

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในประเทศไทยช่วงต้นปี 2540 ส่งผลกระทบโดยตรงอย่างรุนแรงต่อภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานในประเทศ ก่อให้เกิดการเลิกจ้าง การว่างงาน และการทำงานต่ำกว่าระดับของแรงงาน ผลดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงปัจจุบัน

วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและปัญหาทางด้านแรงงานที่ผ่านมาฟ้องให้เห็นความอ่อนแอของระบบข้อมูลของไทย ข้อมูลแรงงานที่มีการจัดเก็บยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน และทันเวลา ผู้ประกอบการ กลุ่มนักลงทุนไม่ทราบข้อมูลด้านแรงงานที่ชัดเจน ในขณะที่นักวิชาการและผู้บริหารไม่มีสัญญาณเตือนภัยในการกำหนดนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ด้านแรงงาน จึงทำให้หน่วยงานต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญต่อการจัดเก็บและใช้ข้อมูลข่าวสารทางเศรษฐกิจและแรงงานมากขึ้น ซึ่งการศึกษาภาวะตลาดแรงงานจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลทางเศรษฐกิจ เพื่อชี้ภาพความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานในประเทศ

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานอิสระ และประชาชนทั่วไปที่สนใจใช้ข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมักนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน และใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดนโยบายทางด้านแรงงานต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ อีกทั้งองค์กรด้านแรงงานต่าง ๆ กำลังแรงงานเอง นักศึกษา และประชาชนที่สนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ตัดสินใจเข้าออกงาน และศึกษาต่อ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในช่วงเวลานั้น ๆ และอนาคต สำหรับภาคเอกชนมักใช้ข้อมูลด้านแรงงานสำหรับประกอบในการวางแผนการดำเนินธุรกิจ ศึกษาภาวะตลาดแรงงาน และนำข้อมูลที่มีมาทำการประเมินเปรียบเทียบความต้องการใช้แรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ(ความรู้,ทักษะ) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ในขณะที่นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย จำเป็นต้องทราบข้อมูลทั่วไปของกำลังแรงงานในประเทศไทยเพื่อพิจารณาปริมาณและคุณภาพว่าจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของธุรกิจนั้น ๆ ได้

ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องในการจัดเก็บข้อมูลทางด้านแรงงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ยังไม่มีหน่วยงานใดมีศักยภาพเพียงพอที่จะศูนย์กลางในการเก็บข้อมูลดังกล่าวได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานต่างทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามภาระหน้าที่และความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ไม่มีหน่วยงานใดที่เห็นความสำคัญในตัวปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่เกี่ยวข้อง และโดยส่วนใหญ่มักจะเห็นว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของเศรษฐศาสตร์แรงงานเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายในเส้นกราฟอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่านั้น จึงไม่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบ ความเชื่อมโยง และกลไกการทำงานในลักษณะของพลวัต (Dynamic) ทำให้ไม่สามารถแสดงภาพของการวิเคราะห์ตลาดแรงงานได้อย่างเด่นชัดและสมบูรณ์ ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานไม่สามารถแสดงความชัดเจนในนโยบายด้านแรงงาน และทิศทางของตลาดแรงงานได้

สำหรับในส่วนของกรมการจัดหางานตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 (เอกสารจัดสำเนา กรมการจัดหางาน, 2541) กำหนดให้กรมการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ “วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน” ดังนั้นหน้าที่หลักของกรมการจัดหางาน คือต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลักในส่วนของการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลทางด้านตลาดแรงงาน และวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน

## 1.2 มูลเหตุในการศึกษา

การมีข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจทั้งระดับมหภาคและจุลภาค และข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ที่ถูกต้อง ต่อเนื่อง ทันเวลา สมบูรณ์ ตรงประเด็น เชื่อถือได้ ทันสมัย เป็นระบบ สามารถเรียกใช้ได้ง่าย และสามารถเชื่อมโยงระหว่างแหล่งข้อมูลกับผู้ใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีคุณค่า การวิเคราะห์ตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง และเอื้อประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการภาครัฐและผู้ประกอบการ สามารถป้องกันการเกิดวิกฤต ลดปัญหา การว่างงาน และทำให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงาน

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและให้ความสำคัญในการศึกษาถึงวิธีการจัดเก็บ และการพัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถใช้ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในประเทศได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ ซึ่งข้อมูลด้านตลาดแรงงานของประเทศไทย สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทหลัก คือ

1. ข้อมูลอุปสงค์ของแรงงาน
2. ข้อมูลอุปทานของแรงงาน
3. ข้อมูลตลาดแรงงาน

ข้อมูลดังกล่าวสามารถแยกเป็นระดับมหภาค เพื่อได้แสดงให้เห็นภาพโดยรวม แนวโน้มและความสัมพันธ์ของการเข้า-ออกงาน กับปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญ และระดับจุลภาค เพื่อแสดงให้เห็นลักษณะทางด้านการเข้า-ออกงาน ความต้องการแรงงาน รวมทั้งปัจจัยที่กำหนดและผลกระทบของสถานการณ์ด้านแรงงาน

สำหรับข้อมูลด้านเศรษฐกิจมีความสำคัญในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเนื่องจากพลังที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อาทิ การแข่งขันในตลาดโลก การเปิดเสรีทางการค้า การรวมตัวในภูมิภาค การปรับโครงสร้างทางการค้า การแปรรูปเศรษฐกิจ นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการลดกฎเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ฯลฯ ล้วนส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยทั้งสิ้น อาทิ เกิดความยืดหยุ่นและความไม่มั่นคงในตลาดแรงงาน มีการจ้างงานนอกระบบมากขึ้น การผลิตใช้ระบบและรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากเดิม ตลาดแรงงานแตกแยกเป็นกลุ่ม และความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น เป็นต้น

### 1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน
2. เพื่อศึกษาถึงการเลือกใช้ข้อมูลและแนวการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อ

นำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย

### 1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้ดำเนินการศึกษาแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาจากเอกสาร (Documentary) รายงานทางวิชาการ งานวิจัย หนังสือประกอบการศึกษา เอกสารประกอบการสัมมนา อบรม และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตเฉพาะแนวทางการศึกษาการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

### 1.5 สมมติฐานในการศึกษา

1. การจัดเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังมีปัญหา ข้อบกพร่อง
2. การวิเคราะห์ตลาดแรงงานขาดทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนด

นโยบาย

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคของระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
2. เพื่อหาข้อสรุปสำหรับการนำแนววิธีการวิเคราะห์ของแต่ละหน่วยงานไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสำหรับจัดทำนโยบายหรือติดตามผลกระทบของนโยบายได้

### 1.7 การนำเสนอ

บทที่ 1	บทนำ ความสำคัญของปัญหา มูลเหตุการศึกษา วัตถุประสงค์ ขอบเขตและวิธีการศึกษา สมมติ ฐานในการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และ การนำเสนอ
บทที่ 2	ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ ตลาดแรงงาน
บทที่ 3	วิธีการศึกษาและวิธีการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน
บทที่ 4	ผลการศึกษา
บทที่ 5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน (จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา, 2530 : 39) คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานโดยมีกลไกการทำงานของตลาดแรงงาน(สุมาลี ปิตยานนท์, 2535 : 32) ซึ่งเกิดจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานร่วมกันกำหนดอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานในตลาดแรงงาน เพื่อสร้างให้เกิดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ดังนั้นการศึกษาการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญของตลาดแรงงานและกลไกตลาดแรงงาน โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. อุปสงค์ของแรงงาน
2. อุปทานของแรงงาน
3. การทำงานของตลาดแรงงาน (การปรับตัวของตลาดแรงงาน)

#### 2.1 อุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labour)

คือปริมาณต่างๆ ของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงาน หรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ กันในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

2.1.1 **ทฤษฎีอุปสงค์ของแรงงานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง** กล่าวถึง ปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนย้ายของอุปสงค์ของแรงงานดังนี้

**ทฤษฎีอุปสงค์ของแรงงาน** สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า "โดยอุปสงค์ของแรงงานสัมพันธ์ในทิศทางผกผันกับอัตราค่าจ้าง" อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) คือ อุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของสินค้าและบริการที่แรงงานนั้นถูกใช้ในการผลิต ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานและตลาดแรงงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับตลาดสินค้าและบริการและตลาดปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยเฉพาะสินค้าประเภททุนหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แต่จะสามารถใช้ทดแทนแรงงานได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเทคนิคหรือเทคโนโลยีในการผลิต (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม , 2541 : 3-14) นอกจากนี้อุปสงค์ของแรงงานยังเป็นอุปสงค์ร่วม

(Joint Demand) คือ อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตจะมากหรือน้อยนั้น มาจากอุปสงค์สำหรับสินค้าที่แรงงานและปัจจัยทุน เครื่องมือ และปัจจัยอื่นๆ ร่วมกันผลิตขึ้น (ซูมาลี ปิตยานนท์, 2535 : 33)

ทฤษฎีของ Joseph Schumpeter กล่าวว่า "ประเทศพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการ Entrepreneur หรือ Innovator ซึ่งผู้ประกอบการ ได้แก่ผู้ริเริ่มนำเอาเทคนิคและวิธีการผลิตใหม่ ๆ มาปรับปรุงการผลิตให้ได้ผลเพิ่มขึ้น เขาเป็นผู้ตื่นเสมอเพื่อแข่งขันในการค้า และนำกำไรมาสู่คน เขาเป็นผู้ที่กล้าได้กล้าเสีย และถ้าขาดผู้ประกอบการแล้วอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นไม่ได้" (อัมพร วิจิตรพันธ์, 2536 : 330)

ทฤษฎีของ Adam Smith ผู้ก่อตั้งสำนักคลาสสิก (Classical School) กล่าวว่า "การพัฒนาเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับงาน (Work) การทำงานก่อให้เกิดผลิตผล ยิ่งขยายงาน ออกกว้างขวางจนถึงกับมีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) แล้ว จะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเท่ากับการพัฒนามากขึ้นตามไปด้วย เพราะมนุษย์ได้รับสิ่งจูงใจจากการเห็นแก่ตัวเอง (Self Interest) และการดำเนินธุรกิจแบบเสรี (Economic Liberalism) ดังได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Wealth of Nations ขยายความได้คือ บุคคลทำงานเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ผู้ขยันยอมทำงาน มีผลิตผลมาก แต่การแยกกันทำงานแต่ละคน จะไม่ได้ผลผลิตมากเท่ากับการแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือความเหมาะสมแต่ละท้องถิ่น การทำตามความถนัดของตนจะเกิดความชำนาญงาน (Specialization) และผลิตได้มากขึ้นอีกแล้วจึงนำมาแลกเปลี่ยนกัน ประเทศจะพัฒนาเศรษฐกิจได้เร็วกว่า (อัมพร วิจิตรพันธ์, 2536 : 329) ✓

### 2.1.2 ผลการศึกษาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ของแรงงาน

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ของแรงงาน อันประกอบด้วย ค่าจ้าง การบริหารค่าตอบแทน และผลิตภาพหน่วยสุดท้าย พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลกระทบต่อภาวะวิเคราะห์อุปสงค์ทางด้านแรงงาน โดยสรุปดังนี้

การวิจัยในด้านค่าจ้าง พบว่าการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างของพนักงานย่อมมีผลต่อต้นทุนการผลิต กำไร และความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การประกอบอาชีพ การกระจายรายได้ของคนในสังคม การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541 : 1)

การศึกษาของ ซูมาลี ปิตยานนท์ (2535) ในเรื่องเดียวกัน พบว่า สาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันคือ ระดับคุณภาพของคนงาน นั่นคือ ในสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างสูงกว่าคนงานจะมีคุณภาพดีกว่าคนงานในสถานประกอบการที่จ่ายต่ำกว่า แต่มีปัจจัยอื่นซึ่งส่งผลทำให้ค่าจ้างในแต่ละระดับของสถาน

ประกอบการมีความแตกต่างกันคือ ขนาดสถานประกอบการ ถ้าปัจจัยอื่น ๆ ในสถานประกอบการเท่าเทียมกัน หน่วยธุรกิจซึ่งมีขนาดใหญ่กว่ามีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าธุรกิจที่มีขนาดเล็ก ซึ่งค่าจ้างที่สูงกว่าที่อื่นมีส่วนช่วยลดภาระต้นทุนทางด้านค่าจ้างของหน่วยธุรกิจนั้นได้ อาทิ

- คุณภาพของแรงงานที่คัดเลือกเข้ามาจะดีกว่าที่อื่น เนื่องจากมีผู้มาสมัครงานมาก นายจ้างสามารถเข้มงวดในการคัดเลือกได้ และเป็นการลดต้นทุนในการสรรหาคนงานของหน่วยธุรกิจที่จะต้องออกไปแสวงหาคนในตลาดเอง

- หน่วยธุรกิจที่จ่ายค่าจ้างสูงย่อมเรียกร้องผลงานที่ดีจากผู้ที่ถูกว่าจ้างเข้ามาได้ทั้งด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน การทำงานเต็มความสามารถและระดับผลผลิต โดยคนงานก็พยายามที่จะรักษางานนี้ไว้และพร้อมที่จะทำงานหนักสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

- อัตราการลาออกจากงานจะต่ำ เนื่องจากคนงานรู้ว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ ซึ่งจ่ายค่าจ้างสูงเหมือนหน่วยธุรกิจเดิมได้ยาก ทำให้หน่วยธุรกิจลดค่าใช้จ่ายในด้านการคัดสรรหาคนใหม่และค่าใช้จ่ายในด้านการฝึกอบรมคนงานจนกว่าจะสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ

- เนื่องจากหน่วยธุรกิจจ่ายค่าจ้างสูงอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องปรับค่าจ้างบ่อยครั้ง ซึ่งจะช่วยลดภาระงานของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การปรับระดับค่าจ้างในหน่วยธุรกิจ

- นโยบายจ่ายค่าจ้างสูงของหน่วยธุรกิจ อาจช่วยให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในหน่วยธุรกิจนั้น ๆ และกรณีมีสหภาพแรงงานอยู่แล้ว นโยบายค่าจ้างสูงอาจมีส่วนช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากกรณีพิพาทหรือการนัดหยุดงาน

- ด้านจิตวิทยา นโยบายจ่ายค่าจ้างสูงของหน่วยธุรกิจอาจมีส่วนช่วยให้หน่วยธุรกิจนั้นมีศักดิ์ศรี และได้รับการยกย่องสูงในสังคม รวมทั้งได้รับความนิยมในหมู่ลูกจ้างด้วย

การศึกษาด้านค่าจ้างยังได้ศึกษาในกรณีสถานประกอบการเลือกที่จะจ่ายค่าจ้างในระดับต่ำสุด โดยผลการศึกษาของ สุมาลี ปิตยานนท์ (2535) พบว่าระดับค่าจ้างต่ำจะดึงดูดจำนวนผู้มาสมัครงานเพียงพอที่จะรักษาระดับการจ้างงานไว้สำหรับระดับการผลิตที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งจะสัมพันธ์กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของระดับการจ้างที่จำเป็น นั่นคือค่าจ้างจะสูงขึ้นถ้าระดับการจ้างงานที่ต้องการเพิ่ม ซึ่งระดับการจ้างที่ต่ำสุดที่จะจ่ายนี้ ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นค่าจ้างเศรษฐกิจ (Economic Wage) ของสถานประกอบการ เนื่องจากคนที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการดังกล่าวมักจะมีคุณภาพต่ำ มีแรงจูงใจน้อยที่จะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อัตราการออกจากงานสูงส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการหาคนงาน การคัดเลือก และการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น การเพิ่มอัตรา

