

ชั่วโมงการทำงานกับการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ: กรณีศึกษา การแบ่งประเภทอุตสาหกรรม
ตามการจำแนกมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (ISIC) ภายในประเทศไทย

ชัญญา ประสาทไทย¹

สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย: เอไอที

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 1 มีนาคม 2567
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 7 พฤศจิกายน 2567
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 25 พฤศจิกายน 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ชวนให้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานและรายได้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิชั่วโมงการทำงาน และรายได้แยกตามอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 - 2022 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลข้อสังเกตจากงานศึกษามีหลายประการ เช่น มีความแตกต่างอย่างมากในชั่วโมงการทำงานและรายได้ในอุตสาหกรรมเกษตร และอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในตลาดแรงงาน ทำให้มีความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ และสร้างความยั่งยืนให้แรงงานรวมถึงตลาดแรงงาน นอกจากนี้ การศึกษายังเน้นย้ำความจำเป็นในการทบทวนนโยบายแรงงานที่เอื้ออำนวยต่อการกระจายรายได้อย่างยุติธรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวมความหลากหลายของแรงงานทุกกลุ่มไว้ด้วยกัน (Inclusive)

คำสำคัญ: ชั่วโมงการทำงาน, การพัฒนาแรงงาน, การแบ่งประเภทอุตสาหกรรม, ไอเอสไอซี, ประเทศไทย

¹ Corresponding Author E-mail : chananya.pra@dome.tu.ac.th

Working Hours and Labor Development Across Industries: A Case Study of Industry Classification According to the Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC) in Thailand

Chananya Prasartthai

Asian Institute of Technology: AIT

Received : March 1, 2024

Revised : November 7, 2024

Accepted : November 25, 2024

Abstract

This study invites consideration of the relationship between working hours and income across various industries within Thailand, utilizing secondary data on working hours and income segmented by industry types from the International Labor Organization (ILO) from 2012 to 2022. Descriptive statistics are employed to analyze and present the data. Key observations from the study include notable disparities in working hours and income between sectors, such as agriculture and manufacturing, highlighting inequalities within the labor market. These findings underscore the need to develop labor capacities in various ways to enhance skills, improve quality of life, and promote sustainability for both workers and the labor market. Additionally, the study emphasizes the necessity of revisiting labor policies that facilitate equitable income distribution and foster inclusive economic growth that embraces diversity across all labor groups.

Keywords: Working Hours, Labor Development, Industry Classification, ISIC, Thailand

บทนำ

ภาพรวมตลาดแรงงานในประเทศไทย มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงจากรากฐานการเกษตรไปสู่เศรษฐกิจที่หลากหลาย มีภาคอุตสาหกรรมและบริการที่เจริญเติบโตมากขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา (World Bank, 2022) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้ได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนในพลวัตของตลาดแรงงานของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และการพัฒนาทักษะแรงงาน นั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชั่วโมงในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อมิติต่าง ๆ ของตัวบุคคล เช่น ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม หากมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดเยื้อยาวนาน อาจส่งผลกระทบต่อ สุขภาพ และความสุขโดยรวมของผู้คนได้ (ILO, 2021) ดังนั้น การพิจารณาชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมตามลักษณะของงาน ความเหมาะสมของค่าตอบแทน รวมถึงทักษะแรงงานที่ควรได้รับการพัฒนา อาจเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน สร้างความเท่าเทียมผ่านการออกแบบแนวทาง มาตรการ หรือนโยบายที่มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงาน

นอกจากนี้ การสำรวจภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงของความต้องการทักษะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพื่อให้ภาคที่ส่งเสริมการผลิตแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจได้ ผ่านการฝึกอบรมให้แรงงานมีทักษะที่เท่าทัน และพร้อมในบริบทสังคมร่วมสมัย และสามารถแข่งขันกับแรงงานภายในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ได้

ด้านการพัฒนาทักษะแรงงานนั้น เป็นประเด็นสนใจของการศึกษาในเชิงนโยบาย และเศรษฐศาสตร์ เช่น โอกาส และความท้าทายในการจ้างงานผู้พิการ (Persons with Disabilities: PWDs) ในประเทศไทย ซึ่งพบข้อท้าทายที่สำคัญคือ บุคคลที่มีความพิการต้องเผชิญการแข่งขันที่สูงมากในการหางานซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะบางประการเพื่อความโดดเด่น และให้สอดคล้องกับความต้องการ (Cheausuwantavee et.al, 2021) นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อยกระดับอาชีพให้เป็นกลุ่มอาชีพที่มีรายได้สูงขึ้น อาจส่งผลต่อการเติบโต และความยั่งยืนของตลาดแรงงาน รวมถึงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมได้ด้วยเช่นกัน โดยงานศึกษาของ Bruni (2013) และ Ren & Wu (2022) ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน รวมถึงเสริมความยืดหยุ่นให้ตลาดแรงงาน โดยได้เสนอว่า ในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้พลังงาน จำเป็นต้องมีการควบคุมและพัฒนาทักษะแรงงานขั้นสูงเพื่อประสิทธิภาพการใช้พลังงานที่สะอาด อันสร้างความยั่งยืนให้สิ่งแวดล้อม

ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ก็เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในสาขาเศรษฐศาสตร์และการจัดการแรงงาน เช่น การศึกษาถึงผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่มีค่าตอบแทนต่ำในสหรัฐอเมริกาโดยใช้ข้อมูลจากการเปลี่ยนแปลงระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่สำคัญ 138 รายระหว่างปี 1979 ถึง 2016 โดยผลจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ส่งผลกับการเพิ่มขึ้น หรือลดลงของจำนวนงานในกลุ่มงานค่าตอบแทนต่ำของสหรัฐอเมริกา (รายได้ขั้นต่ำไม่ได้ทำให้กลุ่มงานที่มีค่าตอบแทนต่ำหมดไป) แต่กลับส่งผลให้ค่าเฉลี่ยเงินค่าจ้างจากการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นประมาณ 6.8% (Cengiz et.al, 2019)

ส่วนด้านชั่วโมงการทำงานนั้น พบงานศึกษาที่น่าสนใจในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงาน และคุณภาพชีวิต โดยการศึกษาของ Lizana & Vega-Fernandez (2021) แสดงให้เห็นว่าการทำงานทางไกลในช่วงการระบาดของ COVID-19 มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตและคุณภาพชีวิตของครูในประเทศชิลี

ด้วยเหตุนี้งานเขียนชิ้นนี้จึงชวนให้คิดถึงความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามการแบ่งของ Standard Industrial Classification of All Economic Activities

(ISIC) ภายในประเทศไทย จากฐานข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ปี 2012 - 2022 ด้วยข้อมูลนี้ จะทำให้เห็นแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างที่แรงงานได้รับ รวมถึงได้มาซึ่งแนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงเกิดข้อสังเกตจากชุดข้อมูลที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงาน กับค่าจ้าง/เดือน ยังอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรทั้งในแง่ทรัพยากรบุคคล และนโยบายในการคุ้มครอง ดูแล และสนับสนุนแรงงานต่อไป

การจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล (Standard Industrial Classification of All Economic Activities: ISIC)

การจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล เป็นระบบการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมที่ใช้ทั่วโลก ถูกพัฒนาและจัดทำโดยสหประชาชาติ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลทางเศรษฐกิจและสถิติระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ (Tobar & Solano-Gallegos, 2018; Noerlina et.al, 2022).

เนื่องจากบทความฉบับนี้ ได้มีการนำเอาข้อมูลทุติยภูมิจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ทำให้ต้องทำความเข้าใจตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่ถูกจัดแบ่งประเภทเอาไว้ นั่นคือ “ประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ” ความสำคัญของการจัดแบ่งประเภทอุตสาหกรรมฯ อาจพิจารณาได้ดังนี้ (Apriani & Robiani, 2023).

