

## การศึกษาการทำงานต่ำกว่าวุฒิของภาคการผลิตในตลาดแรงงานไทย

### Over education in Thailand Labor Market's Manufacturing Sector

Received 1 February 2021

Revised 13 February 2021

Accepted 18 February 2021

ชัชชลัยย์ ยลอารีย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Chatchalai Yol-aree

Thammasat University

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่ำกว่าวุฒิของภาคการผลิตในตลาดแรงงานไทยโดยใช้ข้อมูลรายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor force survey : LFS) ผลการศึกษาพบว่า อุตสาหกรรมการผลิตในปัจจุบันนี้มีสัดส่วนการใช้แรงงานฝ่ายผลิต หรือแรงงานระดับไร้ฝีมือจำนวนมาก โดยแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอาชีพประเภทกลุ่มคนงานหรือกรรมกร (Blue collar workers) และมีแรงงานที่ทำงานสูงกว่าวุฒิมากในกลุ่มอาชีพประเภทกลุ่มผู้ทำงานในสำนักงาน (White collar worker)

นอกจากนี้แล้วยังพบว่ากลุ่มแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิส่งผลดีต่อสถานประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการที่มีเทคโนโลยีการผลิตสูง ส่วนสถานประกอบการที่มีกระบวนการผลิตที่ไม่ซับซ้อนแทบจะไม่ได้รับประโยชน์จากกลุ่มแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิ ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้ ในขณะที่เดียวกันผลเสียของแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิที่พบว่าเป็นแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิมีแนวโน้มลาออกสูงกว่า แต่ด้วยสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันอัตราลาออกจึงอยู่ในเกณฑ์ที่สถานประกอบการรับได้ ดังนั้นแล้วสถานประกอบการจึงไม่มีวิธีการปรับตัวในต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่สถานประกอบการให้ความสนใจ และส่งผลในทางบวกต่อค่าตอบแทนของแรงงาน แต่ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประเภทอาชีพ นอกจากนี้แล้วเมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น แรงงานจะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสมได้เมื่อระยะเวลาผ่านไป

**คำสำคัญ :** การทำงานต่ำกว่าวุฒิ

#### Abstract

This research is study on over education in Thailand labor market's manufacturing sector using Labor Force Survey (LFS) data in 2012, 2017 and 2019. The study found that manufacturing industries currently have major number of unskilled workers. Most over

education are blue collar workers. In contrary respectively where most under education are white collar workers.

In addition, the study found that over education have positive effects on high production technology establishments while simple manufacturing establishments rarely benefit which most of establishments are in this segment. At the same time, the disadvantage of over education is that they tend to resign more than any workers but with the current economic situation, the resignation rate is within the acceptable rate to the establishments. Therefore, they have no adaption guideline for the incident.

The important factors for establishments are education level and work experience which affect positively on labor compensation. However, those factors affect differently in each occupation category. Additionally, when the workers age increase, they tend to adjust to the right job position over time.

**Keywords:** Over education

## บทนำ

ความไม่สอดคล้องของระดับการศึกษาของแรงงาน (Education Mismatch) เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานในแนวดิ่ง (Vertical Mismatch) แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

- 1.) การที่แรงงานทำงานต่ำกว่าวุฒิ หรือการที่แรงงานมีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงาน (Over education)
- 2.) การที่แรงงานทำงานสูงกว่าวุฒิ หรือการที่แรงงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงาน (Under education)

ปัญหาการทำงานต่ำกว่าวุฒินั้นถูกมองว่าเป็นต้นทุนที่สังคมต้องแบกรับ และส่งผลกระทบต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นระบบเศรษฐกิจโดยรวม สถานประกอบการ และแรงงาน ทั้งนี้การทำงานต่ำกว่าวุฒินั้นมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้ในประเทศที่มีการเจริญเติบโตในระดับการศึกษาของแรงงานสูงกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความต้องการแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (Groot, 1996) รวมไปถึงประเทศไทยที่มีค่านิยม และแนวโน้มการสนับสนุนการศึกษาในระดับสูง แต่ละเลยบริบทของความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานไทย ซึ่งสามารถนำมาสู่ปัญหาการทำงานต่ำกว่าวุฒิในตลาดแรงงานได้นั่นเอง

โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้การศึกษาในตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตไทย ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยในสัดส่วนที่สูงอย่างต่อเนื่องโดยในปี พ.ศ. 2561 อุตสาหกรรม

การผลิตสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 26.74 จากรายได้ของประเทศไทยทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่สูงมากเมื่อเทียบกับภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ และนำมาสู่การจ้างงานแรงงานในระบบเศรษฐกิจจำนวนมาก ประกอบกับนโยบายการสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิต และยกระดับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตจากรัฐบาล เช่น โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC), โครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ) เป็นต้น ทำให้การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมผลิตนั้นส่งผลต่อความสอดคล้องของกลุ่มแรงงาน และความต้องการของสถานประกอบการมีความน่าสนใจยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาถึงสถานการณ์ของการทำงานต่ำกว่าวุฒิในตลาดแรงงานไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา
2. ศึกษาถึงแนวทางที่ใช้ในการปรับตัว และผลที่ได้จากแนวทางปฏิบัตินั้นจากสถานประกอบการ
3. ศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากปัญหาการทำงานต่ำกว่าวุฒิที่มีต่อค่าจ้างของแรงงาน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

### วิธีการวิจัย

วิธีการศึกษาโดยใช้ข้อมูลรายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor force survey : LFS) จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในช่วงปี พ.ศ. 2555, 2560 และ 2562 ในอุตสาหกรรมการผลิต ในเบื้องต้นจะแบ่งกลุ่มแรงงานเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิ แรงงานที่ทำงานเหมาะสมกับวุฒิ และกลุ่มแรงงานที่ทำงานสูงกว่าวุฒิ โดยระดับการศึกษาที่เป็นค่าฐานนิยม (Mode) ในแต่ละหมวดอาชีพย่อย การกำหนดระดับการศึกษาที่เหมาะสม

จากนั้นจึงใช้การสัมภาษณ์จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในพื้นที่จังหวัดระยอง และชลบุรี เพื่อศึกษาถึงผลกระทบ และวิธีการปรับตัวต่อการทำงานต่ำกว่าวุฒิที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานไทย ในส่วนสุดท้ายในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าตอบแทนของแรงงาน โดยใช้วิธีการ Verdugo and Verdugo Model (VV Model) ซึ่งเป็นวิธีการในการใช้ตัวแปร Dummy เข้ามาใช้ระบุสถานการณ์ทำงานของแรงงานเมื่อเทียบกับวุฒิการศึกษาในสมการ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานด้วยการใช้ The Multinomial Logit Models

## ผลการวิจัย

สำหรับการทำงานต่ำกว่าวุฒินั้น พบว่า มีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ. 2555 และ 2560 แต่ในปี พ.ศ. 2562 สัดส่วนของแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิไม่ได้เปลี่ยนมากนัก ส่วนสัดส่วนแรงงานที่ทำงานเหมาะสมกับวุฒิมี แนวโน้มลดลงเล็กน้อย แต่ในกลุ่มแรงงานที่ทำงานสูงกว่าวุฒิพบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (ตาม ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** แสดงสัดส่วนความสอดคล้องของระดับการศึกษาของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต ในปี พ.ศ. 2555, 2560 และ 2562

ปี	ลักษณะความสอดคล้องทางระดับการศึกษา (ร้อยละ)		
	ทำงานต่ำกว่าวุฒิ (Overeducation)	ทำงานตรงตามระดับ การศึกษาที่เหมาะสม	ทำงานสูงกว่าวุฒิ (Undereducation)
2555	48.32	35.93	15.75
2560	39.70	34.60	25.69
2562	37.97	33.80	28.23

ในส่วนของแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒินั้นโดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานประเภทกลุ่มคนงานหรือกรรมกร (Blue collar workers) ซึ่งมีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับการทำงานในระดับต่ำ หรือเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งนี้เกิดจากลักษณะงานที่ไม่มีความซับซ้อน สถานประกอบการบางแห่งมีเทคโนโลยีการผลิตเฉพาะทาง ซึ่งไม่ได้รับการบรรจุในหลักสูตรการศึกษา แต่การใช้งานเทคโนโลยีดังกล่าวไม่ได้มีความซับซ้อนมากนัก ใช้เวลาฝึกสอนไม่นานใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์เท่านั้น จึงทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่สร้างระบบการฝึกฝนแรงงานด้วยตนเอง ส่งผลให้ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการต้องการอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้เกิดแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิในแรงงานประเภทกลุ่มคนงานหรือกรรมกรจำนวนมากนั่นเอง

ในส่วนของการทำงานสูงกว่าวุฒินั้นส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานประเภทกลุ่มผู้ทำงานในสำนักงาน (White collar worker) โดยเฉพาะในประเภทอาชีพที่ 31 หรือ ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานของกลุ่มแรงงานปฏิบัติการ หรือกลุ่มแรงงานฝ่ายผลิต ทั้งนี้เกิดจากการที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานในตำแหน่งแรงงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้สถานประกอบการจะพิจารณาเรื่องอุปนิสัย ประสิทธิภาพ และอายุในการทำงานประกอบการเลื่อนขั้นแรงงาน โดยที่ระดับการศึกษานั้นจะเป็นปัจจัยที่สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความสนใจนัก ยกเว้นว่าสถานประกอบการจะต้องการทักษะเพิ่มเติมเป็นพิเศษสำหรับการเลื่อนตำแหน่งงาน

