

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สืบเนื่องมาจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2544) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรม โดยการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมที่เข้าไปลงทุนในเขตส่งเสริมการลงทุน 3 พิเศษ เพื่อเป็นการลดความหนาแน่นของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 1 และเขต 2 และเพื่อกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค ซึ่งเมื่อมีการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมย่อมจะส่งผลต่อตลาดแรงงานในพื้นที่ ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้มีการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและแนวความคิดในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาค แนวความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอุตสาหกรรม ความเป็นมาและโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอและแนวความคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน รวมถึงงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง การศึกษาและทำความเข้าใจทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยผลของนโยบายส่งเสริมการลงทุนฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2544) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่มีผลต่อตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2.1 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาค

การพัฒนาภูมิภาคถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความแตกต่างระหว่างภูมิภาคและสร้างความเจริญเติบโตให้กับประเทศ การกำหนดนโยบายการพัฒนาภาคจึงต้องพิจารณาว่าจะเลือกเอาระหว่างประสิทธิภาพส่วนรวมหรือความเท่าเทียมกันระหว่างภูมิภาค ซึ่งอาจมีความขัดแย้งโดยหากทุกภูมิภาคได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันอัตราการเจริญเติบโตของประเทศอาจลดลงได้ ในทำนองเดียวกันถ้าต้องการให้ประเทศมีอัตราการเจริญเติบโตมากขึ้นความแตกต่างระหว่างภูมิภาคอาจมากขึ้นด้วย จากทฤษฎีแหล่งที่ตั้งอุตสาหกรรมการลงทุนในอุตสาหกรรมจะต้องกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมสูงสุด เนื่องจากจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมต่างๆทางเศรษฐกิจร่วมกัน โรงงานอุตสาหกรรมก็จะเลือกตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เมืองที่เจริญแล้วเนื่องจากมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมอยู่แล้ว การพัฒนาประเทศโดยเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมจึงเท่ากับเป็นการเพิ่มความไม่เท่าเทียมกันระหว่างภูมิภาค นโยบายการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคที่ยากจนจึงเป็นความพยายามให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างภาค แต่อาจทำให้อุตสาหกรรมไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร เนื่องจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจะต้องลงทุนในปัจจัยพื้นฐานต่างๆ เช่น

ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ อีกเป็นจำนวนมากประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมจึงลดลง ทำให้ อัตราความเจริญเติบโตของประเทศลดลงไปด้วย

ตามทฤษฎีการพัฒนาภูมิภาคเชื่อว่าความเจริญเติบโตที่เกิดขึ้นในภูมิภาคที่เจริญแล้วจะค่อยๆกระจายไปสู่ภูมิภาคที่ยากจนได้เองโดยธรรมชาติ ดังนั้นการใช้นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยเน้นประสิทธิภาพการผลิตส่วนรวม โดยสนับสนุนการลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตเมืองที่มีศักยภาพแม้ว่าในระยะแรกจะก่อให้เกิดความแตกต่างทางเศรษฐกิจระหว่างภูมิภาค แต่ในที่สุดความเจริญเติบโตที่เกิดขึ้นจะกระจายไปสู่พื้นที่ล้าหลัง ทำให้ภูมิภาคต่างๆมีความเท่าเทียมกันที่สุดในที่สุด แต่ปรากฏว่าการพัฒนาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคที่เจริญแล้วนับวันความแตกต่างระหว่างภูมิภาคยิ่งแตกต่างมากขึ้น ผลการพัฒนาจากพื้นที่ที่เจริญแล้วยังไม่กระจายไปสู่พื้นที่ล้าหลังมากนัก ดังนั้นแนวทางการพัฒนาที่เกิดขึ้นให้เกิดผลกระทบให้มีการกระจายความเจริญไปจากพื้นที่ที่เจริญแล้วไปสู่พื้นที่ด้อยความเจริญจึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาหาแนวทางต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาคอาจพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การจัดคนไปหางาน (Taking People to Jobs) กับ การจัดงานไปหาคน (Taking Jobs to People) วิธีแรกเป็นการส่งเสริมการลงทุนในภูมิภาคที่เจริญแล้วและสนับสนุนให้มีการอพยพแรงงานที่ยังว่างงานอยู่ในภูมิภาคล้าหลังเข้ามาทำงานในภูมิภาคนี้ สำหรับวิธีที่สองนั้น คือ การสร้างงานให้เกิดขึ้นในภูมิภาคล้าหลัง ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติมากกว่า เนื่องจากภูมิภาคต่างๆ แม้กระทั่งในภูมิภาคที่เจริญแล้ว ยังมีการว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการอพยพแรงงานจากภูมิภาคล้าหลังเข้ามายังภูมิภาคที่เจริญแล้ว จึงไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาแต่ประการใด อีกทั้งหากมีการโยกย้ายแรงงานจากภูมิภาคล้าหลังมายังภูมิภาคที่เจริญแล้ว รัฐจะต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการต่างๆเพื่อรองรับแรงงานเหล่านั้นมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเมื่อมีการโยกย้ายแรงงาน แรงงานที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่เคลื่อนย้ายออกจากภูมิภาคล้าหลัง ส่งผลให้ภูมิภาคล้าหลังขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาภูมิภาคตน เมื่อมีแต่แรงงานที่ด้อยคุณภาพจึงทำให้เกิดปัญหาประสิทธิภาพการผลิตของภูมิภาคต่ำลงมากยิ่งขึ้น

2) การพัฒนาจากข้างบน (From Above หรือ Top – Down) กับ การพัฒนาจากข้างล่าง (From Below หรือ Bottom – Up) โดยการพัฒนาจากข้างบนเป็นแนวคิดเดียวกับวิธีแรกข้างต้นที่ส่งเสริมให้มีการลงทุนในภูมิภาคที่เจริญแล้ว แนวคิดที่เป็นที่รู้จักกัน คือ แนวคิดเรื่องศูนย์กลางความเจริญเติบโต (Growth Centre Concept) แนวคิดเรื่องขั้วการพัฒนา (Development Pole) และขั้วความเจริญ (Growth Pole) โดยสมมติฐานเบื้องต้นของการพัฒนาจากข้างบน คือ การพัฒนาเป็นผลอันเกิดขึ้นเนื่องจากอุปสงค์ภายนอกและการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Innovation Impulses) และผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นในศูนย์กลางในที่สุดจะกระจายไปสู่

ส่วนอื่นๆของระบบเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาวิธีนี้จะเป็นนโยบายที่ริเริ่มมาจากส่วนกลาง เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้นในเขตเมือง เน้นการใช้เทคโนโลยีและเป็นโครงการขนาดใหญ่ สำหรับการพัฒนาจากข้างล่าง เป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการระดมทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่เข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการด้านพื้นฐาน และก่อให้เกิดความพอใจแก่ประชาชนในพื้นที่มากที่สุด การพัฒนาจะมุ่งแก้ไขปัญหาคความยากจนโดยตรง ดังนั้น จึงเป็นนโยบายที่ริเริ่มและควบคุมจากระดับล่าง ซึ่งก็คือ ประชาชนนั่นเอง แนวทางการพัฒนาจะมีลักษณะสนองความต้องการพื้นฐาน มักเป็นโครงการขนาดเล็กที่เกิดขึ้นในชนบทเน้นการพึ่งพาตนเอง คือ การใช้แรงงานและทรัพยากรที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นๆ และมักจะใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมากกว่าเทคโนโลยีระดับสูง นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา แนวทางการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาจากข้างบน ซึ่งการพัฒนาภูมิภาคเริ่มมีการยอมรับและนำเข้ามาใช้ในหลายๆประเทศ พร้อมกับการพัฒนาจากข้างล่าง อย่างไรก็ตามการพัฒนาส่วนใหญ่ยังคงเป็นการพัฒนาจากข้างบน เนื่องจากการพัฒนาจากข้างล่างจำเป็นต้องใช้เวลามากในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ในการพัฒนาพื้นที่นั้นๆ ด้วย (สุชาติ ตังทางธรรม, 2530: 221)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภูมิภาคสามารถนำมาปรับเป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เมื่อมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเข้าไปยังพื้นที่ชนบทที่ยังไม่เจริญ จะช่วยลดความแตกต่างระหว่างภูมิภาคและกระจายความเจริญไปสู่พื้นที่ชนบทได้ โดยการจัดงานไปหาคน คือให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ลงทุนด้านอุตสาหกรรม เพื่อจูงใจให้มีการลงทุนเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานในส่วนภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น

