บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความทั่วไป

ขนาดและส่วนประกอบของแรงงานขึ้นอยู่กับอัตราการเพิ่มของประชากร สำหรับอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรไทยในอดีตนั้นพบว่าเดิมในปี พ.ศ.2515 นั้น มีจำนวนประชากร 36.2 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงาน 16.2 ล้านคน หลังจากนั้น 4 ปี คือ ปี 2519 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดของแผนพัฒนาฉบับที่ 3 พบว่า จำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้นเป็น 42.1 ล้านคน โดยมีอัตราเพิ่มร้อยละ 3.8 ต่อปี ขณะที่จำนวนกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 18.6 ล้านคน โดยมีอัตราเพิ่มร้อยละ 3.4 ต่อปี ในปี 2524 พบว่า จำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้นเป็น 47.6 ล้านคน โดยมีอัตราเพิ่มร้อยละ 1.92 ต่อปี ในขณะที่กำลังแรงงานเพิ่มเป็น 24.6 ล้านคน หรือมีอัตราเพิ่มร้อยละ 4.7 แสดงให้เห็นว่า อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรมีแนวโน้มลดลงในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ได้กำหนดทิศทางให้ลดอัตราการเพิ่มของประชากรให้เหลือร้อยละ 2.3 ต่อปี[1] โดยผ่านโครงการวางแผนครอบครัวซึ่งมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเวลานานพอสมควร แต่เนื่องจากการวางแผนด้านประชากรได้เริ่มดำเนินการอย่างจริงจังเป็นครั้งแรกในช่วงแผนัฒนาฯฉบับที่ 3 ในขณะที่ช่วงอดีตให้ความสนใจด้านนี้น้อยมาก โดยเฉพาะในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกๆ เกือบจะไม่พูดถึงปัญหานี้เลย[2] ดังนั้นปัญหาก็มีอยู่ว่า คนที่เกิดมาในช่วงที่มิได้มีการวางแผนประชากรอย่างจริงจังนั้นได้ทะยอยกันเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 จะสูงกว่า

---

[1] สำนักงานนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่สี่ พ.ศ.2520-2524, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) หน้า 112.

[2] เสนาะ อุนากูล "คนกับงาน จุดยืนของแผนพัฒนาฉบับที่ 6" เอกสารประกอบการอภิปราย ฉบับที่ 1 (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2526) หน้า 1

อัตราการเพิ่มของประชากร ผลของการเข้าสู่กำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 นั้น จะสะสมเป็นกำลังแรงงานมากขึ้น ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 แม้ว่าผลของการวางแผนด้านประชากรในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 จะลดอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของประชากรในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 ก็ตาม (อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 0.53)

เมื่อพิจารณาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการดูดซับแรงงานที่เพิ่มขึ้น จะพบว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยเรานั้นเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสาขาเกษตรกรรมที่จักจะถึงจุดอิ่มตัวในการรองรับแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน (2530) ที่ราคาของสินค้าเกษตรลดต่ำลงอย่างมาก ตลอดจนการบุกเบิกที่ดินใหม่ ๆ ไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้อีกแล้ว ในขณะที่ภาคเกษตรเองต้องรองรับแรงงานเดิมไว้สูงถึงประมาณร้อยละ 70 ของกำลังแรงงานทั้งหมดอยู่แล้ว ส่วนภาคเศรษฐกิจนอกการเกษตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรมยังไม่สามารถดูดซับ และขยายการจ้างงานได้มากเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างของการใช้แรงงานต่อทุนที่ไม่เหมาะสม ถึงแม้ว่าได้มีการเร่งรัดพัฒนาจนทำให้การขยายตัวทางด้านผลผลิตในภาคนี้เป็นไปในอัตราที่น่าพอใจก็ตาม ในขณะเดียวกันภาคเศรษฐกิจ เช่น ภาครัฐบาล ที่เคยรองรับการขยายตัวของแรงงานในอดีตไม่สามารถขยายตัวการจ้างงานได้อีกต่อไป เนื่องจากต้องใช้จ่ายงบประมาณถึงประมาณ 1 ใน 3 ของงบประมาณประจำปีทั้งหมดสำหรับเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและบำเหน็จ บำนาญแก่ข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐ การขยายกำลังคนออกไปจะทำให้เกิดปัญหากดดันทางด้านงบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน (ในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดเพดานการขยายตัวไว้ 2% ต่อปี)

