

# การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพตลาดแรงงาน ในประเทศกลุ่มอาเซียน

Comparative Analysis of Labor Market Efficiency in ASEAN

อนพัทธ์ หนองคู

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : anapat.no@spu.ac.th

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานที่กำหนดโดยสถาบันจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลก ได้แก่ สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Management Development: IMD) และเว็ลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum: WEF) และศึกษาเปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนภายใต้เกณฑ์ชี้วัดของแต่ละสถาบัน โดยการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่เกี่ยวข้อง และใช้ทฤษฎีแนวคิดประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Efficiency) และกรอบการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดย WEF และ IMD

ผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) เกณฑ์ชี้วัดสำหรับประสิทธิภาพตลาดแรงงานของ WEF และ IMD พบว่า WEF จะกำหนดเกณฑ์ชี้วัดในหมวดแรงงานโดยเฉพาะ คือ เกณฑ์ด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency) (10 ตัว) ในขณะที่ IMD ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานไว้ใน 2 หมวดหลัก (35 ตัว) ได้แก่ หมวดประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency) และหมวดเศรษฐกิจ (Economic Performance) (Skill) (2) ข้อมูลที่ใช้ในการจัดอันดับนั้นมากกว่าร้อยละ 70 จากจำนวนเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานทั้งหมดได้ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็น และมีเกณฑ์ชี้วัดบางตัวที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิเท่านั้น 2) การเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงานของ WEF และ IMD พบว่ามีความสอดคล้องกันสำหรับประเด็นหลักในการจัดอันดับ เช่น ผลิตภาพของกำลังแรงงาน สถานะการว่างงาน การจ้างงานของแรงงานต่างชาติ เป็นต้น ในขณะที่ IMD จะมีความหลากหลายของเกณฑ์ชี้วัดมากกว่า WEF โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดในประเด็นที่นอกเหนือจาก WEF เช่น การฝึกอบรม/การฝึกงาน (Employee Training/Apprenticeship) ประสบการณ์การทำงานในระดับสากล (International Experience) เป็นต้น และ 3) ผลของการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน ในประเด็นสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนแรงงาน (Wage) ด้านการจ้างงานและการว่างงาน (Employment/Unemployment) ด้านผลิตภาพแรงงาน (Productivity) ด้านแรงงานต่างชาติ (Foreign Labor) และด้านการรักษารักษาแรงงานในประเทศ (Country Capacity to Retaining) โดยพบว่าประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุดในประเทศกลุ่มอาเซียนในทุกหมวด ได้แก่ สิงคโปร์ โดยคิดเป็นร้อยละ 67 จากจำนวนเกณฑ์ชี้วัดทุกด้านที่ทำการประเมิน และสำหรับประเทศที่ได้รับการจัดอันดับต่ำสุดในประเทศกลุ่มอาเซียนในหลายประเด็น ได้แก่ ฟิลิปปินส์ และพม่า ทั้งนี้ พบว่า ประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงหรือเป็นอันดับต้นของทั้ง 2 สถาบัน จะมีลักษณะ/นโยบายของประเทศ ด้านแรงงาน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นสูงสำหรับการกำหนดค่าตอบแทนระหว่างผู้ว่าจ้างและแรงงาน

รวมทั้ง ระเบียบ/ข้อปฏิบัติในการจ้างและออกจากงาน และมีอัตราว่างงานต่ำ การกำหนดอัตราผลตอบแทนต่อชั่วโมง ในระดับสูง โดยพิจารณาการให้ผลตอบแทนสัมพันธ์กับผลิตภาพ รวมทั้ง ผลิตภาพแรงงานของประเทศอยู่ในระดับสูง ประเทศสามารถดึงดูดแรงงานที่มีความสามารถจากต่างประเทศ รวมทั้ง สามารถจูงใจรักษาแรงงานในประเทศเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาสมองไหล

**คำสำคัญ :** แรงงานประสิทธิภาพ อาเซียน

## **ABSTRACT**

The study is to address the key indicators of labor market efficiency, designated by World Competitiveness Survey Institutes. The selected institutes include International Management Development (IMD) and World Economic Forum (WEF). Results from competitiveness survey of labor market efficiency in ASEAN have been compared by using indicating measures from both Institutes. Relevant secondary data, economic efficiency theory and competitiveness survey framework of WEF and IMD have been addressed. The study has found three main findings. First, it was found that WEF has specified its measures into labor market efficiency (10 indicators have been identified) while IMD explained two measures by using 35 indicators. Second, the similarities and the differences of the comparative measures have been found. Key similar indicators of WEF and IMD are productivity of the labor, unemployment and foreign labor employment etc. On the other hand, it was found that IMD had more measures than WEF. They were employee training/ apprenticeship and international experience etc. Third, it was found that Singapore was the highest rank rated among ASEAN countries at 67% of total measures when five indicators have been tested. They were wages, employment/unemployment, productivity of the labor, number of foreign labor. Philippines and Myanmar were ranked lowest among the region. There were several outstanding national labor policies found in the high ranked countries. Country labor policies, especially in terms of labor compensation between employers and employees had high resilience when they were implemented. Moreover, these countries were found that low unemployment rate while the labor productivity is high. Therefore, the wages per hour were relatively high. In the meantime, these countries had more foreign labors while they were able to maintain their local labor to work in the country efficiently.

**KEYWORDS :** Labor, ASEAN, Efficiency

## บทนำ

ในทางเศรษฐศาสตร์ "ปัจจัยแรงงาน (Labor)" หรือ "กำลังแรงงาน (Labor Force)" หมายถึง ประชากรวัยทำงานที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ ซึ่งแตกต่างกันตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ โดยปัจจัยแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิต (Factors of Production) ที่สำคัญระดับประเทศต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ และยังยึ่น ร่วมกับปัจจัยทุน (Capital) ที่ดิน (Land) และผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ที่เข้าในกระบวนการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลิตผลทางเศรษฐกิจ

นักเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้อธิบายว่า สิ่งที่ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว คือ การลงทุนในทุนมนุษย์ (Schultz, 1961) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาซึ่งจะเน้นการใช้ปัจจัยแรงงานในการผลิตเป็นหลัก เช่นที่ผ่านสำหรับประเทศไทยนั้น ธนาคารโลกคำนวณว่า คุณภาพแรงงานมีส่วนทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจไทยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 0.4 ในช่วง 2520-2547 จากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจประมาณร้อยละ 6.0 ในช่วงดังกล่าว (World Bank, 2006) หรือประมาณร้อยละ 6.7 ของอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจรวมทั้งประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงงาน (Labor) อย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของแต่ละประเทศในโลก โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านประสิทธิภาพในตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency) ในการพิจารณา โดยผลการจัดอันดับของสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก ได้แก่ สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Management Development: IMD) และเว็ลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum: WEF) ซึ่งสรุปผลการจัดอันดับความสามารถการแข่งขันของประเทศ ในปี พ.ศ. 2556 ดังนี้