2.2 แนวความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอุตสาหกรรม

การพัฒนาเศรษฐกิจโดยอุตสาหกรรม

ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาเช่นประเทศไทยนั้น การผลิตในภาคอุตสาหกรรมถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาด้านเกษตรกรรมและมีรายได้มาจากกิจกรรมทางการเกษตร ดังนั้น การกระจายการผลิตของประเทศไปสู่ภาคอุตสาหกรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาเกษตรจะช่วยให้ประเทศพัฒนาเศรษฐกิจไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การผลิตในภาคอุตสาหกรรมจะช่วยเพิ่มและขยายขอบเขตของการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรธรรมชาติที่ประเทศมีอยู่เพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนากิจการผลิตอื่นๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ

ชมเพลิน จันทรเรืองเพ็ญ (2514) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่างๆว่าปัจจัยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งเน้นด้านการสะสมทุน (Capital Accumulation) การลงทุน (Investment) การออม (Saving) การจ้างงาน

(Employment) และรายได้ (Income) โดยวิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร (2505) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าวนี้ว่าได้นำมาซึ่งความเชื่อที่จะนำประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะทางเศรษฐกิจจากประเทศกสิกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมจะทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและอุตสาหกรรมนั้นขยายตัวได้รวดเร็วและง่ายกว่าเกษตรกรรมซึ่งต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยทางธรรมชาติอยู่มาก นอกจากนี้แล้วยังเป็นการยากในการจัดรูปงานให้การผลิตมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์ (2529) ที่อธิบายถึงประเทศกำลังพัฒนาโดยเชื่อว่าอุตสาหกรรมควรจะเป็นภาคเศรษฐกิจชั้นนำ (leading sector) ที่จำเป็นเพื่อให้ความเจริญเติบโตและพัฒนาเป็นไปได้ในอัตราสูงทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาอุตสาหกรรมจะช่วยให้มีการฝึกอบรมแรงงานเพื่อโยกย้ายแรงงานไปยังงานที่ให้ค่าจ้างสูงขึ้นและเพื่อบรรเทาปัญหาการทำงานต่ำระดับ (underemployment) และการว่างงาน (unemployment) อย่างรุนแรงในภาคเกษตรกรรม ด้วยเหตุนี้การเป็นประเทศอุตสาหกรรมจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของประเทศที่จะแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาประชากร การว่างงานและการขาดเสถียรภาพในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงมีการส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง โดยพยายามสร้างบรรยากาศของการลงทุนไม่ว่าจะเป็นการให้เอกชนร่วมลงทุน โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ. 2520 และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการลงทุนขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการให้ความสนับสนุนแนวความคิดที่จะนำประเทศไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมของประเทศไทยยิ่งขึ้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจนประการหนึ่งคือ การปรับปรุงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศให้ภาคอุตสาหกรรมเจริญเติบโตเท่าเทียมภาคเกษตรกรรมและนำเอาอุตสาหกรรมส่งออกมากแก้ไขปัญห เศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งใช้อุตสาหกรรมเป็นตัวกระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น ที่ดิน ทุน แหล่งวัตถุดิบ ตลาดและแรงงาน เป็นต้น ในที่นี้จะขอกล่าวเน้นไปเรื่องแรงงานเนื่องจากเป็นประเด็นที่สนใจของงานวิจัยครั้งนี้

แรงงาน ในอุตสาหกรรม แรงงาน คือ บุคลากรทุกประเภทที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ไม่ว่าบุคลากรนั้นจะทำหน้าที่ใดก็ตาม แรงงานจะมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของอุตสาหกรรมและสัดส่วนต้นทุนแรงงานในต้นทุนการผลิต จำนวนแรงงานที่ใช้และค่าจ้างแรงงานจะมีผลต่อที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม ความสำคัญขององค์ประกอบด้านแรงงาน สรุปได้ดังนี้

1. ค่าจ้างแรงงาน ความผันแปรในทางพื้นที่ของค่าจ้างแรงงานที่มีผลต่ออุตสาหกรรมคือ

- บริเวณที่มีค่าครองชีพต่ำ มีลักษณะอากาศกำลังสบาย มีสภาพทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมหรือมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่เป็นที่น่าสนใจจากทัศนะของผู้บริโภค อาจจะเป็นบริเวณที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ เนื่องจากแรงงานอาจพร้อมที่จะรับค่าจ้างที่ต่ำเพื่อแลกเปลี่ยนกับคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ดังกล่าว

- บริเวณที่มี “ความกดดันทางประชากร” (Population pressure) คือ การเติบโตของการจ้างงานเป็นไปในอัตราที่ต่ำกว่าการเพิ่มของจำนวนแรงงาน ดังนั้น ประชากรจึงจำเป็นต้องทำงานโดยยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าบริเวณอื่นๆ

- โดยทั่วไปค่าจ้างจะสูงในเมืองขนาดใหญ่กว่าในเมืองขนาดเล็กและสูงในภูมิภาคที่อยู่ใจกลางของประเทศ (National core regions) กว่าในภูมิภาคอื่นๆ ที่อยู่ห่างไกลออกไป สาเหตุประการหนึ่งคือ การที่เมืองที่มีขนาดใหญ่หรือภูมิภาคหลักมักจะมีค่าครองชีพที่สูงกว่า

ในปัจจุบันค่าจ้างแรงงานมีผลต่อที่ตั้งอุตสาหกรรมในระดับที่ลดลง ทั้งนี้เพราะการที่แรงงานมีความคล่องตัวในทางพื้นที่ที่สูงขึ้น ทำให้ความแตกต่างในทางพื้นที่ของค่าจ้างแรงงานลดลง ประเด็นที่ควรพิจารณาจึงมิใช่ความแตกต่างในพื้นที่ของค่าจ้างแรงงาน แต่กลับเป็นความแตกต่างระหว่างพื้นที่ต่างๆ ในด้านความสามารถที่จะดึงดูดให้แรงงานเข้าไปรับจ้างเพื่อทำงานในอุตสาหกรรม

2. จำนวนแรงงาน แรงงานไร้ฝีมือจัดว่ามีความคล่องตัวสูงกว่าแรงงานฝีมือ เนื่องจากแรงงานไร้ฝีมือมักจะไม่ค่อยกระจุกอยู่บริเวณใดบริเวณหนึ่ง จึงสามารถหาได้ทั่วไป โดยเฉพาะในบริเวณเมือง ในทางตรงกันข้ามแรงงานฝีมือมักจะผูกพันอยู่กับพื้นที่ แรงงานฝีมือบางประเภทกำเนิดและพัฒนาขึ้นมาในบางบริเวณ จนทำให้บริเวณนั้นมีชื่อเสียงทางด้านอาชีพดังกล่าว จนมีผลทำให้อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเหล่านี้มีลักษณะกระจุกไปด้วย

3. แรงงานในเมืองและชนบท โดยทั่วไปแรงงานในชนบทส่วนใหญ่มักจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ได้รับการฝึกฝนในระยะสั้นให้สามารถทำงานที่มีลักษณะปกติได้ บริเวณชนบทจึงดึงดูดอุตสาหกรรมบางประเภทที่มีต้นทุนด้านแรงงานในสัดส่วนที่สูง โดยเฉพาะถ้าอุตสาหกรรมดังกล่าวใช้วัตถุดิบหลักจากชนบทด้วย ก็จะได้รับประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมในเมืองมักจะเป็นประเภทที่ใช้แรงงานฝีมือและต้นทุนด้านแรงงานเป็นสัดส่วนที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับต้นทุนด้านอื่นๆ

4. แรงงานสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อุตสาหกรรมหลักเลี้ยงเขตที่แรงงานมีการรวมตัวกันมาก เขตอุตสาหกรรมใหม่ได้เปรียบในเรื่องนี้ เพราะแรงงานยังรวมตัวกันไม่มาก ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมทอผ้าที่ใช้แรงงานมาก จะย้ายที่ตั้งไปตามเขตที่มีแรงงานราคาถูกจำนวนมากและยังไม่รวมตัวกัน แรงงานสัมพันธ์นี้รัฐบาลของแต่ละประเทศจึงควรมี

บทบาทในการจัดการให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรม ในเรื่องของบทบาทของรัฐบาล กฎหมายต่างๆของแต่ละประเทศ จะมีส่วนดึงดูดความสนใจของผู้ลงทุน เช่น กฎหมายกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน เพศหรืออายุต่ำสุดของแรงงาน เป็นต้น