ดังนั้น จากความไม่สมดุลกันระหว่างจำนวนกำลังแรงงาน และความต้องการแรงงานนี้ จึงก่อให้เกิดปัญหามากมาย นับแต่ปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำระดับ ปัญหาแรงงานเด็กและสตรี ปัญหาความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น แต่ที่นับว่าสำคัญและควรสนใจคือปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษา ซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการศึกษานี้จึงต้องการศึกษาแบบจำลองของตลาดแรงงานนับแต่อุปทานแรงงานและอุปสงค์แรงงาน เพื่อใช้ในการพยากรณ์กำลังแรงงานและความต้องการแรงงาน อันจะเป็นแนวทางในการวางแผนด้านกำลังแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับ

การส่งเสริมการจ้างงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปัญหาด้านแรงงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับของการว่างงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นเนื่องจาก อุปสงค์และอุปทานแรงงานไม่สมดุลกันว่ามีการกระจายสู่ระดับการศึกษาและอาชีพอย่างใด

1.2.2 พยากรณ์(Forecast) แนวโน้มของอุปสงค์และอุปทานแรงงานไทยในช่วง 15 ปีข้างหน้า เพื่อทราบถึงระดับการว่างงานของประเทศว่ามีแนวโน้มเช่นใดใน 15 ปีข้างหน้า คือช่วงปี 2528-2544

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ในการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน จะพิจารณาแรงงานในระดับสาขาการผลิต อาชีพ การศึกษา เขตพื้นที่*

1.3.2 ในการศึกษาด้านแรงงานจะใช้แรงงานปี 2527 เป็นปีฐาน (base period) ทั้งนี้เนื่องจากในปี 2527 เป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไม่เปลี่ยนแปลงมาก หรือมีภาวะการณ์ใดรุนแรง อีกทั้งข้อมูลที่ใช้จะเป็นข้อมูลจากเหปการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลของปี 2527 จะเป็นข้อมูลปีล่าสุด ในขณะที่ ปี2528 จะมีข้อมูลออกมาเพียงบางส่วนยังไม่ครบสมบูรณ์พอที่จะนำมาวิเคราะห์ได้

1.3.3 การใช้ข้อมูลแรงงานจากงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร ปี 2527 นี้ จะเลือกใช้ข้อมูลจากรอบการสำรวจรอบ 3 เพียงรอบเดียว เพราะเป็นระยะที่แรงงานภาคเกษตรออกสู่ตลาดแรงงาน (ในภาคเกษตร) มาก และมีงานทำมากกว่าในระยะนอกฤดูการเกษตร ความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือได้ของการมีงานทำตามสาขา เศรษฐกิจจึงจะมีความสมบูรณ์กว่ารอบอื่น ๆ

---

* รายละเอียดของการจัดกลุ่ม สาขาการผลิต อาชีพ การศึกษา เขตพื้นที่ เพศ ดูเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ก.

1.3.4 ระดับภาวะเจริญพันธุ์ของประชากร จะใช้ระดับประชากรที่มีภาวะเจริญพันธุ์ ปานกลาง เนื่องจากคณะทำงานประมาณประชากรมีข้อคิดเห็นว่าควรใช้ผลการคาดประมาณประชากรชุดข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง เพราะเป็นชุดที่ได้จากผลการวิเคราะห์ แนวโน้มอัตราเจริญพันธุ์รายกลุ่มอายุ

1.4 <u>วิธีการศึกษา</u>

ทำการศึกษาถึงโครงสร้างของแบบจำลอง โดยจะแบ่งศึกษาออกเป็น 3 ส่วน คือ

1.4.1 แบบจำลองของอุปสงค์แรงงาน โดยให้ถูกกำหนดจากระดับของมูลค่าเพิ่ม และค่าพารามิเตอร์ของอุปสงค์แรงงานต่อมูลค่าเพิ่ม

