



สุชาติ พรชัยวิเศษกุล
รองปลัดกระทรวงแรงงาน

โอกาสของตลาดแรงงาน หลังโควิด-19

3 มิถุนายน 2564

Key Messages

- ประเทศไทยมีปัญหาเชิงโครงสร้างทั้งด้านเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน
- ปัญหาด้านเศรษฐกิจเกิดจาก GDP ขยายตัวต่ำและติดกับดักรายได้ปานกลางมานาน 45 ปี
- ปัญหาตลาดแรงงานเกิดจากการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือและผลิตภาพแรงงานต่ำ
- การฟื้นฟูเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากโควิด-19 จะต้องเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น
- แผนแม่บทเฉพาะกิจได้กำหนดอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ 5 อุตสาหกรรม เป็นเป้าหมายการฟื้นฟูประเทศหลังโควิด-19 และสอดคล้องกับนโยบาย BCG
- หน่วยงานกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแผนแม่บทเฉพาะกิจ ประกอบด้วย กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะนำเสนอโอกาสของตลาดแรงงานภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 แต่ก่อนที่จะเข้าใจเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นจะต้องนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจของไทยเสียก่อน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาเชิงโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของประเทศที่เรื้อรังมาเป็นเวลานาน อีกทั้งยังได้ผลกระทบเพิ่มเติมจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในปัจจุบันทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานเป็นวงกว้างอย่างไม่เคยมีมาก่อน ดังนั้น การจะฟื้นฟูเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักเช่นนี้ จะต้องวิเคราะห์ถึงศักยภาพที่มีอยู่เดิมเพื่อต่อยอดและเสริมศักยภาพใหม่ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม โดยผู้เขียนจะเสนอแนะวิธีการที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานผ่านการวิเคราะห์อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพตามแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 - 2565 และนโยบาย BCG ที่เป็นวาระแห่งชาติ

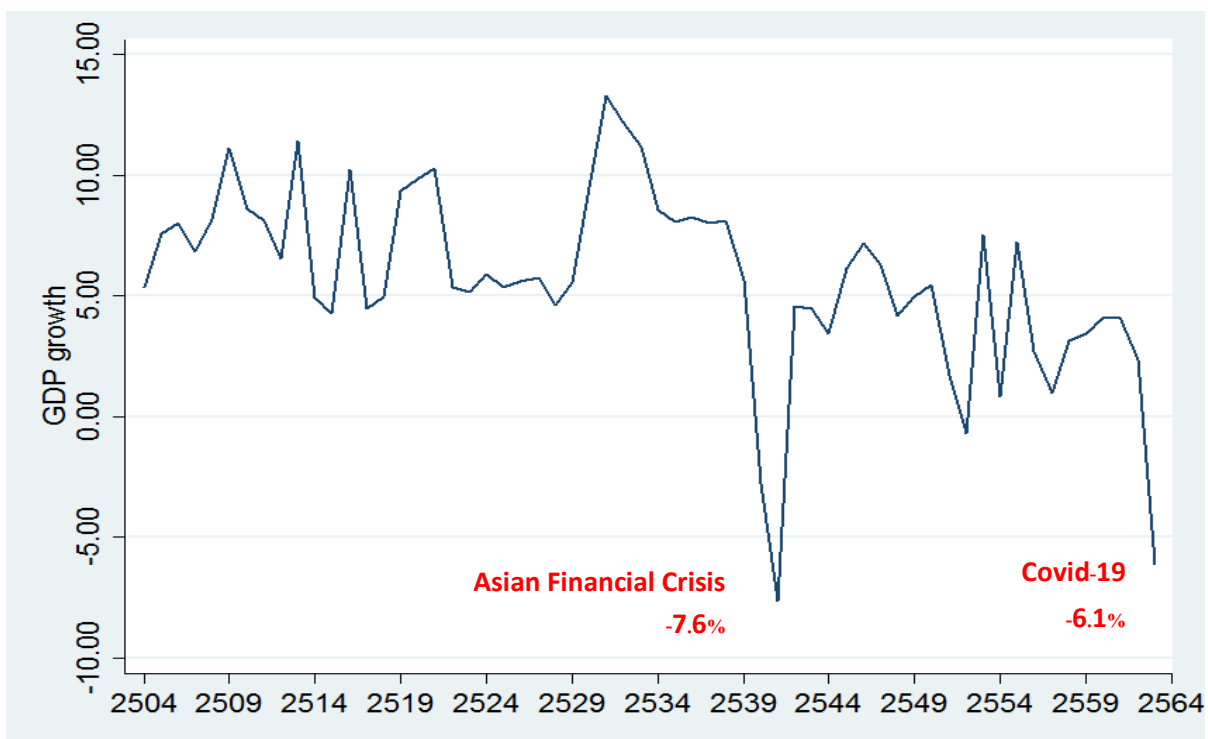
ปัญหาเชิงโครงสร้าง

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประเทศไทยเริ่มพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ในปี 2504 และมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับสูงจนสามารถเปลี่ยนสถานะจากประเทศรายได้ต่ำ (Low Income Country) มาเป็นประเทศรายได้ปานกลางระดับล่าง (Lower Middle Income Country) ในปี 2519 หลังจากนั้นได้มีการใช้นโยบายพัฒนาภาคอุตสาหกรรม (Industrialization) ภายหลังจากค้นพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทยและตั้ง Eastern Seaboard ในปี 2525 ประกอบกับได้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) โดยเฉพาะจากญี่ปุ่นที่เป็นผลจากการแข็งค่าของเงินเยนตามข้อตกลง Plaza Accord ในปี 2528 ส่งผลให้ญี่ปุ่นสูญเสียความสามารถในการส่งออก จึงต้องย้ายฐานการผลิตออกไปต่างประเทศ ประเทศไทยจึงได้รับประโยชน์ในช่วงทศวรรษ 2530 ส่งผลให้อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์

มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) เฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 9 เป็นอัตราสูงที่สุดในประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทยจนเกือบจะได้เป็นเสี้ยวที่ 5 ของเอเชียตามเกาหลีใต้ ฮ็องกง สิงคโปร์ และไต้หวัน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยกลับประสบวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 เนื่องจากการใช้นโยบายอัตราแลกเปลี่ยนที่ไม่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจ หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจครั้งนั้น GDP ของไทยไม่สามารถกลับไปขยายตัวได้เท่าเดิมอีกเลย โดยมีแนวโน้มต่ำลงเรื่อย ๆ และล่าสุดยังได้ผลกระทบอย่างหนักจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ประเทศไทยยังคงอยู่ในสภาวะติดกับดักรายได้ปานกลาง ซึ่งหมายถึง การที่ประเทศสามารถพัฒนาจนหลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ต่ำแต่ไม่สามารถก้าวข้ามไปสู่ประเทศรายได้สูง โดยงานศึกษาวิจัยจำนวนมากระบุว่า สาเหตุที่ไทยติดกับดักรายได้ปานกลางเป็นเวลานาน เนื่องจากขาดแคลนแรงงานฝีมือ