5. การศึกษา อายุและเพศ คือสถานภาพส่วนตัวของแรงงานที่อาจมีผลต่อที่ตั้งอุตสาหกรรม แรงงานที่มีอายุน้อยมักจะมีค่าแรงต่ำกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่าและโดยทั่วไปแรงงานสตรีจะมีความคล่องตัวต่ำกว่าแรงงานชาย อุตสาหกรรมจึงต้องพิจารณาความแตกต่างในด้านอุปทานของแรงงานกลุ่มดังกล่าวด้วย ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากพีรามิดแสดงโครงสร้างของอายุสำหรับการศึกษานั้น มีความเชื่ออย่างแพร่หลายว่าระดับการศึกษาของแรงงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลผลิตที่ได้จากแรงงานนั้น จึงทำให้มีการมุ่งเน้นการจัดสร้างโรงเรียนวิชาชีพ จัดโครงการอบรมและโครงการศึกษาต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตจากแรงงาน

อย่างไรก็ตาม Smith (1981) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันมีการใช้เครื่องจักรเครื่องยนต์ในอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีแนวโน้มของการใช้ทุนเพื่อทดแทนแรงงานในระดับสูงขึ้น มีผลทำให้แรงงานไร้ฝีมือลดความสำคัญลง ส่วนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคนิคบางประเภทอาจยิ่งทวีความสำคัญขึ้น จนทำให้พื้นที่ที่มีอุปทานของแรงงานประเภทนี้กลายเป็นบริเวณที่มีความได้เปรียบทางด้านที่ตั้งอุตสาหกรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอุตสาหกรรมสามารถนำมาปรับเป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้ว่า เมื่ออุตสาหกรรมเข้าไปยังพื้นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนเงินลงทุน และจำนวนแรงงาน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงอาชีพของคนในพื้นที่ จากที่เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรมก็เปลี่ยนมาเป็นอาชีพในภาคอุตสาหกรรม

2.3 ความเป็นมาและโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอ

นฤมล บรรจงจิตต์ (2541) อุตสาหกรรมสิ่งทอถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมเริ่มแรกของไทย โดยเริ่มจากการผลิตเพื่อสนองความต้องการใช้หรือความต้องการในการบริโภคของครัวเรือน หรือเรียกว่าเป็นอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน ต่อมาเมื่อผลิตได้เกินความต้องการใช้ในครัวเรือนก็นำส่วนเกินออกมาขาย หรือจำหน่ายในตลาดโดยเป็นการผลิตที่ต้องใช้แรงงาน เมื่อความต้องการผลิตภัณฑ์สิ่งทอมีเพิ่มมากขึ้น แต่ปริมาณการผลิตสินค้าที่ผลิตได้ไม่พอเพียงกับความต้องการใช้ภายในประเทศ จึงต้องมีการนำเข้าผลิตภัณฑ์สิ่งทอจากต่างประเทศ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2514 ประเทศไทยจึงเริ่มมีการนำเข้าเครื่องจักรเพื่อมาใช้งานร่วมกับแรงงานในการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีผลทำให้ผลผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูปขยายตัวเพิ่มขึ้น



จากเดิมมาความจำเป็นความต้องการใช้หรือต้องการบริโภคภายในประเทศจึงได้มีการส่งออกไปจำหน่ายตลาดต่างประเทศ จนทำให้มีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นได้จากในปี 2515 ประเทศไทยมีการส่งออกผลิตภัณฑ์สิ่งทอเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี 2515 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 674.19 ล้านบาท และในปี 2530 มีมูลค่าส่งออกสูงถึง 48,580.0 ล้านบาท ทำให้ปีนี้เองอุตสาหกรรมสิ่งทอได้ก้าวขึ้นมาเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญอันดับหนึ่งของประเทศติดต่อกันมาหลายปี โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งมีมูลค่าส่งออกสูงเพิ่มขึ้นทุกปี

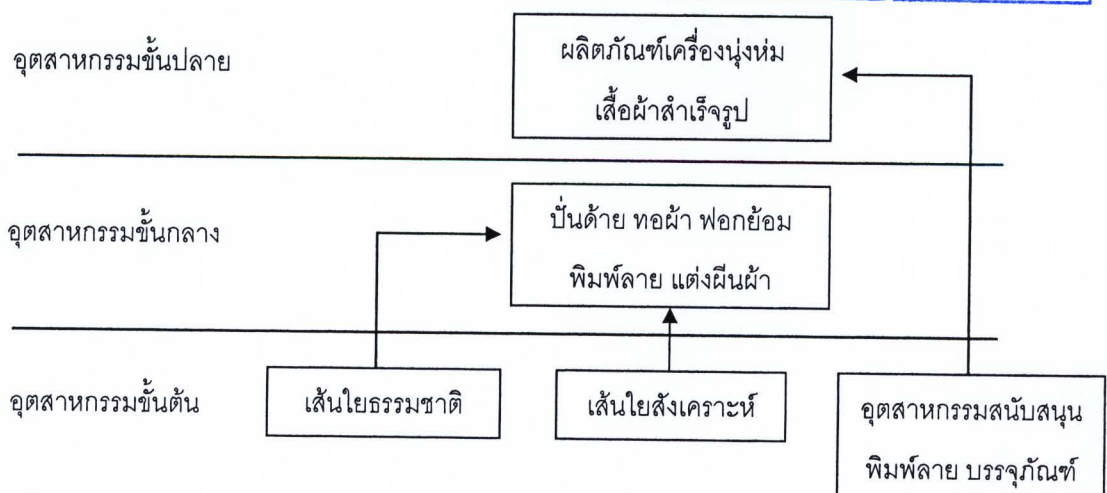
อุตสาหกรรมสิ่งทอครอบคลุมหลายสาขาอุตสาหกรรมด้วยกัน เริ่มจากอุตสาหกรรมขั้นต้น (upstream industry) ได้แก่ การผลิตเส้นใย (ธรรมชาติ/สังเคราะห์เคมี) การปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า รวมทั้งการฟอกย้อมไปจนถึงอุตสาหกรรมขั้นปลาย (downstream industry) คือ อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งขั้นตอนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบไปด้วย

1. อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นต้น การผลิตวัตถุดิบเส้นใย ทั้งใยสังเคราะห์และใยธรรมชาติ อุตสาหกรรมขั้นต้นเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง เพราะใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ แต่ใช้แรงงานน้อย ส่วนวัตถุดิบที่ใช้ก็ต้องนำเข้าจากต่างประเทศทั้งสิ้น ผลิตภัณฑ์เส้นใยที่ผลิตได้จากอุตสาหกรรมนี้จะป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมขั้นต่อไป

2. อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นกลาง การปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อม และแต่งพิมพ์สำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมซึ่งนำวัตถุดิบใยสังเคราะห์มาปั่นทำด้ายต่างๆ เพื่อใช้ทอผ้า เย็บและถักผ้า ตลอดจนการผลิตผ้าผืน ย้อมผ้า พิมพ์ลายผ้าต่างๆ ผลผลิตของอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่จะเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3. อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นปลาย การผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรน้อย แต่มีการใช้แรงงานในการผลิตมากที่สุด (labour intensive) มีการจ้างงานประมาณสามในสี่ของการจ้างงานทั้งหมดในหมวดอุตสาหกรรมสิ่งทอ ดังนั้นผู้ประกอบการโรงงานและแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

แผนภูมิที่ 2.1 ขั้นตอนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอ



ห้องสมุดฯ วิทยาลัย
วันที่..... 21 ส.ค. 2555
เลขทะเบียน..... 248239
เลขเรียกหนังสือ.....

เกินร้อยละ 10 ของแรงงานการผลิตทั้งหมด สำหรับคุณสมบัติของพนักงานในขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่จะต้องมีวุฒิการศึกษาชั้น ปวช.ขึ้นไปหรือจบด้านสายอาชีพโดยตรง

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการเย็บขึ้นรูปเป็นเสื้อผ้า (assembly phase)

อุปกรณ์ที่ใช้ในการเย็บขึ้นรูปเสื้อผ้าคือ จักรต่างๆส่วนมากจะเป็นจักรเข็มเดียว แรงงานส่วนใหญ่ของกระบวนการผลิตจะอยู่ที่ขั้นตอนของงานเย็บขึ้นรูป การผลิตขั้นตอนที่ 2 นี้ จะประกอบด้วยขั้นตอนย่อยหลายๆขั้นตอน เช่น จากผู้เย็บตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งในสายงาน ซึ่งอาจจะมีถึง 100 ขั้นตอนกว่าจะเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูปหนึ่งชิ้น ซึ่งทำให้ร้อยละ 80 ของเวลาโดยประมาณของการผลิตนั้นอยู่ที่การส่งผ่านชิ้นงาน การให้แรงงานในการเย็บขึ้นรูปมีสัดส่วนการจ้างงานถึงร้อยละ 70 ของแรงงานที่จ้างทั้งหมดและกว่าร้อยละ 80 เป็นแรงงานหญิง คุณสมบัติของแรงงานในระดับนี้บริษัทจะรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไปและมีประสบการณ์ในด้านการเย็บมาก่อนอย่างน้อย 1 ปี