1.4.2 แบบจำลองของอุปทานแรงงาน โดยทำการพยากรณ์ผู้สำเร็จการศึกษา และพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานตามระดับการศึกษา โดยกำหนดจากระดับของประชากรจากภายนอก แล้วนำมาพิจารณาร่วมกับอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Labor force participation rates) จะได้จำนวนแรงงานที่เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ และนำรวมกับกำลังแรงงานที่มีอยู่ในอดีตก็จะได้อุปทานแรงงาน

1.4.3 แบบจำลองของตลาดแรงงาน จะพิจารณาถึงดุลยภาพแรงงานในกรณีที่ไม่มีการปรับตัวพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน

จากโครงสร้างแบบจำลองจะสามารถนำสู่การพยากรณ์ อุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยใช้วิธีการแก้สมการ

1.5 <u>ข้อมูล และแหล่งที่มาของข้อมูล</u>

ข้อมูลที่ใช้ได้จากข้อมูลทุติยภูมิ โดยได้จากหน่วยราชการต่าง ๆ คือ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมแรงงาน และอื่น ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.6 งานที่มีผู้ศึกษาและวิจัยไว้

งานการศึกษาด้านแรงงานประกอบด้วยงานการศึกษาและวิจัยที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1.6.1 งานศึกษาเกี่ยวกับอุปสงค์แรงงาน

งานศึกษาเกี่ยวกับลักษณะอุปสงค์แรงงานในภาคเศรษฐกิจ วิธีการศึกษาที่นิยมกันมากคือ การคำนวณค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (Employment Elasticity) ซึ่งเป็นการแสดงเปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของระดับการมีงานทำ เมื่อระดับผลิตภัณฑ์ประชาชาติเพิ่มขึ้น 1%* ทำให้มองเห็นความสำคัญของการขยายผลผลิตในสาขาที่มีความยืดหยุ่นสูงและนำมาใช้ประมาณการจ้างงานในอนาคตได้ จะพบว่างานวิจัยที่ประมาณอุปสงค์ แรงงานหรือการจ้างงานในประเทศไทยมีมากเช่น งานของ Spolstra และ Chirayu,[3] งานของ Somsak และ Chesada[4] งานของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร[5] เป็นต้น โดยที่ในการศึกษาสมรรถภาพ

---

* คิดคำนวณได้จาก

เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของระดับการจ้างงานในสาขาที่พิจารณา

เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของมูลค่าเพิ่มในแต่ละสาขาที่พิจารณา

[3] Spolstra Nyle and Chirayu Isarangkun, Labour Absorption in Thailand, Quezon City, Council for Asian Manpower Studies University of Phillippines, 1975 (Reprinted In The PhillippinesEconomic Journal, XV No 2 1976)

[4] Somsak Tambunlertchai and Chesada Loohawenchit, "Labour Intensive and Small Scale Manufacturing Industries in Thailand," A Paper Presented at a seminar on Asean Comparative study of the Development of Labour Intersive Industry ARTEP-ILO, 28-31 October 1980.

[5] Pasuk Pongpichit, Employment Issues and Policies for Thailand's Sixth Plan, (Bangkok : ILO-ARTEP, 1985), P.5-9.

ของการดูดซับแรงงานในสาขาต่างๆ นั้น Spolstra และ Chirayu ได้ศึกษาความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ตั้งแต่ปี 2494-2503 ขณะที่ Somsak และ Chesada ได้ศึกษาปี 2503-2521 ซึ่งพบว่าค่าความยืดหยุ่นตามสาขาอุตสาหกรรมในช่วงปี 2494-2503 ของสาขาเกษตรกรรมเป็นสาขาที่มีสัดส่วนการจ้างงานสูงที่สุด แต่หลังจากนั้นในปี 2503-2521 จะพบว่าค่าความยืดหยุ่นของสาขาเกษตรได้ลดลง แสดงถึงความสามารถในการดูดซับแรงงานลดลง ในขณะที่สาขาที่มีสมรรถภาพในการดูดซับแรงงานสูงขึ้น คือ สาขาขนส่ง การก่อสร้าง บริการ และหัตถอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสาขาหัตถอุตสาหกรรมในระยะหลัง เริ่มมีกำลังดูดซับสูงขึ้นกว่าในอดีตมาก