เช่น ทักษะทางภาษา เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลกลุ่มแรงงานที่ทำงานสูงกว่าวุฒิส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 และกลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 สูงสุด ได้แก่ กลุ่มแรงงานที่อายุสูงกว่า 46 ปีนั้นเอง (ตามตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** แสดงสัดส่วนระดับการศึกษาของแรงงานตามช่วงอายุต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิต ปี.พ.ศ. 2562

ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา						รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ช่วงอายุ 15 - 20 ปี	33.80	40.72	22.99	2.49	-	-	100.00
ช่วงอายุ 21 - 25 ปี	22.99	26.27	29.21	12.96	8.47	0.09	100.00
ช่วงอายุ 26 - 30 ปี	19.47	26.82	28.39	9.90	14.97	0.46	100.00
ช่วงอายุ 31 - 35 ปี	20.70	26.02	26.91	10.82	13.90	1.66	100.00
ช่วงอายุ 36 - 40 ปี	29.17	22.90	25.73	9.25	11.73	1.21	100.00
ช่วงอายุ 41 - 45 ปี	44.00	20.94	20.10	6.13	8.26	0.57	100.00
ช่วงอายุ 46 ปี ขึ้นไป	70.33	11.32	10.52	2.97	4.35	0.51	100.00

ปัจจัยสำคัญที่สถานประกอบการให้ความสนใจในการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยระดับการศึกษาสามารถใช้บ่งบอกความรู้ความสามารถพื้นฐานของแรงงานได้ ในขณะที่ประสบการณ์จะเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการนำความรู้พื้นฐานดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง สำหรับระดับศึกษานั้นสถานประกอบการจะให้ความสำคัญมากสำหรับงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานสูง เช่น กลุ่มแรงงานประเภทอาชีพที่ 1 - 4 (ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ, ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ, ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเสมียน) ส่งผลต่อค่าตอบแทนของแรงงานโดยกลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง หรือกลุ่มแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิส่วนใหญ่มักจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานที่ทำงานในตำแหน่งงานเดียวกัน แต่หากเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานระดับการศึกษาเดียวกันที่ทำงานเหมาะสมกับวุฒิแล้ว พบว่าแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานระดับการศึกษาเดียวกันที่ทำงานเหมาะสมกับวุฒิ ทั้งนี้ผลกระทบของระดับการศึกษาที่มีต่อแรงงานนั้นมีระดับความแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของระดับ

ทักษะกับอาชีพนั้น ๆ โดยอาชีพที่จำเป็นต้องใช้แรงงานทักษะ หรือมีระดับการศึกษาสูงจะได้รับผลประโยชน์จะระดับการศึกษามากกว่ากลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับแรงงานไร้ฝีมือ

สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้นสถานประกอบการส่วนใหญ่ เห็นว่า สามารถใช้ทดแทนระดับการศึกษาได้ส่วนหนึ่งแต่ไม่สมบูรณ์ ประสบการณ์ในการทำงานนั้นเป็นตัวพิสูจน์ความสามารถในการทำงานจริงของแรงงานซึ่งมีความสำคัญในการตัดสินใจจัดจ้างแรงงานเป็นอย่างมากในกรณีที่เป็นการจัดจ้างสำหรับตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่ได้รับตามกระบวนการจากสถานศึกษา แต่สำหรับในกรณีงานที่มีความซับซ้อน หรือการเลื่อนตำแหน่งงานของสถานประกอบการจะนำปัจจัยด้านระดับการศึกษาเข้ามาพิจารณาประกอบการตัดสินใจด้วย ทั้งนี้การตัดสินใจจัดจ้างแรงงานเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น ยังต้องพิจารณาถึงโครงสร้างค่าตอบแทนของสถานประกอบการนั้น ๆ ที่มีแบบปรับวุฒิตามระดับการศึกษา และการให้ค่าตอบแทนตามตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับต้นทุนแรงงานของสถานประกอบการ นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยอื่นที่สถานประกอบการใช้ในการประกอบการตัดสินใจรับแรงงานเข้าทำงาน เช่น คุณลักษณะนิสัยในการทำงานของแรงงาน ความตั้งใจในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการในระยะยาว ทักษะทางความคิด ทักษะด้านภาษา เป็นต้น ทั้งนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าผลดี ผลเสียของแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒินั้นไม่มีผลที่ชัดเจน จนทำให้สถานประกอบการต้องออกนโยบายในการปรับตัวสำหรับกลุ่มแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒินี้ เนื่องจากผลดีของแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิ เช่น การเรียนรู้งานได้ไว มีความสามารถคิดวิเคราะห์สูงกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่านั้น ถูกจำกัดด้วยขอบเขตงานที่ขาดความซับซ้อนจึงทำให้ผลดีดังกล่าวไม่สามารถแสดงออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่วนผลเสียที่เกิดขึ้นจากการลาออกของแรงงานนั้นมีน้อยมาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวจึงทำให้อัตราการลาออกของแรงงานยังอยู่ในเกณฑ์ที่สถานประกอบการรับได้ ส่วนสาเหตุหลักที่สถานประกอบการให้ความเห็นว่าส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำกว่าวุฒิ มีดังต่อไปนี้

