ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “สถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ “ความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ”

โดย

นางสาวฐนันท์ณัฐ พันธ์เมฆากุล
นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๐๖ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอประเมินจัดทำขึ้น เพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ โดยนำเสนอผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงานได้พัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงานขึ้น ภายใต้โครงการพัฒนาประสิทธิภาพแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงานและระบบเตือนภัยด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิ สวค.) ปรับปรุงระบบเตือนภัยเดิมที่มีอยู่และพัฒนาเครื่องมือเพิ่มเติมในระบบ เพื่อให้การวิเคราะห์ครอบคลุมและสามารถเป็นเครื่องมือทางนโยบายด้านแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบเตือนภัยด้านแรงงานที่ปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วยการวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจแรงงาน ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การแจ้งเตือนและโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า สำหรับการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง (๒) การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งเป็นการคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง อีกทั้งยังมีการรวบรวมข้อมูลสถิติการจ้างงานและการว่างงานทั้งในระดับภาพรวมทั้งประเทศ รายพื้นที่ ๑๐ พื้นที่ และรายสาขาอุตสาหกรรม ๑๗ สาขา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลชี้วัดด้านแรงงานเชิงลึกเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือออกมาตรการเชิงป้องกันและช่วยเหลือแรงงานได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานและงบประมาณของประเทศอีกด้วย โดยผู้ขอประเมินจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ซึ่งการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานนั้นจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลสถิติด้านแรงงาน และตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจที่สำคัญหลายตัวแปร เพื่อให้การคาดการณ์โอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานถูกต้องแม่นยำมากที่สุด ข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถคาดการณ์แนวโน้มและทิศทางความต้องการแรงงานและแจ้งเตือนวิกฤตด้านแรงงานได้จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการวางแนวทางเชิงนโยบายและมาตรการเพื่อรับมือการปัญหาด้านแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “สถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ “ความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ” โดยปัจจุบันการรายงานข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศนั้นเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (https://icb.mol.go.th/) โดยจัดทำในรูปแบบการรายงานเชิงพรรณนาซึ่งเน้นเนื้อหาสาระที่มีรายละเอียดมาก ทำให้รูปแบบการนำเสนอต่อผู้บริหารยังสามารถพัฒนาต่อไปได้อีก เพื่อให้ผู้อ่านสามารถรับรู้ข้อมูลได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีประเด็นสำคัญด้านแรงงานที่สามารถพัฒนาให้ครอบคลุมมิติที่จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของกระทรวงได้ รวมถึงการพัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและสร้างความน่าสนใจต่อผู้อ่าน เพื่อให้เข้าถึงประชาชนทั่วไปได้ ก่อให้เกิดการนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้ สำหรับในส่วนของผู้บริหารนั้นข้อมูลด้านความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ จากข้อร้องเรียนร้องทุกข์ รวมถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับการดูแลแก้ไขแล้วนั้น เหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการดูแลคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมถึงสามารถนำมาศึกษาเป็นตัวอย่างในการนำมาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเรื่องการดูแลแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ด้วยเช่นกัน

คำนำ

ผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้ขอประเมินจัดทำขึ้นเพื่อเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ สังกัดกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยการนำเสนอผลงานวิชาการ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “สถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ “ความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ” ซึ่งผู้ขอประเมินจัดทำขึ้นจากการรวบรวมเนื้อหาและทฤษฎีทางวิชาการ เอกสารผลการดำเนินงาน ข้อมูล แนวคิด เทคนิค แนวทาง หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ และประสบการณ์การทำงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและเศรษฐศาสตร์ ประกอบกับประสบการณ์การนำเสนอผลงานให้ผู้บริหาร เพื่อให้รายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและความต้องการจ้างแรงงานไทยนั้น มีความน่าสนใจและเกิดการนำไปใช้ประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่รับผิดชอบในการจัดทำรายงาน ตลอดจนผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานต่อไป

การจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินครั้งนี้ ผู้ขอประเมินขอขอบพระคุณท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์) นายสุทธิ สุโกศล ประจำสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติหน้าที่ประจำกระทรวงแรงงาน นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน นางสาวสุกัญญา ถมยา ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจและประเมินผล นายณัฐพล หาจันดา ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน สำหรับการสนับสนุนข้อมูล คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำผลงานในครั้งนี้ ทั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิชาการที่ได้จัดทำขึ้นนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน และผู้ที่สนใจใช้ประโยชน์ต่อไป

กระทรวงแรงงาน

ฐนันท์ณัฐ พันธ์เมฆากุล
พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๑
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๙
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๙
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๙
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๓๐
๙. ข้อเสนอแนะ	๓๐
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๓๐
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๓๐
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “สถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ “ความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ”	๓๑
๒. หลักการและเหตุผล	๓๑
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓๒
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๖
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๖
บรรณานุกรม	๔๗

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ ตัวชี้นำและค่าอ้างอิง ๑๒

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑ ผลของการลงทุนต่อเศรษฐกิจ ๔
ภาพที่ ๒ กราฟเส้นอุปสงค์แรงงาน เส้นอุปทานแรงงาน และดุลยภาพในตลาดแรงงาน ๙
ภาพที่ ๓ ผลการประมาณโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน ๑๔
ภาพที่ ๔ ผังแสดงขั้นตอนการจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ๑๖
ภาพที่ ๕ บทวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน ๑๘
ภาพที่ ๖ ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงาน ๑๙
ภาพที่ ๗ ผลการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงาน ๒๐
ภาพที่ ๘ สถานการณ์และการประมาณการแนวโน้มการว่างงาน ๒๑
ภาพที่ ๙ บทวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานของลูกจ้างภาคเอกชน ๒๒
ภาพที่ ๑๐ การประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน ภาพรวม รายไตรมาส ๒๓
ภาพที่ ๑๑ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน ๒๔
รายสาขาอุตสาหกรรม
ภาพที่ ๑๒ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน เชิงพื้นที่ ๒๕
ภาพที่ ๑๓ บทสรุปผู้บริหาร รายไตรมาส ๒๖
ภาพที่ ๑๔ บทสรุปผู้บริหาร รายเดือน ๒๗
ภาพที่ ๑๕ การเข้าถึงรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ๒๘

กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ - สิงหาคม ๒๕๖๓

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเกิดจากการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มุ่งเน้นให้รายได้ประชาชาติหรือรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้สูงขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยหนึ่งในเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้กินดีอยู่ดี ดังนั้น ภายใต้พันธกิจของกระทรวงแรงงาน ในการพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง และส่งเสริมการมีงานทำให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ตามวิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี” กระทรวงแรงงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ซึ่งการจะทำให้การบริหารจัดการกำลังแรงงานมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเข้าใจโครงสร้างกำลังแรงงานและลักษณะของตลาดแรงงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก เพื่อเตรียมแผนรับมือกับผลกระทบทั้งทางบวกและลบที่จะเกิดขึ้นต่อตลาดแรงงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าความต้องการจ้างงานเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความต้องการซื้อสินค้าและบริการในระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น ถ้าเศรษฐกิจดีขึ้นการจ้างงานก็จะดีขึ้นตามมา เพราะฉะนั้น ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจต่าง ๆ เช่น ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน มูลค่าการส่งออกสินค้า ดัชนีความเชื่อมั่นภาคธุรกิจ ดัชนีราคาพื้นฐานผู้บริโภค และดัชนีชี้นำเศรษฐกิจต่างประเทศ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จึงสามารถนำมาคาดการณ์แนวโน้มการจ้างงานและการว่างงานได้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงานได้พัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ภายใต้โครงการพัฒนาประสิทธิภาพแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงานและระบบเตือนภัยด้านแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิ สวค.) ปรับปรุงระบบเตือนภัยเดิมที่มีอยู่และพัฒนาเครื่องมือเพิ่มเติมในระบบ ทั้งนี้ ระบบเตือนภัยด้านแรงงานก่อนหน้าระบบปัจจุบันมีสัญญาณเตือนภัยที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่ใช้เท่ากันทุกตัว ในขณะที่ความเป็นจริงนั้นตัวแปรทางเศรษฐกิจมีผลต่อตลาดแรงงานแตกต่างกัน รวมถึงเพิ่มเติมการประมาณการรายอุตสาหกรรมและรายพื้นที่เข้ามาในระบบเตือนภัยในปัจจุบันด้วย เพื่อให้การวิเคราะห์ครอบคลุมและสามารถเป็นเครื่องมือทางนโยบายด้านแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบเตือนภัยด้านแรงงานที่ปรับปรุงและพัฒนาประกอบด้วยการวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจแรงงาน ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การแจ้งเตือนและโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า สำหรับการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง

(๒) การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งเป็นการคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง

อีกทั้งยังมีการรวบรวมข้อมูลสถิติการจ้างงานและการว่างงานทั้งในระดับภาพรวมทั้งประเทศ รายพื้นที่ ๑๐ พื้นที่ ประกอบด้วย (๑) กรุงเทพฯ และปริมณฑล (๒) ภาคกลาง (๓) ภาคตะวันตก (๔) ภาคตะวันออก (๕) ตะวันออกเฉียงเหนือ (๖) ภาคใต้ (๗) ภาคเหนือ (๘) เขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน (๙) เขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนใต้ และ (๑๐) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และรายสาขาอุตสาหกรรม ๑๗ สาขา ประกอบด้วย (๑) สาขาอาหาร (๒) สาขาไม้และเครื่องเรือน (๓) สาขาเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (๔) สาขาแม่พิมพ์ (๕) สาขายานยนต์และชิ้นส่วน (๖) สาขาก่อสร้าง (๗) สาขาการค้า (๘) สาขาขนส่ง (๙) สาขาสื่อกลางทางการเงิน (๑๐) สาขาสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ (๑๑) สาขาเครื่องนุ่งห่ม (๑๒) สาขาสิ่งทอ (๑๓) สาขาภัตตาคาร (๑๔) สาขาโรงแรม (๑๕) สาขาเกษตร (๑๖) สาขาบริการสุขภาพ และ (๑๗) สาขาอากาศยาน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลชี้วัดด้านแรงงานเชิงลึกเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือออกมาตรการเชิงป้องกันและช่วยเหลือด้านแรงงานได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานและงบประมาณของประเทศอีกด้วย

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ซึ่งเป็นรายงานประจำเดือน ประจำไตรมาส และประจำปี การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานนั้น จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลสถิติด้านแรงงาน และตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจที่สำคัญหลายตัวแปร เช่น ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม ดัชนีความเชื่อมั่นภาคธุรกิจ อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐฯ ดัชนีชี้นำเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจต่างประเทศ เป็นต้น เพื่อให้การคาดการณ์โอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานถูกต้องแม่นยำมากที่สุด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานในตลาดแรงงานเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ประกอบกับกระแสการค้าการลงทุนที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อความต้องการแรงงาน ทักษะฝีมือแรงงาน และการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศมีประสิทธิภาพสูงสุด ข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถคาดการณ์แนวโน้มและทิศทางความต้องการแรงงานและแจ้งเตือนวิกฤตด้านแรงงานได้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการวางแนวทางเชิงนโยบายและมาตรการเพื่อรับมือกับการแก้ปัญหาด้านแรงงาน ทั้งปัญหาขาดแคลนแรงงาน การว่างงานสูง หรือปัญหาทักษะฝีมือแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ โดยกองเศรษฐกิจการแรงงานได้มีการนำเสนอรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานเป็นประจำในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งการมีเครื่องมือตัวชี้วัดด้านแรงงานที่ดีจะสามารถแจ้งเตือนล่วงหน้าถึงสถานการณ์วิกฤตที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เช่น วิกฤตการเลิกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มในไตรมาส ๒/๒๕๖๓ หรือวิกฤตการว่างงานในพื้นที่ภาคใต้ในช่วงไตรมาส ๒ และไตรมาส ๓ ของปี ๒๕๖๓ เป็นต้น ทำให้ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายสามารถตัดสินใจออกมาตรการเชิงป้องกัน และแนวทางการรับมือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานนั้น จำเป็นต้องใช้แนวคิดทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และสถิติเพื่อมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และวิเคราะห์ตลาดแรงงานทั้งในเชิงพรรณนา ตาราง แผนภูมิ และกราฟ โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics)

๓.๒.๑.๑ นิยามของเศรษฐศาสตร์มหภาค

อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) เศรษฐศาสตร์มหภาค คือ การศึกษาพฤติกรรมและปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวม (Aggregate) เช่น ผลผลิตมวลรวม รายได้ประชาชาติ การบริโภค

มวลรวม การลงทุนมวลรวม การใช้จ่ายของรัฐบาล และการจ้างงาน เป็นต้น โดยมีเป้าหมายของนโยบายเศรษฐกิจมหภาค ดังนี้

(๑) การเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) พิจารณาจากปริมาณผลผลิตของระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัว (GDP Growth) อย่างมีเสถียรภาพ

(๒) การจ้างงานเต็มที่ หรือ การใช้ทรัพยากรเต็มที่ (Full Employment) พิจารณาจากอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) อยู่ในระดับต่ำ

(๓) เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Stability) ประกอบด้วยเสถียรภาพทางด้านราคา (ภายในประเทศ) พิจารณาจากราคาสินค้าและบริการ และเสถียรภาพทางด้านอัตราแลกเปลี่ยน (ภายนอกประเทศ) พิจารณาจากอัตราแลกเปลี่ยนที่ไม่ผันผวนมากและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

(๔) การกระจายรายได้ (Income Distribution) พิจารณาจากการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานที่ดี

ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์ (๒๕๕๕) กล่าวว่า เศรษฐศาสตร์มหภาคจะเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบหรือหน่วยรวมที่เป็นพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจ เช่น “รัฐบาล” “ครัวเรือน” และ “หน่วยธุรกิจ” ก็ได้ หน่วยรวมเหล่านี้ก็เป็นการรวมหน่วยเศรษฐกิจหน่วยย่อยต่าง ๆ ในแต่ละประเภทเข้าด้วยกัน โดยถือเสมือนหนึ่งว่าเป็น “หน่วยเดียว” เศรษฐศาสตร์มหภาคมิได้ให้ความสนใจต่อหน่วยย่อยหน่วยใดหน่วยหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น เศรษฐศาสตร์มหภาคจึงเป็นการวิเคราะห์ถึงปัญหาในทางเศรษฐกิจต่าง ๆ เกี่ยวกับผลผลิตทั้งหมด ระดับการจ้างทำงานทั้งหมด รายได้ประชาชาติ รายจ่ายประชาชาติ ระดับราคาทั่วไป เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับการว่างงาน ภาวะเงินเฟ้อ และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

๓.๒.๑.๒ ระบบเศรษฐกิจ (Economic System) และรายได้ประชาชาติ (National Income)

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (๒๕๔๘) ระบบเศรษฐกิจ หมายถึง กลุ่มของหน่วยเศรษฐกิจกลุ่มหนึ่ง ๆ ที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์อันเดียวกัน โดยกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (Economic Activities) คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การบริโภค การกระจายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ การออม และการลงทุน

ทรงธรรม ปิ่นโต, จริยา เปรมศิลป์ และคณะ (๒๕๕๕) ระบบเศรษฐกิจแบบเปิด (Open Economy) ประกอบด้วยหน่วยเศรษฐกิจ (Economic Units) ได้แก่ ภาคครัวเรือน (Household sector) ภาคธุรกิจ (Business sector) ภาครัฐบาล (Government sector) และภาคต่างประเทศ (Foreign sector) โดยมีหน้าที่และความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันของหน่วยเศรษฐกิจในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

(๑) ภาคครัวเรือน (Household) ทำหน้าที่เป็นผู้บริโภค ในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตด้วย และได้รับผลตอบแทนของปัจจัยการผลิต เช่น ได้รับค่าจ้างจากการขายแรงงาน สามารถนำเอาค่าตอบแทนหรือรายได้นั้นไปจับจ่ายใช้สอยซื้อสินค้าและบริการที่ต้องการได้ ซึ่งเรียกว่าการบริโภค (Consumption) เป็นต้น ทั้งนี้ บุคคลหรือครัวเรือนจะมีการแบ่งสรรรายได้ของเขาระหว่างการบริโภคและการออมโดยส่วนที่เหลือจากการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคก็คือการออม (Saving) นั่นเอง ผลตอบแทนของการออมในวันนี้ คือ ดอกเบี้ยที่ได้รับ ดังนั้น การออมของคนเราจะมากหรือน้อยจึงขึ้นอยู่กับดอกเบี้ยและรายได้

(๒) ภาคธุรกิจ (Business Firms) ทำหน้าที่หลักในการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ โดยภาคธุรกิจเห็นช่องทางในการแสวงหากำไร (Profits) โดยนำเอาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มาผลิตสินค้าและบริการแล้วจำหน่ายให้กับผู้บริโภค เมื่อความต้องการบริโภคสินค้าและบริการมากขึ้น ภาคธุรกิจก็จำเป็นต้องขยายกำลังการผลิตและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ได้มากขึ้นโดยใช้ต้นทุน

การผลิตที่ลดลง หรือเรียกว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพการผลิต เหล่านี้จึงทำให้เกิดการลงทุน (Investment) หรือในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การเพิ่มปัจจัยการผลิตประเภททุน โดยมีปัจจัยกำหนดการลงทุน ได้แก่ กำไรที่คาดว่าจะได้รับ อัตราดอกเบี้ย ราคาปัจจัยการผลิต ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นโยบายของรัฐบาลและเสถียรภาพทางการเมือง และความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจ

การลงทุนเป็นการเพิ่มความสามารถหรือศักยภาพในการผลิตให้สูงขึ้น ทำให้ผลิตได้มากขึ้น ซึ่งต้องใช้ปัจจัยการผลิตมากขึ้นด้วย ส่งผลให้เจ้าของปัจจัยการผลิตมีรายได้มากขึ้น ทำให้ความสามารถหรืออำนาจซื้อสูงขึ้นตามไปด้วย เกิดการบริโภคมากขึ้นตามมา ส่งผลให้เศรษฐกิจขยายตัวหรือรายได้ของประเทศเพิ่มขึ้น และยิ่งไปกว่านั้น การบริโภคที่มากขึ้นยังทำให้ภาคธุรกิจขายสินค้าได้มากขึ้น ภาคธุรกิจที่มีกำไรมากขึ้นก็จะลงทุนเพิ่มขึ้นต่อเนื่องไปอีกนั่นเอง โดยที่มาของเงินลงทุนมาจากเงินออมจากผลกำไร หรือขอกู้ยืมจากผู้มีเงินออมซึ่งก็คือ ภาคครัวเรือนนั้นเอง โดยผู้กู้และผู้ขอกู้จะพบกันได้ผ่านตัวกลางที่เรียกว่า ภาคการเงิน ธนาคารและสถาบันการเงินต่าง ๆ ระดมเงินออมจากผู้ให้กู้ไปให้แก่ผู้กู้หรือผู้ที่ต้องการเงินเพื่อการลงทุนดำเนินธุรกิจ ดังนั้น จึงเกิดการเชื่อมโยงของภาคเศรษฐกิจที่มีการผลิตสินค้าและบริการ เรียกว่า ภาคเศรษฐกิจจริงกับภาคการเงิน ดังแสดงในภาพที่ ๑

ภาพที่ ๑ ผลของการลงทุนต่อเศรษฐกิจ

ที่มา : ทรงธรรม ปิ่นโต, จริยา เปรมศิลป์ และคณะ (๒๕๕๕)

(๓) ภาครัฐบาล (Government) ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนวางระเบียบ กฎเกณฑ์ และควบคุมดูแลการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของหน่วยเศรษฐกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ในขณะเดียวกันรัฐบาลอาจจะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการด้วยก็ได้ หรือเรียกได้ว่าเมื่อกลไกราคาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ยกตัวอย่าง มีสินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคแต่ผู้ผลิตไม่อยากผลิตเพราะไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากผู้บริโภคได้ หรือมีสินค้าที่ผลิตแล้วสร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น หรือธุรกิจที่ต้องใช้เงินลงทุนมาก เทคโนโลยีทันสมัย จนทำให้ผู้ผลิตรายอื่นแข่งขันไม่ได้ ทำให้ตั้งราคาสินค้าขายได้แพงจนทำให้คนจำนวนมากหมดโอกาสในการบริโภคของเหล่านั้น ปัญหาเหล่านี้เองเป็นความล้มเหลวของตลาด (Market failure) ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องเข้ามาจัดการแก้ปัญหา เพื่อแก้ไขความล้มเหลวของตลาด ซึ่งเรียกว่าการแทรกแซงของรัฐบาลในระบบเศรษฐกิจ เพื่อช่วยจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

รัฐบาลกับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ในบางครั้งที่กลไกราคาทำหน้าที่ได้ไม่สมบูรณ์หรือเกิดความล้มเหลวของตลาด รัฐบาลจึงต้องเข้ามาช่วยจัดการ โดยอาจทำการผลิตสินค้าและบริการนั้น ๆ เสียเอง ซึ่งต้องจ่ายค่าตอบแทนปัจจัยการผลิตให้กับภาคครัวเรือน เช่น เงินเดือนข้าราชการหรือ

ค่าจ้างแรงงานนั่นเอง เป็นต้น ขณะเดียวกันรัฐบาลก็มีการบริโภคโดยซื้อสินค้าและบริการจากภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจ นอกจากนี้ ยังมีรายจ่ายประเภทเงินโอน (Transfer payments) ให้เปล่ากับประชาชนไม่ได้รับสินค้าและบริการตอบแทน เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เงินช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย เป็นต้น

(๔) ภาคต่างประเทศ

ระบบเศรษฐกิจแบบเปิดที่มีภาคต่างประเทศ เนื่องจากแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันด้านทรัพยากร เทคโนโลยี ความชำนาญในการผลิต จึงทำให้เกิดการค้าระหว่างกัน และมีอัตราแลกเปลี่ยนเพื่อเป็นอัตราที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างสกุลเงินของประเทศตนกับเงินสกุลของประเทศคู่ค้า เมื่อมีการค้าระหว่างประเทศเกิดขึ้น ก็ย่อมมีประเทศที่ผลิตสินค้าได้ดี และขายได้มากกว่าอีกประเทศหนึ่ง โดยประเทศที่ส่งออก (Export) สินค้ามากกว่านำเข้า (Import) จากประเทศอื่น จะได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่ “เกินดุลการค้า” ส่วนประเทศที่นำเข้าสินค้าจากประเทศอื่นมาใช้ในประเทศของตนมากกว่าที่ส่งออกไปขายประเทศอื่นจะได้ชื่อว่า “ขาดดุลการค้า”

สรุปการสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้านั้นจะมีการกำหนดดัชนีชี้นำ (Leading indicator) เพื่อใช้สำหรับการพยากรณ์แนวโน้มในอนาคต โดยส่วนใหญ่นั้นจะเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจสำคัญ ๆ อาทิ มูลค่าการส่งออกสินค้า ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน ดัชนีราคาทั่วไปผู้บริโภค และดัชนีชี้นำเศรษฐกิจไทย เป็นต้น ซึ่งผู้ขอประเมินจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์มหภาค เพื่อสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์มหภาคมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองการเตือนภัยด้านแรงงาน โดยในแบบจำลองมีการใช้ตัวแปรเศรษฐกิจมหภาค เช่น รายได้ประชาชาติหรือ GDP การบริโภค การลงทุน การส่งออก การนำเข้า อัตราเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ย เป็นต้น ซึ่งทุกตัวแปรมีผลต่อการจ้างงานการว่างงานแตกต่างกันไป ดังนั้น การศึกษาและเข้าใจหลักเศรษฐศาสตร์มหภาคจึงมีความจำเป็นเพื่อให้การวิเคราะห์ การอ่านค่าในแบบจำลอง และการเขียนรายงานมีความถูกต้องแม่นยำสูงสุด

๓.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Microeconomics) และเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labour Economics)

นอกจากการเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์มหภาคข้างต้นแล้ว เพื่อให้การวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจต่อตลาดแรงงานและการตัดสินใจจ้างงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ผู้ขอประเมินจึงจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค และเศรษฐศาสตร์แรงงานควบคู่กับเศรษฐศาสตร์มหภาคด้วย

๓.๒.๒.๑ นิยามของเศรษฐศาสตร์จุลภาค

ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์ (๒๕๕๕) กล่าวว่า เศรษฐศาสตร์จุลภาคเป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับหน่วยเศรษฐกิจหน่วยย่อยเฉพาะหน่วยใดหน่วยหนึ่ง และทำการพิจารณารายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมของหน่วยย่อยต่าง ๆ เหล่านั้น เช่น การศึกษาถึงจำนวนคนงานที่ทำงานในหน่วยธุรกิจหนึ่ง การวิเคราะห์รายได้หรือรายจ่ายของแต่ละหน่วยธุรกิจหรือของแต่ละครัวเรือน และการวิเคราะห์ราคาของผลผลิตแต่ละชนิด เป็นต้น

๓.๒.๒.๒ ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (Economic resources)

สุพัฒน์ อุ้ยไพบูลยสวัสดิ์ (๒๕๕๓) กล่าวว่า ทรัพยากร คือ บรรดาสิ่งต่าง ๆ ที่ถูกนำไปใช้เป็นปัจจัยการผลิตเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

(๑) ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ (Land and natural resources) ประกอบด้วย ที่ดิน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับที่ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุ แม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น โดยมีผลตอบแทนปัจจัยการผลิตเรียกว่า ค่าเช่า

(๒) แรงงาน (Labour) ถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตสำคัญ โดยมีมุมมองออกเป็น ๒ ด้าน คือ จำนวนแรงงาน ซึ่งเราเรียกว่า “กำลังแรงงาน” (อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป) และ “คุณภาพของแรงงาน” ในรูปของความรู้ ทักษะฝีมือแรงงานแต่ละคน เพราะว่าในการผลิตสินค้าและบริการ ถ้าได้แรงงานมีคุณภาพสูง จะทำให้ผลิตสินค้าได้มากขึ้นทั้งที่ใช้ปัจจัยเท่าเดิม นอกจากนี้ค่าตอบแทนแรงงานก็จะสูงกว่าผู้ที่มีฝีมือแรงงานต่ำอีกด้วย โดยมีผลตอบแทนจากปัจจัยการผลิต เรียกว่า ค่าจ้างหรือเงินเดือน

(๓) ทุน (Capital) ในความหมายทางเศรษฐศาสตร์มีลักษณะเป็นสินทรัพย์เชิงกายภาพ เช่น โรงงาน เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น แต่เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ต้องนำเงินทุนไปซื้อมา ดังนั้น จึงถือว่าผลตอบแทนปัจจัยการผลิต คือ ดอกเบี้ย

(๔) ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีบทบาทสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้รวบรวมปัจจัยการผลิตทั้ง ๓ ชนิดที่กล่าวแล้ว นำมาผลิตสินค้าและบริการจึงมีผลตอบแทนที่เรียกว่า กำไร

๓.๒.๒.๓ อุปสงค์ (Demand) อุปทาน (Supply) และดุลยภาพของตลาด (Market Equilibrium)

(๑) อุปสงค์ ปัจจัยกำหนดอุปสงค์ กฎของอุปสงค์ (สุพัฒน์ อุ้ยไพบูลยสวัสดิ์, ๒๕๕๓)

(๑.๑) อุปสงค์ คือ ปริมาณความต้องการเสนอซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคในสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ณ ระดับราคาต่าง ๆ กัน โดยมีความตั้งใจ (Willing) และความสามารถในการซื้อสินค้า (Ability to pay) ในช่วงเวลาหนึ่ง (เช่น หนึ่งวัน หนึ่งสัปดาห์ หนึ่งเดือน หรือหนึ่งปี เป็นต้น) ดังนั้น อุปสงค์ในทางเศรษฐศาสตร์ จึงมีลักษณะที่เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้จริง (Effective demand) ต่างกับความต้องการ (Want) ในสินค้าและบริการที่มีราคาแพงของผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อไม่เพียงพอก็ไม่สามารถซื้อสินค้าดังกล่าวได้

(๑.๒) ปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์ คือ การที่อุปสงค์หรือปริมาณเสนอซื้อสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ณ ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ราคาสินค้าและบริการสินค้าชนิดนั้น ระดับรายได้ของผู้บริโภค ราคาสินค้าและบริการชนิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รสนิยมของผู้บริโภค การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตของผู้บริโภค ขนาดประชากร ฤดูกาล เป็นต้น

(๑.๓) กฎของอุปสงค์ (Law of Demand) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างราคาสินค้าชนิดนั้นกับปริมาณเสนอสินค้า เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ ผู้บริโภคที่มีเหตุผลจะต้องการแสวงหาอรรถประโยชน์ (Utility) หรือความพึงพอใจสูงสุดในการบริโภคสินค้า ดังนั้น จะมีปฏิกิริยาตอบโต้ “เมื่อราคาสินค้าสูงขึ้น เค้าจะซื้อสินค้าน้อยลง หรือถ้าราคาสินค้าลดลง เค้าจะซื้อสินค้ามากขึ้น” พฤติกรรมในลักษณะเช่นนี้เป็นไปตามกฎที่เรียกว่า “กฎของอุปสงค์” ทั้งนี้ โดยสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลังปัจจัยอื่น ๆ อยู่คงที่ (Other thing being equal) และผู้บริโภคใช้รายได้ในการซื้อสินค้าจนหมดอีกด้วย

(๒) อุปทาน ปัจจัยกำหนดอุปทาน กฎของอุปทาน อุปทานของหน่วยผลิตแห่งหนึ่งกับอุปทานของตลาด (สุพัฒน์ อุ้ยไพบูลยสวัสดิ์, ๒๕๕๓)

(๒.๑) อุปทาน คือ การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างราคาและปริมาณการเสนอขายสินค้าและบริการ ณ ระดับราคาต่าง ๆ ซึ่งผู้ผลิตมีความตั้งใจและมีความสามารถจะผลิตออกมาขายได้

(๒.๒) ปัจจัยกำหนดอุปทาน ประกอบด้วย ราคาสินค้าชนิดนั้น ราคาของปัจจัยการผลิต ต้นทุนการผลิต เทคนิคการผลิต สภาพดิน ฟ้า อากาศ เป็นต้น

(๒.๓) กฎของอุปทาน (Law of Supply) กล่าวไว้ว่า ถ้าราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ปริมาณเสนอขายสินค้าจะเพิ่มขึ้น ถ้าราคาสินค้าและบริการลดลง ปริมาณเสนอขายสินค้าจะลดลงตาม ตามกฎของอุปทาน แสดงให้เห็นว่า ราคาสินค้าและปริมาณเสนอขายสินค้ามีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกหรือเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน

(๒.๔) อุปทานของหน่วยผลิตกับอุปทานของตลาดแตกต่างกัน โดยอุปทานตลาด คือ ผลรวมของอุปทานแต่ละหน่วยผลิตที่อยู่ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ นั่นเอง เราสามารถที่จะหาอุปทานของตลาดจากผลรวมของอุปทานหน่วยผลิตแต่ละรายที่เสนอขาย ณ ระดับราคาต่าง ๆ

(๓) ดุลยภาพในตลาดสินค้าและบริการ

ณัฐ อมรภิญโญ (๒๕๕๔) กล่าวว่า เนื่องจากราคาของสินค้าและบริการถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของตลาด ที่เรียกว่า กลไกราคา (Price Mechanism) อุปสงค์ แสดงถึงจำนวนความต้องการของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าชนิดหนึ่งในแต่ละระดับราคา ส่วนอุปทาน แสดงถึง จำนวนความต้องการของผู้ผลิตในการผลิตสินค้าชนิดนั้นในแต่ละระดับราคา ซึ่งในความเป็นจริงปริมาณความต้องการซื้อสินค้าจะไม่เท่ากับปริมาณความต้องการขายสินค้าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่เรียกว่า อุปสงค์ไม่เท่ากับอุปทาน ตลาดจึงมีการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าให้อุปสงค์มีจำนวนใกล้เคียงกับอุปทานมากที่สุดตามกฎของอุปสงค์และอุปทาน เพื่อให้อุปสงคเท่ากับอุปทาน การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานของสินค้าจะเคลื่อนไหวสลับกันไปมาจนเข้าสู่จุดที่อุปสงค์เท่ากับอุปทานเรียกว่า จุดดุลยภาพ (Equilibrium point) โดยมีราคาดุลยภาพ (Equilibrium price) และปริมาณดุลยภาพเกิดขึ้น (Equilibrium quantity) ที่จุดดุลยภาพเส้นอุปสงค์และเส้นอุปทานตัดกัน ดุลยภาพจะไม่เปลี่ยนแปลงตราบเท่าที่ปัจจัยกำหนดอุปสงค์และอุปทานไม่เปลี่ยนแปลง จุดดุลยภาพเกิดจากเส้นอุปสงค์ของผู้ซื้อและเส้นอุปทานของผู้ขายตัดกันที่จุดดุลยภาพ แสดงถึง ระดับราคาสินค้าและปริมาณการซื้อและการขายที่ผู้ซื้อและผู้ขายพอใจทั้งสองฝ่าย

๓.๒.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน

ความหมายของตลาดแรงงานมักจะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กันมาก เพราะตลาดแรงงานมีลักษณะบางอย่างที่แตกต่างไปจากตลาดสินค้า ข้อแตกต่างประการสำคัญ คือ เราไม่สามารถที่จะมองเห็นตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการซื้อขายแรงงานไม่เหมือนกับการซื้อขายรถยนต์ เสื้อผ้า หรือสินค้าอย่างอื่น ซึ่งวางขายในท้องตลาด และในปัจจุบันเราไม่มีการซื้อขายทาส ไม่มีการวางคนงานไว้ขายในตลาดเหมือนกับสินค้าอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้นตลาดของแรงงานจะกว้างหรือแคบนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานที่เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประเภทของแรงงาน แรงงานที่มีคุณภาพดี มีความสามารถสูง มักจะเป็นที่ต้องการของนายจ้างทั่ว ๆ ไป ตลาดแรงงานประเภทนี้ก็จะกว้าง ดังนั้น เพื่อให้คำนิยามของตลาดแรงงานครอบคลุมไปอย่างเหมาะสมตลาดแรงงานจึงหมายถึง การเจรจาหรือตกลงว่าจ้างทำงานระหว่างฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงานและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน การกระทำของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวนี้ ทำให้มีการจ้างทำงานเกิดขึ้น โดยฝ่ายนายจ้างก็ได้รับบริการจากคนงานและฝ่ายคนงานก็ได้รับค่าจ้างซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน (จำนงค์ สมประสงค์ และ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, ๒๕๑๙)

ณัฐรินทร์ พรหมปัญญา (๒๕๕๓) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐศาสตร์แรงงานไว้ดังนี้

(๑) ตลาดแรงงาน (Labour market)

โดยทั่ว ๆ ไปคำว่า “ตลาด” หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ซื้อและผู้ขายมาพบกันเพื่อเจรจาต่อรองตกลงในการซื้อขายสินค้าหรือบริการต่าง ๆ โดยที่ขนาดและขอบข่ายของตลาดอาจมีความแตกต่างกันตั้งแต่ตลาดในระดับท้องถิ่นจนถึงตลาดระดับนานาประเทศ ในกรณีของแรงงานขนาดของตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะของแรงงานประเภทนั้น ๆ

(๒) อุปสงค์แรงงานในตลาด

อุปสงค์ของแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาด โดยหลักการเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดจะเป็นเส้นลาดต่ำไปทางขวามือเสมอ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง สาเหตุที่จำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้างงานมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันเป็นเพราะ

ก) ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วย และจะส่งผลทำให้ราคาของสินค้าที่ผลิตในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบไปยังอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาด และโดยทั่วไปเมื่อราคาสินค้าสูงขึ้น อุปสงค์สินค้าในท้องตลาดก็จะต่ำลง ทำให้หน่วยธุรกิจจำเป็นต้องลดระดับการผลิตและจะมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

ข) ในการผลิตสินค้า ปัจจัยแรงงานที่ใช้มักใช้ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ อาทิ เครื่องมือและเครื่องจักรต่าง ๆ ซึ่งบางส่วนสามารถใช้แทนกันได้ ดังนั้น หากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ราคาของเครื่องจักรและเครื่องมือไม่เปลี่ยนแปลง ธุรกิจจะหันไปใช้ปัจจัยอื่นทดแทนแรงงานเพื่อเป็นการลดต้นทุน ดังนั้นความต้องการใช้แรงงานจะมีแนวโน้มลดลง

อุปสงค์สำหรับแรงงานจะมีมากน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการ คือ

(๒.๑) ความสำคัญของแรงงานที่มีต่อการผลิต ถ้าในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่งมีความต้องการใช้แรงงานมากจะถือว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตมาก ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานทั้งหมดกับต้นทุนผันแปรทั้งหมด ถ้าค่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงมากแสดงว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิต

(๒.๒) ลักษณะของอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิต ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ถ้าผู้ผลิตคาดว่าอุปสงค์ของสินค้าที่จะผลิตมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เพิ่มขึ้นไปด้วย หากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตสินค้าก็จะทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มมากขึ้น

(๒.๓) ความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำหรับสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งแล้วการผลิตสินค้านั้นไม่สามารถหาปัจจัยการผลิตชนิดอื่นมาทดแทนได้ แสดงว่าการผลิตนั้นจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิต อุปสงค์สำหรับแรงงานจะเปลี่ยนไปตามอุปสงค์สำหรับสินค้านั้น

(๓) อุปทานแรงงานในตลาด

อุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่กำลังแรงงานประสงค์จะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน ได้แก่

(๓.๑) ขนาดหรือจำนวนประชากร หากประเทศนั้นมีประชากรเป็นจำนวนมาก จะมีผลทำให้ประชากรในวัยแรงงานมีมากหรือปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขายจะมีมาก

(๓.๒) สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน ปกติจะอยู่ระหว่าง ๑๕ ถึง ๖๐ ปี ปริมาณของแรงงานในประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานสูงจะมีอุปทานของแรงงานมากกว่าประเทศที่มีปริมาณแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีสัดส่วนต่อประชากรต่ำกว่า

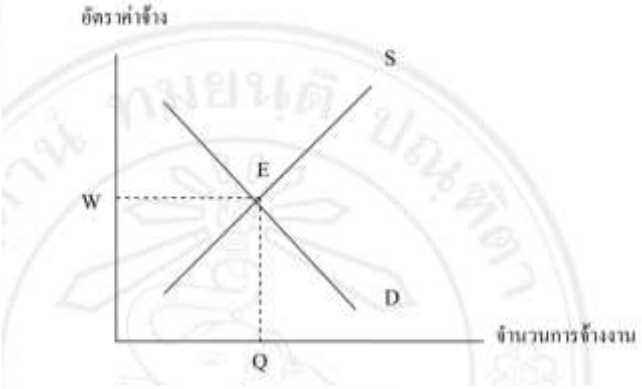
(๓.๓) ความยากง่ายที่จะเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศอื่น ๆ เข้ามาทำงานในประเทศนั้น ๆ ประเทศที่เปิดโอกาสให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นได้ อุปทานแรงงานจะมีมากกว่าประเทศที่ปิดกั้นไม่ให้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ

(๓.๔) จำนวนชั่วโมงที่คนงานยินดีทำงาน กล่าวคือ หากแรงงานมีความประสงค์ที่จะเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้นจากเดิมแล้วจะมีผลทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

(๔) ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่ได้รับในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน กลไกลการทำงานของตลาดจะร่วมกันกับกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ณ จุด A ดังแสดงในภาพที่ ๒ ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ณ ระดับ E และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็นอัตราค่าจ้างของตลาดสำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ในทางเศรษฐศาสตร์เรามักเรียกอัตราค่าจ้างนี้ว่า อัตราค่าจ้างแข่งขัน (Competitive wage) หรืออัตราค่าจ้างซึ่งจะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกัน (Market clearing wage)

ภาพที่ ๒ กราฟเส้นอุปสงค์แรงงาน เส้นอุปทานแรงงาน และดุลยภาพในตลาดแรงงาน



ที่มา : ณัฐรินทร์ พรหมปัญญา (๒๕๕๓)

(๕) ประเภทของตลาดแรงงาน

จำนงค์ สมประสงค์ และ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ (๒๕๑๙) กล่าวว่าตลาดแรงงานแบ่งได้เป็น ๕ แบบ ตามการศึกษาของ ศาสตราจารย์ Clark Kerr ดังนี้

(๕.๑) ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (The Perfect Market) เป็นลักษณะของตลาดที่เคยได้ยินได้ฟังบ่อยในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ลักษณะของตลาดแบบนี้ประกอบไปด้วยนายจ้างและลูกจ้างเป็นจำนวนมาก นายจ้างแต่ละคนแข่งขันกันและว่าจ้างคนงานเป็นจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการจ้างแรงงานทั้งตลาด ฝ่ายคนงานเองก็แข่งขันกันด้วย ไม่มีสหภาพแรงงานที่ทำการผูกขาดแรงงาน ไม่มีกฎข้อบังคับของรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน อัตราค่าจ้างในตลาดแบบนี้ถูกกำหนดขึ้นมาจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

