q50) และสูงถึง 91.20% ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) แสดงให้เห็นว่า การศึกษาช่วยเพิ่มค่าจ้างได้มากเป็นพิเศษในกลุ่มแรงงานรายได้สูง สะท้อนปรากฏการณ์ Education Premium Inequality ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ขยายตัวมากขึ้น

2.2 ด้านเพศ พบว่าช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ เพิ่มขึ้นตามระดับค่าจ้าง โดยในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เพศชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิง 14.50% ในกลุ่มค่าจ้างมัธยฐาน (Q50) เพิ่มขึ้นเป็น 15.80% ขณะที่ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) ช่องว่างเพิ่มเป็น 17.20% แสดงว่าปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศรุนแรงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง

2.3 ด้านอายุและประสบการณ์ พบว่าผลตอบแทนจากอายุ (เป็นตัวแทนของประสบการณ์) เพิ่มขึ้น จาก 0.6% ต่อปีในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เป็น 1.0% ต่อปีในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) แสดงว่าประสบการณ์มีคุณค่ามากขึ้นสำหรับตำแหน่งงานที่จ่ายค่าจ้างสูง

2.4 ด้านทักษะแรงงาน พบว่า ผลตอบแทนจากทักษะระดับสูงเพิ่มขึ้นจาก 38.90% ในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เป็น 51.80% ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) ซึ่งเห็นว่าตลาดแรงงานให้ผลตอบแทนกับทักษะสูงมากขึ้นในกลุ่มอาชีพที่มีค่าจ้างสูง

2.5 ด้านภูมิภาค พบว่าความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาคยิ่งรุนแรงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง โดยภาคเหนือมีค่าจ้างต่ำกว่ากรุงเทพฯ 28.50% ในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) และเพิ่มเป็น 37.20% ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) สะท้อนว่าความได้เปรียบเชิงพื้นที่กระจุกตัวอยู่ในตลาดแรงงานระดับบน

2.6 ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่าช่องว่างค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนและลูกจ้างรัฐบาลเพิ่มขึ้นจาก 26.80% ในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เป็น 34.80% ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) สะท้อนความไม่เท่าเทียมในสวัสดิการและความมั่นคงของการจ้างงาน

3. ผลการเปรียบเทียบระหว่าง OLS และ Quantile Regression

เมื่อเปรียบเทียบผลการประมาณค่าจากแบบจำลอง OLS และ Quantile Regression แสดงให้เห็นข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ค่าประมาณจาก OLS เป็นค่าเฉลี่ยที่อาจปิดบังความแตกต่างที่สำคัญระหว่างกลุ่มค่าจ้างต่ำและสูง ตัวอย่างเช่น ผลตอบแทนจากการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ 79.80% จาก OLS เป็นเพียงค่าเฉลี่ย ขณะที่ความเป็นจริงผลตอบแทนนี้อยู่ระหว่าง 65.20% ถึง 91.20% ขึ้นอยู่กับระดับค่าจ้าง

3.2 Quantile Regression เผยให้เห็นความเหลื่อมล้ำที่ OLS ไม่สามารถแสดงได้ การที่ผลตอบแทนจากการศึกษาและทักษะสูงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง แสดงว่าตลาดแรงงานสร้างความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้น (Increasing Inequality) โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงอยู่แล้วจะได้รับผลตอบแทนจากการศึกษาและทักษะมากกว่า

3.3 ความแตกต่างของผลกระทบในแต่ละ Quantile มีนัยสำคัญทางสถิติ (ผ่าน Wald Test, $p < 0.01$) ยืนยันความจำเป็นในการใช้ Quantile Regression เพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างอย่างครบถ้วน

3.4 ผลการวิจัยมีความแข็งแกร่ง (Robust) เนื่องจากทิศทางและนัยสำคัญของตัวแปรสำคัญสอดคล้องกันทั้ง OLS และทุก quantile แม้ว่าขนาดของผลกระทบจะแตกต่างกัน

4. ผลการเสนอแนะทางในการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ

จากผลการศึกษาทั้งสองแบบจำลอง สามารถสรุปแนวทางเชิงนโยบายเพื่อปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบได้ว่า รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ผ่านการยกระดับการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะอาชีพที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ซึ่งมีแนวโน้มได้รับผลตอบแทนทางค่าจ้างสูง นอกจากนี้ ควรมีมาตรการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในตลาดแรงงานโดยส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงอาชีพและค่าตอบแทน รวมทั้งกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคนอกระบบ

ในเชิงพื้นที่ ภาครัฐควรสนับสนุนการกระจายการลงทุนและการสร้างงานคุณภาพในภูมิภาคนอกกรุงเทพฯ เพื่อลดช่องว่างค่าจ้างระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท พร้อมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานนอกระบบ เช่น การขยายสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม มาตรการคุ้มครองรายได้ และกองทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว ดังนั้น ผลการวิจัยยืนยันว่าค่าจ้างแรงงานนอกระบบในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะระดับการศึกษาและทักษะแรงงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ

การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานนอกระบบมีความซับซ้อนและหลากหลาย โดยการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1964) และ Mincer (1974) ที่เน้นว่าการลงทุนในการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพและค่าตอบแทนของแรงงาน ผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vivatsurakit (2019) ที่พบว่าผลตอบแทนการศึกษาของแรงงานนอกระบบในไทยมีค่า 11-12% ต่อปีการศึกษา และงานวิจัยของ Korwatanasakul (2021) ที่เน้นความสำคัญของการศึกษาในการลดโอกาสการทำงานในภาคนอกระบบ

อย่างไรก็ตาม ผลตอบแทนจากการศึกษาไม่ได้เท่ากันในทุกระดับค่าจ้าง ดังที่แสดงจากผลการวิเคราะห์ด้วย Quantile Regression ซึ่งพบว่าแรงงานในกลุ่มค่าจ้างสูงได้รับผลตอบแทนจากการศึกษามากกว่ากลุ่มค่าจ้างต่ำถึง 40.00% (91.20% เทียบกับ 65.20% สำหรับระดับปริญญาตรีขึ้นไป) ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิด "Superstar Effect" และ "Skill-biased Technological Change" ที่อธิบายว่าในยุคปัจจุบัน การศึกษาและทักษะสูงมีคุณค่ามากขึ้นในตำแหน่งงานที่ซับซ้อนและใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ช่องว่างรายได้ระหว่างผู้มีการศึกษาสูงและต่ำขยายตัว (Taniguchi and Yamada, 2025)

ผลการศึกษายังพบความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศอย่างชัดเจน โดยเพศชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิง 16-17% สอดคล้องกับงานของ รัฐดาวรรณ อินสะอาด และคณะ (2565) ที่ศึกษาแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมและพบช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ 10-15% และการศึกษาของ World Bank (2024) พบว่าความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศในแรงงานนอกระบบของไทยอยู่ที่ 10% สูงกว่าแรงงานในระบบ (4%) สิ่งที่น่ากังวลยิ่งขึ้น คือ ผลจาก Quantile Regression แสดงให้ความเหลื่อมล้ำทางเพศรุนแรงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง (17.20% ใน Q75 เทียบกับ 14.50% ใน Q25) ซึ่งให้เห็นว่าผู้หญิงไม่เพียงได้รับค่าจ้างต่ำกว่า แต่ยังมีเผชิญกับเพดานกระจก "Glass Ceiling" ที่จำกัดโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งค่าจ้างสูง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Blau and Kahn (2017) เกี่ยวกับอุปสรรคทางโครงสร้างที่สตรีเผชิญในตลาดแรงงาน

ความแตกต่างระหว่างภูมิภาค พบว่าในภูมิภาคต่างๆ มีค่าจ้างต่ำกว่ากรุงเทพฯ 17-33% สอดคล้องกับทฤษฎี Regional Wage Disparity ของ Harris and Todaro (1970) และการศึกษาของ งามอาจ รุกขวัฒน์กุล (2558) ที่ชี้ว่าค่าจ้างเฉลี่ยในกรุงเทพฯ สูงกว่าภูมิภาคอื่นอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ด้วย Quantile Regression เผยให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาครุนแรงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง โดยเฉพาะภาคเหนือที่มีช่องว่างค่าจ้างกับกรุงเทพฯ เพิ่มจาก 28.50% ใน Q25 เป็น 37.20% ใน Q75 สะท้อนถึงการกระจุกตัวของโอกาสทางเศรษฐกิจ และงานคุณภาพสูงในเขตเมืองหลัก ซึ่งเป็นปัญหาโครงสร้างที่ต้องการนโยบายระดับมหภาคในการแก้ไข

ปัจจัยสถานภาพการทำงาน แสดงให้เห็นความแตกต่างที่สำคัญ โดยลูกจ้างเอกชนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างรัฐบาล 31.070% (OLS) และช่องว่างนี้เพิ่มเป็น 34.80% ในกลุ่มค่าจ้างสูง (Q75) ผลนี้สะท้อนถึงความแตกต่างของสวัสดิการและความมั่นคงในการจ้างงานระหว่างภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Dual

