

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการสร้างองค์ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน เพื่อให้เข้าใจครบถ้วนได้ทำการศึกษา แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ เรื่องการว่างงาน และสรุปได้เป็นแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการว่างงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของการว่างงาน ประเภทของการว่างงาน และความสัมพันธ์ของการว่างงานประเภทต่าง ๆ งานวิจัยนี้เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางเศรษฐกิจ และสังคมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการว่างงานว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งแนวคิด และทฤษฎีการว่างงานของนักเศรษฐศาสตร์ต่าง ๆ และได้สรุปไว้ในหัวข้อแนวคิด และทฤษฎีการว่างงาน กับตัวแปรทางเศรษฐกิจ และสังคม ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการว่างงาน

1.1 ความหมายของการว่างงาน จากข้อเขียนของสุมาลี (2535: 156 – 157) กล่าวสรุปความหมายของการว่างงานในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์ หมายถึง

1.1.1 แรงงานส่วนเกิน หรืออุปทานที่ไม่ได้ใช้ภายใต้สภาวะตลาดปัจจุบัน ซึ่งรวมเอาบุคคลซึ่งไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ประสงค์จะทำงาน บุคคลซึ่งเคยทำงานเต็มเวลา แต่ปัจจุบันต้องทำงานเป็นบางเวลาเท่านั้น และบุคคลซึ่งทำงานบางเวลา แต่ประสงค์จะทำงานเต็มเวลา

1.1.2 จำนวนบุคคลซึ่งต้องการที่จะได้งานทำภายใต้เงื่อนไขบางประการ หมายถึงผู้ที่ไม่ได้ทำงานเป็นหลัก (secondary work) เช่น นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน ผู้ปลดเกษียณแล้ว บุคคลซึ่งทำงานต่ำกว่าฝีมือหรือทักษะที่มีอยู่ และประสงค์ที่จะได้งานอื่นที่ดีกว่า รวมถึงผู้ที่เริ่มเข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ซึ่งยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

1.1.3 จำนวนบุคคลซึ่งสูญเสียงานที่ทำไป และกำลังแสวงหางานใหม่ทำ รวมถึงผู้ที่ไม่ได้เสาะแสวงหางานใหม่ทำ เนื่องจากเกิดความท้อแท้ใจกับสภาพตลาดแรงงานที่เป็นอยู่ และผู้ที่ทำงานเป็นบางเวลา แต่ยังแสวงหางานเต็มเวลา

1.2 ประเภทของการว่างงาน ริวิกานต์ (2539: 26 – 27 อ้างถึง นิพนธ์, 2538) กล่าวถึงประเภทการว่างงานไว้ดังนี้

1.2.1 การว่างงานเนื่องจากอุปสงค์มวลรวมมีไม่เพียงพอ (deficient demand - unemployment) แบ่งเป็นการว่างงานระยะสั้นหรือการว่างงานตามวัฏจักร (cyclical unemployment) และการว่างงานในระยะยาว ซึ่งมีสาเหตุจากอัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจมีไม่เพียงพอทำให้อุปสงค์มวลรวมน้อยกว่าอุปทานมวลรวม เกิดการว่างงานในระบบเศรษฐกิจ และจากแนวคิดของเคนส์สรุปว่า การว่างงานประเภทนี้มีสาเหตุมาจาก อุปสงค์มวลรวมมีไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ คือ ณ อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในขณะนั้น จะมีผู้ว่างงานมากกว่าตำแหน่งงานว่าง

1.2.2 การว่างงานเนื่องจากความฝืดของตลาด (frictional unemployment) มีสาเหตุจากการที่ลูกจ้างและนายจ้างไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพียงพอ ทำให้ลูกจ้างต้องใช้เวลาในการแสวงหางานทำ ดังนั้น ณ อัตราค่าจ้างหนึ่ง อาจจะมีการว่างงานในท้องที่ซึ่งมีคนงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการของนายจ้างและต้องการที่จะทำงาน ซึ่งการว่างงานประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับข่าวสารของตลาดแรงงาน มีความถูกต้อง และแพร่หลายมากน้อยเพียงใด ถ้านายจ้างและลูกจ้างสามารถรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้ระยะเวลาในการหางานน้อยลง และมีการจ้างงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

1.2.3 การว่างงานเพราะโครงสร้าง (structural unemployment) เกิดจากคนงานในท้องถิ่นหนึ่งมีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับงานในท้องถิ่นนั้น ทำให้นายจ้างไม่สามารถบรรจุคนงานในบางตำแหน่งได้ จะเกิดการว่างงาน และตำแหน่งงานว่าง ซึ่งสาเหตุของการว่างงานประเภทนี้มาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต และการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานทำให้แรงงานฝีมือบางประเภทไร้ประโยชน์ในตลาดแรงงาน ซึ่งจะต้องประสบกับปัญหาการว่างงาน นอกจากนี้การกำหนดค่าจ้างที่สูงกว่าระดับค่าจ้างดุลยภาพ เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการว่างงานประเภทนี้

1.2.4 การว่างงานตามฤดูกาล (seasonal unemployment) เกิดกับงานบางสาขาอาชีพที่ขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ เช่น การเกษตร เป็นต้น โดยผู้ประกอบอาชีพเหล่านี้จะทราบล่วงหน้าอยู่แล้ว ทำให้การว่างงานประเภทนี้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหนัก

จากความหมายและประเภทของการว่างงานในแนวคิดเศรษฐศาสตร์ ผู้วิจัยนำไปใช้เพื่อเน้นความสำคัญของปัญหาให้เข้าใจความหมายของการว่างงาน และทราบว่าปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากอะไร และเป็นปัญหาการว่างงานประเภทไหน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานประเภทต่าง ๆ รวิกานต์ (2539: 27 – 28 อ้างถึงนิพนธ์, 2538) สรุปว่าสามารถแบ่งการว่างงานทั้งหมด (U) ออกได้เป็น 3 ประเภท

1.3.1 การว่างงานเพราะอุปสงค์ไม่เพียงพอ (U_D)

1.3.2 การว่างงานจากความฝืดของกลไกตลาดแรงงาน (U_F)

1.3.3 การว่างงานเพราะโครงสร้าง (U_S)

การหาความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานประเภทต่าง ๆ ข้างต้นเริ่มจากนิยามของอุปทานส่วนเกินของแรงงาน (excess supply of labor) คือ อุปทานแรงงาน (S_L) ลบด้วยอุปสงค์แรงงาน (D_L) โดยอุปทานของแรงงานประกอบด้วยผู้มีงานทำ (E) และผู้ว่างงาน (U) ส่วนอุปสงค์ของแรงงานประกอบด้วยผู้มีงานทำ (E) และตำแหน่งงานว่าง (V) ซึ่งจะสามารถเขียนสมการของอุปทานส่วนเกินได้ดังนี้

$$S_L - D_L = (E + U) - (E + V) = U - V \quad \dots\dots\dots(1)$$

สมการที่ (1) วัดจำนวนผู้ว่างงานจากอุปสงค์ไม่เพียงพอ (U_D) เมื่อใดที่มีอุปสงค์แรงงานส่วนเกิน ย่อมจะไม่มีกรว่างงานเพราะอุปสงค์ไม่เพียงพอ การว่างงานทั้งหมดจะเป็นการว่างงานเพราะความฝืดของตลาด (U_F) และการว่างงานเพราะโครงสร้าง (U_S)

ดังนั้นการว่างงานมีมากกว่าตำแหน่งงานว่าง ($U > V$) สมการที่ (1) จะวัดจำนวนการว่างงานเพราะอุปสงค์มวลรวมไม่เพียงพอ (U_D) นั่นคือ

$$U_D = S_L - D_L = U - V > 0 \quad \dots\dots\dots(2)$$

แต่ถ้าขณะนั้นตำแหน่งงานว่างมีมากกว่า หรือเท่ากับการว่างงาน ($V \geq U$) การว่างงานเพราะอุปสงค์มวลรวมมีไม่เพียงพอจะเป็นศูนย์ คือ

$$U_D = 0 \quad \text{ถ้า} \quad U - V \leq 0 \quad \dots\dots\dots(3)$$

ตามข้อสมมติว่า $U = U_D + U_F + U_S$ ดังนั้นกรณีที่ตำแหน่งงานว่างมีมากกว่าการว่างงาน ($U > V$) การว่างงานทั้งหมดจะเป็น U_S และ U_F กล่าวคือ

$$U = U_F + U_S \quad \text{ถ้า} \quad U - V \leq 0 \quad \dots\dots\dots(4)$$

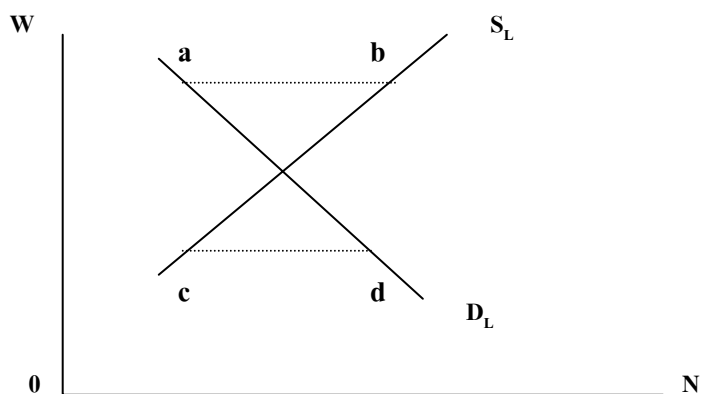
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานแต่ละประเภท นำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ กับตำแหน่งงานว่าง ซึ่งเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เลือกนำมาศึกษา หากมีผู้ว่างงานในระบบเศรษฐกิจ มากกว่าตำแหน่งงานว่างจะสามารถทราบค่าการว่างงานเพราะอุปสงค์มวลรวมไม่เพียงพอได้ทันที แต่ถ้าจำนวนผู้ว่างงานมีน้อยกว่าจำนวนตำแหน่งงานว่าง จะสามารถบอกได้ว่าการว่างงานที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากความฝืดของกลไกตลาดแรงงาน และเกิดจากโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจเท่านั้น ไม่ได้มีสาเหตุมาจากอุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจไม่เพียงพอ