เช่นเดียวกัน งานของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร ได้ประมาณระดับการจ้างงานในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 6 โดยคำนวณค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ และพบว่า ภาคเกษตรจะยังคงเป็นภาคที่รองรับแรงงานในสัดส่วนสูงคิดเป็นร้อยละ 37 ของการมีงานทำที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดช่วงแผนฯ 6 โดยการค้าจะเป็นภาคที่รองรับแรงงานในสัดส่วนสูงเป็นอันดับถัดไป ตามด้วยบริการ การบริหารราชการแผ่นดินและอุตสาหกรรม

ในระยะหลังได้มีการนำหุ่นจำลองที่เรียกว่าชีพท์ กับแชร์ (Shift and Share Model) มาประยุกต์กับปัญหาการจ้างงานของไทย เช่น งานของบุญคง หันจางสิทธิ์ และบุญช่วย ศรีคำพร[6] ได้ทำการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานโดยใช้หุ่นจำลองชีพท์กับแชร์ ซึ่งให้ผลทำนองเดียวกับการใช้สูตรความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ ต่างกันเพียงแต่ว่าในกรณีของชีพท์และแชร์นั้นจะคำนวณจำนวนการจ้างงานที่ควรจะเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง โดยสมมุติว่าอุตสาหกรรมนั้นมีอัตราการเพิ่มเท่ากับอัตราการเพิ่มของการจ้างงานทั่วประเทศและเรียกค่าดังกล่าวว่า แชร์ ส่วนชีพท์คือตัวเลขที่จะแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการจ้างงานว่าอุตสาหกรรมหนึ่ง ๆ นั้น มีการจ้างงานจากระยะหนึ่ง

---

[6] บุญคง หันจางสิทธิ์ และบุญช่วย ศรีคำพร, ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ้างงานของประเทศไทย 1960 - 1970, รายงานผลการวิจัยหมายเลข 12 คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ไปอีกระยะหนึ่ง เพิ่มขึ้นมากหรือน้อยกว่าอัตราการเพิ่มของอุตสาหกรรม นั่นคือ ชีพท์เท่ากับจำนวนการเพิ่ม(หรือลดลง) ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมหนึ่งในระหว่างช่วงเวลาหนึ่ง ลบด้วยค่าแชร์ นอกจากนี้สิ่งที่น่าสนใจจากงานของบุญคง นอกจากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานและรายได้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ คือ

1. บุญคงจะประยุกต์หุ่นจำลองดังกล่าวเข้ากับตัวเลขการจ้างงานในอุตสาหกรรมหมวดย่อยต่าง ๆ ของสาขาหัตถอุตสาหกรรมในช่วงปี 2515 - 2518 และพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานค่อนข้างมากคือ 1)ทอผ้า 2)อาหาร 3)ยาสูบ 4)ผลิตภัณฑ์ โลหะ 5)เครื่องจักรที่ใช้ในการเกษตรซึ่งไม่ได้ใช้ไฟฟ้า

2. มีการประยุกต์หุ่นจำลองชีพท์ และแชร์เข้ากับการจ้างงานในภาคต่าง ๆ โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาลักษณะเด่นและลักษณะด้อยของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในแต่ละภาค ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาคเหนือและภาคอีสานมีอัตราการขยายของการจ้างงานสูงกว่าอัตราเพิ่มของการจ้างงานทั่วประเทศ เพราะว่าชีพท์รวมของทุกอุตสาหกรรมเป็นบวก ส่วนภาคใต้และภาคกลางมีข้อสรุปตรงกัน