Labor Market ของ Doeringer and Piore (1971) ที่อธิบายว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จัดอยู่ในภาคแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำและความมั่นคงต่ำ

การเปรียบเทียบผลกระทบด้วยวิธีการทางเศรษฐมิติที่ต่างกัน

การเปรียบเทียบระหว่างแบบจำลอง OLS และ Quantile Regression เผยให้เห็นข้อจำกัดสำคัญของการใช้ OLS เพียงอย่างเดียว ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้าง แม้ว่า OLS จะให้ค่าประมาณผลกระทบเฉลี่ยที่มีประโยชน์ แต่การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผลกระทบไม่เท่ากันในทุกระดับของการกระจายค่าจ้าง ดังที่ Dasgupta et al., (2015) ชี้ว่าการใช้ Quantile Regression สามารถเผยให้เห็นความเหลื่อมล้ำที่ซ่อนอยู่ในตัวเลขเฉลี่ย

การที่ผลตอบแทนจากการศึกษาและทักษะเพิ่มขึ้นตามระดับค่าจ้างเป็นหลักฐานสำคัญของปรากฏการณ์ที่ ศศิวิมล วรุณศิริ ปวีณวัฒน์ (2565) เรียกว่า "ค่าจ้างสองขั้ว" (Wage Polarization) ซึ่งการศึกษา และทักษะกลายเป็นปัจจัยที่ขยายความเหลื่อมล้ำมากกว่าที่จะลดความเหลื่อมล้ำ คือ ข้อมูลเชิงลึกที่ไม่สามารถเห็นได้จากการวิเคราะห์ OLS เพียงอย่างเดียว

การใช้ Quantile Regression ยังช่วยให้เข้าใจว่านโยบายใดที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับแรงงานแต่ละกลุ่มตัวอย่าง เช่น นโยบายส่งเสริมการศึกษาจะมีผลกระทบมากที่สุดต่อกลุ่มค่าจ้างสูง ขณะที่กลุ่มค่าจ้างต่ำอาจต้องการนโยบายเสริมอื่นๆ เช่น การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำหรือสวัสดิการพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ulyssea (2020) ที่ศึกษา นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำในบราซิล และพบว่าผลกระทบที่ต่างกันในแต่ละกลุ่มรายได้

นอกจากนี้ การที่ผลการวิเคราะห์จากทั้งสองวิธีมีทิศทางและนัยสำคัญทางสถิติที่สอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยมีความแข็งแกร่ง (Robustness) และไม่ได้ขึ้นอยู่กับวิธีการวิเคราะห์ที่เลือกใช้ ซึ่งเป็นข้อพิสูจน์สำคัญของความน่าเชื่อถือของการศึกษา สอดคล้องกับหลักการของ Chenphuengpaw et al. (2023) ที่เน้นความสำคัญของการใช้หลายวิธีในการวิเคราะห์พลวัตค่าจ้าง

การเสนอแนวทางในการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ

1. นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์แบบเป้าหมาย (Targeted Human Capital Development)

จากผลการวิจัยที่พบว่าผลตอบแทนจากการศึกษาน้อยกว่าในกลุ่มค่าจ้างต่ำ (65.20% เทียบกับ 91.20%) รัฐบาลควรออกแบบนโยบายการศึกษาและฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจง

- กลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เน้นการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานที่ใช้งานได้ทันที (Vocational Skills) การรับรองมาตรฐานฝีมือ (Skill Certification) และเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างได้ในระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Bago et al. (2022) เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับผู้หญิงในงานนอกระบบ

- กลุ่มค่าจ้างกลางและสูง (Q50-Q75) ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูงและพัฒนาทักษะขั้นสูง โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการ ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งที่มีค่าจ้างสูงขึ้น

2. นโยบายลดความเหลื่อมล้ำทางเพศแบบหลายมิติ (Multi-dimensional Gender Equality Policy)

จากการที่ความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศรุนแรงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง (17.20% ใน Q75) จำเป็นต้องมีนโยบายที่แตกต่างกันตามระดับค่าจ้าง

- กลุ่มค่าจ้างต่ำ (Q25) เน้นการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ค่าจ้างที่เป็นธรรมและสวัสดิการสำหรับแม่และเด็ก
- กลุ่มค่าจ้างสูง(Q75) เน้นการทำลายเพดานกระจก "Glass Ceiling" ผ่านโควตาผู้หญิงในตำแหน่ง