2. แนวคิด ทฤษฎีการว่างงาน กับตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม

2.1 การว่างงานกับตำแหน่งงานที่ว่าง

2.1.1 แนวคิดการว่างงาน กับตำแหน่งงานว่าง สุมาลี (2535: 158 – 161) สรุปว่า ตำแหน่งงานว่าง หมายถึง สภาวะซึ่งนายจ้าง หรือหน่วยธุรกิจที่กำลังเสาะแสวงหาคนงานเพื่อบรรจุเข้าทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างหนึ่ง หรือ ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง จำนวนตำแหน่งงานว่างซึ่งยังไม่ได้รับการบรรจุนี้เทียบเท่ากับอุปสงค์ส่วนเกินในตลาดแรงงาน นั่นคือ จำนวนบุคคลที่นายจ้างเสาะแสวงหา แต่ยังไม่ได้จ้าง ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง

ภาพที่ 1 แสดงแนวคิดอย่างง่ายเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างโดยเปรียบเทียบกับแนวคิดเรื่องการว่างงานในตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นตลาดเดียวและไม่มีปัญหาเรื่องการว่างงานจากความฝืดของตลาด หรือจากปัญหาโครงสร้าง รวมทั้งไม่มีต้นทุนการจ้างงาน โดยที่ ab จะแสดงระดับการว่างงาน และ cd แสดงตำแหน่งงานว่าง

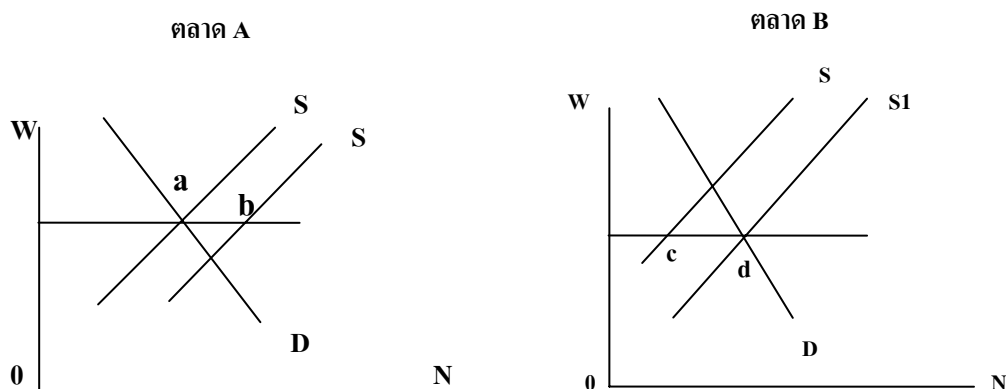


ภาพที่ 1 ตำแหน่งงานว่างในตลาดเดียว

ที่มา: สุมาลี (2535: 159)

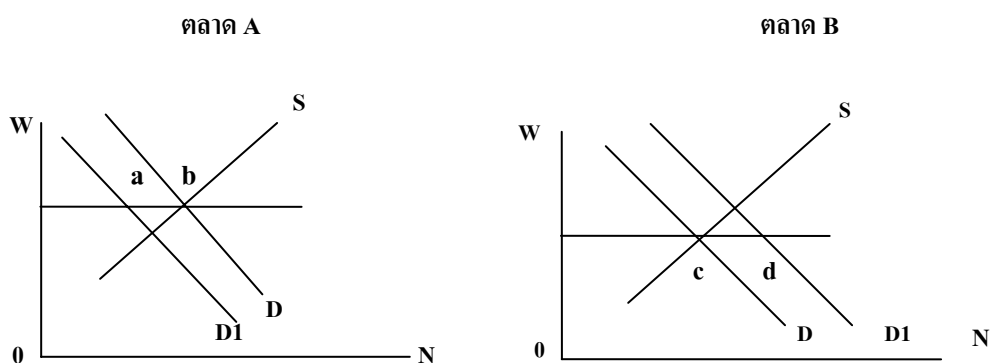
จากภาพที่ 1 พบว่า ณ จุด O คือจุดที่เกิดการจ้างงานขึ้นเป็นจุดตัดระหว่าง D_L กับ S_L ส่วน ab เป็นอุปทานส่วนเกิน หมายถึงการว่างงาน และ cd เป็นอุปสงค์ส่วนเกิน ซึ่งหมายถึงตำแหน่งงานว่างนั่นเอง

ปัจจุบันตลาดแรงงานได้ถูกแบ่งออกตามประเภทของสถานประกอบการตามอุตสาหกรรม หรือตามสถานที่ตั้งต่าง ๆ มากมาย ในการศึกษาเกี่ยวกับอย่างภาพที่ชัดเจนขึ้นของการว่างงานและตำแหน่งงานว่าง ดังภาพที่ 2 จะเห็นความแตกต่างกันของอุปทานแรงงานในตลาด A และตลาด B ซึ่งเกิดจากการเข้า หรือถอนตัวจากตลาดแรงงาน โดยที่อัตราค่าจ้างไม่สามารถขยับขึ้นลง (sticky wage) ได้จะก่อให้เกิดการว่างงานในตลาดหนึ่งและตำแหน่งงานว่างในอีกตลาดหนึ่ง และเมื่อเกิดความแตกต่างกันในอุปสงค์ของแรงงานผลที่เกิดขึ้นก็จะคล้ายคลึงกัน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 2 ตำแหน่งงานว่างเมื่อมีความแตกต่างในอุปทานของแรงงาน
 ที่มา: สุมาลี (2535: 159)

จากภาพที่ 2 พบว่าในตลาด A เส้นอุปทานแรงงานเคลื่อนตัวไปทางขวา ทำให้เกิดการว่างงานขึ้นมีขนาด ab ในขณะที่อัตราค่าจ้างคงที่ จะทำให้เกิดตำแหน่งงานว่างในตลาด B เกิดขึ้นมีขนาด cd ที่ระดับค่าจ้างเดียวกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ในตลาด A ปริมาณเสนอซื้อของแรงงานลดลงทำให้เกิดการว่างงานในตลาด A ขนาด ab และส่งผลให้มีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้นในตลาด B ขนาด cd นั้นเอง



ภาพที่ 3 ตำแหน่งงานว่างเมื่อมีความแตกต่างในอุปสงค์แรงงาน
 ที่มา: สุมาลี (2535: 159)

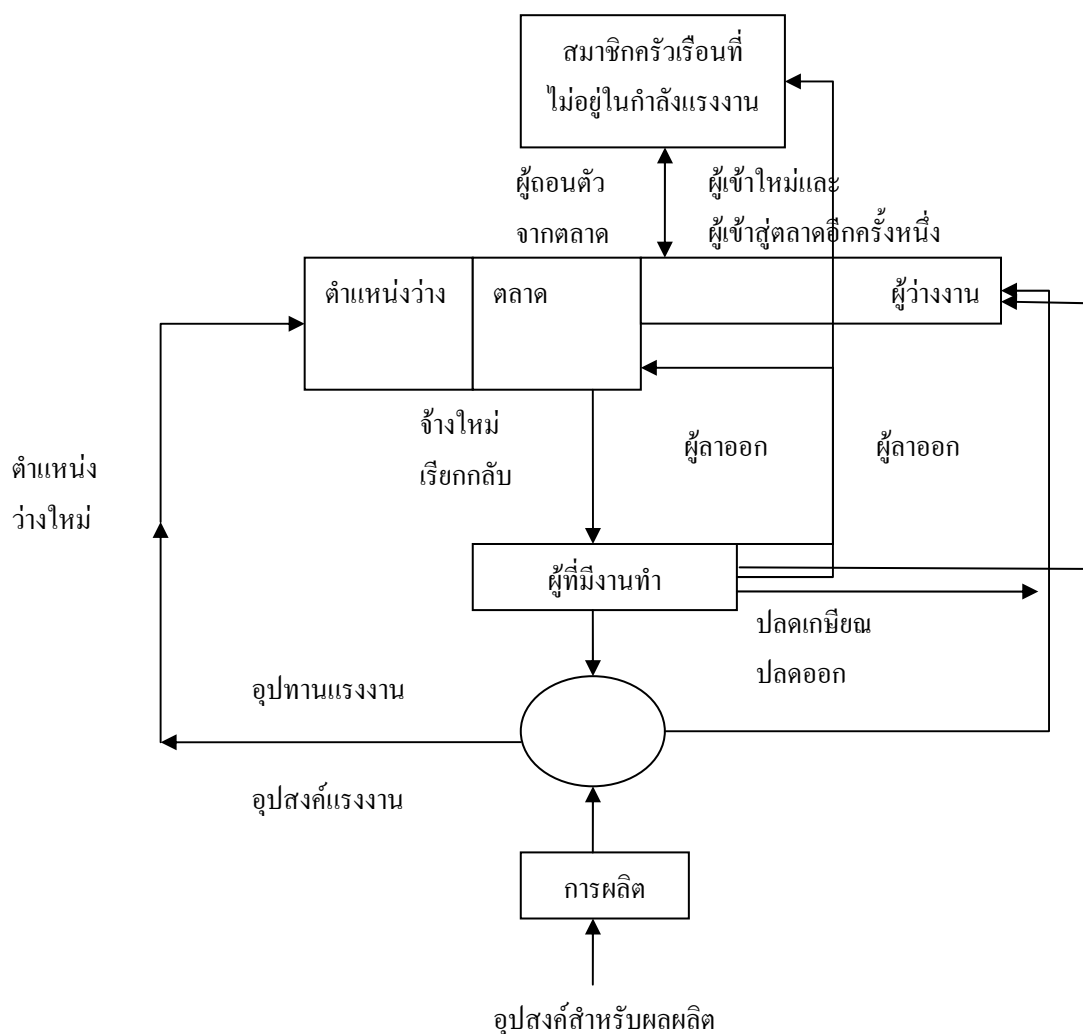
เช่นเดียวกันหากเกิดการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ของแรงงานผลที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน A และ B จะเกิดขึ้นดังภาพที่ 3 คือ ในตลาดแรงงาน A อุปสงค์แรงงานเคลื่อนตัวไปทางซ้าย หมายถึง ความต้องการจ้างงานลดลง แต่อัตราค่าจ้างคงที่ จะก่อให้เกิดการว่างงาน