- แรงงานมีทักษะความสามารถต่ำกว่าระดับการศึกษาพึงมี เช่น การขาดความรู้ และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์อย่างง่ายได้ ไม่สามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษได้ เป็นต้น
- แรงงานจบไม่ตรงสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเกี่ยวข้องกับด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์
- แรงงานมีถิ่นฐานใกล้สถานประกอบการทำให้สะดวกในการเดินทาง และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอีกด้วย
- สวัสดิการที่ดีจากสถานประกอบการ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา บริการรถรับส่งภายในนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น
- สภาพเศรษฐกิจชะลอตัว ทำให้สถานประกอบการไม่มีนโยบายในการขยายกิจการ ในขณะที่มีแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดเพิ่มขึ้น แรงงานจึงเลือกสมัครงานใดก็ได้ โดยไม่สนใจความสอดคล้องทางระดับการศึกษา เนื่องจากแรงงานไม่ต้องการตกงาน

ในส่วนของผลกระทบของการทำงานไม่สอดคล้องกับวุฒิ และค่าตอบแทนของแรงงานจากการใช้ Verdugo and Verdugo Model พบว่าโดยรวมแล้วกลุ่มแรงงานที่ทำงานไม่สอดคล้องกับวุฒิทั้งกลุ่มแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิ และกลุ่มแรงงานที่ทำงานสูงกว่าวุฒิจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเหมาะสมกับวุฒิอย่างมีนัยยะสำคัญ (ยกเว้นกลุ่มแรงงานที่ทำงานสูงกว่าวุฒิในปี พ.ศ. 2555) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ สถานภาพสมรส พื้นที่อาศัยของแรงงาน และขนาดของสถานประกอบการต่างส่งผลต่อค่าตอบแทนแรงงานแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทอาชีพ โดยระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานนั้น จะส่งผลกระทบมากในกลุ่มอาชีพที่ใช้กลุ่มแรงงานฝีมือในการทำงาน (กลุ่มประเภทอาชีพที่ 1 - 4) และแรงงานกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนสูงสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มประเภทอาชีพเดียวกันจะได้รับผลกระทบที่รุนแรงกว่า ส่วนปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อค่าตอบแทนของแรงงานอย่างชัดเจน ได้แก่ เพศ และขนาดของสถานประกอบการโดยเพศชาย และแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานเพศหญิง และแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กกว่า ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ สถานภาพสมรส พื้นที่อาศัยของแรงงาน ไม่ได้ส่งผลกระทบชัดเจนมากนัก ทั้งนี้สำหรับประเภทอาชีพที่ใช้กลุ่มแรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือในการทำงาน เช่น กลุ่มแรงงานประเภทอาชีพที่ 5 - 9 ได้แก่ พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด, ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง, ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง, ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเภทอาชีพที่ 7 และ 8 ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสัดส่วนมากในอุตสาหกรรมการผลิตได้รับผลกระทบด้านบวกจากระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่อค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับประเภทอาชีพอื่น ๆ และสำหรับกลุ่มแรงงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในลักษณะที่ไม่ซับซ้อนแล้ว มักจะได้รับค่าตอบแทนแรงงานเท่ากับค่าตอบแทนขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งหากแรงงานไม่สามารถที่จะเพิ่มทักษะ หรือปรับเปลี่ยนไปยังกลุ่มประเภทอาชีพที่ใช้ทักษะสูงขึ้นได้นั้น โอกาสที่แรงงานจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพจะมีน้อย และอาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำเพิ่มขึ้นในเวลาถัดมา