- 1) มีมาตรฐานสากล ช่วยให้การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมมีมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก การเก็บรวบรวมและการนำเสนอข้อมูลทางสถิติ เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างมีระบบ มีความเที่ยงตรงทำให้สามารถเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างประเทศต่างได้อย่างถูกต้อง
- 2) ระบบการจำแนกนี้ช่วยให้นักวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจและนักวางแผนมีข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการวิเคราะห์และวางแผนเศรษฐกิจ ทั้งในระดับชาติและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการจัดทำนโยบายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

โดยรายละเอียดของการจัดประเภทอุตสาหกรรมมีค่อนข้างมาก และหลากหลายระดับ ในบทความฉบับนี้ จะทบทวนถึง ISIC Revision 4 (ISIC Rev.4) เพียงบางส่วน เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เท่านั้น โดยโครงสร้างของการจัดประเภทในแต่ละกลุ่มจะมีการจำแนกชนิดอุตสาหกรรมย่อยมากมายซึ่งอาจทำให้เกิดความลำบากในการจัดการข้อมูล ดังนั้น การทำความเข้าใจโครงสร้างในการรวมประเภทอุตสาหกรรมที่หลากหลายเข้าด้วยกัน จึงอาจช่วยให้เราไม่ละเลยความหลากหลายของประเภทอุตสาหกรรมที่มีอยู่มากมายได้ ดังปรากฏในภาพประกอบที่ 1

เมื่อพิจารณาแนวทางการรวม (Aggregate) ประเภทอุตสาหกรรมจากข้อมูลของ ILO พบว่า ในฐานข้อมูล ได้แบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเอาไว้ถึงระดับ Division แต่ในการศึกษานี้จะใช้การแบ่งกลุ่มในระดับ Section เท่านั้น และใช้ข้อมูลรวมโดยไม่แย่งแยกเพศ โดยมีการแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมออกเป็น อุตสาหกรรมการเกษตร (Agriculture) อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction) อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า ก๊าซ และน้ำประปา (Mining and quarrying; Electricity, gas and water supply) อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ ชุมชน สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ (Public Administration, Community, Social and other Services and Activities) อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการค้า การขนส่ง ที่พักและอาหาร

และธุรกิจและบริการการบริหาร (Trade, Transportation, Accommodation and Food, and Business and Administrative Services) และ อุตสาหกรรมที่ไม่ได้ถูกจัดประเภทเอาไว้ (Not classified)

ภายใต้โครงสร้างการจัดแบ่งที่มีความซับซ้อนนี้ การทำความเข้าใจข้อมูลเบื้องต้นจึงมีความสำคัญเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้ และทราบถึงฐานคิดในการจัดประเภท และรวมประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งในส่วนนี้เป็นการทบทวนถึงแนวทางหนึ่งในการจัดประเภทอุตสาหกรรมเท่านั้น ไม่ได้ต้องการสร้างข้อถกเถียงเชิงวิชาการหรือเปรียบเทียบวิธีในการแบ่งประเภทอุตสาหกรรมแต่อย่างใด โดยสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ใน Statistical paper: International Standard Industrial Classification of All Economic Activities Revision 4 (2008) สำหรับไทยเอง ก็มีการจัดแบ่งประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมตาม Thailand Standard Industrial Classification (TSIC 2009) เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำฐานข้อมูลเช่นเดียวกัน

Alternative ISIC aggregation for analysis and reporting on informal-sector statistics

Category	Title	ISIC sections	ISIC divisions	ISIC groups	ISIC classes
I	Agriculture, forestry and fishing	A	01-03	011-032	0111-0322
II	Mining and quarrying, manufacturing, electricity, gas and water supply, waste management	B, C, D, E	05-39	051-390	0510-3900
II a	of which: Manufacturing	C	10-33	101-332	1010-3320
III	Construction	F	41-43	410-439	4100-4390
IV	Wholesale and retail trade	G*	45,* 46, 47	451, 453, 461-479	4510, 4530, 4610-4799
IV a	of which: Retail trade not in stores*	G*	47*	478, 479*	4781-4789, 4799
V	Repair of motor vehicles and motorcycles; repair of computers and personal and household goods	G,* S*	45,* 95	452, 454, 951-952	4520, 4540, 9511-9529
VI	Transportation and storage	H	49-53	491-532	4911-5320
VII	Accommodation and food service activities	I	55-56	551-563	5510-5630
VII a	of which: Restaurants, mobile food service activities and event catering	I*	56*	561, 562*	5610, 5621
VIII	Professional, scientific and technical activities; administrative and support service activities; arts, entertainment and recreation	M, N, R	69-82, 90-93	691-829, 900-932	6910-8299, 9000-9329
IX	Education; human health and social work activities	P, Q	85-88	851-889	8510-8890
X	Other personal service activities	S*	96	960	9601-9609
XI	Other activities	J, K, L, S*	58-68, 94	581-682, 941-949	5811-6820, 9411-9499

* Denotes a split of a section, division or group.

* Not including retail trade via mail order houses or via Internet.

ภาพประกอบ 1 การรวมกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมสำหรับการวิเคราะห์และรายงานขององค์กรที่ไม่เป็นทางการ
ที่มา Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, UN (2008)

ชั่วโมงการทำงาน

นอกจากตัวแปรประเภทอุตสาหกรรม ฐานข้อมูลทุติยภูมิของ ILO ยังได้มีการจัดเก็บข้อมูลชั่วโมงเฉลี่ยการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อแรงงานอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน

สมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) จะเกิดขึ้นได้หากชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมช่วยให้แรงงานมีเวลาสำหรับกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การพักผ่อน และการดูแลสุขภาพ ซึ่งมีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต หากทำงานหนักหรือยาวนานเกินไปยังส่งผลต่อภาวะหมดไฟ (Burnout)

ได้อีกด้วย (Lin, R. et.al, 2021) นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านและการทำงานระยะไกล (Work from Home/ Remote working) กลายเป็นเรื่องปกติใหม่หลังจากการระบาดของ COVID-19 การศึกษาพบว่าการทำงานที่บ้านสามารถมีผลกระทบทั้งบวกและลบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน (Shirmohammadi et al., 2022; Vyas, 2022) ดังนั้น ตัวแรงงานเองจึงต้องพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Susanto et al., 2022)

ผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานจะดีขึ้นหากชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่นและไม่ยาวนานเกินไป รวมถึงมีเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเข้ามาช่วยก็จะทำให้แรงงานสามารถลดเวลาในการทำงานได้ ดังเช่นการใช้งาน AI ซึ่งแรงงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะในการเขียนคำสั่งเบื้องต้นเพื่อให้ AI ช่วยในการทำงาน โดยมีงานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า AI สามารถช่วยลดระยะเวลาการเขียนรายงานได้ราว 40% และเพิ่มคุณภาพของงานได้ถึง 18% ซึ่งส่งผลให้แรงงานมีเวลาพักมากขึ้น มีความสุข ละเอียดรอบคอบมากขึ้นในการทำงานต่อไป (Noy, S., & Zhang, W. 2023)

สุขภาพจิตและร่างกาย (Mental and Physical Health) จะแย่หากชั่วโมงการทำงานยาวนานเกินไปอาจนำไปสู่ความเครียด ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาสุขภาพจิตและร่างกาย เช่น โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง และภาวะซึมเศร้า รวมถึงกลุ่มอาการที่เรียกว่า ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) งานศึกษาของ Matsushita, M., & Yamamura, S. (2022) ได้ทำการสำรวจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นทั่วประเทศในญี่ปุ่น พบว่าชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในระดับสูง โดยเฉพาะในหมู่ครูที่ทำงานและครูประจำภาคเรียน การศึกษานี้ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาของการทำงานหนัก โดยเฉพาะในหมู่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานที่สุดในประเทศจีนก็มีการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบเชิงลบจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่พยาบาลภายใต้สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 (Che et al., 2023; Ma, 2023; Park et al., 2020) ดังนั้นแล้ว จึงมีความจำเป็นในการพิจารณาประเด็นชั่วโมงการทำงานเพื่อปรับปรุงสุขภาพจิตและความสุขในการทำงานแรงงาน (Shanafelt et al., 2012)

นอกจากนี้ ความเท่าเทียมในการทำงาน (Work Equality) จะเกิดขึ้นได้หากมีการจัดสรรชั่วโมงการทำงานอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะสำหรับผู้หญิงและผู้ที่มีภาระครอบครัว ซึ่งจะเป็นการเปิดให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานและการพัฒนาอาชีพได้อย่างเท่าเทียม อีกทั้งยังอาจเป็นกลยุทธ์ในการรักษาและดึงดูดบุคลากร (Retention and Attraction) เนื่องจากองค์กรที่มีนโยบายชั่วโมงการทำงานที่ดีมีโอกาสรักษาบุคลากรไว้ได้มากกว่า และดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากพวกเขา รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตและสุขภาพของพวกเขา (Vieta, L. et.al, 2021)

มุมมองข้างต้นต่อชั่วโมงการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา เพราะเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อภาพรวมผลผลิตของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มากขึ้น หรือน้อยลงได้ การจัดเก็บข้อมูลชั่วโมงการทำงานของ ILO จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะข้อมูลเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานแยกอุตสาหกรรมต่าง ๆ แม้ว่าข้อมูลดังกล่าวจะถูกจัดเก็บในหน่วยชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์ แต่ก็สามารถประมาณเป็นชั่วโมงการทำงานต่อเดือนหรือต่อปีได้ เพื่อให้เห็นทิศทางของชั่วโมงการทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เปรียบเทียบในแต่ละปี

แม้ว่าจะมีความพยายามในการศึกษาประเด็นเหล่านี้อยู่บ้าง แต่ยังคงมีช่องว่างขององค์ความรู้ต่อการทำความเข้าใจถึงผลกระทบของประเด็นเหล่านี้ต่อตลาดแรงงานไทย ซึ่งอาจสังเกตได้จากความแตกต่างระหว่างชั่วโมงการทำงานและรายได้ในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ความแตกต่างเหล่านี้บ่งชี้ถึงความไม่เท่าเทียมเชิงโครงสร้างที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของแรงงาน การพัฒนาทักษะที่จำเป็น และความยั่งยืนในระยะยาวของตลาดแรงงาน การศึกษานี้