ภาพที่ 1 อัตราการขยายตัวของ GDP ปี 2504 - 2563



ที่มา : World Bank

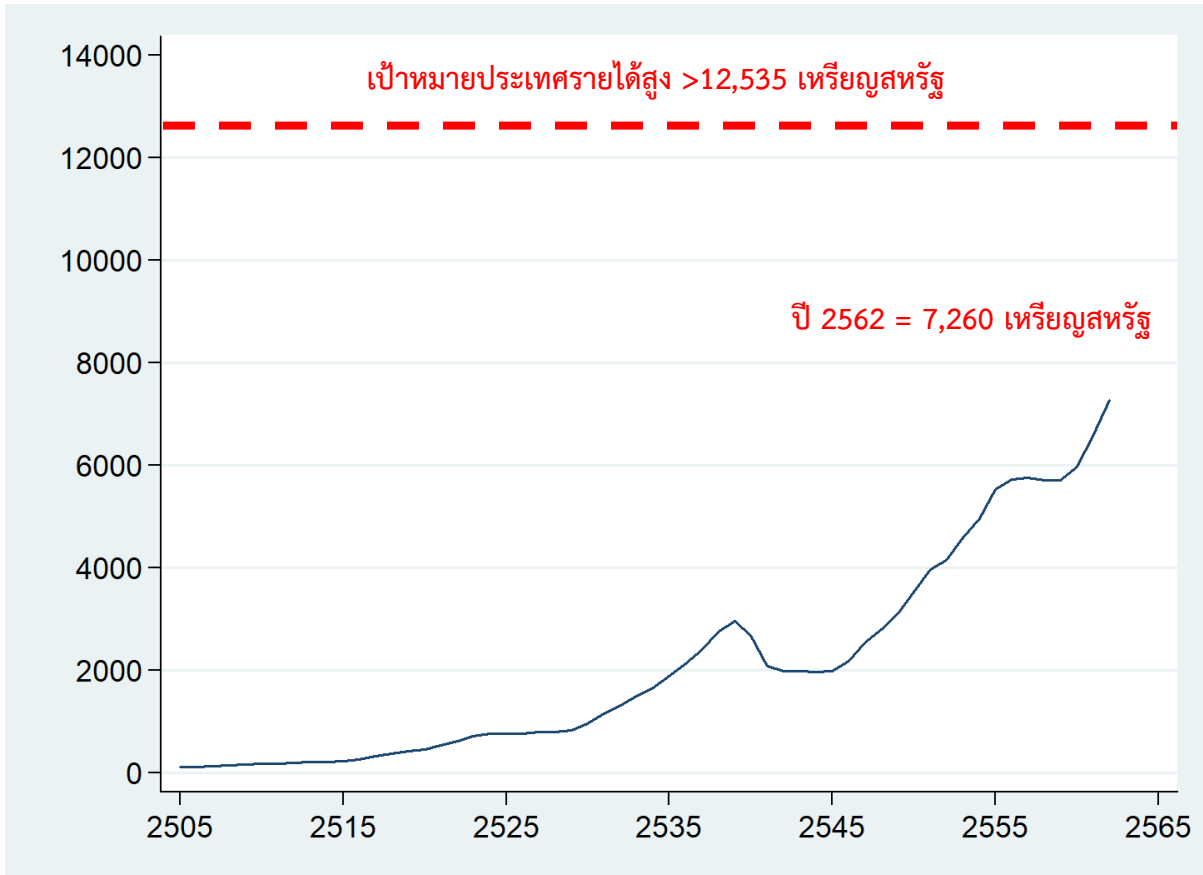
เมื่อกล่าวถึงกับดักรายได้ปานกลางควรจะต้องทำความเข้าใจว่า การจัดสถานะทางเศรษฐกิจของธนาคารโลกมีการแบ่งกลุ่มประเทศออกเป็น 4 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์รายได้ประชาชาติเฉลี่ยต่อคน (Gross National Income per capita : GNI per capita)¹ ดังนี้

- 1) ประเทศรายได้ต่ำ (Low Income Country) มี GNI per capita ต่ำกว่า 1,036 เหรียญสหรัฐ
- 2) ประเทศรายได้ปานกลางระดับล่าง (Lower Middle Income Country) มี GNI per capita ระหว่าง 1,036 - 4,045 เหรียญสหรัฐ
- 3) ประเทศรายได้ปานกลางระดับบน (Upper Middle Income Country) มี GNI per capita ระหว่าง 4,046 – 12,535 เหรียญสหรัฐ
- 4) ประเทศรายได้สูง (High Income Country) มี GNI per capita สูงกว่า 12,535 เหรียญสหรัฐ

ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ ปี 2562) ประเทศไทย มี GNI per capita อยู่ที่ 7,260 เหรียญสหรัฐ ซึ่งยังห่างไกลเกณฑ์การเป็นประเทศรายได้สูงของธนาคารโลก เมื่อนับเวลาตั้งแต่ประเทศไทยเปลี่ยนสถานะจากประเทศรายได้ต่ำมาเป็นประเทศรายได้ปานกลางระดับล่างในปี 2519 เท่ากับว่า ติดกับดักรายได้ปานกลางมาแล้ว 45 ปี หากพิจารณาเปรียบเทียบกับระยะเวลาการติดกับดักรายได้ปานกลางของ 4 เสือเศรษฐกิจของเอเชีย จะพบว่า เกาหลีใต้ใช้เวลา 23 ปี ฮองกงใช้เวลา 24 ปี ไต้หวันใช้เวลา 27 ปี และสิงคโปร์ใช้เวลา 29 ปี แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ประเทศไทยมีปัญหาเชิงโครงสร้างที่ทำให้เกิดความแตกต่างของการพัฒนาเศรษฐกิจและทำให้ติดกับดักรายได้ปานกลางมาเป็นเวลานาน และคาดว่าจะต้องใช้เวลาอีกนานเช่นกันกว่าจะหลุดพ้นกับดักรายได้