บริหาร การส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้หญิง และการเปิดเผยข้อมูลความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศในองค์กร (Gender Pay Gap Transparency) ตามข้อเสนอแนะของ World Bank (2024)

3. นโยบายการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจสู่ภูมิภาคแบบมุ่งเป้า (Regional Development with Focus)

เนื่องจากความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาครุนแรงขึ้นในกลุ่มค่าจ้างสูง (37.20% ใน Q75 สำหรับภาคเหนือ) นโยบายควรเน้นการสร้างงานคุณภาพสูงในภูมิภาค โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่จ่ายค่าจ้างสูง เช่น เทคโนโลยี การเงินและบริการขั้นสูง การพัฒนาเมืองรองให้มีศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จะช่วยลดอุปสรรคทางภูมิศาสตร์

4. นโยบายคุ้มครองและสวัสดิการแบบแบ่งชั้น (Tiered Protection and Welfare Policy)

เนื่องจากลูกจ้างเอกชนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญ (31-35%) จำเป็นต้องมีการขยายประกันสังคมมาตรา 40 สำหรับกลุ่มค่าจ้างต่ำให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยรัฐอุดหนุนส่วนหนึ่งและมีกองทุนช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Phijaisanit and Komin (2022) เกี่ยวกับการลดอุปสรรคในการเข้าถึงระบบประกันสังคม และเสริมสร้างอำนาจต่อรองของแรงงานสำหรับทุกกลุ่ม ผ่านการสนับสนุนสหภาพแรงงานนอกระบบและกลไกการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านระบบการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะ จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษามีผลกระทบต่อค่าจ้าง โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา รัฐบาลควรส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาระดับสูงและการฝึกอบรมทักษะอาชีพสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการศึกษา โครงการทุนการศึกษาและพัฒนาระบบฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะระดับสูงได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานทักษะต่ำ

1.2 การลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิง 16-17% อย่างมีนัยสำคัญ ภาครัฐควรกำหนดนโยบายลดช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ ส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงาน พัฒนาระบบการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่สนับสนุนการทำงานของสตรี และกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงในภาคนอกระบบให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

1.3 การกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจสู่ภูมิภาค จากผลการวิจัยพบว่า ภูมิภาคต่างๆ มีค่าจ้างต่ำกว่ากรุงเทพฯ 17-33% โดยภาคเหนือต่ำที่สุด (33.07%) ภาครัฐควรสนับสนุนการกระจายการลงทุนและการสร้าง

งานคุณภาพในภูมิภาคนอกเขตกรุงเทพฯ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นให้มีโอกาสการจ้างงานที่หลากหลาย และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อดึงดูดการลงทุนในภูมิภาค

1.4 การพัฒนาระบบสวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่าลูกจ้างเอกชนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างรัฐบาล 31.07% (OLS) ภาครัฐควรขยายสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบมากขึ้น จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพและพัฒนามาตรการคุ้มครองรายได้ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวให้แก่แรงงานนอกระบบที่มีความเปราะบางสูง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาแบบ Longitudinal ควรมีการศึกษาติดตามการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างและปัจจัยต่างๆ ตลอดเวลา เพื่อทำความเข้าใจพลวัตของตลาดแรงงานนอกระบบของไทยและผลกระทบของนโยบายในระยะยาว

2.2 การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ควรศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และระบบเศรษฐกิจที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการทำงานลักษณะชั่วคราว (Gig Economy) ต่อค่าจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ รวมถึงการปรับตัวของแรงงานกลุ่มนี้ต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- ฐิตาวรรณ อินสอาด ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ และกิริยา กุลกลการ. (2565). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 20(2), 95–120.
https://so06.tci-thaijo.org/index.php/kpi_journal/article/view/257342
- ธีรธร ยูทอง. (2557). *แรงงานนอกระบบในประเทศไทย: ประเด็นงานวิจัยที่ยังขาดหาย* [รายงานฉบับสมบูรณ์]. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพียงทิพย์ ศรีบุญเรือง และรัชพันธุ์ เขยจิตร (2564). การศึกษาผลกระทบแรงงานข้ามชาติต่ออัตราค่าจ้างเฉลี่ยและชั่วโมงการทำงานของแรงงานนอกระบบ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 496-511.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/259202>
- ศศิวิมล วรณศิริ ปรีณวิวัฒน์. (2565, 29 พฤศจิกายน). *สมอง vs กำลัง-แรงงานสองขั้ว อัตราผลตอบแทนของทักษะและความไม่เท่าเทียมของค่าจ้าง*. <https://www.pier.or.th/briefs/2022/06/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2567*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- องอาจ รุกขวิวัฒน์กุล (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงรายได้ของประชาชนในพื้นที่การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ หนองคาย มุกดาหาร แม่สอด*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Arabsheibani, G. R., & Staneva, A. (2012). *Is there an informal employment wage premium? Evidence from Tajikistan (IZA Discussion Paper No. 6727)*. Institute for the Study of Labor (IZA).