จึงเน้นถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจความเหลื่อมล้ำเหล่านี้เพื่อช่วยในการพัฒนานโยบายแรงงานที่ส่งเสริมความเป็นธรรม สนับสนุนการพัฒนาทักษะ และสนับสนุนความยั่งยืนทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานที่หลากหลายของประเทศไทย

วิธีการศึกษา

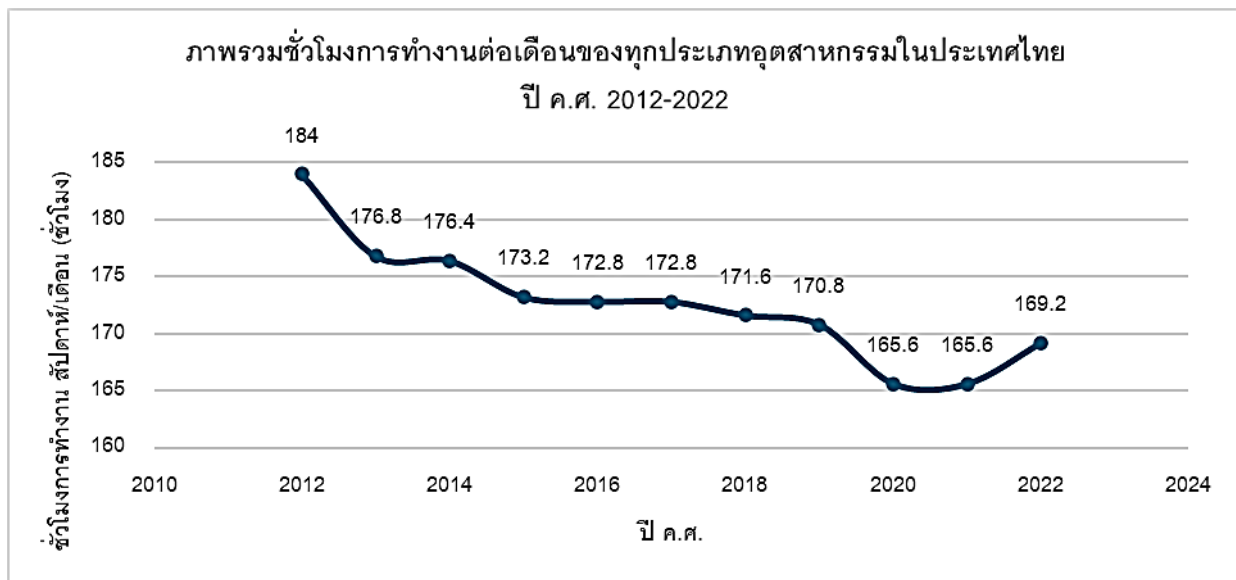
งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากฐานข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยได้มีการสำรวจแรงงาน (Labor Force Survey - LFS) มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โครงสร้างตลาดแรงงาน และการจ้างงานในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ILO ดำเนินการสำรวจนี้เป็นประจำทุกปี โดยมีการปรับปรุงเนื้อหาข้อมูลให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ข้อมูลจาก LFS นำมาใช้เป็นฐานในการวางแผนและพัฒนา นโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละประเทศ ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น สถานะการทำงาน (Employment Status) อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ชั่วโมงการทำงาน (Working Hours) อาชีพและภาคอุตสาหกรรม (Occupation and Industry) รายได้และค่าตอบแทน (Income and Earnings) การจ้างงานนอกระบบ (Informal Employment) รวมถึง ข้อประชากรแรงงาน (Labor Force Participation)

โดย ILO ใช้ระเบียบวิธีการเก็บข้อมูลที่เข้มงวดและได้มาตรฐานสากลในการดำเนินการสำรวจแรงงาน (LFS) ในแต่ละประเทศจะมีการเก็บข้อมูลภายใต้คำแนะนำของ ILO เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งช่วยให้ข้อมูลมีความสอดคล้องและเปรียบเทียบกันได้ระหว่างประเทศ การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุมและละเอียด โดยสอบถามข้อมูลทั้งในด้านลักษณะการทำงาน รายได้ และสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยอิงกับแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติเพื่อให้ข้อมูลมีความแม่นยำสูง

ข้อมูลทุติยภูมิข้างต้นโดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงการทำงาน และรายได้ เป็นตัวแปรที่งานศึกษาชิ้นนี้นำมาใช้งาน (ถูกประมาณให้เป็นต่อเดือน โดยกำหนดให้ 1 เดือนมี 4 สัปดาห์) ซึ่งใช้ข้อมูลครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 ถึงปี ค.ศ. 2022 เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา รวมถึงผลกระทบจากเหตุการณ์สำคัญ เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่อาจมีผลกระทบต่อชั่วโมงการทำงานและรายได้ของแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของชั่วโมงการทำงานและรายได้ จากนั้นนำมาแสดงในรูปแบบแผนภาพต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและตีความข้อมูล

แนวโน้มชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศไทยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012-2022

การศึกษาแนวโน้มชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศไทยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 - 2022 ได้ใช้ฐานข้อมูลของ ILO ซึ่งได้มีการติดตามชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (ถูกประมาณให้เป็นต่อเดือน) ในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยพิจารณาภาพรวมชั่วโมงการทำงานต่อเดือนของทุกประเภทอุตสาหกรรมในประเทศไทยตามการแบ่งแบบ ISIC ตั้งแต่ ปี ค.ศ 2012-2022 ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 ภาพรวมชั่วโมงการทำงานต่อเดือนของทุกประเภทอุตสาหกรรมในประเทศไทย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 - 2022

ข้อสังเกตเบื้องต้นจากภาพประกอบที่ 2 พบว่าจุดสูงสุดของค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานคือในปี ค.ศ. 2012 โดยมีชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ย 184 ชั่วโมงต่อเดือน ในภาพรวมเฉลี่ยทุกอุตสาหกรรม หลังจากนั้น ชั่วโมงการทำงานต่อเดือนมีแนวโน้มลดลงอย่างเห็นได้ชัดตลอดทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งอาจบ่งบอกถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายแรงงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การปรับปรุงประสิทธิภาพ หรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมการทำงานและชีวิตที่สมดุลมากขึ้นในประเทศไทย

นอกจากนี้ ยังพบว่า ช่วงปีที่ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อเดือนต่ำสุดเกิดขึ้นประมาณปี ค.ศ. 2020 - 2021 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 165.6 ชั่วโมง การลดลงนี้อาจเชื่อมโยงกับการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อชั่วโมงการทำงาน เนื่องจากการล็อกดาวน์ การชะลอตัวของเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนไปใช้การทำงานจากระยะไกล จนกระทั่งเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 169.2 ชั่วโมงต่อเดือนในปี 2022 ซึ่งอาจบ่งบอกถึงระยะฟื้นตัวเนื่องจากธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจเริ่มเข้าสู่ภาวะปกติหลังการระบาดใหญ่ สำหรับการพิจารณาค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานต่อเดือนแยกตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ สามารถพิจารณาได้ดังภาพประกอบที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

อุตสาหกรรมเกษตร (Agriculture)

ในปี ค.ศ. 2013 มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 155.60 ชั่วโมง ซึ่งต่ำกว่าภาพรวมทุกอุตสาหกรรมจากนั้นมีทิศทางผันผวนเล็กน้อยมาตั้งแต่ปี 2014 ถึงประมาณปี ค.ศ. 2018 และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี ค.ศ. 2019 ก่อนจะลดลงโดยแตะจุดต่ำสุดในปี ค.ศ. 2021 ที่ 138.8 ชั่วโมง การลดลงเล็กน้อยในปี 2021 ตามด้วยการเพิ่มขึ้นในปี ค.ศ. 2022 อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการเพิ่ม ลดชั่วโมงเฉลี่ยการทำงานตลอดทศวรรษที่ผ่านมา แต่แนวโน้มที่ค่อนข้างสังเกตได้จากกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรคือ การลดลงของชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อเดือนตลอดระยะเวลาสิบปี อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในภาคเกษตรกรรม การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรในบริบทประเทศไทย

อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing)

ในปี ค.ศ. 2013 ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อเดือนในภาคการผลิตสูงที่สุดอยู่ที่ 194.80 ชั่วโมงต่อเดือน จากนั้นแนวโน้มทั่วไปตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 เป็นต้นมา ถึงปี ค.ศ. 2020 มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย โดยชั่วโมงทำงานต่ำสุดคือในปี