¹ GNI = GDP + รายได้คนไทยในต่างประเทศ - รายได้คนต่างประเทศไทย หมายความว่า GNI คำนวณมาจาก GDP ส่วน per capita เป็นการหารด้วยจำนวนประชากร เพื่อคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยต่อคน

ภาพที่ 2 GNI per capita ปี 2505 - 2562



ที่มา : World Bank

ปัญหาตลาดแรงงาน

ปัญหาสำคัญของตลาดแรงงานที่ส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยคือ ทักษะของแรงงาน โดยทั่วไปการพิจารณาทักษะจะใช้การแบ่งตามระดับการศึกษาตามเกณฑ์องค์การแรงงานระหว่างประเทศ แรงงานที่สำเร็จระดับอุดมศึกษาเรียกว่า แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labour) แรงงานที่สำเร็จระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาเรียกว่า แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labour) และแรงงานที่สำเร็จระดับมัธยมศึกษาตอนต้นลงมาเรียกว่า แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานของไทยมีแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59.21 รองลงมาเป็นแรงงานมีฝีมือร้อยละ 22.48 และแรงงานกึ่งฝีมือร้อยละ 17.39 ในขณะที่ประเทศรายได้สูงส่วนใหญ่มีสัดส่วนแรงงานมีฝีมือมากที่สุด ยกตัวอย่าง ญี่ปุ่นที่เป็นประเทศแรกของเอเชียที่มีสถานะ

เป็นประเทศรายได้สูงมีสัดส่วนแรงงานมีฝีมือสูงกว่าร้อยละ 70 สะท้อนให้เห็นว่า การที่ไทยมีสัดส่วนแรงงานมีฝีมือต่ำเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ไม่สามารถกลายเป็นประเทศรายได้สูง

ตารางที่ 1 จำนวนผู้มีงานทำปี 2563

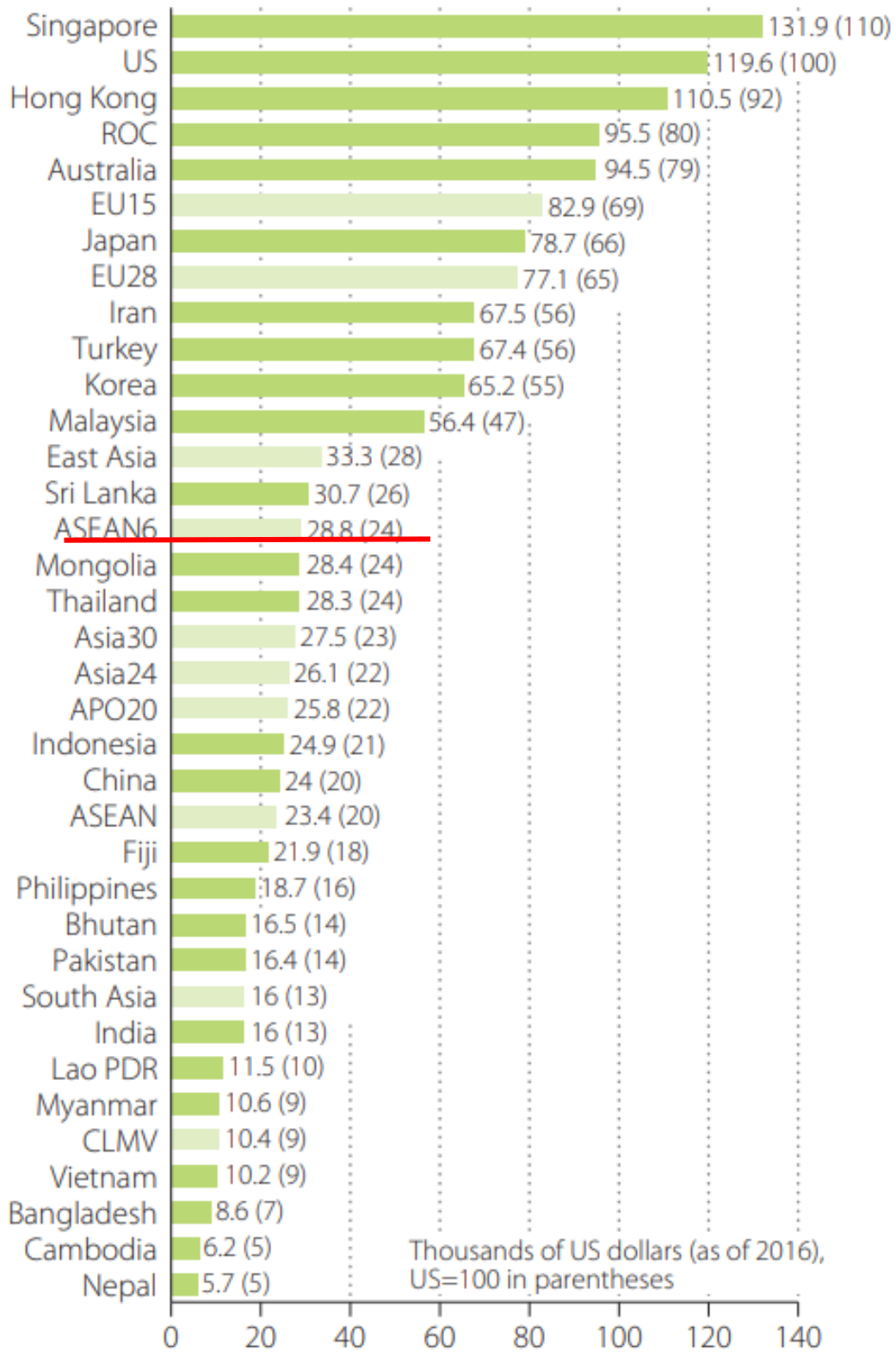
ระดับฝีมือ	ระดับการศึกษา	ในระบบ (คน)	นอกระบบ (คน)	ทั้งหมด (คน)	รวมตาม ฝีมือ (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
แรงงานไร้ฝีมือ	ไม่มีการศึกษา	507,664	536,604	1,044,268	22,456,345	59.21
	ต่ำกว่าประถมศึกษา	1,103,783	5,594,437	6,698,220		
	ประถมศึกษา	2,699,862	5,528,902	8,228,764		
	มัธยมศึกษาตอนต้น	3,031,877	3,453,216	6,485,092		
แรงงานกึ่งฝีมือ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	3,473,772	3,121,651	6,595,423	6,595,423	17.39
แรงงานมีฝีมือ	อุดมศึกษา	6,457,698	2,068,262	8,525,960	8,525,960	22.48
-	อื่น ๆ	116,293	7,537	123,830	349,273	0.92
	ไม่ทราบ	171,661	53,782	225,443		
รวม		17,562,610	20,364,391	37,927,001	37,927,001	100.00
สัดส่วน (ร้อยละ)		46.31	53.69	100.00	100.00	