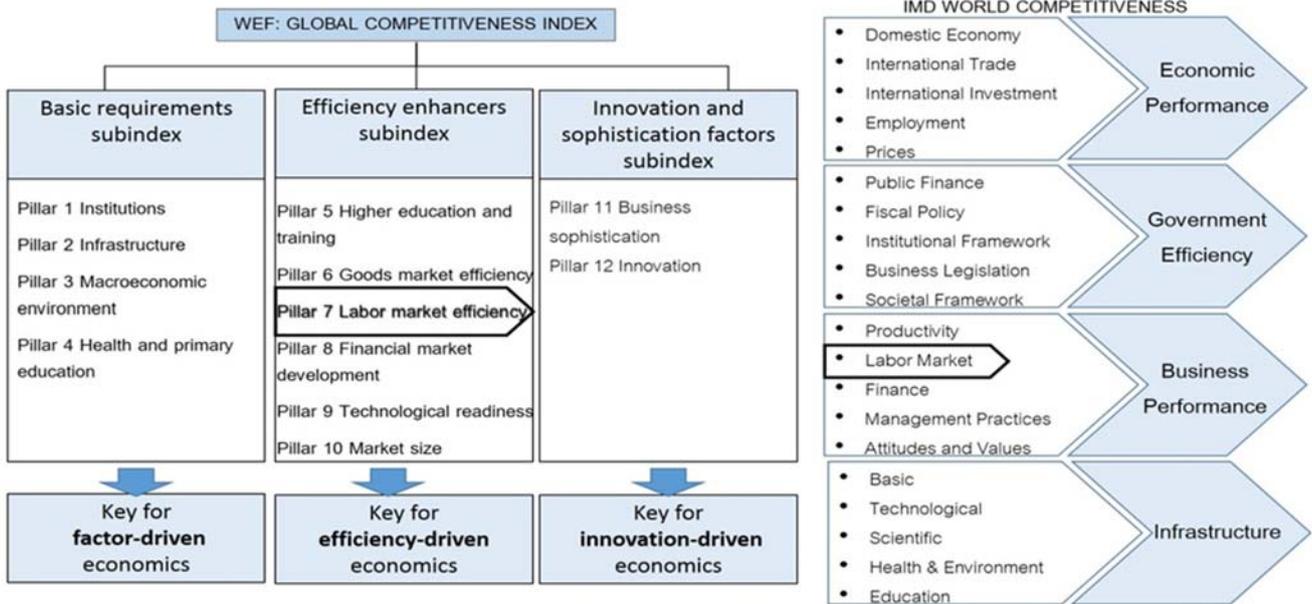
1) สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Management Development: IMD) โดยในงานวิจัยจะใช้คำย่อว่า "IMD" ซึ่งผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (IMD WORLD COMPETITIVENESS) ประจำปี 2556 โดยภาพรวมของประเทศกลุ่มอาเซียน พบว่า สิงคโปร์อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด คือ อันดับ 5 (จาก 60 ประเทศ)

รองลงมา ได้แก่ มาเลเซีย (อันดับ 17) และประเทศที่ได้รับการจัดอันดับต่ำที่สุดในอาเซียน คือ อินโดนีเซีย (อันดับ 39) ซึ่งหมวดหลักในการประเมินที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ได้แก่ ด้านตลาดแรงงาน (Labor Market) ภายใต้หมวดประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency) โดยมาเลเซีย (อันดับ 4 จากประเทศทั้งหมด) และสิงคโปร์ (อันดับ 8) ยังคงเป็นประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงที่สุดในอาเซียน ในขณะที่ประเทศที่ได้รับการจัดอันดับต่ำสุด คือ อินโดนีเซีย (อันดับ 31) เช่นเดียวกับผลการจัดอันดับในภาพรวม นอกจากนี้ IMD ยังกำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานในหมวดหลักอื่นๆ ได้แก่ หมวดเศรษฐกิจ (Economic Performance) สำหรับเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงาน และการว่างงานอีกด้วย

2) เว็ลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum: WEF) โดยในงานวิจัยจะใช้คำย่อว่า "WEF" ได้จัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันนานาชาติโดยใช้ดัชนีความสามารถในการแข่งขันรวม (Global Competitiveness Index : GCI) ปี 2556 พบว่า ผลการจัดอันดับของ WEF เป็นไปในแนวทางเดียวกับ IMD โดยสิงคโปร์ ถือเป็นประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงที่สุด คือ อันดับ 2 จาก 148 ประเทศ รองลงมาได้แก่ มาเลเซีย (อันดับ 24) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ พม่า (อันดับ 139) และในส่วนของเกณฑ์พิจารณาด้านแรงงาน พบว่าอยู่ภายใต้หมวดปัจจัยเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Enhancers) ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency)

โดยผลการจัดอันดับในปี 2556 พบว่า สิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับ 1 จากประเทศทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ บรูไน (อันดับ 10) และมาเลเซีย (อันดับ 25) ในขณะที่ประเทศที่ได้รับการจัดอันดับต่ำที่สุดในอาเซียน ได้แก่ อินโดนีเซีย (อันดับ 103)

ดังนั้นจากข้อมูลที่แสดงข้างต้นทำให้เห็นว่า ประสิทธิภาพตลาดแรงงานถือเป็นเกณฑ์ชี้วัดสำคัญเกณฑ์หนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาความสามารถในการแข่งขันของประเทศรวมทั้ง ผลการจัดอันดับที่ผ่านมามีแนวโน้มของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียนในด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงานค่อนข้างแตกต่างกันอย่างมาก จึงทำให้การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์



แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบในการประเมินการจัดอันดับ ความสามารถในการแข่งขันของ WEF และ IMD

เพื่อศึกษาความสอดคล้องหรือความแตกต่างของเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานที่กำหนดโดยสถาบันจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลกและวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนภายใต้เกณฑ์ชี้วัดของแต่ละสถาบัน รวมทั้ง เป็นการสะท้อนถึงศักยภาพและจุดอ่อนของประสิทธิภาพตลาดแรงงานในด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาตลาดแรงงานของอาเซียนต่อไป