ค.ศ. 2020 อยู่ที่ 181.20 ชั่วโมงต่อเดือน อย่างไรก็ตาม หลังจากปี 2020 มีการฟื้นตัวอย่างเห็นได้ชัด โดยชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นกลับไปเป็น 190.00 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อเดือนของอุตสาหกรรมการผลิตลดลง โดยเฉพาะในช่วงก่อนปี ค.ศ. 2020 ซึ่งอาจสัมพันธ์กับผลกระทบทางเศรษฐกิจทั่วโลกจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 การเพิ่มขึ้นในภายหลังในปี ค.ศ. 2021 และ ค.ศ. 2022 อาจบ่งบอกถึงระยะการฟื้นตัวหรือการตอบสนองต่อความต้องการด้านการผลิตที่เพิ่มขึ้นเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น แนวโน้มเหล่านี้อาจสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต กฎระเบียบด้านแรงงาน นโยบายทางเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของตลาดระดับโลกและระดับท้องถิ่น

อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction)

ในปี ค.ศ. 2013 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสูงสุดที่ 191.20 ชั่วโมงต่อเดือนจากนั้นชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อเดือนลดลงอย่างเห็นได้ชัดในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จนกระทั่งภายในปี ค.ศ. 2022 ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยลดลงเหลือ 178.40 ชั่วโมง แม้ว่าแนวโน้มโดยรวมจะลดลง แต่ก็มี การเปลี่ยนแปลงแบบปีต่อปี เช่น เพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี ค.ศ. 2018 และ ค.ศ. 2019 เมื่อเทียบกับปี ค.ศ. 2017 ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของชั่วโมงการทำงานที่ลดลงในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงในพลวัตของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือสภาวะทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง

อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรัฐกิจ ชุมชน สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ (Public Administration, Community, Social and other Services and Activities)

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 - 2016 ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 163.20 ชั่วโมง และค่อนข้างคงที่ โดยมีความผันผวนลดลงเพียงเล็กน้อยมาอยู่ที่ 160.40 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2015 - 2016 หลังจากนั้น ในปี ค.ศ. 2017 - 2018 ชั่วโมงทำงานค่อนข้างคงที่ที่ 160.00 ชั่วโมงต่อเดือน ก่อนจะลดลงเล็กน้อยในปี ค.ศ. 2019 และในปี ค.ศ. 2020 ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยลดลงอย่างเห็นได้ชัดในปี โดยลดลงเหลือ 155.20 และ 155.60 ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั่วโลก จากนั้นในปี ค.ศ. 2022 มีการฟื้นตัวเป็น 158.00 ชั่วโมง ซึ่งอาจบ่งชี้การกลับไปสู่ระดับชั่วโมงทำงานพอ ๆ กับช่วงปีก่อนการแพร่ระบาด โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรัฐกิจ ชุมชน สังคม และบริการอื่น ๆ มีแนวโน้มที่ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อเดือนคงที่ ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะของงานบริการสาธารณะที่มีความเสี่ยงน้อยกว่าในแง่ความผันผวนของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลบ่งชี้ว่าแม้แต่อุตสาหกรรมส่วนนี้ก็ไม่รอดพ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการแพร่ระบาด อีกทั้งมีรูปแบบช่วงเวลาฟื้นตัวคล้ายคลึงกับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ แนวโน้มเหล่านี้ อาจสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายการทำงานของภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงในความต้องการบริการ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในวงกว้างที่สัมพันธ์กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ

อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า ก๊าซ และน้ำประปา (Mining and quarrying; Electricity, gas and water supply)

ในปี ค.ศ. 2013 ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 173.60 ชั่วโมง และมีแนวโน้มลดลงนั้นมา ถึงปี ค.ศ. 2021 โดยตัวเลขต่ำสุดปรากฏในปี ค.ศ. 2021 อยู่ที่ 159.60 ชั่วโมงต่อเดือน ส่วนในปี ค.ศ. 2022 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 163.60 ชั่วโมงต่อเดือน ซึ่งอาจบ่งบอกถึงการฟื้นตัวหรือการเปลี่ยนแปลงในสภาวะอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ข้อมูลชั่วโมงการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ไม่ได้มีแนวโน้มเป็นเส้นตรงที่ชัดเจน แต่กลับมีความผันผวนขึ้นลง ซึ่งอาจบ่งชี้ว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานทุกปี เช่น ความต้องการของตลาด การเปลี่ยนแปลงด้าน

กฎระเบียบและแนวปฏิบัติทางอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความต้องการพลังงานหรือแม้แต่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เพราะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับสาธารณสุขภาคภายในประเทศ

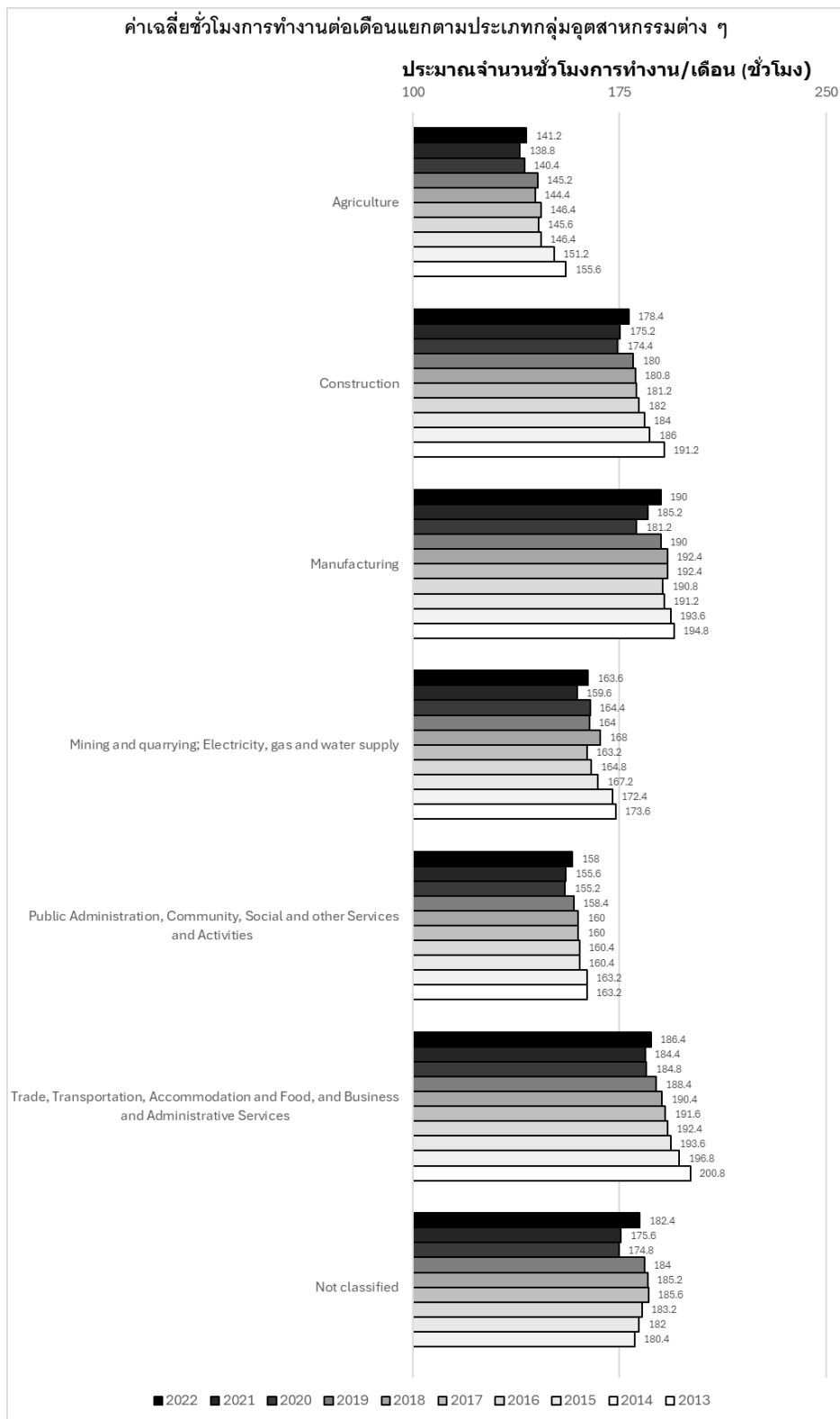
อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการค้า การขนส่ง ที่พักและอาหาร และธุรกิจและบริการการบริหาร (Trade, Transportation, Accommodation and Food, and Business and Administrative Services)

ในปี ค.ศ. 2013 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 200.80 ชั่วโมงต่อเดือน หลังจากนั้นเป็นต้นมา ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยมีแนวโน้มลดลงตลอดช่วง 10 ปี โดยมีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 184.40 ชั่วโมงต่อเดือน ในปี ค.ศ. 2019 ซึ่งอาจสะท้อนถึงผลกระทบของการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ต่อกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ จากนั้นคู่มือมีแนวโน้มฟื้นตัวในปี ค.ศ. 2022 โดยมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 186.40 ชั่วโมง ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงการฟื้นตัวเนื่องจากการผ่อนคลายมาตรการต่าง ๆ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจเริ่มกลับมาฟื้นตัวมากขึ้น อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมนี้มักจะอ่อนไหวต่อวัฏจักรเศรษฐกิจและพฤติกรรมผู้บริโภค ความผันผวนเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงการทำงานอาจสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในความต้องการบริการ การเปลี่ยนแปลงของการท่องเที่ยว การเปลี่ยนแปลงปริมาณการค้า หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่และประสิทธิภาพในการให้บริการ ซึ่งมีนัยในการอนุมานถึงการบริการในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงเวลาเหล่านั้น