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการตรวจสอบตกแต่งการรีดและบรรจุเพื่อวางจำหน่าย

งานขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปคือ การตรวจสอบตกแต่ง การรีดและบรรจุเพื่อวางจำหน่าย งานตรวจสอบจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ งานตรวจสอบภายหลังการรีดและงานตรวจสอบภายหลังการบรรจุหีบห่อ ซึ่งการตรวจสอบทั้งสองส่วนนี้จะใช้คนงานทำการตรวจสอบ ส่วนในงานรีดโดยทั่วไปจะใช้เตารีดดอบไอน้ำ บางโรงงานซึ่งเป็นโรงงานขนาดใหญ่จะใช้เครื่อง conveyer ในการทำหน้าที่แขวนเสื้อผ้า แล้วงานสุดท้ายคือ การบรรจุหีบห่อที่ต้องใช้แรงงาน การใช้แรงงานเพื่อการผลิตในขั้นตอนสุดท้ายนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ซึ่งการรับคนงานเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวบริษัทจะเน้นในด้านการประสบการณ์มากกว่าวุฒิการศึกษา

คำตอบแทนลูกจ้างจำแนกตามลักษณะงาน

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปประกอบด้วยงานหลักๆที่สำคัญและเป็นงานที่ต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือเป็นจำนวนมาก ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. งานประจำสำนักงาน เป็นงานในตำแหน่งธุรการ การตลาด บัญชี ผู้จัดการ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นจะมีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวส. ปวช. หรือระดับปริญญาตรีในสาขาสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ บัญชี เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ เป็นต้น สำหรับกิจการที่มีการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลักจะเน้นบุคลากรที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษบุคลากรประจำสำนักงานจะมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน โดยจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกันออกไปตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและระยะเวลาการทำงาน ซึ่งโดยเฉลี่ยจะเริ่มต้นจาก 6,000 บาทต่อเดือน



2. งานฝ่ายผลิต จะประกอบด้วยแรงงานประเภทมีฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยจะแบ่งแรงงานฝ่ายผลิตออกเป็น 3 ระดับคือ

2.1 วิศวกร ช่างเทคนิค และนักวิทยาศาสตร์ ซึ่งบุคลากรในระดับนี้จะมีสัดส่วนการจ้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระดับอื่นๆ และอุตสาหกรรมสิ่งทอจะมีการจ้างวิศวกร (สาขาเครื่องกล ไฟฟ้า) มากกว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

2.2 แรงงานฝีมือประเภทช่าง ได้แก่ ช่างออกแบบ ช่างตัด ช่างวางแบบขึ้นผ้า การจ้างแรงงานฝีมือประเภทช่างในตำแหน่งหัวหน้าและผู้ช่วย จะเป็นการจ้างบุคลากรที่มีความรู้วุฒิระดับ ปวช. ปวส. ปวท. ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ช่างออกแบบ ช่างตัดผ้า ช่างวางแบบขึ้นผ้า การจ้างช่างในระดับหัวหน้าและผู้ช่วยจะเป็นการจ้างประจำรายเดือนโดยแรงงานประเภทช่างและผู้ช่วยจะได้รับอัตราค่าจ้างเริ่มต้น 9,000 บาทต่อเดือน

2.3 แรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานทั่วไป จะเป็นแรงงานประเภทกึ่งฝีมือที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ของงานผลิต เช่น งานเย็บผ้า งานรีดผ้า งานตรวจสอบคุณภาพสินค้า (Q.C.) และงานบรรจุหีบห่อ เป็นต้น แรงงานในกลุ่มนี้เรียกว่าลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ก่อนที่จะมีการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำลูกจ้างทุกคนต้องอยู่ในระหว่างการทดลองงานประมาณ 3 เดือน ทั้งนี้เพื่อการเรียนรู้งานและสร้างความชำนาญในตำแหน่งนั้นๆ หลังจาก 3 เดือนไปแล้วและมีผลเป็นที่พอใจของผู้ประกอบการก็จะได้รับบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำต่อไป การจ้างงานประเภทกึ่งฝีมือหรือแรงงานทั่วไปโดยมากจะมีทั้งลักษณะการจ้างประจำแบบรายวันและงานเหมารายชิ้น

บทบาทของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มต่อประเทศไทย

คันสนีย์ ลิ้มพงษ์ (2549) สำหรับประเทศไทยนั้น อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีบทบาทที่สำคัญทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ระบบเศรษฐกิจ มูลค่าการส่งออกและปริมาณการจ้างงาน โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มและการจ้างงานสูงเป็นอันดับที่หนึ่งในภาคหัตถอุตสาหกรรมมาเป็นระยะเวลาหลายทศวรรษ นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 ถึงแม้ว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอาจจะลดความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมไทยลงบ้าง ด้วยเหตุผลบางประการ เช่น การชะลอตัวของประเทศที่เพิ่งก้าวเข้าสู่เวทีตลาดโลกอย่างจีน ผลจากการที่ประเทศไทยเริ่มหันไปส่งเสริมอุตสาหกรรมรายสาขาอื่นมากยิ่งขึ้น ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มยังถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของประเทศอยู่

จากตารางที่ 2.1 แสดงภาพรวมของบทบาทอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีต่อระบบเศรษฐกิจไทยซึ่งพบว่าในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2538 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็น

อุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจไทยอย่างสูงมาก โดยมีสัดส่วน GDP ถึงกว่าร้อยละ 20 GDP ของภาคอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่าบทบาทความสำคัญจะลดลงในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาแต่สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มก็ยังคงสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำหรับในแง่การจ้างงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มถือได้ว่าเป็นแหล่งการจ้างงานที่สำคัญ เพราะสัดส่วนการจ้างงานมากกว่า 1 ใน 4 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมอยู่ในภาคอุตสาหกรรมนี้ โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2528 และพ.ศ. 2533 การจ้างงานของอุตสาหกรรมนี้มีสัดส่วนที่สูงมากกว่าร้อยละ 30 ของการจ้างงานรวมในภาคอุตสาหกรรม แม้ว่าสัดส่วนการจ้างงานจะลดลงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่จำนวนการจ้างงานก็ยังคงเพิ่มสูงขึ้น โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมนี้กว่าหนึ่งล้านคน (จากตารางที่ 2.1)

จากตารางที่ 2.2 แสดงแหล่งการจ้างงานที่แท้จริงของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กระจุกวัดอยู่ที่ผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่ม โดยประมาณร้อยละ 77 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมนี้เป็นการจ้างงานที่เกิดจากการผลิตเครื่องนุ่งห่ม สิ่งนี้เองที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การผลิตเครื่องนุ่งห่มของไทยยังคงเป็นลักษณะการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) สำหรับการจ้างงานในส่วนผลิตภัณฑ์สิ่งทอมีการจ้างงานในสัดส่วนที่ไม่สูงมากนัก โดยมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 23 ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มรวม ทั้งนี้เป็นเพราะการผลิตสิ่งทออย่างเส้นใยและผ้าผืนจะมีลักษณะการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น (Capital Intensive Technique) นั่นเอง

ตารางที่ 2.1 บทบาทของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มต่อระบบเศรษฐกิจไทย

	2518	2523	2528	2533	2538	2543	2544	2545	2546
1. GDP (ล้านบาท)	16,190	29,419	49,093	122,053	226,407	269,521	269,766	272,461	275,006
2. สัดส่วนต่อ GDP ของภาคอุตสาหกรรม (%)	28.6	20.6	21.2	20.5	16.0	13.3	13.0	12.3	11.2
3. จำนวนการจ้างงาน (พันคน)	na	na	624	975	1,144	1,084	1,082	1,083	1,084
4. สัดส่วนต่อการจ้างงานของทั้งภาคอุตสาหกรรม (%)	na	na	30.2	31.1	26.1	24.4	22.8	21.5	21.3
5. มูลค่าการส่งออก (ล้านบาท)	1,075	3,567	12,616	89,300	162,935	223,512	235,044	220,962	226,433
6. สัดส่วนต่อการส่งออกรวม (%)	7.0	7.0	9.0	15.0	11.6	8.1	8.1	7.6	6.8

ที่มา : รวบรวมจากสถิติสิ่งทอไทย กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ กระทรวงอุตสาหกรรม

ตารางที่ 2.2 จำนวนแรงงานและสัดส่วนการจ้างงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มแยกตามรายสาขาอุตสาหกรรม

(หน่วย:พันคน)

	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	1,143.90	1,117.20	1,113.50	1,096.90	1,086	1,083.70	1,081.50	1,082.90	1,084.10
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ (textile)	266.9	255.1	255.7	247.3	242.8	240.5	241.0	242.0	242.6
	(23.3)	(22.8)	(23.0)	(22.5)	(22.4)	(22.2)	(22.3)	(22.3)	(22.4)
ผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่ม (Clothing)	887.0	862.1	857.8	849.6	843.0	843.2	840.5	840.9	841.5
	(76.7)	(77.2)	(77.0)	(77.5)	(77.6)	(77.8)	(77.7)	(77.7)	(77.6)

ที่มา : รวบรวมจากสถิติสิ่งทอไทย กองอุตสาหกรรมสิ่งทอ กระทรวงอุตสาหกรรม

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงสัดส่วนร้อยละต่อการจ้างงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวม

2.4 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลาดแรงงาน

2.4.1 ความหมายของตลาดแรงงาน

นักวิชาการต่างได้ให้ความหมายของคำว่าตลาดแรงงาน ไว้ดังนี้

จำนงค์ สมประสงค์และประดิษฐ์ ชาสสมบัติ (2519) ได้ให้ความหมายของตลาดแรงงานว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง การเจรจาหรือตกลงว่าจ้างทำงานระหว่างฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงาน

และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน การกระทำของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวนี้ทำให้มีการจ้างทำงานเกิดขึ้น โดยฝ่ายลูกจ้างก็ได้รับค่าจ้าง ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2519) กล่าวว่า ตลาดแรงงาน เป็นแหล่งที่นายจ้างจะไปหาคนงานและคนงานจะไปหางานทำหรืออีกนัยหนึ่งคือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงาน นั่นคือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์แรงงาน (labor demand) และอุปทานแรงงาน (labor supply)

แมน สารรัตน์ (2527) ได้ให้ความหมายของตลาดแรงงานว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง วงการและกระบวนการ ซึ่งผู้ผลิตที่พร้อมสำหรับการเป็นนายจ้างและคนงานที่พร้อมสำหรับการเป็นลูกจ้าง สามารถทำความตกลงกัน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้าง ค่าจ้างหรือผลตอบแทนอื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้าง ตลอดจนเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างงานในเวลาใดเวลาหนึ่ง

ชวลิต (2551) ได้ให้ความหมายของตลาดแรงงานไว้ว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง พื้นที่และกระบวนการซึ่งผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างและผู้ใช้แรงงานในฐานะลูกจ้าง สามารถทำความตกลงกัน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างงาน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวกับการจ้าง ตลอดจนเงื่อนไขหรือสภาพจ้างงานในเวลาใดเวลาหนึ่ง

จึงสรุปได้ว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง แหล่งที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการตกลงว่าจ้างหรือทำสัญญาเพื่อทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากแรงงาน ส่วนแรงงานได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าจ้างจากการขายแรงงาน จึงทำให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ซึ่งอุปสงค์ของแรงงานก็คือการที่นายจ้างหรือผู้ที่ต้องการจ้างแรงงาน และอุปทานของแรงงานก็คือการที่ลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงาน

2.4.2 ลักษณะของตลาดแรงงาน

สุมาลี (2535) ในการวิเคราะห์หลักการการทำงานของตลาดแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์มักจะเริ่มโดยการสร้างแบบจำลองของตลาดแรงงานอย่างง่ายขึ้นมาเสียก่อน พร้อมทั้งตั้งสมมติฐานต่างๆ เพื่อให้การวิเคราะห์ทำได้โดยไม่เกิดความสับสนจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ต่อไปโดยค่อยๆ ยกเลิกข้อสมมติฐานเหล่านั้น

ในส่วนนี้จะเป็นการอธิบายลักษณะของตลาดแรงงานแบบแข่งขันอย่างง่าย (Simplified Competitive Labour Market) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์มักตั้งเป็นสมมติฐาน สำหรับเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เรื่องตลาดแรงงาน ลักษณะดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

1. มีแรงงานและนายจ้างเป็นจำนวนมากในตลาด ไม่มีใครที่มีอิทธิพลในการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดได้

2. คนงานและนายจ้างสามารถเข้าออกตลาดได้อย่างเสรีและคนงานสามารถโยกย้ายจากนายจ้างคนหนึ่งไปสู่สายจ้างคนอื่น ๆ ได้โดยเสรีเช่นกัน

3. ไม่มีอำนาจของสถาบันใดเข้ามามีอิทธิพลในตลาด อาทิ ไม่มีการรวมตัวกันของนายจ้างเพื่อกดราคาแรงงานหรือการรวมตัวกันของคนงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและไม่มีกลไกรัฐเข้ามากำหนดค่าจ้างในตลาด

4. นายจ้างและลูกจ้างมีข่าวสารพร้อมมูล คนงานมีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งว่าง อัตราค่าจ้าง รวมทั้งเงื่อนไขการจ้าง นายจ้างก็ทราบเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่พร้อมจะเข้าทำงานรวมทั้งอัตราค่าจ้างซึ่งคนงานต้องการได้รับ

5. ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยอื่นๆ คงที่ คนงานย่อมที่จะเลือกงานซึ่งให้ค่าจ้างสูงมากกว่างานที่ให้ค่าจ้างต่ำและนายจ้างก็เช่นเดียวกันที่ย่อมเลือกสภาวะการให้ค่าจ้างสูงมากกว่าค่าจ้างต่ำ

6. อัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวในการพิจารณาเลือกงาน ส่วนปัจจัยอื่นถือว่าเป็นปัจจัยคงที่และมีสภาพเท่าเทียมกัน

7. ตำแหน่งว่างงานทั้งหมดได้รับการบรรจุโดยการผ่านตลาดเท่านั้น ไม่มีการบรรจุจากการเลื่อนตำแหน่งเป็นการภายในของหน่วยธุรกิจ

8. ในสายตาของนายจ้าง คนงานทุกคนมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันและทดแทนกันได้

2.4.3 ประเภทของตลาดแรงงาน

วีระศักดิ์ (2549) ได้จำแนกตลาดแรงงานไว้หลายประเภท ได้แก่

1. จำแนกตามเขตภูมิศาสตร์ สำหรับภายในประเทศอาจจะแบ่งเป็น ตลาดแรงงานภาคกลาง ตลาดแรงงานภาคเหนือ ตลาดแรงงานภาคใต้ ตลาดแรงงานภาคตะวันตก ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. จำแนกตามอาชีพ สามารถแบ่งประเภทโดยยึดประเภทอาชีพเป็นเกณฑ์ เช่น ตลาดแรงงานช่างก่อสร้าง ตลาดแรงงานเสมียนพนักงาน เป็นต้น

3. จำแนกตามอุตสาหกรรม สามารถแยกตามประเภทอุตสาหกรรมได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น

4. จำแนกตามระเบียบว่าจ้างแรงงาน สามารถแยกได้เป็นตลาดแรงงานของรัฐบาลและตลาดแรงงานของธุรกิจเอกชน โดยที่ ตลาดแรงงานของรัฐบาลได้แก่ แรงงานที่เข้าไปทำงานให้แก่

ทางราชการ เช่น ข้าราชการ เป็นต้น ส่วนตลาดแรงงานของธุรกิจเอกชน ได้แก่ แรงงานที่เข้าไปทำงานในภาคเอกชน ซึ่งสัญญาว่าจ้างไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สุมาลี (2535) ได้กล่าวถึงประเภทของแรงงานว่าในกรณีของแรงงาน ขนาดของตลาดแรงงานแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือหรือระดับทักษะของแรงงานประเภทนั้นๆ อาทิ แรงงานระดับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง ขนาดของตลาดจะมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระดับประเทศหรือระดับต่างประเทศได้ด้วย โดยทั่วไปจำนวนแรงงานประเภทนี้มักจะมีไม่มากนัก เมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่น ดังนั้นหน่วยธุรกิจจึงจำเป็นต้องเปิดตลาดในการเลือกคนงานให้กว้าง นอกจากนั้นข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับลักษณะงาน รายได้ ฯลฯ มักจะพอเพียงสำหรับสำหรับผู้แสวงหางานโดยผ่านการติดต่อโดยตรงหรือผ่านสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพเหล่านี้ การเคลื่อนย้ายของแรงงานประเภทนี้มักมีค่าใช้จ่ายไม่สูงมากนัก เมื่อเทียบกับศักยภาพในการเพิ่มพูนรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพจากตำแหน่งงานใหม่