(๕.๒) The Neoclassical Market แนวความคิดของตลาดแรงงานแบบนี้ได้ดัดแปลงมาจากตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากตลาดแข่งขันที่สมบูรณ์จริง ๆ มักจะไม่เกิดขึ้น ความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงานยังมีอยู่ในโลก คนงานยังแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถและร่างกาย สหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์การของคนงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานแต่ไม่มีอิทธิพลต่อตลาดแรงงานมากจนเกินไป

(๕.๓) ตลาดธรรมชาติ (The Natural Market) ความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงานได้เกิดขึ้นเพราะขาดข่าวสาร (Imperfect Knowledge) อย่างเห็นได้ชัด นายจ้างไม่รู้จักคนงานดีพอ และคนงานก็ไม่รู้จักตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ คนงานเข้าใจเกี่ยวกับตลาดแรงงานน้อยเพราะขาดข่าวสารและขาดความสนใจ คงมีนายจ้างเท่านั้นที่มีอิทธิพลในตลาดแรงงาน ดังนั้น อัตราค่าจ้างในท้องตลาดจึงไม่มีดุลยภาพที่แน่นอนเหมือนกับในตลาดแข่งขัน

(๕.๔) ตลาดแรงงานภายใต้สถาบัน (The Institutional Market) เป็นตลาดที่ประกอบด้วยสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้างหรือสถาบันต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมาในตลาดแรงงาน นโยบายของสถาบันดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนไหวของอัตราค่าจ้างมากกว่าที่จะเป็นอิทธิพลของอุปสงค์หรืออุปทานของแรงงาน ดังนั้น ในอัตราค่าจ้างท้องตลาดจะมีทั้งผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน ทั้งนี้ เนื่องจากตลาดของแรงงานและตำแหน่งงานว่างมีจำนวนจำกัด อัตราค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงไปตามอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ของฝ่ายรัฐบาล

(๕.๕) ตลาดแรงงานภายใต้การจัดการ (The Managed Market) รัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างเสียเองแทนที่จะกำหนดโดยอำนาจการต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงาน รัฐมีอำนาจกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างของคนงานในแต่ละท้องถิ่นหรือแต่ละอาชีพก็ได้ เช่น อาจจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างขั้นสูง เป็นต้น ตลาดประเภทนี้ถูกควบคุมโดยรัฐบาลแทนที่จะเกิดขึ้นโดยการกระทำของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง การจัดการในลักษณะดังกล่าวนี้ไม่ได้ก่อให้เกิดการแข่งขันในตลาดแรงงาน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคและเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ว่าอุปสงค์และอุปทานจะเป็นตัวกำหนดดุลยภาพในตลาด ในกรณีของแรงงานนั้น อุปสงค์ของแรงงาน คือ ความต้องการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นอุปสงค์ต่อเนื่องจากอุปสงค์ของสินค้าและบริการ กล่าวคือ เมื่อมีความต้องการสินค้าและบริการนั้นมากขึ้นก็จะเกิดความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มตามมา ในส่วนของอุปทานของแรงงาน คือ กำลังแรงงาน โดยมีอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นจากอุปสงค์ อุปทานและปัจจัยอื่น ๆ อาทิ การเข้ามาแทรกแซงของรัฐบาล และการรวมตัวของนายจ้างและสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับลักษณะของตลาดแรงงานในแต่ละประเทศ ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในกรณีประเทศไทย ซึ่งมีไตรภาคีในการร่วมกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และมีการแข่งขันในตลาดด้านทักษะฝีมือแรงงาน ทำให้แรงงานแต่ละคนได้รับค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับนายจ้างและคุณภาพของแรงงาน ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญในการกำหนดระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างยังคงเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยสำคัญทางเศรษฐกิจเหล่านี้ สามารถนำมาคาดการณ์จำนวนผู้มีงาน (ระดับการจ้างงาน) จำนวนผู้ว่างงาน (อัตราการว่างงาน) และจำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง (จำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง) ได้

๓.๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐมิติ (Econometrics) และแบบจำลองทางเศรษฐกิจแรงงานและการเตือนภัยด้านแรงงาน

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับแบบจำลองที่ใช้ในระบบเตือนภัยด้านแรงงาน โดยสรุปสาระสำคัญจากคู่มือการใช้งานระบบเตือนภัยด้านแรงงาน สำหรับผู้ดูแลระบบ ภายใต้โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบเตือนภัยด้านแรงงาน จัดทำโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (๒๕๖๑) ซึ่งมีแนวคิดทางทฤษฎีและแบบจำลองที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสิ้น ๓ แบบจำลอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๒.๓.๑ การวิเคราะห์สัญญาณ (Signal Analysis)

การวิเคราะห์สัญญาณเป็นวิธีการที่ไม่อาศัยค่าพารามิเตอร์ (Non-parametric) โดยการคัดเลือกดัชนีชี้นำที่มีศักยภาพเป็นตัวชี้นำสะท้อนถึงความผิดปกติที่อาจนำไปสู่สภาวะวิกฤตในอนาคต ทั้งนี้ หากดัชนีชี้นำมีค่าสูงกว่า (หรือต่ำกว่า) ระดับที่พึงระวัง หรือระดับอ้างอิง (Threshold) สำหรับกรณี Positive Shock (หรือ Negative Shock) จะส่งสัญญาณเตือนภัย

๓.๒.๓.๒ แบบจำลอง Multinomial Logit

แบบจำลอง Multinomial Logit เป็นแบบจำลองทางเศรษฐมิติที่อาศัยการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parametric) ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามเชิงคุณภาพที่มีความเป็นไปได้มากกว่า ๒ ค่า กล่าวคือ สามารถพยากรณ์ความน่าจะเป็นของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้โดยแบ่งสถานการณ์ในการศึกษาออกเป็น ๓ เหตุการณ์ ได้แก่ ช่วงเวลาปกติ ช่วงเวลาก่อนเกิดวิกฤติ และช่วงเวลาหลังเกิดวิกฤติ เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงการปรับตัวเข้าสู่ภาวะปกติทางเศรษฐกิจของดัชนีชี้นำต่าง ๆ

๓.๒.๓.๓ แบบจำลอง Makov-switching

แบบจำลอง Makov-switching เป็นแบบจำลองทางเศรษฐมิติที่อาศัยการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เส้นตรง (Non-linear) และกำหนดให้ระบบถูกกำหนดโดยสถานะที่ไม่สามารถสังเกตได้ (Unobservable state) ที่มีกระบวนการของตัวแปรเชิงสุ่มที่เรียกว่า First-Order Markov-Process กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงของ State ในช่วงเวลาถัดไปขึ้นอยู่กับสถานะของเหตุการณ์ในช่วงเวลาก่อนหน้านั้นเพียง ๑ ช่วงเวลาเท่านั้น ไม่ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาในอดีตแต่อย่างใด ทั้งนี้ในการศึกษาจะกำหนดเหตุการณ์ ๒ แบบ โดยพฤติกรรมของตัวแปรตามจะขึ้นอยู่กับแต่ละเหตุการณ์ โดย แบบจำลอง Makov-switching จะสามารถใช้ในการพยากรณ์ค่าตัวแปรตาม อีกทั้ง ยังสามารถคำนวณความน่าจะเป็นของการเปลี่ยนสถานะ และระยะเวลาโดยเฉลี่ยในแต่ละเหตุการณ์ โดยอ้างอิงจากพฤติกรรมและคุณลักษณะของตัวแปรตาม รวมทั้งความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ

ผู้ขอประเมินได้นำแบบจำลองทางเศรษฐมิติและเศรษฐกิจแรงงานมาประยุกต์ใช้ในการเตือนภัยด้านแรงงาน ประกอบด้วย การเตือนภัยวิกฤตการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง โดยแบบจำลองการเตือนภัยด้านแรงงานสร้างขึ้นโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจ้างงานของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ และลูกจ้างทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมด้วยเช่นกัน ซึ่งแบบจำลอง Signal Analysis และ Multinomial Logit ให้ผลการคาดการณ์ ๑๒ เดือนล่วงหน้า และแบบจำลอง Markov-switching ให้ผลการคาดการณ์ ๓ เดือนล่วงหน้า นอกจากนี้ ยังมีการวิเคราะห์ในเชิงพื้นที่และรายอุตสาหกรรม (๑๗ อุตสาหกรรม) โดยใช้แบบจำลอง Multinomial Logit โดยการวิเคราะห์เชิงพื้นที่และรายอุตสาหกรรมนี้จะทำให้ระบบเตือนภัยด้านแรงงานมีความสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่มากยิ่งขึ้น และการวิเคราะห์ในสาขาอุตสาหกรรมศักยภาพตามนโยบายของรัฐบาลเพิ่มเติมจะทำให้มีความครอบคลุมสาขาอุตสาหกรรมที่มีนัยยะสำคัญเชิงนโยบายครบถ้วนมากขึ้น

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน (ประจำเดือน/ประจำไตรมาส/ประจำปี)

ในส่วนนี้ผู้ขอประเมินได้สรุปสาระสำคัญของรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๑.๑ รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน (รายเดือน) มีองค์ประกอบดังนี้

๔.๑.๑.๑ สรุปผลการคาดการณ์ของระบบเตือนภัยด้านแรงงานและบทสรุปผู้บริหาร

๔.๑.๑.๒ การวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงาน (Labour Signal Analysis)

แสดงการแจ้งเตือนวิกฤตตลาดแรงงานภายในระยะเวลา ๑๒ เดือนล่วงหน้า จากตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจทั้งหมด ๒๖ ตัวชี้วัด หากตัวชี้วัดใดมีการแจ้งเตือนจะมีค่าเท่ากับ ๑ ถ้าไม่มีการแจ้งเตือนมีค่าเท่ากับ ๐ ซึ่งสามารถนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเป็นดัชนีผสมสัญญาณเตือนภัยตลาดแรงงานได้ โดยมีค่าอยู่ในช่วง ๐ ถึง ๑ สำหรับน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวขึ้นอยู่กับความสามารถในการแจ้งเตือนวิกฤตล่วงหน้าที่แตกต่างกัน เมื่อตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจมีการแจ้งเตือนพร้อมกันหลายตัวจะทำให้ค่าดัชนียิ่งมาก จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในอดีตสามารถแบ่งระดับการแจ้งเตือนออกเป็น ๓ สถานะ (Status) ตามสีของมิเตอร์ (Meter) (ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน, http://warning.mol.go.th/)

สีเขียว - สถานะปกติ (Normal) : ไม่มีหรือมีการแจ้งเตือนน้อยมาก น้ำหนักรวมของตัวชี้วัดที่แจ้งเตือนวิกฤตในระยะ ๑๒ เดือนข้างหน้า ไม่เกินร้อยละ ๑๑ ของตัวชี้วัดทั้งหมด

สีเหลือง - สถานะเฝ้าระวัง (Warning) : มีการแจ้งเตือนอยู่ในระดับเฝ้าระวัง น้ำหนักรวมของตัวชี้วัดที่แจ้งเตือนวิกฤตมากกว่าร้อยละ ๑๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๕

สีแดง - สถานะวิกฤต (Crisis) : จะเกิดวิกฤตตลาดแรงงานภายในระยะเวลา ๑๒ เดือนข้างหน้า น้ำหนักรวมของตัวชี้วัดที่แจ้งเตือนวิกฤตมากกว่าร้อยละ ๑๕

ค่าดัชนีผสมสัญญาณเตือนภัยนั้นคำนวณจากน้ำหนักของตัวชี้นำด้านเศรษฐกิจที่แจ้งเตือนเท่านั้น โดยในการวิเคราะห์นั้นประกอบด้วยตัวชี้นำด้านเศรษฐกิจทั้งหมด (Indicators) ๒๖ ตัว ดังแสดงในตารางที่ ๑ จะเห็นว่า ตัวชี้นำที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวชี้นำที่มีศักยภาพในการส่งสัญญาณสูงที่สุด คือ ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน (Private Investment Index) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๓ หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของดัชนีการลงทุนภาคเอกชนส่งผลกระทบต่อการจ้างงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับตัวชี้นำที่มีศักยภาพตัวอื่น ๆ รองลงมาคือ ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน (Private Consumer Index) ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจจีน (China's Composite Leading Index) และดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจญี่ปุ่น (Japan's Composite Leading Index) คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๓ ๕.๒๑ และ ๕.๒๑ ตามลำดับ (รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน, ๒๕๖๓)

ตารางที่ ๑ ตัวชี้นำและค่าอ้างอิง

	ตัวชี้นำ	น้ำหนัก	ค่าอ้างอิง
	รวม	**๑๐๐**	-
	กลุ่ม "ปัจจัยเสี่ยงต่อการจ้างงาน"		
๑	ดัชนีราคาผู้ผลิต (Producer Price Index)	**๒.๕๕**	๑๑.๐๘
๒	ดัชนีราคาทั่วไปผู้บริโภค Headline Consumer Price Index)	๑.๘๙	๖.๑๖
๓	อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์ สรอ. (Nominal Bilateral Exchange Rate)	๑.๔๒	๑๑.๑๑
๔	ดัชนีราคาพื้นฐานผู้บริโภค (Core Consumer Price Index)	๑.๔๒	๕.๑๑
	กลุ่ม "ปัจจัยสนับสนุนการจ้างงาน"		
๕	ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน (Private Investment Index)	**๓๓.๔๓**	-๑๒.๘๑

ตารางที่ ๑ ตัวชี้นำและค่าอ้างอิง (ต่อ)

	ตัวชี้นำ	น้ำหนัก	ค่าอ้างอิง
๖	ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน (Private Consumption Index)	๙.๒๓	-๑.๗๒
๗	ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศจีน (China's Composite Leading Index)	๕.๒๐	-๒.๕๘
๘	ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น (Japan's Composite Leading Index)	๕.๒๐	-๕.๙๕
๙	ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม (Fee for Immovable Property)	๔.๓๘	-๒๗.๒๗
๑๐	อัตราการใช้กำลังการผลิต (Capacity Utilization Rate)	๓.๖๖	-๑๓.๒๒
๑๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (Electricity Consumption)	๓.๓๗	-๒.๒๓
๑๒	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลูกค้ารายใหญ่ชั้นดี (Minimum Loan Rate (MLR))	๓.๐๑	-๑๖.๖๗
๑๓	การส่งออกสินค้าทั้งหมด (Export Value)	๒.๕๕	-๗.๒๗
๑๔	ดัชนีปริมาณการนำเข้า (Import Volume Index)	๒.๓๙	-๑๐.๔๔
๑๕	ปริมาณการจำหน่ายเบียร์ (Sales of Beer)	๒.๒๑	-๑๐.๖๒
๑๖	การทำธุรกรรมที่ดิน (Land Transaction)	๒.๑๖	-๒๖.๕๔
๑๗	การนำเข้าเครื่องจักร (Import of Capital Goods)	๒.๑๖	-๑๒.๙๕
๑๘	ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของไทย (Thailand's Composite Leading Index)	๑.๘๙	-๑.๘๘
๑๙	ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index)	๑.๖๘	-๗.๕๘
๒๐	ที่อยู่จดทะเบียนเพิ่มเขต กทม. และปริมณฑล (New Housing (BKK & Vicinity))	๑.๖๖	-๔๕.๖๕
๒๑	ปริมาณเงินความหมายแคบ (Narrow Money (M1))	๑.๕๓	๒.๑๒
๒๒	ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศG๗ (G-7's Composite Leading Index)	๑.๕๐	-๑.๒๖
๒๓	ปริมาณการจำหน่ายปูนซีเมนต์ (Sales of Cement)	๑.๔๗	-๘.๔๒
๒๔	ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของไต้หวัน (Taiwan's Composite Leading Index)	๑.๔๒	-๒.๐๘
๒๕	ดัชนีความเชื่อมั่นภาคธุรกิจ (Business Sentiment Index)	๑.๒๗	-๘.๘๐
๒๖	ดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของ OECD (OECD's Composite Leading Index)	๑.๒๔	-๓.๐๔

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน (๒๕๖๓)

๔.๑.๑.๓ การวิเคราะห์โอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงาน

แบบจำลองการวิเคราะห์โอกาสเกิดวิกฤตจะแสดงผลการประมาณความน่าจะเป็นที่จะเกิดวิกฤตภายใน ๑๒ เดือน จากตัวชี้วัดต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ โดยการวิเคราะห์จะแบ่งเหตุการณ์ออกเป็น ๓ กรณี ได้แก่ เหตุการณ์ปกติ (Normal) เหตุการณ์ช่วงเวลาก่อนวิกฤตภายในระยะเวลา ๑๒ เดือน (Pre-crisis) และ เหตุการณ์หลังวิกฤตหรือช่วงเปลี่ยนผ่าน (Post-crisis/Transition) ทั้งนี้ สถานะ (Status) การแจ้งเตือนภาวะจะแสดงเหตุการณ์ที่มีความน่าจะเป็นสูงที่สุดในช่วงเวลานั้น (ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน, http://warning.mol.go.th/)

สำหรับการวิเคราะห์จะแบ่งออกเป็นโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน วิกฤตการว่างงาน และวิกฤตการเลิกจ้างของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม จากภาพที่ ๓ จะเห็นว่า ค่าประมาณการโอกาสเกิดเหตุการณ์ทั้ง ๓ เหตุการณ์ รวมกันเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ และ “สถานะการประมาณการ” แสดงถึงเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นมากที่สุดภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า ในภาพที่ ๓ สถานะการประมาณคือ เหตุการณ์ปกติ กราฟจะแสดงสีเขียว พร้อมค่าความน่าจะเป็น ร้อยละ ๘๑.๐๔ จะเห็นว่ามีโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานแบบ

ระยะสั้นเพียงร้อยละ ๔.๘๗ โดยมีสถานะการแจ้งเตือนสีเขียว คือ ภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้าการจ้างงานของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ อยู่ในภาวะปกติ ร้อยละ ๘๑.๐๔

ภาพที่ ๓ ผลการประมาณโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน

ที่มา : ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/)

๔.๑.๑.๔ สถานการณ์และประมาณการแนวโน้มการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง

ประกอบด้วยสถานการณ์การจ้างงานของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำแนกตามรายสาขาอุตสาหกรรม พร้อมกับแสดงแผนภูมิทิศทางแนวโน้มการขยายตัวและหดตัวของการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง รวมทั้งแสดงผลการประมาณการแนวโน้มการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในอีก ๓ เดือนข้างหน้าโดยใช้แบบจำลอง Markov-switching ในการพยากรณ์

๔.๑.๑.๕ สถิติด้านแรงงานต่าง ๆ ได้แก่ สถิติผลการแจ้งเตือน สถิติลูกจ้างในระบบประกันสังคม สถิติการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในระบบประกันสังคม รายอุตสาหกรรม ซึ่งแสดงอยู่ในส่วนของภาคผนวกของเล่มรายงาน

๔.๑.๒ รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายไตรมาส / รายปี

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี แตกต่างจากเล่มรายงานรายเดือน เพราะใช้ข้อมูลผู้มีงานทำจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในขณะที่รายเดือนใช้ข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ โดยในรายงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑.๒.๑ บทสรุปผู้บริหาร (สถานการณ์ด้านแรงงาน การจ้างงานรายสาขาและรายพื้นที่ และสรุปผลการประมาณการของระบบเตือนภัยด้านแรงงาน)

๔.๑.๒.๒ สถานการณ์ด้านแรงงาน และโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานและว่างงาน ภาพรวม

ประกอบด้วยการรายงานสถานการณ์ประจำไตรมาส พร้อมนำเสนอในรูปแบบแผนภูมิและกราฟ รวมทั้งการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตใช้แบบจำลองเดียวกับข้อ ๔.๑.๑.๓ โดยเป็นการประมาณการโอกาส (Probability) เกิดวิกฤตการจ้างงานและการว่างงานที่อาจเกิดขึ้นภายใน ๔ ไตรมาสข้างหน้าของผู้มีงานทำภาคเอกชนที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรรายไตรมาสของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

๔.๑.๒.๓ การวิเคราะห์รายสาขาอุตสาหกรรม (๑๗ อุตสาหกรรม)

ในส่วนนี้ประกอบด้วยการรายงานสถานการณ์การจ้างงาน ประจำไตรมาส และโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร รายไตรมาส ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และใช้แบบจำลองเดียวกับข้อ ๔.๑.๑.๓ จำแนกตามรายสาขาอุตสาหกรรม ๑๗ สาขา ได้แก่ ภาคเกษตร ๑ สาขา (เกษตรกรรม ป่าไม้ และประมง) ภาคอุตสาหกรรม ๗ สาขาการผลิต (๑. การอาหารและเครื่องดื่ม ๒. การผลิตสิ่งทอ ๓. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ๔. การผลิตไม้และเครื่องเรือน ๕. การผลิตโลหะประดิษฐ์และแม่พิมพ์ ๖. การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ฯ และ ๗. การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน) และภาคบริการ ๙ สาขา (๑.ก่อสร้าง ๒.การค้า ๓. ขนส่ง ๔. ที่พักแรม ๕. บริการด้านอาหาร ๖. การเงิน ๗. สุขภาพและสังคมสงเคราะห์ ๘. บริการด้านสุขภาพ และ ๙. อากาศยาน)