อุตสาหกรรมที่ไม่ได้ถูกจัดประเภทเอาไว้ (Not classified)

พบว่าในปี ค.ศ. 2013 ชั่วโมงการทำงานต่อเดือนอยู่ที่ 180.40 ชั่วโมง โดยค่อย ๆ เพิ่มขึ้น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 2017 มีค่าสูงสุดที่ 185.60 ชั่วโมงต่อเดือน แต่พอหลังจากปี 2017 ชั่วโมงการทำงานมีการลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยปี ค.ศ. 2020 มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่ำสุดที่ 174.80 ชั่วโมงต่อเดือน จนกระทั่งในช่วงปี ค.ศ. 2021 - 2022 จึงฟื้นกลับมาถึง 182.40 ชั่วโมงต่อเดือนในปี ค.ศ. 2022 อย่างไรก็ตาม กลุ่มอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ถูกจัดประเภทเอาไว้ อาจเป็นเพียงกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจขนาดเล็ก แต่ก็สามารถทำให้เห็นภาพรวมของตลาดแรงงานในภาพใหญ่ได้ ซึ่งอุตสาหกรรมกลุ่มนี้ก็มีทิศทางของค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานที่คล้ายคลึงกับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ กล่าวคือ เกิดการลดลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงปี ค.ศ. 2020

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานต่อเดือนในประเทศไทยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 - 2022 พบว่าชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 184 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงตลอดทศวรรษ โดยช่วงเวลาที่ชั่วโมงการทำงานลดลงอย่างมากเกิดขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 2020 - 2021 ซึ่งตรงกับช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการเกษตรที่ชั่วโมงลดลงต่ำสุดที่ 138.8 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2021 แต่ก็มีเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในปี ค.ศ. 2022 ทั้งนี้ แนวโน้มของชั่วโมงการทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงาน รวมถึงการปรับตัวของตลาดแรงงานหลังการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง และบริการที่ต้องการการฟื้นตัวหลังจากผลกระทบดังกล่าว ขณะเดียวกัน ข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ถูกจัดประเภทยังแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่มีทิศทางคล้ายคลึงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ นั่นคือการลดลงของชั่วโมงทำงานในช่วงปีที่มีการแพร่ระบาดและการฟื้นตัวที่ตามมา



ภาพประกอบ 3 ภาพรวมชั่วโมงการทำงานต่อเดือนแยกรายประเภทอุตสาหกรรมในประเทศไทย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 - 2022

ที่มาของข้อมูล: LFS - Labor Force Survey (2022), Thailand. Retrieved from <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer/>

ชั่วโมงการทำงานกับรายได้

หลังจากได้สำรวจชั่วโมงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศไทยแล้ว ส่วนที่ชวนให้พิจารณาต่อไปคือ ชั่วโมงการทำงานและรายได้มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการด้านนโยบาย และองค์กรแรงงานทั่วโลก ความสัมพันธ์นี้ไม่เพียงแต่มีความสำคัญในการเข้าใจพลวัตของตลาดแรงงานเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในการกำหนดสวัสดิการทางสังคมและกำลังแรงงานทางเศรษฐกิจอีกด้วย

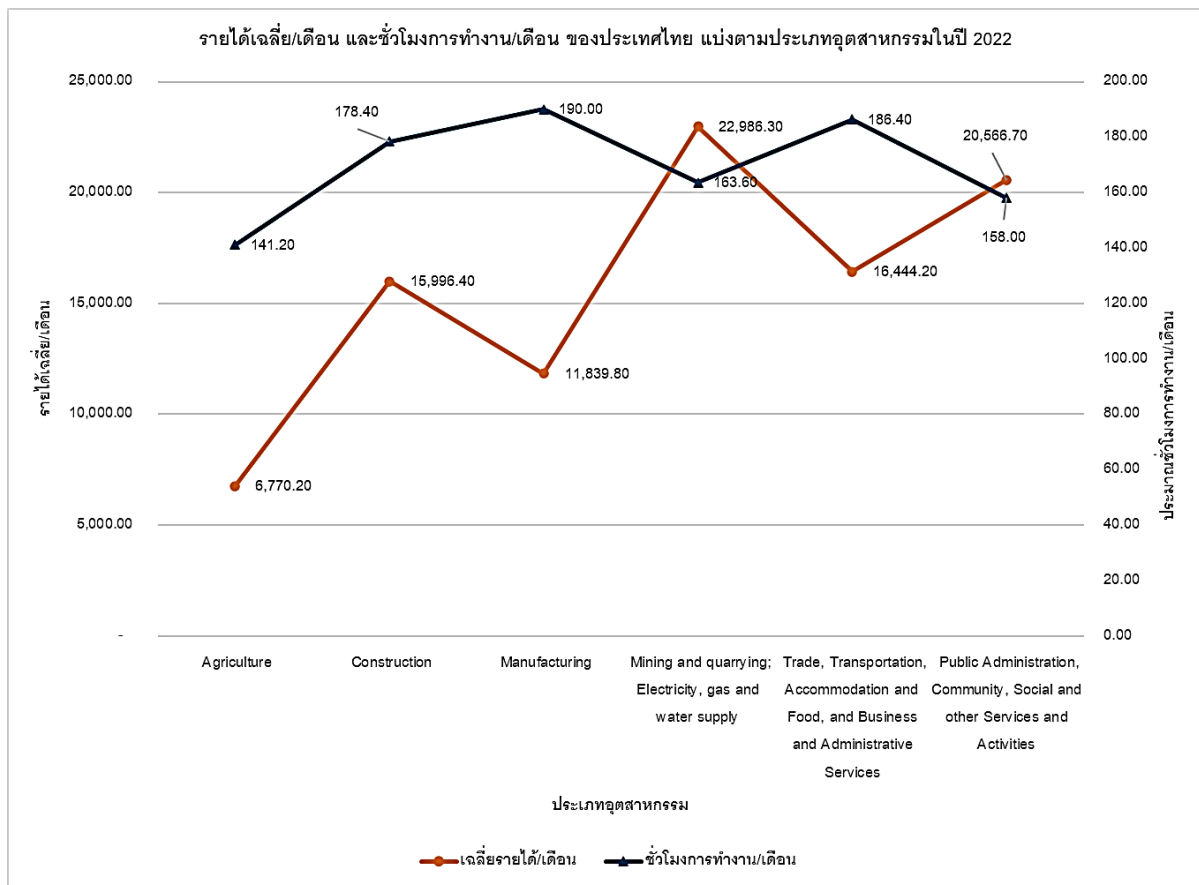
สำหรับบริบทประเทศไทยในปี ค.ศ. 2022 (ดังภาพประกอบที่ 4) ได้แสดงให้เห็นถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับชั่วโมงการทำงานต่อเดือน แยกตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยพบว่า ปี 2022 อุตสาหกรรมการผลิตมีชั่วโมงการทำงานต่อเดือนสูงที่สุด (190.00 ชั่วโมง) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการค้า การขนส่ง ที่พักแรม และอาหาร และธุรกิจบริการ (186.40 ชั่วโมง) และอุตสาหกรรมก่อสร้าง (178.40 ชั่วโมง) ส่วนรายได้นั้น พบว่า รายได้ของ อุตสาหกรรมเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า ก๊าซ และน้ำประปา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงที่สุด (22,986.30 บาท) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ ชุมชน สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ (20,566.70 บาท) และ อุตสาหกรรมก่อสร้าง (15,996.40 บาท)

ในเบื้องต้นอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า อุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงเฉลี่ยการทำงานต่อเดือนที่สูง ไม่ได้สัมพันธ์กับกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีรายได้สูงมากนัก แต่ก็มีตัวอย่างของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงการทำงานสูง แต่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มากนัก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต (ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 190.00 ชั่วโมง / รายได้ 11,839.80 บาทต่อเดือน) และยังมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่ชั่วโมงการทำงานที่ไม่สูง แต่รายได้สูง เช่น อุตสาหกรรมเหมืองแร่ฯ (ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 163.60 ชั่วโมง/ รายได้ 22,986.30 บาทต่อเดือน) และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ ชุมชน สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ (ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 158.00 ชั่วโมง/ รายได้ 20,566.70 บาทต่อเดือน)

ข้อสังเกตจากการศึกษาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและรายได้ตามประเภทอุตสาหกรรมในประเทศไทยปี ค.ศ. 2022 มีนัยสำคัญหลายประการที่น่าสนใจ โดยพบว่าอาจไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้ การพบว่าอุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงการทำงานสูงไม่จำเป็นต้องมีรายได้สูงนั้นชี้ให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมในตลาดแรงงาน และอาจสะท้อนถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อรายได้ เช่น ทักษะ, ความต้องการแรงงาน, และสภาพการแข่งขันในแต่ละอุตสาหกรรม ทั้งนี้อาจต้องการการวิเคราะห์เชิงลึกมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลที่ใช้อาจให้ข้อสังเกตได้เพียงผิวเผินเท่านั้น