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ วิเคราะห์โดยผู้เขียน

เมื่อพิจารณาผลที่เกิดจากโครงสร้างตลาดแรงงานข้างต้นผ่านผลิตภาพแรงงาน² ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานเฉลี่ยต่อคนจะพบว่า ในภาพรวมแรงงานไทยมีผลิตภาพต่ำ จากข้อมูลรายงานขององค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย APO Labour Productivity 2018 ที่ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานของทุกประเทศในเอเชียพบว่า ผลิตภาพแรงงานของไทยต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานของประเทศ 4 เสือเศรษฐกิจของเอเชียอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีระดับต่ำกว่าเกาหลีใต้ 2 เท่า ได้หวัน 3 เท่า ฮองกง 4 เท่า และสิงคโปร์ 5 เท่า สะท้อนในเชิงเปรียบเทียบว่า แรงงาน 1 คนของไทยสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้น้อยกว่าทั้ง 4 เสือเศรษฐกิจ

² ผลิตภาพแรงงาน คำนวณจาก GDP ณ ราคาคงที่หารด้วยจำนวนแรงงาน มีหน่วยเป็นบาทต่อคนต่อปี

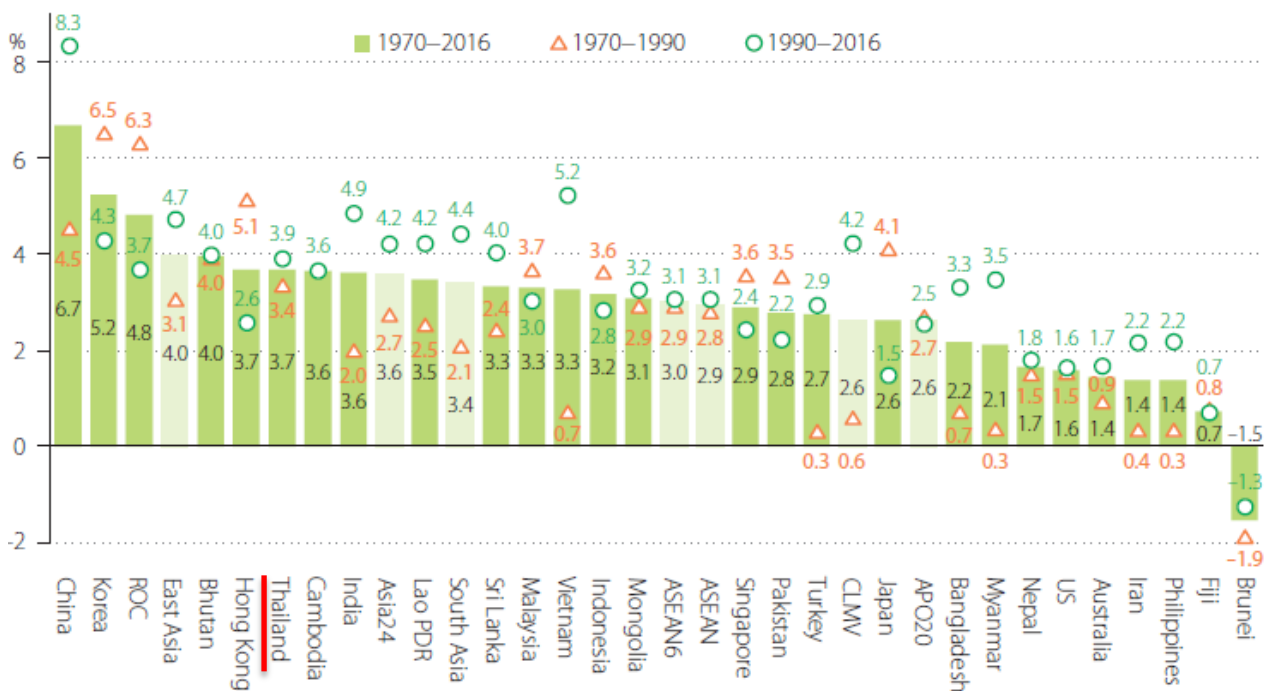
ภาพที่ 3 เปรียบเทียบผลิตภาพแรงงาน



ที่มา : APO Productivity Databook 2018

นอกจากนี้ การขยายตัวของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Growth) ของไทยยังมีอัตราที่ต่ำ โดยปรับตัวเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยจากร้อยละ 3.4 ต่อปี ในช่วงปี 2513 - 2533 มาเป็นร้อยละ 3.9 ต่อปี ในช่วงปี 2533 - 2559 ขณะที่ประเทศอื่นในเอเชียมี Labour Productivity Growth เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในช่วงเวลาเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น เวียดนามเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.7 มาเป็นร้อยละ 5.2 ลาวเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.5 มาเป็นร้อยละ 4.2 และจีนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.5 มาเป็นร้อยละ 8.3 แสดงว่า ไทยมีปัญหาศักยภาพแรงงานอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งจะเป็นปัจจัยฉุดรั้งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