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทำงานไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษาของแรงงานพบว่า เพศชาย และแรงงานที่สมรสแล้วมีแนวโน้มจะตัดสินใจทำงานไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษา ในขณะที่การกระจุกตัวของอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีในเขตเทศบาลส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่ำกว่าวุฒิลดลง ส่วนในพื้นที่นอกเขตเทศบาลยังขาดการกระจายตัวของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตจึงทำให้แรงงานในพื้นที่ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทำงานสูงกว่าวุฒิสุง ซึ่งจากการวิเคราะห์ในข้างต้นจะพบว่าลักษณะงานที่แรงงานสูงกว่าวุฒิจะได้รับนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ใช้ทักษะพื้นฐาน ไม่มีความซับซ้อนในการผลิต ซึ่งการที่แรงงานอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานสูงกว่าวุฒิมากขึ้นนั้นอาจเป็นเพราะสถานประกอบการที่อยู่นอกเขตเทศบาลยังเป็นสถานประกอบการที่ขาดการใช้เทคโนโลยีระดับสูงในการผลิต ดังนั้นแล้วปัจจัยดังกล่าวจึงแสดงให้เห็น

เห็นถึงการกระจุกตัวในแง่ปริมาณของสถานประกอบการ และมีแนวโน้มที่จะเกิดการกระจุกตัวในแง่เทคโนโลยีของสถานประกอบการด้วยเช่นกัน

## สรุป และอภิปรายผล

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ในแรงงานอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่ทำงานในส่วนของการผลิตไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ซับซ้อน แรงงานที่ใช้ส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานกลุ่มไร้ทักษะ หรือกลุ่มแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีการศึกษา หรือความรู้เฉพาะทาง แม้จะมีสถานประกอบการที่พัฒนา และยกระดับเทคโนโลยีในการผลิตจนถึงระดับที่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงขึ้นในการทำงานแล้ว แต่สถานประกอบการกลุ่มดังกล่าวยังมีจำนวนไม่มากนัก

ปัจจุบันแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตนั้นเป็นกลุ่มแรงงานที่อยู่ในช่วงวัย 46 ปีขึ้นไป และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าวุฒิม.3 ทำงานในฝ่ายการผลิต ซึ่งสำหรับสถานประกอบการที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะในการทำงานสูงมากนัก แรงงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่จะได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด แต่แรงงานจะได้รับค่าตอบแทนจากสถานประกอบการเพิ่มขึ้นหากแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับสถานประกอบการมาเป็นระยะเวลานาน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว จึงทำให้แรงงานเดิมในอุตสาหกรรมไม่กล้าลาออกจากงานที่ทำอยู่ ส่งผลให้แรงงานกลุ่มอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ยังสามารถทำงาน และมีความก้าวหน้าอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตได้

ทั้งนี้โดยรวมแล้วพบว่า การทำงานต่ำกว่าวุฒิของตลาดแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้นก่อให้เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษาขึ้นมาจริง แรงงานใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูง แต่ไร้ประสบการณ์ในการทำงานยังไม่ใช่ตัวเลือกที่สถานประกอบการให้ความสนใจ นอกจากนี้แล้วสถานการณ์ความสอดคล้องตลาดแรงงานยังไม่มีแนวโน้มที่สัดส่วนของกลุ่มแรงงานที่ทำงานเหมาะสมกับวุฒิจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ ดังนั้นแล้วการแก้ไขปัญหาในตลาดแรงงานดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยแผนระยะสั้นสำหรับปรับแรงงานที่มีในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ในขณะที่เดียวกันนั้นยังต้องมีแผนระยะยาวสำหรับการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพตามที่สถานประกอบการต้องการอีกด้วย สำหรับการสนับสนุนของรัฐบาลนั้นต้องยอมรับว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงไม่ได้ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานเสมอไป แต่เป็นระดับการศึกษาที่เหมาะสม ในสาขาที่ต้องการต่างหากที่จะสามารถตอบโจทย์ของสถานประกอบการได้ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงการละเลยการพัฒนาศักยภาพแรงงานของประเทศไป เนื่องจากการพัฒนาการศึกษานั้นสามารถก่อให้เกิดผลกระทบภายนอกเชิงบวกต่อสังคมโดยรวมได้ ดังนั้นแล้วการพัฒนา และยกระดับเทคโนโลยีในการผลิตของอุตสาหกรรมไทยจึงมีความสำคัญเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการทำงานต่ำกว่าวุฒิของภาคการผลิตในตลาดแรงงานไทย เพื่อเป็นการลดสัดส่วนแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิ สามารถจัดสรรทรัพยากรแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ให้เกิดการสูญเปล่าทางการศึกษาขึ้นในอนาคต จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ซึ่งปัญหาโดยรวมของตลาดแรงงานไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่ำกว่าวุฒิในปัจจุบันได้แก่ การขาดการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการผลิตเพื่อรองรับแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง ทำให้แรงงานที่มีการศึกษาสูงนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมในการทำงาน และขาดการสนับสนุนการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทั้งทางด้านทักษะ และสาขาการศึกษา ดังนี้