อุตสาหกรรมเหมืองแร่และเหมืองหิน ไฟฟ้า, ก๊าซ, และน้ำประปามีรายได้สูงแต่ชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า สิ่งนี้บ่งบอกถึงความเป็นไปได้ของการจ่ายเงินค่าตอบแทนที่ดีสำหรับงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญสูงหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพของงานและความต้องการตลาดมีอิทธิพลมากกว่าจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ในขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตมีชั่วโมงการทำงานสูงแต่รายได้ไม่สูง สิ่งนี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานและสวัสดิการของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า มีความแตกต่างของรายได้และชั่วโมงการทำงานระหว่างอุตสาหกรรมที่ต้องการความเชี่ยวชาญและอุตสาหกรรมแรงงานทั่วไป ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะของแรงงาน เพื่อให้สามารถเข้าถึงงานที่มีคุณภาพและรายได้ดีขึ้น



ภาพประกอบ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับชั่วโมงการทำงานต่อเดือน แยกตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 2022
 ที่มาของข้อมูล: LFS - Labor Force Survey (2022), Thailand. Retrieved from <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer/>

ข้อสังเกตเหล่านี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สามารถช่วยให้เห็นภาพคร่าว ๆ ของสถานการณ์ชั่วโมงการทำงาน รายได้ และทิศทางในการพัฒนาทักษะแรงงานได้ ซึ่งหากนำไปศึกษาต่ออย่างละเอียด อาจก่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดนโยบายแรงงานและการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยเน้นที่การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูง และมีรายได้ดี โดยสามารถสรุปรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้ ได้ดังนี้ (ดังภาพประกอบ 5)

รูปแบบที่ 1: ชั่วโมงการทำงานน้อย รายได้น้อย

อุตสาหกรรมเกษตร ภาคนี้นี้มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่ำสุด (141.20 ชั่วโมง) และมีรายได้ต่ำสุด (6,770.20 บาท) แสดงให้เห็นว่าภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นและมีทักษะต่ำ ให้ค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย แม้จะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยก็ตาม

รูปแบบที่ 2: ชั่วโมงการทำงานปานกลาง รายได้สูง

อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า, ก๊าซ, และน้ำประปา ภาคนี้นี้มีชั่วโมงการทำงานปานกลาง (163.60 ชั่วโมง) แต่ให้รายได้สูงสุด (22,986.30 บาท) รูปแบบนี้เป็นลักษณะของอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะและความรู้ทางเทคนิค ทำให้มีประสิทธิภาพการผลิตสูงและให้ค่าตอบแทนสูงแม้ว่าจะทำงานเพียงชั่วโมงการทำงานปานกลาง

อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ, ชุมชน, สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ: ภาคส่วนนี้มี ชั่วโมงการทำงานต่ำสุดในบรรดาภาคส่วนที่ไม่ใช่เกษตรกรรม (158 ชั่วโมง) แต่มีรายได้ปานกลาง (16,444.20 บาท) อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเสถียรภาพและโครงสร้างที่ชัดเจนในภาครัฐ

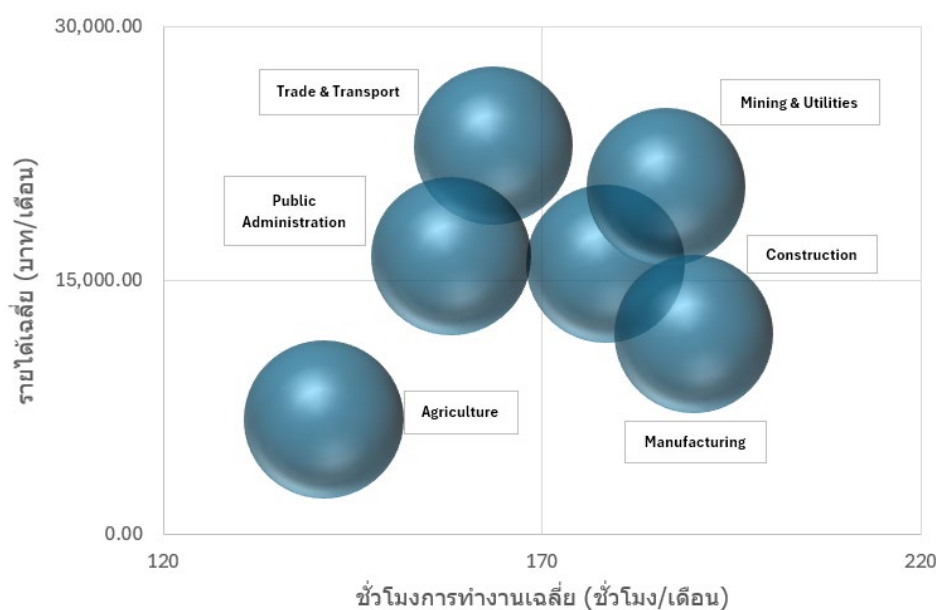
รูปแบบที่ 3: ชั่วโมงการทำงานสูง รายได้ปานกลาง

อุตสาหกรรมก่อสร้าง ภาคส่วนนี้มีชั่วโมงการทำงานสูง (178.40 ชั่วโมง) และมีระดับรายได้ปานกลาง (15,996.40 บาท) งานก่อสร้างมักต้องใช้เวลาทำงานนาน แต่ให้รายได้ไม่สูงมากนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะมีความ ต้องการแรงงานสูงและมีทักษะที่ไม่ซับซ้อนมากนัก

อุตสาหกรรมการผลิต ภาคส่วนนี้มีชั่วโมงการทำงานสูง (190 ชั่วโมง) แต่ให้รายได้ปานกลาง (11,839.80 บาท) ซึ่งต่ำกว่าภาคก่อสร้างและบริการ รูปแบบนี้สะท้อนลักษณะของงานที่ใช้แรงงานเข้มข้นและ มีค่าตอบแทนในระดับที่แข่งขันได้ แต่ยังคงอยู่ภายใต้แรงกดดันจากการแข่งขันในตลาดโลก

รูปแบบที่ 4: ชั่วโมงการทำงานสูง รายได้สูง

อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการค้า, การขนส่ง, ที่พักและอาหาร, และธุรกิจและบริการการบริหาร ภาคส่วนนี้มีชั่วโมงการทำงานสูง (186.40 ชั่วโมง) และรายได้สูง (20,566.70 บาท) รูปแบบนี้บ่งชี้ว่า อุตสาหกรรมบริการที่มีชั่วโมงทำงานยาวนาน โดยเฉพาะการขนส่งและบริการด้านการท่องเที่ยว มักให้ ค่าตอบแทนสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ



ภาพประกอบ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ข้อมูลปี ค.ศ. 2022

นัยและทิศทางการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

แนวโน้มของชั่วโมงการทำงานและรายได้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทยแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจเมื่อพิจารณาจากข้อมูลตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 ถึง ค.ศ. 2022 ดังนี้ (ดังตารางที่ 1)

ในภาคอุตสาหกรรมเกษตร พบว่า ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยลดลงจาก 155.6 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2013 เหลือเพียง 141.2 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเกษตรมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น แม้ว่าจะใช้เวลาอันน้อยลง อย่างไรก็ตาม รายได้ในภาคเกษตรกรรมคาดว่าจะคงที่หรือลดลงหากไม่มีการปรับปรุงทักษะหรือการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้รายได้ยังคงอยู่

ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับภาคส่วนอื่น ๆ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยที่ลดลงเล็กน้อย จาก 191.2 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2013 เหลือ 178.4 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 แต่ยังคงเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นและมีชั่วโมงการทำงานสูง สะท้อนถึงความต้องการแรงงานในภาคส่วนนี้ที่ยังคงมีอยู่ การปรับลดชั่วโมงการทำงานอาจมาจากการพยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงาน อย่างไรก็ตาม รายได้ในภาคก่อสร้างคาดว่าจะคงที่หรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อยตามค่าครองชีพและความต้องการแรงงานที่ยังคงมีอยู่

สำหรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยค่อนข้างคงที่หรืออาจลดลงเล็กน้อย โดยอยู่ที่ 190 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 ซึ่งถือว่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ การลดลงเล็กน้อยนี้อาจเป็นผลจากการนำระบบอัตโนมัติมาใช้เพิ่มขึ้น ทำให้ความเข้มข้นในการทำงานของแรงงานลดลงบ้าง รายได้ในภาคการผลิตคาดว่าจะคงที่หรือลดลงเล็กน้อยในกลุ่มที่ทักษะต่ำ แต่สำหรับกลุ่มที่มีทักษะสูง รายได้อาจเพิ่มขึ้นตามความต้องการทักษะเฉพาะทาง

ภาคอุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า, ก๊าซ, และน้ำประปา มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยที่ลดลงเล็กน้อยจาก 173.6 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2013 เหลือ 163.6 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 สาเหตุอาจมาจากการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น และมาตรการความปลอดภัยที่เข้มงวดขึ้นทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นในเวลาน้อยลง อย่างไรก็ตาม ภาคส่วนนี้คาดว่าจะมีรายได้เพิ่มขึ้นเนื่องจากต้องการทักษะเฉพาะทาง ทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมนี้ได้รับผลตอบแทนที่สูง แม้ว่าชั่วโมงการทำงานจะลดลงก็ตาม

สำหรับภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ, ชุมชน, สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยค่อนข้างคงที่และต่ำกว่าภาคส่วนอื่น ๆ โดยอยู่ที่ประมาณ 158 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 สะท้อนถึงลักษณะงานที่มีความมั่นคงและมีกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจน รายได้ในภาคนี้คาดว่าจะคงที่ เนื่องจากเป็นงานภาครัฐที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่คงตัวและไม่ผันผวนตามสภาวะตลาด

ส่วนสุดท้ายในภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการค้า, การขนส่ง, ที่พักและอาหาร, และธุรกิจและบริการการบริหาร แม้ว่าชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยจะลดลงจาก 200.8 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2013 เหลือ 186.4 ชั่วโมงในปี ค.ศ. 2022 แต่อุตสาหกรรมนี้ยังคงมีชั่วโมงการทำงานสูง เนื่องจากเป็นงานบริการที่มีความต้องการสูงและต้องการแรงงานต่อเนื่อง รายได้ในภาคนี้คาดว่าจะเพิ่มขึ้นตามการเติบโตของเศรษฐกิจและความต้องการบริการที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในธุรกิจการท่องเที่ยวและการขนส่ง

ตารางที่ 1 สรุปแนวโน้มชั่วโมงการทำงาน

อุตสาหกรรม	ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย (แนวโน้ม)	การวิเคราะห์แนวโน้มชั่วโมงการทำงาน	แนวโน้มรายได้	การวิเคราะห์แนวโน้มรายได้
อุตสาหกรรมเกษตร (Agriculture)	ลดลงอย่างต่อเนื่อง	จาก 155.6 ชั่วโมงในปี 2013 เหลือ 141.2 ชั่วโมงในปี 2022 มีแนวโน้มลดลงจากการนำเทคโนโลยีมาใช้	คาดว่าจะคงที่หรือลดลง	การลดลงของชั่วโมงการทำงานอาจทำให้รายได้คงที่หรือลดลง หากไม่มีการปรับปรุงทักษะหรือนวัตกรรม
อุตสาหกรรมก่อสร้าง (Construction)	ลดลง	จาก 191.2 ชั่วโมงในปี 2013 เหลือ 178.4 ชั่วโมงในปี 2022 เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานสูง	คาดว่าจะคงที่หรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อย	การทำงานที่ยังคงสูงอาจทำให้รายได้คงที่ หรือมีการปรับเพิ่มตามค่าครองชีพ

อุตสาหกรรม	ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย (แนวโน้ม)	การวิเคราะห์แนวโน้มชั่วโมงการทำงาน	แนวโน้มรายได้	การวิเคราะห์แนวโน้มรายได้
		แต่มีการปรับลดชั่วโมงลงเล็กน้อย		และความต้องการแรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing)	คงที่หรือลดลงเล็กน้อย	ยังคงสูง (190 ชั่วโมงในปี 2022) ลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปี 2013 เนื่องจากการใช้ระบบอัตโนมัติ	คาดว่าจะคงที่หรือเพิ่มขึ้นตามทักษะ	รายได้ อาจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในกลุ่มทักษะสูงหรือลดลงเล็กน้อยในกลุ่มทักษะต่ำ ขึ้นอยู่กับการใช้เทคโนโลยี
อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า, ก๊าซ, และน้ำประปา (Mining and Quarrying; Electricity, Gas and Water Supply)	คงที่หรือลดลงเล็กน้อย	จาก 173.6 ชั่วโมงในปี 2013 เหลือ 163.6 ชั่วโมงในปี 2022 อาจเนื่องจากการปรับใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น	คาดว่าจะเพิ่มขึ้น	ภาคส่วนที่ต้องการทักษะสูง ทำให้รายได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แม้ว่าชั่วโมงการทำงานจะลดลง
อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ, ชุมชน, สังคม และบริการและกิจกรรมอื่น ๆ (Public Administration)	คงที่หรือลดลงเล็กน้อย	ชั่วโมงการทำงานคงที่และต่ำ (158 ชั่วโมงในปี 2022) สะท้อนถึงลักษณะงานที่มีเสถียรภาพ	คาดว่าจะคงที่	รายได้คาดว่าจะคงที่เนื่องจากเป็นงานในภาครัฐที่มีการกำหนดโครงสร้างรายได้ชัดเจน
อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการค้า, การขนส่ง, ที่พักและอาหาร, และธุรกิจและบริการการบริหาร (Trade, Transport & Food Services)	ลดลง	จาก 200.8 ชั่วโมงในปี 2013 เหลือ 186.4 ชั่วโมงในปี 2022 แสดงถึงความต้องการบริการต่อเนื่อง	คาดว่าจะเพิ่มขึ้น	การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในภาคบริการอาจทำให้รายได้เพิ่มขึ้นตามการเติบโตของเศรษฐกิจและความต้องการบริการ

จึงอาจกล่าวได้ว่า ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศไทย ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยมีแนวโน้มลดลงหรือคงที่เป็นส่วนใหญ่ อันเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีมาใช้และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตแรงงาน ขณะที่รายได้ในบางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานที่มีทักษะ ในขณะที่ภาคเกษตรกรรมและการผลิตอาจต้องปรับปรุงทักษะและเพิ่มนวัตกรรมเพื่อให้รายได้มีความมั่นคงและเพิ่มขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

จากข้อสังเกตข้างต้น สามารถสะท้อนถึงนัยและทิศทางการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงาน การลงทุนในเทคโนโลยี การปรับปรุงนโยบายแรงงาน การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยอุตสาหกรรมเกษตร สามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีเกษตร เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดการพึ่งพาแรงงานมนุษย์อย่างหนัก ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและโรคอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตร ส่วนอุตสาหกรรมก่อสร้าง สามารถทำได้โดยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและวิธีการก่อสร้างใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดชั่วโมงการทำงาน เน้นความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดอัตราการบาดเจ็บและอันตรายในที่ทำงาน

สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต และ อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน; ไฟฟ้า, ก๊าซ, และน้ำประปา สามารถทำได้โดยการพัฒนาทักษะด้านการจัดการและเทคโนโลยี ด้านความปลอดภัยและการจัดการสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้เครื่องจักรและระบบอัตโนมัติเพื่อลดความต้องการแรงงานหนัก ปรับปรุงสภาพการทำงาน เพิ่มความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพและเพิ่มผลผลิตให้มากยิ่งขึ้น

ส่วนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ, ชุมชน, สังคม และบริการและกิจการอื่น ๆ และ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการค้า, การขนส่ง, ที่พักและอาหาร, และธุรกิจและบริการการบริหาร สามารถทำได้โดยการฝึกอบรมด้านการบริการและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มคุณภาพของบริการสาธารณะ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

และสุดท้ายอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ถูกจัดประเภทเอาไว้ สามารถทำได้โดยการสำรวจและการประเมินความต้องการทักษะ เพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ และเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาในบริบทประเทศไทยค่อนข้างสอดคล้องกับข้อค้นพบอันเป็นรูปแบบทั่วไปของความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้มักจะเป็นไปในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ชั่วโมงการทำงานสูง รายได้อาจจะไม่มาก ซึ่งต่างไปจากความเชื่อ ความเชื่อดั้งเดิมที่ว่าชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นหมายถึงรายได้ที่สูงขึ้น กรณีแบบนี้เกิดขึ้นแค่นั้นที่มีมีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดเพียงเท่านั้น จึงทำให้ดูเหมือนว่าชั่วโมงการทำงานที่มาก จะทำให้รายได้มากตามไปด้วย (Rothe, 2019) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์นี้มีความซับซ้อน และขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยทางสังคม ประเภทของงาน ภาคส่วนอุตสาหกรรม และลักษณะของสัญญาการจ้างงาน

สำหรับพนักงานที่ได้รับเงินเดือน เช่นในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการให้บริการ และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้กลายเป็นเรื่องที่ซับซ้อนมากขึ้น เงินเดือนที่คงที่หมายความว่ารายได้ไม่แปรผันตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ทำให้สังเกตเห็นความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างค่าตอบแทนกับชั่วโมงการทำงานได้ไม่ชัดเจนนัก อย่างไรก็ตาม การมุ่งมั่นทุ่มเทในชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้นสามารถมีผลต่อรายได้โดยอ้อมผ่านการเลื่อนตำแหน่งและโบนัสการปฏิบัติงาน อันสะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากขึ้นระหว่างตัวแปรทั้งสอง (Drechsel-Grau et al., 2022) นอกจากนี้ ยังมีประเด็นความไม่เท่าเทียมทางเพศในตลาดแรงงานที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมง

การทำงานกับรายได้ซับซ้อนยิ่งขึ้นไปอีก เช่น ในงานศึกษาของ Fabry et.al (2022) ได้แสดงให้เห็นถึงความย้อนแย้งระหว่างค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงานและความพึงพอใจต่องานของแรงงานเพศหญิงในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ณ สาธารณรัฐเซเนกัลที่แม้ว่าจะมีค่าจ้างต่ำกว่าและเงื่อนไขการทำงานที่ด้อยกว่า แต่แรงงานเพศหญิงกลับมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าผู้ชาย (Fabry et.al, 2022) ความย้อนแย้งเช่นนี้ อาจมีนัยถึงความจำเป็นในการพิจารณาถึงแง่มุมอื่น ๆ ในทางสังคม ซึ่งมีความซับซ้อนเกินกว่าจะสังเกตได้ผ่านตัวเลขค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน แม้งานศึกษาชิ้นนี้จะไม่ได้นำเอามิติทางเพศเข้ามาร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ซึ่งเป็นหนึ่งในข้อจำกัดในการอธิบายของงานชิ้นนี้แต่ก็อาจทำให้เห็นว่ามิติเรื่องรายได้ และชั่วโมงการทำงานนั้นมีความซับซ้อนมากกว่าที่จะทำความเข้าใจผ่านเพียงบางแง่มุม

เมื่อมองถึงสภาพการทำงานในปัจจุบันซึ่งมีความยืดหยุ่นมาก โดยเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานจากระยะไกลและการหารายได้ในหลายช่องทาง การเปลี่ยนแปลงนี้อาจช่วยลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โดยที่แรงงานไม่จำเป็นต้องใช้เวลาทำงานยาวนานเช่นเดิม (Srivastava & Cheema, 2019) อย่างไรก็ตาม การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและการจัดการเวลาจำเป็นต้องอาศัยทักษะที่เฉพาะทางซึ่งอาจกลายเป็นอุปสรรคให้เกิดความเหลื่อมล้ำรูปแบบใหม่ ในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างรายได้ในยุคปัจจุบัน

ในทางเดียวกัน โครงสร้างเศรษฐกิจและภาคส่วนอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานและรายได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในส่วแบ่งรายได้ระหว่างกลุ่มแรงงาน เช่น ความไม่เท่าเทียมของค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน ก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของประเทศได้ (Esteban-Pretel et.al, 2017) ทั้งนี้ แรงงานที่ได้รับค่าจ้างในอุตสาหกรรมที่สภาพเศรษฐกิจไม่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาจมีแนวโน้มที่จะโยกย้ายไปทำงานในภาคส่วนอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานกับรายได้มีความซับซ้อนซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งประเภทการจ้างงาน การแบ่งแยกทางเพศ การจัดการที่ยืดหยุ่น และนโยบายเศรษฐกิจที่มีผลต่อพลวัตของตลาดแรงงาน การทำความเข้าใจความสัมพันธ์นี้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนานโยบายที่สามารถส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน พัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต

สรุป

การศึกษานี้ได้ชี้ชวนให้เกิดการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานและรายได้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศไทยตลอดทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งข้อสังเกตจากการศึกษาได้เน้นย้ำถึงความไม่เท่าเทียมกันในตลาดแรงงาน อันสะท้อนผ่านชั่วโมงการทำงานและรายได้ที่แตกต่างกันอย่างมากในแต่ละอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเกษตรกรรม และ ภาคการผลิต ที่มีความไม่เท่าเทียมด้านรายได้และชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ และในทางกลับกัน อุตสาหกรรมที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าอาจมีรายได้สูง ซึ่งบ่งบอกถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อรายได้มากกว่าชั่วโมงการทำงาน เช่น ความต้องการแรงงาน ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน

นอกจากนี้ การศึกษายังเน้นถึงความจำเป็นต่อการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความยั่งยืนในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงาน การพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การปรับปรุงสภาพการทำงาน และการเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของแรงงานถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพและเอื้อต่อการผลิตที่ยั่งยืน อีกทั้งการศึกษายังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการมีนโยบาย

แรงงานและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการกระจายรายได้อย่างยุติธรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวมความหลากหลายของแรงงานทุกกลุ่มไว้ด้วยกัน (Inclusive)

บทสรุปของการศึกษานี้เรียกร้องให้มีการตั้งข้อสังเกต และต่อยอดการศึกษา เพื่อให้เกิดการพิจารณาและทบทวนนโยบายแรงงานและพัฒนาแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่มีอยู่ และสนับสนุนตลาดแรงงานให้มีการเติบโตที่ยั่งยืน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิต ไปพร้อม ๆ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เกิดขึ้นกับแรงงาน

รายการอ้างอิง

- Apriani, D., Putri, G. Y., Teguh, M., & Robiani, B. (2023). The effect of competitiveness and efficiency on the added value of the copra industry (ISIC 10421) in Indonesia. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 131-142. <https://doi.org/10.14710/jdep.6.2.131-142>
- Cengiz, D., Dubé, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs: Evidence from the United States using a bunching estimator. *Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>
- Che, H., Wu, H., & Qiao, Y. (2023). Association between long working hours and mental health among nurses in China under COVID-19 pandemic: Based on a large cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 23, 234. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04722-y>
- Cheausuwantavee, T., & Keeratiphantawong, S. (2021). Employment for persons with disabilities in Thailand: Opportunities and challenges in the labor market. *Journal of Population and Social Studies [JPSS]*, 29, 384–400. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpss/article/view/246426>
- Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, United Nations. (2008). *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Revision 4*. United Nations.
- Drechsel-Grau, M., Peichl, A., Schmieder, J. F., Schmid, K., Walz, H., & Wolter, S. (2022). Inequality and income dynamics in Germany. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.3386/w29818>
- Fabry, A., Van den Broeck, G., & Maertens, M. (2022). Gender inequality and job satisfaction in Senegal: A multiple mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 23, 2291–2311. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00498-2>
- Esteban-Pretel, J., Tanaka, R., & Meng, X. (2017). Changes in Japan's labor market during the Lost Decade and the role of demographics. *Journal of the Japanese and International Economies*, 43, 19–37. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2016.11.002>
- International Labor Organization (ILO). (2021). *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labor productivity and decent work*. Retrieved February 28, 2024, from <https://www.ilo.org/>
- International Labor Organization (ILO). (2022). *Labor force survey (LFS) statistics*. ILOSTAT. Retrieved from <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer/>
- Lin, R., Lin, Y., Hsia, Y., & Kuo, C. (2021). Long working hours and burnout in health care workers: Non-linear dose-response relationship and the effect mediated by sleeping hours—A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 63, 1-10. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12228>
- Lizana, P., & Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher teleworking during the COVID-19 pandemic: Association between work hours, work-family balance, and quality of life. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
- Ma, X. (2023). Impact of long working hours on mental health: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 1641.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20021641>
- Matsushita, M., & Yamamura, S. (2022). The relationship between long working hours and stress responses in junior high school teachers: A nationwide survey in Japan. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.775522>
- Noerlina, Mursitama, T. N., Simatupang, B., & Bandur, A. (2022). The importance of interfirm networks in enhancing innovation capability and exporting in high-tech industry. *HighTech and Innovation Journal*. <https://doi.org/10.28991/HIJ-SP2022-03-05>
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science*, 381, 187–192. <https://doi.org/10.1126/science.adh2586>
- Park, S., Kook, H., Seok, H., Lee, J. H., Lim, D., Cho, D., & Oh, S. (2020). The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers. *PLOS ONE*, 15(10), e0236931. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>
- Ren, S., & Wu, H. (2022). Path to green development: The role environmental regulation and labor skill premium on green total factor energy efficiency. *Green Finance*, 4(4), 387–410. <https://doi.org/10.3934/GF.2022019>
- Rothe, A. M. (2010). Blackberrys and the Fair Labor Standards Act: Does a wireless ball and chain entitle white-collar workers to overtime compensation? *St. Louis University Law Journal*, 54(2), 687–713. Available at <https://scholarship.law.slu.edu/lj/vol54/iss2/13>
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377–1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the COVID-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>

- Srivastava, R., & Cheema, S. (2019). How gender integration can reduce the income-inequality gap. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13(2), 32–52. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i2.3>
- Tobar-Pesantez, L. B., & Solano-Gallegos, S. (2018). The importance of small and medium enterprises in the city of Cuenca-Ecuador and their contribution to the creation of employment. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22, 1. <https://www.abacademies.org/articles/The-Importance-of-Small-and-Medium-Enterprises-in-the-City-of-Cuenca-Ecuador-1528-2635-22-2-179.pdf>
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 275–292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: Work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- World Bank. (2022). *The Thailand Overview*. Retrieved February 28, 2024, from <https://www.worldbank.org/en/country/thailand>