- Bago, J. L., Souratié, W. D. M., Ouédraogo, E., & Zahonogo, P. (2022). Human capital and women's informal work: Theory and evidence. *Journal of Economic Development*, 47(3), 1–28. <https://jed.cau.ac.kr/archives/47-3/47-3-1.pdf>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bobba, M., Flabbi, L., & Levy, S. (2019). *Labor market search, informality, and on-the-job human capital accumulation* (CEPR Discussion Paper No. 13814). Centre for Economic Policy Research.
- Chenphuengpaw, J., Partihuttakorn, R., Fakthong, N., & Udomkiattikul, N. (2023). Labour market structure and wage dynamics in Thailand. *BIS Papers*, 142, 287–296.
- Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*, 86(5), 897–921. https://is.muni.cz/el/1456/jaro2016/BPE_EKPR/um/55633306/55809248/Chiswick__1978_.pdf
- Dasgupta, S., Bhula-or, R., & Fakthong, T. (2015). *Earnings differentials between formal and informal employment in Thailand*. ILO Asia-Pacific Working Paper Series. International Labour Organization.
- De Vreyer, P., & Roubaud, F. (Eds.). (2013). *Urban labor markets in Sub-Saharan Africa*. The World Bank.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath.
- García, G. A. (2017). Labor informality: Choice or sign of segmentation? A quantile regression approach at the regional level for Colombia. *Review of Development Economics*, 21(4), 985–1017. <https://doi.org/10.1111/rode.12317>
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126–142. <https://www.jstor.org/stable/1807860?seq=1>
- International Labour Organization. (2020). *COVID-19 employment and labour market impact in Thailand*. ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic.
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 46(1), 33–50. <https://doi.org/10.2307/1913643>

- Korenman, S., & Neumark, D. (1991). Does marriage really make men more productive?. *Journal of Human Resources*, 26(2), 282–307. <https://www.jstor.org/stable/pdf/145924.pdf>
- Korwatanasakul, U. (2021) *Determinants, wage inequality, and occupational risk exposure of informal workers: A comprehensive analysis with the case study of Thailand* (PIER Discussion Paper, No. 160). Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Marcouiller, D., Ruiz de Castilla, V., & Woodruff, C. (1997). Formal measures of the informal-sector wage gap in Mexico, El Salvador, and Peru. *Economic Development and Cultural Change*, 45(2), 367-392.
<https://chriswoodruff.qeh.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2019/10/EDCC-1997-MRW.pdf>
- Meghir, C., Narita, R., & Robin, J. M. (2015). Wages and informality in developing countries. *American Economic Review*, 105(4), 1509-1546.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20121110>
- Mincer, J. A. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research.
<https://www.nber.org/system/files/chapters/c1765/c1765.pdf>
- Phijaisanit, E., & Komin, W. (2022). *Understanding barriers to social insurance enrollment in Thailand* (PIER Discussion Paper No. 223). Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Psacharopoulos, G. (1994). Returns to investment in education: A global update. *World Development*, 22(9), 1325–1343. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(94\)90007-8](https://doi.org/10.1016/0305-750X(94)90007-8)
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. Strahan and T. Cadell.
- Taniguchi, H., & Yamada, K. (2025). *The race between technology and woman: Changes in relative wages and labor shares in OECD countries* (Working paper).
<https://arxiv.org/pdf/2005.12600>
- Tansel, A., & Kan, E. O. (2012). *The formal/informal employment earnings gap: Evidence from Turkey* (IZA Discussion Paper No. 6556). IZA Institute of Labor Economics.
<https://docs.iza.org/dp6556.pdf>
- Ulyseas, G. (2020). *Minimum wages, inequality, and the informal sector* (IMF Working Paper No. 2020/159). International Monetary Fund.
- Vivatsurakit, T. (2019). *The roles of informality and labor mismatch on returns to education in Thailand* [Doctoral dissertation, Chulalongkorn University].
<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=9556&context=chulaetd>
- World Bank. (2024). *Gender and informal work in Thailand*. World Bank Thailand Office.