ค่าจ้างให้สูงขึ้นกว่าระดับต่ำสุด อาจมีผลช่วยลดต้นทุนแรงงานต่อหน่วยการผลิตของสถานประกอบการได้ และเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด (Maximize Profit) หน่วยธุรกิจควรเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น เพิ่มผลตอบแทนจากการเพิ่มค่าจ้าง จากการเพิ่มของคุณภาพแรงงาน และจากการลดอัตราค่าจ้างเข้า-ออก ของคนงาน สูงกว่ารายจ่ายที่เพิ่มขึ้นทางด้านค่าจ้าง เมื่อค่าใช้จ่ายเพิ่มทางด้าน ค่าจ้าง (Marginal Wage Costs) เท่ากับ ผลประโยชน์เพิ่ม (Marginal Benefits) พอดี ค่าจ้างที่จ่ายโดยหน่วยธุรกิจ ก็คือ ค่าจ้างเศรษฐกิจ (Economic Wage) นั่นเอง

นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าจ้างได้นำมาใช้ในการจัดระบบบริหารค่าตอบแทนขององค์กร โดย Hills (Hills, 1987, p.6-10, อ้างถึงใน รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2541 : 31) เสนอเป้าหมายของการจัดระบบการบริหารค่าตอบแทนขององค์กร ประกอบด้วย 2 เป้าหมายหลักคือ

1. เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนในตลาดแรงงาน เกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นผลตอบสนองต่อความจำเป็นขององค์กรซึ่ง 1) เป็นการจูงใจให้คนมาร่วมงานกับองค์กร เนื่องจากค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะดึงดูดคนให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ผู้สมัครที่สามารถเลือกได้ย่อมเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าเป็นอันดับแรก ทำให้มีโอกาสได้คนดีที่มีฝีมือเข้ามาทำงานได้ก่อนบริษัทอื่น 2) เป็นการจูงใจให้คนงานอยู่ทำงานกับองค์กร หรือดึงดูดใจให้คนอยู่ทำงานต่อไป ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงความเท่าเทียมทั้งภายในและภายนอกและ 3) เป็นการจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กรจึงได้คิดหาวิธีจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานให้ได้เกินกว่ามาตรฐาน หรือสร้างความสามารถระหว่างบุคคลขึ้น เป็นการจูงใจให้คนทำงานดีมีกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มสูงขึ้น

2. เพื่อบริหารค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัด ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1989 : 340) ได้เสนอเป้าหมายการบริหารค่าตอบแทนอย่างน้อยที่สุด ประกอบด้วย เป้าหมาย 7 ประการคือ

- 1) เพื่อให้สามารถจ้างคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ ค่าจ้างควรจะอยู่ในระดับที่สูงพอที่จะดึงดูดใจให้ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามความต้องการของบริษัทมาสมัครเข้าทำงานกับบริษัท

- 2) เพื่อให้สามารถรักษาคนงานปัจจุบันเอาไว้ได้ ค่าจ้างควรอยู่ในระดับที่แข่งขันกับบริษัทอื่นได้



- 3) เพื่อให้สามารถสร้างความเท่าเทียมให้ปรากฏได้ การบริหารค่าจ้างจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความเท่าเทียมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 4) เพื่อให้สามารถตอบแทนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้
- 5) เพื่อให้สามารถควบคุมต้นทุนได้
- 6) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- 7) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพทางการบริหาร (รายงานการศึกษาวิจัย สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541 :33)

### 2.1.3 ทฤษฎีอุปสงค์ของแรงงานที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน ได้มี

นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก กล่าวไว้ว่า “ในระยะสั้นผู้ผลิตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ การเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงงาน หรือปัจจัยแปรผันเข้าไปในการผลิตใด ๆ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยแปรผันจะเพิ่มขึ้น แต่พอถึงจุดหนึ่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะลดลงเรื่อย ๆ (Diminishing Marginal Product) ดังนั้น ในการตัดสินใจที่จะจ้างปัจจัยแปรผันหน่วยใด ๆ ของผู้ประกอบการควรจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยหน่วยนั้น ๆ กับค่าจ้างหรือราคาการใช้ปัจจัยที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายแก่ปัจจัยนั้น ๆ ว่าคุ้มกันหรือไม่ ถ้างานคุ้มกับเงินที่จ่ายก็ควรจะจ้างปัจจัยหน่วยนั้น” (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540 : 342)

อุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยธุรกิจอาศัยแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้าย หรือทฤษฎีส่วนเพิ่มของแรงงาน (Theory of Marginal Productivity of Labour) คือ ภายใต้ข้อสมมุติของการแสวงหากำไรสูงสุด (Profit Maximization) การจะจ้างแรงงานเพิ่มหรือลดลงอีก 1 หน่วย ต้องพิจารณาในประเด็นสำคัญคือ ปริมาณผลผลิตเพิ่ม (Marginal Physical Product of Labour : MPPL) มูลค่าของผลผลิตเพิ่ม (Value of Marginal Product of Labour : VMPL) และรายได้เพิ่ม (Marginal Revenue Product of Labour : MRPL) โดยเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้าง (Wage : W) ซึ่งกรณีตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ นายจ้างจะจ้างแรงงาน ณ จุดที่  $W = MPPL \times MR = MRPL$  และกรณี ตลาดผลผลิตเป็นตลาด ที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ นายจ้างจะจ้างแรงงาน ณ จุดที่  $W = MPPL \times P = VMPL$  (จินตนา พรพิไลพรรณ, 2531 : 6 และสุมาลี ปิตยานนท์ , 2535 : 34)

โดยเราสามารถพิจารณาการเพิ่มขึ้นของปริมาณผลผลิตเพิ่ม (MPPL) ได้จากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) คุณภาพของแรงงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาและการฝึกอบรม
- 2) การจัดองค์กรในการทำงาน เช่น การแบ่งงานกันทำเมื่อแรงงานเพิ่มขึ้น
- 3) การเพิ่มเครื่องมือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพให้สามารถเพิ่มผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยแรงงาน
- 4) นโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์

และจากการศึกษาของเดือนเด่น นิยมบริรักษ์ (เอกสารจัดสำเนา TDRI, 2542) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกรจ้างงาน ประกอบด้วย

- 1) ความต้องการสินค้าที่ผลิต
- 2) มูลค่าของผลผลิตของแรงงาน (ทักษะ เทคโนโลยี)
- 3) ค่าจ้าง

#### 2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงาน

จากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ด้านแรงงาน สามารถนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของอุปสงค์ด้านแรงงานได้ 2 ปัจจัย คือ

1. อัตราค่าจ้าง
2. เทคโนโลยี

##### อัตราค่าจ้าง

กลุ่ม Neo-Keynsian อธิบายว่า “ระดับค่าจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคมซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการ อันมาจากการผูกขาดของนายจ้าง สหภาพแรงงาน และการแทรกแซงของรัฐ เป็นต้น ดังนั้นอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง”

สำหรับผู้ประกอบการ ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต ต้นทุนแรงงานซึ่งเกิดจากค่าจ้าง จะเป็นสัดส่วนที่สูงถ้ากิจการใช้แรงงานมาก แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรมากใช้แรงงานเป็นส่วนน้อย สัดส่วนต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงาน ถ้ากระทบมากก็จะส่งผลต่อเนื่องไปสู่ราคาของสินค้า ส่วนแบ่งของการขายของ สินค้าในในตลาด การจ้างงาน รายได้ของครอบครัว และอุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจได้ (สุมาลี ปิตยานนท์ , 2535 : 120)

Hills (Hills, 1987, p 6-10 อ้างถึงใน รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ : 29) ได้เสนอข้อพิจารณามุมมองของนายจ้างที่มีต่อค่าจ้าง 3 ประการ คือ

1. ค่าจ้างเป็นต้นทุน เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของต้นทุนรวมของสถานประกอบการโดยทั่วไป ซึ่งสัดส่วนของต้นทุนด้านแรงงานในต้นทุนรวมนั้น จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของอุตสาหกรรมหรือแต่ละสถานประกอบการ
2. ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความหมายบังคับ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการนั้น นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากกฎหมายเกี่ยวข้องกับแรงงาน มีลักษณะเป็นกฎหมายสังคม คือ มีทั้งโทษจำและโทษปรับ
3. ค่าจ้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกค้า เนื่องจากลูกค้ามีความห่วงใยเกี่ยวกับค่าจ้างในหลาย ๆ ด้านค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกค้าว่าจะทำงานต่อไปหรือหางานใหม่ และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้า

### เทคโนโลยี

วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และค่อนข้างรวดเร็วมาก โดยเฉพาะในช่วงศตวรรษที่ 20 ซึ่งทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมต้องเผชิญกับภาวะที่เรียกว่า "Future Shock" (Richard M. Hodgetts, 1992 อ้างถึงใน รายงานภาวะการมีงานทำและการจ้างงาน, 2540 : 10) สามารถจำแนกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ยุคช่างฝีมือ (The Handicraft Era) เป็นยุคที่คนในสมัยนั้นเริ่มพัฒนาเทคโนโลยีในงานที่ใช้ฝีมือ แต่ยังคงเป็นการผลิตและพัฒนาเพื่อการยังชีพเท่านั้น
2. ยุคเครื่องจักร (The Mechanization Era) เป็นยุคที่เริ่มใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน มีการนำพลังงานต่าง ๆ มาสู่การผลิต

3. ยุคเครื่องจักรกล (The Era of Mechanistic Technology) เป็นยุคที่นำมาสู่ระบบการผลิตแบบสายพาน เช่น การผลิตยานยนต์ของเฮนรี ฟอร์ด

4. ยุคเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automated Technology) เป็นยุคซึ่งมีการแทนที่ระบบการใช้เครื่องจักร โดยการนำเอาระบบสายสะพานเข้ามาใช้และมีการควบคุมด้วยระบบอัตโนมัติอีกขั้นหนึ่ง มีผลต่อการลดจำนวนคนงานซึ่งยุคนี้เป็นยุคที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมงาน

5. ยุคควบคุมด้วยระบบอัตโนมัติสมบูรณ์แบบ (Cybermated Technology) เป็นการควบคุมโดยอัตโนมัติทุกอย่าง การใช้ระบบนี้ช่วยลดต้นทุนการผลิตได้มากและคอมพิวเตอร์ยังคงมีบทบาทสำคัญในการสั่งให้เครื่องจักรทำงาน และในยุคนี้เน้นเรื่องอัตโนมัติทั้งหมด ผลของเทคโนโลยีต่อคนที่ทำงานจึงปรากฏว่ามีผลกระทบที่สำคัญ 2 ประการคือ

1) เทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคนในสังคม

2) เทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร การแปลกแยกในที่ทำงาน คนมีความรู้สึกกลัวที่จะถูกแทนที่โดยเครื่องจักร ความรู้สึกของคนต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือการใช้เทคโนโลยีเข้ามาผูกพันกับมนุษย์โดยเฉพาะในงาน จะส่งผลทั้งในด้านความก้าวหน้าและการถูกแทนที่ ทำให้ต้องสูญเสียงานและผลประโยชน์อื่น ๆ จากงานไป (รายงานการวิจัย ภาวะการมีงานทำและการว่างงาน ,กรมการจัดหางาน ,2540 : 10-11)

Murray Brown (1968) ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในคุณสมบัติของฟังก์ชัน การผลิต ซึ่งแสดงได้ด้วยทักษะ 4 ประการคือ ฟังก์ชันการผลิตจะแสดงให้เห็นถึง 1) ประสิทธิภาพของเทคโนโลยี 2) การประหยัดจากขนาดการผลิต 3) ความเข้มข้นของทุนกับแรงงาน (Capital Intensity of Technology) และ 4) ระดับการทดแทนกันระหว่างทุนกับแรงงาน (Capital-Labour Substitution) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจะเกิดขึ้นเพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยการผลิตบางชนิด (เช่นการสูงขึ้นของค่าจ้างแรงงาน การสูงขึ้นของต้นทุนของเชื้อเพลิง เป็นต้น) หรือเพื่อหลีกเลี่ยงสภาพการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย (เช่นการใช้หุ่นยนต์ทำงานแทนคนในสภาวะการทำงานที่ร้อน) หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของสินค้า หรือคุณภาพด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

แต่ถึงแม้ค่าแรงของแรงงานในประเทศจะถูกเสนอถูก แต่เมื่อสินค้าประเภททุนได้รับสิทธิพิเศษบางประการในการนำเข้า (ส่วนหนึ่ง คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้สิ่งจูงใจและสิทธิพิเศษแก่นักลงทุนในการนำเข้าเครื่องจักร เครื่องมือ) ซึ่งทำให้ผู้ผลิตจำนวนมากไม่น้อยนิยมใช้เครื่องจักรแทนแรงงานเนื่องจากต้นทุนโดยเปรียบเทียบจะถูกลง (กุศล สุนทรธาดา, Nimfa B.