ในกรณีของแรงงานประเภทกรรมกร เสมียนธุรการหรือผู้ประกอบการระดับใช้ทักษะไม่สูงนัก ขนาดของตลาดแรงงานมักจะมีขอบข่ายเพียงระดับท้องถิ่น แรงงาน มักไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น ยกเว้นในกรณีที่ให้บริการการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงานซึ่งให้ความสะดวกพอสมควรหรือในกรณีที่มีการว่างงานเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะกระตุ้นให้คนงานย้ายถิ่นได้

ในการจำแนกตลาดแรงงานเป็นตลาดท้องถิ่นตลาดระดับประเทศหรือระดับนานาชาติประเทศนั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องทำความเข้าใจก็คือ ตลาดแต่ละประเภทไม่ได้มีตลาดเดียว แต่ยังแบ่งแยกเป็นตลาดแรงงานตามลักษณะของอาชีพ (occupational market) เช่น ตลาดแรงงานของพนักงานพิมพ์ดีด ตลาดแรงงานของช่างปฏึกะเบื่อง ตลาดแรงงานของพนักงานทำความสะอาดและอาชีพอื่นๆอีกเป็นต้น

นอกเหนือจากการจำแนกเป็นตลาดโดยสภาพภูมิศาสตร์และตลาดจำแนกโดยอาชีพแล้ว การที่หน่วยธุรกิจหลายแหล่งใช้ระบบการคัดเลือกและเลือกคนจากภายในเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ แทนที่จะคัดจากบุคคลภายนอก ทำให้มีการมองว่า หน่วยธุรกิจนั้นๆทำตนเปรียบเสมือนเป็นตลาดที่แยกตัวออกต่างหาก เนื่องจากหน่วยธุรกิจมีแหล่งอุปทานแรงงานภายในของตนเองและฝ่ายแรงงานก็ยึดเอาหน่วยธุรกิจ เป็นแหล่งเลื่อนสถานภาพของตนเองในการทำงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป

อุตสาหกรรมสิ่งทอมีขั้นตอนการผลิตแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งการผลิตในแต่ละขั้นตอนนั้น จะมีลักษณะการใช้แรงงานหนาแน่นที่สุดคือ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพราะมีการใช้เทคโนโลยีแบบง่าย ๆ ที่มีมูลค่าไม่สูงนัก และสามารถทำการประกอบการอาชีพนี้ได้โดยทั่วไป ดังนั้นจึงเกิดโรงงานขนาดเล็กจำนวนมาก เนื่องจากยังไม่มีเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาทดแทนแรงงานในการตัดเย็บเสื้อผ้า จึงทำให้ความได้เปรียบ เสียเปรียบในการผลิตของผู้ประกอบการรายเล็กและรายใหญ่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงคือ อุตสาหกรรมขั้นต้น ได้แก่ โรงงานผลิตเส้นใยประดิษฐ์ และอุตสาหกรรมขั้นกลาง ได้แก่ โรงงานปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อมและแต่งสำเร็จ เนื่องจากอุตสาหกรรมขั้นต้นและขั้นกลางจะต้องนำเครื่องจักรและการใช้เทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยในการผลิตจึงทำให้ต้องใช้เงินลงทุนสูง แต่ใช้แรงงานน้อย

ประเภทของลูกจ้างหรือแรงงานจำแนกตามลักษณะงานของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ลูกจ้างหรือแรงงานของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ฝ่ายจัดการ ธุรการ การตลาดและบัญชี
2. พนักงานหรือคนงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้าและผู้ช่วย ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือ
3. พนักงานฝ่ายผลิตหรือแรงงานกึ่งฝีมือ คือ ลูกจ้างที่ทำงานตามคำสั่ง เช่น พนักงานเย็บพนักงานบรรจุ เป็นต้น

กระบวนการผลิต เทคโนโลยีและลักษณะแรงงานที่ใช้

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีร่วมกับแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญด้านการออกแบบและตัดเย็บ อุปกรณ์ที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นจักรเย็บผ้า กระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนก่อนการเย็บ (pre-assembly) ซึ่งในขั้นตอนนี้จะแบ่งงานออกเป็น

- งานออกแบบ
- งานตรวจแยกและคัดผ้าตามลวดลาย
- งานปรับ ได้แก่ การขยายหรือลดขนาด (grading) ของต้นแบบตามมาตรฐานที่ต้องการ
- งานวางแบบชิ้นผ้า (marker making) ในลักษณะที่ทำให้เกิดการสูญเสียเนื้อผ้าน้อยที่สุด
- งานตัดผ้า (cutting) ออกเป็นชิ้น

ปัจจุบันพบว่ากว่าร้อยละ 50 ของโรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่สำรวจทั้งหมด มีการใช้เครื่อง CAD (computer aided design) เพื่อออกแบบเสื้อผ้า นอกจากนี้ยังมีการใช้เครื่องตรวจแยกและเครื่องตัดผ้าด้วยไฟฟ้า กระบวนการผลิตขั้นตอนที่ 1 นี้ อาจกล่าวได้ว่ามีส่วนการใช้แรงงานไม่

ลักษณะของหน่วยธุรกิจแบบนี้ ในทางเศรษฐศาสตร์เราเรียกว่ามีพฤติกรรมของการเป็นตลาดแรงงานภายใน (Internal Labour Market)

2.4.4 ความหมายของอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน

จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา (2530) กล่าวว่า ความต้องการแรงงานหรืออุปสงค์แรงงาน หมายถึง ปริมาณต่างๆของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานหรือมีอุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับจำนวนความต้องการสินค้าและบริการในตลาด

จินตนา พรพิไลพรรณ และ อัญชลี ค้อคงคา (2532) กล่าวว่า อุปสงค์แรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตมีความต้องการที่จะจ้าง ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆกัน ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ชวลิต (2551) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงาน อาจเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงโดยปัจจัยอื่นๆที่กำหนดอุปสงค์แรงงานยังคงที่อยู่ ก็จะมีผลทำให้ปริมาณการจ้างงานเปลี่ยนแปลง
2. อุปสงค์ในสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลงโดยที่ปัจจัยอื่นๆที่กำหนดอุปสงค์แรงงานยังคงที่อยู่ แต่อุปสงค์ในสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นก็จะทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นด้วย
3. ราคาของปัจจัยการผลิตชนิดอื่นๆเปลี่ยนแปลง เช่น ราคาของเครื่องจักรเครื่องมือลดลงก็จะทำให้ต้นทุนการผลิตลดลงและการที่ต้นทุนการผลิตลดลงเช่นนี้ ก็จะทำให้การผลิตเพิ่มขึ้นผลทางด้านผลผลิตเกิดขึ้นเช่นนี้ก็จะทำให้มีความต้องการการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าราคาของเครื่องจักรเครื่องมือลดลงแล้ว ทำให้หน่วยผลิตหันไปใช้เครื่องจักรเครื่องมือเพิ่มขึ้นแทนแรงงานอันเป็นลักษณะของการใช้ทุนมากกว่าแรงงาน (Capital Intensive) แล้ว อุปสงค์แรงงานก็จะลดลงอันเป็นผลทางการทดแทน

แนวความคิดเกี่ยวกับอุปสงค์ของตลาดแรงงาน

จากความหมายของอุปสงค์แรงงานที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการแรงงานหรืออุปสงค์แรงงาน หมายถึง ปริมาณต่างๆของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆกัน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (จินตนา พรพิไลพรรณและอัญชลี ค้อคงคา, 2530 : 25) การที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานหรือมีอุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้นขึ้นอยู่กับจำนวนความต้องการสินค้าและบริการในตลาด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง กล่าวคือ จะเกิดขึ้นเมื่อตลาดแรงงานมีความต้องการสินค้าและบริการ นอกจากนี้ อุปสงค์แรงงานยังเป็นอุปสงค์ร่วมกับปัจจัยการผลิตอื่นๆ (สุมาลี ปิยตานนท์, 2539 : 33) ทั้งนี้เนื่องจากในการผลิตสินค้าและบริการมีความจำเป็นต้องใช้ปัจจัยการผลิตหลายชนิด

ร่วมกัน เมื่อใช้ปัจจัยการผลิตชนิดใดชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้น เช่น เครื่องจักร ก็ต้องมีแรงงานทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับอุปสงค์แรงงาน สรุปได้ว่า อุปสงค์แรงงานหรือความต้องการจ้างงานขึ้นอยู่กับต้นทุนการจ้างงาน ทั้งที่เป็นต้นทุนทางตรงและทางอ้อม ต้นทุนทางตรงได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน ค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงาน ต้นทุนทางอ้อมได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนค่าเสียโอกาสในการฝึกอบรม เช่น เวลาที่สูญเสียไปของผู้ฝึก นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติของแรงงานก็เป็นปัจจัยที่กำหนดความต้องการจ้างงานเช่นกัน