1. การสร้างทัศนคติในการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต ปัจจุบันนั้นเทคโนโลยีต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันตลอดจนในการทำงานมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพราะฉะนั้นแล้วแรงงานจึงควรมีความตื่นตัว และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในทุกช่วงอายุ ทั้งนี้ทัศนคติดังกล่าวควรที่จะครอบคลุมไปถึงกลุ่มแรงงานที่ขาดโอกาสในการศึกษาในระบบทั่วไป ให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่จำกัดเงื่อนไขด้านอายุ โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์จากการเรียนรู้ส่งเสริมแรงงานเรียนรู้นอกห้องเรียน การเพิ่มพูนทักษะให้กลายเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงานได้
2. สำหรับกลุ่มแรงงานเดิมที่มีในปัจจุบันที่มีสัดส่วนแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ หรือขาดทักษะเฉพาะที่สำคัญในการทำงาน ประกอบกับแนวโน้มแรงงานที่หลุดออกจากระบบการศึกษามาขึ้นจากโครงสร้างเศรษฐกิจถดถอย ดังนั้นแล้วรัฐควรเข้ามามีบทบาทในการจัดสรร และพัฒนาแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยการสร้างโครงการอบรมเพื่อการทำงานต่าง ๆ ในระยะสั้นที่ตอบสนองกับความต้องการของสถานประกอบการ และควรมีใบรับรองความสามารถหลังจบหลักสูตรที่เป็นมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถของแรงงาน และยกระดับค่าตอบแทนให้แก่แรงงานได้
3. สำหรับการศึกษาเพื่อแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมในอนาคต สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากแรงงานมีความสามารถต่ำกว่าวุฒิพึงมี ซึ่งในความหมายของสถานประกอบการคือแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางความคิด และคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน เน้นไปที่ทักษะทางความคิดกระบวนการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา และทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งจำเป็นต่ออุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก
4. การทำงานต่ำกว่าวุฒิส่วนหนึ่งมาจากการเรียนไม่ตรงสาขาที่สถานประกอบการต้องการ ดังนั้นแล้วสถานประกอบการจึงควรให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ

- แรงงานที่สถานประกอบการต้องการกับสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาแรงงานของสถานศึกษานั้นสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้ในทิศทางเดียวกัน
5. เนื่องด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศนั้นควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการพัฒนาแรงงาน ไม่เช่นนั้นจะเกิดปัญหาความไม่สัมพันธ์ในการพัฒนาได้รัฐบาลควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนสถานประกอบการไทยในการพัฒนา และยกระดับเทคโนโลยีการผลิตภายในอุตสาหกรรม เพื่อตอบสนองนโยบายในการพัฒนาประเทศไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 และเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงในปัจจุบัน โดยจะเห็นว่าที่ผ่านมา นโยบายส่วนใหญ่ของรัฐบาลเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานระดับอาชีวะ หรือแรงงานกึ่งฝีมือเพื่อทำงานในอุตสาหกรรม ซึ่งสวนทางกับความต้องการแรงงานไร้ฝีมือของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต รัฐบาลควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการผลิตให้สอดคล้องกับการพัฒนาแรงงาน ทั้งนี้ควรเน้นการสนับสนุนไปที่สถานประกอบการไทยเป็นหลัก เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นสถานประกอบการต่างชาติ และสถานประกอบการร่วมทุนซึ่งการลงทุนทางเทคโนโลยีนั้นขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของบริษัทแม่ในต่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยขาดอำนาจในการตัดสินใจพัฒนา หรือยกระดับเทคโนโลยี และยังส่งผลกระทบต่อรายได้ที่ประเทศไทยควรได้รับในฐานะที่เป็นประเทศเจ้าของทรัพยากรในการผลิต และแรงงาน
  6. รัฐบาลควรสนับสนุนการสร้างเส้นทางคมนาคมที่สะดวกต่อการเดินทางทำงานของแรงงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของปริมาณ ขนาด เทคโนโลยีของสถานประกอบการ และทำให้แรงงานมีโอกาสในการเลือกเข้าสมัครงานในสถานประกอบการที่เหมาะสมกับความสามารถ และวุฒิการศึกษาของตน

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน, ฝ. ก. 2546. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง สาเหตุการไม่หางานทำของผู้ที่ไม่มียานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ส. 2560. การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานไทย ในช่วงปี 2560 - 2564 .
- กระทรวงแรงงาน. 2559. สถานการณ์และประมาณการด้านแรงงาน ปี 2560.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2554. แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ.2555-2574.
- คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด. 2560. รายงานสรุปแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 76 จังหวัด ปีพ.ศ. 2560 – 2564.

- จุฑารัตน์ แสงทอง . 2560. สังคมผู้สูงอายุ (อย่างสมบูรณ์) ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพ Aging Society (Complete Aged ) : The elderly condition of good quality. *วารสารกึ่งวิชาการรัฐสมิแล ปีที่ 38 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2560*, 6-28.
- ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์. 2551. ทุมนมนุษย์กับผลตอบแทนทางการศึกษา. *การสัมมนาวิชาการประจำปี 2551 เรื่อง การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน*.
- โชติกา ชุ่มมี, & ศรีนรินทร์ เผ่าพงษ์ไพบุลย์. 2015. เขตเศรษฐกิจพิเศษ Roadmap ประเทศ และโอกาสทองที่ต้องจับตาจริงหรือ. *Economic Intelligence Center (EIC)*.
- ธิดา ชัยเดชอัครกุล, & ปุณณวิษณุ เศรษฐ์สมบูรณ์. 2562. นัยที่แฝงเบื้องหลังอัตราว่างงานที่ต่ำ. *ธนาคารแห่งประเทศไทย*.
- ปุนทริก ศุภอมรกุล, & อังสุปาลี วัชรเกียรติ. 2554. จาก ISIC Rev. 3 สู่ Rev. 4 : ผลกระทบต่อการจัดทำข้อมูลของรพท. *ธนาคารแห่งประเทศไทย*.
- พุกษา เครือแสง. 2558. คุณภาพการศึกษาไทยกับมาตรฐานการบริการสาธารณะรัฐ. *วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 35, (2) กรกฎาคม - ธันวาคม 2558, 46-60.
- รติมา คชนันท์. 2559. เขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์. *บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*.
- สมศักดิ์ แท้มบุญเลิศชัย. 2558. Future of Thai Manufacturing อนาคตของอุตสาหกรรมไทย . *วารสารเศรษฐศาสตร์วัฒนธรรมศาสตร์*, 33 (2), 55-116.
- สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, ก. 2561. *แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2561. *รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2561 และแนวโน้มปี 2562*.

## References

- Abraham, K. G. 2015. Is skill mismatch impeding U.S. economic recovery. *ILR Review*, 68 (2), March, 291-313.
- Allen, J., & Weert, E. D. 2007. What Do Educational Mismatch Tell Us About Skill Mismatch ? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education*, 42(1) 2007, 59-73.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. 2013. Overeducation at the start of the career : Stepping stone or trap. *Labour Economics* 25 (2013), 123-140.
- Becker, G. S. 1975. Investment in Human Capital : Effect on Earnings. In G. S. Becker, *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2,13-44. NBER.

- Belfield, C. 2010. Over-education : What influence does the workplace have ? *Economics of Education Review*, 29, 236-245.
- Business Roundtable. 2017. How CEOs Are Helping Close America's Skills Gap. *Work In Progress*.
- Card, D. 1999. Chapter 30 The Causal Effect of Education on Earnings. In O. a. D.Card, *Handbook of Labor Economics*, 3,1801-1863. Elsevier Science B.V.
- Carroll, D., & Tani, M. 2013. Over-education of recent higher education graduates : New Australian panel evidence. *Economics of Education Review*, 32, 207-2018.
- Chiswick, B. R. 2003. Jacob Mincer, Experience and Diatribution of Earnings. *IZA DP, No.847*.
- Cohn, E., & Chu Ng, Y. 2000. Incidence and wage effect of overschooling and underschooling in Hong Kong. *Economics of Education Review*, 19, 159-168.
- Credit Suisse Research Institute. 2018. Global Wealth Report 2018.
- Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E. C., Rodrigues, M., & Vera-Toscano, E. 2017. Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe--Evidence from PIAAC. *Soc Indic Res*, 131, 1211-1249.
- Freeman, R. B. 1986. Demand for education. In O. A. Layard, *Handbook of labor economics*, 1 ,357-386. Elsevier Science Publishers BV.
- Ghignoni, E. 2011. Demand and Supply of Skilled Labour and Persistence of Young Workers' Overeducation in Europe : Mediterranean Countries versus the Netherlands. *ECPS Journal 4/2011*, 101-143.
- Groeneveld, S., & Hartog, J. 2004. Overeducation, wage and promotions within the firm. *Labour Economics*, 11, 701-714.
- Groot, W. 1996. The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28, 1345-1350.
- Jones, M. K., & Sloane, P. J. 2010. Disability and Skill Mismatch. *The Economic Record, Vol.86, Special Issue, September*, 101-114.
- Kampelmann, S., & Rycx, F. 2012. The impact of educational mismatch on firm productivity : Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31, 918-931.
- Kunze, A. 2002. The Timing of Careers and Human Capital Depreciation. *IZA Discussion Paper No.509*, June 2002.

- Leuven, E., & Oosterbeek, H. 2011. Overeducation and mismatch in labor market. *IZA Discussion Paper No.5523*.
- Li, I., Malvin, M., & Simonson, R. D. 2015. Overeducation and employment Mismatch : Wage Penalties for College Degree in Bussiness. *Journal of Education of Bussiness* , 90, 119-225.
- Lin, C.-H. A., & Wang, C.-H. 2005. The Incidence and wage effects of overeducation : The case of Taiwan. *Journal of economic development Volume 30, Number 1, June 2005*, 31-47.
- Mahy, B., Rycx, F., & Vermeylen, G. 2015. Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter? *IZA DP No.8885*.
- Manacorda, M., & Petrongolo, B. (1999). Skill Mismatch and Unemployment in OECD Countries . *Economica*, 66, 181-207.
- Mateos-Romero, L., & Salinas-Jimenez, M. d. 2017. Skill Heterogeneity Among Graduate Workers: Real and Apparent Overeducation in the Spanish Labor Market. *Soc Indic Res*, 132, 1247-1264.
- McGuinness, S. 2006. Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys 20(3)*, 387-418.
- McGuinness, S., & Sloane, P. J. 2011. Labour market mismatch among UK graduates : An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, 130-145.
- Mehta, A., Felipe, J., Quising, P., & Camingue, S. 2011. Overeducation in developing economies : How can we test for it , and what does it mean ? *Economic of Education Review 30*, 1334-1347.
- Meroni, E. C., & Vera-Toscano, E. 2017. The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economic*, 48, 120-143.
- Mincer, J. A. 1974. Schooling, Experience, and Earnings. *the National Bureau of Economic Research*, 41-63.
- Nieto, S., & Ramos, R. 2017. Overeducation, Skills and Wage Penalty: Evidence for Spain Using PIAAC Data. *Soc Indic Res (2017)* ,134, 219-236.
- Oliveira, M. d., Santos, M., & Kiker, B. 2000. The Role of human capital and technology change in over education . *Economics of Education Review 19* , 199-206.

- Pellizzari, M., & Fichen, A. 2017. A new measure of skill mismatch : theory and evidence from PIAAC. *IZA Journal of Labor Economics*, 1-30.
- Piper, A. 2015. Heaven knows I'm miserable now : overeducation and reduce life satisfaction. *Education Economics* , 23(6), 677-692.
- QS Intelligence Unit. 2018. The Global Skills Gap in the 21st Century. *Institute of Student Employers (ISE)*.
- Rhein, D. 2017. International Higher Education in Thailand : Challenges within a Changing Context. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences* (2017) 8(3), 281-298.
- Rubb, S. 2003. Overeducation : a short or long run phenomenon for individuals ? *Economics of Education Review* , 22, 389-394.
- Rubb, S. 2014. Overeducation and earning within an occupation : controlling for occupation heterogeneity of nurses. *Education Economics*, 22(3), 257-269.
- Rumberger, R. W. 1986. The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earning. *The Journal of Human Resources*, 22, 24-50.
- Sicherman, N. 1991. "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 1991, 9(2), 101-122.
- Sloane, P. J. 2014. Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates. *IZA World of Labor*.
- Somchai Jitsuchon. 2012. Thailand in a Middle-income Trap. *Thailand Development Research Institute Quarterly Review* 27(2) June 2012, 13-20.
- Somkiat Tangkitvanich, & Supanutt Sasiwuttiwat. (2012). Revamping the Thai Education System : Quality for All. *Thailand Development Research Institute Quarterly Review* 27(2) June 2012, 3-12.
- Srinivasan, J. 1991. DEMAND FOR EDUCATION : A SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS. *University of Poona*.
- Tarvid, A. 2015. The effectiveness of access restriction to higher education in decreasing overeducation. *Economic Analysis and Policy*, 45, 11-26.
- Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. 1989. The Impact of Surplus Schooling on Earning Some Addition Findings. *The Journal Human Resources*, 629-643.

- Verhaest, D., & Omeij, E. 2009. The Determinants of Overeducation : Different Measures, Different Outcomes ? *Universiteit Gent*.
- Villarreal, A. 2016. The Education-Occupation Mismatch of International and Internal Migrants in Mexico, 2005-2012. *Demography*, 53 , 865-883.
- World Bank. 2012. Putting Higher Education to Work. *World Bank East Asia and Pacific Regional Report*.
- World Bank. 2019. Thailand Economic Monitor Inequality, Opportunity and Human Capital.
- Wu, X. 2008. The impact of overeducation on earnings in China. *Front. Educ. China*, 3(1), 123-136.