ขนาด ab และส่งผลให้ความต้องการจ้างงานในตลาด B เพิ่มขึ้นเส้นอุปสงค์แรงงานเคลื่อนตัวไปทางขวาทำให้เกิดตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้นในตลาด B มีขนาด cd ดังนั้นสรุปได้ว่าปริมาณตำแหน่งงานว่าง และการว่างงานนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะ ขนาด และระดับของอุปสงค์ในระบบเศรษฐกิจ

การศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจในที่นี้คือ ตำแหน่งงานว่าง ในภาคอุตสาหกรรมสำคัญต่าง ๆ ว่าหากปริมาณตำแหน่งงานว่างในที่นี้หมายถึงอุปสงค์ส่วนเกินของแรงงาน ในแต่ละช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงว่าจะมีผลต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นอย่างไร

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน สุมาลี (2535: 161– 164) สรุปว่า เรื่องของผู้มีงานทำกับผู้ที่ไม่มีงานทำ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด จะเห็นว่าในแต่ละเดือน มีบุคคลจำนวนมากที่ต้องออกจากงาน และอีกจำนวนหนึ่งก็หางานใหม่ทำจึงมีการเคลื่อนไหวไปมาระหว่างกลุ่มคนที่เรียกว่า เป็นบุคคลที่มีงานทำ และกลุ่มคนที่ว่างงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนไหวเข้า ๆ ออก ๆ ของบุคคลที่กำลังแรงงานอีกด้วย

ภาพที่ 4 แสดงลักษณะการเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน ส่วนล่างของภาพแสดงระบบการผลิตของเศรษฐกิจ อุปสงค์รวมของผลผลิตจะเพิ่มขึ้นตามกาลเวลา และส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มของอุปสงค์แรงงานก่อให้เกิดตำแหน่งงานว่าง (job vacancies) ขึ้นมา นอกจากนั้นตำแหน่งงานว่างยังเกิดขึ้นจากการที่คนงานลาออกจากงาน และปลดเกษียณด้านอุปทานแรงงาน แหล่งที่มาของแรงงานมาจากหลายแหล่งที่สำคัญ คือ จากกลุ่มผู้ว่างงาน นอกจากนี้สิ่งที่น่าสังเกต คือ มีบุคคลจำนวนมากที่หางานใหม่ทำ และออกจากงานเดิมโดยที่ไม่จำเป็นต้องว่างงาน เพราะช่องทางในการหางานใหม่ของบุคคลจำนวนมากใช้วิธีผ่านการติดต่อของเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง และมีการรับสมัครในรูปแบบต่าง ๆ มากมาย ซึ่งผู้ที่กำลังทำงานอยู่สามารถติดต่อสมัครได้โดยไม่จำเป็นต้องออกจากงานเดิมก่อน เช่นเดียวกับบุคคลซึ่งเข้า ๆ ออก ๆ จากตลาดแรงงาน ก็สามารถเข้าสู่การทำงานได้ทันที หรืออาจเลือกที่จะว่างงานอยู่สักระยะเวลาหนึ่งก่อน ดังนั้นกลุ่มบุคคลที่ว่างงาน จึงประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งถูกปลดออกจากงาน ผู้ที่ลาออกจากงานโดยไม่ได้หางานใหม่ และส่วนหนึ่งของผู้ที่เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ หรือผู้ที่กลับเข้าสู่แรงงานอีกครั้ง ในส่วนบนของภาพที่ 4 แสดงครอบครัวหรือครัวเรือนซึ่งเป็นแหล่งหลักของอุปทานแรงงานซึ่งจะสังเกตเห็นการเคลื่อนไหวของบุคคลทั้งการเข้าและออกจากตลาดแรงงานซึ่งการเข้า ๆ ออก ๆ ของกำลังแรงงานนี้จะมีผลกระทบต่อขนาดของการว่างงานในตลาดแรงงาน



ภาพที่ 4 โครงสร้างการเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน

ที่มา: สุมาลี (2535: 163)

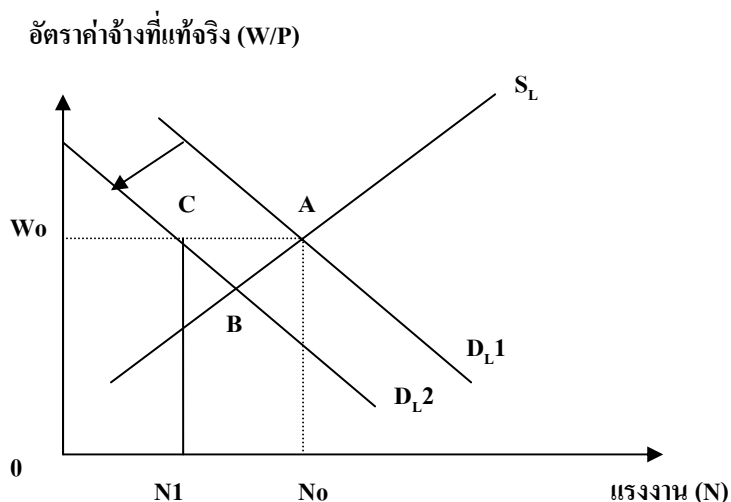
จากภาพที่ 4 แสดงโครงสร้างการเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน มีประเด็นสำคัญที่เป็นข้อสังเกตเกี่ยวกับการว่างงาน คือประเด็นแรก จำนวนคนว่างงาน และตำแหน่งงานว่าง มักจะเกิดควบคู่กันไปในจำนวนที่ค่อนข้างสูง มักมีการเข้าใจผิดเสมอว่า คนที่ว่างงานคือแรงงานส่วนเกินที่เหลือหลังจากตำแหน่งงานว่างได้ถูกบรรจุไปหมดแล้ว ความเป็นจริงคนที่ว่างงาน คือกลุ่มคนซึ่งเคลื่อนไหวก่อนไปมาในตลาดแรงงาน และเป็นกลุ่มคนซึ่งจะถูกจัดสรรให้เข้ารับการบรรจุในตำแหน่งงานว่าง ในขณะที่อุปทานของตำแหน่งงานว่างจะเพิ่มใหม่มากขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นขนาดของตำแหน่งงานว่าง และขนาดของการว่างงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์มวลรวม ในช่วงที่เศรษฐกิจเฟื่องฟูขนาดของตำแหน่งงานว่างจะขยายตัว ในขณะที่ขนาดของการว่างงานจะลดลง และในทางตรงข้ามในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำขนาดของตำแหน่งงานว่างจะลด

น้อยลงแต่ขนาดของการว่างงานจะเพิ่มมากขึ้น และประเด็นสำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ การเคลื่อนไหวในตลาดแรงงานจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยจะมีการส่งผลสะท้อนกลับในระบบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับการว่างงานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้การว่างงานกลับเข้าสู่ระดับเดิม เช่น การเพิ่มของตำแหน่งงานว่าง จะกระตุ้นให้อัตราการลาออกจากงาน (quit rate) และการเคลื่อนเข้าสู่กำลังแรงงานของแรงงานใหม่เพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะมีผลในทางบวกต่อจำนวนผู้ที่ว่างงาน และในยามเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งมีการปลดคนงานออกมากขึ้น จะส่งผลกระทบในการเพิ่มจำนวนผู้ว่างงานแต่จะมีผลให้อัตราการลาออกลดลงและจำนวนบุคคลซึ่งเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการหางานทำหรือบุคคลซึ่งถอนตัวออกจากกำลังแรงงานไปเลยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับการว่างงานไม่เพิ่มสูงขึ้นมากนัก

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน นำไปใช้ในการอธิบายเรื่องอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้ตำแหน่งงานว่างในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป และจะส่งผลต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ อย่างไร

2.1.3 ทฤษฎีการว่างงานโดยไม่สมัครใจของเคนส์ รวิกานต์ (2539: 15 – 22 อ้างถึงนิพนธ์, 2538) สรุปว่าจากการที่ตลาดแรงงานนั้นไม่ได้แยกอิสระจากตลาดสินค้า ตลาดแรงงานจึงไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเสรี ถ้าอุปสงค์ต่อสินค้าในตลาดสินค้าลดลง จะทำให้ความต้องการจ้างงานลดลง และส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานทำให้มีการจ้างงานไม่เต็มที่ให้เกิดการว่างงานโดยไม่สมัครใจ หรือเป็นการว่างงานที่มีสาเหตุมาจากอุปสงค์มวลรวมไม่เพียงพอ เคนส์ได้อธิบายสาเหตุของการว่างงานโดยไม่สมัครใจโดยจำแนกออกเป็น 2 ด้านคือ

ก. ในด้านของกลไกตลาด เคนส์เชื่อว่าอุปทานของแรงงานเป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (money wage) ไม่ใช่ค่าจ้างที่แท้จริง เนื่องจากเชื่อว่าแรงงานตกอยู่ในภาวะที่มีภาพลวงตาทางการเงิน (money illusion) ไม่ใช่ค่าจ้างที่แท้จริง ทำให้แรงงานไม่สามารถที่จะรับรู้การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างล้วนแต่เป็นการกล่าวถึงค่าจ้างแรงงานที่เป็นตัวเงินทั้งสิ้น นอกจากนี้ เคนส์เชื่อว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินนั้นสามารถไหวตัวขึ้นได้ แต่จะไม่สามารถลดลงต่ำกว่าเดิม (wage rigidity downward)