สุมาลี (2539) ได้ให้ความหมายของอุปทานแรงงานไว้ว่า อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาในเวลานั้น จำนวนแรงงานที่เสนอขาย เพื่อการทำงานนี้ อาจนับเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้

แมน สารรัตน์ (2527) ให้ความหมายของอุปทานแรงงานว่า อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และเสนอที่จะทำให้นายจ้าง ตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงาน ในระยะเวลานั้น และได้ให้ความหมายของอุปสงค์แรงงานว่า อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้าง หรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือลงทุนขยายงานเพิ่มเติม ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างได้

ชวลิต (2551) กล่าวว่า ขนาดของอุปทานแรงงานจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้ คือ

1. ขนาดของประชากร ถ้าประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้อุปทานของแรงงานมีมาก ถ้าอุปทานของแรงงานจำนวนมากนี้ไม่ทำให้เกิดการว่างงานก็จะเป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ เพราะจะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถ้าการเพิ่มประชากรก่อให้เกิดคนว่างงานจะเป็นภาระของรัฐบาลในการจัดหางานให้ทำหรือสร้างงานขึ้นมา วิธีที่จะไม่ให้อุปทานแรงงานมากเกินไป คือ การวางแผนครอบครัว

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ ถ้าคนต่างประเทศอพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศมากขึ้น ทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้นและในบางครั้งก็มาแย่งอาชีพของคนในประเทศนั้นๆ วิธีป้องกันไม่ให้อุปทานมากเกินไป ในกรณีเช่นนี้ก็คือ การออกกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง เช่น การกำหนดโควตาคนเข้าเมือง การสงวนอาชีพบางอย่างให้กับคนในประเทศ เป็นต้น

3. การกำหนดอายุและเพศของผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานต่ำ ก็จะทำให้จำนวนผู้อยู่ในแรงงานมีมาก จะทำให้อุปทานของแรงงานมีจำนวนมากด้วย

แต่ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานสูง ก็จะทำให้จำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานลดลง เช่น ประเทศไทยกำหนดผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 13 ปีขึ้นไป ก็จะทำให้อุปทานของแรงงานมากกว่า ในกรณีที่กำหนดอายุผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป อย่างในปัจจุบันนี้ ทางด้านเพศก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งคือ ในกรณีที่ให้หญิงมีสิทธิเข้ามาทำงานและเรียนหนังสือเท่าเทียมชาย ก็จะทำให้อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางตรงข้าม ถ้ามีการกีดกันไม่ให้หญิงทำงาน เช่น ในบางประเทศก็จะทำให้อุปทานของแรงงานลดลง

2.4.5 ความหมายของค่าจ้าง

สุมาลี (2539) ให้ความหมายของค่าจ้างไว้ว่า ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สินค้าหรือการบริการที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น อาจคิดเป็นอัตรารายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือน เป็นต้น

วีระศักดิ์ (2549) ให้ความหมายของค่าจ้างไว้ว่า ค่าจ้าง (wage) คือ สิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่แรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งได้ทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ในความหมายทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญด้วย ปกติแล้วคำว่า “ค่าจ้าง” นี้จะเป็นสิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานเป็นผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (unskilled labor) กึ่งฝีมือ (semi skilled labor) และผู้มีฝีมือ (skilled labor) สำหรับเงินเดือนนั้นมักใช้เรียกสิ่งที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ (white-collar employees และ professional) และเมื่อค่าจ้างคือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินได้ สำหรับค่าจ้างที่เป็นสินค้าและบริการอาจได้แก่ ข้าว ทองคำ ฯลฯ ตามกฎหมายไทยกำหนดไว้ในกรณีที่ตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแล้ว จะเปลี่ยนเป็นจ่ายบัตรหรือสิ่งของแทนไม่ได้ ดังที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labor organization หรือ ILO) ได้ให้ความหมายในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน

ชวลิต (2551) ให้ความหมายของค่าจ้างไว้ว่า ค่าจ้าง (wage) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยถือหลักเกณฑ์เป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามระยะเวลามากน้อยของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน ส่วนเงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยถือเป็นหลักเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือว่าเป็น

รายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงหรือวันในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง นั่นคือ ลูกจ้างต้องทำงานตามวัน เวลาที่กำหนดในหนึ่งเดือนตามปฏิทินก็จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนปกติแล้วเงินเดือนจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ ซึ่งเรียกชื่อตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เช่น เสมียน พนักงานบัญชี วิศวกร นักบริหาร เป็นต้น

กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าค่าตอบแทนที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้นกฎหมายได้กำหนดไว้แน่นอน ถ้าไม่ได้กำหนดก็มีคำพิพากษาของศาลสูงเป็นบรรทัดฐานไว้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของการคำนวณผลประโยชน์อันจะได้รับสิทธิอันควรมีควรได้ของลูกจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่าล่วงเวลา เงินชดเชยเมื่อออกจากงานโดยไม่มีความผิด เป็นต้น

2.4.6 ความสำคัญของค่าจ้าง

ชวลิต (2551) กล่าวว่า การประกอบการดำเนินไปได้ด้วยดีก็จะต้องมีผลตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในรูปของค่าจ้าง ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ความสำคัญต่อลูกจ้าง เพราะค่าจ้างช่วยให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ความสำคัญต่อสถานประกอบการ ในทัศนะของผู้ประกอบการหรือนายจ้างค่าจ้างก็จะเป็นต้นทุนในการประกอบการ นอกจากนี้แล้วยังมีผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของผลิตผลของสถานประกอบการ รวมทั้งขวัญ ทัศนคติและบรรยากาศในการทำงานของลูกจ้างทั้งหลายในสถานประกอบการนั้นด้วย
3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม โดยที่ค่าจ้างที่สถานประกอบการต้องจ่ายให้แก่บรรดาลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นย่อมจะสะท้อนให้เห็นถึงสถานะของสถานประกอบการนั้นๆ ด้วย และทำให้เห็นถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนนั้น เมื่อชุมชนมีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม ก็ทำให้ปัญหาสังคมบางประการลดลงได้

2.4.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้าง

แม้ว่าจะมีการกำหนดค่าจ้างด้วยวิธีการใดและโดยอาศัยหลักเกณฑ์อย่างไรก็ตาม แต่ก็จะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างด้วย คือ

- ก. ระดับค่าจ้างทั่วไป ในองค์การอื่นในภูมิภาคนั้นที่มีคนทำงานประเภทเดียวกันในสถานประกอบการประเภทเดียวกัน ทั้งนี้เพราะมีการแข่งขัน

ข. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งองค์การธุรกิจที่มียอดขายสูงและมีกำไรในระยะยาวจนมั่นใจได้ว่าจะสามารถจ่ายค่าจ้างอย่างเพียงพอโดยไม่กระทบกระเทือนต่อฐานะการเงินขององค์การธุรกิจนั้นได้

ค. ภาวะค่าครองชีพโดยรวมโดยอาศัยตัวเลขดัชนีราคาผู้บริโภคเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ซึ่งค่าครองชีพในเมืองใหญ่หรือเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจมักจะมีค่าครองชีพสูง

ง. ความสามารถในการใช้ความรู้ความชำนาญของลูกจ้างในการปฏิบัติงานอย่างได้ผลดี

จ. อำนาจการต่อรอง โดยการรวมตัวของลูกจ้างและใช้อำนาจต่อรองอย่างสันติ

ฉ. ลักษณะของงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นงานที่เสี่ยงภัย งานที่ต้องใช้ความอดทนสูง งานที่ใช้ความคิด งานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ต้องรับผิดชอบสูงหรือต่ำต่างกันหรืองานที่มีความสำคัญเฉพาะเรื่องโดยสภาพ เป็นต้น ก็มีการกำหนดค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน

ช. อาวุโส ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในองค์การมานานถือว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมทั้งแสดงว่ามีความรู้และประสบการณ์ในงานตามหน้าที่รับผิดชอบมาแล้วระดับหนึ่ง จึงควรได้ค่าจ้างต่างจากผู้เริ่มเข้าทำงานใหม่

ซ. ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านมาในด้านปฏิบัติมาแล้วระดับหนึ่งต่อจากการที่มีความรู้เพียงในด้านทฤษฎี

ฌ. กฎหมาย ซึ่งมีบางกรณีที่กฎหมายอาจกำหนดให้งานบางประเภทที่ลูกจ้างที่เป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์เข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือการจ่ายค่าจ้างในกรณีใดเพิ่มเติมเท่าใด การกำหนดให้งานบางประเภทต้องปฏิบัติงานให้สั้นกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ก็ถือเสมือน 8 ชั่วโมง เป็นต้น