## สรุปผล

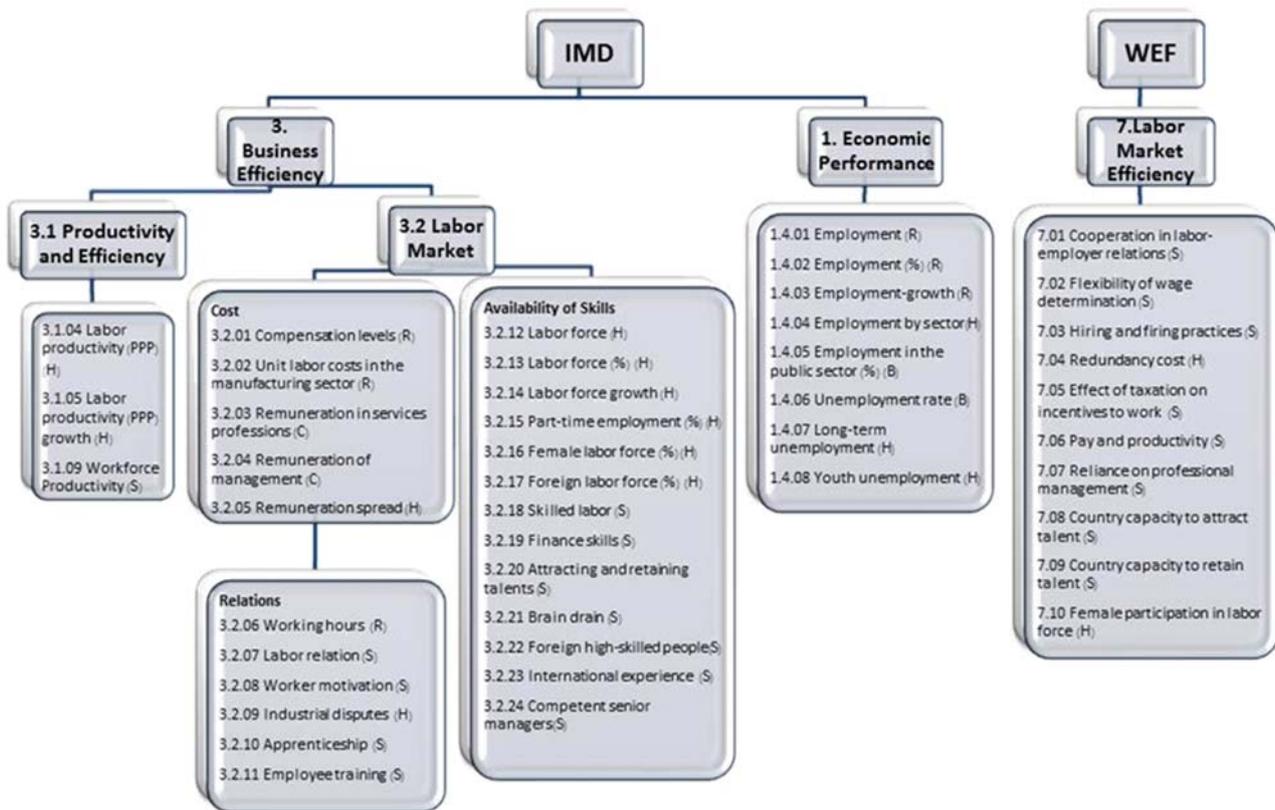
ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของตลาดแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียนนั้น จะทำการศึกษาเปรียบเทียบตามเกณฑ์การวัดผลภายใต้ WEF และ IMD โดยอาศัยกรอบแนวคิดประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Efficiency) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพทางกายภาพหรือประสิทธิภาพทางเทคนิค (Physical or Technical Efficiency) และ 2) ประสิทธิภาพทางราคาหรือประสิทธิภาพทางการจัดสรร (Price or Allocative Efficiency) (สมชายหาญหิรัญ, 2556: 1) ซึ่งแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต โดยหากประเทศใดมี

ประสิทธิภาพของแรงงาน หมายถึงประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิตสูงก็จะทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตภายใต้ทรัพยากรเท่าเดิม หรือความสามารถที่ประหยัดปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ลงได้ โดยไม่เปลี่ยนแปลงผลผลิต และเพื่อให้แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงานในปัจจุบัน จึงนำเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพตลาดแรงงานซึ่งจัดทำโดย Global Competitiveness Index ของ WEF และ IMD World Competitiveness ของ IMD เข้ามาร่วมวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. เกณฑ์ชี้วัดสำหรับประสิทธิภาพตลาดแรงงานของ WEF และ IMD ผลการศึกษาพบว่า WEF จะกำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency) จำนวนทั้งสิ้น 10 ตัว ในขณะที่ IMD ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานไว้ใน 2 หมวดหลัก จำนวนรวม 35 ตัว ได้แก่ หมวดประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency) ซึ่งเกี่ยวกับตลาดแรงงานใน 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ ประเด็นด้านผลิตภาพและประสิทธิภาพ (Productive and Efficiency) โดยเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวข้องกับด้านตลาดแรงงาน จำนวน 3 ตัว จากทั้งหมด 12 ตัว และประเด็นด้านตลาดแรงงาน (Labor Market) จำนวน 24 ตัว ประกอบด้วย

ด้านต้นทุน (Cost) (5 ตัว) ด้านความสัมพันธ์ (Relations) (6 ตัว) และด้านทักษะฝีมือ (Skills) (13 ตัว) และหมวดเศรษฐกิจ (Economic Performance) ซึ่งได้แก่ ประเด็นด้านการจ้างงาน (Employment) จำนวน 8 ตัว โดยมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 2

ในการรวบรวมข้อมูลตามเกณฑ์ชีวิตของทั้ง 2 สถาบัน ได้อาศัยข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปสถิติ (Secondary Data หรือ Hard Data) จากแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศและองค์ระหว่างประเทศ รวมถึงข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Survey Data หรือ Opinion Data) โดยเกณฑ์ชีวิตเกี่ยวกับตลาดแรงงานของทั้ง



แผนภาพที่ 2 เกณฑ์ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานภายใต้การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของ WEF และ IMD

**หมายเหตุ:** ตัวอักษรในวงเล็บ ( ) หลักเกณฑ์ชีวิตแต่ละข้อนั้น แสดงถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแสดงความหมายของตัวย่อ ได้แก่

- C หรือ Consolidate หมายถึงการจัดอันดับโดยใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่งร่วมกัน ได้แก่ ข้อมูลผลสำรวจและข้อมูลทุติยภูมิ
- S หรือ Survey Data หมายถึงการจัดอันดับโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละประเทศ
- H (Hard Data) และ B (Background Information) หมายถึงการจัดอันดับโดยการรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ที่มา : จากการรวบรวมจาก The Global Competitiveness Report 2013 - 2014 และ IMD WORLD COMPETITIVESS YEARBOOK 2013, 2556

2 สถาบันนั้น ส่วนใหญ่จะใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละประเทศ โดยคิดเป็นประมาณร้อยละ 70 หรือจำนวน 30 จากทั้งหมด 45 ตัวชี้วัด ซึ่งมีเพียงส่วนน้อยที่ใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิอย่างเดียว การศึกษาพบว่า IMD จะมีสัดส่วนของการใช้ข้อมูลทุติยภูมิในการจัดอันดับมากกว่า WEF รวมทั้ง มีการใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่งร่วมกัน (Consolidate) ในเกณฑ์ชี้วัดเดียว โดยสามารถดูรายละเอียดของวิธีการรวบรวมข้อมูลแต่ละเกณฑ์ชี้วัดได้ตามแผนภาพที่ 2

2. การเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงานของ WEF และ IMD โดยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 ความสอดคล้องของเกณฑ์ชี้วัดโดยพิจารณาจากความสอดคล้องกันของประเด็นที่ใช้ในการจัดอันดับประสิทธิภาพแรงงาน ซึ่งพบว่ามีหลายประเด็นที่ทั้ง 2 สถาบันนำมาใช้ในการจัดอันดับด้านประสิทธิภาพแรงงานของประเทศทั่วโลก สามารถจัดแบ่งกลุ่มเกณฑ์ชี้วัดดังตารางที่ 1 ตัวอย่างเช่น ทั้ง 2 สถาบันใช้เกณฑ์ด้านค่าตอบแทนแรงงาน (Wage) หรือการจ้างงาน และการว่างงาน (Employment and Unemployment) มาใช้พิจารณาประสิทธิภาพแรงงาน รวมถึง วิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดอันดับ เช่น ประเด็นด้านการอำรงรักษาแรงงานในประเทศ (Country Capacity to Retaining) โดยทั้ง 2 สถาบันใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากคำถามแบบสำรวจที่ใกล้เคียงกัน โดย IMD (3.2.20 Attracting and Retaining Talents) ใช้คำถามว่า Attracting and Retaining Talents is a Priority or Not in Companies? ในขณะที่ WEF (7.09 Country Capacity to Retain Talent) ใช้คำถามว่า "Does Your Country Attract Talented People From Abroad? สำหรับบางเกณฑ์ชี้วัดในประเด็นเดียวกัน แต่ละสถาบันอาจจะไม่ได้ใช้ข้อมูลประเภทเดียวกันในการจัดอันดับ แต่พบข้อสังเกตว่าสามารถสะท้อนความสัมพันธ์หรือเป็นเหตุเป็นผลกันได้ เช่น ประเด็นเรื่องการจ้างงานและการว่างงาน (Employment and Unemployment) โดย WEF ได้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มงวดของกฎระเบียบการจ้างงานและการออกจากงาน (Hiring and Firing Practices) ในประเทศที่มีความยืดหยุ่นของกฎระเบียบสูงกว่าจะได้รับ

การจัดอันดับที่สูง ในขณะที่ IMD ได้จัดอันดับโดยการใช้อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) ซึ่งสะท้อนถึงสถานภาพการออกจากงานของแรงงานได้ จึงถือเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับเกณฑ์ชี้วัดข้างต้นของ WEF (รายละเอียดแสดงในข้อ 3)

2.2 ความแตกต่างกันของเกณฑ์ชี้วัด พบว่า IMD มีความหลากหลายของเกณฑ์ชี้วัดมากกว่า WEF โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดในประเด็นอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก WEF ได้แก่ การฝึกอบรม/การฝึกงาน (Employee Training/Apprenticeship) ทักษะด้านการเงิน (Finance Skills) ประสบการณ์การทำงานในระดับสากล (International Experience) เป็นต้น

3. ผลของการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน โดยเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดสำคัญ (รวม 12 ตัวจาก WEF (5 ตัว) และ IMD (7 ตัว) เกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานที่มีความสอดคล้องกันของทั้ง 2 สถาบัน ซึ่งเป็นเกณฑ์ชี้วัดสำคัญที่มีผลกระทบต่อภาคส่วนต่างๆ ของประเทศ ซึ่งมักถูกใช้เป็นตัวชี้วัดสำคัญสำหรับการตัดสินใจของรัฐบาลหรือธนาคารกลางในประเทศกลุ่มอาเซียนที่มีปัจจัยทางสภาพภูมิศาสตร์ สังคมศาสตร์ และเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน และส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนาที่ใช้แรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต และธุรกิจ ทั้งนี้ สำหรับประเทศกลุ่มอาเซียนที่มีการจัดอันดับจาก 2 สถาบันนั้น พบว่า WEF มีการจัดอันดับครบทั้ง 10 ประเทศ ในขณะที่ IMD มีการจัดอันดับเพียง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย เท่านั้น

ด้านค่าตอบแทนแรงงาน (Wage) สำหรับ WEF ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดได้แก่ ความยืดหยุ่นของการกำหนดค่าตอบแทน (Flexibility of Wage Determination) โดยการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการกำหนดหรือการต่อรองค่าตอบแทน ในขณะที่ IMD ได้กำหนดเกณฑ์ระดับของผลตอบแทน (Compensation Levels) โดยรวบรวมข้อมูลอัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงของภาคธุรกิจและภาคการผลิต โดยผลการจัดอันดับทั้ง 2 สถาบัน แสดงได้ดังแผนภาพที่ 4

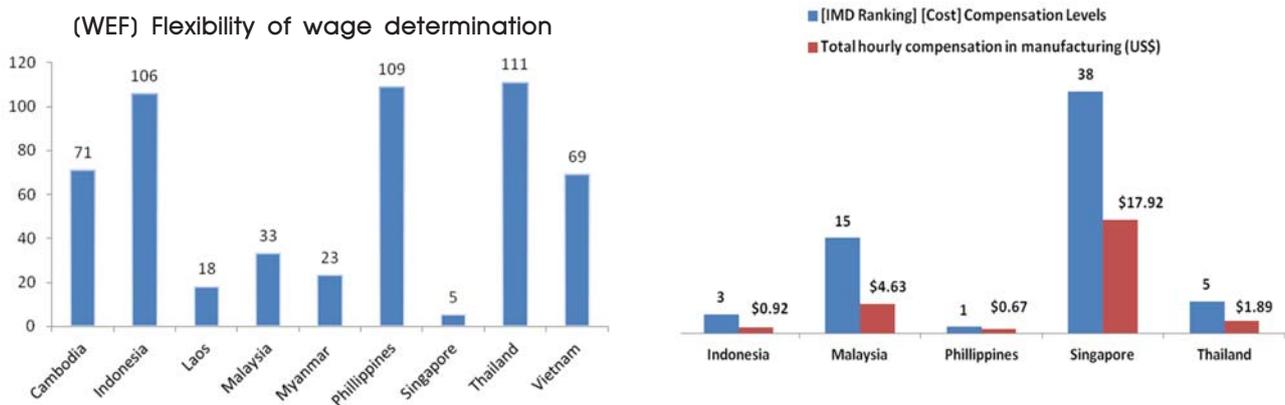
ตารางที่ 1 เปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานของ WEF และ IMD

The Global Competitiveness Report 2013 – 2014 : WEF		IMD WORLD COMPETITIVESS YEARBOOK 2013: IMD	
Efficiency enhancers sub index: Pillar 7. Labor market efficiency		3. Business Efficiency (Labor Market , Productivity and Efficiency) และ 1.Economic Performances (Employment)	
7.01	Cooperation in labor-employer relations	3.2 Labor Market	[Relation] 3.2.07 Labor relations
7.02	Flexibility of wage determination*	3.2 Labor Market	[Cost] 3.2.01 Compensation Levels*
7.03	Hiring and firing practices*	1.4 Employment	1.4.06 Unemployment rate*
7.04	Redundancy costs*	3.2 Labor Market	[Cost] 3.2.02 Unit labor costs in the manufacturing sector
7.05	Effect of taxation on incentives to work	3.2 Labor Market	[Relation] 3.2.08 Worker motivation
7.06	Pay and productivity*	3.1 Productivity and Efficiency	3.1.04 Labor Productivity (PPP)*
			3.1.05 Labor Productivity (PPP) Growth
			3.1.09 Workforce Productivity
7.07	Reliance on professional management	3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.24 Competent senior managers
7.08	Country capacity to attract talent*	3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.17 Foreign labor force*
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.22 Foreign high-skilled people*
7.09	Country capacity to retain talent*	3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.20 Attracting and retaining talents*
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.21 Brain drain*
7.10	Female participation in labor force	3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.16 Female labor force
*ไม่พบเกณฑ์ชี้วัดของ WEF ที่สอดคล้องกับ IMD ในส่วนนี้		3.2 Labor Market	[Cost] 3.2.03 Remuneration in services professions
		3.2 Labor Market	[Cost] 3.2.05 Remuneration spread
		3.2 Labor Market	[Relation] 3.2.06 Working Hours
		3.2 Labor Market	[Relation] 3.2.09 Industrial disputes
		3.2 Labor Market	[Relation] 3.2.10 Apprenticeship
		3.2 Labor Market	[Relation] 3.2.11 Employee training
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.12 Labor force
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.14 Labor force growth
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.15 Part-time employment
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.18 Skilled labor
		3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.19 Finance skills
3.2 Labor Market	[Availability of Skills] 3.2.23 International experience		