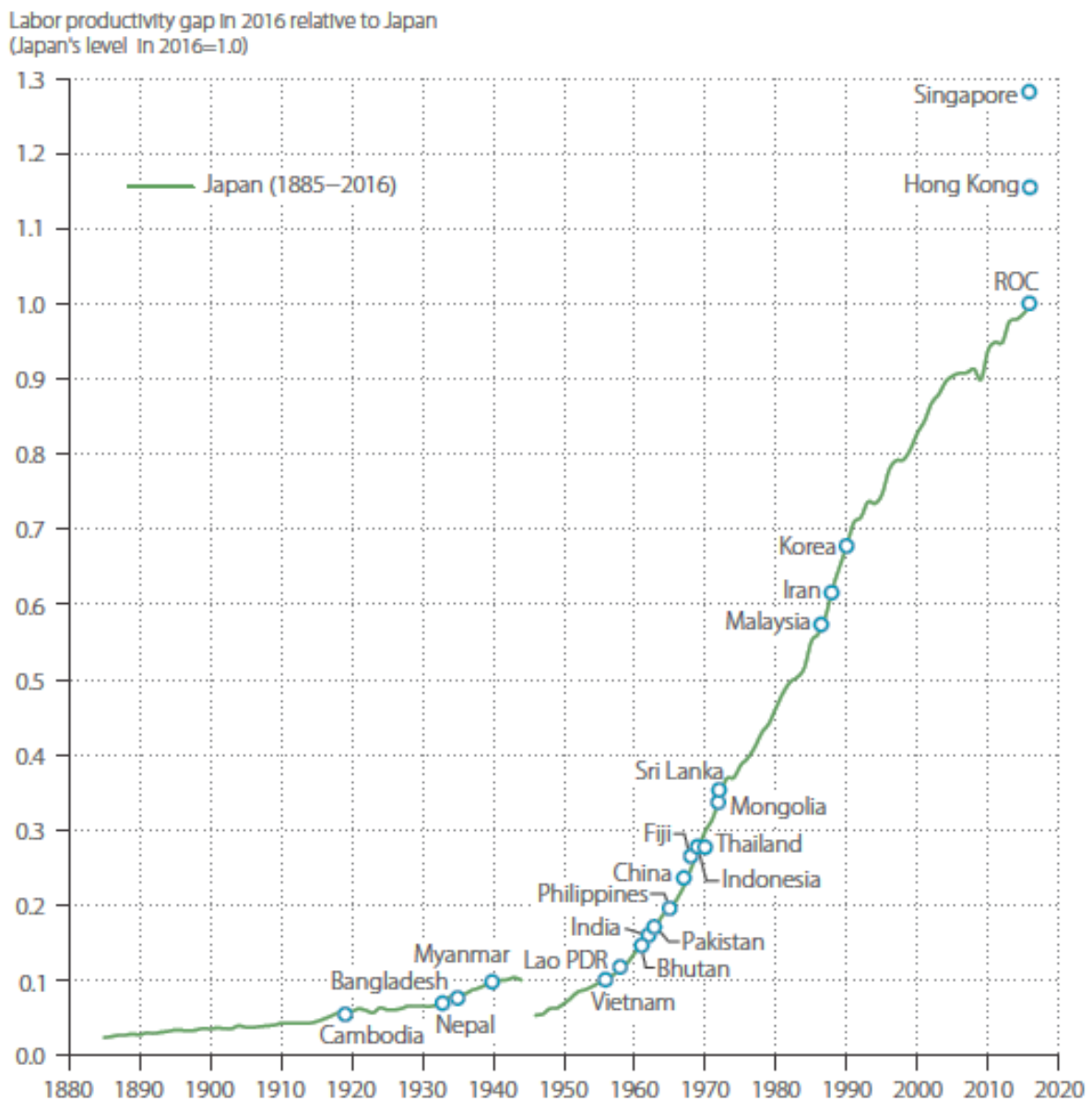
ภาพที่ 4 อัตราการขยายตัวของผลิตภาพแรงงาน



ที่มา : APO Productivity Databook 2018

ข้อมูลเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานแต่ละประเทศและเขตเศรษฐกิจกับผลิตภาพแรงงานของญี่ปุ่นที่ผ่านมามีให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานของไทยเทียบได้กับผลิตภาพแรงงานของญี่ปุ่นเมื่อปี 1970 หรือ 50 ปีที่แล้ว และต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานของ 4 เขตเศรษฐกิจ รวมทั้งอิหร่าน ศรีลังกา มองโกเลีย หรือแม้แต่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาเลเซีย ที่ใกล้จะกลายเป็นประเทศรายได้สูงประเทศต่อไป

ภาพที่ 5 เปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานกับญี่ปุ่น



ที่มา : APO Productivity Databook 2018

ข้อมูลดังกล่าวล้วนแสดงให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานที่สะสมมาเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามความเป็นจริงจะพบความยากในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากจะเปลี่ยนระดับฝีมือของแรงงานจากไร้ฝีมือให้เป็นกึ่งฝีมือหรือกึ่งฝีมือเป็นมีฝีมือในทางปฏิบัติเป็นไปได้น้อยมาก เนื่องจากแรงงานทั้งหมดอยู่ในตลาดแรงงาน หากต้องการจะเปลี่ยนลำดับชั้นจะต้องกลับไปศึกษาจนได้วุฒิการศึกษาระดับใหม่ จึงต้องยอมรับว่า ประเทศไทยมีปัญหาเรื่องระบบการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตจนส่งผลเรื้อรังมายังตลาดแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การแก้ไขปัญหาเชิงนโยบายในเรื่องนี้มี 2 วิธี คือ 1) การสนับสนุนให้ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่สำเร็จระดับการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งเป็นภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ไม่สามารถหวังผลได้ทันที เนื่องจากต้องอาศัยระยะเวลาว่าที่กลุ่มนี้จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและทำให้สัดส่วนแรงงาน 3 กลุ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และ 2) การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะสูงขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการเดียวที่กระทรวงแรงงานสามารถทำได้ตามภารกิจ อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่า จะไม่ได้สามารถเปลี่ยนสัดส่วนของแรงงาน 3 กลุ่มนั้นได้ แต่จะเป็นการสนับสนุนให้แรงงานมีทักษะเฉพาะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพในปัจจุบันและอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายคือ การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งในท้ายที่สุดจะส่งผลให้ GDP และ GNI per capita ของประเทศสูงขึ้น เพื่อเป้าหมายการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางในอนาคต

อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ

จากการวิเคราะห์โครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานจะพบว่า สาเหตุที่ไทยติดกับดักรายได้ปานกลางเป็นเวลานาน เนื่องจาก GNI per capita ยังไม่สูง เป็นผลมาจากการที่ GDP และผลิตภาพแรงงานขยายตัวในอัตราต่ำ ดังนั้น การจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะต้องทำให้ GDP ขยายตัวในอัตราสูงขึ้น หมายความว่า จะต้องสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยการสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ไทยมีจุดเด่นและมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจรองรับการฟื้นตัวของประเทศหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19

พ.ศ. 2564 – 2565 และได้วิเคราะห์อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพไว้แล้ว ผู้เขียนจึงนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับแรงงานตามภารกิจของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน โดยแผนดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาตามแผนแม่บทเฉพาะกิจ