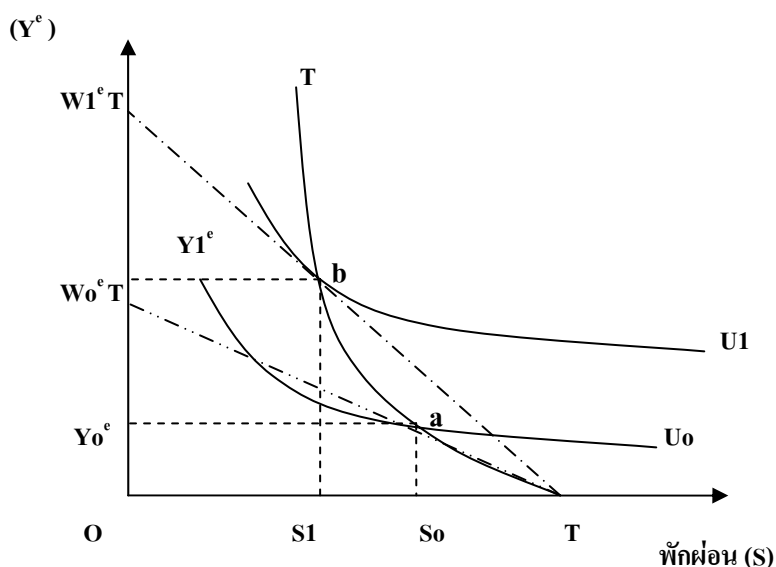
ภาพที่ 5 อุปสงค์ อุปทาน และดุลยภาพในตลาดแรงงาน ตามแนวคิดของเคนส์
ที่มา: รวิกันต์ (2539: 15)

จากภาพที่ 5 เดิมตลาดแรงงานมีดุลยภาพอยู่ ณ จุด A มีการจ้างงานเต็มที ขนาด ON_0 ณ ระดับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน OW_0 ต่อมาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอุปสงค์มวลรวมลดลง เกิดสินค้าล้นตลาด ทำให้เกิดอุปทานมวลรวมส่วนเกิน ราคาสินค้าจะถูกลง ส่งผลให้เส้นอุปสงค์ของแรงงานขยับไปทางซ้าย จากเส้น D_{L1} เป็น D_{L2} ทำให้การจ้างงานลดลง เกิดอุปทานแรงงานส่วนเกิน ซึ่งก็คือ การว่างงานโดยไม่สมัครใจเท่ากับ N_0N_1 นั่นเอง ที่เป็นดังนี้เนื่องจากว่าแม้จะเกิดอุปทานส่วนเกินแต่ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะไม่ลดลง เพราะในขณะเวลาที่คนงานต่อรองค่าจ้างกับนายจ้างนั้น คนงานจะพยายามปกป้องฐานะของตนไม่ให้แย่กว่าคนงานอื่น ๆ โดยการคัดค้านและต่อต้านการลดค่าจ้าง อีกทั้งการมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพแรงงานทำให้มีอำนาจต่อรอง ส่งผลให้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะไม่ลดต่ำกว่าเดิมได้ จึงก่อให้เกิดการว่างงานโดยไม่สมัครใจเท่ากับ N_0N_1 คน

เหตุผลที่สำคัญที่เกี่ยวกับการว่างงานโดยไม่สมัครใจ และความเชื่อของเคนส์ที่ว่า ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะไม่ลดลง ก็คือสมมติฐานที่ว่า คนงานจะเผชิญกับ “ภาพลวงตาทางการเงิน” กล่าวคือ ถ้าราคาสินค้าถูกลง แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินยังคงเท่าเดิม คนงานจะคิดว่าฐานะของตนยังเท่าเดิมอยู่ ด้วยเหตุผล 2 ข้อคือ ข้อแรกเมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานลดลง คนงานจะไม่ยอมลดค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W) ของตนลงแต่จะยอมรับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W/P) ที่ต่ำกว่าเดิมได้ถ้าค่าจ้างที่แท้จริงที่ลดลงนั้นเป็นผลมาจากการที่สินค้ามีราคาสูงขึ้น เพราะเมื่อราคาสินค้าแพงขึ้น

จะส่งผลกระทบต่อคนงานทุกคนเท่ากัน จะไม่ทำให้สถานภาพโดยเปรียบเทียบระหว่างคนงานเปลี่ยนแปลงไป ต่างกับการที่จะยอมรับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินต่ำลง ซึ่งคนงานจะไม่แน่ใจว่าถ้าตนเองยอมลดค่าจ้างที่เป็นตัวเงินลง คนงานในกิจการอื่นจะยอมรับค่าจ้างน้อยลงเช่นกันหรือไม่ นอกจากนี้การลดค่าจ้างจะเป็นการลดสถานภาพของตนเอง เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานในหน่วยผลิตหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ และเหตุผลอีกข้อหนึ่งคือ ปัญหาการเกิดสภาพลวงตาทางการเงิน เมื่อราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงไป แต่คนงานยังคงเสนอตัวทำงานที่เดิม ทั้งที่อัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W/P) ของตนเองเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคนงานน่าจะมีการปรับเปลี่ยนอุปทานแรงงานของตน เนื่องจากเคนส์เชื่อว่าคนงานไม่ทราบว่าค่าจ้างที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงไป ขณะที่ราคาสินค้าสูงขึ้นแล้วทำให้คนงานยังคงเสนอตัวทำงานที่เดิม การที่คนงานไม่ทราบว่าราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงเพราะว่าราคาสินค้าอุปโภคบริโภคมีอยู่หลายชนิด การเก็บข้อมูลราคาอย่างละเอียดทุกชนิดเป็นเรื่องยุ่งยากเสียเวลา และไม่สามารถที่จะทำได้ คนงานจึงไม่อาจทราบได้ว่าที่ผ่านมามีราคาของสินค้าที่ตนบริโภคเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมกี่เปอร์เซ็นต์ซึ่งต่างกับนายจ้างที่รู้อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และราคาสินค้าที่ตนผลิตออกขายอย่างถูกต้อง ทำให้นายจ้างสามารถทราบได้ว่าค่าจ้างที่แท้จริงที่จะต้องจ่ายในเดือนนี้ต่างจากเดือนก่อนเท่าไร

นอกจากนี้ตามแนวคิดของเคนส์ กล่าวไว้ว่าสภาพลวงตาทางการเงินและอุปทานของแรงงาน เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (money wage) โดยที่อุปทานของแรงงานแต่ละคน จะจัดสรรการใช้เวลาทั้งหมดออกเป็น การใช้เวลาเพื่อการพักผ่อน (S) และการใช้เวลาในการทำงาน (T) เพื่อให้ตนเองได้รับรายได้ที่แท้จริงที่คาดหวัง (expected real income) ดังนั้นแรงงานจึงต้องทำการจัดสรรการใช้เวลาเพื่อให้ตนเองได้รับความพึงพอใจสูงสุด ดังภาพที่ 6

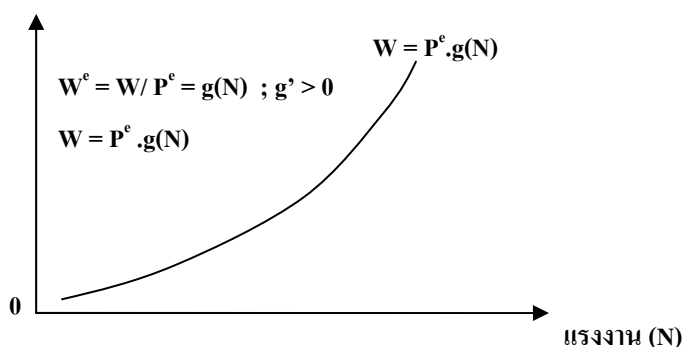


ภาพที่ 6 การจัดสรรเวลาเพื่อให้แรงงานได้รับความพึงพอใจสูงสุด
ที่มา: รวิกันต์ (2539: 17)

จากภาพที่ 6 แรงงานจะได้รับความพอใจสูงสุด ณ จุดที่เส้นงบประมาณ $W_o^c T$ (เป็นเส้นที่แสดงการเลือกระหว่างอัตราค่าจ้างและการพักผ่อน) สัมผัสกับเส้นความพอใจ (U_o) ณ จุด Y_o^c, S_o หากอัตราค่าจ้างที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ความชันของเส้นงบประมาณ (budget line) เปลี่ยนแปลงไปด้วย ในกรณีนี้ถ้าค่าจ้างที่แท้จริงสูงขึ้นจาก $W_o^c T$ เป็น $W_1^c T$ เส้นงบประมาณจะขยับขึ้น และมีค่าความชันเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดดุลยภาพจุดใหม่ที่ Y_1^c, S_1 หมายถึง แรงงานจะลดจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนลงจากระยะ OS_o เป็น OS_1 และเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานมากขึ้นจาก TS_o เป็น TS_1 แรงงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และเมื่อลากเส้นเชื่อมระหว่างจุด a และ b จะได้เส้นอุปทานของแรงงานแต่ละคนคือเส้น TT

นอกจากนี้ในภาพที่ 7 แสดงอุปทานรวมของแรงงานที่เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W) ตามแนวคิดของเคนส์ อุปทานแรงงาน เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W) ไม่ใช่ฟังก์ชันที่เป็นค่าจ้างที่แท้จริง (W^c) ในที่นี้ $W^c = W/P^c = g(N); g > 0$ ดังนั้น $W = P^c \cdot g(N)$

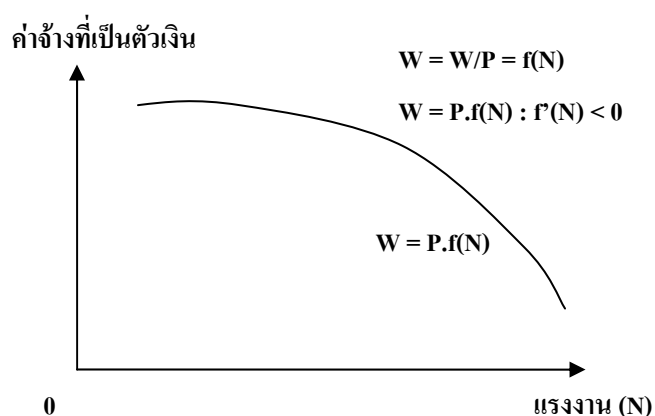
ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W)



ภาพที่ 7 อุปทานมวลรวมของแรงงาน ที่เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W)

ที่มา: รวิกันต์ (2539: 18)

อุปสงค์มวลรวมต่อแรงงาน (aggregate demand for labor) เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเช่นกัน หมายถึง ผลรวมของอุปสงค์ต่อแรงงานของผู้ผลิตแต่ละราย หากเทคโนโลยีในการผลิตมีค่าคงที่หรือเปลี่ยนแปลงไม่มาก ค่า MPL (marginal productivity of labor) ของแต่ละหน่วยผลิต และอุปสงค์มวลรวมต่อแรงงาน ก็ควรที่จะมีเสถียรภาพด้วยดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 อุปสงค์มวลรวมของแรงงานที่เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W)

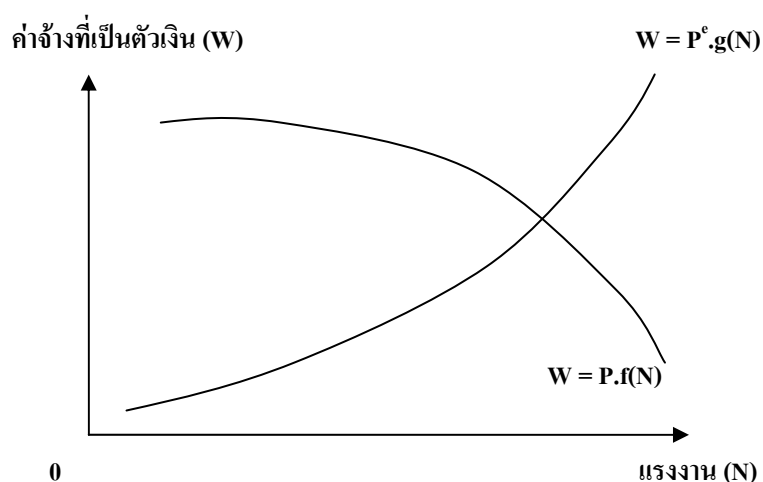
ที่มา: รวิกันต์ (2539: 19)

จากภาพที่ 8 ค่าความชันของเส้นอุปสงค์มวลรวมต่อแรงงานมีค่าเป็นลบ เนื่องจากผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานลดลง (diminishing marginal productivity of labor) เพราะแรงงานสามารถเพิ่มขึ้นได้เท่านั้น ในขณะที่ทุนมีปริมาณคงที่

จากอุปสงค์รวมแรงงาน และอุปทานรวมแรงงานดังกล่าว พบว่า ที่จุดตัดกันของเส้นทั้งสองเป็นจุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ดังภาพที่ 9 และที่จุดดุลยภาพแรงงานพบว่า

อุปสงค์มวลรวมต่อแรงงาน = อุปทานมวลรวมของแรงงาน

$$P \cdot f(N) = P^e \cdot g(N)$$



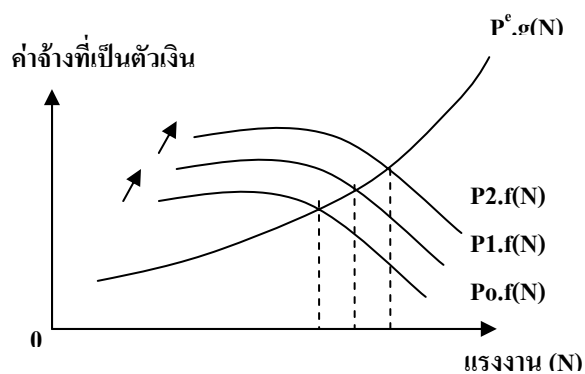
ภาพที่ 9 ดุลยภาพในตลาดแรงงานตามแนวคิดของเคนส์

ที่มา: รวิกันต์ (2539: 20)

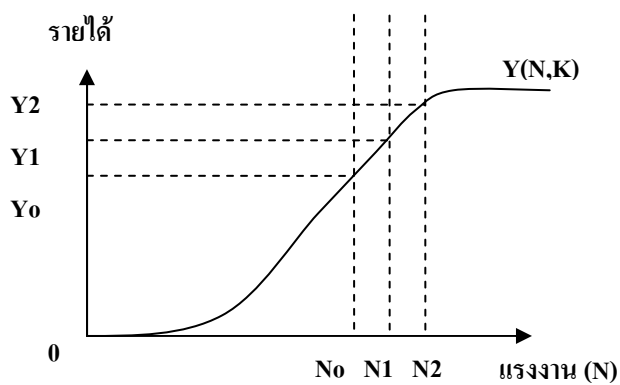
จากแนวคิดของเคนส์ แรงงานมีภาพลวงตาทางการเงิน และให้ P^e คงที่ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของราคาที่แท้จริง ดังนั้นถ้ามีการเปลี่ยนแปลงของระดับราคาจะกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมต่อแรงงานเท่านั้นจะไม่ทำให้อุปทานมวลรวมของแรงงานเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดเรื่องแรงงานมีภาพลวงตาทางการเงินของเคนส์ ดังภาพที่ 10 แสดงถึงระดับราคาที่สูงขึ้น จาก P_0 เป็น P_1 และ P_2 ตามลำดับ เส้นอุปสงค์มวลรวมของแรงงานจะขยับไปทางขวา ในขณะที่เส้นอุปทานมวลรวมไม่มีการเปลี่ยนแปลง จำนวนแรงงาน (N)

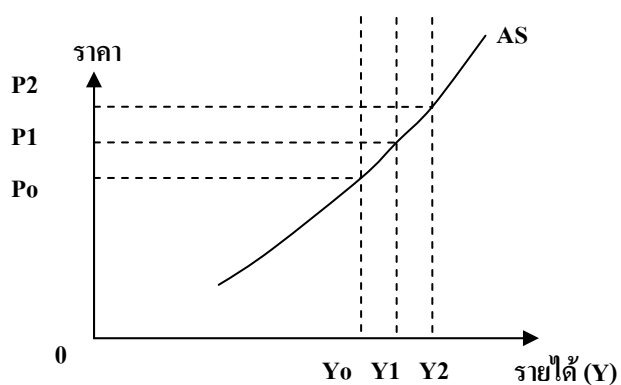
ขึ้นอยู่กับระดับราคา (P) ดังนั้นในรูป ก. การที่ระดับราคาสูงขึ้น จะทำให้การจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น จาก N_0 เป็น N_1 และ N_2 ซึ่งการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในฟังก์ชันการผลิตจะทำให้รายได้เพิ่มขึ้น จาก Y_0 เป็น Y_1 และ Y_2 ตามลำดับ ดังปรากฏในรูป ข. เมื่อกำหนดให้ทุนไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนในรูป ค. จะแสดงถึงเส้นอุปทานมวลรวม (aggregate supply curve) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของระดับราคา และรายได้ มีค่าความชันเป็นบวก คือ ถ้าระดับราคาสูงขึ้น จะทำให้ระดับรายได้เพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของระดับราคาจะทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น ส่งผลถึงฟังก์ชันการผลิตที่มีการจ้างจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ทุนคงที่จะทำให้ระดับรายได้เพิ่มขึ้น



ก.



ข.



ค.

ภาพที่ 10 คุณภาพในตลาดแรงงานและอุปทานมวลรวมในกรณีที่มีภาพลวงตาทางการเงิน
ที่มา: รวิกันต์ (2539: 21)

ข. เหตุผลในตลาดสินค้าและตลาดเงิน เคนส์กล่าวว่า แม้อัตราค่าจ้างที่เป็น
ตัวเงินและระดับราคาสินค้าจะไหวตัวขึ้นลงได้อย่างเสรี แต่ทั้งนี้ระบบเศรษฐกิจอาจจะประสบกับ

ภาวะการว่างงานได้ เพราะเมื่อมีภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้อุปสงค์แรงงานลดลง ส่งผลให้อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินลดลงด้วย จะช่วยให้ต้นทุนการผลิตสินค้าต่ำลง นักธุรกิจจะทำการขยายการผลิตก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีอุปสงค์ต่อแรงงานสูงขึ้น แต่สินค้าที่ผลิตออกมาจะขายไม่หมด เพราะแนวโน้มในการบริโภคหน่วยสุดท้าย (marginal propensity to consume) มีค่าน้อยกว่า 1 เมื่อเกิดปัญหาสินค้าล้นตลาด ราคาสินค้าจะลดลงอีก ซึ่งผู้ผลิตจะทำการลดปริมาณการผลิตสินค้าลง ส่งผลให้อุปสงค์ต่อแรงงานลดต่ำลง เป็นสาเหตุให้คุณภาพการจ้างงานอาจกลับไปสู่ภาวะเดิมและเกิดการว่างงานโดยไม่สมัครใจ

จากทฤษฎีการว่างงานโดยไม่สมัครใจของเคนส์ และแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการว่างงานประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดประกอบการตั้งสมมติฐานในการวิจัย โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางเศรษฐกิจ คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ และตำแหน่งงานว่างในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมนั้น

2.2 การว่างงานกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2.2.1 นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก นิพนธ์ (2538: 319) กล่าวสรุปไว้ว่า สำนักคลาสสิก เชื่อว่าการว่างงานทั้งหมดเกิดขึ้นโดยสมัครใจ และยังเชื่อว่าถ้าตลาดมีการแข่งขันสมบูรณ์โดยระดับราคาสินค้า และอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (nominal wage) สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างเสรี ตลาดแรงงานสามารถปรับตัวเข้าสู่ภาวะการจ้างงานเต็มที่ได้อยู่เสมอ ภาพที่ 11 แสดงอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน และคุณภาพของตลาดแรงงานดังนี้

การแก้ไขปัญหาการว่างงานของสำนักคลาสสิก คือ การขจัดอุปสรรคของการปรับตัวเข้าสู่คุณภาพของตลาดแรงงาน โดยการส่งเสริมให้มีการแข่งขันให้มาก

การตรวจทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกนี้ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ คือ ค่าจ้างเฉลี่ยในภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ

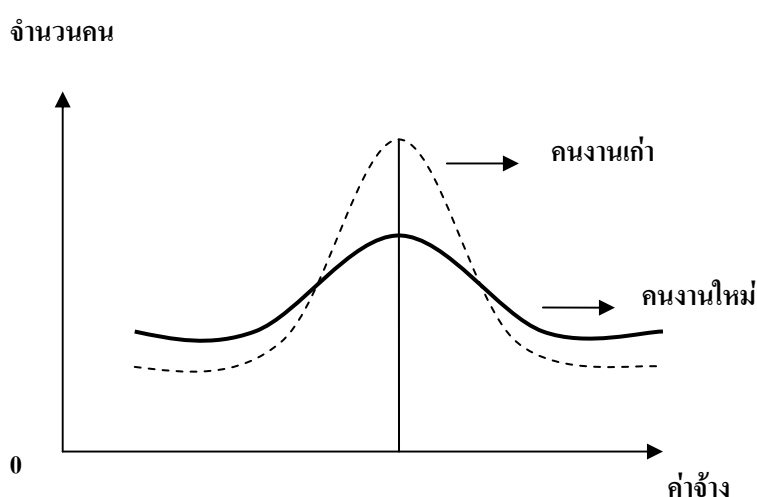
2.2.2 ทฤษฎีการว่างงานตามแนวคิดของสำนักนีโอคลาสสิก นิพนธ์ (2538: 330 – 333) กล่าวว่านักเศรษฐศาสตร์กลุ่มนี้ ได้แก่ ฟรีดแมน และเฟลฟส์ (Phelps) เชื่อว่าระบบเศรษฐกิจจะมีอัตราการว่างงานตามธรรมชาติ (natural rate of unemployment) อยู่ระดับหนึ่งโดยอัตราการว่างงานตามธรรมชาติจะถูกกำหนดจากความฝืดของตลาดแรงงาน และจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การลดอัตราการว่างงานให้ต่ำกว่าอัตราการว่างงานตามธรรมชาติ โดยการใช้นโยบายอุปสงค์มวลรวมแบบขยายตัว จะสามารถทำได้ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวคนงานจะสามารถปรับพฤติกรรมการเสนอเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นอัตราการว่างงานจะเข้าสู่การว่างงานตามธรรมชาติ เช่นเดิม แนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มนี้การว่างงานอยู่ในรูปของการลงทุนแสวงหางานทำ (search unemployment) โดยจะอธิบายการว่างงานโดยใช้ทฤษฎีการลงทุนแสวงหางานทำ (job search) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีการลงทุนแสวงหางานทำ กล่าวว่าไว้ว่า สาเหตุที่คนงานแสวงหางานทำ และนายจ้างแสวงหาลูกจ้างคือ

1) ตลาดแรงงานมีความแตกต่างกัน จึงต้องการคนงานที่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่ต่างกันด้วย แต่คนงานมักจะไม่ค่อยมีข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนต้องการเพียงพอ ดังนั้นคนงานจึงต้องใช้เวลา เสียค่าใช้จ่าย และยอมว่างงาน ทำให้สูญเสียรายได้เพื่อที่จะแสวงหางานทำ

2) กระบวนการต่าง ๆ ในการแสวงหางานทำ และการคัดเลือกคนงานนั้น ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงซึ่งจะเป็นต้นทุนจม (sunk cost) ดังนั้นถ้าคนงานต้องการประกอบอาชีพนั้นในระยะยาว จะต้องเสียค่าใช้จ่าย และเวลาในการแสวงหางานมาก เพื่อให้ได้งานที่ตนพอใจตามที่คาดหวังไว้

เนื่องจากการแสวงหางานทำจะมีทั้งประโยชน์ และต้นทุนในการแสวงหา ดังนั้นคนงานจะใช้เวลาในการแสวงหางานทำ จนกว่าผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่คาดว่าจะได้รับ (expected marginal benefit) มีค่าเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่มหน่วยสุดท้าย (marginal cost) และจะยอมรับงานนั้น นอกจากนี้คนงานจะมีอัตราค่าจ้างที่ยอมรับได้ (acceptance wage rate) อยู่ในใจ หากเมื่อใดอัตราค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ยอมรับได้ คนงานจะยอมรับงานนั้น นอกจากนี้คนงานที่มีฐานะดีจะใช้เวลาในการแสวงหางานยาวนานกว่าผู้ที่มีฐานะยากจน เนื่องจากไม่มีความเคียดแค้นในความเป็นอยู่ จึงยอมที่จะขาดรายได้ในช่วงที่แสวงหางานทำได้ และสำหรับงานบางอย่างที่อัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันมาก ตลอดงานที่คนงานต้องการที่จะประกอบอาชีพเป็นเวลานาน คนงานจะใช้เวลาในการแสวงหางานทำนานขึ้น ในตลาดแรงงานหนึ่ง ถ้าอัตราค่าจ้างมีความกระจุกกระจายสูง แรงงานต้องใช้เวลาในการแสวงหางานทำมาก ดังนั้นแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ข่าวสารที่ดีเกี่ยวกับตลาดแรงงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแสวงหางาน คนงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง แหล่งงาน และตลาดแรงงานเพียงพอ จึงทำให้อัตราค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้แก่คนงานใหม่ มีความแตกต่างกันมาก ในขณะที่คนงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะทราบระดับความสามารถของตนเองและระดับค่าจ้างที่ควรจะได้รับ ทำให้อัตราค่าจ้างมีการกระจายต่ำกว่าคนงานใหม่ ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 เปรียบเทียบการกระจายของค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้แก่แรงงานที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน กับแรงงานที่มีประสบการณ์

ที่มา: นิพนธ์ (2538: 333)

จากทฤษฎีการว่างงานตามแนวคิดของสำนักนีโอคลาสสิก และทฤษฎีการแสวงหางานทำ นำไปใช้ประกอบการตั้งสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในการศึกษา นี้ คือ ค่าจ้างเฉลี่ยในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นอย่างไร

2.3 การว่างงานกับ ระดับการศึกษาและระดับอายุของกำลังแรงงาน

2.3.1 ทฤษฎีการว่างงานของพวกโครงสร้างนิยม นิพนธ์ (2538: 328) กล่าวว่า ภายในระบบเศรษฐกิจไม่ได้มีตลาดแรงงานเพียงตลาดเดียว แต่จะประกอบไปด้วยตลาดแรงงานหลาย ๆ ตลาด ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานจากตลาดหนึ่งไปยังอีกตลาดหนึ่งจะไม่เกิดขึ้นในระยะสั้น เนื่องจากในตลาดแรงงานแต่ละแห่ง จะต้องการความรู้และทักษะความชำนาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากต้องการเปลี่ยนอาชีพจะทำได้ในระยะยาว โดยผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานจะต้องลงทุนหาความรู้ และฝึกฝนตนเองให้มีทักษะที่เหมาะสมกับงานใหม่ ฉะนั้นอาจเป็นไปได้ว่าในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรืองจนการว่างงานโดยรวมของประเทศอยู่ในระดับต่ำ ในตลาดแรงงานย่อยบางตลาดจะมีตำแหน่งงานว่างมากกว่าจำนวนผู้ว่างงาน ในขณะที่ตลาดอื่นอาจจะมีจำนวนผู้ว่างงานมากกว่าตำแหน่งงานที่ว่างได้ ซึ่งการว่างงานลักษณะนี้ เกิดจากการที่ความรู้ ทักษะ และฝีมือของแรงงานไม่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นในระบบเศรษฐกิจจึงมีตำแหน่งงานว่างพร้อม ๆ กับมีคนว่างงาน การว่างงานในลักษณะนี้เรียกว่า การว่างงานเพราะโครงสร้าง สาเหตุที่สำคัญของการว่างงานตามแนวคิดนี้มีหลายประการได้แก่

1) สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น ปัจจุบันมีการใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน หรือการผลิตเครื่องจักรชนิดใหม่เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือบางประเภทเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันแรงงานที่มีงานทำอยู่เดิม อาจจะมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดอีกต่อไป ทำให้เกิดการว่างงาน

2) การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์เนื่องมาจากรายได้ หรือการเปลี่ยนแปลงรสนิยม เช่น ในอดีตมีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นมากด้วย จึงมีอุปสงค์ต่อครูมาก แต่ต่อมามีอัตราการเพิ่มของประชากรลดลง ส่งผลให้จำนวนนักเรียนลดลงด้วย ทำให้เกิดการว่างงานในสาขาอาชีพครู

3) การแข่งขันจากต่างประเทศ สินค้าบางชนิดถูกสินค้าจากต่างประเทศเข้าแย่งตลาด ทำให้อุตสาหกรรมในประเทศเหล่านั้นหดตัว คนงานเกิดการว่างงาน

4) นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เช่น การปกป้องคุ้มครองอุตสาหกรรมบางประเภทโดยการใช้มาตรการกำแพงภาษี แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป รัฐบาลอาจพบว่าอุตสาหกรรมที่เคยปกป้องคุ้มครองอยู่ขาดประสิทธิภาพจึงยกเลิกการคุ้มครองนั้น อาจทำให้คนงานในอุตสาหกรรมเหล่านั้นต้องว่างงานได้

5) การที่ทรัพยากรธรรมชาติบางอย่างถูกใช้หมดไป ทำให้เกิดการว่างงานในอุตสาหกรรมที่พึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้นได้

จากทฤษฎีการว่างงานของพวกโครงสร้างนิยม นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยทางสังคมที่จะส่งผลต่อการว่างงาน คือ ระดับการศึกษาของกำลังแรงงาน

2.3.2 แนวคิดการว่างงานกับระดับการศึกษา จากรายงานการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2547, 34) สรุปว่า เมื่อพิจารณาตามหมวดอายุ จะพบว่าโดยภาพรวมกลุ่มแรงงานที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือกลุ่มผู้ที่มีอายุ 15 – 29 ปี จะมีอัตราการว่างงานสูงสุด (ร้อยละ 8.9) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ปัญหาการว่างงานของคนรุ่นใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับกลาง และระดับสูง เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็นผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา หรือเทียบเท่าที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน

รวิกานต์ (2539, 36) กล่าวว่า เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะต้องการทำงานที่ตรงกับความต้องการและความสามารถ ประกอบกับต้องการงานที่มีความมั่นคงและให้ผลตอบแทนสูง เพราะผู้มีการศึกษาจะมีอัตราค่าจ้างที่ยอมรับได้ (acceptance wage) และค่าจ้างที่คาดหวัง (expected wage) สูงทำให้เขาใช้เวลานานในการแสวงหางานทำ

สาเหตุของการว่างงานของผู้มีการศึกษาสูง สาเหตุแรก คือ ปัจจัยด้านอุปทาน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากนโยบายของรัฐบาลเพื่อมุ่งหวังพัฒนาการศึกษาของประชาชน เพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการมีมหาวิทยาลัยเปิดทำให้มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามาก อีกสาเหตุหนึ่งคือ ปัจจัยด้านอุปสงค์ ในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษามากเกินไป อาจจะไม่ตรงกับสาขาที่หน่วยธุรกิจ หรือนายจ้างต้องการ เช่น

ประเทศกำลังมีความต้องการแรงงานในสาขาวิทยาศาสตร์ แต่ผู้สำเร็จการศึกษาด้านนี้ยังน้อยกว่าด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งมีผู้สำเร็จการศึกษาเกินกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องประสบปัญหาการว่างงาน จึงควรที่จะมีการเผยแพร่ข่าวสาร ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานให้แพร่หลาย หรือควรมีการพัฒนา นโยบายการศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา เลือกเรียนในสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการมากขึ้น

นอกจากทฤษฎีการว่างงานของพวกโครงสร้างนิยมที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวคิดการว่างงานกับระดับการศึกษา การตรวจแนวคิดนี้ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวคิดประกอบการตั้งสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับอายุของกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กับการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นอย่างไร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวีกานต์ (2539) ศึกษาถึงตัวแปรทางเศรษฐกิจ และสังคมต่าง ๆ ที่กำหนดอัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศไทย ใช้ข้อมูลแบบทฤษฎีภูมิโดยรวบรวมตัวเลขและข้อมูลจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ช่วง พ.ศ. 2515 – 2537 ตัวแปรอิสระที่ใช้คือ ตำแหน่งงานว่าง ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เบื้องต้น อัตราเงินเฟ้อ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ระดับการศึกษา และระดับอายุของแรงงาน นำมาสร้างแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระข้างต้น กับการว่างงานโดยรวม แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์พหุคูณด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด ผลการศึกษาพบว่าแบบจำลองที่ดีที่สุดนั้นประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว คือ ตำแหน่งงานว่าง ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เบื้องต้น อัตราเงินเฟ้อ และค่าจ้างขั้นต่ำ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการว่างงานโดยรวมได้ถึงร้อยละ 80 ในส่วนของแบบจำลองเองมีความเหมาะสมสามารถนำมาใช้ได้ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์โดยรวมกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์

จากผลการศึกษา สรุปว่า เมื่อมีตำแหน่งงานว่างเพิ่มขึ้นจะช่วยลดการว่างงานลงได้ ค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับการว่างงานในทิศทางตรงกันข้าม และผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เบื้องต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการว่างงาน เนื่องจากเมื่อเศรษฐกิจดีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เบื้องต้นมีค่าสูง จะกระตุ้นให้เกิดการขยายการลงทุนซึ่งอาจเป็นการลงทุนในสินค้านวัตกรรม และการลงทุนในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่าการขยายการจ้างงาน ประกอบกับแรงงานที่มีอยู่อาจมีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง จึงไม่ทำให้การว่างงาน

ลดลง ส่วนอัตราเงินเพื่อมีความสัมพันธ์กับการว่างงานในทิศทางตรงกันข้าม ไม่ตรงตามแนวคิดของ A.W.Phillips ซึ่งจะเกิดในระยะสั้น แต่ระยะเวลาที่ศึกษา นานถึง 23 ปี ซึ่งในระยะยาวอุปสงค์ต่อสินค้าแต่ละประเภทไม่เท่ากัน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับราคาสินค้าและค่าจ้างแรงงานไม่สามารถลดลง ดังนั้นถ้าอุปสงค์ต่อสินค้าชนิดหนึ่งลดลงอย่างรวดเร็ว แต่ราคาสินค้าชนิดนั้นไม่สามารถลดลงได้ในระยะเวลาอันสั้น เพราะถ้าผู้ผลิตต้องการลดราคาสินค้าของตนลง ก็จะต้องลดค่าจ้างแรงงานลงด้วย ซึ่งไม่สามารถทำได้ เนื่องจากสภาพแรงงานหรือกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และแรงงานจะไม่ยินยอม ทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดภาวะเงินเฟ้อและการว่างงานในขณะเดียวกัน

จากงานวิจัยของรวิกันต์ (2539) ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นต้นแบบในการเลือกศึกษาปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ที่จะส่งผลต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ ของไทยเพื่อให้มีข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในแต่ละสาขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป

เจลดา (2544) ศึกษาผลกระทบของค่าใช้จ่ายรัฐบาล และปริมาณเงินที่มีต่อการแก้ปัญหาการว่างงานที่เกิดจากอุปสงค์มวลรวมมีไม่พอเพียงของไทย วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของค่าใช้จ่ายรัฐบาล และปริมาณเงินที่มีต่อการแก้ปัญหาการว่างงานของประเทศไทย พ.ศ. 2531 – 2541 โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และพิจารณาตลาดของเศรษฐกิจทั้งระบบ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผลผลิตขั้นต้นมวลรวมภายในประเทศเบื้องต้น ปริมาณเงิน ค่าใช้จ่ายรัฐบาล อัตราแลกเปลี่ยน ระดับราคา อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน การจ้างงาน และกำลังแรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) โดยใช้แบบจำลองมหภาค และประเมินผลโดยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดธรรมดา (ordinary least square) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาทำซิมูเลชันของนโยบาย (policy simulation) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ค่าใช้จ่ายรัฐบาล และปริมาณเงินในการกระตุ้นอุปสงค์รวมที่มีต่อผลผลิตขั้นต้นมวลรวมภายในประเทศ และค่าจ้างแรงงาน

จากผลการศึกษาการเปรียบเทียบผลกระทบของค่าใช้จ่ายรัฐบาล และปริมาณเงินที่มีต่อการแก้ปัญหาการว่างงานของประเทศไทย พบว่าปริมาณเงินมีผลต่อผลผลิตขั้นต้นมวลรวมภายในประเทศได้มากกว่า และใช้เวลาที่มาตรการจะเกิดผลได้เร็วกว่าค่าใช้จ่ายรัฐบาล หมายความว่า สามารถเพิ่มอุปสงค์มวลรวมได้มากกว่า แต่ปริมาณเงินทำให้ค่าจ้างแรงงานที่เป็นตัวเงินสูงขึ้นมากกว่า ซึ่งจะทำให้อุปสงค์แรงงานลดลงมากกว่าค่าใช้จ่ายรัฐบาล

ผู้วิจัยศึกษาแบบจำลองของงานวิจัยนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบจำลองที่เหมาะสมสำหรับปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เลือกมาศึกษา เพื่อให้แบบจำลองนั้นสามารถอธิบายถึงการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญได้อย่างถูกต้องที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2546) วิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงาน และปัญหาการว่างงาน และศึกษาอัตราการว่างงานธรรมชาติ และพยากรณ์การจ้างงานและการว่างงานในอนาคต โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำรวจแรงงานของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ พ.ศ. 2528 – 2544 เป็นหลักเสริมด้วยการสำรวจสถานภาพการมีงานทำของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2544

การศึกษาพบว่า การเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริง ร้อยละ 1 มีผลกระทบต่อการจ้างงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 0.2 และทำให้การว่างงานรวมลดลงถึงร้อยละ 1.6 โดยการว่างงานของผู้ใช้แรงงานกลุ่มอายุ 20 – 24 ปี ลดลงร้อยละ 1.5 และการว่างงานของวัยรุ่นลดลงถึงร้อยละ 2.5 ในขณะที่ผลตอบแทนต่อแรงงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะลดความต้องการแรงงานลงร้อยละ 0.09 การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำมีผลทางลบต่อความต้องการแรงงานวัยรุ่น (15 - 19 ปี) อย่างมาก

เมื่อเศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ค่าจ้างได้ปรับตัวสูงขึ้น เทียบกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตโดยเฉลี่ย ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าค่าแรงที่แท้จริงร้อยละ 0.91 ต่อปี โดยค่าแรงในภาคบริการเพิ่มเร็วกว่าผลผลิตภาพเกือบร้อยละ 0.5 ค่าแรงในภาคเกษตรจะเพิ่มเร็วกว่าผลผลิตภาพร้อยละ 1.5 และค่าแรงในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มเร็วกว่าผลผลิตภาพร้อยละ 0.6

จากงานวิจัยเล่มนี้ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาว่าจะนำตัวแปรใดมาเป็นตัวแทนของการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ ค่าสัดส่วนการจ้างงาน หรือจำนวนผู้ว่างงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ

กรอบแนวคิดและแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำตัวแปรทางเศรษฐกิจ (รวิกานต์, 2539) ได้แก่ ดัชนีการลงทุนในภาคเอกชน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ ตำแหน่งงานว่าง ค่าจ้างเฉลี่ย และตัวแปรด้านสังคม (รวิกานต์, 2539) ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับอายุของแรงงาน นำมาสร้าง

แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระข้างต้นกับ การว่างงานของภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ ของประเทศได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการขายส่ง – ขายปลีกฯ และ ภาคการ โรงแรมและภัตตาคาร มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณถอย (multiple-regression analysis) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (ordinary least square : OLS) หลังจากทราบแล้วว่าตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคมใดที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการว่างงาน และมีอิทธิพลในทิศทางใด จะใช้แนวทางในการเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญนั้นต่อไป

และจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคม ที่มีผลต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญดังนี้

แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์แบบเส้นตรง

เป็นการทดสอบความสัมพันธ์แบบเส้นตรงของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสในรูปแบบของอนุกรมเวลา (time series) ตั้งแต่ พ.ศ. 2541 – 2548 รวมระยะเวลา 7 ปี (ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2541 – ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2548 รวมทั้งสิ้น 31 ไตรมาส) ในแบบจำลองประกอบด้วยตัวแปรตามคือ จำนวนผู้ว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญของไทย ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการขายส่ง – ขายปลีกฯ และภาคการ โรงแรมและภัตตาคาร โดยมีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ ตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาंकที่ ตำแหน่งงานว่าง ค่าจ้างเฉลี่ย จำนวนผู้มีงานทำ ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน ดัชนีราคาผู้บริโภครวมของประเทศ ดัชนีราคาผู้บริโภค หมวดอาหารบริโภคนอกบ้าน อัตราการเข้าพักในโรงแรม อัตราการใช้กำลังการผลิต และผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ด้านการใช้จ่ายส่วนตัวแปรอิสระอีกกลุ่มหนึ่ง เป็นตัวแปรทางสังคม ได้แก่ ระดับอายุ และระดับการศึกษาของกำลังแรงงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจำนวนผู้มีงานทำที่ระดับอายุ และระดับการศึกษาต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการศึกษาเป็นตัวแทนกำลังแรงงาน

จากตัวแปรตามและตัวแปรอิสระดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แรงงานที่กล่าวถึงข้างต้น และสร้างแบบจำลองตามภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญของไทยต่าง ๆ ทั้งสิ้น 4 แบบจำลอง ดังต่อไปนี้

แบบจำลองที่ 1 ภาคการผลิต

$$UM = f(GDP, J, EP, PII, CU, A1, A2, A3, G1, G2)$$

โดยกำหนดให้

$$UM = \text{ผู้ว่างงานในอุตสาหกรรมภาคการผลิต}$$

$$GDP = \text{ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ ในภาคการผลิต}$$

$$J = \text{ตำแหน่งงานว่างในภาคการผลิต}$$

$$EP = \text{ผู้มีงานทำในภาคการผลิต}$$

$$PII = \text{ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน}$$

$$CU = \text{อัตราการใช้จ่ายกำลังการผลิต}$$

$$A1 = \text{ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15 – 29 ปี ในภาคการผลิต}$$

$$A2 = \text{ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี ในภาคการผลิต}$$

$$A3 = \text{ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี ในภาคการผลิต}$$

$$G1 = \text{ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น ในภาคการผลิต}$$

$$G2 = \text{ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ในภาคการผลิต}$$

แบบจำลองที่ 2 ภาคการก่อสร้าง

$$UC = f(GDP, J, EP, W, A1, A2, A3, G1, G2)$$

โดยกำหนดให้

UC = ผู้ว่างงานในภาคการก่อสร้าง

GDP = ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ ภาคการก่อสร้าง

J = ตำแหน่งงานว่างในภาคการก่อสร้าง

EP = ผู้มีงานทำในภาคการก่อสร้าง

W = ค่าจ้างเฉลี่ยในภาคการก่อสร้าง

A1 = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15 – 29 ปี ในภาคการก่อสร้าง

A2 = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี ในภาคการก่อสร้าง

A3 = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี ในภาคการก่อสร้าง

G1 = ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น ในภาคการก่อสร้าง

G2 = ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ในภาคการก่อสร้าง

แบบจำลองที่ 3 ภาคการขายส่ง – ขายปลีกฯ

UW = f(GDP, J, EP, W, EGDP, CPI, PII, CU, A1, A2, A3, G1, G2)

โดยกำหนดให้

UW = ผู้ว่างงานในภาคการขายส่ง – ขายปลีกฯ

GDP = ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ภาคการขายส่ง – ขายปลีกฯ

J = ตำแหน่งงานว่างในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

EP = ผู้มีงานทำในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

W = ค่าจ้างเฉลี่ยในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

$EGDP$ = ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ด้านค่าใช้จ่าย

CPI = ดัชนีราคาผู้บริโภค

PII = ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน

CU = อัตราการใช้กำลังการผลิต

$A1$ = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15 – 29 ปี ในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

$A2$ = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี ในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

$A3$ = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี ในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

$G1$ = ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น ในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

$G2$ = ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ในภาคการขนส่ง – ขาปลีกฯ

แบบจำลองที่ 4 ภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

$UH = f(EP, CPIH, BSI, RIN, PII, A1, A2, A3, G1, G2)$

โดยกำหนดให้

UH = ผู้ว่างงานในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

EP = ผู้มีงานทำในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

CPIH = ดัชนีราคาผู้บริโภค หมวดอาหารบริโภคนอกบ้าน

BSI = ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ

RIN = อัตราการเข้าพักในโรงแรม

PII = ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน

A1 = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15 – 29 ปี ในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

A2 = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี ในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

A3 = ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 50 – 60 ปี ในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

G1 = ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น ในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

G2 = ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ในภาคการโรงแรมและภัตตาคาร

สมมติฐานในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน สรุปได้เป็นสมมติฐานการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลผลิตทั้งหมดรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดเรื่องอุปสงค์มวลรวมในระบบเศรษฐกิจของเคนส์) คือ มูลค่าผลผลิตทั้งหมดรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ บ่งบอกถึงภาวะเศรษฐกิจหากมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น การจ้างงานจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การว่างงานลดต่ำลง

2. ตำแหน่งงานว่าง จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดการว่างงานของเคนส์และความสัมพันธ์ของการว่างงานประเภทต่าง ๆ) ในที่นี้ตำแหน่งงานว่างหมายถึงอุปสงค์ส่วนเกิน เป็นค่าที่บ่งบอกถึงปริมาณความต้องการจ้างงาน หากมีค่าสูงจะมีผลให้การว่างงานลดต่ำลง

3. จำนวนผู้มีงานทำ จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดเรื่องอุปสงค์มวลรวมในระบบเศรษฐกิจของเคนส์) ในที่นี้จำนวนผู้มีงานทำเป็นค่าที่บ่งบอกถึงปริมาณความต้องการจ้างงาน หากมีค่าสูงการว่างงานจะลดต่ำลง

4. ค่าจ้างเฉลี่ย มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก) หมายถึงเมื่อค่าจ้างเฉลี่ยเพิ่มขึ้น แรงงานสนใจเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น มีผลทำให้การว่างงานลดต่ำลง

5. การลงทุนในภาคอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดเรื่องอุปสงค์มวลรวมในระบบเศรษฐกิจของเคนส์) คือ เมื่อมีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น สถานประกอบการย่อมมีความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การว่างงานลดต่ำลง

6. ดัชนีราคาผู้บริโภค มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดเรื่องแรงงานมีภพลวงตาทางการเงินของเคนส์) เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของระดับราคา ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น จะทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น และส่งผลให้การว่างงานลดต่ำลง

7. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดเรื่องอุปสงค์มวลรวมในระบบเศรษฐกิจของเคนส์) หมายถึง เมื่อนักลงทุนมีความเชื่อมั่นทางธุรกิจสูงขึ้น จะลงทุนในธุรกิจมากขึ้น ทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การว่างงานลดต่ำลง

8. อัตราการเข้าพักในโรงแรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน (ตามแนวคิดเรื่องอุปสงค์มวลรวมในระบบเศรษฐกิจของเคนส์) คือ อัตราการเข้าพักในโรงแรม เป็นตัวบ่งบอกถึงอุปสงค์รวมของอุตสาหกรรมภาคการโรงแรมได้เมื่อมีอัตราการเข้าพักในโรงแรมเพิ่มขึ้น การจ้างงานจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การว่างงานลดต่ำลง

9. ระดับการศึกษาของแรงงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการว่างงาน (ตามทฤษฎีการว่างงานของนักเศรษฐศาสตร์โครงสร้างนิยม และแนวคิดการว่างงานกับระดับการศึกษา) หมายถึง แรงงานมีการศึกษาสูง การว่างงานจะเพิ่มสูงขึ้น มีสาเหตุมาจากอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น คือ มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงเพิ่มขึ้น และด้านอุปสงค์แรงงานคือสาขาที่สำเร็จการศึกษามา ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการจะลดการจ้างงานลง การว่างงานจึงเพิ่มสูงขึ้น

10. ระดับอายุของแรงงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการว่างงาน สำหรับแรงงานที่มีระดับอายุน้อย แต่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงานสำหรับแรงงานที่มีระดับอายุวัยกลางจนถึงอายุสูง ๆ จากรายงานผลการสำรวจสำนักงานสถิติแห่งชาติ(2547, 34) กล่าวว่า ภาวะการว่างงานจะสูงในกลุ่มแรงงานที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน อายุ 15 – 29 ปี ต้องใช้เวลาในการแสวงหางานทำนาน และมีค่าจ้างที่คาดหวังสูง