Ogena, 2538 : 143) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทยที่สำคัญ อาทิ กระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ไทยต้องเปิดตัวต่อระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น มีการใช้นโยบายทางการเงินที่ผ่อนคลายมากขึ้น ทำให้มีการเคลื่อนย้ายเงินทุนเข้า - ออกได้อย่างเสรีมากขึ้น มีการกีดกันทางการค้า มีการรวมกลุ่มทางธุรกิจและการค้าในภูมิภาคต่าง ๆ เช่น APEC, EU, NAFTA, AFTA เป็นต้น ทำให้มีการใช้มาตรการกีดกันทางการค้ามากขึ้น มีการกำหนดเงื่อนไขในการนำเข้ามากขึ้น ส่งผลให้ไทยมีต้นทุนของสินค้าสูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงด้านข้อตกลงว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีศุลกากร (GATT หรือ WTO-World Trade Organization) ซึ่งเป็นการลดอุปสรรคด้านภาษีนำเข้าเครื่องจักรและวัตถุดิบการเกษตรและอุตสาหกรรมให้น้อยลง ขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ อาทิ ทิศทางอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน อัตราค่าจ้าง คุณภาพกำลังแรงงาน การนำเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในอุตสาหกรรมบางประเภท ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิต ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยในอนาคตทั้งด้านอุปสงค์ของแรงงานและอุปทานของแรงงาน

การนำเทคโนโลยีทันสมัยเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อการจ้างงานและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานไทย คือ อาจจะเป็นผลให้คนงานที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีทันสมัยต้องตกงาน ต้องว่างงาน เนื่องจากการลดปริมาณการจ้างแรงงานไร้ฝีมือจึงก่อให้เกิดปัญหาด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน และก่อให้เกิดปัญหาการขาดรายได้ ขณะเดียวกันก็จะเกิดสภาพการขาดแคลนแรงงานบางสาขาอาชีพด้วย จึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนายกระดับฝีมือแรงงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ได้รับผลกระทบจากนโยบายเศรษฐกิจ รวมทั้งการลงทุนทั้งในประเทศและนอกประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี รวมทั้งนโยบายเกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น นโยบายประชากร นโยบายการศึกษา การฝึกอบรม และการขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ การว่างงาน และสวัสดิการแรงงาน (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2536 , กิตติ ลิมสกุล และคณะ, 2531 อ้างใน กุศล สุนทรธาดา , Nimfa B. Ogena , 2538 : 104)

## 2.2 อุปทานของแรงงาน (Labour Supply)

อุปทานของแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดปริมาณการใช้แรงงานที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งการพิจารณาฟังก์ชันการผลิตจะบอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณผลผลิตที่จะได้รับจากการผลิตและจำนวนปัจจัยแรงงานที่ใช้ โดยผลิตภาพในการผลิตขึ้นอยู่กับทุน แรงงาน และประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพของการผลิต (Capacity) ผลิตภาพ

ในการผลิต (Productivity) และความเจริญทางเศรษฐกิจล้วนเป็นผลทางด้านอุปทาน เมื่อมีการใช้นโยบายของรัฐบาล โดยสามารถแยกผลทางด้านอุปทานได้เป็น 3 ประเภท คือ ผลที่เกิดขึ้นกับอุปทานของทุน ผลที่เกิดขึ้นกับอุปทานของแรงงาน และผลที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการผลิต

### 2.2.1 ความหมายและทฤษฎีอุปทานของแรงงาน

**อุปทานของแรงงาน** หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง จำนวนแรงงานที่เสนอขายเพื่อทำงานนี้อาจนับเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535 : 81)

**อุปทานของแรงงาน** หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานซึ่งสามารถเสนอความต้องการได้ ณ คาบเวลาใดเวลาหนึ่ง (ศัพท์กระทรวงแรงงาน)

**อุปทานของแรงงาน** คือ ปริมาณต่าง ๆ ของแรงงานที่มีผู้เสนอขายแรงงาน หรือถูกจ้างเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ กันในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง (จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา, 2530 : 23)

**ทัศนะของคลาสสิก** เชื่อว่าแรงงานจะมีพฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกสัดส่วนของเวลาในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เขาได้รับรายได้และเวลาในการพักผ่อนในลักษณะที่ตนเองได้รับอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximize Utility) โดยเชื่อว่าในระยะสั้นจะไม่มี การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการผลิตและพฤติกรรมในการเสนอขายแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือรสนิยมในการบริโภค ค่าจ้างและเวลาพักผ่อนจะไม่เปลี่ยนแปลงในระยะสั้น (รายงานการวิจัย ภาวะการมีงานทำและการว่างงาน กรมการจัดหางาน, 2540 : 179)

**ทัศนะของเคนส์** เชื่อว่าแรงงานจะตัดสินใจทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างในรูปตัวเงิน กล่าวคือจะทำงานมากขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างในรูปตัวเงินสูงขึ้น และจะทำงานน้อยลงเมื่ออัตราค่าจ้างในรูปตัวเงินลดลง และแรงงานจะนำเสนอขายแรงงาน โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างที่แท้จริงที่คาดการณ์ไว้ (Expected Real Wage) ไม่ใช่พิจารณาจากอัตราค่าจ้างที่เป็นจริง (Actual Real Wage) (รายงานการวิจัย ภาวะการมีงานทำและการว่างงาน กรมการจัดหางาน, 2540 : 179,183)

### อุปทานของแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

- อุปทานทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศ (Labour Force) การเพิ่มขึ้นของค่าแรงที่แท้จริงจะไม่กระทบกระเทือนต่อจำนวนอุปทานแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศ

- อุปทานของแรงงานที่เต็มใจหรือต้องการทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ โดยปกติการทำสัญญาว่าจ้างแรงงานมักจะทำในรูปค่าจ้างเป็นตัวเงิน แต่ตามความเป็นจริงแล้ว คนงานสนใจค่าจ้างที่แท้จริงว่าเขาสามารถใช้เงินค่าแรงนั้นซื้อสินค้าได้มากน้อยเท่าไร เปรียบเทียบกับจำนวนเวลาพักผ่อนที่เขาจะต้องสูญเสียไปเมื่อค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มสูงขึ้น จะก่อให้เกิดผลในทางทดแทนกัน ซึ่งคนงานยินดีทำงานเพิ่มมากขึ้นและผลในทางรายได้ซึ่งคนงานจะทำงานลดน้อยลงนั่นคือเมื่อค่าแรงที่แท้จริงเพิ่มสูงขึ้น ผลทางทดแทนกันมีค่ามากกว่าผลของรายได้ (มณีศรี พันธุลาภ, 2540 : 56)

**2.2.2 ทฤษฎีการเสนอขายแรงงานสำหรับบุคคล (The Theory of Individual Labour Supply)** เน้นวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน (ค่าจ้าง) กับเวลาการพักผ่อนที่ก่อให้เกิดความพอใจระดับหนึ่ง ๆ เพื่อวัดความชอบหรือรสนิยมของบุคคล โดยผู้เสนอขายแรงงานได้รับอรรถประโยชน์ (Utility) หรือความพอใจ (Satisfaction) จากรายได้ที่ได้รับจากการขายแรงงานและจากชั่วโมงการพักผ่อน (Leisure) ที่เขามีได้ทำงาน
- ชอบเขตหรือโอกาสสูงสุดที่แรงงานจะได้รับรายได้กับเวลาในการพักผ่อน จากเวลาที่มีอยู่ในระยะเวลาหนึ่ง โดยมีข้อสมมุติว่า มีระยะเวลาจำกัดตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Competitive Market) และสามารถทราบถึงอัตราค่าจ้างต่อระยะเวลา
- ดุลยภาพของชั่วโมงทำงาน (The determination of hours of work) อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นดุลยภาพจะเปลี่ยนไปโดยแรงงานจะทำงานเพิ่มขึ้นหรือพักผ่อนลดลง กรณีคนชอบทำงานทำงาน (Work love's) หรือคนที่มีปฏิกิริยาไวต่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มเพียงเล็กน้อยเขาจะทำงานเพิ่มขึ้นมากทันที และในทางตรงกันข้ามสำหรับคนที่ ไม่ชอบทำงาน (Work Haters) หรือคนที่มีปฏิกิริยาต่อตลาดแรงงานต่ำ จะต้องใช้รายได้เป็นจำนวนมากเพื่อชดเชยเวลาว่างที่ลดลงไป

สำหรับ อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม (2540) กล่าวถึงกรณีบุคคลจะเสนอขายแรงงานในตลาดเสรีมากน้อยเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง รายได้ รสนิยม และความขยันขันแข็งของบุคคล

### 2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่ออุปทานของแรงงาน

จากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอุปทานด้านแรงงานสามารถนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 ปัจจัยคือ

1. ค่าแรงงาน
2. เทคโนโลยี
3. ประสิทธิภาพของแรงงาน
4. การเคลื่อนย้ายแรงงาน
5. ปัจจัยอื่น

#### ค่าแรงงาน

การเพิ่มขึ้นของค่าแรงงานที่แท้จริงจะไม่กระทบกระเทือนต่อจำนวน

อุปทานแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศ แต่สำหรับอุปทานของแรงงานที่ได้มาใจหรือต้องการทำงานนั้น โดยปกติเมื่อค่าแรงที่แท้จริงเพิ่มสูงขึ้นผลทางทดแทนกันมีค่ามากกว่าผลของรายได้ (Englewood cliffs, NJ : Prentice – Hall, 1970,p.73-91)

เคนส์ เชื่อว่า การลดลงของอัตราค่าจ้างในรูปตัวเงินโดยที่ระดับราคาสินค้าไม่เปลี่ยนแปลง (Real Wage ลดลง) จะทำให้แรงงานมีความรู้สึกที่อัตราค่าจ้างของตนเองลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานคนอื่น ๆ (อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม, 2540 : 184)

ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้างจริงของแรงงานมี 2 ประการ คือ

- ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน ค่าจ้างจริงของแรงงานเพิ่มขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผลผลิตต่อหัวของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ถ้าส่วนแบ่งของแรงงานในผลผลิต (Labour's Share) คงที่ การเพิ่มของค่าจ้างจริงก็จะเท่ากับอัตราเพิ่มของประสิทธิภาพแรงงาน
- ส่วนแบ่งของแรงงานในผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น แม้ประสิทธิภาพการผลิตจะไม่เพิ่มขึ้น แต่ค่าจ้างจริงอาจเพิ่มสูงขึ้นได้

ในทัศนะของ Hills กล่าวถึงค่าจ้าง ในมุมมองของลูกจ้าง คือ 3 ประการ

1) ลูกจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นรายได้ โดยทั่วไปแล้วคนส่วนใหญ่จะมีรายได้จากการทำงาน คือได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนอย่างมาก

2) ลูกจ้างจะมีการเปรียบเทียบค่าจ้างอยู่เสมอ เนื่องจาก



ค่าจ้างเป็นสิ่งบ่งบอกถึงฐานะทางสังคมเศรษฐกิจของคนงาน และมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในสังคมเป็นอย่างมาก

3) ลูกจ้างจะคำนึงถึงความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้าง โดยปกติแล้วลูกจ้างจะคำนึงถึงความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างอยู่ตลอดเวลา (Hills, 1987,p 6-10 อ้างถึงในการวิจัยโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง , 2541 : 28)

### เทคโนโลยี

เทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคนในสังคม กล่าวคือ คนที่อยู่ในวัยทำงานต่างมีวัตถุประสงค์ที่จะทำงานเพื่อเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน การเข้ามาแทนที่ของเครื่องจักรจะส่งผลทั้งในด้านความก้าวหน้าและในทางลบอันอาจหมายถึง การถูกแทนที่ที่จะทำให้คนต้องสูญเสียงานและผลประโยชน์อื่น ๆ จากงานได้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรการแปลกแยก (Alienation) ในที่ทำงาน คนมีความรู้สึกกลัวที่จะถูกแทนที่โดยเครื่องจักร ความรู้สึกนึกคิดของคนต่องาน และคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะเปลี่ยนไป (รายงานการวิจัยภาวะการมีงานทำและการว่างงาน, 2540) การนำเทคโนโลยีทันสมัยเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานคือ อาจจะเป็นผลให้คนงานที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีทันสมัยต้องตกงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะทำให้เกิดการสร้างงานใหม่และทำลายงานเก่า (การว่างงาน) (กุศล สุนทรธาดา และ Nimfa B. Ogena, 2538 : 139)

จากการศึกษาถึงการใช้เทคโนโลยีที่เข้ามาโดยผ่านการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment) พบว่ามีความเข้มข้นของทุน (Capital – Intensity) สูงกว่าปัจจัยการผลิตที่ประเทศมีอยู่ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ อัตราส่วนของทุนต่อแรงงาน (Capital – Labour – Ratio) ที่ใช้ในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมต่าง ๆ นั้น สูงกว่าอัตราส่วนของทุนต่อแรงงานที่มีอยู่ในประเทศไทย (Mason และ Sakong 1971 อ้างใน กุศล สุนทรธาดา, 2538 : 143)

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงานในแต่ละช่วงระยะเวลา

1. ระยะสั้น ผลกระทบอาจจะอยู่ในรูปของการปลดปล่อยคนงานออกหรือการเลิกจ้างแรงงาน

2. ระยะกลาง (ช่วง 2-3 ปี) ถ้ามีการปรับปรุงกฎเกณฑ์บางอย่าง เช่น การลดภาษีนำเข้าวัตถุดิบและเทคโนโลยีก็จะทำให้ผู้ประกอบการแข่งขันได้มากขึ้นแรงงานอาจไม่ได้รับผลกระทบมากนัก

3. ระยะยาวของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงาน แรงงานส่วนหนึ่งอาจถูกปลดออกโดยเฉพาะแรงงานสตรีและแรงงานที่มีอายุมาก เนื่องจากการปรับ ขบวนการผลิต การปรับขบวนการบริหารบุคคล และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อลดต้นทุนการผลิต (กุศล สุนทรธาดา , 2538 : 167)

### ประสิทธิภาพแรงงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- การเพิ่มของสินค้านำเข้าที่ใช้ในการผลิตร่วมกับแรงงาน
- การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ซึ่งสามารถทำ

ให้มีการปรับปรุงคุณภาพของสินค้า มีการผลิตสินค้าใหม่ ๆ ออกมา รวมทั้งสามารถผลิตสินค้าเดิม ในต้นทุนที่ต่ำลง และมีผลทำให้มูลค่าผลผลิตต่อหัวของแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

- การปรับปรุงคุณภาพของสินค้า ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการวิจัย และพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะทำให้มีส่วนเพิ่มสมรรถภาพการผลิตของหน่วยธุรกิจ และช่วยลดต้นทุนด้วย

- การปรับปรุงคุณภาพของแรงงานทั้งด้านการศึกษาและทักษะการทำงานให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและจัดการต่าง ๆ จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานสูงขึ้น

- ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การพัฒนาทางด้านการจัดธุรกิจและองค์กรธุรกิจ การปรับปรุงข้อมูลข่าวสารเศรษฐกิจ การปรับปรุงพัฒนาตลาดสินค้า และตลาดปัจจัยการผลิต ฯลฯ ทำให้การประสานงานในการดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจโดยส่วนรวมดีขึ้น ย่อมมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น (สุมาลี ปิตยานนท์ , 2535 : 152-153)

### การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labour Mobility) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1) การย้ายแรงงานโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Mobility) เนื่องจาก  
จากหมดสัญญา หรือไล่ออก เป็นต้น

2) การย้ายงานโดยสมัครใจ (Voluntary Mobility) แยกเป็น

- ย้ายแบบ vertical คือการย้ายไปทางแนวตั้ง เช่นการให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น

- ย้ายแบบ horizontal คือการย้ายไปแนวราบ อาจเป็นการย้ายจากท้องถิ่นหนึ่งไปยังอีกท้องถิ่นหนึ่ง (จินตนา และ อัญชลี, 2530 : 53-54)

การอพยพระหว่างพื้นที่ตามทฤษฎีของ Harris - Todaro Model (เอกสารจัดสำเนา เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และเชษฐา อินทวิทักษ์ TDRI, 2542 : 6) อธิบายการอพยพจากชนบทสู่เมืองว่าขึ้นอยู่กับความแตกต่างของรายได้ ค่าจ้างในชนบทกับค่าจ้างที่คาดการณ์ไว้ในเมืองซึ่งจะดึงดูดให้แรงงานชนบทเข้ามาทำงานในเมือง โดยรายได้ที่คาดการณ์ไว้ในเมือง (Wexp) จะขึ้นอยู่กับ ค่าจ้างจริงในเมือง คูณกับ ค่าจ้างที่คาดการณ์ไว้ในเมือง ซึ่งจะดึงดูดให้ แรงงานชนบทเข้าทำงานในเมือง ดังนั้นการอพยพในแต่ละช่วงเวลาจะขึ้นอยู่กับ 1) ความแตกต่างของค่าจ้างที่แท้จริงระหว่างชนบทกับเมือง 2) อัตราการว่างงานในเมือง 3) อัตราการตอบสนองของผู้จะอพยพตามส่วนการอพยพกลับจากเมืองสู่ชนบท (Reverse Migration) นั้น Harris-todaro อธิบายว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบนี้เป็นการที่คนหางานในเมืองผิดหวังกับสภาพในเมืองที่เป็นอยู่จึงต้องการจะกลับบ้านถิ่นภูมิลำเนาเดิม