แนวทาง	รายละเอียด	ส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน
1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากภายในประเทศ (Local Economy)	1.1 การส่งเสริมการจ้างงาน 1.2 การช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) 1.3 การกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปยังหัวเมืองหลักในภูมิภาคและเมืองรอง	การส่งเสริมการจ้างงาน
2. การยกระดับขีดความสามารถของประเทศเพื่อรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว (Future Growth)	2.1 อุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์ครบวงจร 2.2 การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และเน้นคุณภาพ 2.3 การเกษตรมูลค่าสูง 2.4 อุตสาหกรรมอาหาร 2.5 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	1) อุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์ครบวงจร 2) การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และเน้นคุณภาพ 3) การเกษตรมูลค่าสูง 4) อุตสาหกรรมอาหาร 5) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
3. การพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของคน (Human Capital)	3.1 การยกระดับทักษะ ปรับทักษะ และส่งเสริมการเรียนรู้ 3.2 การขยายและพัฒนาระบบหลักประกันทางสังคม 3.3 การเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพ	1) การยกระดับทักษะ ปรับทักษะ และส่งเสริมการเรียนรู้ 2) การขยายและพัฒนาระบบหลักประกันทางสังคม

แนวทาง	รายละเอียด	ส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ กระทรวงแรงงาน
4. การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ (Enabling Factors)	4.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ 4.2 การปรับปรุงกฎหมายและส่งเสริมภาครัฐดิจิทัล 4.3 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม 4.4 การเสริมสร้างความมั่นคงและบริหารจัดการความเสี่ยง 4.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและภาคีการพัฒนา	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วิเคราะห์โดยผู้เขียน

จากแผนแม่บทจะเห็นได้ว่า มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงานโดยตรง ผู้เขียนจึงนำมาจัดกลุ่มใหม่เพื่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเริ่มจากการใช้อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการฟื้นฟูเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน เป็นเป้าหมาย จากนั้นจึงใช้ภารกิจของกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งวิธีการที่จะดำเนินการตามภารกิจจะต้องอาศัยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย	ภารกิจที่เกี่ยวข้อง	วิธีการ
1) อุตสาหกรรมและบริการทาง การแพทย์ครบวงจร 2) การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และเน้นคุณภาพ 3) การเกษตรมูลค่าสูง 4) อุตสาหกรรมอาหาร 5) อุตสาหกรรมยานยนต์ สมัยใหม่	1. การส่งเสริมการจ้างงาน 2. การยกระดับทักษะ ปรับทักษะ และส่งเสริมการเรียนรู้ 3. การขยายและพัฒนา ระบบหลักประกันทาง สังคม	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจใหม่

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วิเคราะห์โดยผู้เขียน

นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายสำคัญที่ประกาศให้เป็นวาระแห่งชาติคือ การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) พ.ศ. 2564 – 2569 เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการเป็นประเทศรายได้สูง โดยเฉพาะการยกระดับภาคเกษตรให้สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีแรงงานอยู่ในภาคเกษตรสูงถึง 12.56 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 33 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ทั้งนี้ BCG Model จะให้ความสำคัญกับ 4 สาขายุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) เกษตรและอาหาร 2) สุขภาพและการแพทย์ 3) พลังงาน วัสดุและเคมีชีวภาพ และ 4) การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงกันจะพบว่า อุตสาหกรรมที่แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 – 2565 และ BCG Model ให้การสนับสนุนมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

วิธีดำเนินการ

ผู้เขียนได้วิเคราะห์อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพตามแผนแม่บทและ BCG Model ทั้งมิติเศรษฐกิจและตลาดแรงงานพบว่าปัจจุบันมีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องถึง 5 อุตสาหกรรม โดยมี GDP รวมกัน 4,904,542 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 31.23 ของ GDP ทั้งประเทศ และมีจำนวนผู้มีงานทำมากถึง 18,210,209 คน คิดเป็นร้อยละ 48.01 ของผู้มีงานทำทั้งหมด จึงกล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยเป็นต้นทุนเดิมอยู่แล้ว หากได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะการเกษตรที่เป็นต้นน้ำของการผลิตอาหารและการท่องเที่ยว ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกันจะพบว่า มี GDP รวมกัน 2,966,193 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 18.89 ของ GDP ทั้งประเทศ และมีผู้มีงานทำสูงถึง 16,870,835 คน คิดเป็นร้อยละ 44.48 ของผู้มีงานทำทั้งหมด

จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า จำนวนผู้มีงานทำใน 5 อุตสาหกรรมมีจำนวนเกือบครึ่งของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด แต่มีจำนวนแรงงานนอกระบบใน 5 อุตสาหกรรมนี้สูงถึง 14,237,698 คน คิดเป็นร้อยละ 78.19 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดใน 5 อุตสาหกรรมแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้จะเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ แต่ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีความเปราะบางและควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองจากนโยบายแรงงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและการพัฒนาหลักประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว

ตารางที่ 4 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ

ภาคเศรษฐกิจ	อุตสาหกรรม	นโยบาย		GDP ปี 2563 (ล้านบาท)	จำนวนแรงงานที่มีอยู่เดิม (คน)		
		แผนแม่บท	BCG Model		ในระบบ	นอกระบบ	รวม
ภาคเกษตร	เกษตรกรรม ป่าไม้ และการประมง	การเกษตรมูลค่าสูง	เกษตร	1,357,503	1,230,764	11,329,439	12,560,203
ภาคอุตสาหกรรม	การผลิต (*GDP คำนวณจากมูลค่าการส่งออก)	อุตสาหกรรมอาหาร (การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร)	อาหาร (การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร)	973,345*	661,564	776,781	1,438,345
		อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งรถพ่วง)	-	943,791*	251,739	130,250	381,989
		-	วัสดุและเคมีชีวภาพ (การผลิตเคมีภัณฑ์)	206,309*	85,243	90,197	175,440
	การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	-	พลังงาน	412,097	112,745	-	112,745
ภาคบริการ	งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	อุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์	สุขภาพและการแพทย์	376,152	629,951	39,249	669,200
	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และเน้นคุณภาพ	การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์	635,345	1,000,504	1,871,782	2,872,287
รวม 5 อุตสาหกรรม				4,904,542	3,972,510	14,237,698	18,210,209
ทั้งประเทศ				15,703,021	17,562,610	20,364,391	37,927,001

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย และสำนักงานเศรษฐกิจแห่งชาติ วิเคราะห์โดยผู้เขียน