นอกจากนี้ในแบบจำลอง "สยาม 2"* ได้ศึกษาความต้องการแรงงานในส่วนของตลาดแรงงาน โดยเริ่มจากการพิจารณากิจกรรมการผลิตแต่ละสาขาเศรษฐกิจ ซึ่งในการผลิตต้องใช้ปัจจัยการผลิตต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับผลผลิตและส่วนผสมของปัจจัยการผลิต แสดงโดย CES-Production Function เมื่อได้สมการแสดงความ สัมพันธ์ระหว่างระดับของผลผลิตและการใช้ปัจจัยการผลิตแล้ว การประมาณผลผลิตและอัตราการขยายตัวของผลผลิตก็ย่อมทำได้ และเมื่อทราบระดับผลผลิตแล้วก็สามารถประมาณความต้องการแรงงานอย่างอื่น ๆ ได้ ในลักษณะดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นความเชื่อว่าความคิดพื้นฐานของ "สยาม 2" นั้น การขยายตัวของเศรษฐกิจ และการมีงานทำนั้นเป็นเรื่องเดียวกัน อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตุว่าแบบจำลอง "สยาม 2" ได้แยกบัญชีแรงงานออกเป็นหลายประเภท

---

* ดูเพิ่มเติมจาก Pradit Charsambut, "Integration of Employment Planning in Macro-Economic Development Planning," A paper prepared for Manpower and Population Planning Division, National Economic and Social Development Board, 1984, P. 55-67.

และสามารถประมาณความต้องการแรงงานแต่ละประเภทในแต่ละกิจกรรม การผลิตทั้งในสาขาที่มีรูปแบบและสาขาที่ไม่มีรูปแบบได้(Formal and Informal Sector) จึงให้ภาพ Demand for Labor ได้อย่างค่อนข้างละเอียด แต่กระนั้นแบบจำลอง "สยาม 2" มิได้ทำการวิเคราะห์ในส่วนของอุปทานแรงงาน ซึ่งน่าจะเป็นเรื่องที่ควรศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

1.6.2 งานการศึกษาเกี่ยวกับอุปทานแรงงาน

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานดั้งเดิมอธิบายอุปทานแรงงาน โดยวิเคราะห์การเลือกของผู้บริโภคระหว่างรายได้กับการพักผ่อน อัตราค่าจ้างก็คือค่าเสียโอกาสของการเลือกไปในการพักผ่อน ถ้าผู้บริโภคเลือกที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยการทำงานมากขึ้นเขาก็จะพักผ่อนน้อยลง ดังนั้นการที่ผู้บริโภคจะเลือกอย่างใดมากกว่ากันในแต่ละระดับอัตราค่าจ้างก็ขึ้นอยู่กับผลทางด้านการทดแทน (Substitution effect)กับผลทางด้านรายได้(Income effect) ว่าผลทางด้านใดจะมากกว่ากัน**

ทฤษฎีสมัยใหม่ถือว่าการวิเคราะห์อุปทานแรงงานจะต้องใช้ครัวเรือน (household) เป็นหน่วยในการตัดสินใจ(desicion-making unit) นอกจากจะมีบทบาททางด้านเป็นผู้บริโภคแล้ว ครัวเรือนตามทฤษฎีสมัยใหม่ยังมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ผลิตด้วย โดยนำสินค้าและบริการที่ซื้อได้ใน ตลาดมาประกอบเป็นสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายที่จะสนองความต้องการของผู้บริโภคโดยตรง ซึ่งในการนี้ผู้บริโภคหรือสมาชิกในครัวเรือนจะต้องแบ่งสรรเวลาส่วนหนึ่งไปใช้ในการผลิตในครัวเรือน ดังนั้นทางเลือกของผู้บริโภคจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การทำงาน (market work) กับการพักผ่อนเท่านั้น แต่ยังต้องพิจารณาถึงเวลาที่จะต้องใช้สำหรับผลิตสินค้าและบริการในครัวเรือนอันนับว่าเป็น non market activities ด้วย*** โดยที่เวลา

** ดูเพิ่มเติมได้จากตำราทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคทั่วไป เช่น James M.Henderson and Richard E.Quandt, Microeconomic Theory : A Mathematical Approach, PP 24-31.

*** แนวคิดเรื่องบทบาทของครัวเรือนที่เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค ดูเพิ่มเติมได้จาก Margaret Reid, Economics of Househole Production, (New York:John Wiley and Son, 1934) และ Gary Becker, "Theory of the Allocation of Time," Economic Journal (September, 1965) pp.492-517.

เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างหนึ่ง เพราะมีจำกัด เวลาที่นำไปใช้ในการผลิตสินค้าและบริการในครัวเรือนจึงมีค่าเสียโอกาสด้วย ซึ่งค่าเสียโอกาสนี้จะสูงขึ้น ถ้าอัตราค่าจ้างในตลาดเพิ่มขึ้น

ในการวัดปริมาณแรงงาน หรืออุปทานแรงงาน สามารถวัดได้จากอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงาน (Labor force participation rate) ชั่วโมงการทำงาน คุณภาพของแรงงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ การวัดอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงาน หมายถึง อัตราร้อยละของผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานได้ กรณีประเทศไทยกำหนดให้ประชากรอายุ 11 ปีขึ้นไปอยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งงานวิจัยที่ใช้วิธีการวัดแบบนี้คืองานวิจัยของ Sarawoot Paitoonpong[7] โดยศึกษาอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของชาย และหญิง โดยแบ่งตามกลุ่มอายุ และมีตัวแปรอิสระ คือ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว อัตราการว่างงาน ระดับการพัฒนาอุตสาหกรรม ความหนาแน่นของประชากร และขนาดของครอบครัว ซึ่งการศึกษาอุปทานแรงงานจากการวัดอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานหรือจากสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดนี้ จะใช้ข้อมูลรายจังหวัดจากสำมะโนประชากรปี พ.ศ.2513 ดังนั้น งานของ Sarawoot จึงค่อนข้างจะมีปัญหาในการตีความ เนื่องจากข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลระดับรวม (Aggregate level)

นอกจากนี้ มีงานวิจัยเรื่องกำลังแรงงานของไทย 2527-2533 โดยมณีรัตน์ ภิษโณภูษาฤกษ์[8] ได้ประมาณการจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานระหว่างปี 2527-2533 แยกเป็นรายภาค ตามหมวดอายุ และเพศ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานและผลกระทบ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยคือข้อมูลทางด้านกำลังแรงงานจากสำมะโนประชากรปี 2503 และ 2513

---

[7] Sarawoot Paitoonpong, "The labor Supply of Thailand : An Empirical Analysis of The Determinants of Participation Rate." (Ph.D.Dissertation, University of Hawaii, 1976.)

[8] มณีรัตน์ ภิษโณภูษาฤกษ์, กำลังแรงงานของไทย 2527-2533 (กรุงเทพมหานคร, 2526).

ตลอดจนการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดกำลังแรงงานคือ ปัจจัยทางประชากร และทางเศรษฐกิจสังคม แต่ละอย่างจะมีผลกระทบต่ออัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานในระดับที่แตกต่างกันแล้วแต่อายุ และเพศ จึงได้แยกพิจารณาเป็นกำลังแรงงานชายและหญิง สำหรับการประมาณการกำลังแรงงานได้พิจารณาลงรายภาคว่า แต่ละภาคมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน และจำนวนผู้ว่างงานเท่าไร

Oey Meesook[9] ได้วัดอุปทานแรงงาน โดยดูจากการที่ตัวบุคคลในกลุ่มตัวอย่างมีกิจกรรมในเชิงเศรษฐกิจหรือไม่ ถ้ามีก็นับว่าเข้าสู่กำลังแรงงาน ถ้าไม่มีเช่นผู้ที่เป็นแม่บ้าน นักเรียน ผู้ที่เกษียณ หรือผู้ที่ไม่อาจทำงานใด ๆ ได้ เพราะปัญหาสุขภาพ เป็นต้น ก็ถือว่าไม่ได้เข้าสู่กำลังแรงงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ Oey จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กำลังแรงงานของบุคคล โดยแยกตามเพศและ ถิ่นที่อยู่ (Urban หรือ Rural) โดยใช้ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ต่อสมาชิกในครัวเรือน จำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 7 ขวบ ลักษณะการประกอบธุรกิจของหัวหน้าครอบครัวว่าเป็นธุรกิจส่วนตัวหรือไม่ จากตัวแปรอิสระเหล่านี้ พบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กำลังแรงงาน

เนื่องจากการประมาณอุปทานแรงงานนั้น จะมีผลต่อการวางนโยบายของประเทศด้วย ดังนั้นกองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ[10] ได้ประมาณกำลังแรงงานด้วยการฉายภาพกำลังแรงงานตลอดช่วง แผนฯ 6 ด้วยวิธีสร้างแบบจำลอง โดยประมาณอัตราการเข้าสู่

---

[9] Oey Meesook, "The Generation of Income in The Household Sector in Thailand." Discussion Paper No.56, Faculty of Economics, Thammasat University, July 1977.

