

ข้อมูล website หางานบอกอะไรได้มากกว่าที่คิด

16 มิถุนายน 2560

เนื้อแพร เล็กเฟื่องฟู Nuarpear.L@Chula.ac.th วรประภา นาควิษระ Voraprapa.N@Chula.ac.th จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปภัสส แสงสุขสันต์ PaphatsS@bot.or.th สนาการแห่งประเทศไทย

บทความนี้กลั่นกรองเนื้อหาจากบทความ [aBRIDGED](#) ฉบับเต็มเรื่อง “[Big Data บอกอะไรได้บ้างเกี่ยวกับตลาดแรงงานไทย](#)” และ Discussion Paper ฉบับเต็มเรื่อง “[Glancing at Labour Market Mismatch with User-Generated Internet Data](#)” เผยแพร่ใน website ของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ (<https://www.pier.or.th/>)

ท่านผู้อ่านเคยใช้ website หางานบ้างไหมคะ หากท่านผู้อ่านเคยใช้หรืออย่างน้อยเคยเปิดเข้าไปดูเล่น ๆ บ้าง ก็คงเห็นว่า website เหล่านี้มีนายจ้างมา post ตำแหน่งงานที่ว่างเพื่อหาผู้สมัคร และนอกจากนี้ ยังมีผู้ต้องการหางานมา post ประวัติการทำงาน หรือ resume ที่เอาไว้ด้วย โดยวัตถุประสงค์ของ website หางานก็เพื่อเป็นพื้นที่ให้ตำแหน่งงานที่ว่างกับผู้ต้องการหางานมาเจอกัน หรือง่าย ๆ ก็คือทำหน้าที่เป็นตลาด (market) ให้ผู้ที่ต้องการจะซื้อแรงงานกับผู้ที่ต้องการจะขายแรงงานมาเจอกัน

โดยปัจจุบันในเมืองไทยมี website หางานอยู่หลายที่ เช่น jobbkk jobthai jobsdb jobtopgun หรือ jobthaiweb ฯลฯ ซึ่งจำนวนตำแหน่งงานที่ว่างและจำนวน resume ที่แต่ละ website ประกาศอยู่มีเยอะถึงเป็นหลักหมื่นหลักแสนเลยทีเดียว โดยข้อมูลเหล่านี้เกิดจากการที่นายจ้างและผู้สมัครงานมา post ไว้เองตามความต้องการที่จะจ้างงานและความต้องการที่จะหางานจริง ๆ นอกจากนี้ ข้อมูลบน website เหล่านี้ยังมีการ update แบบ real-time โดยผู้ใช้โดยหากอยากจะใช้ภาษาเก๋เก๋ก็อาจจะพอเรียกข้อมูลเหล่านี้ว่า Big Data ได้ เนื่องด้วยข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลค่อนข้างใหญ่ (volume) มีความเร็วแบบ real-time (velocity) และมีรูปแบบที่หลากหลาย (variety)

ข้อมูลนี้บอกอะไรได้บ้าง? และข้อมูลนี้มีประโยชน์อย่างไร?

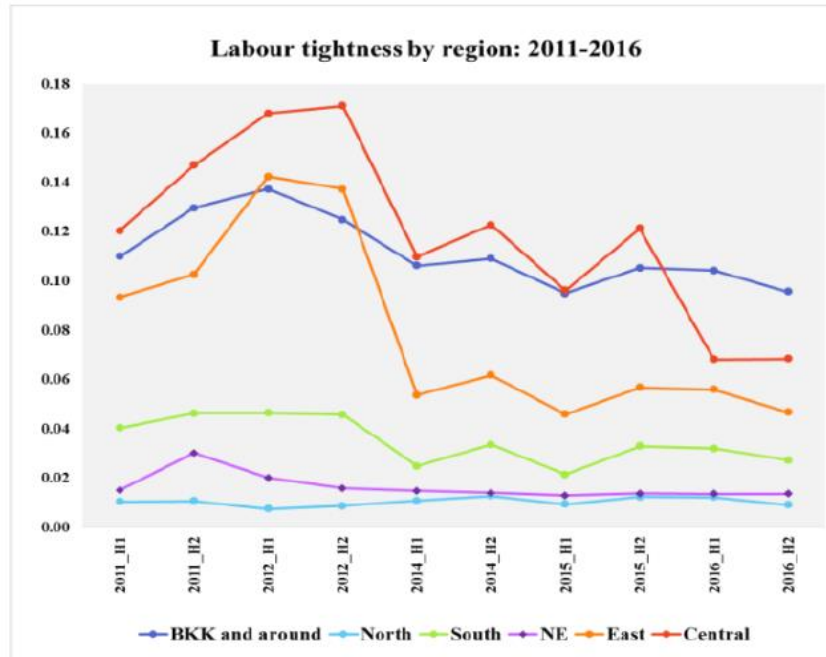
เนื่องด้วยข้อมูลตำแหน่งงานที่ว่าง หรือ job post บ่งบอกถึงความต้องการจะจ้างของนายจ้าง ดังนั้นข้อมูล job post จึงบอกถึงอุปสงค์ (demand) ของตลาดแรงงาน ส่วนข้อมูล resume บ่งบอกถึงความต้องการที่จะขายแรงงานของผู้สมัครงาน ดังนั้น ข้อมูล resume จึงบอกถึงอุปทาน (supply) ของตลาดแรงงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะทำให้เราสามารถเห็นภาพในแง่มุมมองต่าง ๆ ของตลาดแรงงานในรูปแบบ real-time เช่นตามที่จะเล่าให้ฟังดังนี้

1) มิติด้านเวลา - มีอะไรเกิดขึ้นบ้างในตลาดแรงงาน

อยากจะขออธิบายประเด็นข้อนี้ด้วยการยกตัวอย่าง หากยังจำกันได้เมื่อต้นปี 2013 เป็นช่วงที่นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ ท่านผู้อ่านลองนึกภาพตามว่าเมื่ออยู่ ๆ ค่าแรงที่นายจ้างต้องจ่าย และค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับถูกปรับขึ้น ความต้องการที่จะจ้างงานของนายจ้าง และความต้องการที่จะหางานของผู้สมัครงานในตลาดแรงงานน่าจะเปลี่ยนไปอย่างไร จากภาพที่ 1 ซึ่งเป็นภาพของความตึงตัวของตลาดแรงงาน (labor market tightness) แยกตาม

ภาค ซึ่งคำนวณได้จาก จำนวน job post ทหารด้วยจำนวน resume จะพบว่าความตึงตัวของตลาดแรงงานลดลงอย่างเห็นได้ชัดช่วงปี 2012 - 2014 แปลว่าจำนวนตำแหน่งงานที่ว่างต่อจำนวนคนที่หางานลดลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงเวลานี้

ภาพที่ 1: ความตึงตัวของตลาดแรงงาน (labor market tightness) แยกตามภาค



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัยโดยใช้ข้อมูลจาก website หางาน

2) มิติด้านพื้นที่ - อุปสงค์อยู่ที่ไหน อุปทานอยู่ที่ไหน

ปกติแล้วเวลานายจ้างมา post ตำแหน่งงานที่ว่าง website หางานจะให้กรอกข้อมูลว่าบริษัทตั้งอยู่ที่ไหนและต้องการผู้สมัครที่มีคุณสมบัติอย่างไร ส่วนด้านการ post resume ของผู้หางานใน website หางานก็จะให้กรอกข้อมูลว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติอย่างไรและต้องการทำงานที่จังหวัดใด การนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ก็จะสามารถทำให้เราเห็นได้ว่าบางพื้นที่อาจมีความต้องการผู้สมัครที่มีคุณสมบัติบางอย่าง เช่น ต้องการผู้ที่สมัครที่จบ ปวส. เป็นจำนวนมาก แต่ผู้สมัครที่จบ ปวส. อาจไม่ได้ต้องการจะไปทำงานที่พื้นที่นั้น ทำให้เราเห็นถึงปัญหาว่าตำแหน่งงานที่ว่างกับผู้สมัครที่ยังหางานไม่ได้ จับคู่กันไม่ได้เพราะเหตุใด

3) มิติเชิงคุณภาพ - เช่น ประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติทางเพศและอายุ

ในบางประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา มีกฎหมายห้ามไว้อย่างชัดเจนว่า ในประกาศรับสมัครงานนายจ้างจะไม่สามารถระบุเพศ (รวมถึงไปถึง สีผิว อายุ เผ่าพันธุ์ ศาสนา ฯลฯ) ได้ เพราะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อย่งไรก็ดี ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการกฎหมายในลักษณะนี้ ดังนั้น เวลานั้น นายจ้างมา post ตำแหน่งงานที่ว่าง ก็ยังมีการระบุเพศและอายุอยู่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก website หางานพบว่า การระบุเพศและอายุนี้นี้มีอยู่ในงานหลายประเภท และแทบจะทุกระดับการศึกษา เป็นเรื่องน่าคิดว่าในภาวะที่ประเทศไทยมีปัญหาเรื่องสังคมสูงวัยและการขาดแคลนแรงงาน ควรแล้วหรือ

ที่นายจ้างจะมีการเลือกปฏิบัติในการเลือกรับผู้สมัครเข้าทำงาน โดยมีการเลือกเพศและเลือกอายุของผู้สมัคร ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถของผู้สมัครในการเข้าทำงานนั้น ๆ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าข้อมูลจาก website ทางงานนั้นบอกอะไรได้มากกว่าที่คิด และสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการเก็บข้อมูลเหล่านี้ว่าเป็นก็จะลักษณะและต่อเนื่อง เพื่อที่เราจะสามารถวิเคราะห์สถานะตลาดแรงงานได้ในลักษณะ real-time ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ในใช้ประกอบการตัดสินใจที่เกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญต่อไป

ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์