ผู้เขียนได้ระบุหน่วยงานรับผิดชอบภายในกระทรวงแรงงานและวิธีดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยจะมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทในเรื่องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ กล่าวคือ กระทรวงแรงงานจะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของตนเอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า โครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวกับตลาดแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะทำให้นโยบายแรงงานมีประสิทธิภาพ ตรงเป้าหมายและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง หากไม่มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี นโยบายที่ออกมาจะเป็นเพียงนโยบายชั่วคราวและไม่มีกลไกขับเคลื่อนที่ยั่งยืน โดยผู้เขียนได้นำเสนอวิธีดำเนินการสำหรับแต่ละหน่วยงาน หากสามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่นำเสนอได้ นอกจากจะสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพรองรับการฟื้นตัวหลังโควิด-19 แล้ว ยังจะช่วยรองรับแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่อุตสาหกรรมดังกล่าว อีกทั้งจะช่วยสร้างโอกาสให้กับตลาดแรงงานในภาพรวมอีกด้วย

ตารางที่ 5 ข้อเสนอวิธีดำเนินการ

แนวทางที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานรับผิดชอบ	วิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนแม่บท
ส่งเสริมการจ้างงาน	กรมการจัดหางาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อมโยง Smart Job Center กับเว็บไซต์ไทยมีงานทำเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางบริการประชาชนของกระทรวงแรงงานและเพื่อให้ง่ายต่อการประสัมพันธ์ 2. เร่งรัดการใช้งาน Job Demand Open Platform ที่กรมการจัดหางานได้พัฒนา เพื่อให้ระบบ AI กับแพลตฟอร์มรวมเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ใช้งานกับตำแหน่งงานและทักษะที่จำเป็น 3. วิเคราะห์เชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพกับมาตรฐานอุตสาหกรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้ AI ใช้ประมวผล 4. ร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาแอปพลิเคชันไทยมีงานทำเพิ่มเติมจากเว็บไซต์เพื่อรวม 2 ภารกิจไว้ด้วยกันและให้สามารถเข้าถึงประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ
ยกระดับทักษะปรับทักษะ และส่งเสริมการเรียนรู้	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำหลักสูตรออนไลน์ที่มีอยู่เดิมมาบรรจุที่เว็บไซต์ไทยมีงานทำ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทันที 2. พัฒนาระบบวิเคราะห์ความเหมาะสมกับหลักสูตรฝึกอบรมรายบุคคลด้วย AI เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งานของประชาชน อีกทั้งภาครัฐยังได้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จากพฤติกรรมการใช้งานในลักษณะเดียวกับ Youtube

แนวทางที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานรับผิดชอบ	วิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนแม่บท
		<p>ที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์และออกแบบนโยบายการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ</p> <p>3. จัดทำ Skill list สำหรับทุกอาชีพและทุกอุตสาหกรรม เพื่อให้ AI ใช้ประมวลผล</p> <p>4. จัดหาและรวบรวมหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพิ่มเติมจากภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษามาไว้ที่เว็บไซต์ไทยมีงานทำ หากเป็นหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่าย เจ้าของหลักสูตรจะได้ประโยชน์จากการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน ส่วนกระทรวงจะได้ประโยชน์จากการมีบริการที่หลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการของประชาชนและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี จึงเท่ากับได้ประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย</p> <p>5. ร่วมมือกับกรมการจัดหางานพัฒนาแอปพลิเคชันไทยมีงานทำเพิ่มเติมจากเว็บไซต์</p>
ขยายและพัฒนา ระบบหลักประกัน ทางสังคม	สำนักงานประกันสังคม	<p>1. ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากขึ้น โดยการดำเนินการเชิงรุกด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่าน Social Media ตามที่แรงงานแต่ละกลุ่มนิยมใช้ เพื่อการโฆษณาได้อย่างตรงเป้าหมาย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากข้อมูลการใช้งานอินเทอร์เน็ตของบริษัทโทรคมนาคม</p> <p>2. ทบทวนอัตราการส่งเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น เช่น การเพิ่มหรือลดเงินสมทบและการเลือกสิทธิประโยชน์ตามความต้องการรายบุคคลในลักษณะเดียวกับบริษัทประกันภาคเอกชน</p> <p>3. ศึกษาการนำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้กับระบบประกันสังคม โดยเฉพาะกลไก Smart Contact ที่มีการทำงานแบบอัตโนมัติ สามารถเขียนโปรแกรมให้เก็บเงินสมทบและจ่ายสิทธิประโยชน์โดยไม่ต้องใช้คนและเอกสาร ซึ่งจะเป็นการประหยัดงบประมาณของประเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพของบริการภาครัฐในอนาคต รวมทั้งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของประชาชนที่ต้องการความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการ ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปขึ้นทะเบียนและกรอกเอกสารที่สำนักงานเหมือนในปัจจุบัน</p>

ที่มา : ผู้เขียน

ประโยชน์ของการมีโครงสร้างพื้นฐานด้านแรงงาน

1. ประโยชน์ด้านภาพลักษณ์

กระทรวงแรงงานจะมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนจากการมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างจุดยืนการเป็นศูนย์กลางนโยบายแรงงานของประเทศ ผ่านการใช้เทคโนโลยีที่ชาญฉลาดสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการใช้บริการที่มีคุณภาพจากภาครัฐ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างกรณีของประเทศรายได้สูงอย่างสิงคโปร์ที่มีโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาทักษะที่ประสบความสำเร็จด้วยการสร้างแพลตฟอร์ม SkillsFuture ให้เป็นแหล่งรวมหลักสูตรการพัฒนาทักษะทั้งหมดของประเทศ โดยรวบรวมหลักสูตรทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษามาไว้ในที่เดียวเพื่อให้บริการประชาชน ภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงาน สิงคโปร์ที่เรียกว่า Ministry of Manpower จึงเป็นตัวอย่างให้เห็นว่า ประเทศที่มีการพัฒนาในระดับสูงมีการวางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้วยเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีเอกภาพ ทำให้ประชาชนเชื่อถือและให้ความร่วมมือเมื่อรัฐบาลออกนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้กำลังแรงงานของสิงคโปร์ได้รับการพัฒนาจนมีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุดในโลก

2. ประโยชน์จากการมีเครื่องมือดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงแรงงานจะมีเครื่องมือในการดำเนินนโยบายแรงงานแบบรวมศูนย์และไม่กระจัดกระจาย ทำให้สามารถกำกับดูแล ปรับเปลี่ยน และเพิ่มเติมนโยบายได้จากส่วนกลางโดยไม่ติดปัญหาในการปฏิบัติงานแบบเดิมที่ต้องอาศัยทั้งเอกสาร ผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานอื่น ผู้เขียนขอยกตัวอย่างกรณีของประเทศสิงคโปร์อีกครั้งเพื่อแสดงให้เห็นการดำเนินนโยบายผ่านโครงสร้างพื้นฐานที่สร้างขึ้น โดยรัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายการให้เงินอุดหนุน (Subsidy) การพัฒนาทักษะของประชาชนเป็นจำนวน 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ (11,500 บาท) ต่อคนต่อปี ซึ่งให้เป็นเครดิตไม่ใช่เงินสดเพื่อใช้ในการเลือกเรียนหลักสูตรที่อยู่ในแพลตฟอร์ม SkillsFuture จึงเท่ากับเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมาใช้แพลตฟอร์ม

ของรัฐบาล ขณะที่รัฐบาลสามารถส่งผ่านนโยบายที่คาดหวังผลไปยังประชาชนโดยตรงได้จากแพลตฟอร์มเพียงแห่งเดียวและรัฐบาลยังมี Big Data ที่แสดงพฤติกรรมการพัฒนาทักษะของประชาชน หากรัฐบาลเห็นว่า พฤติกรรมการพัฒนาทักษะของประชาชนไม่ตรงกับสาขาที่รัฐบาลคาดหวังและต้องการให้ประชาชนพัฒนาทักษะเฉพาะก็สามารถทำได้เพียงแค่ออกนโยบาย Subsidy เพิ่มเติมสำหรับสาขาที่ต้องการ เช่น Financial technology, Cyber security และ Artificial Intelligence เป็นต้น จึงเท่ากับว่า รัฐบาลสามารถควบคุมนโยบายได้ทั้งหมดจากส่วนกลางโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

สำหรับประเทศไทยปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้วยเทคโนโลยีจนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากประชาชนที่เข้ามาใช้งานหลายสิบล้านคน นั่นคือ กระทรวงการคลังที่พัฒนาแอปพลิเคชันเป๋าตังผ่านธนาคารกรุงไทยที่รัฐถือหุ้นใหญ่ โดยจะเห็นได้ว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพเพียงครั้งเดียวสามารถทำให้กระทรวงการคลังมีเครื่องมือดำเนินนโยบายได้อย่างต่อเนื่องและสร้างการรับรู้ของประชาชนได้ทั่วประเทศ ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 หลายครั้ง กระทรวงการคลังได้ใช้เป๋าตังเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือประชาชนทั้งโครงการคนละครึ่ง เราเที่ยวด้วยกัน เราชนะ รวมถึงล่าสุดที่ใช้เป๋าตังลงทะเบียนฉีดวัคซีนโครงการไทยร่วมใจ หากกระทรวงแรงงานมีโครงสร้างพื้นฐานเช่นเดียวกันนี้ก็จะสามารถดำเนินนโยบายที่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน ซึ่งผู้เขียนได้เสนอให้พัฒนาแอปพลิเคชันไทยมีงานทำเพิ่มเติมจากเว็บไซต์ที่มีอยู่เดิมและยังไม่สมบูรณ์ เพื่อรวมภารกิจการทำงานและการพัฒนาทักษะที่มีความเชื่อมโยงกันของทั้ง 2 กรม หากในอนาคตกระทรวงแรงงานจะออกนโยบาย Subsidy การจ้างงานแบบ Copayment ที่ผ่านมา สามารถดำเนินการผ่านแอปพลิเคชันที่สร้างขึ้นใหม่ได้ทันที โดยนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องการจะได้รับสิทธิประโยชน์จะต้องดำเนินการผ่านแอปพลิเคชันเท่านั้น หรือกรณีจะมีนโยบาย Subsidy การพัฒนาทักษะโดยให้เงินอุดหนุนการเรียนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีที่ต้องการส่งเสริมเฉพาะก็สามารถดำเนินการได้ผ่านเครื่องมือนี้ โดยกระทรวงแรงงานจะสามารถเห็นพฤติกรรมการใช้งานทั้งหมดและได้รับ Big Data มาใช้วิเคราะห์การออกนโยบายในอนาคตอีกด้วย ส่วนกรณีของสำนักงานประกันสังคม ผู้เขียนเห็นว่า สามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นระบบเดียวกับการจ้างงานและการพัฒนาทักษะได้ แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการและต้องอาศัยนโยบายภาพรวม

ของกระทรวงแรงงานในอนาคต จึงควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเฉพาะตามที่เสนอก่อน ขณะที่ภารกิจงานและการพัฒนาทักษะของทั้ง 2 กรม สามารถดำเนินการได้ทันที

3. ประโยชน์จากการสนับสนุนนโยบายของภาคเอกชน

กระทรวงแรงงานสามารถใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานที่สร้างขึ้นเป็นกลไกการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและเป็นการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาสนับสนุนนโยบายที่ออกมาให้เป็นที่ดึงดูดการใช้บริการของประชาชน ผู้เขียนขอยกตัวอย่างให้เห็นว่า ภาคเอกชนสามารถเข้ามาสนับสนุนการพัฒนาทักษะของประเทศได้โดยให้ประโยชน์บางอย่างกับผู้ใช้งานในแอปพลิเคชัน เช่น การให้ Gift Voucher หรือการให้ส่วนลดสินค้าและบริการกับผู้ใช้งานที่ทำตามเงื่อนไขได้สำเร็จ อาจเป็นกรณีเรียนหลักสูตรออนไลน์ได้ครบ 100 ชั่วโมง สามารถแลกรับ Gift Voucher ไปรับประทานอาหารหรือซื้อผลิตภัณฑ์ได้ฟรี ซึ่งโดยปกติบริษัทเอกชนใช้โปรโมชั่นผ่านสื่อต่าง ๆ แต่ละปีเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว หากเปลี่ยนจากโปรโมชั่นมาเป็น Gift Voucher หรือส่วนลดสำหรับผู้ใช้งานแอปพลิเคชันของกระทรวงแรงงานที่มีผู้ใช้งานหลายล้านคนก็เท่ากับได้โฆษณาเช่นเดิมและยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัทในการสนับสนุนนโยบายภาครัฐอีกทางหนึ่งด้วย

เอกสารอ้างอิง

Asian Productivity Organization (2018). **APO Productivity Databook 2018.**

Estrada, G. et al (2017). **Asia's middle-income challenge: An overview.** ADB Economics Working Paper Series, No. 525.

World Bank (2021). **World Development Indicators (Thailand).**

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564). **การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564). **แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 – 2565.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564). **ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตรมาสที่ 4/2563.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564). **ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่ 4/2563 และแนวโน้มปี 2563-2564.**