๔.๑.๒.๔ การวิเคราะห์เชิงพื้นที่ (๑๐ พื้นที่)

ในส่วนนี้ประกอบด้วยการรายงานสถานการณ์การจ้างงาน และการว่างงาน ประจำไตรมาส และโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานและการว่างงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร รายไตรมาส ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และใช้แบบจำลองเดียวกับข้อ ๔.๑.๑.๓ จำแนกตามมิติเชิงพื้นที่ ๑๐ พื้นที่ ได้แก่ ๑. กทม.และปริมณฑล ๒. ภาคกลาง ๓. ภาคตะวันตก ๔. ภาคตะวันออก ๕. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๖. ภาคเหนือ ๗. ภาคใต้ ๘. เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ๙. เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนใต้ และ ๑๐. เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๔.๑.๒.๕ สถิติด้านแรงงานต่าง ๆ ได้แก่ สถิติแรงงานรายไตรมาส (ภาพรวม รายสาขา ๑๗ สาขา และเชิงพื้นที่ ๑๐ พื้นที่) และสถิติผลการประมาณการของระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ซึ่งแสดงอยู่ในส่วนของภาคผนวกของเล่มรายงาน

๔.๒ ขั้นตอนการจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน (รายเดือน รายไตรมาส รายปี) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ ๔ ผังแสดงขั้นตอนการจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

รายละเอียดการดำเนินการจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน มีขั้นตอนดังนี้

๔.๒.๑ ขั้นตอนที่ ๑ รวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล สถิติด้านแรงงาน ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งได้ ๒ ส่วน ตามรูปแบบของการได้มาของข้อมูล คือ

(๑) การนำเข้าข้อมูลแบบอัตโนมัติจากฐานข้อมูลธนาคารแห่งประเทศไทย ด้วยระบบ API: Application Programming Interface (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ๒๕๖๐) ข้อมูลที่ผ่านระบบ API ได้แก่ อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐฯ ปริมาณเงินความหมายแคบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลูกค้ารายใหญ่ชั้นดี ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน การส่งออกสินค้าทั้งหมด การนำเข้า

เครื่องจักร ดัชนีปริมาณการนำเข้า ดัชนีความเชื่อมั่นภาคธุรกิจ ที่อยู่จดทะเบียนเพิ่มเขตกทม. และปริมณฑล ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม การทำธุรกรรมที่ดิน และดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย

(๒) การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ตัวอย่างเช่น ข้อมูลดัชนีราคาผู้ผลิต ดัชนีราคาทั่วไปผู้บริโภค ดัชนีราคาพื้นฐานผู้บริโภค จากกองดัชนีเศรษฐกิจการค้า สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์ ข้อมูลดัชนีชี้นำภาวะเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น ประเทศจีน กลุ่มประเทศ G7 และกลุ่มประเทศ OECD จาก OECD.org ข้อมูลปริมาณการใช้ไฟฟ้า จากการไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าฝ่ายภูมิภาค และข้อมูลดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม อัตราการใช้กำลังการผลิต ปริมาณการจำหน่ายเบียร์ และปริมาณการจำหน่ายปูนซีเมนต์ จากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งข้อมูลด้านแรงงานจากสำนักงานประกันสังคม และข้อมูลผู้มีงานทำและผู้ว่างงานจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งในขั้นตอนนี้มีความซับซ้อนและยุ่งยากในการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง นอกจากนี้ข้อมูลยังมีการอัพเดทไม่พร้อมกันในแต่ละแหล่งที่มา ทำให้ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบข้อมูล และบางครั้งข้อมูลไม่มีการอัพเดทจากแหล่งต้นทางจึงทำให้ต้องใช้การประมาณค่าแทนเพื่อให้สามารถออกรายงานได้ทันเวลา

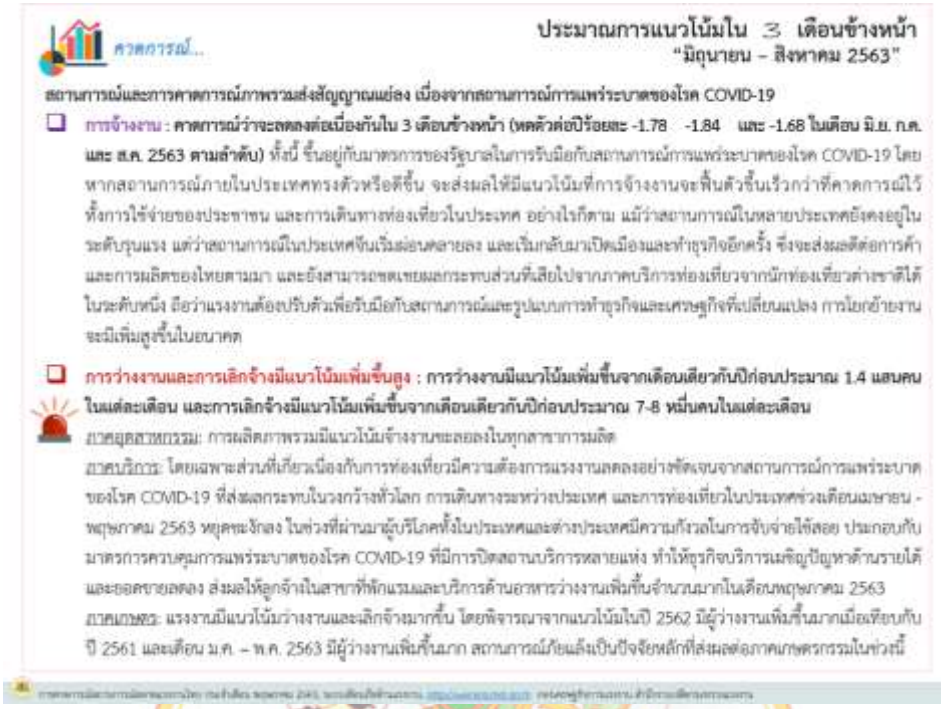
๔.๒.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ประมวลผลข้อมูลและอัพเดทข้อมูลเข้าระบบ

ข้อมูลบางส่วนที่รวบรวมมาจากแหล่งต้นทางนั้น บางตัวแปรจะต้องนำมาปรับหน่วยให้ตรงกับหน่วยที่ใช้ในแบบจำลองก่อนที่จะนำไปกรอกลงในระบบเตือนภัยด้านแรงงาน อาทิ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ข้อมูลปริมาณการใช้ไฟฟ้า อัตราการใช้กำลังการผลิต ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งในขั้นตอนการนำข้อมูลมาคำนวณปรับหน่วยนั้น มีสูตรที่ซับซ้อนและแตกต่างกันในทุกตัวแปร จำเป็นต้องมีทักษะด้านการคำนวณเป็นอย่างดี เพราะเมื่อหน่วยข้อมูลจากแหล่งต้นทางมีการเปลี่ยนแปลงจะกระทบต่อสูตรที่ใช้ในการปรับค่าตามมาด้วยเช่นกัน

๔.๒.๓ ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ผล

ในส่วนนี้ผู้ขอประเมินได้นำผลการประมาณการจากระบบเตือนภัยด้านแรงงานมาวิเคราะห์ควบคู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสถิติด้านแรงงาน ทั้งรายสาขาและรายพื้นที่ เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ลงในรายงานโดยมีตัวอย่าง บทสรุปผู้บริหาร ผลการคาดการณ์แนวโน้มการจ้างงานและการว่างงาน พร้อมบทวิเคราะห์ ดังแสดงในภาพที่ ๕ ซึ่งจากภาพแสดงตัวอย่างบทวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในช่วงเดือนมิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๖๓ ในรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยคาดว่าการจ้างงานในระบบประกันสังคมจะลดลงต่อเนื่องในอีก ๓ เดือนข้างหน้า เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับมาตรการรับมือกับโรคโควิด-๑๙ ของรัฐบาล

ภาพที่ ๕ บทวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน



ประมาณการแนวโน้มใน 3 เดือนข้างหน้า
"มิถุนายน – สิงหาคม 2563"

สถานการณ์และการคาดการณ์ภาพรวมส่งสัญญาณแย่ลง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19

การจ้างงาน : คาดการณ์ว่าจะลดลงต่อเนื่องกันใน 3 เดือนข้างหน้า (หดตัวต่อปีร้อยละ -1.78 -1.84 และ -1.68 ในเดือน มิ.ย. ก.ค. และ ส.ค. 2563 ตามลำดับ) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับมาตรการของรัฐบาลในการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยหากสถานการณ์ภายในประเทศทรงตัวหรือดีขึ้น จะส่งผลให้มีแนวโน้มที่การจ้างงานจะฟื้นตัวขึ้นเร็วกว่าที่คาดการณ์ไว้ ทั้งการใช้จ่ายของประชาชน และการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถานการณ์ในหลายประเทศยังคงอยู่ในระดับรุนแรง แต่ว่าสถานการณ์ในประเทศจีนเริ่มผ่อนคลายลง และเริ่มกลับมาเปิดเมืองและทำธุรกิจอีกครั้ง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการค้าและการผลิตของไทยตามมา และยังสามารถชดเชยผลกระทบส่วนที่เสียไปจากภาคบริการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวต่างชาติได้ในระดับหนึ่ง ถือว่าแรงงานต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์และรูปแบบการทำธุรกิจและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง การโยกย้ายงานจะมีเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต

การว่างงานและการเลิกจ้างมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสูง : การว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันปีก่อนประมาณ 1.4 แสนคนในแต่ละเดือน และการเลิกจ้างมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันปีก่อนประมาณ 7-8 หมื่นคนในแต่ละเดือน

ภาคอุตสาหกรรม: การผลิตภาพรวมมีแนวโน้มจ้างงานชะลอลงในทุกสาขาการผลิต

ภาคบริการ: โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวมีความต้องการแรงงานลดลงอย่างชัดเจนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่ส่งผลกระทบในวงกว้างทั่วโลก การเดินทางระหว่างประเทศ และการท่องเที่ยวในประเทศช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2563 หยุดชะงักลง ในช่วงที่ผ่านมาผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความกังวลในการจับจ่ายใช้สอย ประกอบกับมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีการปิดสถานบริการหลายแห่ง ทำให้ธุรกิจบริการเผชิญปัญหาด้านรายได้และยอดขายลดลง ส่งผลให้ลูกจ้างในสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหารว่างงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในเดือนพฤษภาคม 2563

ภาคเกษตร: แรงงานมีแนวโน้มว่างงานและเลิกจ้างมากขึ้น โดยพิจารณาจากแนวโน้มในปี 2562 มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นมากเมื่อเทียบกับปี 2561 และเดือน ม.ค. – พ.ค. 2563 มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นมาก สถานการณ์ภัยแล้งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อภาคเกษตรกรรมในช่วงนี้

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๔ ขั้นตอนที่ ๔ เขียนรายงาน จัดทำกราฟ แผนภูมิ และตาราง

การเขียนรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานฉบับนี้ เป็นการเขียนขึ้นครั้งแรกสำหรับระบบเตือนภัยด้านแรงงานในปัจจุบัน (http://warning.mol.go.th/) ผู้ขอประเมินได้ยกร่างรายงานขึ้นด้วยตนเองในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๒ ภายใต้การกำกับดูแลและให้คำปรึกษาของนางสาวสุกัญญา ถมยา ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจและประเมินผล ขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยมีการนำเสนอทั้งในรูปแบบกราฟ แผนภูมิแท่ง ตาราง และรายงานเชิงพรรณนา ดังนี้

๔.๒.๔.๑ ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงาน

ดังแสดงในภาพที่ ๖ จะเห็นว่า ค่าดัชนีผสมสัญญาณเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ มีค่าเท่ากับ ๐.๓๓ ส่งสัญญาณแจ้งเตือนวิกฤตการจ้างงานของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ โดยมีตัวชี้นำทางเศรษฐกิจที่แจ้งเตือนทั้งสิ้น ๑๑ ตัว

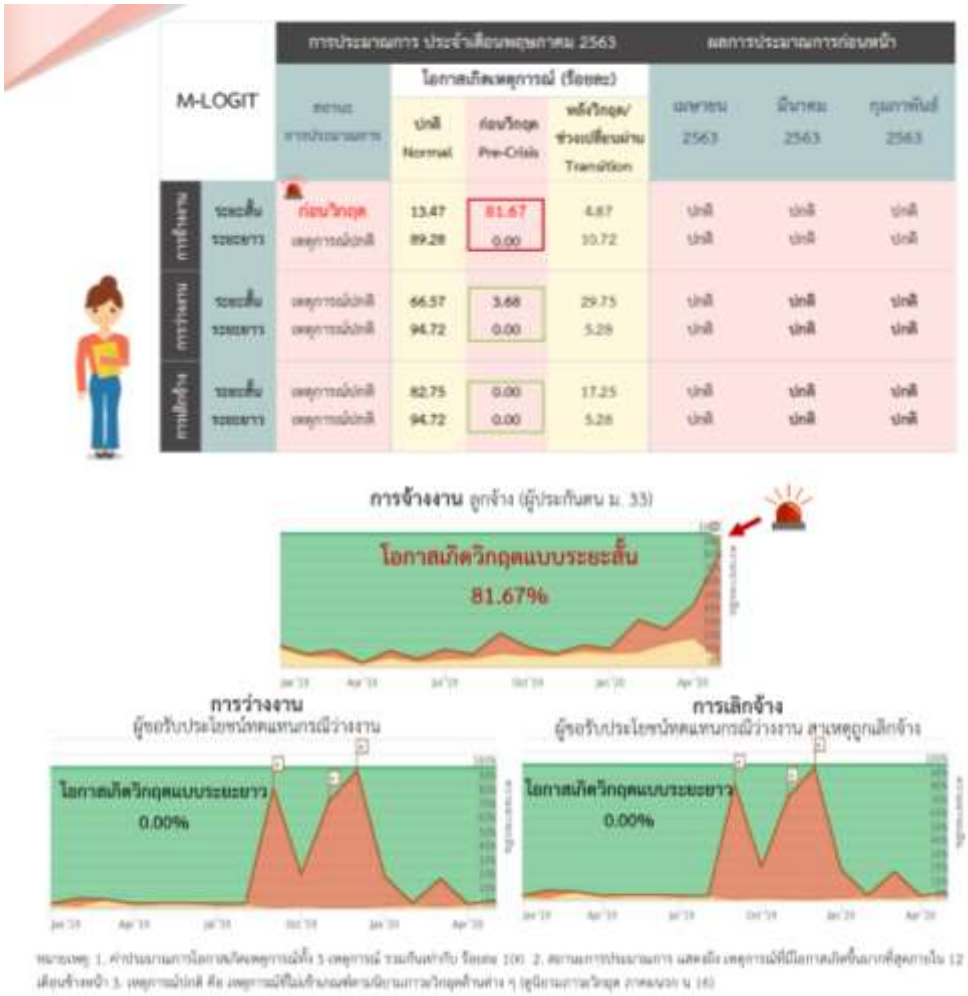
ภาพที่ ๖ ผลการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงาน

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๔.๒ ผลการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงาน

ดังแสดงในภาพที่ ๗ มีโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานแบบระยะสั้น ร้อยละ ๘๑.๖๗ ภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า ค่าประมาณการสูงขึ้นมากเมื่อเทียบช่วง ๓ เดือนก่อนหน้า ในขณะที่การว่างงานและการเลิกจ้างไม่มีโอกาสเกิดวิกฤต โดยผลการคาดการณ์อยู่ในเกณฑ์เหตุการณ์ปกติ

ภาพที่ ๗ ผลการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงาน



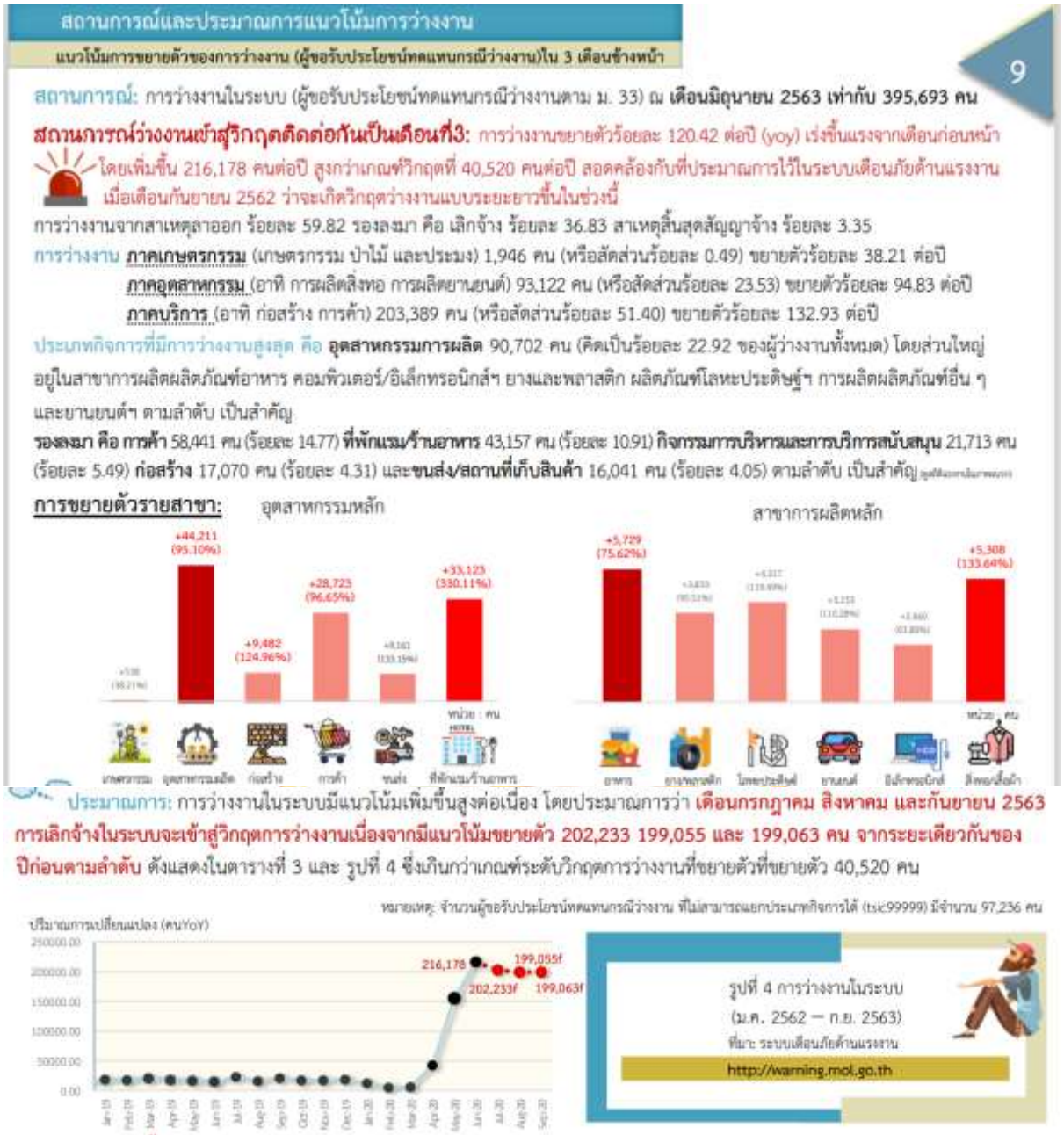
ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓

(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๔.๓ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการแนวโน้มการจ้างงานในระบบประกันสังคม

ในส่วนนี้เป็นการเขียนรายงานสถานการณ์การจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ของลูกจ้างในระบบประกันสังคม ตัวอย่างในภาพที่ ๘ จะเห็นว่า การว่างงานในระบบประกันสังคม ประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ มีผู้ว่างงานในระบบ จำนวน ๓๙๕,๖๙๓ ราย ขยายตัวร้อยละ ๑๒๐.๔๒ ต่อปี อุตสาหกรรมที่มีการว่างงานเพิ่มขึ้นสูงสุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะการผลิตอาหาร และสิ่งทอเสื้อผ้า อีกทั้งผลการประมาณการแนวโน้มการว่างงานในอนาคต ๓ เดือนข้างหน้า (เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๓) ยังพบว่าอยู่ในเกณฑ์สูงติดต่อกันต่อเนื่อง โดยขยายตัวอยู่ที่ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ ราย เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อนหน้า

ภาพที่ ๘ สถานการณ์และการประมาณการแนวโน้มการว่างงาน



ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๔.๔ บทวิเคราะห์สถานการณ์และประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานและว่างงานของผู้มีงานทำภาคเอกชน (รายไตรมาส)

ในส่วนนี้เป็นการเขียนรายงานสถานการณ์การจ้างงานและการว่างงานของลูกจ้างภาคเอกชน ตัวอย่างในภาพที่ ๙ จะเห็นว่า ในไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๓ มีลูกจ้างภาคเอกชน ๑๓.๘๕ ล้านคน ลดลงร้อยละ ๕.๙๔ จากไตรมาสก่อนหน้า หรือคิดเป็น ๘๗๔,๕๕๗ คน เนื่องจากอุปสงค์ในประเทศลดลงจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตหดตัว และภาคการท่องเที่ยวหดตัวสูงต่อเนื่อง ในส่วนของผลการประมาณการในภาพที่ ๑๐ แสดงให้เห็นว่า การจ้างงานใน ๔ ไตรมาสข้างหน้า มีโอกาสเกิดวิกฤตร้อยละ ๒๕.๐๐ ประมาณการว่า ภาวะการจ้างงานยังอยู่ในเหตุการณ์ปกติ

ภาพที่ ๙ บทวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานของลูกจ้างภาคเอกชน

สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤต
การจ้างงานภาคเอกชน

❑ การจ้างงาน

การจ้างงาน ในการวิเคราะห์นี้ พิจารณาถึงผู้มีงานทำที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง (Employee) ในภาคเอกชน ไม่นับรวมสถานภาพการทำงานลักษณะอื่น อาทิ นายจ้าง/เจ้าของกิจการ และลูกจ้างภาครัฐ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร รายไตรมาส (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) เป็นหลัก แบ่งการวิเคราะห์เป็น การจ้างงาน ภาพรวม รายสาขา และรายพื้นที่ โดยหากพิจารณาเทียบกับจำนวนลูกจ้างในระบบประกันสังคม (ผู้ประกันตน ม. 33) ซึ่งเป็นข้อมูลรายชื่อเบียน จะไม่ครอบคลุมและพบว่าข้อมูลจากการสำรวจมีจำนวนมากกว่า เพราะนับรวมลูกจ้างที่อยู่นอกระบบประกันสังคมด้วย

❑ สถานการณ์: ไตรมาส 2/2563 **มีจำนวนผู้มีงานทำ 37.07 ล้านคน คิดเป็นลูกจ้างภาคเอกชน 13.85 ล้านคน (หรือสัดส่วนร้อยละ 37.36) การจ้างงานภาพรวมหดตัวร้อยละ -5.94 จากไตรมาสก่อนหน้า (ลดลง 874,557 คน)** เป็นการลดลงตามการจ้างงานในสาขาการบริการ ด้านอาหารในภัตตาคาร/ร้านอาหาร การก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย และการปลูกต้นยางพารา ตามลำดับ เป็นสำคัญ ในขณะที่การจ้างงานเพิ่มขึ้นในสาขาการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าตัวนำและวงจรรวม การศึกษาอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น และการผลิตไข่ ลวดสปริง สลักเกลียว และตะปูควง เป็นสำคัญ

เมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปีก่อน: การจ้างงานภาคเอกชนลดลงร้อยละ -17.48 หรือลดลง 2,934,587 คน
ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์วิกฤตการจ้างงานที่ร้อยละ -0.98

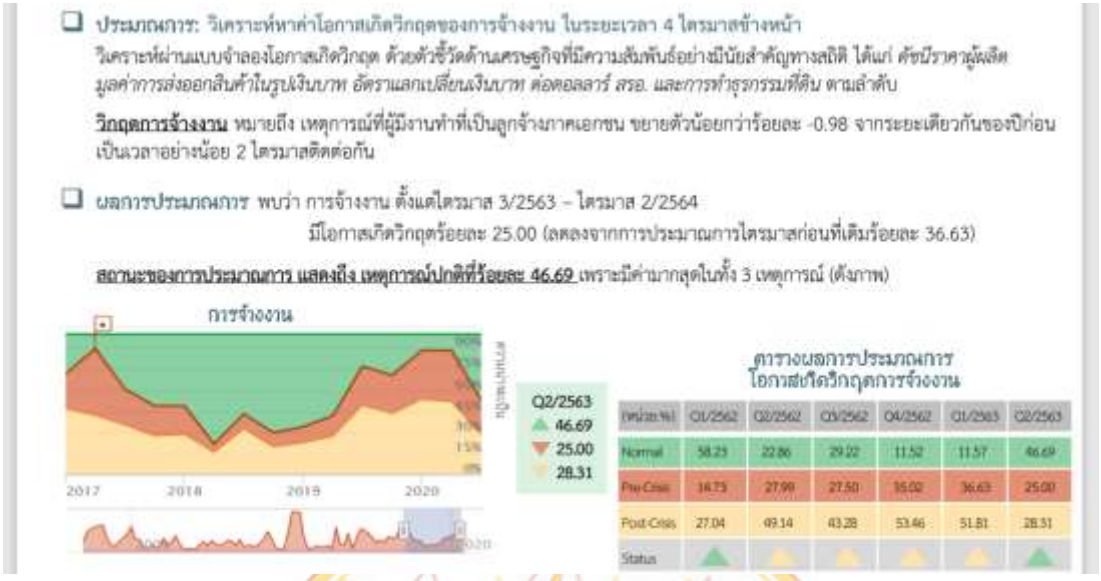
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ/สังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมาที่ส่งผลต่อการจ้างงาน ในไตรมาสนี้:

เศรษฐกิจในไตรมาส 1/2563 หดตัวจากระยะเดียวกันของปีก่อน จากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบรุนแรงต่ออุปสงค์ทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้การผลิตภาคอุตสาหกรรมและเครื่องชี้การลงทุนภาคเอกชนหดตัวตาม กิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศหดตัวลงจากการส่งออกสินค้าที่ไม่รวมทองคำหดตัว ภาคการท่องเที่ยวที่หดตัวสูง ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่ลดลงมากส่งผลกระทบรุนแรงต่อธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร และธุรกิจขนส่งผู้โดยสาร เครื่องชี้การบริโภคภาคเอกชนลดลงตามรายได้ จากปัจจัยสนับสนุนสำคัญซื้อภาคครัวเรือนที่อ่อนแอลง ทั้งในด้านรายได้ การจ้างงาน และความเชื่อมั่นผู้บริโภค รวมทั้งเป็นผลจากมาตรการควบคุมและความกังวลต่อโรค COVID-19 ซึ่งทำให้การเดินทางและการใช้จ่ายนอกบ้านลดลง โดยมีเพียงการใช้จ่ายในหมวดสินค้าจำเป็นที่ยังขยายตัวได้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย)

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับประจำไตรมาส ๒/๒๕๖๓ หน้า ๓

(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

ภาพที่ ๑๐ การประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน ภาพรวม รายไตรมาส



ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับประจำไตรมาส ๒/๒๕๖๓ หน้า ๓
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๔.๕ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานของผู้มีงานทำภาคเอกชน รายสาขาอุตสาหกรรม ๑๗ สาขา

ในส่วนนี้เป็นการเขียนรายงานสถานการณ์การจ้างงานและการว่างงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น ๑๗ อุตสาหกรรม ดังแสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ในภาพที่ ๑๑ จะเห็นว่า การจ้างงานสาขาการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๓ มีลูกจ้างภาคเอกชน ๔๙๕,๐๐๐ คน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๑๗ จากไตรมาสก่อนหน้า หรือคิดเป็น ๑๐,๕๓๗ คน เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขยายตัวร้อยละ ๔.๗ จากไตรมาสก่อนหน้า ทั้งนี้ ระบบเตือนภัยด้านแรงงานประมาณการว่า ภาวะการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้มีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะวิกฤตร้อยละ ๗๓.๐๐ ภายใน ๔ ไตรมาสข้างหน้า

๔.๒.๔.๖ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงานและการว่างงานของผู้มีงานทำภาคเอกชน เชิงพื้นที่ ๑๐ พื้นที่

ในส่วนนี้เป็นการเขียนรายงานสถานการณ์การจ้างงานและการว่างงานของลูกจ้างในพื้นที่ต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น ๑๐ พื้นที่ ดังแสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ในภาพที่ ๑๒ จะเห็นว่า การจ้างงานภาคกลาง ในไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๓ มีลูกจ้างภาคเอกชน ๗๖๐,๐๐๐ คน ลดลงร้อยละ ๖.๑๔ จากไตรมาสก่อนหน้า หรือคิดเป็น ๔๙,๕๐๐ คน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้กำลังซื้อของผู้บริโภคลดลง เนื่องจากพื้นที่ภาคกลางพึ่งพาภาคบริการและการท่องเที่ยวสูง โดยระบบเตือนภัยด้านแรงงานประมาณการว่า ภาวะการจ้างงานในพื้นที่ภาคกลางมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะวิกฤตร้อยละ ๒๙.๗๓ ภายใน ๔ ไตรมาสข้างหน้า

ภาพที่ ๑๑ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน รายสาขาอุตสาหกรรม

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับประจำไตรมาส ๒/๒๕๖๓ หน้า ๑๑
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

ภาพที่ ๑๒ บทวิเคราะห์สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน เชิงพื้นที่

สถานการณ์และการประมาณการโอกาสเกิดวิกฤต
การจ้างงาน ภาคกลาง

❑ การจ้างงาน ภาคกลาง

การจ้างงาน ภาคกลาง ในการวิเคราะห์นี้ พิจารณาถึงผู้มีงานทำที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง (Employee) ภาคเอกชน เท่านั้น (ทุกอุตสาหกรรม) ในภาคกลาง ไม่นับรวมสถานภาพการทำงานลักษณะอื่น อาทิ อาชีพอิสระ นายจ้าง/เจ้าของกิจการ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร รายไตรมาส (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) เป็นหลัก

❑ สถานการณ์ การจ้างงาน ไตรมาส 2/2563

มีจำนวนผู้มีงานทำ 1.70 ล้านคน คิดเป็นลูกจ้างภาคเอกชน 0.76 ล้านคน (หรือสัดส่วนร้อยละ 44.59) การจ้างงานภาคเอกชนหดตัวร้อยละ -6.14 จากไตรมาสก่อนหน้า (หรือลดลง 4.95 หมื่นคน) เป็นการลดลงตามการจ้างงานในสาขาการก่อสร้างอาคาร (ลดลง 16,154 คน) การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ การล่าสัตว์ และกิจกรรมบริการที่เกี่ยวข้อง และการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่อโลหะ เป็นสำคัญ ในขณะที่สาขาการขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์) เพิ่มขึ้น 11,650 คน รองลงมาคือ การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ และการผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง เป็นสำคัญ การจ้างงานในพื้นที่นี้ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาการการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ (15.19%) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร (9.20%) การขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์) (7.99%) และการก่อสร้างอาคาร (7.48%) เป็นสำคัญ โดยเปลี่ยนแปลงจากไตรมาสก่อนร้อยละ 11.15 1.94 23.87 และ -22.20 ตามลำดับ

- **เมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปีก่อน: การจ้างงานภาคเอกชนในพื้นที่นี้ หดตัวร้อยละ -0.63 หรือลดลง 4,759 คน**

Highlight เศรษฐกิจ/สังคม **ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมาที่ส่งผลต่อการจ้างงานและการว่างงาน ภาคกลาง ในไตรมาสนี้:**

ภาวะเศรษฐกิจภาคกลางในไตรมาสที่ 2 ปี 2563 หดตัวมากเมื่อเทียบกับระยะเดียวกันปีก่อน จากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจบางส่วนหยุดชะงักในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้รายได้และกำลังซื้อของผู้บริโภคลดลงด้วย โดยอุตสาหกรรมในภาคบริการและภาคการค้าได้รับผลกระทบมาก เนื่องจากมีช่วงเวลาที่ต้องปิดกิจการชั่วคราว และมีหลายกลุ่มที่พึ่งพาการท่องเที่ยวสูง ขณะที่ภาคการผลิตและภาคอสังหาริมทรัพย์หดตัวตามความต้องการซื้อที่ลดลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในทุกภาคอุตสาหกรรมชะลอการลงทุนในโครงการใหม่ออกไป รวมถึงพยายามบริหารจัดการสภาพคล่องด้วยการลดต้นทุนเป็นสำคัญ โดยส่วนหนึ่งต้องลดต้นทุนด้านแรงงานลงด้วย ในระยะต่อไปยังมีความเสี่ยงที่ต้องติดตามหลายด้าน ทั้งการชะลอตัวต่อเนื่องของเศรษฐกิจ รายได้ที่ลดลงของภาคครัวเรือน และการแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานแนวโน้มธุรกิจ ไตรมาส 2 ปี 2563)

❑ ประมาณการ: วิเคราะห์หาค่าโอกาสเกิดวิกฤต ในระยะเวลา 4 ไตรมาสข้างหน้า

วิเคราะห์ผ่านแบบจำลองโอกาสเกิดวิกฤต ด้วยตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ *ดัชนีราคาพื้นฐานผู้บริโภค ดัชนีผลผลิตสาขาผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ทางทัศนศาสตร์ และมูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตร* ตามลำดับ

วิกฤตการจ้างงาน ภาคกลาง หมายถึง เหตุการณ์ที่ลูกจ้างภาคเอกชน ภาคกลาง ขยายตัวน้อยกว่าร้อยละ -2.69 จากระยะเดียวกันของปีก่อน เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ไตรมาสติดต่อกัน

❑ ผลการประมาณการ พบว่า ภาคกลาง ตั้งแต่ไตรมาส 3/2563 – ไตรมาส 2/2564

มีโอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน ร้อยละ 29.73 (ลดลงจากการประมาณการไตรมาสก่อนที่เดิมร้อยละ 39.61)

สถานะของการประมาณการ แสดงถึง เหตุการณ์ช่วงเปลี่ยนผ่านหรือหลังวิกฤต ที่ร้อยละ 46.15 เพราะมีค่ามากสุดในทั้ง 3 เหตุการณ์ (ดังภาพ)

การจ้างงาน ภาคกลาง

ตารางผลประมาณการ
โอกาสเกิดวิกฤตการจ้างงาน ภาคกลาง

(หน่วย:%)	Q1/2562	Q2/2562	Q3/2562	Q4/2562	Q1/2563	Q2/2563
Normal	45.06	26.75	28.32	23.03	16.86	24.12
Pre-Crisis	12.85	22.83	25.49	33.36	39.61	29.73
Post-Crisis	42.09	50.41	46.19	43.62	43.53	46.15
Status	▲	▲	▲	▲	▲	▲

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับประจำไตรมาส ๒/๒๕๖๓ หน้า ๒๔
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๕ ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำบทสรุปผู้บริหาร infographic และจัดทำเล่มรายงาน

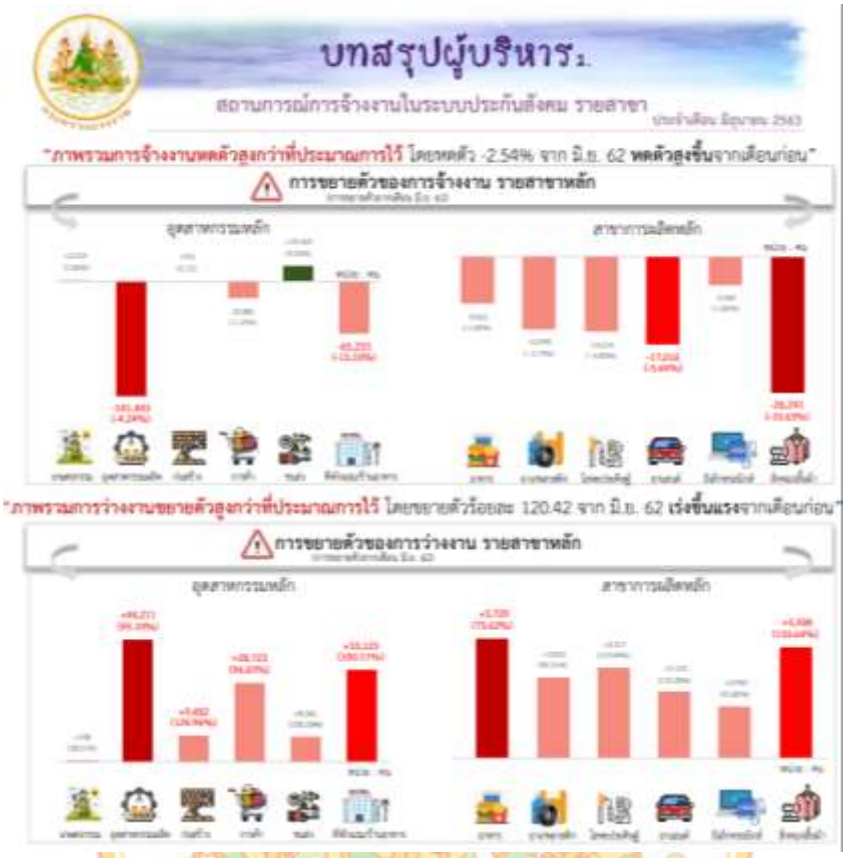
รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับรายเดือน มีบทสรุปผู้บริหารประกอบด้วย (๑) สถานการณ์ด้านแรงงาน (๒) สถานการณ์การจ้างงานในระบบประกันสังคม รายสาขา (๓) สถานการณ์เศรษฐกิจกับการจ้างงาน (๔) ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน และ (๕) อุตสาหกรรมเฝ้าระวังการว่างงาน ในส่วนของรายงานฉบับรายไตรมาสและรายปี มีบทสรุปผู้บริหารประกอบด้วย (๑) สถานการณ์ด้านแรงงาน (๒) สถานการณ์การจ้างงาน รายสาขาและพื้นที่ และ (๓) ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ดังแสดงตัวอย่างบทสรุปผู้บริหารในภาพที่ ๑๓ จะเห็นว่า บทสรุปผู้บริหาร ๑ แสดงภาวะการมีงานทำของประชากร และการจ้างงานในระบบประกันสังคม ประจำไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๓ พบว่า มีกำลังแรงงาน ๓๘.๑๗ ล้านคน ผู้มีงานทำ ๓๗.๐๘ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๗.๔๕ แสนคน อัตราการว่างงาน ๒.๐ ส่วนของระบบประกันสังคม มีผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๑๑.๑๒ ล้านคน และผู้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวน ๔๓๕,๐๐๐ คน

ภาพที่ ๑๓ บทสรุปผู้บริหาร รายไตรมาส

ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับประจำไตรมาส ๒/๒๕๖๓
(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

บทสรุปผู้บริหาร ๒ ดังแสดงในภาพที่ ๑๔ แสดงสถานการณ์การจ้างงานในระบบประกันสังคม รายสาขาอุตสาหกรรม ประจำเดือน มิถุนายน ๒๕๖๓ พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตมีการจ้างงานลดลงมากสุดถึงร้อยละ ๔.๒๔ จากเดือนเดียวกันปีก่อนหน้า หรือคิดเป็น ๑๔๑,๔๔๓ คน ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาสิ่งทอและเสื้อผ้า ลดลงกว่า ๒๖,๒๔๑ คน ในขณะที่การว่างงาน เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกรายสาขาอุตสาหกรรมหลัก ทั้งอุตสาหกรรมการผลิต ที่พักแรมและร้านอาหาร ภาคการค้า ภาคก่อสร้าง และภาคการขนส่ง

ภาพที่ ๑๔ บทสรุปผู้บริหาร รายเดือน



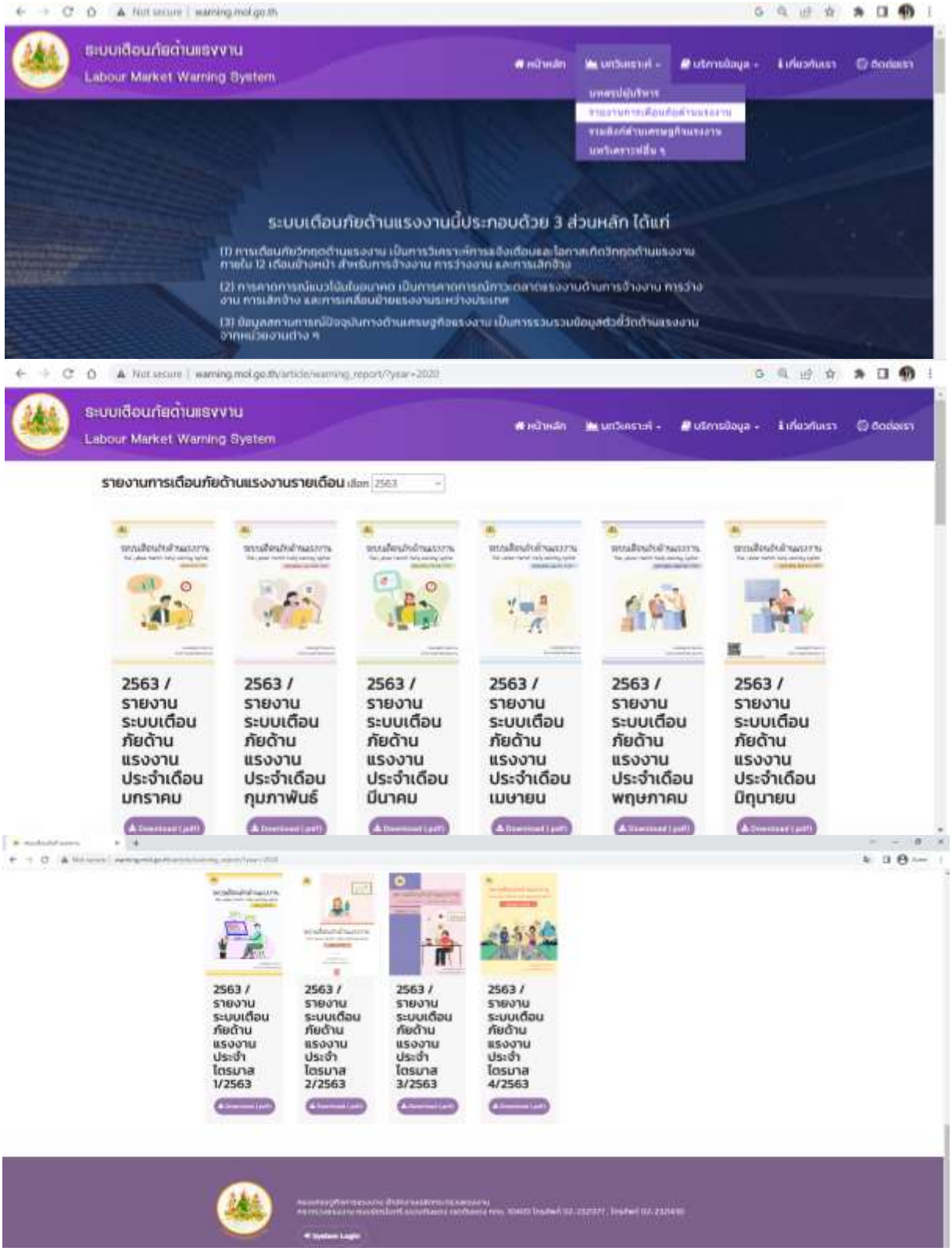
ที่มา : รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓

(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๒.๖ ขั้นตอนที่ ๖ เสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร พร้อมเผยแพร่รายงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงานได้เสนอรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ฉบับรายเดือน และรายไตรมาสต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน พร้อมเสนอผลการประมาณในที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประจำ นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจยังสามารถเข้าชมเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงานได้ที่ http://warning.mol.go.th/ และเข้าถึงรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานได้ โดยเลือก บทวิเคราะห์ > รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ดังแสดงในภาพที่ ๑๕

ภาพที่ ๑๕ การเข้าถึงรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน



ที่มา : เว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ จาก http://warning.mol.go.th/article/warning_report/?year=๒๐๒๐)

๔.๓ เป้าหมายของรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานมีเป้าหมายสำคัญเพื่อแจ้งเตือนสถานการณ์วิกฤตด้านแรงงานต่อผู้บริหารและผู้เสนอนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจและใช้ประโยชน์จากรายงานในการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ รวมถึงประชาชนที่สนใจข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประจำเดือน ๑๒ เล่ม/ปี ประจำไตรมาส ๔ เล่ม/ปี และประจำปี ๑ เล่ม/ปี

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑ ผู้บริหาร มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ

๕.๒.๒ ผู้เสนอนโยบายของกระทรวงแรงงาน ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการวิเคราะห์ประมวลผลตามหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และสถิติ รวมทั้งมีเครื่องมือช่วยคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงานในอนาคตนำไปสู่การวางแผนรับมือได้อย่างทันท่วงที

๕.๒.๓ ประชาชนที่สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงานได้ทางเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

๕.๒.๔ แรงงานได้รับการดูแลและช่วยเหลือจากนโยบายและมาตรการของกระทรวงแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับรู้รับทราบแนวโน้มการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานได้

๖.๑.๒ เผยแพร่รายงานการเตือนภัยด้านแรงงานบนเว็บไซต์ http://warning.mol.go.th/ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปที่สนใจนำข้อมูลสถิติด้านแรงงานและผลการแจ้งเตือนจากระบบเตือนภัยด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๖.๒ ผลกระทบ

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอนโยบายด้านแรงงาน รวมถึงบุคคลทั่วไปที่สนใจในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ อาทิ วิเคราะห์ตลาดแรงงาน และข้อมูลอ้างอิงเพื่อการออกมาตรการต่าง ๆ และแรงงานได้รับการดูแลและช่วยเหลือผ่านนโยบาย มาตรการ และการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การประมวลผลและตีความอ่านค่าผลการแจ้งเตือนของระบบมีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องเศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และสถิติ หรือมีประสบการณ์การอ่านค่าผลการประมาณการทางสถิติ อีกทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงานนี้ยังมีแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นใหม่และมีการใช้ตัวแปรใหม่หลายตัวแปร ทำให้มีความยุ่งยากและซับซ้อนในการหาข้อมูลและประมวลผลตามมา

๗.๒ ระบบเตือนภัยด้านแรงงานนี้เป็นระบบใหม่ที่ไม่เคยมีใครเคยเข้าใช้งานและนำมาเขียนเล่มรายงาน จึงทำให้ยังไม่มีคู่มือการเขียนรายงานฯ ดังนั้น ผู้ขอประเมินในฐานะที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

ในเรื่องระบบเตือนภัยด้านแรงงานจึงต้องยกร่างรายงานขึ้นมาทั้งหมด และที่สำคัญการเขียนเรียบเรียงออกมาเป็นรายงานฉบับแรกนั้นจะต้องทำให้ผู้อ่านทั่วไปสามารถเข้าใจได้ง่ายด้วยเช่นกัน

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ ได้รับข้อมูลตัวแปรทางเศรษฐกิจหลายตัวล่าช้า ในแต่ละเดือนได้รับข้อมูลตัวแปรทางเศรษฐกิจไม่ครบถ้วน เนื่องด้วยลักษณะพื้นฐานของตัวแปรและบางตัวแปรเป็นของหน่วยงานต่างประเทศ ส่งผลให้การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความล่าช้าตามมา และมีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนได้สูง อาจทำให้ความแม่นยำลดลง หรือแจ้งเตือนไม่ทันต่อสถานการณ์จริง

๘.๒ ความไม่ต่อเนื่องในการจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานถือเป็นอุปสรรคสำคัญในขณะนั้น เนื่องจากผู้ขอประเมินบรรจุเข้ารับราชการในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ซึ่งโครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบเตือนภัยด้านแรงงานนี้ มูลนิธิสถาบันวิจัยเศรษฐกิจการคลังได้ส่งมอบระบบเป็นที่เรียบร้อยแล้วเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซึ่งขณะนั้นยังไม่มีการจัดทำรายงานขึ้น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบเตือนภัยด้านแรงงานเดิมได้รับการโยกย้าย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้และทำให้การส่งต่องานไม่ต่อเนื่องเป็นอุปสรรคในการดำเนินการช่วงแรกที่เริ่มเขียนรายงานค่อนข้างมาก

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ควรมีการปรับปรุงตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ใช้ในแบบจำลองเป็นประจำอย่างเหมาะสม เนื่องจากสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปมากหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙

๙.๒ ควรปรับปรุงแบบจำลองการแจ้งเตือนวิกฤตและโอกาสเกิดวิกฤตรายพื้นที่และรายอุตสาหกรรม ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละพื้นที่

๙.๓ ควรมีการจัดทำคู่มือการจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานขึ้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการส่งต่องานและมีมาตรฐานในการจัดทำรายงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๙.๔ ควรมีการเก็บสถิติการใช้งานระบบเตือนภัยด้านแรงงาน พร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขระบบและรายงานต่อไปในอนาคต

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน เผยแพร่เป็นประจำทุกเดือน/ไตรมาส/ปี ผ่านทางเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน http://warning.mol.go.th/ เลือก บทวิเคราะห์ > รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๑๑.๑ นางสาวนงนุช สมนึกตน ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน สัดส่วนผลงานร้อยละ ๑๐

๑๑.๒ นางสาวบุศรินทร์ พิจอมบุตร ตำแหน่งนักวิชาการสถิติ สัดส่วนผลงานร้อยละ ๒๐

ส่วนที่ ๒
ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “สถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ “ความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ”

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารกำลังแรงงานของประเทศถือเป็นหัวใจของภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี” และพันธกิจของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับแรงงานทุกกลุ่มและส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ จึงครอบคลุมไปถึงการดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศด้วยเช่นกัน ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานจึงไม่ตีกรอบเพียงแค่แรงงานไทยในประเทศไทยเพียงเท่านั้น สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศจึงเป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน โดยมีกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นหน่วยหลักในการช่วยประสานงานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ในการร่วมขับเคลื่อนการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งดูแลคุ้มครองแรงงานไทยให้ได้รับการจ้างงานที่เป็นธรรมและได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองถูกต้องตามกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ ปัจจุบันปี ๒๕๖๖ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ แห่ง ใน ๑๑ ประเทศ ได้แก่ ๑) สาธารณรัฐเกาหลี ๒) ญี่ปุ่น ๓) ฮ่องกง ๔) ไต้หวัน(ไทเป) ๕) ไต้หวัน(เกาสง) ๖) มาเลเซีย ๗) สิงคโปร์ ๘) บรูไน ๙) ซาอุดีอาระเบีย ๑๐) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ๑๑) อิสราเอล และ ๑๒) สวิตเซอร์แลนด์ มีภารกิจในการรักษาและส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในต่างประเทศเพื่อเสนอต่อผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานด้านแรงงานไทยในต่างประเทศต่อไป

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศได้ริเริ่มการรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศมาเป็นเวลายาวนาน และได้มีการปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอ การเผยแพร่ และปรับเป็นการรายงานประจำเดือนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่จากเดิมมีเพียงการจัดเก็บข้อมูลแต่ไม่ได้มีการเผยแพร่และไม่ได้จัดเก็บอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันการรายงานข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศนั้นเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (https://icb.mol.go.th/) โดยจัดทำในรูปแบบรายงานเชิงพรรณนาซึ่งเน้นเนื้อหาสาระที่เน้นรายละเอียดมากทำให้รูปแบบการนำเสนอต่อผู้บริหารยังสามารถพัฒนาต่อไปได้อีกเพื่อให้ผู้อ่านสามารถรับรู้ข้อมูลได้ตรงประเด็นและยังสามารถดึงดูดความสนใจของผู้อ่านได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้ขอประเมินยังเห็นว่าข้อมูลต่าง ๆ ยังมีประเด็นสำคัญด้านแรงงานที่สามารถพัฒนาให้ครอบคลุมมิติที่จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของกระทรวงได้ อาทิ ความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศสามารถเพิ่มเติมข้อมูลในมิติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ข้อมูลตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ที่สามารถชี้ให้เห็นถึงทิศทางอุปสงค์ภายในประเทศ และแนวโน้มการลงทุนจากต่างประเทศที่เป็นเครื่องชี้วัดการจ้างงานในอนาคตได้ และเพื่อให้รายงานฉบับนี้เกิดประโยชน์ในวงกว้างมากขึ้นหากมีการพัฒนาข้อมูลให้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนารูปแบบ

การนำเสนอข้อมูลให้น่าสนใจขึ้น เพื่อให้รายงานฉบับนี้สามารถดึงดูดความสนใจต่อประชาชนทั่วไปที่สนใจบทความทางวิชาการนี้เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากกลุ่มแรงงานที่มีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น มีกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่ต้องการนำข้อมูลจากภาครัฐไปเตรียมความพร้อมในการเดินทางและประกอบการตัดสินใจในการเดินทาง ดังนั้น รูปแบบการนำเสนอและข้อมูลในรายงานจะเกิดประโยชน์ได้สูงสุดหากสามารถตอบโจทย์แรงงานได้หลากหลายกลุ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับรูปแบบการนำเสนอข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศที่ยังสามารถพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครในแต่ละประเทศให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและพัฒนาให้ครอบคลุมมิติด้านรายได้ สวัสดิการ และส่วนที่สำคัญต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตในต่างประเทศสำหรับแรงงานกลุ่มที่ยังไม่เคยเดินทาง หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมา เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันตัวเองไม่ให้โดนหลอกไปทำงาน หรือประพฤติตนเข้าข่ายการกระทำที่ผิดกฎหมายของประเทศนั้น ๆ โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ รวมถึงป้องกันการโดนเอาเปรียบจากนายจ้างจากการไม่ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม หรือไม่ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ นอกจากนี้ระบบประกันสังคมและการรักษาพยาบาลเป็นอีกสิ่งที่สำคัญมาก ดังนั้น ผู้ที่สนใจจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศควรเตรียมความพร้อมทั้งด้านองค์ความรู้และด้านสภาพร่างกายให้พร้อมก่อนการเดินทาง สำหรับในส่วนของผู้บริหารนั้นข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการดูแลคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมถึงสามารถนำมาศึกษาเป็นตัวอย่างในการนำมาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเรื่องการดูแลแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ด้วยเช่นกัน สิ่งสำคัญในการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ คือ การได้รับข้อมูลความต้องการจ้างงานที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และสามารถตอบสนองได้อย่างทันทีโดยการเตรียมพร้อมกำลังแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานในประเทศที่สามารถจัดส่งให้นายจ้างได้อย่างทันต่อความต้องการ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงต้องเตรียมความพร้อมทั้งในส่วนของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศและส่วนของกระทรวงแรงงานบูรณาการข้อมูลกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดูแลคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ผู้ขอประเมินจึงเห็นว่าควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ “ข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ” เพื่อให้รายงานฉบับนี้มีข้อมูลครอบคลุมมิติที่สำคัญต่อการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สนใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น การปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาสาระง่ายขึ้น ดึงดูดความสนใจและทำให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

ปัจจุบันรายงานข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานโดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทั้ง ๑๒ แห่ง และกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อเสนอต่อผู้บริหารและประชาชนผู้สนใจบนเว็บไซต์สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (https://icb.mol.go.th/) โดยผู้ขอประเมินเห็นถึงประโยชน์จากรายงานในวงกว้างขึ้น หากมีการพัฒนาข้อมูลให้ครอบคลุมมิติต่าง ๆ มากขึ้น รวมถึงพัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้น่าสนใจมากขึ้น

ดังนั้น ในส่วนนี้ผู้ขอประเมินจึงขอวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน โดยแบ่งมิติการพัฒนาออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๓.๑.๑.๑ ด้านเนื้อหาสาระของข้อมูล: ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ และความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศที่เผยแพร่อยู่ในปัจจุบันยังสามารถเพิ่มเติมข้อมูลในมิติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร อาทิ ข้อมูลตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ที่สามารถชี้ให้เห็นถึงทิศทางอุปสงค์ภายในประเทศ และแนวโน้มการลงทุนจากต่างประเทศที่เป็นเครื่องชี้วัดการจ้างงานในอนาคตได้ ดังนั้น การพัฒนาเนื้อหาสาระของข้อมูลจะทำให้กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศมีผลงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปวิเคราะห์เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารได้ และเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะมากขึ้น

๓.๑.๑.๒ ด้านรูปแบบการนำเสนอข้อมูล: การนำเสนอในเชิงพรรณนามีข้อดี คือ สามารถให้รายละเอียดได้มากเหมาะกับการจัดทำเป็นรายงานข้อมูลสนับสนุน แต่ในการนำเสนอผู้บริหารหรือเพื่อให้รายงานเป็นที่น่าสนใจ ผู้ขอประเมินเห็นว่าควรมีการจัดทำบทสรุปผู้บริหารขึ้นในรูปแบบ Infographics ที่มีข้อมูลสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ที่เพียงพอไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และจัดรูปแบบ/สี/ภาพประกอบให้อ่านง่าย สวยงาม และน่าสนใจ จึงจะทำให้รายงานเกิดการนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น

๓.๑.๑.๓ ด้านกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้ข้อมูล: ด้วยเนื้อหาสาระและรูปแบบการนำเสนอของรายงานในปัจจุบันทำให้เข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากไม่ตอบโจทย์การนำไปใช้งานของผู้บริหารและแรงงานที่สนใจอยากทราบข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนั้น เมื่อรายงานทั้ง ๒ ฉบับได้รับการปรับปรุงแก้ไขจะสามารถเพิ่มกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลออกไปในวงกว้างมากขึ้น ทั้งระดับผู้บริหาร ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก และบุคคลทั่วไปที่สนใจทั้งนักวิชาการและแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศจะได้รับประโยชน์มากขึ้นตามไปด้วย

๓.๑.๑.๔ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์: ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศถือเป็นชุดข้อมูลที่สำคัญมากต่อการออกนโยบายและจัดทำแนวทางด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ และการคุ้มครองดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้รวดเร็วยิ่งขึ้น อาจนำไปสู่การจัดตั้งสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศเพิ่มขึ้นในประเทศที่มีแรงงานไทยจำนวนมาก อาทิ ประเทศออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมนี

๓.๑.๒ แนวความคิด

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและหลักการที่นำมาใช้ในการศึกษาและพัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ และรายงานความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ, ยุวดี ศิริยทรัพย์, พชร สุขสุเมฆ และ ปฐมวัฒน์ สุระประจิต (๒๕๖๒) ระบุว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จำแนกได้ตามหลักทฤษฎีมหภาคและจุลภาคได้ ดังนี้

ทฤษฎีมหภาค

ความแตกต่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในแต่ละประเทศ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าจ้าง และเป็นที่มาของการย้ายถิ่นฐานในประเทศที่มีแรงงานจำนวนมากจะมีระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าประเทศที่มีแรงงานจำนวนน้อย จึงทำให้เกิดการอพยพของแรงงานจากประเทศที่มีค่าจ้างต่ำไปสู่ประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ สำหรับแรงงานระดับฝีมือในประเทศที่มีแรงงานจำนวนมาก ในแรงงานกลุ่มนี้จะยังคงมีค่าจ้างที่สูง การเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ประเทศอื่น ๆ จึงมีจำนวนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างแรงงานทั้ง ๒ กลุ่มจะหมดสิ้นไปเมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ทฤษฎีจุลภาค

การย้ายถิ่นของแรงงานในระดับจุลภาค เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของแรงงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบ ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่แรงงานคาดว่าจะได้รับ หากพิจารณาว่าการย้ายถิ่นจะทำให้มีผลตอบแทนสุทธิเป็นบวกแรงงานจะตัดสินใจย้ายไปยังถิ่นนั้น

ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน (๒๕๖๐) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไว้ ดังนี้

๑) แนวคิดปัจจัยผลักดัน (Push Factor) - ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) E.S. Lee (๑๙๖๖) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Pull and Push Theory) ขึ้นมาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นนั้น ภายหลังต่อมาได้มีนักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neoclassic เช่น E.G. Ravenstein ได้พัฒนาสานต่อแนวคิดของ Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี ๑๙๗๖ ซึ่งจัดเป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ (The Neo-Classic Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งมองว่าการย้ายถิ่นเกิดมาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้าง และความทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง เป็นต้น ดังนั้นการตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน โดยทั่วไปแล้วสามารถจำแนกออกได้เป็น ๒ ปัจจัยหลัก คือ

๑.๑) ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมเพื่อไปทำงานในท้องถิ่นใหม่

๑.๒) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่

๒) ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป ได้แก่

๒.๑) อัตราการว่างงานสูงและการมีงานทำต่ำระดับ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในประเทศอื่น

๒.๒) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง

๒.๓) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญสูง

๒.๔) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆ ทำให้กำลังคนบางประเทศมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเทศที่มีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการเป็นเหตุให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจกลายเป็นแรงงานส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

๒.๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ เนื่องจากไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่

๓) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่

๓.๑) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนในอาชีพประเภทเดียวกันในต่างประเทศสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกเมื่อมีโอกาส เพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

๓.๒) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการอาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง

๓.๓) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพ ในประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยและยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

๔) ผลต่อประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออก

๔.๑) อัตราการว่างงานและการทำงานต่ำระดับลดลง ถ้าแรงงานที่เคลื่อนย้ายออกเป็นผู้ที่ว่างงานและกำลังทำงานต่ำระดับก็จะช่วยแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศ

๔.๒) การเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานในต่างประเทศ อาจทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

๔.๓) ทำให้ฐานะดุลการชำระเงินของประเทศดีขึ้น เนื่องจากคนงานในประเทศได้ส่งเงินจากการทำงานกลับประเทศ ทำให้มีเงินตราต่างประเทศไหลเข้าประเทศมากขึ้น