[10] สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การประมาณอุปทานแรงงานและการมีงานทำในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (2529-2534) (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530)

กำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ เขตที่อยู่อาศัยและกลุ่มอายุ โดยมีตัวแปรต่าง ๆ อาทิเช่น อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน เวลา กลุ่มอายุ การศึกษา ร้อยละของผู้ที่จ้างงานในภาคเกษตร ผลิตภัณฑ์ประชาชาติ (GDP) ภาวะเจริญพันธุ์ เป็นต้น นำอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานที่ประมาณได้คูณเข้ากับประมาณประชากรพลเรือนที่ไม่ได้อยู่ในสถาบันในวัยแรงงาน จะได้ภาพรวมของกำลังแรงงานทั่วประเทศ ซึ่งพบว่าในช่วงแผนพัฒนาฯ 6 จะมีกำลังแรงงานใหม่เพิ่มขึ้นประมาณ 4.1 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้นจาก 29.6 ล้านคน ในปี 2529 เป็น 31.8 ล้านคน ในปี 2534 หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.8 ต่อปี

ในส่วนการวัดปริมาณแรงงานจากการวัดชั่วโมงการทำงานนั้นเป็นการวัดความมากน้อยของชั่วโมงทำงานต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ ซึ่งงานวิจัยที่ใช้วิธีการวัดแบบนี้คืองานของ Nipon Poaponsakorn[11] โดยที่ Nipon พยายามอธิบายอุปทานแรงงานโดยใช้ครัวเรือนเป็นหน่วยในการตัดสินใจ แบบจำลองของนิพนธ์เป็นแบบจำลองหลายสมการแบบ Simultaneous equation Model ที่อธิบายอุปทานแรงงานของสามีและของภรรยา ค่าจ้างของสามีและของภรรยา และอุปสงค์ที่จะมีบุตรของครอบครัว เขาใช้ข้อมูลรายบุคคลจากการสำรวจแรงงานปี 2514 ในสมการอุปทานแรงงาน เขาวัดตัวแปรตามทั้งสมการสามีและภรรยาเป็นชั่วโมงทำงานของแต่ละบุคคล ลบด้วยชั่วโมงทำงานเฉลี่ย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การศึกษา อัตราค่าจ้าง รายได้ อัตราการว่างงาน อายุ อาชีพ การย้ายถิ่นขนาดครอบครัว ฯลฯ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ผลที่ได้จากสมการอุปทานของทั้งสามีและภรรยาเป็นไปตามทฤษฎี คือ ทั้งอัตราค่าจ้างและรายได้ของครอบครัวมีอิทธิพลในการกำหนดอุปทานแรงงาน ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นอุปทานแรงงานจะเพิ่มขึ้น แสดงว่าผลทางการทดแทนมีมากกว่าผลทางรายได้ ในขณะเดียวกันก็พบว่าการพักผ่อนเป็นสินค้าปกติ เพราะเมื่อรายได้อื่นเพิ่มขึ้นอุปทานแรงงานของสามีและภรรยาก็ลดลง ซึ่งย่อมหมายถึงชั่วโมงพักผ่อนเพิ่มขึ้น

---

[11] Nipon Poapongsakorn, "Labor Supply, Demand for Children and Wage Rates of Paid Employees in Thailand." (Ph.D. Dissertation, University of Hawaii, 1979)

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

จากการศึกษาโครงสร้างแบบจำลองของตลาดแรงงาน โดยใช้ปี 2527 เป็นปีฐานนี้ จะทราบถึงอุปสงค์และอุปทานแรงงานในอนาคตจากการพยากรณ์โดยเฉพาะจำแนกตามอาชีพ การศึกษา ทำให้สามารถประเมินการขาดแคลน หรือการมีกำลังส่วนเกินในสาขาอาชีพ หรือการศึกษาได้ อันจะนำสู่การกำหนดแนวทางหรือมาตรการเพื่อปรับอุปสงค์และอุปทานแรงงานให้สมดุลกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย