

## ความเปราะบางในผู้ใช้แรงงาน หลักฐานเชิงประจักษ์จากการสำรวจแรงงาน (Vulnerability in Thai Workers: Evidence from the Labor Force Survey)

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์<sup>1</sup> พุดตาน พันธุ์เณร<sup>2</sup> และดารุณี พุ่มแก้ว<sup>3</sup>

Direk Pattamasiriwat<sup>1</sup> Pudtan Phanthunane<sup>2</sup> and Darunee Pumkaew<sup>3</sup>

Received: December 19, 2023

Revised: May 11, 2024

Accepted: May 24, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ศึกษาความเปราะบางเชิงประจักษ์ของชนชั้นแรงงานของประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจกำลังแรงงานที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2565 ความเปราะบางที่วิเคราะห์ครั้งนี้ประกอบด้วย ก) ประเภทของการได้รับค่าจ้าง เช่น คนงานที่ทำงานรายวันหรือรายสัปดาห์ เนื่องจากการทำประกันสังคมไม่ครอบคลุมในบางส่วน และ ข) การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างตลอดชีวิต โดยปกติแล้วแรงงานคาดหวังว่าจะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นจากประสบการณ์ที่มากขึ้น ซึ่งหมายถึงช่วงการเรียนรู้หรือความคล่องตัวในการทำงาน วิธีการศึกษาหลักคือการวิเคราะห์เชิงกราฟ และการสร้างการจำลองจากสมการถดถอยสี่สมการ ที่ประยุกต์ตามแนวคิด Mincerian Equation การวิเคราะห์สมการถดถอยครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของแรงงานเปราะบาง และแรงงานไม่เปราะบาง กับ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์จำแนกตามเพศของแรงงาน ผลการศึกษาประกอบไปด้วย 1) ร้อยละ 32.87 ของพนักงานเป็นพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ ส่วนที่เหลือร้อยละ 67.13 ได้รับค่าจ้างรายเดือน และ 2) การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจากประสบการณ์การทำงานในกลุ่มพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน สูงกว่าการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์อย่างมาก กล่าวได้ว่าแรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันจะมีการเพิ่มค่าจ้างน้อยที่สุดตลอดอายุการทำงาน อีกทั้งยังพบว่า ร้อยละ 30.97 ของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันมีรายได้น้อยกว่า 50 บาทต่อชั่วโมง ซึ่งเท่ากับ 400 บาทต่อวัน (หรือ 9,600 บาทต่อเดือน) อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ดี

<sup>1</sup> ศาสตราจารย์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Professor, School of Development Economics, National Institute of Development Administration,  
Email: ddirek.pa@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ประพันธ์บรรณกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

Corresponding Author, Assistant Professor, Faculty of Business, Economics, and communication,  
Naresuan University, Email: pudtanp@nu.ac.th

<sup>3</sup> อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Lecturer, Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University, Email: pk\_darunee@hotmail.com

คำสำคัญ: ค่าจ้างรายชั่วโมง การเพิ่มค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน กลุ่มอายุ วุฒิการศึกษา ความเปราะบางในผู้ใช้แรงงาน

## ABSTRACT

This research paper empirically investigates vulnerability in Thailand's working class, based on the labor force survey conducted by the National Statistics Office in the year 2022. Vulnerability among the workers is observed through: a) type of payment, i.e. those workers who are daily- or weekly-paid as some of them are unlikely to have social security; and b) wage changes over lifetime, normally ordinary workers are expected to enjoy higher wages through experience, which implies learning curve or job mobility. The methods include graphical analysis and by the simulated analysis based on four robust regression estimates. The Mincerian equation was applied for estimating regression models separated by genders of workers. The regression models were conducted to analyse relationship between incomes of vulnerable and non-vulnerable workers and experiences and education years. The results of the study consist of 1) 32.87% of workers are daily- or weekly paid workers, the rest 67.13% are monthly-paid; and 2) wage changes over working experienced among the monthly paid workers are significantly higher than those of the daily- or weekly paid worker, in other word, the daily-paid workers show the least increase of wage over working lifetime. In addition, 30.97% of the daily-paid workers earn less than 50 baht per hour, which is equivalent to 400 baht per day (or 9,600 baht per month) which would be considered as insufficient for decent livings.

*Keywords: Hourly Wage, Wage Increase over Working Experience, Age-Cohorts, Educational Attainment, Vulnerability in Workers*

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานเปราะบางเป็นแรงงานที่ถูกจ้างในงานที่ใช้ทักษะต่ำ ได้รับค่าจ้างต่ำ มีความมั่นคงในการทำงานน้อย และมักจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ หรือถูกบังคับให้ทำงานเป็นเวลานานแต่ได้รับค่าจ้างต่ำ หรือทำงานในสภาวะที่อันตราย หรือการถูกเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง (International Labour Organization, 2022) ทั้งนี้แรงงานเปราะบางสามารถพบได้ทั่วไปในสังคมเช่น ผู้หญิง ผู้อพยพ คนทุพพลภาพ ผู้สูงอายุ ผู้ใหญ่ เยาวชน กลุ่มเชื้อชาติ เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่นแรงงานเชื้อชาติ (Racialized Workers) จะเผชิญกับการว่างงานและการทำงานที่ไม่มั่นคงสูง แรงงานหญิงมีแนวโน้มได้ค่าจ้างต่ำ ทำงานบางเวลา หรืองานชั่วคราว เป็นต้น การทำงานที่ไม่มั่นคงส่งผลต่อความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความปลอดภัย ความเครียดเนื่องจากความไม่มั่นคงของงาน ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ปกติหรือยาวนาน การขาดความคุ้มครองทางกฎหมาย ผลกระทบต่อ

สุขภาพทั้งอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการอย่างเพียงพอ การทำงานมากกว่าหนึ่งงานและใช้เวลานานหลาย ชั่วโมงจะเพิ่มความอ่อนแอของร่างกายและนำไปสู่ความเจ็บป่วย ทำให้มีโอกาสดำเนินการเข้าถึงการอบรม หรือการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ขาดการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ยาและการรักษา เป็นต้น

จากการศึกษาของ Pollert & Charlwood (2009) เกี่ยวกับแรงงานเปราะบางในประเทศอังกฤษพบว่า แรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำและไม่มีสภาพแรงงานเผชิญกับความเสี่ยงที่สำคัญที่จะถูกปฏิเสธสิทธิในการจ้างงาน ปัญหาเหล่านี้สร้างความคับข้องใจในคนงานกลุ่มเปราะบางของอังกฤษ นอกจากนี้การศึกษาของ International Labour Organization (2022) พบว่าในปี พ.ศ. 2563 แรงงานเด็ก 79 ล้านคนทำงานในที่ก่อให้เกิดอันตราย โดยตรงสุขภาพ ความปลอดภัย และการพัฒนาทางจิตใจ แรงงานเด็กทำให้เกิดวงจรของการไม่รู้หนังสือ การว่างงาน และความยากจน ซึ่งเป็นอันตรายต่อโอกาสที่เด็ก ๆ จะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจ และการบ่อนทำลายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (International Labour Organization, 2022)

นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ที่ผ่านมา ส่งผลให้แรงงานกลุ่มเปราะบางต้องเผชิญตลาดแรงงานที่แย่ง และทำให้ช่องว่างของการว่างงานระหว่างกลุ่มเปราะบางและกลุ่มไม่เปราะบางเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Blustein et al., 2020) การศึกษาของ Tamin et al. (2021) เกี่ยวกับกลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของไวรัสโควิด19 คือ 1) กลุ่มงานไม่มั่นคง (Precarious Employment) เช่น กลุ่มค่าจ้างต่ำ กลุ่มสัญญาจ้างศูนย์ชั่วโมง (Zero-Hour Contracts) 2) กลุ่มงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Work) เช่น คนขายอาหารข้างทาง และคนเก็บขยะ 3) กลุ่มที่ว่างงาน (Unemployed) ทั้งหมดเป็นกลุ่มที่ได้รับความเสี่ยงจากการสถานการณ์โควิด 19 สำหรับประเทศไทย กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2563) ได้ทำการสรุปผลกระทบของ COVID-19 ที่มีต่อแรงงานกลุ่มเปราะบางดังนี้ 1) เกิดการเลิกจ้างแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ และหากเศรษฐกิจฟื้นตัวการจ้างงานของแรงงานกลุ่มนี้จะไม่กลับมาเพิ่มขึ้น เนื่องจาก สามารถนำเทคโนโลยีมาทดแทนได้หรือแรงงานข้ามชาติมาแทน ยกเว้นแรงงานภาคการเกษตรที่อาจมีงานทำเนื่องจากรูปแบบการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก 2) แรงงานจากต่างจังหวัดที่เข้ามาทำงานในเมือง เมื่อถูกเลิกจ้างแล้วเดินทางกลับบ้านภูมิลำเนา มีแนวโน้มจะกลับสู่ภาคการเกษตรและช่วยงานของครัวเรือน 3) แรงงานที่ยังอยู่ในเมืองและต้องหางานทำ มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างน้อยลง นำไปสู่การจ้างงานชั่วคราวจ่ายค่าตอบแทนน้อยลง จ้างเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับระบบประกันสังคม 4) แรงงานกลุ่มเปราะบางมีการศึกษาไม่สูง ทำงานที่ไม่ซับซ้อน ทำให้แรงงานการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่เพิ่มตามระยะเวลาการทำงาน และการจะ Reskill หรือ Upskill จึงทำได้ยาก 5) โอกาสจะได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานยิ่งน้อยลง เมื่อถูกเลิกจ้างนานและไม่สามารถหางานที่เหมาะสมทำได้ จะทำให้ถูกตัดขาดจากตลาดแรงงาน 6) แรงงานที่ยังไม่ถูกเลิกจ้าง อาจจะได้รับเงินลดลง หรือยังได้รับเงินเดือนเท่าเดิมแต่ภาระงานเพิ่มขึ้น รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพที่ลดลง 7) แรงงานที่ตกงานหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยง อาจเลือกทำงานในธุรกิจที่ได้ประโยชน์จากการระบาดของ COVID-19 เช่น การรับจ้างขับรถส่งอาหาร การขายของออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงที่จะไม่ยั่งยืนในระยะยาว 8) สมาชิกในครอบครัวของแรงงานที่ได้รับผลกระทบที่ยังอยู่ในวัยเรียน อาจมีอุปสรรคจากการสอนออนไลน์ เนื่องจากความไม่พร้อมด้านทรัพยากร ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนและการทำงานในอนาคต

ความเปราะบางเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกครัวเรือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ใช้แรงงานระดับล่าง เนื่องจากสาเหตุหรือปัจจัยต่อไปนี้ ก) เป็นอาชีพการงานที่ไม่แน่นอน ลักษณะการจ่ายเป็นรายชั่วโมง/รายวันหรือรายสัปดาห์ ข) โอกาสการถูกเลิกจ้างสูงเพราะนายจ้างสามารถทดแทนลูกจ้างคนอื่นๆได้ไม่ยาก ค) โอกาสหรือทางเลือกอาชีพไม่หลากหลาย ง) การได้รับค่าจ้างแรงงานระดับพอเลี้ยงชีพแต่ไม่พอเพียงกับการดำรงชีพ จ) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัย ทั้งนี้ รายงานวิจัยในหัวข้อนี้ในประเทศไทยยังมีค่อนข้างน้อย ในการศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางของแรงงานไทย ความมั่นคงในอาชีพ และอัตราการเติบโตของรายได้ โดยเป็นการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มแรงงานเปราะบาง และแรงงานที่ไม่เปราะบาง เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของความเหลื่อมล้ำ อันจะนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อไป

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

บทความนี้กำหนดวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่

1. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานการณ์แรงงานกลุ่มเปราะบางและไม่เปราะบาง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานกลุ่มเปราะบางและไม่เปราะบาง และการ

เปลี่ยนแปลงของค่าจ้างตลอดชีวิตตามประสบการณ์ทำงาน

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดของการวิจัย

#### ทฤษฎีทุนมนุษย์

สมบูรณ กุลวิเศษชนะ (2548) อธิบายว่า “ทุนมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างมูลค่า (Value) ให้แก่องค์กร” กล่าวได้ว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นกลุ่มทักษะ ปริมาณความรู้ ความสามารถต่างๆ ที่มีอยู่หรือได้ลงทุนในบุคคลหรือแรงงาน มีทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และการเกิดจากการเรียนรู้ การสะสมทุนมนุษย์สามารถดำเนินการผ่านการการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน ทำให้มนุษย์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ (ธนพร เทียนประเสริฐ, 2560; เอลวิส โคตรชมภู และ จุฬาพรธรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ทางเศรษฐศาสตร์สามารถขยายความตามแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ตามมุมมองของ Schultz (1961) นอกจากปริมาณของแรงงานแล้ว คุณภาพของแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญของการผลิต การที่มนุษย์เพิ่มความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษา การบริการสุขภาพ และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการทำงาน ทำให้ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นได้ ความสามารถที่ได้มาของบุคคลเป็นแหล่งที่มาหลักของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น Schultz (1961) เสนอว่าการอบรมเป็นการลงทุนประเภทหนึ่งที่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่เห็นได้ชัดเจน Becker (1962) ได้อธิบายอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของการลงทุนในมนุษย์ในลักษณะเดียวกับ Schultz (1961) เช่น การลงทุนในการศึกษา สุขภาพร่างกาย การได้รับข้อมูลต่างๆ และการฝึกอบรมวิชาชีพของแต่ละบุคคล ซึ่งการลงทุนที่ต่างกันจะทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือรายได้ที่แตกต่างกัน

Mincer (1962) เน้นย้ำว่าการลงทุนในมนุษย์ การฝึกอบรม ซึ่งรวมทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่สูงมากขึ้นด้วย Mincer (1962) ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมด้านการบริการ และการฝึกอบรมประสิทธิภาพในงานเฉพาะด้าน และพยายามวัดประสิทธิภาพการลงทุนในด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีนี้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการศึกษาและรายได้ โดยได้มีการอธิบายถึงปัจจัยการศึกษา (การลงทุนทางการศึกษา) ที่จะส่งผลต่อรายได้ Sadeghi et al. (2012) ได้รวบรวมวรรณกรรมของงานศึกษาที่อธิบายผลของการศึกษาที่ต่อรายได้ และหนึ่งในแบบจำลองที่มีการอ้างอิงกันมาก คือการใช้ Mincer Model