๔.๔) ผู้ที่เคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ เมื่อกลับมาทำงานในประเทศในระยะต่อมาก็จะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์สูง ซึ่งได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ

สรุปได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นจากปัจจัยทางด้านรายได้ สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยทางสังคมและการเมือง ซึ่งประเทศที่มีกำลังคนมากเกินความต้องการจ้างงานก็จะมีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มองหาโอกาสในการมีงานทำ หรือกลุ่มบุคคลที่มองหาโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในประเทศที่พัฒนามากกว่าประเทศของตนเพื่อรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผู้ขอประเมินเห็นว่าความรู้เรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ กฎข้อระเบียบและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเขียนรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานไทยในต่างประเทศและความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศได้ ซึ่งการย้ายถิ่นของแรงงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ดังนั้น รัฐบาลทั้งสองประเทศและกระทรวงแรงงานในฐานะที่มีภารกิจในการดูแลแรงงานจะต้องมีนโยบายในการดูแล คุ้มครอง และควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศให้อยู่ในความเรียบร้อยเป็นระเบียบให้ได้มากที่สุดด้วย

๓.๑.๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และข้อกำหนดต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานระหว่างประเทศ

ในส่วนนี้ผู้ขอประเมินขอกล่าวถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการศึกษาทำความเข้าใจสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดสิทธิบางประการที่แรงงานข้ามชาติทั้งที่จดทะเบียนหรือไม่ได้จดทะเบียนควรจะได้รับ ไม่ว่าประเทศต้นทางหรือประเทศเจ้าบ้านจะมีนโยบายแรงงานอย่างไร องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำคู่มือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก (๒๕๕๑) ขึ้น เพื่อให้เป็นแหล่งข้อมูลที่นำไปใช้ในการอ้างอิงและให้ความกระจ่างเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ โดยผู้ขอประเมินจะขอหยิบยกประเด็นสิทธิของแรงงานข้ามชาติเพื่ออธิบายเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานซึ่งใช้กับแรงงานทุกคน และกล่าวถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามที่กำหนดในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในทุกขั้นตอนของการย้ายถิ่น ตั้งแต่ก่อนออกเดินทาง ระหว่างเดินทาง เมื่อถึงที่หมายในระหว่างการทำงาน ไปจนถึงการคืนสู่ประเทศและการส่งกลับ ผู้ขอประเมินจึงได้สรุปรายละเอียดไว้ดังนี้

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (๒๕๕๑) กล่าวว่าสิทธิของแรงงานข้ามชาติ คือ สิทธิเสรีภาพที่ระบุไว้ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน

๑) หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในทุกขั้นตอนของการย้ายถิ่น

หลักการและสิทธิ ๔ ประการดังต่อไปนี้จะต้องได้รับการปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการย้ายถิ่นฐานแรงงานและจะต้องได้รับการเคารพแม้ในประเทศซึ่งรัฐบาลยังมิได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

๑.๑) สิทธิด้านสหภาพแรงงาน

สิทธิขั้นพื้นฐานด้านสหภาพแรงงาน คือ สิทธิในการจัดตั้งและเป็นสมาชิกสหภาพหรือสมาคมที่แรงงานข้ามชาติเป็นผู้เลือก สิทธิในการเข้าร่วมในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาในเรื่องที่มีผลต่อสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิในการเลือกบุคคลมาเป็นผู้แทน สิทธิในการใช้กลไกทางอนุญาโตตุลาการและการไกล่เกลี่ยเพื่อยุติข้อขัดแย้ง และสิทธิในการนัดหยุดงาน

๑.๒) อิสรภาพจากการเป็นแรงงานบังคับ

การทำงานต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจและด้วยสิ่งจูงใจ มิใช่เกิดจากการบังคับหรือข่มขู่ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานข้ามชาติจะต้องไม่ถูกกดดันให้ทำงานด้วยการข่มขู่หรือการบีบบังคับ แรงงานข้ามชาติจะต้องไม่ถูกกังขัง แรงงานข้ามชาติจะต้องสามารถยุติการจ้างงานของตนได้โดยแจ้งล่วงหน้าต่อนายจ้างตามที่กฎหมายของประเทศกำหนด การลงโทษแรงงานข้ามชาติจะต้องไม่กระทำโดยบังคับให้ทำงานเพิ่ม แรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงานอย่างถูกกฎหมายจะต้องไม่ถูกบังคับให้กลับเข้าทำงาน เป็นต้น

๑.๓) อิสรภาพจากการเป็นแรงงานเด็ก

เด็กหรือผู้เยาว์ที่เดินทางมากับแรงงานข้ามชาติหรือบุตรของแรงงานข้ามชาติไม่ควรจะได้รับอนุญาตให้ทำงานก่อนที่จะมีอายุถึงเกณฑ์แรงงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายของ

ประเทศนั้น หรืออายุขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับงานบางประเภท สำหรับงานประจำเต็มเวลา อายุขั้นต่ำในการทำงานไม่ควรต่ำกว่าอายุของเด็กที่เรียนชั้นสูงสุดในการศึกษาภาคบังคับ และไม่ควรต่ำกว่า ๑๕ ปี สำหรับงานอันตรายบางประเภทอายุขั้นต่ำในการทำงานไม่ควรน้อยกว่า ๑๘ ปี

๑.๔) อิสรภาพจากการเลือกปฏิบัติ

แม้ว่าประเทศต่าง ๆ จะมีสิทธิที่จะกำหนดเงื่อนไขในการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานได้หรือไม่ และในลักษณะใด เงื่อนไขเหล่านี้จะต้องไม่ส่งผลให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ สถานะทางสัญชาติ ภูมิหลังทางสังคม ศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมือง กฎหมายจึงไม่ควรอนุญาตให้มีการกระทำดังตัวอย่างต่อไปนี้

๑.๔.๑) การแบ่งสี เช่น แบ่งแยกระหว่างแรงงานข้ามชาติ (หรือระหว่างแรงงานพลเมืองของประเทศกับแรงงานข้ามชาติ) แต่ละกลุ่มที่มีสีผิว ลักษณะทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ หรือภูมิหลังทางสังคมแตกต่างกัน

๑.๔.๒) การเลือกปฏิบัติโดยมีมูลฐานจากภาพเหมารวมทางเพศและมิติหญิงชาย เช่น การตั้งครรภ์ สถานะทางครอบครัว และการใช้มาตรการ “คุ้มครอง” ต่าง ๆ ที่จำกัดไม่ให้แรงงานข้ามชาติหญิงสามารถทำงานที่ปลอดภัยและมีผลิตผลได้

๒) ก่อนออกเดินทางและระหว่างการเดินทาง

สิทธิของแรงงานข้ามชาติ ทั้งในประเทศบ้านเกิดของตนและในระหว่างเดินทางมาประเทศปลายทาง มีดังต่อไปนี้

๒.๑) การรับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่

ก่อนเดินทางไปต่างประเทศ แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่โดยรวมในประเทศที่จะไปทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ ที่แรงงานข้ามชาติควรรู้ ได้แก่ ข้อมูลที่ให้ควรจะเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ หรืออย่างน้อยก็ควรเป็นภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจได้ ข้อมูลนี้ควรให้โดยไม่คิดมูลค่า ต้องมีมาตรการจัดการกับการโฆษณาที่ไม่เป็นจริงในเรื่องการไปทำงานต่างประเทศและการเดินทางเข้าประเทศ

๒.๒) การจัดหางาน

ผู้ที่ควรทำหน้าที่จัดหางานให้แรงงานข้ามชาติควรเป็นหน่วยงานของรัฐ นายจ้างในอนาคต และสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาต เท่านั้น

การจัดหางานที่ให้บริการโดยสำนักจัดหางานของรัฐควรเป็นบริการที่ให้เปล่า ส่วนนายจ้างและสำนักงานจัดหางานเอกชนที่ทำกิจการนี้ก็ควรจะได้รับอนุญาตจากหน่วยงานของรัฐฯ ที่รับผิดชอบเรื่องนี้ก่อน และควรทำงานภายใต้การกำกับควบคุมของรัฐฯ เพื่อปกป้องแรงงานข้ามชาติจากการหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น การคิดค่าธรรมเนียมแพงเกินไป การทำสัญญาปลอม การโฆษณาชวนเชื่อ หลอกลวง หรือเกินจริง และความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

๒.๓) สัญญาจ้าง

หากรัฐบาลมีระบบในการควบคุมการทำสัญญาจ้างงาน ก่อนออกเดินทางแรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งระบุถึงสภาพการทำงานและข้อตกลงในการจ้างงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนและอายุสัญญา รัฐบาลของประเทศต้นทางและปลายทางอาจมีข้อตกลงกันได้ว่าจะต้องมอบสัญญาจ้างหนึ่งฉบับให้แรงงานเป็นผู้เก็บไว้ เมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว ในกรณีนี้ก่อนออกเดินทางแรงงานข้ามชาติก็ควรที่จะได้รับเอกสารซึ่ง

อย่างน้อยที่สุดต้องให้ข้อมูลเรื่องประเภทของงานที่จะไปทำและเงื่อนไขอื่นในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกันว่าจะต้องได้รับ สัญญาจ้างหรือเอกสารใดเกี่ยวกับการจ้างงานควรจัดทำในภาษาที่แรงงานข้ามชาติเข้าใจ หากแรงงานข้ามชาติอ่านหนังสือไม่ออก ควรอธิบายเนื้อความในสัญญาจ้างหรือเอกสารดังกล่าวให้ฟังอย่างชัดเจน สัญญาจ้างงาน (หรือใบอนุญาตทำงาน) ไม่ควรละเมิดต่อสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามที่บัญญัติในกฎหมาย

นอกจากสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว เรื่องความช่วยเหลือในการเดินทาง บริการการดูแลด้านสุขภาพ และเสรีภาพในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติก็เป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นกัน

๓) เมื่อเดินทางมาถึงที่หมาย

๓.๑) การยกเว้นภาษีศุลกากร

แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการนำของใช้ส่วนตัวเข้ามาในประเทศที่ตนมาทำงานโดยไม่ต้องเสียภาษีศุลกากร ทั้งนี้ รวมถึงของใช้ส่วนตัวของสมาชิกครอบครัวที่ได้รับอนุญาตให้ติดตามมาด้วยและเครื่องมือที่ใช้ประกอบอาชีพ

๓.๒) ความช่วยเหลือในการหางานที่เหมาะสม

แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับบริการในการจัดหางานที่เหมาะสมจากหน่วยงานของรัฐ ฯ ที่รับผิดชอบโดยไม่คิดค่าธรรมเนียมหรือค่าจัดการใด ๆ

๓.๓) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

ในช่วงแรกของการเข้ามาทำงานในประเทศ แรงงานข้ามชาติมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลืออันจำเป็นใด ๆ ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ความช่วยเหลือดังกล่าวอาจรวมถึงการแปลภาษา ความช่วยเหลือเรื่องเอกสารและพิธีการอื่น ๆ และการให้ข้อมูลคำแนะนำเรื่องส่วนตัวและครอบครัว อาทิ เรื่องที่พัก ควรห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้านการจัดหาที่พักให้แรงงานข้ามชาติ

๔) ระหว่างการทำงาน

ประเทศสมาชิกทุกประเทศควรดำเนินนโยบายระดับชาติเพื่อส่งเสริมและประกันโอกาสที่เท่าเทียมและการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่พำนักอยู่ในประเทศโดยถูกกฎหมาย ผู้ย้ายถิ่นซึ่งเข้าประเทศโดยถูกกฎหมายมีสิทธิ์ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานพลเมืองของประเทศในเรื่องเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การประกันสังคม (โดยมีข้อจำกัดบางประการ) ข้อกำหนดและสภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการทำงานอื่นและการฝึกอาชีพ สุขภาพและความปลอดภัย ภาษีรายได้ ที่พักอาศัย เสรีภาพในการเดินทาง และกระบวนการทางกฎหมาย

๕) สิทธิทางสังคมและสิทธิพลเมืองในประเทศเจ้าบ้าน

ควรจะมีนโยบายทางสังคมที่เอื้อให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวสามารถได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พลเมืองในประเทศนั้นได้รับในระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศเจ้าบ้าน แรงงานข้ามชาติควรได้รับสิทธิทางสังคมและสิทธิพลเมือง สิทธิในสัญชาติและสิทธิในอสังหาริมทรัพย์ สิทธิในการศึกษาและด้านศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิในการส่งเงินกลับประเทศในขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบเรื่องการโอนเงินข้ามประเทศของประเทศนั้นอนุญาตให้ทำได้ สิทธิในการพบและการเยี่ยมเยือนครอบครัว และการบริการทางสังคมโดยมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย

๖) การคืนสู่ประเทศและการส่งกลับ

สังคมมักคาดการณ์ว่าแรงงานข้ามชาติจะเดินทางกลับสู่ประเทศของตนโดยสมัครใจและอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเมื่อสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน หรือเมื่อออมเงินได้มากพอ แต่ในความเป็นจริง การคืนสู่ประเทศและการส่งกลับแรงงานข้ามชาตินั้นมิได้เป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อยหรือโดยสมัครใจเสมอไป แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีแรงจูงใจที่จะอยู่ต่อแม้ว่าจะต้องกลายเป็นแรงงานนอกกฎหมาย เพราะสามารถหางานที่มีรายได้สูงกว่าในประเทศเจ้าบ้าน ในบางกรณี แรงงานข้ามชาติอาจต้องกลับประเทศของตนโดยไม่สมัครใจเนื่องจากต้องออกจากงานเพราะเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ หรือถูกปลดออกโดยกระทันหัน ประเทศต้นทางและปลายทางมักมีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเรื่องการคืนสู่ประเทศและการส่งกลับอยู่ไม่เพียงพอ โดยมีสิทธิในการอุทธรณ์ต่อการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงสิทธิในประเทศที่ทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติที่จะเดินทางกลับไปยังประเทศของตนและสิทธิในประเทศบ้านเกิดสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เดินทางกลับไปยังประเทศของตนเมื่อเดินทางกลับมายังประเทศบ้านเกิด แรงงานข้ามชาติและครอบครัวควรได้รับการยกเว้นภาษีศุลกากรสำหรับทรัพย์สินส่วนตัวที่นำมาด้วย การยกเว้นนี้ควรให้ครอบคลุมถึงเครื่องมือวิชาชีพและอุปกรณ์อื่นที่แรงงานได้เป็นเจ้าของมาเป็นเวลาพอสมควรแล้วและมีเจตนาจะนำมาใช้เพื่อประกอบอาชีพด้วย การคืนสู่สังคมอาจเป็นปัญหาใหญ่สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เดินทางกลับประเทศ แรงงานอาจประสบปัญหาครอบครัวจากการแยกกันอยู่มาเป็นเวลานาน สิ่งเหล่านี้อาจเพิ่มความยากลำบากในการปรับตัวให้กับผู้ที่เดินทางกลับมา รวมทั้งอาจมีปัญหาไม่สามารถหางานที่เหมาะสมทำได้หรือปัญหาในการตั้งกิจการ

ผู้ขอประเมินเห็นว่าความรู้เรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิแรงงานข้ามชาติ สามารถนำมาประกอบการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศได้ และในส่วนของการดำเนินการตามปัญหาข้อร้องเรียนร้องทุกข์ของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้สามารถดูแลและช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการการทำงานเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ได้รับสิทธิแรงงานข้ามชาติที่เป็นธรรมตามกฎหมายได้

๓.๑.๒.๓ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล, อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์ และธันยบูรณ์ ดีสมสุข (๒๕๖๓) กล่าวว่าการศึกษาโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไปยังต่างประเทศโดยภาครัฐ มีวิธีการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้อง ๕ วิธี คือ ๑) บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ๒) กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดสง ๓) แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง ๔) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ และ ๕) นายจ้างในประเทศไทยสงลูกจ้างของตนไปฝกงานในต่างประเทศ

กรมการจัดหางานจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศตามความต้องการของนายจ้างและรัฐบาลของประเทศที่มีความตกลงร่วมกัน คนงานที่เดินทางไปทำงาน โดยกรมการจัดหางานจัดส่งไม่ต้องจ่ายค่าบริการจ่ายเพียงคาใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็น การจัดส่งคนหางานไปทำงานโดยกรมการจัดหางานมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปญหาการหลอกลวง และปญหาคนหางานต้องจ่ายค่าบริการและคาใช้จ่ายในจำนวนที่สูงซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการค้ามนุษย์

ขั้นตอนที่ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน

๑) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตองมารายงานตัว ณ สถานที่ที่เจาหนาที่แจงใหทราบพรอมเอกสาร ดังนี้ รูปถ่าย ๒ นิ้ว หนังสือเดินทางพร้อมสำเนา สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน

สำเนาหลักฐานทางการทหาร ใบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝมือ (กรณีช่าง) ใบรับรองผ่านการตรวจโรค (ตามสถานพยาบาลที่กำหนด)

๒) ไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่กองกำกับการตำรวจสันติบาล

๓) ชำระเงินคาใช่จ่าย เพื่อเป็นค่าตั๋วเครื่องบิน คาภาษีสนามบิน ค่าวีซ่า คาบัตรสมาชิกกองทุนฯ คาที่พักชั่วคราวเพื่อเตรียมตัวกอนเดินทาง

๔) เขารับการอบรมกอนเดินทาง

๕) ทำบัตรสมาชิกกองทุนฯ

๖) เจาหนาที่สงคนงานที่สนามบิน และเมื่อถึงประเทศที่คนงานไปทำงานจะมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศมารับที่สนามบิน

สำหรับการอบรมกอนการเดินทางโดยกรมการจัดหางาน ระยะเวลา ๖ ชั่วโมงนั้น ประกอบด้วยเนื้อหาและสาระสำคัญ ดังนี้

๑) การเตรียมความพรอมสำหรับคนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๑.๑) ขอปฏิบัติเมื่อจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ การเตรียมความพรอมดานบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

๑.๒) ขอควรรูและวิธีการปฏิบัติขณะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ การจัดเตรียมสัมภาระและสิ่งของจำเป็นเพื่อการเดินทาง การเขา – ออกเมือง การใชบริการสายการบินและขอห้ามของสายการบิน และมารยาทในการใชบริการสาธารณะ

๒) ความรูเกี่ยวกับงานและประเทศที่จะไปทำงาน

๒.๑) สัญญาจัดหางานและสัญญาจ้างงาน

๒.๒) สภาพการจ้างงานและรายละเอียด ลักษณะการทำงาน

๒.๓) กฎหมายและการปฏิบัติตนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

๒.๔) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภาษา ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณี และกฎหมายของประเทศที่จะไปทำงาน

๓) แนวทางการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนของแรงงานไทยในต่างประเทศ

๓.๑) การปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างที่ดี เช่น การปฏิบัติตนตามสัญญาจ้างอย่างมีความสุขในขณะทำงาน และคุณธรรมและจริยธรรมของลูกจ้างที่ดี เป็นต้น

๓.๒) การปฏิบัติตนใหมีรายได้และมีเงินออม ได้แก การปฏิบัติตนใหมีรายได้และมีเงินออม ได้แก่ การปฏิบัติตนภายใตเศรษฐกิจพอเพียง และการออมเงิน เป็นต้น

๓.๓) ความรูเกี่ยวกับทักษะในการดำเนินชีวิตในต่างแดน ได้แก่ ทักษะในการหลีกเลี่ยงอบายมุข ทักษะในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพยสิน และทักษะในการใช้เวลาว่างใหเกิดประโยชน์

๔) สิทธิประโยชนและการคุมครองแรงงานไทยเมื่อไปทำงานต่างประเทศ

๔.๑) สิทธิประโยชนและการคุมครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

๔.๒) หน่วยงานที่ใหความช่วยเหลือแรงงานไทยเมื่อไปทำงานต่างประเทศ

๔.๓) ข้อแนะนำการปฏิบัติเมื่อตองเดินทางกลับประเทศในกรณีต่าง ๆ

๔.๔) สิทธิประโยชนจากการเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

๔.๕) ขั้นตอนและเอกสารที่ใชในการขอรับสิทธิประโยชนจากกองทุน

ผู้ขอประเมินได้นำความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและวิธีการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมาเป็นพื้นฐานในการรวบรวมและวิเคราะห์ประเด็นข้อมูลสำคัญที่ควรกล่าวถึงในรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ อาทิ การจำแนกสถิติแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สิทธิประโยชน์ที่แรงงานควรได้รับประกอบกับข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น

๓.๑.๒.๔ แนวคิดการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล

ชไลเวท พิพัฒพรรณวงศ์ (ม.ป.ป.) ให้แนวคิดในการเลือกรูปแบบ Visualization ให้เหมาะสมกับข้อมูลไว้ว่า ในปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้าถึงทุกคน ทำให้การรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น ผู้ที่นำเสนอข้อมูลจึงต้องนำเสนอข้อมูลให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย และรวดเร็ว จึงเกิดการสร้าง Data Visualization ขึ้นมา Data Visualization เป็นการใช้ภาพเพื่อแสดงข้อมูลในเชิงปริมาณที่วัดได้ ซึ่งอาจนำเสนอออกมาในรูปแบบ แผนภูมิ กราฟ กราฟิก และอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว

การเลือกรูปแบบ Visualization ให้เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลน่าสนใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเลือกแผนภูมิยอดนิยมที่ใช้กันบ่อย ๆ ดังนี้

๑) แผนภูมิแท่ง (Bar Charts) เป็นแผนภูมิที่ประกอบด้วยแกนนอน แกนตั้ง ที่นิยมแสดงออกมาในรูปแท่งสี่เหลี่ยมที่สามารถบอกความสูงได้ เหมาะสำหรับใช้การเปรียบเทียบจำนวนของข้อมูลในแต่ละชุด เช่น รายรับในแต่ละเดือน ยอดขายที่ขายได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายยอดขายที่ตั้งไว้ เป็นต้น ซึ่งแผนภูมิแท่งยังสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภท

๑.๑) แผนภูมิแท่งแบบจัดกลุ่ม เหมาะสมกับการนำเสนอข้อมูลที่มีข้อมูลย่อย ๆ อยู่ภายใต้ข้อมูลใหญ่เป็นการเน้นให้เห็นข้อมูลย่อยนั้น ๆ

๑.๒) แผนภูมิแท่งแบบวางซ้อนกัน เหมาะสมกับการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการให้เห็นข้อมูลย่อยในแต่ละข้อมูลใหญ่และยังแสดงให้เห็นสัดส่วนของข้อมูลย่อยต่าง ๆ เหล่านั้นได้ด้วย ใช้แผนภูมินี้เมื่อมีชุดข้อมูลหลายชุดและต้องการเน้นผลรวมทั้งหมด

๒) แผนภูมิเส้น (Line Charts) มีลักษณะคล้ายแผนภูมิแท่ง ซึ่งประกอบด้วยแกนตั้งและนอน เพียงแต่เปลี่ยนจากแท่งข้อมูลเป็นจุดบนแผนภูมิ แผนภูมิประเภทนี้เหมาะกับการนำเสนอข้อมูลตัวเลขที่มีความสัมพันธ์กับข้อมูลที่มีลักษณะเป็นช่วง ใช้แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามเวลาเพื่อดูแนวโน้ม รวมถึงสามารถใช้พยากรณ์แนวโน้มในอนาคตได้ เช่น ข้อมูลของยอดขายในแต่ละปีหรือไตรมาสและนำมาวิเคราะห์เพื่อดูแนวโน้ม เป็นต้น

๓) แผนภูมิวงกลม (Pie Charts) แผนภูมิวงกลมเหมาะกับการนำเสนอข้อมูลที่มีส่วนประกอบย่อยที่รวมกันเป็นส่วนใหญ่ มีการแบ่งส่วนให้ดูง่าย และสวยงามแต่ในทางกลับกันอาจจะดูยากในเรื่องของการประมาณขนาดของแต่ละชิ้น ยิ่งถ้ามีจำนวนชิ้นมาก จะยิ่งแยกยาก เพราะต้องใช้หลายสีในการนำเสนอข้อมูล เช่น ส่วนแบ่งทางการตลาด (Market Share) ข้อมูลแสดงส่วนผสมต่าง ๆ เป็นต้น

๔) แผนภูมิโดนัท (Doughnut Charts) แผนภูมิโดนัทมีหลักการออกแบบเช่นเดียวกับแผนภูมิวงกลมแต่สามารถแสดงชุดข้อมูลได้มากกว่า ๑ ชุด โดยนำเสนอข้อมูลเป็นวงกลมซ้อนกันหลาย ๆ ชั้น นั่นเอง

๕) แผนภูมิพื้นที่ (Area Charts) มีหน้าตาคล้ายแผนภูมิเส้น แต่มีการแรเงาพื้นที่ใต้เส้นข้อมูล หรือระหว่าง ๒ เส้น เพื่อแสดงให้เห็นปริมาณความแตกต่างระหว่างเส้น เหมาะสำหรับเน้นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาแสดงให้เห็นผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูล

เช่น ข้อมูลของการซื้อสินค้าในห้างสรรพสินค้าในแต่เดือน ตามหมวดหมู่ต่าง ๆ เครื่องสำอางค์ เสื้อผ้าแฟชั่น อาหาร ตามลำดับ

๖) แผนภูมิเรดาร์ (Radar Charts) มีลักษณะคล้ายแผนภูมิเส้นที่มีการแสดงผลแบบวงกลม จำนวนเหลี่ยมของเรดาร์เท่ากับจำนวนหัวข้อของข้อมูล แผนภูมินี้ไม่ได้บอกถึงความต่อเนื่องของข้อมูล แต่เหมาะสำหรับการนำเสนอข้อมูลเป็นหัวข้อ แล้วนำมาวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของข้อมูล เช่น นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของการรับพนักงานใหม่ เพื่อดูจุดอ่อนจุดแข็งของแต่ละคน เป็นต้น

๗) แผนภูมิต้นไม้ (Tree Maps) คือการนำเสนอข้อมูลแบบแสดงให้เห็นพื้นที่แสดงผลได้ในแบบลำดับชั้น เหมือนแบบโครงสร้างต้นไม้ อาจจะนำเสนอข้อมูลที่ต้องการให้เห็นถึงเขตพื้นที่แสดงพื้นที่สีที่แตกต่างกันได้

๘) แผนภูมิรูปภาพ (Picture Graph) เป็นแผนภูมิที่ประกอบไปด้วยแกนนอนและแกนตั้ง แต่เลือกใช้รูปภาพ หรือไอคอนแทนจำนวนของสิ่งของนั้นๆ เช่น การแสดงผลจำนวนของนมที่ขายได้ในแต่ละเดือน โดยนำเสนอทั้งนมรสจืด รสช็อกโกแลต เปรียบเทียบในแต่ละเดือน ซึ่งมีการนำเสนอลักษณะคล้ายกับกราฟแท่ง แต่เปลี่ยนจากแท่งเป็นรูปกราฟิกของนมสองรสชาติแทน ก็ทำให้การนำเสนอข้อมูลน่าสนใจมากยิ่งขึ้นซึ่งแนวทางการนำเสนอข้อมูลลักษณะนี้ต้องอาศัยความคุ้นชินของคนดู เพื่อแทนสัญลักษณ์ภาพลงไป เช่น เมื่อพูดถึงจำนวนคน อาจจะแทนด้วยภาพไอคอนคน หรือเมื่อพูดถึงจำนวนเงินควรแทนภาพเป็นเหรียญเงินหรือธนบัตรแทน ก็จะทำให้คนดูเข้าใจง่ายจากสัญลักษณ์ภาพที่คุ้นเคยอยู่แล้วและยังดึงดูดความสนใจได้มากกว่าการใช้กราฟแท่งสี่เหลี่ยมอีกด้วย

ผู้ขอประเมินมีความเห็นว่ารูปแบบการนำเสนอข้อมูลมีหลากหลายรูปแบบ ดังนั้นจึงต้องพิจารณาข้อมูลที่ต้องการจะนำเสนอก่อน และศึกษาคุณสมบัติต่าง ๆ ของรูปแบบการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้สามารถเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับการสื่อสารข้อมูล อาทิ สถิติการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศรายเดือน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ปัจจุบัน อาจจะนำเสนอในรูปแบบของกราฟเส้น เพื่อให้เห็นทิศทางแนวโน้มการเพิ่มขึ้นหรือลดลงในช่วงเวลาต่าง ๆ ในขณะที่สัดส่วนการกระจายของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแต่ละประเทศอาจนำเสนอในรูปแบบของแผนที่โลกหรือแผนภูมิต้นไม้โดยใช้โทนสีเข้มอ่อนแทนจำนวนแรงงานมากหรือน้อยในแต่ละประเทศ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือแผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนแรงงานไทยในแต่ละทวีป การเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสม ประกอบกับการเลือกใช้โทนสีที่น่าสนใจและไม่เกิดการสับสนในการนำเสนอข้อมูล จะทำให้ผู้อ่านสามารถรับสารได้อย่างถูกต้องแม่นยำและเข้าใจข้อมูลปริมาณมากในระยะเวลาอันสั้นได้

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

ผู้ขอประเมินขอเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน “ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ” และ“ข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ” ของกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันเผยแพร่บนเว็บไซต์ https://icb.mol.go.th/

๓.๑.๓.๑ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดทำรายงาน ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (ประจำเดือน .... พ.ศ. ....)

๑) One-Page infographics สรุปภาพรวมข้อมูลของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สนร.) โดยจัดทำ ๑ แผ่น/สนร./เดือน ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑.๑) สรุป Highlight สถานการณ์แรงงาน ประกอบด้วยข้อมูล

๑.๑.๑) แรงงานไทยทั้งหมด (ถูกกฎหมาย/ผิดกฎหมาย)

๑.๑.๒) คนไทยที่พำนักอยู่

๑.๑.๓) อาชีพที่คนไทยนิยมสูงสุด ๓ อันดับแรก

๑.๑.๔) มิติเชิงพื้นที่ ได้แก่ เมือง จังหวัด ที่คนไทยทำงานอยู่สูงสุด ๓ อันดับแรก

๑.๑.๕) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

๑.๒) สรุป Highlight ความต้องการจ้างแรงงานไทย ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

๑.๒.๑) จำนวนที่เปิดรับสมัครแรงงานไทย

๑.๒.๒) ลักษะงาน/อาชีพ/ตำแหน่ง

๑.๒.๓) รายได้/สวัสดิการ

๑.๓) สรุป Highlight เรื่องเด่นประจำเดือน (๑-๓ เรื่อง) อาทิ

๑.๓.๑) ประกาศเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเข้าออกประเทศ การตรวจลงตราวีซ่า

๑.๓.๒) ประกาศเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงาน

๑.๓.๓) ประกาศเกี่ยวกับระบบสาธารณสุข การค้า การลงทุน และอื่น ๆ ที่โดดเด่นมีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับผู้ที่สนใจเดินทางไปทำงาน

๑.๓.๔) สถานการณ์ความไม่สงบ/ภัยพิบัติ/คนไทยได้รับผลกระทบ

๑.๓.๕) ความคืบหน้าด้านความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

๒) One-Page infographics สรุปความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศทุกแห่ง และจากประเทศอื่น ๆ (ถ้ามี) โดยจัดทำ ๑ แผ่น/เดือน ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๒.๑) สรุปผลการรวบรวมตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับแรงงานไทย โดยรวบรวมจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สนร.) ทุกแห่ง และสำหรับกรณีประเทศที่ไม่มีสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศสามารถประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศ และสถานทูตไทยประจำประเทศต่าง ๆ เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานไทยจากนายจ้างหรือองค์กรในต่างประเทศ ประกอบด้วย

๒.๑.๑) จำนวนความต้องการจ้างแรงงานไทยทั้งหมด พร้อมจำแนกรายประเทศ

๒.๑.๒) ความรู้ความสามารถ ได้แก่ ทักษะ วุฒิการศึกษา

๒.๑.๓) อาชีพ/ตำแหน่ง ที่เป็นที่ต้องการสูงสุด ๕ อันดับแรก

๒.๑.๔) มิติเชิงพื้นที่ ได้แก่ เมือง จังหวัด ชื่อบริษัท (ถ้ามี) ที่เปิดรับสมัครสูงสุด ๕ อันดับแรก

๒.๑.๕) ผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละสาขาอาชีพ ได้แก่

๒.๑.๕.๑) รายได้ ค่าจ้าง

๒.๑.๕.๒) สวัสดิการอื่น ๆ

๒.๒) ประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อ สำหรับผู้ที่สนใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๒.๒.๑) ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร

๒.๒.๒) รายละเอียดเรื่องเอกสารที่ใช้ในการสมัครงาน

๒.๒.๓) ประมาณการค่าใช้จ่าย

๒.๓) ข้อแนะนำในการเตรียมตัวก่อนการเดินทาง

ส่วนที่ ๒ รายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ ประจำเดือน ... พ.ศ. ...

การจัดทำเล่มรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศเพื่อสนับสนุนข้อมูลด้านแรงงานในต่างประเทศให้กับผู้บริหารและผู้สนใจ โดยรายงานประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

๑) ข้อมูลเศรษฐกิจสำคัญ ได้แก่

๑.๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศภาคการผลิต/ภาคบริการ

๑.๒) GDP per capita

๑.๓) มูลค่าการส่งออก-นำเข้า

๑.๔) การลงทุนภายในประเทศ-จากต่างประเทศ

๑.๕) อัตราดอกเบี้ย

๑.๖) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๒) ข้อมูลสถิติการจ้างงาน ได้แก่

๒.๑) ประชากร

๒.๒) กำลังแรงงาน

๒.๓) อัตราการว่างงาน

๒.๔) แรงงานต่างชาติ

๒.๕) แรงงานไทย

๓) สถิติแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้แก่

๓.๑) จำนวนแรงงานไทยทั้งหมด และรายพื้นที่

๓.๒) รายได้เฉลี่ย

๓.๓) จำนวนคนเริ่มทำงาน-สิ้นสุดสัญญา-ลาออก

๓.๔) จำแนกตามกลุ่มทักษะฝีมือ/อาชีพ/ตำแหน่ง/ประเภทวีซ่า/ถูกกฎหมาย-ผิดกฎหมาย

๔) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติ

๕) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

๖) แนวโน้มการจ้างงาน/การขยายตลาดแรงงาน

๗) สถานการณ์ความไม่สงบและภัยพิบัติ หรือเหตุการณ์ที่แรงงานไทยได้รับความเดือดร้อน

๘) แนวทางการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน ได้แก่ การดูแลช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของแรงงานไทย

๙) บทวิเคราะห์/ข้อเสนอ/การดำเนินการของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓ รายงานความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ ประจำเดือน ... พ.ศ. ...

การจัดทำเล่มรายงานความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานด้านการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่การขยายตลาดการจ้างแรงงานไทยไปยังต่างประเทศและสร้างรายได้กลับประเทศได้มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางการเตรียมพร้อมกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดในต่างประเทศ อาทิ การพัฒนาทักษะฝีมือเฉพาะทาง การเปิดสำนักงานแรงงานในต่างประเทศเพิ่มเติมในประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากหรือมีแนวโน้มจ้างแรงงานไทยมากขึ้น โดยรายงานประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

๑) ผลการรวบรวมตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างแรงงานไทย อาทิ

๑.๑) รายประเทศ/บริษัท/อาชีพ/ตำแหน่ง/จำนวน

๑.๒) รายได้/สวัสดิการอื่น ๆ

๑.๓) คุณสมบัติผู้สมัคร

เพศ/อายุ/ทักษะ/วุฒิการศึกษา

๑.๔) ช่องทางการติดต่อเพื่อรับข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่สนใจ

๒) ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร อาทิ

๒.๑) ประเภทวีซ่า/ระยะเวลาการทำงานตามประเภทวีซ่า

๒.๒) สวัสดิการ ความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคมที่แรงงานต่างชาติพึงได้รับตามกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น ๆ

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๒.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๑) การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต้นทางในต่างประเทศอาจเกิดความล่าช้าและมีกระบวนการที่ซับซ้อนในการประสานงานในหลายขั้นตอนกับหน่วยงานราชการและเอกชนในต่างประเทศ

๒) การเข้าถึงข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศอาจมีอุปสรรคหากนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ให้ร่วมมือหรือไม่ประสงค์แจ้งข้อมูลต่อสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

๓) ข้อจำกัดด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและจัดทำ infographic โดยใช้โปรแกรมนำเสนอที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ข้อมูลน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๒ แนวทางแก้ไข

๑) สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศและสำนักงานแรงงานในต่างประเทศในการประสานงาน เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ระดมความคิดร่วมกันพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนางานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ควบคู่กับการบูรณาการข้อมูลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เกิดความต่อเนื่องในการประสานงานและเห็นถึงประโยชน์ร่วมกัน

ที่จะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานเจ้าของข้อมูลจากการแบ่งปันข้อมูลกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศหรือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

๓) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาองค์ความรู้ได้จากการถามผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญและการเรียนการสอนออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต ประกอบกับประสบการณ์การจัดทำรายงานจะช่วยให้การดำเนินการมีอุปสรรคลดลง

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีผลงานทางวิชาการที่มีข้อมูลทันสมัยและรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจขึ้น เสนอต่อผู้บริหารและเผยแพร่ต่อประชาชนผู้สนใจบนเว็บไซต์สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (https://icb.mol.go.th/)

๔.๒ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานมีข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถพัฒนาการบริหารงานเชิงนโยบายได้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทั่วโลกมากขึ้น นำไปสู่การวางแผนบริหารจัดการการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๓ แรงงานไทยที่สนใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้รับทราบข้อมูลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์มากขึ้น

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้งานมากขึ้น

๕.๒) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูล เตรียมแผนกำลังคนไปทำงานในต่างประเทศและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานได้

๕.๓) บุคคลทั่วไปที่สนใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้รับข้อมูลข่าวสารเชิงลึกจากแหล่งข้อมูลในต่างประเทศโดยตรง และการรายงานผลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือนทำให้สามารถวางแผนเตรียมตัวสำหรับการเดินทางได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๔) จัดทำตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศและรายงานความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

บรรณานุกรม

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล, อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์ และธันยบูรณ์ ดีสมสุข. (๒๕๖๓). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ. สืบค้น ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/overseas_th/๙๑๒๗๐๙๓๐๐๖c๐๘๓๖da๐bedc๕a๑๖๑cc๕๙a.pdf.

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ, ยุวดี ศิริยทรัพย, พชร สุขสุเมฆ และ ปฐมวัฒน์ สุระประจิต. (๒๕๖๒). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของSMEs ในภาคตะวันออกของประเทศไทย. สืบค้น ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖, จาก https://he๐๒.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/๑๔๑๗๓๑/๑๔๖๐๘๔.

จำนงค์ สมประสงค์ และ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. (๒๕๑๙). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. สืบค้น ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖, จาก https://ebook.lib.ku.ac.th/ebook๒๗/ebook/๒๐๑๑RG๐๐๒๙/#p=๑.

ชไลเวท พิพัฒพรรณวงศ์. (ม.ป.ป.). การเลือกรูปแบบ Visualization ให้เหมาะสมกับข้อมูล. สืบค้น ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖, จาก https://www.๙experttraining.com/articles/.

ณัฐ อมรภิญโญ. (๒๕๕๔). เอกสารประกอบการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์จุลภาค ๑. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก http://portal๕.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/๑๗C๔๔TN๖VCyjN๘๐๒Hx๗๑.pdf.

ณัฐรินทร์ พรหมปัญญา. (๒๕๕๓). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการทำงานของพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/๖๖๕๓๙๔๓๘๓๒/๑๑๒๑๒/๕/econ๐๕๕๓np_ch๒.pdf.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (๒๕๔๘). เศรษฐศาสตร์. สืบค้น ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/Doc_Publication/Book_Economic๒๕๕๕.pdf.

ทรงธรรม ปิ่นโต, จริยา เปรมศิลป์ และคณะ. (๒๕๕๕). เศรษฐศาสตร์เล่มเดียวอยู่. กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง. (๒๕๖๑). คู่มือการใช้งานระบบ สำหรับผู้ดูแลระบบ. กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท.).

ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์. (๒๕๕๕). หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก https:// ebook.lib.ku.ac.th/ebook๒๗/ebook/๒๐๑๕RG๐๐๒๔/#p=๑.

ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน. (๒๕๖๐). โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกใน ๕ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕). สืบค้น ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖, จาก https://buuir.buu.ac.th/bitstream/๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐/๓๔๗๑/๓/๒๕๖๒_๐๑๗.pdf.

สุพัฒน์ อุ้ยไพบูลยสวัสดิ. (๒๕๕๓). บทที่ ๑ ความรู้ทั่วไปทางเศรษฐศาสตร์. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก http://old-book.ru.ac.th/e-book/e/EC๑๑๑/chapter๑.pdf.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (๒๕๕๑). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ: แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก เจนีวา สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. ๒๐๐๘. สืบค้น ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖, จาก http://www.ilo.org/wcmsp๕/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_๑๘๗_th.pdf.

อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). เศรษฐศาสตร์มหภาค. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖, จาก https:// graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/๒๐๑๘/๐๖/Intro-Macro.pdf.