หมายเหตุ: \* หมายถึง เกณฑ์ชี้วัดที่นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพตลาดแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน



แผนภาพที่ 3 ประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพตลาดแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน



แผนภาพที่ 4 เปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านค่าตอบแทนแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน

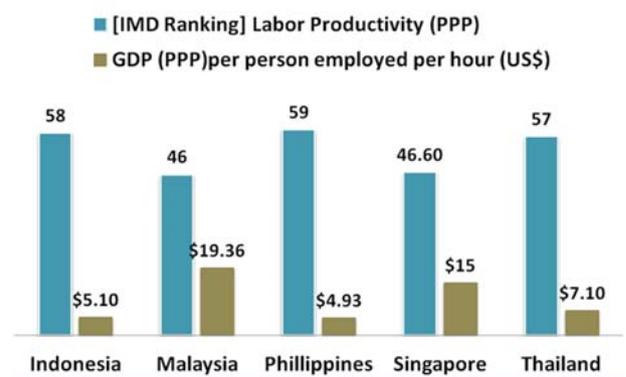
เมื่อพิจารณาผลการจัดอันดับตามเกณฑ์ชี้วัดของ WEF พบว่า ประเทศที่มีอันดับสูงสุดในประเทศกลุ่มอาเซียน ได้แก่ สิงคโปร์ (อันดับ 5 จากประเทศทั้งหมด) และบรูไน (อันดับ 14) ซึ่งหมายถึง ประเทศเหล่านี้มีความยืดหยุ่นของการกำหนดอัตราผลตอบแทนสูง ในขณะที่ประเทศที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดอัตราผลตอบแทนต่ำที่สุด โดยเป็นไปตามกระบวนการกำหนดค่าจ้างจากส่วนกลาง (By a Centralize Bargaining Process) ได้แก่ อินโดนีเซีย (อันดับ 106) ฟิลิปปินส์ (อันดับ 109) และไทย (อันดับ 111) ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างกันสำหรับวิธีการกำหนดอัตราผลตอบแทนแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนแรงงานของสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทนสูงตามการจัดอันดับของ IMD นั้น พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ สิงคโปร์ เป็นประเทศที่มีอัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงสูงที่สุดในประเทศกลุ่มอาเซียน โดยอยู่อันดับ 38 จากประเทศทั้งหมด (17.92 เหรียญสหรัฐฯ) รวมถึง สิงคโปร์เป็นเพียง 1 ใน 2 ประเทศในอาเซียนที่ไม่มีการกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำด้วย (International Cooperation Study Center, 2555) และรองลงมาได้แก่ มาเลเซีย (อันดับ 15 = 4.63 เหรียญสหรัฐฯ) รวมถึงประเทศที่มีผลตอบแทนต่ำที่สุด (0.67 เหรียญสหรัฐฯ)

ในอาเซียน ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ก็พบว่ามีความยืดหยุ่นในการกำหนดผลตอบแทนต่ำเป็นอันดับรองสุดท้ายของประเทศกลุ่มอาเซียนเช่นกัน ซึ่งถือว่าค่าตอบแทนของประเทศในกลุ่มอาเซียนค่อนข้างแตกต่างกันพอสมควร

ทั้งนี้ ความแตกต่างของค่าตอบแทนแรงงานในแต่ละประเทศกลุ่มอาเซียนนี้ อาจส่งผลกระทบต่ออัตราการไหลเข้า-ออกของแรงงานต่างชาติในประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น กรณีประเทศสิงคโปร์ โดยปี พ.ศ. 2554 พบว่าแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในสิงคโปร์ มีจำนวนประมาณ 1.27 ล้านคน จากจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 3.36 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 37 ของแรงงานทั้งหมดของสิงคโปร์ หรือร้อยละ 58.6 ของแรงงานคนสิงคโปร์ (สรารวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2556) จึงทำให้แรงงานสิงคโปร์บางส่วนแสดงความไม่พอใจที่แรงงานต่างชาติเข้าไปใช้ทรัพยากรต่างๆ ของประเทศ รวมทั้ง ก่อให้เกิดความแออัดของระบบขนส่งมวลชน ที่อยู่อาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์จึงได้มีการออกกฎหมายแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดให้บริษัทผู้ประกอบการในสิงคโปร์ที่จะรับสมัครพนักงานใหม่จะต้องพิจารณาจ้าง "แรงงานชาวสิงคโปร์" เป็นลำดับแรก และหากไม่สามารถหาแรงงานชาวสิงคโปร์ที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทต้องการจึงจะสามารถพิจารณาแรงงานต่างชาติได้ เพื่อรักษาสมดุลการเป็นจุดหมายของแรงงานต่างชาติ และควบคุมกระแสต่อต้านแรงงานต่างชาติ (ผู้จัดการออนไลน์, 2556)

- **ด้านการจ้างงานและการว่างงาน (Employment/Unemployment)** โดยเกณฑ์ชี้วัดของ WEF ได้จัดอันดับจากลักษณะการจ้างงานและการออกจากงาน (Characterize The Hiring and Firing of Workers) โดยประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงที่สุดในอาเซียน ซึ่งหมายถึงมีความยืดหยุ่นสูงในระเบียบการจ้างงาน และการออกจากงาน ได้แก่ สิงคโปร์ (อันดับ 3 จากประเทศทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ กัมพูชา มาเลเซีย และไทย ตามลำดับ ในขณะที่ประเทศที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน และออกจากงานต่ำที่สุดในอาเซียน หรือหมายถึงมีข้อบังคับในการจ้างงาน และออกจากงานที่เข้มงวด ได้แก่ ฟิลิปปินส์ (อันดับ 117 จากประเทศทั้งหมด) ซึ่งมีกฎระเบียบเข้มงวด และหลายขั้นตอน และมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบราชการอยู่เสมอ (ศูนย์บริการข้อมูลการค้าการลงทุน จังหวัดเชียงใหม่, 2556) โดยทำให้ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีจำนวนผู้ย้ายถิ่นออกมากที่สุดในประเทศกลุ่มอาเซียน โดยมีจำนวนผู้ย้ายถิ่นออกในปี 2553 จำนวน 4.275 ล้านคน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2555) และสำหรับประเด็นเดียวกันนี้ IMD ในจัดอันดับตามเกณฑ์ชี้วัดของอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) โดยใช้ข้อมูลของร้อยละสัดส่วนของการว่างงานต่อกำลังแรงงานทั้งหมด โดยพบว่า ไทย ถือเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดเป็นอันดับ 2 ของประเทศทั้งหมดทั่วโลก โดยมีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 0.66



แผนภาพที่ 5 เปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านการจ้างงานและการว่างงานในประเทศกลุ่มอาเซียน (WEF) Hiring and Firing Practices

ซึ่งมีอัตราการว่างงานที่ใกล้เคียงกับประเทศนอกกลุ่มอาเซียน คือ เกาหลี และประเทศที่มีอัตราการว่างงานสูงที่สุดในอาเซียน ได้แก่ ฟิลิปปินส์ (อันดับ 32)

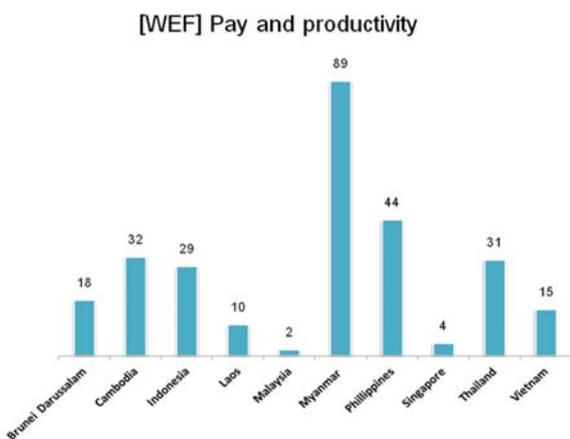
โดยสามารถสรุปความสอดคล้องของผลการจัดอันดับได้ว่าประเทศใดที่มีความยืดหยุ่นในระเบียบการจ้างงานสูง จะมีแนวโน้มของอัตราการว่างงานต่ำ ซึ่งแสดงได้จากสิงคโปร์ และมาเลเซียที่มีอัตราการว่างงานต่ำ และในขณะเดียวกัน ก็มีลักษณะการจ้างงาน และการออกจากงานที่ยืดหยุ่นกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน โดยอาจเกิดจากระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน และการออกจากงานที่มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดความพึงพอใจของทั้งผู้จ้างจ้าง และแรงงาน จึงทำให้มีอัตราการว่างงานหรือการไม่มีงานทำต่ำกว่าประเทศที่มีความเข้มงวดในระเบียบ

- **ด้านผลิตภาพแรงงาน (Productivity)** พบว่า WEF ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดเป็นระดับความสัมพันธ์ของการจ่ายค่าตอบแทนกับผลิตภาพแรงงาน โดยประเทศในกลุ่มอาเซียนที่ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนตามผลิตภาพที่แรงงานทำได้ คือ มาเลเซีย (อันดับ 2 จากประเทศทั้งหมด) และสิงคโปร์ (อันดับ 4) และเมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการจัดอันดับของ IMD ที่วัดผลจาก GDP ต่อชั่วโมงที่แรงงานทำได้ พบว่า สิงคโปร์ (อันดับ 15) และมาเลเซีย (อันดับ 46) ก็เป็นประเทศที่มีมูลค่า GDP ที่แรงงานทำได้ต่อชั่วโมงสูงที่สุด (46.60 และ 19.36 เหรียญสหรัฐฯ ตามลำดับ) ในประเทศกลุ่มอาเซียนเช่นเดียวกัน ในขณะที่พม่าถือเป็นประเทศที่มีการจ่ายค่าตอบแทนสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน

ต่ำที่สุดในประเทศกลุ่มอาเซียน (อันดับ 89) และฟิลิปปินส์ ถือเป็นประเทศที่มีมูลค่า GDP ที่แรงงานทำได้ต่อชั่วโมงต่ำที่สุด (4.93 เหรียญสหรัฐฯ) ตามการจัดอันดับของ IMD

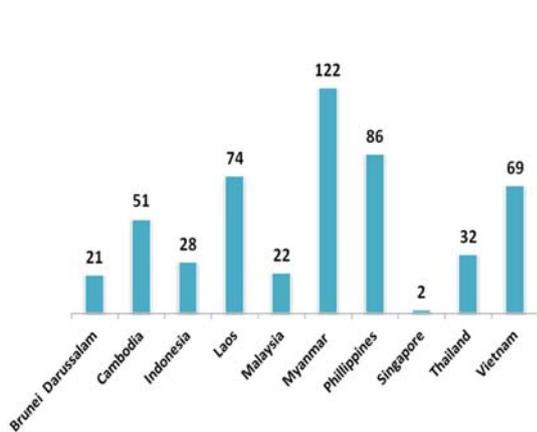
- **ด้านแรงงานต่างชาติ (Foreign Labor)** โดยผลการจัดอันดับของทั้ง 2 สถาบันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศ (Country Attract Talented People From Abroad) โดย WEF พิจารณาจากแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ IMD มุ่งเน้นที่แรงงานฝีมือ (Skilled People) และกำหนดเกณฑ์ชี้วัดเพิ่มเติมในส่วนของร้อยละสัดส่วนของแรงงานต่างชาติต่อกำลังแรงงานทั้งหมด (Foreign Labor Force)

โดยผลการจัดอันดับในด้านการดึงดูดแรงงานต่างชาตินั้น พบว่า ประเทศที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดแรงงานต่างชาติให้ย้ายเข้ามาทำงานมากที่สุดในประเทศกลุ่มอาเซียน 2 อันดับแรก ซึ่งเหมือนกันทั้ง 2 สถาบัน ได้แก่ สิงคโปร์ (WEF: อันดับ 2 จากประเทศทั้งหมด, IMD: อันดับ 4 จากประเทศทั้งหมด) และมาเลเซีย (WEF: อันดับ 22, IMD: อันดับ 16) ซึ่งสอดคล้องกับสัดส่วนแรงงานต่างชาติในประเทศนั้น ซึ่งสิงคโปร์มีสัดส่วนของแรงงานต่างชาติสูงที่สุดคือ ร้อยละ 37.01 และมาเลเซียมีสัดส่วนร้อยละ 14.86 ในขณะที่ ฟิลิปปินส์ถือเป็นประเทศที่มีสัดส่วนของแรงงานต่างชาติน้อยที่สุดในอาเซียน (อันดับ 43) และมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดการทำงานในประเทศในอันดับรองสุดท้ายของประเทศกลุ่มอาเซียน



แผนภาพที่ 6 เปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านผลิตภาพแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน

[WEF] Country capacity to attract talent

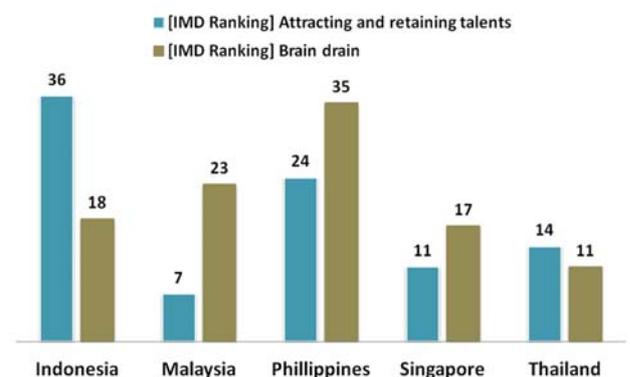
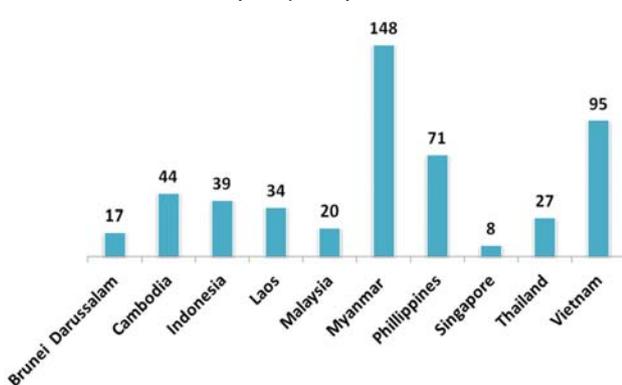


แผนภาพที่ 7 เปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานต่างชาติในประเทศกลุ่มอาเซียน

- ด้านการธำรงรักษาแรงงานในประเทศ (Country Capacity to Retaining) ซึ่ง WEF และ IMD ได้ใช้ข้อมูลจากผลการสำรวจความคิดเห็น โดยผลการจัดอันดับของ WEF พบว่า สิงคโปร์ ถือเป็นประเทศที่มีการธำรงรักษา และจูงใจแรงงานในประเทศมากที่สุดในอาเซียน (อันดับ 8 จากประเทศทั้งหมด) ในขณะที่พม่า และเวียดนาม ถือเป็นประเทศที่มีแรงงานออกไป ในขณะที่การจัดอันดับของ IMD สำหรับประเด็นนี้พบว่า มาเลเซีย เป็นประเทศ

ที่ให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาแรงงานที่มีความสามารถในประเทศมากที่สุดในอาเซียน (อันดับ 7 จากประเทศทั้งหมด) ในขณะที่ปัญหาสมองไหล (Brain Drain) พบว่าประเทศในอาเซียนที่ได้รับผลกระทบน้อย และไม่ถือเป็นอุปสรรคในการแข่งขันทางธุรกิจ (Hinders Competitiveness in Country) ได้แก่ ไทย (อันดับ 11) และสิงคโปร์ (อันดับ 17) ในขณะที่ฟิลิปปินส์ ถือเป็นประเทศที่มีปัญหาอุปสรรคจากภาวะสมองไหลมากที่สุด (อันดับ 35)

(WEF) Country capacity to retain talent



แผนภาพที่ 8 เปรียบเทียบผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านการธำรงรักษาแรงงานในประเทศกลุ่มอาเซียน

## สรุปและวิจารณ์ผล

ปัจจุบันพบว่า ปัจจัยแรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของแต่ละประเทศทั่วโลกอย่างมาก ดังจะเป็นได้จากเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานที่ WEF และ IMD ได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการจัดอันดับประเทศสมาชิกทั่วโลก โดย WEF จะกำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านประสิทธิภาพตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency) จำนวนทั้งสิ้น 10 ตัว ในขณะที่ IMD ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานไว้ใน 2 หมวดหลัก จำนวนรวม 35 ตัว

ในส่วนของความสอดคล้องกันของเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานจากทั้ง 2 สถาบัน พบว่ามีความสอดคล้องกันสำหรับประเด็นหลักเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานในแนวทางเดียวกัน เช่น ผลผลิตของกำลังแรงงาน สถานะการว่างงาน การจ้างงานของแรงงานต่างชาติ เป็นต้น ในขณะที่มีความแตกต่างกันในส่วนของความหลากหลายของเกณฑ์ชี้วัดซึ่ง IMD จะมีความหลากหลายมากกว่า WEF โดยมีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดในประเด็นที่นอกเหนือจาก WEF ได้แก่ การฝึกอบรม/การฝึกงาน (Employee Training/Apprenticeship) ทักษะด้านการเงิน (Finance Skills) ประสบการณ์การทำงานในระดับสากล (International Experience) เป็นต้น

ในการรวบรวมข้อมูลตามเกณฑ์ชี้วัดของทั้ง 2 สถาบัน ได้อาศัยข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบสถิติ (Secondary Data หรือ Hard Data) จากแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ และข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Survey Data หรือ Opinion Data) ซึ่งสำหรับเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับตลาดแรงงานของทั้ง 2 สถาบันนั้น ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 70 จะใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละประเทศเป็นหลัก

ผลการศึกษาเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพตลาดแรงงานทั้ง 2 สถาบัน ใน 5 ประเด็นหลัก 12 เกณฑ์ชี้วัด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนแรงงาน (Wage) ด้านการจ้างงานและการว่างงาน (Employment/Unemployment) ด้านผลิตภาพแรงงาน (Productivity) ด้านแรงงานต่างชาติ (Foreign Labor) ด้านการชำระรักษาแรงงาน

ในประเทศ (Country Capacity to Retaining) ดังแสดงผลในตารางที่ 2 โดยพบว่าประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุดในประเทศกลุ่มอาเซียนในทุกหมวด ได้แก่ สิงคโปร์ โดยคิดเป็นร้อยละ 67 จากจำนวนเกณฑ์ชี้วัดทุกหมวดที่ทำการประเมิน ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญสำหรับสิงคโปร์ที่ทำให้ได้รับการจัดอันดับด้านประสิทธิภาพสูงสุดนั้น อาจเกิดจากหลายปัจจัย โดยปัจจัยสำคัญอาจจะมาจากเสถียรภาพความมั่นคง และความต่อเนื่องทางการเมืองของสิงคโปร์ซึ่งมีระบอบสาธารณรัฐแบบรัฐสภา (Parliamentary Parliament) มีสภาเดียว (Unicameral Parliament) และที่ผ่านมามีพบว่า มีเสถียรภาพสูงอันเกิดจากการมีรัฐบาลภายใต้การนำของพรรคเดียวมาเป็นระยะเวลานาน จึงทำให้การดำเนินนโยบายด้านต่างๆ รวมทั้งด้านแรงงานมีความต่อเนื่อง และไม่มีข้อขัดแย้งจากฝ่ายที่คัดค้าน

สิงคโปร์ให้ความสำคัญมากกับการสร้างงานในตลาดแรงงานในประเทศ โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้กำหนด Manpower Policy Master Plan เน้นดำเนินงาน 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ปรับตลาดแรงงานในประเทศให้มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้มีกำลังแรงงานพอเพียงที่จะป้อนตลาดยามเศรษฐกิจขาขึ้น และสามารถป้องกันและบรรเทาการเลิกจ้างแรงงานได้ในช่วงเศรษฐกิจขาลง 2) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาฝีมือแรงงาน เน้นการจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับ แรงงานให้มีความชำนาญ มีความสามารถมากขึ้น และ 3) สร้างหลักประกันให้กับแรงงานโดยการเพิ่มมาตรการดูแล และให้ความช่วยเหลือแรงงานในด้านต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงการทำงานของแรงงานต่างชาติซึ่งมีกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์ของแรงงานต่างชาติ เพื่อป้องกันแรงงานต่างชาติโดนเอาเปรียบ (กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ, 2556)

และสำหรับประเทศที่ได้รับการจัดอันดับต่ำสุดในประเทศกลุ่มอาเซียนในหลายประเด็น ได้แก่ ฟิลิปปินส์ และพม่า โดยพบว่า ฟิลิปปินส์ประสบปัญหาปริมาณแรงงานย้ายถิ่นเป็นอันดับสูงสุดในอาเซียน รวมทั้ง มีกฎระเบียบที่เข้มงวดและเปลี่ยนแปลงบ่อย โดยเฉพาะปัญหาความไม่สงบทางการเมืองที่มีกลุ่มก่อความไม่สงบในหมู่เกาะมินดาเนา ซึ่งทำให้รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายส่วนใหญ่ไปที่การเจรจา

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบผลการจัดอันดับตามเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพแรงงานที่สำคัญ