งานศึกษาในช่วงหลังปี 2020 ยังคงยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์และผลตอบแทน เช่นงานของ Gruzina et al. (2021) การเติบโตของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่การเติบโตเชิงบวกของเศรษฐกิจซึ่งหนุนเสริมศักยภาพของประเทศในการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ทั้งนี้ประเทศที่ต้องการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพใหม่ในทุนมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีด้วย ซึ่งในสังคมยุคใหม่ต้องหลอมรวมนวัตกรรม (Innovation) ไว้ในทุกขั้นตอนหรือกระบวนการขององค์กร นอกจากนี้ยังมีต้องการทักษะใหม่ ๆ เพื่อมาแทนทักษะเก่าที่ล้าสมัยไปตามยุค

### **นิยามความเปราะบางและแรงงานเปราะบางของประเทศไทย**

ในประเทศไทยได้มีนิยามของความเปราะบาง กล่าวคือ “กลุ่มครัวเรือนเปราะบาง หมายถึงครัวเรือนที่มีบุคคลเปราะบางซึ่งเป็นบุคคลในภาวะพึ่งพิงที่ต้องได้รับความช่วยเหลือและดูแลจากครอบครัว เช่น เด็กเล็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยติดเตียง เป็นต้น และ/หรือเป็นครัวเรือนที่มีรายได้น้อย (ครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีไม่เกิน 100,000 บาท) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)” จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบคำว่าแรงงานเปราะบางอย่างชัดเจน แต่ได้มีการอธิบายถึงแรงงานในกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานสูงอายุ และแรงงานทุพพลภาพ เป็นต้น (สำนักนโยบายแรงงานนอกระบบ, 2564) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) ได้นิยาม “แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันสังคมจากการทำงาน” และ “แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันสังคมจากการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็น “ผู้ที่ทำงานส่วนตัวโดยจะมีลูกจ้างหรือไม่มีก็ได้ หรือลูกจ้างที่ไม่มีประกันสังคมหรือสวัสดิการพนักงานของรัฐ” มณฑล กบิลกาญจน์ และ วันใหม่ นนทบุรีพิงค์ (2564) มีการอธิบายเพิ่มเติมว่าแรงงานนอกระบบถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทั้งจากรายได้ที่น้อยและไม่แน่นอน และการที่ไม่มีสวัสดิการครอบคลุมในหลายกรณี ดังที่ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมหรือพนักงานของรัฐได้รับ อีกทั้งแรงงานกลุ่มนี้ยังมีการออมเงินที่น้อยและประสบกับปัญหาหนี้สิน ดังนั้นเมื่อเกิดความเสียหายหรือเหตุการณ์ไม่คาดคิด จะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น (มณฑล กบิลกาญจน์ และ วันใหม่ นนทบุรีพิงค์, 2564)

### **แบบจำลองการวิเคราะห์รายได้โดย Mincer**

Mincer Model เป็นแบบจำลองที่พัฒนาโดย Jacob Mincer ในปี ค.ศ. 1974 (Mincer, 1974) เพื่อที่จะอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ส่วนบุคคลของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยปัจจัยตามแนวคิดและทฤษฎีทุนมนุษย์ และการทำงาน ได้แก่ อายุ การศึกษา การฝึกอบรมระหว่างการงาน ชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ในชนบท

หรือในเมือง ร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ ระดับชนชั้นทางสังคม ภูมิหลังครอบครัว ภาษา และ แรงจูงใจ Mincer (1974) ได้ใช้ฟังก์ชันรายได้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (การฝึกอบรมจากโรงเรียน) และประสบการณ์การทำงาน (การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน) ของลูกจ้าง ชาวสหรัฐอเมริกาเพศชาย (Sadeghi et al., 2012) สมการ Mincer ได้ถูกนำมาใช้ในการวิจัยเชิงประจักษ์อย่าง หลากหลาย เช่น การประมาณการผลตอบแทนทางการเงินของปีการศึกษาที่เพิ่มขึ้น 1 ปี (Patrinos, 2016) (Return to Education) ผลตอบแทนคุณภาพการศึกษา (Return to Quality of Education) ผลตอบแทนจาก ประสบการณ์การทำงาน (Return to Experience) และอื่นๆ (Centro de Políticas Sociais, 2018; Sadeghi et al., 2012)

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการวิเคราะห์รายได้หรือผลตอบแทนที่แตกต่างกันของกลุ่มแรงงาน เปราะบาง (กลุ่มที่สนใจ) ซึ่งหมายถึงกลุ่มแรงงานที่มีแนวโน้มเข้าไม่ถึงหลักประกันทางสังคมที่สะท้อนจากการ ทำงานที่ไม่มั่นคง โดยในการศึกษานี้สะท้อนจากการเป็นแรงงานรายวันหรือรายสัปดาห์ และกลุ่มแรงงานที่ ไม่เปราะบางซึ่งในที่นี้หมายถึงแรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน ซึ่งมั่นคงกว่าและเข้าถึงหลักประกันสังคม (กลุ่ม ควบคุม) ในภาพรวมนอกจากการวิเคราะห์การได้รับรายได้หรือผลตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มแรงงาน เปราะบางและไม่เปราะบางแล้ว เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างเปรียบเทียบระหว่างระดับ การศึกษา เพศ และช่วงอายุของผู้ใช้แรงงาน<sup>4</sup> สมมติฐานหนึ่งในการศึกษานี้การทำงานเต็มเวลาหมายถึง ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 6 วันต่อสัปดาห์

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ข้อมูลและข้อสมมติเบื้องต้น

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ปี 2565 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลภาคตัดขวางจำนวนผู้ใช้แรงงานกว่า 4 หมื่นรายซึ่งสุ่มตัวอย่างทั่ว ประเทศครอบคลุมพื้นที่เมืองและชนบท หน่วยวิเคราะห์หมายถึง ผู้ใช้แรงงานตามคำนิยามของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ

นิยามความเปราะบางในแรงงาน สำหรับงานศึกษานี้ ได้แก่ การเข้าไม่ถึงหลักประกันทางสังคมที่ สะท้อนจากการทำงานที่ไม่มั่นคง ซึ่งในการศึกษานี้สะท้อนจากการเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ อีกทั้ง การพิจารณาความเปราะบางจะพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มค่าจ้างตามอายุ ซึ่งสะท้อน ถึงประสบการณ์การทำงานด้วย โดยการพิจารณาดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน (Job Mobility) และเส้นแห่งการเรียนรู้ (Learning Curve)

<sup>4</sup> โดยทั่วไปผู้ใช้แรงงานย่อมปรารถนาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามประสบการณ์หรือตามการเรียนรู้ (Learning Curve) หมายถึง ค่าจ้างควรปรับเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มอายุของการศึกษานี้ จำแนก 5 กลุ่ม คือ 15-29 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี 50-59 ปี และ 60-69 ปี

การวิจัยนี้ใช้ผลสำรวจของสำนักงานสถิติซึ่งเป็นข้อมูลภาคตัดขวางเป็นรายบุคคล ในงานวิจัยนี้ศึกษาเปรียบเทียบรายกลุ่ม (Group) เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลที่มีต่อเนื่อง นักวิจัยใช้สมมติว่า ไม่มีกรข้ามกลุ่ม หมายถึง ลักษณะการจ้างงานไม่เปลี่ยนแปลงตลอดช่วงการทำงาน เช่น นาย ก รับค่าจ้างรายชั่วโมงรายวันรายเดือน เป็นสมาชิกในกลุ่ม A และนางสาว ข. รับค่าจ้างรายเดือนจัดอยู่ในกลุ่ม B

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเฉลี่ยรายกลุ่มตามช่วงอายุ (Mean of Wage by Age Cohorts) และการสร้างแผนภาพกล่อง (Box Plot) เป็นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป เช่น ค่าจ้างในช่วงอายุ 20-29 เท่ากับ 40 บาทต่อชั่วโมง เปรียบเทียบกับช่วงอายุ 30-39 บาท เป็น 44 บาทต่อชั่วโมง หมายถึง การเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ในช่วงเวลาสิบปี

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและดัชนีชี้วัด ได้แก่

1. ค่าจ้างรายชั่วโมง
2. ลักษณะการจ้างงานที่ไม่แน่นอน/ไม่มั่นคง (การจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ เปรียบเทียบกับการจ้างงานรายเดือน) ซึ่งสะท้อนถึงความแปรปรวนของแรงงาน
3. ประสบการณ์การทำงานสะท้อนจากอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน
4. ระดับการศึกษา
5. เพศ ชาย/หญิง<sup>5</sup>

การพัฒนาแบบจำลองทางเศรษฐมิติครั้งนี้ ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Mincer (Centro de Políticas Sociais, 2018; Sadeghi et al., 2012) เพื่อพิจารณาความแตกต่างของรายได้ตามปีการศึกษา เพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มแรงงานเปราะบาง และแรงงานไม่เปราะบาง โดยในแต่ละประเภทจำแนกตามเพศของแรงงาน ได้แก่ แรงงานเพศชาย และแรงงานเพศหญิง สมการเศรษฐมิติตามแนวคิดของ Mincer (Mincer model or Mincerian equation) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ อธิบายได้ดังต่อไปนี้

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \gamma' X + \varepsilon$$

โดยที่

W คือ รายได้ที่บุคคลได้รับ (บาทต่อชั่วโมง)

educ คือ จำนวนปีที่ศึกษา (ปี)

exp คือ ประสบการณ์ได้โดยใช้อายุของบุคคลและปีการศึกษา

exp<sup>2</sup> คือ ประสบการณ์การทำงานยกกำลังสอง

ตัวแปร exp และ exp<sup>2</sup> เป็นแนวคิดหลักของแบบจำลองของ Mincer แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในลักษณะของ Non-linear ด้วยข้อสมมติฐานที่ว่าอัตราการเพิ่มของรายได้จะสูงขึ้นตามประสบการณ์การทำงาน จนถึงระดับหนึ่ง ก่อนที่จะลดลง

<sup>5</sup> เพศสภาพ (gender) มีผลต่อการเลือกอาชีพ เช่น บางอาชีพมีสมาชิกสตรีมากกว่าชาย เช่น อาชีพพยาบาล อาชีพการบริการ ในขณะที่บางอาชีพสัดส่วนแรงงานชายสูงกว่า เช่น ช่างฝีมือ

X คือ เวกเตอร์ของลักษณะของบุคคล เช่น เวกเตอร์ของลักษณะของตัวแปรควบคุม ได้แก่ ขนาดของบริษัท ลักษณะความเป็นเมืองและชนบท และภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ขนาดของบริษัท มีระดับ 1-9 โดยระดับหนึ่งหมายถึงขนาดเล็กสุด และเป็นตัวแปรฐาน ลักษณะความเป็นเมืองและชนบท ซึ่งลักษณะความเป็นเมืองเป็นตัวแปรฐาน ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยมีกรุงเทพฯเป็นตัวแปรฐาน

$\varepsilon$  คือ ค่าคลาดเคลื่อนแบบสุ่ม (Stochastic Error Term)

### ผลการวิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.13 เป็นแรงงานรายเดือน หรือในที่นี้หมายถึงพนักงานรายเดือน และที่เหลือร้อยละ 32.87 เป็นแรงงานรายวันหรือสัปดาห์ หรือหมายถึงพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์ อาชีพมีความสัมพันธ์กับการทำงานรายสัปดาห์และรายเดือน โดยอาชีพผู้บริหารหรือนักบริการมากกว่าร้อยละ 99 ทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน ซึ่งเป็นในทางเดียวกันกับอาชีพของผู้เชี่ยวชาญหรือในกลุ่มคนที่มีความชำนาญ เฉพาะด้าน พนักงานเทคนิคและพนักงานเสมียนประมาณร้อยละ 95 เป็นพนักงานรายเดือนเช่นกัน ซึ่งแตกต่างจากพนักงานขายและผู้ทำงานภาคการเกษตร พนักงานขายร้อยละ 29 เป็นพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์ ในส่วนการทำงานในภาคการเกษตรมากกว่าร้อยละ 50 เป็นการทำงานลักษณะรายวันหรือรายสัปดาห์

ตารางที่ 1 ระดับการศึกษาน้อย (ประถมศึกษา) และการจ้างงานรายวันหรือรายสัปดาห์

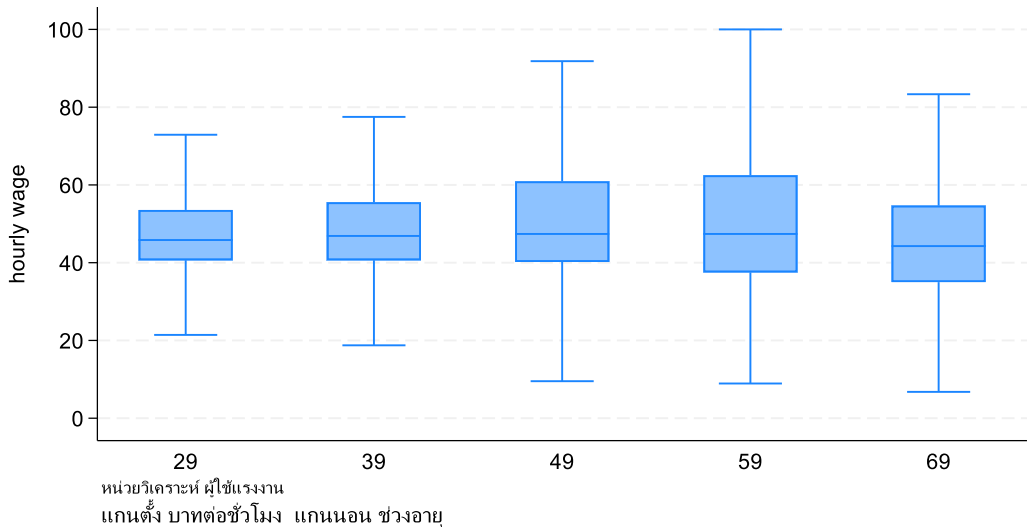
หน่วย: คน (ร้อยละ)

อาชีพ	รายวันหรือสัปดาห์	รายเดือน	รวม
	กรณีศึกษา	ควบคุม	
ผู้บริหาร (Executive)	9 (0.42%)	2,115 (99.58%)	2,124
ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Professional)	65 (1.15%)	5,600 (99.85%)	5,665
พนักงานเทคนิค (Technician)	106 (3.11%)	3,299 (96.89%)	3,405
เสมียน (Clerk)	205 (5.49%)	3,528 (94.51%)	3,733
พนักงานขาย (Sale Worker)	1,912 (29.26%)	4,623 (70.74%)	6,535
ผู้ทำงานภาคการเกษตร (Agricultural Worker)	442 (53.84%)	379 (46.16%)	821
แรงงานมีฝีมือ (Skilled Worker)	3,036 (58.87%)	2,210 (42.13%)	5,246
แรงงานระดับปฏิบัติการ (Operational Worker)	2,146 (37.37%)	3,597 (62.63%)	5,743
แรงงานพื้นฐาน (Basic Worker)	5,495 (72.79%)	2,054 (27.21%)	7,549
<b>รวม</b>	<b>13,416 (32.87%)</b>	<b>27,405 (67.13%)</b>	<b>40,821</b>

ที่มา: จากการศึกษา



งานศึกษาครั้งนี้ได้คำนึงถึงกลุ่มแรงงานเปราะบาง ซึ่งหมายถึงแรงงานที่มีลักษณะการทำงานที่ไม่มั่นคง ไม่แน่นอน และเข้าไม่ถึงระบบประกันสังคม ซึ่งสะท้อนจากการเป็นกลุ่มที่ทำงานรายวันหรือรายสัปดาห์ โดยพบว่ามีรายได้ไม่ถึง 50 บาทต่อวันโดยเฉลี่ย อีกทั้งอายุที่แตกต่างกันไม่ได้รับค่าแรงแตกต่างกันมากนัก แม้ในกลุ่มผู้มีอายุมากซึ่งคาดว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากกว่ากลุ่มคนอายุน้อย (ภาพที่ 1)



**ภาพที่ 1** ค่าจ้างต่อวันในกลุ่มแรงงานเปราะบาง  
ที่มา: จากการศึกษา

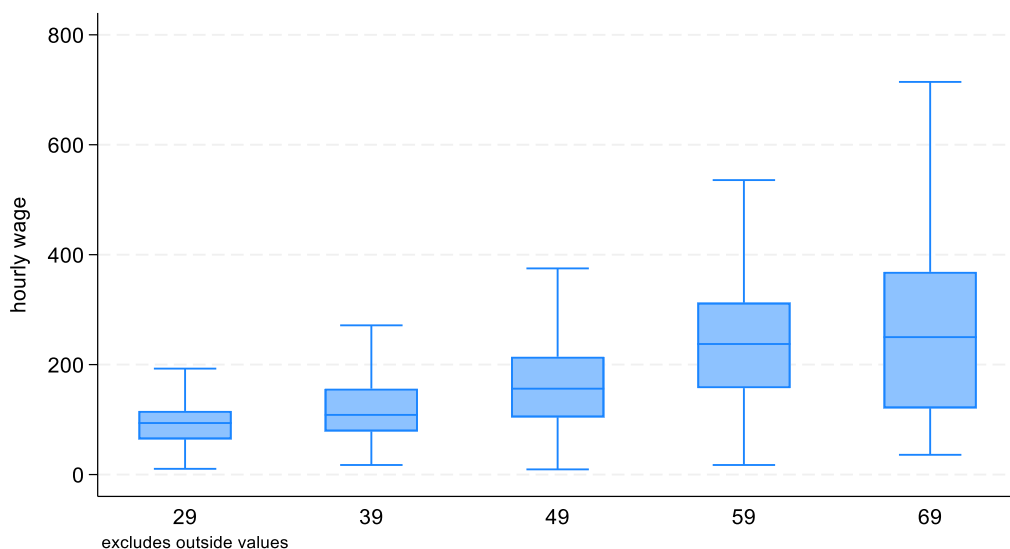
จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ในแต่ละช่วงอายุก็ไม่ได้แตกต่างกัน เช่น กลุ่มแรงงานอายุน้อยกว่า 29 ปี มีค่าเฉลี่ยรายได้ประมาณ 47 บาท โดยรายได้อยู่ในช่วง 36 ถึง 60 บาท ซึ่งจะเห็นว่าช่วงของรายได้ในอายุเดียวกันต่างกันประมาณ 24 บาท แต่ในแต่ละช่วงอายุรายได้ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือค่าเฉลี่ยรายได้ต่อวันอยู่ในช่วง 45-47 บาท โดยอายุมากรายได้จะน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ๆ แต่เป็นที่สังเกตว่าในช่วงอายุก่อนเกษียณรายได้ของแรงงานรายวันหรือสัปดาห์รายได้ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งรายได้สูงสุด (เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90) ก็ไม่แตกต่างกันมากนักเช่นกัน

ตารางที่ 2 ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ในแต่ละช่วงอายุ

อายุ (ปี) <sup>6</sup>	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (บาทต่อชั่วโมง)	ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ (บาทต่อชั่วโมง)				
			10	25	50	75	90
29	1,090	47.05	36.46	40.63	44.82	50.50	60.00
39	1,274	47.48	33.85	40.63	45.45	54.17	62.50
49	1,712	47.84	31.25	39.06	44.82	53.66	65.00
59	2,009	47.39	31.25	37.50	44.82	54.17	65.00
69	858	45.08	26.79	35.71	43.33	52.08	62.50
<b>รวม</b>	<b>6,943</b>	<b>47.18</b>	<b>31.25</b>	<b>39.06</b>	<b>44.82</b>	<b>53.57</b>	<b>62.50</b>

ที่มา: จากการศึกษา

ลักษณะของการได้รับรายได้ของแรงงานในกลุ่มเปราะบางดังกล่าว มีลักษณะที่แตกต่างจากกลุ่มที่จบปริญญาตรี พบว่าในกลุ่มนี้ ถ้าอายุมากขึ้นมีแนวโน้มได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 ค่าจ้างรายชั่วโมงของแรงงานที่จบระดับปริญญาตรี

ที่มา: จากการศึกษา

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยที่มีตัวแปรตามเป็นค่าจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ และรายเดือน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ประยุกต์จากสมการมินเซอร์ (Mincer) ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหา

<sup>6</sup> โดยทั่วไปผู้ใช้แรงงานย่อมปรารถนาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามประสบการณ์หรือตามการเรียนรู้ (Learning Curve) หมายถึง ค่าจ้างควรปรับเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญ เช่น จำแนก 5 กลุ่ม 15/29, 30/39, 40/49, 50/59, 60/69

Heteroscedasticity การวิเคราะห์ครั้งนี้จึงได้ใช้ OLS Robust Estimation ผลการศึกษาบ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างทั้งในส่วน of ค่าจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ และค่าจ้างรายเดือน ได้แก่ ปีการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานยกกำลังสอง ขนาดของสถานประกอบการ และภูมิภาค โดยพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์ และรายเดือนจะมีผลตอบแทนจากการศึกษาที่แตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน กล่าวคือ ปีการศึกษาที่เพิ่มขึ้นหนึ่งปี ในกลุ่มเพศชายพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์จะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 เท่านั้น ในขณะที่พนักงานรายเดือนปีการศึกษาที่เพิ่มขึ้นให้ผลตอบแทนที่เพิ่มมากกว่าพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์ประมาณ 7.6 เท่า ข้อค้นพบที่น่าสนใจในกลุ่มเพศหญิง อธิบายได้ว่าในกลุ่มพนักงานรายวันหรือสัปดาห์ พนักงานเพศหญิงมีอัตราผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 0.98 เมื่อเรียนเพิ่มขึ้น 1 ปี ซึ่งต่างจากพนักงานรายเดือนเพศหญิงประมาณ 8.7 เท่า แม้ว่าอัตราผลตอบแทนของเพศหญิงและเพศชายของพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์จะเพิ่มขึ้นต่างกันเมื่อได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นหนึ่งปี ในส่วนพนักงานรายเดือนเพศหญิงและเพศชาย การศึกษาส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนใกล้เคียงกัน

ประสบการณ์การทำงานที่สะท้อนจากอายุของพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์และรายเดือน พบว่ามีผลต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นทั้งในกลุ่มรายวันหรือสัปดาห์และรายเดือน โดยกลุ่มพนักงานรายเดือนจะได้รับผลตอบแทนจากประสบการณ์มากกว่าพนักงานรายวันหรือสัปดาห์ และเพศชายได้รับผลตอบแทนจากประสบการณ์มากกว่าเพศหญิง (ผลตอบแทนจากประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 ปีในกลุ่มพนักงานรายวันหรือสัปดาห์ของเพศชายจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น คือ ร้อยละ 0.65 เพศหญิงร้อยละ 0.52 ในกลุ่มรายเดือน เพศชายร้อยละ 2.21 และเพศหญิงร้อยละ 2.12 (ตารางที่ 3) อย่างไรก็ตามเมื่อประสบการณ์มากขึ้นระดับหนึ่งค่าจ้างทั้งรายวันหรือสัปดาห์และรายเดือนมีแนวโน้มจะลดลง การวิเคราะห์ครั้งนี้มีปัจจัยควบคุม คือ ขนาดของสถานประกอบการ และภูมิภาคที่ทำงาน จากการพยากรณ์ค่าตอบแทนของพนักงานรายวันและรายเดือนเมื่อคำนึงถึงประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ณ ระดับเดียวกัน พบว่ามีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก และพนักงานชายมีแนวโน้มได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเพศหญิง

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้รายวันหรือรายสัปดาห์ และค่าจ้างรายเดือน

ตัวแปร	รายวันหรือสัปดาห์		รายเดือน	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ปีของการศึกษา (edu)	0.0112*** (0.0000)	0.0098*** (0.0000)	0.0848*** (0.0000)	0.0852*** (0.0000)
ปีของประสบการณ์การทำงาน (exp)	0.0065*** (0.0000)	0.0052*** (0.0000)	0.0221*** (0.0000)	0.0212*** (0.0000)
exp <sup>2</sup>	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	รายวันหรือสัปดาห์		รายเดือน	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ขนาดบริษัท (size of firm)				
2	0.0573*** (0.0000)	0.0437*** (0.0010)	0.1099*** (0.0000)	0.1275*** (0.0000)
3	0.0862*** (0.0000)	0.0622*** (0.0000)	0.1613*** (0.0000)	0.1773*** (0.0000)
4	0.0733*** (0.0000)	0.1081*** (0.0000)	0.1899*** (0.0000)	0.2183*** (0.0000)
5	0.0551*** (0.0000)	0.0679*** (0.0000)	0.1799*** (0.0000)	0.2515*** (0.0000)
6	0.0394*** (0.0030)	0.0942*** (0.0000)	0.2130*** (0.0000)	0.2621*** (0.0000)
7	0.0300* (0.0530)	0.0975*** (0.0000)	0.2003*** (0.0000)	0.2361*** (0.0000)
8	0.0447*** (0.0000)	0.1251*** (0.0010)	0.2518*** (0.0000)	0.2882*** (0.0000)
9	-0.0106 (0.8520)	0.0088 (0.8800)	0.1514*** (0.0010)	0.2150*** (0.0000)
อยู่ในเขตชนบท (dummy)	-0.0129** (0.0500)	-0.0064 (0.3820)	-0.0053 (0.5630)	-0.0050 (0.5680)
ภูมิภาค (dummy) ตัวแปรฐานคือกรุงเทพ				
ภาคกลาง (central)	-0.0935*** (0.0000)	-0.0715*** (0.0000)	-0.1700*** (0.0000)	-0.1911*** (0.0000)
ภาคเหนือ (north)	-0.2813*** (0.0000)	-0.2313*** (0.0000)	-0.3373*** (0.0000)	-0.3445*** (0.0000)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (northeast)	-0.2871*** (0.0000)	-0.1979*** (0.0000)	-0.3458*** (0.0000)	-0.3247*** (0.0000)
ภาคใต้ (south)	-0.1320*** (0.0000)	-0.1356*** (0.0000)	-0.2773*** (0.0000)	-0.3011*** (0.0000)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	รายวันหรือสัปดาห์		รายเดือน	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ค่าคงที่	3.8015*** (0.0000)	3.7075*** (0.0000)	3.0692*** (0.0000)	2.9840*** (0.0000)
n	7,868	5,137	7,875	7,508
R <sup>2</sup>	0.1101	0.1365	0.3760	0.4586
Simulation n) กำหนดให้จำนวนปีการศึกษา 12 ปี ข) กำหนดให้ประสบการณ์ทำงาน 30 ปี				
constant	3.8015	3.7075	3.0692	2.9840
ปีการศึกษา (edu)	0.1341	0.1178	1.0175	1.0227
ประสบการณ์ทำงาน (exp)	0.1946	0.1554	0.6644	0.6355
รายได้ต่อชั่วโมง (hrwage)	62.19	53.55	115.72	103.77
- in natural log	4.1302	3.9807	4.7512	4.6422
รายได้ต่อเดือน (mwage)	11,940.62	10,282.35	22,218.22	19,924.53

หมายเหตุ: 1) ตัวเลขในตารางแสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์จากการวิเคราะห์สมการถดถอย และตัวเลขในวงเล็บแสดงถึงค่า p-value

2) \* แสดงถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 \*\* แสดงถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ \*\*\* แสดงถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

3) นอกจากตัวแปร exp และ  $exp^2$  ที่เป็นสมการหลักตามสมมติฐานของ Mincerian Equation แล้ว การวิเคราะห์ด้วย VIF ไม่พบตัวแปรใดมีค่ามากกว่า 10 บ่งชี้ถึงการไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ที่มา: จากการศึกษา

### การอภิปรายผล

บทความวิจัยนี้เสนอผลการศึกษาค่าความเปราะบางในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยอิงตัวบ่งชี้ 2 ประการ กล่าวคือ ก) ลักษณะการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงรายวันหรือรายสัปดาห์ คนกลุ่มนี้การทำงานประกันสังคมไม่ครอบคลุมในบางส่วน และไม่มีโอกาสได้รับบำเหน็จบำนาญจากระบบ ยกเว้นต้องสมัครเข้ากองทุนตามมาตรา 40 ข) โอกาสปรับค่าจ้างตามประสบการณ์ หรืออีกนัยหนึ่ง Learning Curve ต่ำ แม้ว่าทำงานเป็นเวลายาวนาน ผลวิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2565 สรุปได้ว่า หนึ่งใน พนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 67.13 และร้อยละ 32.87 ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมงรายวันรายสัปดาห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอาชีพที่ผลตอบแทนต่ำ สอง การวิเคราะห์ที่ใช้แบบจำลองมินเซอร์ จำแนกเป็นกรณีศึกษา (Case ชาย/หญิง) และกลุ่มควบคุม (Control ชาย/หญิง) นำมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน (หรืออายุ) ซึ่งกำหนดให้มีลักษณะเส้นโค้ง (quadratic function) ตามสมมติฐานของแนวคิดนี้ (Heckman et al., 2003; Lemieux, 2003; Ramessur & Jugessur, 2024) ผลการศึกษาบ่งชี้ถึงความสำคัญ

ของปีการศึกษา โดยปีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปีทำให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 1 ถึงร้อยละ 9 อีกทั้งประสบการณ์ทำงานมีผลต่อค่าจ้างที่ได้รับเช่นกัน กล่าวคือ ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปีทำให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 0.5 ถึงร้อยละ 2 โดยประมาณ และเมื่อประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นถึงระดับหนึ่ง (ระดับสูงสุด) จะทำให้อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างลดลง สอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศอื่นที่วิเคราะห์ตามแนวคิด Mincer Equation ในลักษณะเดียวกัน (Jiang et al., 2022; Ramessur & Jugessur, 2024)

การเปรียบเทียบสมการถดถอยทั้ง 4 สมการแสดงให้เห็นความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจนของแรงงานกลุ่มเปราะบางที่สะท้อนในกลุ่มพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ และแรงงานกลุ่มไม่เปราะบางซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน ทั้งในมิติของรายได้เฉลี่ย และการเพิ่มขึ้นของรายได้ตามประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ยังค้นพบความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศทั้งสองกลุ่มด้วย โดยกลุ่มแรงงานเปราะบางพบความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศที่มากกว่า จากงานวิจัยนี้แสดงถึงหลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบว่าการศึกษาที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยการศึกษาที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อแรงงานกลุ่มพนักงานรายเดือนมากกว่าพนักงานรายวันหรือรายสัปดาห์มากกว่าเจ็ดเท่า ซึ่งประเด็นการศึกษาที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นประเด็นสำคัญของนักเศรษฐศาสตร์มาหลายทศวรรษ (Becker, 1995; Patrinos, 2016; กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566; พรพิมล ทรงกิติพิศาล และ ชูชีพ พิพัฒน์ศิลป์, 2557; วันวิสาข์ อ่อนชูศรี, 2557) อย่างไรก็ตามประเด็นความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มอาชีพ กลุ่มแรงงานรายวันหรือรายสัปดาห์ และรายเดือน ดังการศึกษาครั้งนี้ยังมีการศึกษาไม่มากนัก งานศึกษาหนึ่งของประเทศไทยวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำของแรงงานในระบบและนอกระบบ มีข้อค้นพบที่สำคัญคือการศึกษาในโรงเรียนช่วยลดความเหลื่อมล้ำของค่าแรง และลดแนวโน้มการทำงานนอกระบบ ตลอดจนการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงานอาจจะส่งผลต่อค่าจ้างที่สูงขึ้นได้ (อุปลักษณ์ กอวัฒนสกุล, 2565) ผลการศึกษาของต่างประเทศอธิบายถึงกำลังแรงงานในภาคทางการหรือในระบบ (Formal Sector) และไม่ทางการหรือนอกระบบ (Informal Sector) เช่นกัน กล่าวคือแรงงานในภาคทางการมีแนวโน้มจะมีสภาพการจ้างงานที่มั่นคง ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เข้าถึงสิทธิประกันสังคมได้มากกว่า มีรายได้สูง ความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมที่ดีกว่า เมื่อเทียบกับแรงงานที่อยู่ในภาคไม่เป็นทางการ (Fida & Chahir, 2023; Folawewo & Orija, 2020; Sugiharti et al., 2022) ความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศในตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญเสมอ การศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงงานเปราะบางเพศหญิงได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นน้อยกว่าเพศชาย อีกทั้งประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นของแรงงานเพศหญิงทำให้ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นน้อยกว่าเพศชายเช่นกัน การศึกษาครั้งนี้อาจจะหลักฐานหนึ่งที่บ่งชี้ถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 การบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ (SDG Move Team, 2566) ผลการศึกษาปัจจุบันเป็นเพียงข้อค้นพบเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานลูกจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์เชิงลึกถึงสาเหตุและแนวทางแก้ไขในแรงงานกลุ่มนี้มากขึ้น

การศึกษาครั้งนี้ยังมีความจำกัดของข้อมูลค่อนข้างมาก ด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานทางกายภาพ เช่น ทำงานในที่เสี่ยง อากาศไม่ถ่ายเท งานที่ทำให้เกิดความเครียด ฯลฯ มีความจำกัด การนิยามของแรงงานเปราะบางจึงสะท้อนในเรื่องการเข้าไม่ถึงสวัสดิการสังคม จากการเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ ตลอดจนการได้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานรายเดือนเท่านั้น ซึ่งในการนิยามแรงงานกลุ่ม

เปราะบางมีความครอบคลุมมากกว่าที่การศึกษาครั้งนี้อยู่ได้ เช่น การประสบปัญหาสุขภาพ และการทำงานในที่อันตราย หรือได้รับการป้องกันอันตรายจากที่ทำงานอย่างไม่เหมาะสม (International Labour Organization, 2022) เป็นต้น นอกจากนี้ที่กล่าวมางานวิจัยนี้แม้ทราบลักษณะอาชีพการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ ช่วงอายุ แต่ไม่ทราบคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ประสบการณ์ย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การถูกเลิกจ้าง

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการสำรวจการมีงานทำและค่าจ้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกอบไปด้วย 1) เพิ่มคำถามการเปลี่ยนงานในรอบห้าปี หรือการถูกเลิกจ้าง การย้ายสถานที่ทำงาน การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือลดลง 2) การเจ็บป่วยของครัวเรือน สภาพความเครียดจากการทำงาน การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตรายหรือเสื่อมสุขภาพ 3) การสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถการออมต่อเดือนหรือต่อปี และ 4) การศึกษาของสมาชิกเด็กในครัวเรือนคือระดับการศึกษาโดยสันนิษฐานว่า สมาชิกเด็กในกลุ่มค่าจ้างต่ำมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาต่ำกว่าครัวเรือนที่มีค่าจ้างเงินเดือนสูง

บทบาทของค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อเสนอให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน หรือเท่ากับ 50 บาทต่อชั่วโมง (คำนวณเป็นค่าจ้างรายเดือน 9,600 บาท)<sup>7</sup> จากฐานข้อมูลสามารถอนุมานได้ว่า มีสัดส่วนแรงงานร้อยละ 30.97 (ตารางที่ 4) ที่ได้รับค่าจ้างรายวันต่ำกว่า 400 บาท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานพื้นฐาน (Basic Worker) อีกทั้งจากผลการศึกษาครั้งนี้ยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการผลักดันให้ภาครัฐมีนโยบายลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงาน และการผลักดันให้กองทุนประกันสังคมครอบคลุมแรงงานโดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์ที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น เพื่อนำไปสู่หลักประกันการมีคุณภาพชีวิตและรายรับหลังจากที่ไม่ได้ทำงานอย่างเหมาะสมต่อไป ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเชิงประจักษ์ถึงความเหลื่อมล้ำของแรงงานเปราะบางมากนัก งานศึกษานี้เป็นการศึกษาในมิติการเปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างรายวันหรือรายสัปดาห์กับรายเดือน ซึ่งยังมีอีกหลายประเด็นสำหรับการศึกษาในอนาคตเพื่อเป็นหลักฐานทางวิชาการไปสู่การพัฒนานโยบายได้ต่อไป

ตารางที่ 4 สัดส่วนร้อยละของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายวันต่ำกว่า 400 บาท จำแนกตามช่วงอายุผู้ใช้แรงงาน

ช่วงอายุ ผู้ใช้แรงงาน	ความถี่รวม (คน)	ต่ำกว่า 400 บาท (คน)	ร้อยละ
29	9,255	3,384	36.56
39	11,763	3,158	26.85
49	11,234	3,023	26.91
59	8,509	2,653	31.18
69	1,929	1,003	52.00
<b>รวม</b>	<b>42,690</b>	<b>13,221</b>	<b>30.97</b>

ที่มา: จากการศึกษา

<sup>7</sup> การได้รับค่าจ้าง 400 บาทต่อวัน หมายถึงค่าจ้างรายชั่วโมง 50 บาทขึ้นไป เงินเดือน 9,600 (50 บาท\*8 ชั่วโมง \*24 วัน) โดยตัวเลข 24 วันเป็นข้อสมมติในการคำนวณ ได้แก่ 1 เดือน ทำงาน 24 วัน

## เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). *ผลกระทบของ COVID-19 ที่มีต่อแรงงานกลุ่มเปราะบาง*. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.eef.or.th/32252-2/>
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). *รายได้เฉลี่ยหลังสำเร็จการศึกษาของเยาวชนไทย ตลอดช่วงชีวิตการทำงานถึงอายุ 60 ปี*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.eef.or.th/infographic-34231/>
- ธนพร เทียนประเสริฐ. (2560). บทบาทของทุนมนุษย์ต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ: การเปรียบเทียบ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 8(1), 27-38.
- พรพิมล ทรงกิติพิศาล และชูชีพ พิพัฒน์ศิริ. (2557). ผลของระดับการศึกษาที่มีต่อรายได้ของครัวเรือนไทย. ใน *อนามัย ดำเนตร (บ.ก.), รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 11: ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน (น. 783-90)*, กองบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- มณฑลที กปิลกาญจน์ และ วันใหม่ นนทีฐิติพงศ์. (2564). *แรงงานนอกระบบ: ผลกระทบและความท้าทายในยุค COVID-19* [บทความ]. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567 จาก [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article\\_30Mar2021.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_30Mar2021.html)
- วันวิสาข์ อ่อนชูศรี. (2557). *ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในต่างประเทศของนักศึกษาไทย*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ. (2548). เลือกลงทุนใน human capital อย่างไรให้ได้ผล. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 28(108), 10-12.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567 จาก [https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Informal\\_work\\_force/2565/summary\\_65.pdf](https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Informal_work_force/2565/summary_65.pdf)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *กลุ่มครัวเรือนเปราะบาง*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567 จาก <http://nscr.nesdc.go.th/pelcd-glossary/>
- สำนักนโยบายแรงงานนอกระบบ. (2564). *การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567 จาก <https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/3/2021/06/ppt-300664-เปราะบาง.pdf>
- อุปลัทธิ กอวัฒนสกุล. (2565). *แรงงานนอกระบบในไทย: ความเหลื่อมล้ำ ค่าแรง และความเสี่ยงในการทำงาน* [บทความ]. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2022/02/>
- เอลวิส โคตรชมพู และจุฬารัตน์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 1017-1028.



- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. S. (1995). *Human Capital and Poverty Alleviation*. Human Resource Development and Operationa Policy. Retrieved October 31, 2023 from <https://documents1.worldbank.org/curated/en/121791468764735830/pdf/multi0page.pdf>
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *J Vocat Behav*, 119, 103436.
- Centro de Políticas Sociais. (2018). *MINCERIAN (Log-linear) INCOME EQUATION*. FGV Social. Retrieved October 31, 2023 from <https://www.cps.fgv.br/cps/bd/curso/20-MINCERIAN-Log-linear-INCOME-EQUATION.pdf>
- Folawewo, A., & Orija, O. (2020). *Informal–formal workers' transition in Nigeria: A livelihood analysis*. WIDER Working Paper 2020/146. Helsinki: UNU-WIDER. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2020/903-7>
- Gruzina, Y., Firsova, I., & Strielkowski, W. (2021). Dynamics of Human Capital Development in Economic Development Cycles. *Economies*, 9(2), 67.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J., & Todd, P. E. (2003). Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. In *IZA Discussion Papers, No. 775*. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA).
- International Labour Organization. (2022). *ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems: Module 9 Dealing with vulnerable groups of workers*. ILO. Retrieved October 31, 2023 from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_856569.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_856569.pdf)
- Jiang, H., Mou, H., Zhang, Y., & Huang, Z. (2022). *Research on the Relationship Between Years of Education and Urban and Rural Wage Levels Based on Mincer's Wage Equation: Evidence from China*. *Ic4e '22*, 574–578. DOI:10.1145/3514262.3514340
- Karam, F., & Zaki, C. (2023). On trade policy and workers' transition between the formal and informal sectors: An application to the MENA region in the time of COVID-19. *Journal of International Trade & Economic Development*, 33(4), 1-22.
- Lemieux, T. (2003). The “Mincer Equation” thirty years after schooling, experience, earnings. *Center for Labor Economics, University of California, Berkeley, Working paper No. 62*. Retrieved May 5, 2024 from <https://eml.berkeley.edu/~cle/wp/wp62.pdf>
- Mincer, J. (1962). On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 50-79.

- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press.
- Patrinos, H. A. (2016). Estimating the return to schooling using the Mincer equation. *IZA World of Labor*(278), 1-11.
- Pollert, A., & Charlwood, A. (2009). The vulnerable worker in Britain and problems at work. *Work, Employment and Society*, 23(2), 343-362.
- Ramessur, T. S., & Jugessur, N. (2024). An Assessment of the Relevance of the Mincerian Equation: The Case of Mauritius. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100810.
- Sadeghi, J. M., Shirouyehzad, L., & Samadi, S. (2012). Estimating the impact of education on income with econometrics approach: a case study of universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 175-185.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- SDG Move Team. (2566). *Goal 5: gender equality*. Retrieved May 5, 2024 from <https://www.sdgmove.com/2016/10/06/goal-5-gender-equality/>
- Sugiharti, L., Aditina, N., & Esquivias, M. A. (2022). Worker Transition Across Formal and Informal Sectors: A Panel Data Analysis in Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 12(11), 923-937.
- Tamin, J., Samuel, O., Suraya, A., Ebuenyi, I. D., Naicker, N., & Rajput-Ray, M. (2021). Vulnerable Workers and COVID-19: Insights from a Survey of Members of the International Commission for Occupational Health. *Int J Environ Res Public Health*, 18(1).

### กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยความยากจนและความเปราะบางของครัวเรือน และนโยบายลดความเหลื่อมล้ำของภาครัฐ (2566-2567) โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานวิจัยแห่งชาติ รหัสโครงการ N32A660139 ขอขอบคุณสำนักงานสถิติแห่งชาติที่อนุเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้