และจากการสำรวจการย้ายถิ่น (กุลล สุนทรธาดา, 2538) สามารถแบ่งผู้ย้ายถิ่นออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ย้ายถิ่นครั้งเดียว (Single mover) ซึ่งถูกระบุไว้ในสำมะโนประชากรฯ ว่ามีมากที่สุด
2. กลุ่มผู้ย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal mover) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้อยู่ในภาคเกษตรกรรม
3. กลุ่มผู้ย้ายถิ่นหลายครั้ง (Repeat migrant) ซึ่งจะย้ายไปเมื่อมีงานทำและเมื่อหมดสัญญาทำงาน หรือทำงานเสร็จก็จะอพยพกลับ

### ปัจจัยอื่น ๆ อาทิ

- การเก็บภาษีอากร มีผลต่ออุปทานแรงงานกรณีที่มีการลดภาษีเงินได้จะก่อให้เกิดผลในการทำงาน 2 ลักษณะคือ 1) อาจจะทำให้คนทำงานมากขึ้นกว่าเดิม เพราะคนงานเห็นว่าได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิม จึงมีกำลังใจทำงานมากขึ้น ผลในลักษณะนี้เรียกว่า " ผลของการทดแทน" (Substitution) 2) อาจจะทำให้คนงานทำงานน้อยลงกว่าเดิมเพราะการลดอัตราภาษีทำให้คนงานมีรายได้หลังหักภาระภาษีมากขึ้น ฉะนั้นคนงานอาจจะใช้ผลของรายได้ไปในทางที่พักผ่อนมากขึ้น ผลที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า "ผลของรายได้" (Income effect)

- นโยบายของรัฐบาลที่มีความเกี่ยวข้องกับสต็อกของทุน (Capital Stock) เพราะการที่มีบุคคลจะเต็มใจลงทุนหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับนโยบายภาษีอากร ฉะนั้น

เมื่อไรก็ตามที่รัฐบาลมีการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับภาวะเงินเฟ้อ การว่างงาน และความเจริญเติบโตของประเทศ รัฐบาลจำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบของนโยบายที่จะมีต่ออุปทานทุนด้วย

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ (2542) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงานของบุคคล 4 ประการ ประกอบด้วย 1) อัตราค่าจ้าง 2) ความต้องการทำงาน 3) ค่าเสียโอกาส และ 4) รายได้ของครอบครัว/บุคคล

## 2.3 การทำงานของตลาดแรงงาน

2.3.1 ตลาดแรงงาน คือ ภาวะที่อุปสงค์ของแรงงานพบกับอุปทานของแรงงาน และเกิดการจ้างงานโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงาน โดยค่าจ้างที่ได้รับในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน และกลไกการทำงานของตลาดแรงงานจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงรสนิยม การเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ อุตสาหกรรม และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ โดยเปลี่ยนแปลงทั้งด้านอัตราการว่างงาน ตำแหน่งงานว่าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเศรษฐกิจ สังคมต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านกำลังแรงงาน และเนื่องจากแรงงานและตลาดแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคน ดังนั้นตลาดแรงงานจึงมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ คือ

1) ตลาดแรงงานที่มีความหลากหลาย (Multiplicity of Markets) สามารถจำแนกออกเป็นตลาดสำหรับงานแต่ละชนิดที่แตกต่างกันออกไป โดยระดับทักษะ และมีมือ ตลาดตามแหล่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และตลาดตามลักษณะของอาชีพ

2) ตลาดแรงงานไม่มีศูนย์กลางในการจำหน่าย (No Central Clearing House) เนื่องจากเครือข่ายการสื่อสารยังพัฒนาไม่ทันัก ทำให้ต้นทุนในการแสวงหางานของคนงานเพิ่มสูงขึ้น และมีส่วนทำให้คนงานไม่ประสงค์จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ยกเว้นเมื่อได้รับความกดดันหรือจำเป็นจริง ๆ และยังมีส่วนทำให้ค่าจ้างและสภาพการจ้างงานของแต่ละสถานประกอบการแตกต่างกัน

3) กำหนดมาตรฐานไม่ได้ (Not Standardized) โดยเฉพาะเรื่องของประสิทธิภาพ เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องของอายุ เพศ เชื้อชาติ ความเฉลียวฉลาด ความขยันขันแข็ง แรงจูงใจ และความแตกต่างเรื่องของทุนมนุษย์โดยเฉพาะระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4) ความต่อเนื่องของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Continuity

of Employment Relation) เนื่องจากทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างมีความคาดหวังซึ่งกันและกันเพราะจะทำให้ได้รับประโยชน์มากขึ้น โดยฝ่ายนายจ้างมักลงทุนในการฝึกอบรมฝีมือให้แก่คนงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของคนงานเพิ่มสูงขึ้นในระยะยาว ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างมองว่าการทำงานเดิมเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับสภาพการทำงานมีความมั่นใจและมั่นคงในด้านรายได้และสังคม ดังนั้นทั้งสองฝ่ายต่างมีความประสงค์จะมีการจ้างงานและให้มีการจ้างงาน ณ ที่ใดที่หนึ่งมีความต่อเนื่องยาวนานตลอดไป

5) อำนาจต่อรองของฝ่ายแรงงานต่ำกว่าฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากคนหางานโดยทั่วไปจะมากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ คนงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำย่อมต้องการได้งานอย่างรวดเร็ว ในขณะที่นายจ้างซึ่งมีฐานะดีกว่าสามารถรอและคัดเลือกคนงานได้จากจำนวนผู้มาสมัครงานมาก (สุมาลี ปิตยานนท์ , 2535 : 12-15)

### 2.3.2 หน้าที่ของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน คือการทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน โดยมาตรการที่เหมาะสม คือการให้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตเพื่อการวางแผนการจ้างงาน และการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นสอดคล้องกับงาน โดยให้การศึกษาในโรงเรียนและการฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพ

ในความเป็นจริงแล้วแรงงานกับตำแหน่งงานว่างไม่อาจสอดคล้องกันได้โดยง่าย การหางานทำของคนงานและการหาคนมาบรรจุเข้าทำงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อน คุณสมบัติความเหมาะสมของแรงงาน และข่าวสารตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสนองความสอดคล้องให้เกิดขึ้นในตลาดแรงงานได้ดีและรวดเร็วขึ้น (จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี คัจฉงคา , 2530 : 44)

### 2.3.3 ขนาดของตลาดแรงงาน

ขนาดของตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะของแรงงานประเภทนั้น ๆ ว่าจะมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระดับท้องถิ่น ระดับประเทศหรือระดับต่างประเทศ อาทิ แรงงานระดับผู้บริหาร หรือผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ขนาดของตลาดแรงงานจะมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระดับประเทศ การเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มักมีค่าใช้จ่ายไม่สูงนักเมื่อเทียบกับศักยภาพในการเพิ่มพูนรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพจากตำแหน่งใหม่ ขณะที่แรงงานประเภทกรรมกร เสมียนธุรการ หรือผู้ประกอบการวิชาชีพระดับใช้ทักษะไม่สูง ขนาดของแรงงานมักมีขอบข่ายเพียงระดับท้องถิ่น และแรงงานมักไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น (สุมาลี ปิตยานนท์ , 2535 : 9)

### 2.3.4 กลไกตลาดแรงงาน

ทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจรวมทั้งทำหน้าที่กระจายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ ซึ่งกลไกการทำงานของตลาดแรงงานประกอบด้วย

- 1) อุปสงค์ของแรงงานในตลาด
- 2) อุปทานของแรงงานในตลาด
- 3) ดุลยภาพในตลาดแรงงาน

**อุปสงค์ของแรงงานในตลาด** หมายถึง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตทั้งหมดในตลาดแรงงานต้องการที่จะจ้าง ณ อัตราค่าจ้างใดอัตราค่าจ้างหนึ่ง ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง นั่นคือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนแรงงานจะลดลง

**อุปทานของแรงงานในตลาด** แสดงความสัมพันธ์ในทางตรงกับอัตราค่าจ้างทุกคนจะเลือกทำอาชีพซึ่งให้ผลตอบแทนสุทธิสูงที่สุด โดยใช้อัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยหลักในการวิเคราะห์เนื่องจาก 1) ค่าจ้างเป็นปัจจัยเดียวที่สามารถวัดได้ 2) รายได้มักเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเลือกอาชีพของบุคคลส่วนใหญ่ 3) อัตราค่าจ้างมักเป็นปัจจัยเดียวที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ มักไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

การปรับตัวของอุปทานแรงงาน ต้องใช้เวลาโดยเฉพาะอุปทานของแรงงานวิชาชีพระดับสูง ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างยาวนาน

#### **ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Market Equilibrium)**

กลไกการทำงานของตลาดแรงงานจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน โดยอุปสงค์และอุปทานแรงงานร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานซึ่งอัตราค่าจ้างจะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกันได้ (Market Clearing Wage) (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535 :19)

ในตลาดแบบแข่งขัน กลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน และกลไกตลาดแรงงานได้ทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจรวมทั้งทำหน้าที่กระจาย (Distribution) หรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ

### 2.3.5 เป้าหมายของตลาดแรงงาน ด้านการจ้างงาน

**ยุคโปรเตสแตนต์ (Protestant)** มองว่างานคือ ปัจจัยควบคุมที่มีผลทำให้ชาติมีความมั่นคงและมีผลต่อการกระตุ้นให้คนทำงานเพื่อเงิน

**ยุคเรเนซซองซ์** (Renaissance) มองว่างานเป็นสิ่งซึ่งทำให้คนทำงาน เพื่อเงินและให้คุณค่างานว่าเป็นสิ่งซึ่งทำให้มนุษย์พัฒนาขึ้นจนกลายเป็นผู้สร้างสรรค

**ยุคยูทิลิตารีอัน** (Utilitarian) ให้คุณค่าของงานว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์การใช้มนุษย์เป็นเครื่องมือเพื่อฐานะทางเศรษฐกิจ

งานที่มนุษย์ทำนั้น ถ้าเป็นกิจกรรมที่ทำอย่างมีวัตถุประสงค์แล้วย่อมถือเป็นอาชีพที่ก่อให้เกิดทักษะ (Skill) รายได้ (Income) มีสถานภาพ (Status) ทั้งในที่ทำงาน บ้าน และชุมชน รวมทั้งก่อให้เกิดอำนาจ (Power) ในการทำงานนั้น ๆ และจะมีผลไปถึงเรื่องความพอใจ (Satisfaction) และความอึดใจใจ (Gratification) ด้วย ดังนั้น งานจึงเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงการประจักษ์ตน (Self-Esteem) ของบุคคล เป็นแหล่งของความภูมิใจ ศักดิ์ศรี และความเป็นอิสระซึ่งเป็นเรื่องที่มีคุณค่ายิ่งต่อมนุษย์อย่างยิ่ง

### 2.3.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดดุลยภาพในตลาดแรงงาน

1. อัตราค่าจ้าง
2. อัตราการเข้า-ออกงาน
3. กำลังแรงงาน

**อัตราค่าจ้าง** ทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage) คือ อัตราค่าจ้างที่อยู่ในระดับที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์ (Quantity Demanded) เท่ากับปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) ของแรงงาน นั่นคือปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ ราคานั้น หรือค่าจ้างนั้นเท่ากับปริมาณแรงงานที่นายจ้างเสนอซื้อพอดี คือได้ดุลกันไม่มีปริมาณแรงงานส่วนเกินในตลาดที่มีการแข่งขันอัตราค่าจ้างจะปรับตัวขึ้นลงตามพลังของตลาดตามพลังของอุปสงค์และอุปทาน

ในโลกความเป็นจริง แรงงานมีคุณภาพแตกต่างกัน ความต้องการแรงงานแต่ละชนิดและแต่ละประเภทก็แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงมีความแตกต่างกันและมีหลายระดับ

**อัตราการเข้า-ออกงาน** (Labour Turnover Rate) คือ จำนวนคนงานที่ผู้ประกอบการจ้างไว้ หักออกจากจำนวนคนงานที่ออกจากงาน เมื่อเทียบกับจำนวนคนงานทั้งหมด เพื่อดูประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการนั้น ๆ ประสิทธิภาพในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกงาน และวัดความมั่นคงของสถานประกอบการ

**กำลังแรงงาน** ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงประชากร (Population Transitional Theory) กล่าวว่า การเพิ่มและการลดของประชากรอันเนื่องมาจากปัจจัย การเจริญพันธุ์และการตาย มีนัยสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงทางประชากรเป็นการเปลี่ยนในระดับการเจริญพันธุ์และการตาย และมีผลต่อการเปลี่ยนโครงสร้างอายุประชากร

ศาสตราจารย์โคล (Coale, 1972) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีให้เห็นการเปลี่ยนโครงสร้างอายุของประชากร โดยพิจารณาดัชนีอายุเฉลี่ยหรืออายุกลาง (Mean หรือ Average Age) เป็นเครื่องชี้วัดพบว่าประเทศที่มีประชากรมีอายุเฉลี่ยสูงจะมีอัตราการเกิดต่ำ ขณะที่ประเทศที่ประชากรมีอายุเฉลี่ยต่ำจะมีอัตราการเกิดสูง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรจะส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานในอนาคต

อัตราการเพิ่มของประชากร (Growth Rate) คิดคำนวณจากองค์ประกอบทั้ง 3 ในด้านการเปลี่ยนแปลงคือ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ซึ่งค่อนข้างสะท้อนข้อเท็จจริงในการเพิ่มและการเปลี่ยนแปลงของประชากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของขนาดประชากรทำให้โครงสร้างทางประชากรเปลี่ยนไป และส่งผลกระทบต่อการกระจายตัวของประชากรตลอดจนมีผลต่อภาวะการเจริญพันธุ์ ภาวะการตาย และการย้ายถิ่น โดยที่การย้ายถิ่นจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงกำลังแรงงานที่มีอยู่ และความต้องการแรงงาน ดังนั้น การย้ายถิ่นจึงมีส่วนช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานลดความแตกต่างระหว่างพื้นที่ในเรื่องค่าแรงและการมีชีวิตที่ดี การมีข้อมูลด้านภาวะการเจริญพันธุ์และอัตราการเพิ่มของประชากรโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงประชากรและความต้องการกำลังแรงงานมีความสำคัญในการวางแผนด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานมาก (สันทัต เสริมศรี, 2541 :73)

นอกจากองค์ประกอบที่สำคัญของตลาดแรงงานทั้ง 3 ส่วน ดังกล่าวแล้ว ประเทศต่าง ๆ มักจะคำนึงถึงนโยบายการจ้างงานเต็มที่ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบาย ดังนี้

#### ทฤษฎีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment)

ถือว่าแรงงานคือ ผู้มีบทบาททั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค (สุรางค์รัตน์ วศินนาภรณ์ และ ภาวนา พัฒนศรี, 2538) และเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด จำเป็นต้องใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ในขณะที่การว่างงาน คือปัญหาเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อผู้ว่างงาน ครอบครัว สังคม อาทิ ครอบครัวแตกแยก เกิดอาชญากรรม ใช้สิ่งเสพติด เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมต้องเผชิญกับภาวะการเงินไม่คล่องตัว เกิดภาวะเงินเฟ้อ เศรษฐกิจตกต่ำ สำหรับผู้ซึ่งเคยทำงานแต่ต้องตกอยู่ในภาวะการว่างงาน จะได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุดเพราะต้องสูญเสียรูปแบบการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งด้านสังคมและรายได้ ทำให้การประเมินคุณค่าในตัวเองต่ำและขาดความภูมิใจ



**ทฤษฎีที่สำคัญและนิยมใช้สำหรับอธิบายภาวะการมีงานทำ** และการว่างงานในทางเศรษฐศาสตร์มี 2 ทฤษฎี คือ (สุรภักษ์ นุนนาค และ วันรัชช์ มิ่งมณีนาคิน, 2520 : 41-49 )

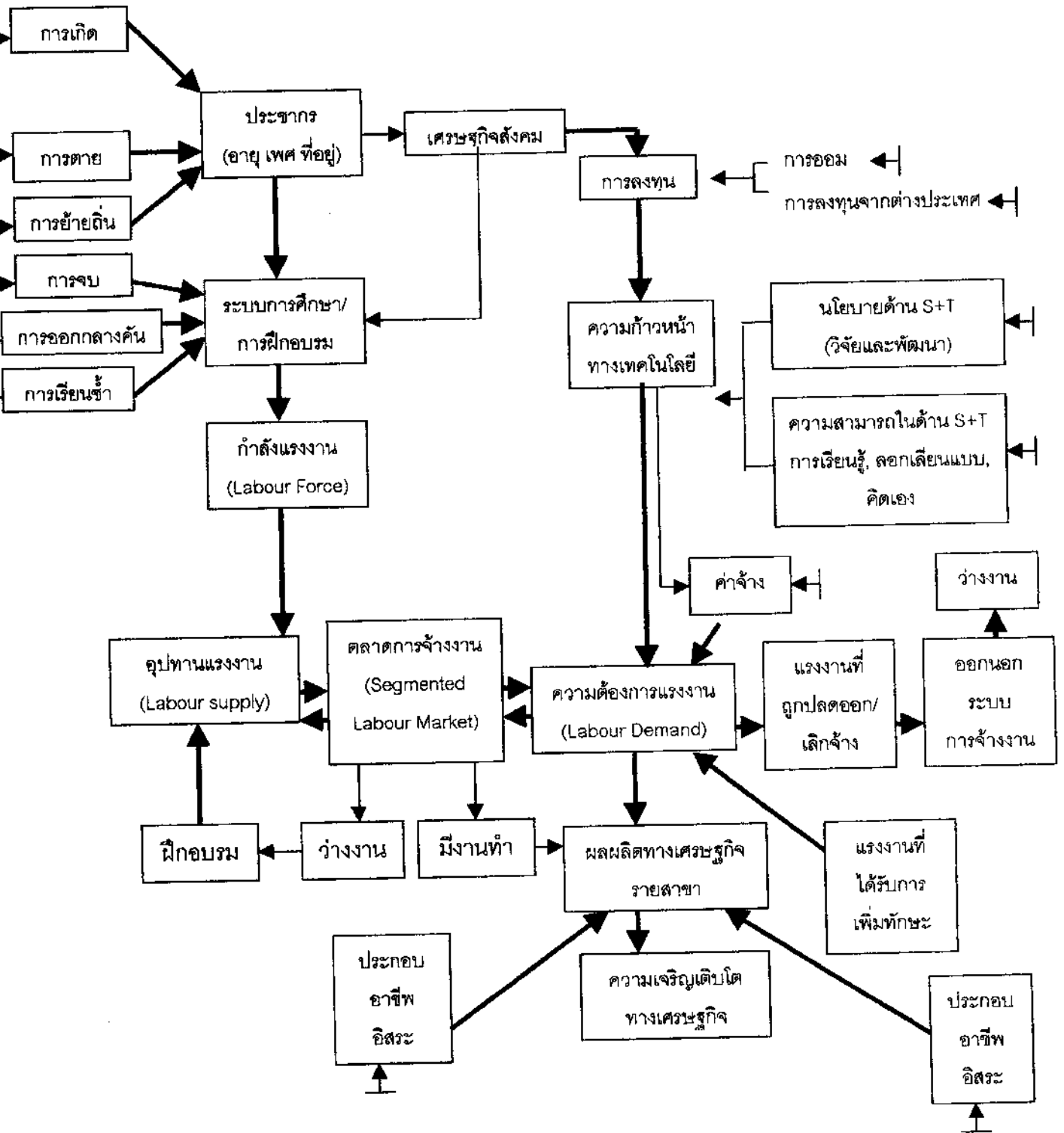
1. **ทฤษฎีการว่างงานของสำนักคลาสสิก** (The Classical Theory of Employment) ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) คือ ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้างขณะนั้น

2. **ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์** (John Maynard Keynes) สามารถใช้ในระบบที่มีการจ้างงานเต็มที่ และที่มีการว่างงาน โดยเชื่อว่าการจ้างงานเต็มที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วยจึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่

และทฤษฎีอื่น ๆ เช่น **ทฤษฎีดีมานด์** และ **ชีพพลายของแรงงาน** (Theory of Demand and Supply for Labour) ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลผลิตกับปัจจัยที่เป็นแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน คือ จำนวนผลผลิตเปลี่ยนแปลงตามระดับการจ้างงาน และ**ทฤษฎี Theory of Aggregate Demand** กล่าวถึงการว่างงานโดยไม่สมัครใจแต่เป็นการวางแผน โดยมีสาเหตุมาจากดีมานด์ของแรงงานที่มีไม่มากพอ และดีมานด์รวม (Aggregate Demand) ที่มีไม่มากพอ หรือมีผลผลิตมากเกินไป (Over Production) (รายงานการวิจัยภาวะการมีงานทำและการว่างงาน กรมการจัดหางาน, 2540 : 1-11)

จากกรอบความคิดของความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อตลาดแรงงานของบุคคล ศูนย์ธาดา สามารถแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบของตลาดแรงงานทั้ง 3 ส่วน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วได้อย่างชัดเจนดังแผนภูมิท้ายบท

แผนภูมิ : กรอบความคิดของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน



หมายเหตุ : = ผลปัจจัยภายนอก  
 = การไหลเวียนของปัจจัยภายใน

ที่มา: กุศล สุนทรธาดา และ Nimfa B. Ogena, 2538 :103

กรอบความคิดของความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

## บทที่ 3

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางานมีภารกิจหลักในส่วนฐานข้อมูลสารสนเทศตลาดแรงงาน จึงให้ความสำคัญในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยมีกองบริหารตลาดแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ได้มีการปรับปรุงในส่วนการวิเคราะห์ตลาดแรงงานให้เป็นไปตามหลักสากล และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้หนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้มีหน่วยงานของราชการไทยได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ฯลฯ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการวิจัย ได้แก่ TDRI สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ธนาคารแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยกสิกร ฯลฯ และองค์การระหว่างประเทศ ได้แก่ ILO World Bank ฯลฯ ต่างให้ความสำคัญต่อกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและการวิเคราะห์ตลาดแรงงานที่สามารถวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้เป็นสัญญาณเตือนภัยทางเศรษฐกิจ และนำไปสู่การกำหนดนโยบายและทิศทางของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวได้นำเสนอสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ตลาดแรงงานและการนำเสนอนโยบายให้อย่างมากมาย ทั้งในรูปของการอภิปราย การวิจัย การฝึกอบรม คำบรรยาย รายงานการศึกษา และอื่น ๆ ดังนั้นเพื่อศึกษาถึงแนวทางของนักวิชาการทางด้านตลาดแรงงานจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมในบทนี้จึงได้รวบรวมและนำเสนอสาระเนื้อหาของข้อมูลและแนวทางดังกล่าว ซึ่งจะได้อธิบายในลำดับต่อไปดังนี้

#### 3.1 กระบวนการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ด้านตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะบอกให้ทราบถึงสภาพและทิศทางของตลาดแรงงานในช่วงที่ต้องการศึกษาได้ดี ซึ่งการได้มาของข้อมูลตลาดแรงงานมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง กระบวนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้แบ่งออกเป็น การเก็บข้อมูล (Data Collection) และการรวบรวมข้อมูล (Data Compilation)

**การเก็บข้อมูล (Data Collection)** คือ การได้มาของข้อมูลใหม่จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งมีวิธีการเก็บทั้งจากการปฏิบัติงาน การส่งแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทดลอง การสำรวจ และสำมะโน

**การรวบรวมข้อมูล (Data compilation)** คือการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่มีการจัดเก็บมาแล้ว หรือได้รายงานแล้ว เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบ ซึ่งทำให้เกิดการผลิตข้อมูลที่มีประโยชน์ในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับตลาดแรงงาน นโยบาย และโครงการต่าง ๆ ได้

**ลักษณะของข้อมูล** แบ่งเป็น ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บขึ้นมาใหม่ และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของข้อมูลดิบที่ผู้อื่นเก็บรวบรวมไว้แล้ว หรือข้อมูลที่ได้ผ่านกรรมวิธีทางข้อมูล (Data Processing) หรือการวิเคราะห์ (Data Analysis)

2) **การวิเคราะห์** มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุ ประเด็นปัญหาหลัก เสนอแนะสาเหตุพื้นฐาน ประเมินทางเลือกนโยบาย และติดตามมาตรการเชิงนโยบาย การวิเคราะห์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ 2 ประเภท คือ

2.1) **การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)** คือความสามารถในการแยกแยะ ไตร่ตรอง และประมวลข้อมูล โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) หรือเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ขึ้นอยู่กับทักษะทางสถิติและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ของผู้วิเคราะห์ โดยข้อมูลมี 2 ประเภท คือ ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ รายงาน กฎหมาย จดหมายข่าว งานวิจัย และบันทึกต่าง ๆ และข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวเลข ข้อมูล และสถิติ และข้อมูลที่ดีจะต้องมีความสอดคล้อง ตรวจสอบได้ ถูกทันเวลา มีความต่อเนื่อง ตรงประเด็น โปร่งใส มีความแน่นอน เชื่อถือได้ ถูกต้อง และเข้าถึงข้อมูลได้ (เอกสารชุดสำเนา อลิซาเบธ มอริส (ILO) , 2542 : 5) **ซึ่งการมีข้อมูลตลาดแรงงาน ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจหน้าที่ของตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น โดยพิจารณาทางด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานซึ่งมีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ**

2.2) **การวิเคราะห์สถานการณ์** เป็นการหาคำตอบแห่งความสงสัย หรือตอบคำถามในเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตอาจโดยเปรียบเทียบกับอดีตซึ่งเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของแหล่งข้อมูล ช่วงเวลา สถานที่ หรือกลุ่ม เพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงและคาดการณ์แนวโน้มทั้งภาพรวมหรือเฉพาะด้าน โดยนำข้อมูลที่มีการจัดเก็บไว้แล้วหรือจัดเก็บขึ้นมาใหม่มาประกอบการวิเคราะห์ สำหรับลักษณะการวิเคราะห์โดยทั่วไป สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

- การวิเคราะห์เชิงพลวัต (Dynamic Analysis) จะบอกให้ทราบถึงว่าในช่วงระยะเวลาหนึ่งตัวแปรต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง หรือมีผลกระทบต่อสภาวะตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ อย่างไร

- การวิเคราะห์เชิงสถิต (Static Analysis) เป็นการศึกษาทางเศรษฐศาสตร์ในสภาพนิ่ง และจะบอกให้ทราบถึงทิศทาง ขนาดของการเปลี่ยนแปลง เป็นการศึกษาขบวนการของตลาดแรงงาน ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไปในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง อีกนัยหนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ในกรณีที่เป็นแบบจำลองตลาดแรงงานนั้น ๆ อยู่ในลักษณะที่ได้ดุลยภาพ หรืออยู่ในสภาพสมดุล แต่ในความเป็นจริงตลาดแรงงานจะปรับตัวเข้าสู่ภาวะสมดุลได้ยาก หรือเข้าสู่ภาวะสมดุลได้แต่ดำรงสภาพสมดุลไม่นาน ดังนั้นจึงต้องศึกษาสภาวะสมดุลทั้งสอง(อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม , 2540 : 7)

3) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ เมื่อได้ข้อมูลมาและทำการวิเคราะห์แล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นขั้นตอนในการนำเสนอสามารถนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- การเขียนพรรณนาแสดงรายละเอียดเป็นบทความหรือรายงาน
- การตีพิมพ์เชิงสถิติ
- จัดระบบข้อมูล โดยมีเนื้อหาเป็นตาราง แผนภูมิ ตัวเลข กราฟ หรือ

ข้อความ

จากขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นกระบวนการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

- (1) ประเด็นปัญหาหลัก
- (2) การจัดเก็บข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล
- (3) การวิเคราะห์หรือการตีความ
- (4) การนำเสนอและเผยแพร่

### 3.2 องค์ประกอบของฐานข้อมูล

เมื่อได้กระบวนการขั้นตอนของการวิเคราะห์แล้วสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ในการวิเคราะห์คือ ข้อมูลที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบ และสามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลอื่น ๆ ได้ จึงจำเป็นจะต้องมีฐานข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มข้อมูลสถิติแรงงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้จำเป็นจะต้องอาศัย ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน และข้อมูลข่าวสารทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการวิเคราะห์ด้วย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ

12.05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	ท 724 4
เลขทะเบียน.....	5786
วันที่.....	25 เม.ย. 2545

ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานดังนี้

(1) ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ ประกอบด้วย

- รายได้ประชาชาติ
- รายได้ต่อหัว
- อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
- การลงทุนภาครัฐและภาคเอกชน
- อัตราเงินเฟ้อ
- เงินทุนเคลื่อนย้ายสุทธิ
- ดุลการชำระเงิน
- ดุลการค้า
- มูลค่าการนำเข้า-ส่งออก
- ดัชนีราคาผู้บริโภค
- อัตราแลกเปลี่ยน

(2) ข้อมูลทางด้านแรงงาน ประกอบด้วย ข้อมูลประชากร/กำลังแรงงาน การศึกษา/การฝึกอบรม การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และคุณภาพชีวิตโดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- ข้อมูลอุปสงค์ของแรงงาน ประกอบด้วย ประเภทกิจการ (อุตสาหกรรม) จำนวนสถานประกอบการ ดัชนีอุตสาหกรรม ผู้มีงานทำ การเลิกจ้างแรงงาน ความต้องการแรงงาน จำนวนลูกจ้าง ค่าจ้างและรายได้ ชั่วโมงทำงาน จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นคำขอและอนุญาตให้ทำงาน จำนวนคนไทยที่ออกเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โครงสร้างต้นทุนที่ใช้ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าของสถานประกอบการ จำนวนคนที่ได้รับการบรรจุ

- ข้อมูลอุปทานของแรงงาน ประกอบด้วย กำลังแรงงาน ผู้ย้ายถิ่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวนนักเรียน/นักศึกษาในทุกระดับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีงานทำ กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและฝึกอาชีพจากสถาบันของรัฐและเอกชน จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมและฝึกอาชีพจากสถาบันฝึกอบรมทั้งของรัฐและเอกชน จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมและฝึกอาชีพที่มีงานทำ

- ข้อมูลตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ผู้ไม่มีงานทำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการเข้า-ออกงาน ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงานเก่า ผู้สมัครงานใหม่ การอบรม คนหางานไปทำงานต่างประเทศ อัตราเงินเดือน/ค่าจ้างพนักงานใหม่ รายได้ รายได้ที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปริมาณการชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และต่อปี ของลูกจ้าง ปริมาณการจำนวนวันทำงานต่อปีของลูกจ้าง ปริมาณการค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในหมวดค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ดัชนีผู้มีงานทำ ดัชนีผลผลิตภาพมวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ ดัชนีผลผลิตภาพแรงงาน ดัชนีผลผลิตภาพอุตสาหกรรม ดัชนีการใช้กำลังการผลิตอุตสาหกรรม การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ข้อขัดแย้ง การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การร้องทุกข์ สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด การประสพภัยเนื่องจากการทำงาน การตรวจแรงงาน การแนะนำอาชีพ จำนวนองค์กรด้านแรงงาน จำนวนสหภาพแรงงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้มาจากกรรมวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- การสำรวจและสำมะโนครัวเรือน
- การสำรวจและสำมะโนสถานประกอบการ
- หลักฐานทางราชการ, ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
- การสำรวจอื่น ๆ เช่น กรณีศึกษา วิธีการมีส่วนร่วม เป็นต้น

### 3.3 แหล่งที่มาของข้อมูล

ข้อมูลที่น่ามาใช้เป็นฐานข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่จัดเก็บจากทั้งหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ รวมทั้งจากบทความและข่าวสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ดังนี้

- (1) สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นแหล่งข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ เนื่องจากมีการจัดทำสำมะโน หรือสำรวจข้อมูลด้านแรงงานมากมาย
- (2) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ระบบสารสนเทศคนและสังคม รวมทั้งระบบฐานข้อมูลเตือนภัย
- (3) กระทรวงมหาดไทย ได้มีการสำรวจภาวะการมีงานทำและการว่างงาน ระดับหมู่บ้าน

- (4) กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำข้อมูลทางด้านการศึกษา
- (5) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีข้อมูลจากผลการปฏิบัติงาน และโครงการสำรวจต่าง ๆ
- (6) กระทรวงอุตสาหกรรม
- (7) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
- (8) ธนาคารแห่งประเทศไทย
- (9) หนังสือพิมพ์รายวัน และสื่อต่าง ๆ
- (10) เอกสารทางวิชาการ
- (11) รายงานทางเศรษฐกิจจากเอกสารของธนาคารต่าง ๆ
- (12) และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 หลักเกณฑ์และเทคนิคการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

การมีข้อมูล ฐานข้อมูลเป็นแค่เพียงตัวเลขที่อาจจะชี้ให้เห็นภาพการวิเคราะห์ในเบื้องต้นเท่านั้น แต่ไม่สามารถชี้ให้เห็นภาพสถานการณ์ตลาดแรงงานได้อย่างเป็นระบบและอีกทั้งยังไม่สามารถทำให้เห็นภาพสถานการณ์ตลาดแรงงานในอนาคตได้ จึงจำเป็นต้องมีดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานขึ้น โดยจำแนกตามกลุ่ม และการนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**3.4.1 ตัวชี้วัด (Indicators)** คือสถิติที่ผ่านการคัดเลือก ทดสอบ และนำเสนอเพื่อชี้บ่งถึงลักษณะหรือมิติของตลาดแรงงาน โดยในอุดมคติตัวชี้วัดควรเป็นค่าตัวแปร ที่เปลี่ยนจากช่วงเวลาหนึ่งไปสู่อีกช่วงเวลาหนึ่ง ตัวชี้วัดอาจประกอบด้วยสถิติหลายชนิด องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ข้อเสนอแนะตัวชี้วัดตลาดแรงงานหลักของประเทศไทยไว้ 20 ตัว หรือ เรียกว่า Thailand Labour Market Indicators (TLMI) โดยตัวชี้วัดเหล่านี้จัดเป็นข้อมูลทุติยภูมิ อย่างหนึ่งมีความสำคัญ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และรายงานด้านเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจัดเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 20 ตัวชี้วัด ดังนี้

#### กลุ่มที่ 1 กำลังแรงงาน (Labour Force)

ตัวชี้วัดที่ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง ร้อยละของประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ทำให้เราทราบว่าแรงงานในแต่ละช่วงอายุหรือเพศใดออกสู่ตลาดแรงงานเพื่อเข้ามาทำงาน โดยจะมีหน่วยเป็นร้อยละ



## กลุ่มที่ 2 การจ้างงาน (Employment)

ตัวชี้วัดที่ 2 อัตราการจ้างงานต่อประชากร ได้จากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร

ตัวชี้วัดที่ 3 การจ้างงานตามสถานภาพการทำงาน จำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ นายจ้าง ลูกจ้างเอกชน ลูกจ้างรัฐบาล ทำงานส่วนตัว และช่วยธุรกิจในครัวเรือน

ตัวชี้วัดที่ 4 การจ้างงานตามอุตสาหกรรม แบ่งเป็น สาขาเกษตรกรรม นอกเกษตรกรรม ประกอบด้วยสาขาย่อยคือ การขุดแร่โลหะและอโลหะ อุตสาหกรรมหัตถกรรม การก่อสร้าง การสาธารณูปโภค พาณิชยกรรม การขนส่ง และการบริการ

ตัวชี้วัดที่ 5 การจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต บอกให้ทราบถึงการจ้างงานเฉพาะภาคการผลิตซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มอื่น และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่บอกให้ทราบถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ 6 การจ้างงานนอกระบบ ทำให้การเสนอข้อมูลตลาดแรงงานมีความสมบูรณ์ขึ้น เพราะแสดงสัดส่วนการจ้างงานนอกระบบต่อการจ้างงานทั้งหมดจำแนกตามเขตเมือง/ชนบท และเพศชาย/หญิง

## กลุ่มที่ 3 การว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับและการอยู่นอกกำลังแรงงาน (Unemployment, Underemployment and Inactivity)

ตัวชี้วัดที่ 7 อัตราการว่างงาน คือผู้ไม่มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงาน แสดงค่าเป็นร้อยละ จำแนกเป็น อายุ เพศ เขตการปกครอง ระดับการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 8 การว่างงานในระยะยาว คือการว่างงานต่อเนื่อง 1 ปี หรือมากกว่า แยกเป็น 2 ลักษณะ คือ การว่างงานระยะยาวต่อกำลังแรงงาน และว่างงานระยะยาวต่อประชากร

ตัวชี้วัดที่ 9 การว่างงานตามระดับการศึกษา เพื่อทราบสัดส่วนการว่างงานแต่ละระดับการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 10 การเปลี่ยนแปลงการจ้างงาน หมายถึงจำนวนเลิกจ้างรายเดือน

ตัวชี้วัดที่ 11 การทำงานต่ำกว่าระดับด้านชั่วโมงการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 12 อัตราการอยู่นอกกำลังแรงงาน หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมด

#### กลุ่มที่ 4 ค่าจ้าง รายได้และความยากจน (Wages, Income and Poverty)

ตัวชี้วัดที่ 13 แนวโน้มค่าจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้ทราบหรือบ่งบอกว่าค่าจ้างที่แท้จริงในอุตสาหกรรมการผลิตและเงินเดือนของลูกจ้างทั้งหมดที่จ่ายรายเดือนและรายวัน

ตัวชี้วัดที่ 14 รายได้เฉลี่ยจริงต่อลูกจ้าง

ตัวชี้วัดที่ 15 ความยากจนและการกระจายรายได้ สามารถนำมาวัดความยากจนได้ จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน

#### กลุ่มที่ 5 ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ (International Competitiveness)

ตัวชี้วัดที่ 16 กำลังแรงงานตามระดับการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 17 นักศึกษามหาวิทยาลัยในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 18 ผลผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 19 ช่องว่างระหว่างค่าจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตกับผลผลิตภาพแรงงาน สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 20 ต้นทุนแรงงานต่อหน่วย เพื่อเปรียบเทียบระดับนานาชาติ (รวมค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าประกันสังคม ค่าบำนาญ บำนาญฯลฯ)

### 3.4.2 การคาดประมาณอุปสงค์กำลังคน

การคาดประมาณอุปสงค์กำลังคน เป็นการกะประมาณกำลังคนที่ต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดไว้ เพื่อวางแผนกำลังแรงงานให้มีคุณภาพ โดยถือเป็นวิธีการหนึ่งในการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เพื่อใช้ในการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งวิธีวัดความต้องการดังกล่าวมี 5 วิธีคือ

1. วิธีสอบถามนายจ้างโดยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Method) คือ การสอบถามนายจ้างโดยการสำรวจหรือสอบถามหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ หรือระดมสมองจากผู้รู้ ถือเป็นข้อมูลจุดภาคและมีความจำเป็นสำหรับประเมินกำลังคนที่มีอยู่เหมาะกับการคาดประมาณในระยะไม่เกิน 1-2 ปี

2. วิธีใช้แนวโน้มจากอดีต (Extrapolation of Historical Trends) เป็นการหาความสัมพันธ์ทางสถิติจากแนวโน้มในอดีตโดยใช้สมการถดถอย (Regression) โดยต้องมีข้อมูล time-series มีความต่อเนื่องและเชื่อถือได้ มักเป็นการหาความสัมพันธ์ของการใช้

กำลังคนกับระดับผลผลิต วิธีการนี้อาจจะไม่เหมาะในการคาดประมาณระยะยาวเกิน 3-5 ปี หรือเมื่อเศรษฐกิจมีการปรับโครงสร้างออกจากแนวโน้ม

### 3. วิธีอัตราส่วน (Normative Method หรือ Dinsity Ratio Method)

เป็นการกำหนดความต้องการในรูปอัตราส่วนต่อประชากร เป็นวิธีที่ไม่ต้องใช้ข้อมูลมาก และเป็น การกำหนดกว้าง ๆ ไม่สามารถคาดประมาณการจ้างงานระดับมหภาคได้

4. วิธีพานส์ (Pames-MRP) ต้องมีตัวเลข GDP และการจ้างงาน และต้องทราบ เป้าหมายทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งคำนวณการจ้างงานอาชีพต่าง ๆ ในแต่ละสาขา เศรษฐกิจโดยอาศัยแนวโน้มจากอดีต เป็นวิธีที่นำวิธีการต่าง ๆ มาผสมกัน ถือเป็นวิธีที่ค่อนข้าง สมบูรณ์ในแง่ของการครอบคลุมกำลังคนทั้งประเทศ

### 5. วิธี *Employment-Income-Elasticity* (Labour Absorbtion)

ซึ่งต้องหาความสัมพันธ์ของอัตราเพิ่มของการจ้างงานกับ GDP ก่อน โดยอัตราเพิ่มของการจ้างงาน เท่ากับ ค่าความยืดหยุ่น คูณด้วย อัตราเพิ่มของ GDP (ค่าความยืดหยุ่นจะเปลี่ยนได้ในระยะยาว)

## 3.4.3 การประมาณการตลาดแรงงาน

การประมาณการตลาดแรงงาน เป็นการประมาณการเพื่อลดความเสี่ยง ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนและสามารถนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่าง เหมาะสม โดยการประมาณการเป็นวิธีการหนึ่งในการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพยากรณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งสามารถแบ่งระดับการประมาณการได้ดังนี้

- ระดับภาค
- ระดับภูมิภาคทางเศรษฐกิจ
- ระดับสาขาการผลิต
- ระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
- ระดับสถานประกอบการ

โดยสามารถประมาณการในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งการประมาณการในเชิงคุณภาพสามารถ ทำได้ 4 วิธีคือ การเปรียบเทียบเชิงสถิติ การถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และตัวชี้แสดงทาง เศรษฐกิจ สำหรับการประมาณการในเชิงปริมาณ สามารถทำได้ 2 วิธี คือ ตัวเลขอนุกรมเวลา และตัวเลขเศรษฐกิจ

### 3.5 แนวการวิเคราะห์ตลาดแรงงานโดยหลักทั่วไป

จากการศึกษาและประสบการณ์ของต่างประเทศพบว่าแนวทางสำคัญที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเชิงนโยบาย มีดังนี้

3.5.1 มาตรการการบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำระดับ ประกอบด้วย

- การสร้างคนให้ตรงกับการสร้างงาน
- การพัฒนาข้อมูลหรือสารสนเทศของตลาดแรงงาน
- การส่งเสริมให้นายจ้างให้การพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้าง
- เพิ่มการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างให้ตรงกับเทคโนโลยี
- ให้เงินสนับสนุนนายจ้างที่รับผู้ว่างงานมาเป็นเวลานานเข้าทำงาน
- การพัฒนาให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ

(Compliance)

- การส่งเสริมนายจ้างให้สามารถจ้างลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และชะลอการเลิกจ้าง และมองว่าระบบประกันการว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายตลาดแรงงานที่รัฐต้องดำเนินการเชิงรุกเพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานได้มีงานทำอย่างเต็มที่ (เอกสารขัตติ์สำเนา สำนักงานประกันสังคม , 2544 : 1)

3.5.2 สัญญาณสำคัญสำหรับตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถบอกรูทศทาง หรือสภาวะของตลาดแรงงานในช่วงนั้น ๆ ได้ว่ามีสภาวะเป็นอย่างไร สามารถพิจารณาจากสัญญาณสำคัญดังต่อไปนี้

- การจ้างงาน
- การว่างงานและการทำงานต่ำระดับ
- การเลิกจ้าง
- ค่าจ้าง

การเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานตัวใดตัวหนึ่ง จะทำให้มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กำลังแรงงาน การจ้างงาน และการว่างงานเป็นตัวแปรที่ถูกกระทบและส่งผลกระทบต่อตัวแปรด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการคาดประมาณกำลังแรงงาน การจ้างงาน และการว่างงาน จึงมีความสำคัญสำหรับการวางแผนการศึกษา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และสามารถใช้เป็นระบบเตือนภัยแต่เนิ่น ๆ ได้ด้วย

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ตลาดแรงงานโดยทั่วไป (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ ,2536 กิตติ ลิมสกุล และ คณะ , 2531 ช้างถึงในกุลล สุนทรธาดาและNimfa B. Ogena ,2538) สามารถสรุปภาพรวมได้คือ

จำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (Labour Supply) ส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบจากนโยบายประชากร โดยเฉพาะนโยบายด้านภาวะการเจริญพันธุ์ และอีกส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบจากนโยบายการศึกษา โดยเฉพาะผู้เรียนจบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน

สำหรับด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) เป็นผลกระทบมาจากนโยบายทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการลงทุนในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี และไปกระทบต่อความต้องการแรงงาน การเปลี่ยนแปลงหรือเลิกจ้างคนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการปรับตัวของตลาดแรงงาน รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น นโยบายประชากร นโยบายทางการศึกษา การฝึกอบรม และการขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำ การว่างงาน และสวัสดิการแรงงาน

3.5.3 ข้อพึงกระทำในการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ตามแนวคิดของ Psacharopoulos (ILO,1994) สรุปได้ดังนี้

- 1) จากการวางแผนกำลังคนสู่การวิเคราะห์นโยบาย
- 2) จากช่องว่างของการฝึกอบรมสู่มาตรการค่าจ้าง เช่น การศึกษา

ติดตามผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษาโดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การหางาน และประวัติการทำงาน ซึ่งระยะเวลาในการหางาน สามารถแสดงถึงสภาวะแรงงานขณะนั้นว่าเฉื่อยชาหรือไม่ ควรวางแผนการศึกษาอย่างไร

- 3) จากประเภทอาชีพสู่ประวัติการศึกษา โดยติดตามผู้จบการศึกษา เพื่อพิจารณาว่าผู้จบการศึกษาและฝึกงานประเภทใดจะได้งานที่ดีกว่า

- 4) จากการวิจัยด้านอุปทานไปสู่ข้อมูลระดับวิสาหกิจ คือการสำรวจในสถานประกอบการ เพื่อทราบถึงความต้องการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือ

- 5) จากประสิทธิภาพการผลิตสู่ความยากจนและความเสมอภาค การส่งเสริมวิธีการผลิตที่เป็นปัจจัยแรงงาน เป็นการสร้างโอกาสการจ้างงาน ทำให้แรงงานมีรายได้

- 6) จากประสิทธิภาพทางเทคนิคสู่ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ ต้นทุนของทรัพยากรสำคัญกว่าประสิทธิภาพทางเทคนิคในการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

7) จากความสัมพันธ์ ผลผลิต-แรงงาน สู่ความสัมพันธ์ ต้นทุน-กำไร ซึ่งผลกำไรและต้นทุน มีความสำคัญในการเลือกและประเมินนโยบายกลยุทธ์สำหรับตลาดแรงงาน

3.5.4 นโยบายตลาดแรงงาน ประกอบด้วยนโยบายตลาดแรงงานเชิงตั้งรับ และนโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก เพื่อให้การสนับสนุนรายได้และช่วยเหลือทางสังคมสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมุ่งปรับปรุงการทำงานของตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นการลดสถานะไม่สมดุลในตลาดแรงงานให้น้อยลง

นโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก (Active Labour Market Policies) (เอกสารจัดสำเนา อลิซาเบธ มอริส (ILO) 2542 : 11-12)

**ด้านอุปสงค์ของแรงงาน** เน้นการสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับแรงงานและเพิ่มปริมาณงานให้มีความมากขึ้นในตลาดเพื่อรองรับกำลังแรงงานที่ก้าวสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย

- การสร้างงานซึ่งรวมทั้งงานของรัฐด้วย
- การให้เงินอุดหนุนการจ้างงานในรูปค่าจ้าง
- การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
- การสนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อม
- การพัฒนามนุษย์โดยอาศัยความคิดริเริ่มของท้องถิ่นเป็นต้น

**ด้านอุปทานของแรงงาน** เป็นการกำหนดทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการศึกษา สุขภาพ และการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย

- การฝึกอบรมและการฝึกทักษะ
- การแนะแนวและให้คำปรึกษา
- การบริการจัดหางานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

**ด้านตัวกลางการจัดหางาน** เป็นกระบวนการปรับตัวของตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดความ สมดุลในตลาดแรงงานมากที่สุด

### 3.5.5 บทบาทของรัฐในตลาดแรงงานที่สำคัญ ประกอบด้วย

3.5.5.1 การกำหนดเงื่อนไขในตลาดแรงงานในรูปของกฎหมาย

3.5.5.2 เป็นผู้กำหนดค่าจ้างสำหรับแรงงานในภาครัฐ และ

รัฐวิสาหกิจ และมีบทบาทร่วมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับภาคเอกชน

3.5.5.3 เป็นผู้รักษาระดับอุปสงค์ของแรงงานให้อยู่ในระดับสูงเพื่อให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ ลดปัญหาการว่างงาน รวมถึงเพิ่มการจ้างงาน และส่งเสริมการลงทุนเป็นต้น

3.5.5.4 กำหนดนโยบายและดำเนินงานด้านตลาดแรงงานในระดับจุลภาค เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน บริการฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

3.5.5.5 เป็นผู้จัดการและให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ ประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐในการผลิตทุนมนุษย์ จะมีผลอย่างมากต่อระดับประสิทธิภาพของแรงงาน และการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในอนาคต

3.5.5.6 เป็นผู้ให้รายได้หรือค่าตอบแทนเสริมในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมกับภาคเอกชน เพื่อเป็นการสร้างสวัสดิการสังคมให้แก่แรงงานและประชาชนทั่วไป (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535 :187)

### 3.5.6 มาตรการตลาดแรงงานที่สำคัญ ได้แก่

3.5.6.1 การใช้กำลังแรงงานของประชากร คือ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและอัตราส่วนผู้มีงานทำต่อประชากร

3.5.6.2 โครงสร้างการทำงานของประชากร ประกอบด้วย สถานภาพการทำงาน การทำงานตามสาขาอุตสาหกรรม การทำงานตามภาคการผลิต และการทำงานตามอาชีพ

3.5.6.3 การว่างงานของประชากร อาทิ อัตราการว่างงาน การว่างงานระยะยาว และการว่างงานตามระดับการศึกษา เป็นต้น

3.5.6.4 มาตรการค่าแรง รายได้ และความยากจนอื่น ๆ อาทิ อัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่แท้จริง เป็นต้น

มาตรการเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อมูลแรงงาน ใช้เป็นตัววิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน และช่วยกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงาน เป็นต้น (เอกสารจัดสำเนา โฆษะ อารียา , 2544)

จากแนวทางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะวิเคราะห์ข้อมูลของนักวิชาการที่นำเสนอในบทนี้ เป็นกรอบการวิเคราะห์ และหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ ที่กรมการจัดหางานและหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงและนำมาใช้ในการวิเคราะห์ให้บรรลุผลต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอผลการศึกษาศึกษาการจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ของหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคจากการเก็บรวบรวมข้อมูลดังผลการศึกษา ดังนี้

#### 4.1 การนำเสนอข้อมูล

จากการศึกษาศึกษาการจัดทำข้อมูลดังกล่าว พบว่าหน่วยงานของกรมการจัดหางาน และหน่วยงานอื่น ๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารตลาดแรงงานออกเผยแพร่ โดยนำเสนอข้อมูลออกมาในรูปแบบของตารางสถิติเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ดังเอกสารรายงานที่ปรากฏดังนี้

1) สถิติจัดหางาน จัดทำโดยกองวิชาการและวางแผน กรมการจัดหางาน เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักของกรมการจัดหางาน การจัดหางานในประเทศ การจัดหางานต่างประเทศ การควบคุมการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน

ตารางข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน คือ

- สถานการณ์และประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน
- ผลการจัดหางานในประเทศ จำแนกตามเดือน/เพศ และตามจังหวัด/เพศ
- ผู้สมัครงานใหม่ จำแนกตามอาชีพ/วุฒิการศึกษา อายุ และเพศ
- ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามประเภทอาชีพ อุตสาหกรรม/วุฒิการศึกษา อายุ และเพศ
- การบรรจุงาน จำแนกตามอาชีพ อุตสาหกรรม/วุฒิการศึกษา อายุ และเพศ
- จำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตาม



ประเทศ จำแนกตามจังหวัดเพศและหน่วยงานที่จัดส่ง มีทั้งรายเดือน และรายปี

- จำนวนคนงานที่ได้รับการอบรมก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

จำแนกตามจังหวัด

- จำนวนเงินที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบ

ธนาคาร

- การแนะแนวอาชีพนักเรียน/นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

จำแนกตามจังหวัด

- การควบคุมการประกอบอาชีพคนต่างด้าว พร้อมด้วยรายละเอียด

เกี่ยวกับคนต่างด้าวและการอนุญาตให้ทำงาน

2) สถิติแรงงานประจำปี จัดทำโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย สถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การจ้างงาน และโครงสร้างกำลังแรงงาน อัตราผู้ประสบอันตรายจากการทำงาน สถิติจากการสำรวจค่าจ้างรายได้และชั่วโมงการทำงาน

ตารางข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบด้วย

ตารางดังต่อไปนี้

- ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ
- กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานจำแนกรายภาค
- ประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
- อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามหมวดอายุ
- ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการทำงาน

ทำงาน

- การเลิกจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรม รายภาค รายท้องที่ ราย

เดือน และรายไตรมาส

- จำนวนสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง จำแนกตาม

อุตสาหกรรม และขนาดสถานประกอบการรายจังหวัดและภาค

- ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างทุกประเภท จำแนกตามขนาดสถาน

ประกอบการ และจังหวัด

- อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างทุกประเภท

3) รายงานประจำปีจัดทำโดยสำนักงานประกันสังคม มีข้อมูลผู้ประกันตน และสถานประกอบการ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบด้วยตารางสถิติ ดังนี้

- จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทกิจการ ขนาดสถานประกอบการ อายุ เพศ ค่าจ้าง รายจังหวัด

4) รายงานประจำปีจัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แสดงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมและฝึกอาชีพจากสถาบันฝึกอบรม

5) รายงานประจำปีของกองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ด้านอุปทานแรงงาน ได้จากการจัดทำข้อมูลนักศึกษาที่จบใหม่

6) รายงานรายเดือน รายไตรมาส และประจำปี ของกองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ด้านอุปสงค์ของแรงงานจากหนังสือพิมพ์ จำแนกตามอาชีพ และอุตสาหกรรม

7) รายงานรายไตรมาส และประจำปีของกองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน และสถานการณ์ตลาดแรงงาน

8) รายงานรายเดือน รายไตรมาส ของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน แสดงตำแหน่งงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ และวุฒิการศึกษา

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของกรมการจัดหางาน

จากกระบวนการวิเคราะห์ตลาดแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่า ข้อมูล มีความสำคัญมากเป็นอันดับแรก เนื่องจากการวิเคราะห์ (ตีความ) จะมีความถูกต้อง เทียบตรง แม่นยำได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับการมีข้อมูลที่ดี มีระบบการจัดเก็บที่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมีหน่วยงานจากภาครัฐและเอกชนหลายหน่วยงานได้ออกสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งลักษณะข้อมูล วิธีการจัดเก็บ และขนาดตัวอย่างของข้อมูลดังกล่าวจะแตกต่างกันไปตามจุดประสงค์และความต้องการใช้ข้อมูลของหน่วยงานนั้น ๆ จึงทำให้ข้อมูลมีความแตกต่างกันทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และเนื่องจากตลาดแรงงานในประเทศไทยยังคงมีตลาดแรงงานที่ไม่เป็นระบบอยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นการจ้างงานรายวันในสัดส่วนสูง เป็นหน่วยธุรกิจขนาดเล็ก ไม่มีระบบการจัดการโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้ไม่มีการกำหนดการจ้างงานที่แน่นอน ถูกจ้างมีอัตราค่าจ้างต่ำ ขาดสวัสดิการและประกันสังคม ส่งผลให้ข้อมูลด้านแรงงานที่

จัดเก็บมาโดยการสำรวจและสัมภาษณ์ในสถานประกอบการไม่อาจครอบคลุมข้อมูลแรงงานในกลุ่มนี้ ได้ทำให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงและเกิดการแปรผันของข้อมูล อันจะส่งผลกระทบต่อถึงการวิเคราะห์ตลาดแรงงานและการประมาณกำลังแรงงาน

กรมการจัดหางานใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการปฏิบัติงานและข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และนำข้อมูลที่จัดเก็บบางส่วนมาวิเคราะห์และดัดแปลงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เทียบตรง และสอดคล้องกับความต้องการใช้ ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า “การวิเคราะห์ข้อมูล” โดยมีข้อมูลที่กองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานจัดเก็บประกอบด้วย

#### ข้อมูลอุปทานต่อแรงงาน

- ประชากร
- กำลังแรงงานและการมีงานทำ
- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
- ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและฝึกอาชีพ
- แรงงานย้ายถิ่น

#### ข้อมูลอุปสงค์ต่อแรงงาน

- ความต้องการแรงงานและการเข้า-ออกงาน
- จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง
- ตำแหน่งงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุนานที่มาใช้บริการกรมการจัดหางาน
- ตำแหน่งงานจากหนังสือพิมพ์
- จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- จำนวนคนต่างด้าว
- การลงทุน
- การเลิกจ้างแรงงาน
- ประเภทกิจการ(อุตสาหกรรม)
- และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลดังกล่าว กรมการจัดหางานได้นำมาวิเคราะห์โดยให้ความสำคัญต่อความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงาน และการจ้างงานในด้านอุตสาหกรรม อาชีพ และระดับการ

ศึกษาโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องหรือภาวะดุลยภาพในตลาดและการว่างงานเป็นสำคัญ ซึ่งการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและสามารถประเมินได้ถูกต้องว่าตลาดแรงงานของไทยกำลังอยู่ในสภาวะอย่างไร โดยกำลังเปลี่ยนแปลงสู่สภาวะการขาดแคลนแรงงานหรือไม่ และมีแนวทางการวิเคราะห์ 3 แนวทาง ดังนี้

1) แนวการวิเคราะห์เพื่อให้เกิดดุลยภาพของตลาดแรงงาน โดยการนำผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานมาใช้ในการวิเคราะห์ คือข้อมูลความต้องการแรงงาน (Demand for Labour) ของนายจ้างที่ใช้บริการของกรมการจัดหางาน ข้อมูลผู้สมัครงานใหม่ (Supply for Labour) ที่ใช้บริการสมัครงาน ณ หน่วยงานของกรมการจัดหางาน ผลการบรรจุงาน (Job Placement) นำมาจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิเคราะห์ความไม่สอดคล้อง (Mismatch) ของผู้สมัครงานและตำแหน่งงานว่างที่ไม่ได้รับการบรรจุ การวิเคราะห์เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึง ตำแหน่งงานที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งที่หาคนบรรจุได้ยาก และตำแหน่งที่มีผู้สมัครงานมาก โดยในเชิงเศรษฐศาสตร์คือการวิเคราะห์ถึงปริมาณอุปทานส่วนเกิน (Over Supply) และปริมาณอุปสงค์ส่วนเกิน (Over Demand) สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในส่วนของการจัดหางาน 2 ประการดังนี้

- แนะนำอาชีพ และแนะแนวการศึกษาให้แก่ครูแนะแนว นักเรียน นักศึกษา
- การเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้อุปทานและอุปสงค์ของแรงงานเกิดการเคลื่อนไหวระหว่างท้องถิ่นเพื่อให้มีการบรรจุงานมากขึ้น

2) ศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจทั้งภายในและต่างประเทศ รวมทั้งนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน

3) ประเมินสถานการณ์กำลังแรงงาน โดยพิจารณาภาวะการจ้างงานและสถานการณ์กำลังคนในปัจจุบัน

#### 4.3 ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

จากการศึกษาการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานค่อนข้างจะครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ในส่วนของกรมการจัดหางานในฐานะผู้รับผิดชอบการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานยังไม่สามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากพอที่

จะให้เห็นภาพรวมหรือกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานได้ ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานที่มีหน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บ ได้แก่

#### ข้อมูลอุปสงค์ของแรงงาน

- ดัชนีอุตสาหกรรม
- ค่าจ้าง และรายได้
- ชั่วโมงการทำงาน
- โครงสร้างต้นทุนที่ใช้ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าของสถานประกอบการ

ซึ่งการเก็บข้อมูลและการตีพิมพ์ของข้อมูลด้านค่าจ้าง และราคาที่แท้จริงอย่างรวดเร็วและให้มีความน่าเชื่อถือเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก

#### ข้อมูลอุปทานของแรงงาน

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ
- จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมและฝึกอาชีพที่มีงานทำ
- กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

#### ข้อมูลตลาดแรงงาน

- การเข้า-ออกงาน และอัตราการเข้า-ออกงาน
- ผู้สมัครงานใหม่ ผู้สมัครงานเก่า
- การอบรมคนงานงานไม่ทำงานต่างประเทศ
- อัตราเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานใหม่
- รายได้ที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง
- ประมาณการชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และต่อปีของลูกจ้าง
- ประมาณการจำนวนวันทำงานต่อปีของลูกจ้าง
- ประมาณการค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย หมวดค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ดัชนีผู้มีงานทำ
- ดัชนีผลิตภาพอุตสาหกรรม
- ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม
- ดัชนีการใช้กำลังการผลิตอุตสาหกรรม
- การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน การปิดงาน และข้อขัดแย้ง
- การร้องทุกข์
- สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

- การประสพภัยเนื่องจากการทำงาน
- การตรวจแรงงาน
- การตรวจความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- การแนะแนวอาชีพ
- จำนวนองค์กรด้านแรงงาน
- จำนวนสหภาพแรงงาน

#### 4.4 ปัญหาการจัดเก็บข้อมูลโดยรวม

การศึกษาและสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในแต่ละหน่วยงานของคณะนักวิจัย (นิพนธ์ พัวพงศกร และ เยาวรัตน์ ศรีวรรณท์, 2541 : 88 – 90) ได้พบปัญหาสำคัญในการจัดเก็บซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ปัญหาขาดข้อมูลที่สำคัญ อาทิ จำนวนคนว่างงาน กำลังแรงงานที่จำแนกเป็นภาคธุรกิจสมัยใหม่ (formal sector) และภาคธุรกิจลำลอง (informal sector) ข้อมูลภาพรวมการย้ายถิ่นตามฤดูกาล เป็นต้น
2. การสำรวจไม่มีความต่อเนื่อง บางหน่วยงานมีภาารงดการสำรวจบางรอบ บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงกรอบการสำรวจบ่อยครั้ง ทำให้ข้อมูลด้านแรงงานไม่มีความต่อเนื่อง และไม่สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบได้
3. ปัญหาค่านิยมของข้อมูล หน่วยงานต่าง ๆ จะให้คำจำกัดความหรือนิยามข้อมูลตามที่จัดเก็บ ดีความไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงค่านิยมบ่อย
4. ปัญหาเกี่ยวกับตัวอย่างและ *Sampling errors* บางหน่วยงานไม่มีหลักเกณฑ์ในการสุ่มตัวอย่าง และไม่มีการควบคุมจำนวนตัวอย่างในการสำรวจ ทำให้ข้อมูลระหว่างปีต่าง ๆ เกิดความผันแปรขึ้นลง
5. ปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล เนื่องจากการประสานงานในการจัดเก็บ
6. ปัญหาความยุ่งยากในการใช้ข้อมูล เนื่องจากการจัดทำทะเบียนของข้อมูลไม่สมบูรณ์
7. ปัญหาในเรื่องความล่าช้าในการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล
8. หน่วยงานการและรัฐบาลไม่ให้ความสำคัญแก่งานสถิติและข้อมูล
9. การหวงข้อมูลของหน่วยงานที่จัดเก็บ

#### 4.5 ปัญหาด้านข้อมูลของกรมการจัดหางาน

ในปัจจุบันกรมการจัดหางานยังไม่สามารถวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสนองต่อนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการจัดหางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1) กรมการจัดหางานไม่สามารถนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานจากผลปฏิบัติงาน (Administration Report) มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาของระบบการเก็บ ระบบการบันทึกข้อมูล และระบบการเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดไปยังศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานระดับภูมิภาค

2) กรมการจัดหางานมี Market Share ตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศประมาณ 20 % ของทั้งหมดสำหรับอีกประมาณ 80 % ของตำแหน่งงานว่างที่เหลือเป็นตำแหน่งที่สถานประกอบการประกาศรับสมัครเอง โดยไม่ผ่านกรมการจัดหางานแต่กรมการจัดหางานจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเหล่านี้มาเป็นข้อมูลหลักในการวิเคราะห์เพื่อทราบสถานะของตลาดแรงงาน

3) ปัญหาขาดแคลนข้อมูลด้านอาชีพ ประกอบด้วยลักษณะงานอาชีพ ความต้องการแรงงาน ค่าจ้าง โอกาสการมีงานทำ ฯลฯ เพื่อให้ผู้หางานทำได้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลจากข่าวสารตลาดแรงงานและสามารถเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง ปัญหาการขาดข้อมูลเนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดทำการสำรวจและไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบในการเชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้งานในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะอาชีพ และค่าจ้าง

4) ปัญหาการขาดข้อมูลดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญเนื่องจากขาดข้อมูลพื้นฐานหรือข้อมูลที่มีการจัดเก็บยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์เป็นดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สมบูรณ์ได้

5) ขาดการแสดงผลภาพรวมการเชื่อมโยงระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานที่ชัดเจน เนื่องจากด้านอุปทานแรงงาน(กรมการจัดหางาน) ไม่มีทะเบียนกำลังแรงงานในตลาดแรงงานทั้งหมด

6) ขาดการประสานการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการมีข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการใช้

จากผลการศึกษา พบว่ามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานได้จัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารตลาดแรงงานออกเผยแพร่ แต่ข้อมูลดังกล่าวมีอยู่อย่างกระจัดกระจาย และการจัดเก็บยังมีปัญหาดังกล่าวข้างต้น อีกทั้งการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานยัง

คงเน้นการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพมากกว่าการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย จึงจำเป็นต้องหาทางปรับปรุงการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ซึ่งจะกล่าวในบทต่อไป



## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

จากผลการศึกษาการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน โดยศึกษาในเชิง เศรษฐศาสตร์แรงงานด้านปัจจัยอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการทำงานของตลาดแรงงาน โดยพิจารณาจากกรอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน (ดังภาพแสดงบทที่ 2) ซึ่งจากกรอบ ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการใช้ปัจจัยที่กล่าวถึงสามารถวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงภารกิจของกรมการจัดหางาน และนำเสนอการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายได้อีกด้วย ทั้งนี้ผู้จัดทำรายงานในฐานะที่รับผิดชอบด้านบริหารตลาดแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 – 2543 ได้รวบรวมแนวทางการวิเคราะห์ตามหลักสากลของ ILO รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตลอดมา

ในส่วนของ การวิเคราะห์เชิงนโยบาย ผู้จัดทำรายงานในฐานะเลขานุการคณะกรรมการจัดทำประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่ในการจัดทำประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน โดยนำข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และจากหน่วยงานอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนมาวิเคราะห์ร่วมกัน จากผล การวิเคราะห์ได้นำเสนอเป็นนโยบายที่ได้ปรากฏเป็นรูปธรรมขึ้น นโยบายที่ปรากฏชัดเจนออกมา ในรูปของการกำหนดมาตรการระดับชาติคือ *แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน* คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนำเสนอเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2540 และวันที่ 23 ธันวาคม 2540 แผนดังกล่าวเป็นการตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ในการบรรเทาปัญหาการว่างงาน โดยประกอบด้วยมาตรการต่าง ๆ 8 มาตรการ คือ *มาตรการประหยัดไทยช่วยไทย มาตรการการจ้างงานในชนบท มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว มาตรการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มาตรการส่งเสริมการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามพระราชดำริ และโครงการทางสว่างแห่งอาชีพ* และได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการนโยบายบรรเทาปัญหาการว่างงานแห่งชาติขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานใน ภาวะวิกฤติช่วงระหว่าง ปี 2540 – 2543 ในช่วงระหว่าง การปฏิบัติงานตามแผน ผู้จัดทำรายงาน ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการ ได้นำเสนอข้อมูลตัวเลขจากการวิเคราะห์ นำเสนอ คณะรัฐมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องมาตลอด ซึ่งเป็น

ผลสำเร็จประการหนึ่งในการใช้ประโยชน์ของการวิเคราะห์เพื่อนำนโยบายไปใช้ปฏิบัติในเชิงรุก (Active Labour Market Policy : ALMPs) ให้ประสบผล

นอกจากนี้ ผู้จัดทำรายงานได้พยายามปรับปรุงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน การพัฒนาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสร้างตัวชี้วัด การประมาณการกำลังแรงงาน และการนำเสนอ นโยบายในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการวิเคราะห์ ตลอดจนอีกทั้งได้พัฒนาระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน และบุคลากรที่ทำหน้าที่วิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง จากผลของการประสานงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในประเทศไทย จึงได้รวบรวมแนวทางและหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ให้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ (ดังปรากฏในบทที่ 3)

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการวิเคราะห์ที่นำเสนอดังกล่าวยังคงเป็น ประสบปัญหาอุปสรรคทั้งในส่วนของข้อมูล เทคนิคการวิเคราะห์ และทิศทางของการวิเคราะห์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้เป็นสัญญาณเตือนภัยได้ ดังนั้นผู้จัดทำรายงาน จึงเห็นว่าเพื่อให้การวิเคราะห์ตลาดแรงงานมีทิศทางที่ชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

**5.2.1 ควรให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ สามารถนำไปสร้างตัวชี้วัดตลาดแรงงานได้** จากการพิจารณาข้อมูลที่จัดเก็บของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า ข้อมูลที่ควรจะมีให้ครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน มีดังนี้

### 5.2.1.1 ข้อมูลด้านอุปสงค์ของแรงงาน

ปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์ของแรงงานที่สำคัญ ประกอบด้วย ค่าจ้างและเทคโนโลยีที่แฝงมากับการลงทุน ดังนั้นการเพิ่มทักษะของแรงงานให้มีศักยภาพสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ในแง่ของ นายจ้าง ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการประกอบการ การปรับตัวของอัตราค่าจ้าง จึงมีผลกระทบต่ออุปสงค์โดยรวม การจ้างงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงาน การวิเคราะห์

ความเปลี่ยนแปลงของค่าแรงและค่าจ้างที่แท้จริง สามารถเป็นตัวชี้วัดตลาดแรงงานได้ แต่ในส่วนของข้อมูลดังกล่าวยังไม่มีความสมบูรณ์ที่จะสามารถสร้างตัวชี้วัดได้ดังเช่น

- แนวโน้มค่าจ้างในภาคการผลิต
- รายได้เฉลี่ยจริงต่อลูกจ้าง
- ช่องว่างระหว่างค่าจ้างในภาคการผลิตกับผลิตภาพแรงงาน

ทั้งภาคการผลิตในระบบ (formal) และนอกระบบ (informal)

- ฯลฯ

#### 5.2.1.2 ข้อมูลด้านอุปทานของแรงงาน

ข้อมูลที่จัดเก็บยังไม่สมบูรณ์และครบถ้วน เช่น ผู้ย้ายถิ่นระหว่างท้องถิ่น และระหว่างภาคการผลิต เพื่อทราบอุปสงค์และอุปทานแรงงานแต่ละท้องถิ่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำ เพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีงานทำในแต่ละสาขาวิชา เพื่อวางแผนการศึกษาทั้งของสถานศึกษาและนักศึกษาเอง และสร้างตัวชี้วัดคือจำนวนนักศึกษาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นในด้านการวางแผนด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีทักษะและศักยภาพเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานและแข่งขันกับต่างประเทศได้ ฯลฯ

5.2.2 ควรให้มีข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลาย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจาก การวิเคราะห์ของกรมการจัดหางานใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในด้านความต้องการแรงงาน (Demand) ผู้สมัครงาน (Supply) และการบรรจุงาน (Employment) และความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงาน (Mismatch) จากการใช้ข้อมูลที่แคบทำให้ไม่อาจใช้เป็นตัวแทนในการวิเคราะห์เพื่อเห็นสถานะของตลาดแรงงาน ทั้งการว่างงาน การเลิกจ้าง การขาดแคลนแรงงาน และความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานที่แท้จริงได้ ดังนั้น จึงควรจะใช้ข้อมูลให้กว้างและหลากหลายมากขึ้น

5.2.3 ควรนำข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่เก็บจากหน่วยงานอื่น ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย เพื่อให้การวิเคราะห์สามารถสนองนโยบายอื่น ๆ ได้นอกเหนือจากนโยบายของกรมการจัดหางานเท่านั้น กล่าวคือ แนวทางการวิเคราะห์หลักของ

## บรรณานุกรม

### หนังสือและบทความในหนังสือ

- X กุศล สุนทรธาดา และ Nimfa B. Ogena. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538.
- ✓ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมการจัดหางาน. รายงานการวิจัย ภาวะการมีงานทำ และการทำงาน. กรุงเทพมหานคร, 2540.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สถิติแรงงาน. กรุงเทพมหานคร, 2542
- กรมการจัดหางาน กองวิชาการและแผนงาน. สถิติจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร, 2542.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : โดยคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถิติงานประกันสังคม.
- ✓ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. รายงานฉบับสมบูรณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว. กรุงเทพมหานคร : โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ธันวาคม 2541.
- ✓ จินตนา พรพิไลพรรณ. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.

จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.

ติรณ พงศ์เมธพัฒน์. เศรษฐศาสตร์มหภาคทฤษฎีนโยบายและการวิเคราะห์สมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

บุญคง หันจางสิทธิ์. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

มณิศรี พันธุลาภ. เศรษฐศาสตร์มหภาควิเคราะห์ทฤษฎีและนโยบาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สันหัตถ์ เสริมศรี. ประชากรศาสตร์ทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

สุมาลี ปิตยานนท์. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม. เศรษฐศาสตร์มหภาค. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, 2540.

### เอกสารอื่น ๆ

โฆชะ อารียา. เอกสารประกอบการอบรม การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : "มาตรวัดตลาดแรงงาน." มหาวิทยาลัยรังสิต, มิถุนายน 2544.

มาร์ติน กอดฟรี. เอกสารอัดสำเนา "คู่มือการวิเคราะห์และนโยบายตลาดแรงงาน". ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนวนวิเทศสัมพันธ์ สป. รส., 27 กันยายน 2542.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เศรษฐศาสตร์กำลังคน. หน่วยที่ 9 - 15 พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : 2532.