		High Ranking in ASEAN	Low Ranking in ASEAN
ด้านค่าตอบแทนแรงงาน (Wage)	[WEF] Flexibility of wage determination	Singapore (5) by each individual company	Thailand (111) by a centralized bargaining process
	[IMD] Compensation Levels	Philippines (1) Low High Total hourly compensation in manufacturing	Singapore (38) High Total hourly compensation in manufacturing
ด้านการจ้างงานและการว่างงาน (Employment/ Unemployment)	[WEF] Hiring and firing practices	Singapore (3) extremely flexible	Philippines (117) heavily impeded by regulations
	[IMD] Unemployment rate	Thailand (2) Low Percentage of labor force	Philippines (32) High Percentage of labor force
ด้านผลิตภาพแรงงาน (Productivity)	[WEF] Pay and productivity	Malaysia (2) Pay strongly related to worker productivity	Myanmar (89) Pay not related to worker productivity
	[IMD] Labor Productivity (PPP)	Singapore (15) High GDP (PPP) per person employed per hour	Philippines (59) Low GDP (PPP) per person employed per hour
ด้านแรงงานต่างชาติ (Foreign Labor)	[WEF] Country capacity to attract talent	Singapore (2) attracts the best and brightest from around the world	Myanmar (122) not at all
	[IMD] Foreign labor force	Singapore (4) High Percentage of total labor force	Philippines (43) Low Percentage of total labor force
	[IMD] Foreign high-skilled people	Singapore (4) Foreign high-skilled people are attracted to country's business environment	Philippines (30) Foreign high-skilled people are not attracted to country's business environment
ด้านการธำรงรักษาแรงงานในประเทศ (Country capacity to retaining)	[WEF] Country capacity to retain talent	Singapore (8) the best and brightest stay and pursue opportunities in the country	Myanmar (148) the best and brightest leave to pursue opportunities in other countries
	[IMD] Attracting and retaining	Malaysia (7) is a priority in companies	Indonesia (36) is not a priority in companies
	[IMD] Brain drain	Thailand (11) does not hinder competitiveness in economy	Philippines (35) hinders competitiveness in economy

ไกลเกลี่ยเพื่อแก้ปัญหาเป็นหลักจึงมีผลต่อการดำเนินนโยบายด้านอื่น ๆ รวมถึงด้านแรงงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น ในขณะที่พม่า เป็นประเทศที่ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ และการเมืองจึงผลักดันให้แรงงานแสวงหาโอกาสการทำงานในประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน

ทั้งนี้ สามารถสรุปลักษณะ/นโยบายของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับสูงหรือเป็นอันดับต้น ๆ จากทั้ง 2 สถาบันดังนี้

- การมีความยืดหยุ่นสูงสำหรับการกำหนดค่าตอบแทนระหว่างผู้ว่าจ้าง และแรงงาน
- การมีความยืดหยุ่นในระเบียบ/ข้อปฏิบัติในการจ้าง และออกจากงาน และมีอัตราการว่างงานต่ำ
- การกำหนดอัตราผลตอบแทนต่อชั่วโมงในระดับสูง โดยพิจารณาการให้ผลตอบแทนสัมพันธ์กับผลิตภาพ รวมทั้ง ผลิตภาพแรงงานของประเทศอยู่ในระดับสูง
- ประเทศสามารถดึงดูดแรงงานที่มีความสามารถจากต่างประเทศ รวมทั้ง สามารถรักษาแรงงานในประเทศเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาสมองไหลได้

### ข้อเสนอแนะ

- จากผลการจัดอันดับผลของเกณฑ์ชี้วัดแสดงให้เห็นว่าในการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงาน ควรมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบในทุกมิติ และผู้ได้รับผลกระทบในทุกภาคส่วน เช่น การกำหนดผลตอบแทนในการจ้างงานนั้น หากกำหนดอัตราผลตอบแทนจากส่วนกลางอาจทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ว่าจ้างหรือแรงงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงานได้ ดังเช่น กรณีสิงคโปร์ ซึ่งมีการกำหนดอัตราผลตอบแทนที่ยืดหยุ่น และไม่มีกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำจึงทำให้เกิดการตกลงร่วมกันของทั้งผู้ว่าจ้าง และแรงงาน และนำมาซึ่งอัตราการว่างงานที่ต่ำที่สุดในอาเซียน
- การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนเกี่ยวกับความเสมอภาคของแรงงานในแต่ละประเทศ ซึ่งผลจากการจัดอันดับพบว่า ประเทศในอาเซียนยังมีหลายประเด็นเกี่ยวกับแรงงานแตกต่างกันอย่างมาก เช่น รูปแบบการกำหนดอัตราผลตอบแทน การจ่ายผลตอบแทน

ตามผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งนโยบายการจํารักษาแรงงานในประเทศ และการสร้างความสมดุลระหว่างแรงงานในประเทศและแรงงานข้ามชาติ เพื่อป้องกันปัญหาด้านสังคม และความขัดแย้งตามมา

### เอกสารอ้างอิง

- กรมเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศ. 2556. สืบค้น เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2557, จาก [http://test.mfa.go.th/business/trade\\_update2.php?id=25808](http://test.mfa.go.th/business/trade_update2.php?id=25808)
- ผู้จัดการออนไลน์. 2556. "ซือฮา! รบ.ลดช่องเตรียมใช้มาตรการ "จ้างชาวสิงคโปร์ก่อน" หลังแรงงานต่างชาติเพิ่มสูง แต่เจ้าของประเทศ "เดินเตาะฝุ่น". สืบค้น เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2557, จาก <http://www.manager.co.th/around/viewnews.aspx?NewsID=9560000120394>
- ศูนย์บริการข้อมูลการค้าการลงทุน จังหวัดเชียงใหม่. 2556. ข้อมูลประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อใช้วิเคราะห์ AEC ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สืบค้น เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.isit.or.th/uploads/Trademeasures/655-file.pdf>.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. 2555. AEC Data KASIKORN RESEARCH: ค่าแรงขั้นต่ำ ผลิตภาพแรงงาน อัตราการว่างงาน. สืบค้น เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2557, จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/keconanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=29263>
- สมชาย หาญหิรัญ. 2556. แนวคิดการวัดประสิทธิภาพการผลิตทางเศรษฐศาสตร์. 1. กรุงเทพฯ: สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- International Cooperation Study Center. 2555. ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยกับกลุ่มอาเซียนและประเทศอื่น ๆ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2557, จาก <http://about.lionjob.com/ArticleInfo.aspx?ArticleTypeID=97&ArticleID=701#sthash.y26v0nnF.dpuf>

- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. 2556. **ขนาดตึงคืบไปกับแรงงานต่างด้าว**. 1-2. กรุงเทพฯ: มติชนรายวัน.
- Klaus Schwab. 2013. **The Global Competiveness Report 2013-2014**. Switzerland.
- Schultz, T. W. 1961. "Investment in Human Capital." *American Economic Review*, 51, 1-17.
- World Bank. 2006. **Thailand Investment Climate, Firm Competitiveness and Growth**. Report No. 36267 - TH, the World Bank, Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit, East Asia and Pacific Region.
- World Competitiveness Center. 2013. **IMD World Competitiveness Year Book 2013**, Switz