ญ. อิทธิพลทางการเมือง ซึ่งมีบางกรณีที่มีการกำหนดค่าจ้างโดยมีอิทธิพลทางการเมืองมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น กรณีที่ให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นการจูงใจไปทำงานในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งภายใต้เหตุผลทางการเมืองหรือรับลูกจ้างในกรณีพิเศษตามนโยบายของรัฐบาลยุคใดยุคหนึ่ง เป็นต้น

2.4.7 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐบาล

วิระศักดิ์ (2549) กล่าวว่า เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างโดยสัญญาข้อตกลงร่วมจะได้ผลดีแต่เฉพาะในบางกรณีที่สมาคมนายจ้างและลูกจ้างเข้มแข็ง เช่น ในประเทศที่พัฒนา

อุตสาหกรรมแล้ว ทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีความตั้งใจจริงที่จะตกลงกันให้ได้แต่ในบางอุตสาหกรรมที่สมาคมลูกจ้างหรือนายจ้างยังไม่แข็งแรงพอที่จะต่อรองให้มีการกำหนดค่าจ้างอย่างเหมาะสมได้ และในประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ ซึ่งเพิ่งเริ่มมีการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างและนายจ้างนั้นค่าจ้างจึงมักจะขึ้นลงตามอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเข้ามาช่วยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ไม่มีฝีมือไม่ให้ถูกเอาเปรียบ

โดยเหตุที่การกำหนดค่าจ้าง เป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อนรัฐบาลจึงมักจะตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมและให้มีผลในด้านการส่งเสริมการลงทุนการกำหนดนี้ มักจะตราออกเป็นกฎหมายและวางมาตรการต่างๆที่จะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ หากลูกจ้างมีการรวมตัวเป็นสมาชิกรหัสสหภาพแรงงานแล้ว ก็จะช่วยสอดส่องและรายงานให้รัฐบาลทราบในกรณีที่มีการละเมิดกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ

ในบางประเทศคณะกรรมการพิจารณาค่าจ้างนี้แยกออกเป็นรายอุตสาหกรรมหรือมีการแบ่งเป็นรายท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการสามารถพิจารณาถึงภาวะความเป็นไปและสภาพของแรงงานในอุตสาหกรรมนั้นๆได้โดยละเอียด ก่อนที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำลงไปให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละอุตสาหกรรม

2.4.8 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน

ประดิษฐ์ ขาสมบัติ (2533) ได้กล่าวว่า โครงสร้างของตลาดแรงงานอาจพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ กำลังแรงงานหรืออุปทานแรงงาน ความต้องการแรงงานหรืออุปสงค์แรงงาน และการทำงาน (Performance) ของตลาดแรงงาน องค์ประกอบเหล่านี้อาจพรรณาลักษณะอย่างย่อๆได้ดังนี้

กำลังแรงงานทั้งหมดซึ่งขึ้นอยู่กับขนาด โครงสร้างอายุ สุขภาพอนามัยและระดับการศึกษาของประชากร อาจแบ่งออกเป็นกำลังแรงงานในเมืองหลวงและกำลังแรงงานในภูมิภาค แม้ว่ากำลังแรงงานทั้งสองตลาดนี้อาจมีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง แต่กำลังแรงงานทั้งสองตลาดนี้ก็มิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด การอพยพแรงงานระหว่างเมืองหลวงกับภูมิภาคเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่าง 2 ตลาดและในตลาดภูมิภาคเองซึ่งมีอาณาบริเวณกว้างขวาง ก็มีการอพยพของแรงงานระหว่างภูมิภาคและภายในภูมิภาค และระหว่างสาขาเศรษฐกิจด้วย

ความต้องการแรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตสินค้าและบริการ ขึ้นอยู่กับการผลิตและราคาของสินค้าและบริการ ความต้องการแรงงานแบ่งได้เป็นความต้องการแรงงานใน 2 ตลาดเช่นเดียวกัน คือความต้องการแรงงานของตลาดในเมืองและตลาดภูมิภาค

ตลาดในเมืองประกอบด้วยสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญ 2 สาขา คือ สาขาการผลิตที่ทันสมัย (Modern Sector) หรือสาขาเศรษฐกิจที่มีรูปแบบ (Formal Sector) ซึ่งหมายถึงสาขาการผลิตขนาดใหญ่ หรือมีการว่าจ้างแรงงานที่มีรูปแบบ เช่น อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่และขนาดกลาง รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น และอีกสาขาหนึ่งคือสาขาการผลิตที่ไม่มีรูปแบบ (Informal Sector) หมายถึง กิจกรรมขนาดเล็กที่มีการผลิตและการว่าจ้างงานที่ไม่มีรูปแบบ เช่น อุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมในครัวเรือน การค้าปลีก หาบเร่ การขนส่งและบริการ เป็นต้น การผลิตในกิจการเหล่านี้ เป็นแหล่งที่มาของความต้องการแรงงานในเมือง

ในตลาดแรงงานภูมิภาค ความต้องการแรงงานอาจแบ่งออกเป็น 3 สาขาเศรษฐกิจคือ ความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตสาขาเกษตรกรรม การผลิตสาขาอุตสาหกรรมและการผลิตนอก การเกษตรอื่นๆ การผลิตสาขาเกษตรกรรมหมายถึง การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ประมงและป่าไม้ ซึ่งปัจจุบันเป็นสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญในภูมิภาค การผลิตสาขาอุตสาหกรรมหมายถึง การผลิตสินค้าแปรรูปต่างๆ ซึ่งมีการประกอบการขนาดต่างๆและส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในหรือใกล้แหล่งชุมชนใน ภูมิภาค การผลิตนอกภาคเกษตรหมายถึง กิจกรรมการผลิต สินค้าและบริการอื่นๆ ตลาดแรงงาน ในอุตสาหกรรมภูมิภาค ซึ่งเป็นประเด็นการศึกษาของเรื่องนี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานใน ภูมิภาคเท่านั้น

การทำงานของตลาดแรงงาน หมายถึง การทำงานร่วมกัน (Interaction) ของอุปสงค์และ อุปทานแรงงาน ซึ่งจะสังเกตได้จากระดับการมีงานทำ ระดับการว่างงานและอัตราค่าจ้างใน ตลาดแรงงาน ที่มีการแข่งขัน อุปสงค์และอุปทานแรงงานนี้เองที่เป็นตัวสำคัญในการกำหนดระดับ การจ้างงานและอัตราค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม เป็นที่ตระหนักกันดีว่า ตลาดแรงงานมักเป็นตลาดที่มีการ แข่งขันสมบูรณ์น้อยกว่าตลาดสินค้าและตลาดการเงิน เช่น มักจะมีกฎระเบียบของราชการเข้ามา แทรกแซง มีสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นต้น ปรากฏการณ์เหล่านี้ สามารถสังเกตเห็นได้ในตลาดแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในตลาดแรงงานใน เมืองหรือในสาขาเศรษฐกิจที่ทันสมัย

ประดิษฐ์ ขาสมบัติ (2533) ได้แบ่งลักษณะของแรงงานในอุตสาหกรรมไว้ดังนี้

ลักษณะของแรงงานในอุตสาหกรรม

ตัวอย่างของลูกจ้างกระจายตามประเภทแรงงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท (Strata) ที่มี ลักษณะหน้าที่หรือฝีมือคล้ายคลึงกัน คือ

1. พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ คนที่ทำงานฝ่ายจัดการ ธุรกิจ การตลาด และบัญชี
2. พนักงานหรือคนงานฝ่ายผลิตระดับหัวหน้า ซึ่งในที่นี้ถือว่า เป็นแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Workers) และคนงานฝ่ายผลิตระดับผู้ช่วย ซึ่งถือว่า เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled workers)

3. คนงานฝ่ายผลิตระดับลูกมือหรือกรรมกร คือคนงานที่ทำงานตามคำสั่งและถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) แรงงานแต่ละประเภทจะใช้สัดส่วนตัวอย่างประมาณร้อยละ 20 ร้อยละ 30 และร้อยละ 50 ตามลำดับ

2.4.9 โครงสร้างการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม

โครงสร้างการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะทางประชากร (กองวิจัยตลาดแรงงาน, กรมการจัดหางาน, 2549) แบ่งได้เป็น

1. เพศ สาขาอุตสาหกรรมทั่วประเทศมีสัดส่วนการจ้างงานเพศชายน้อยกว่าเพศหญิงประมาณร้อยละ 40 และร้อยละ 60 ตามลำดับ โดยพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเพศชายสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิงจะเป็นอุตสาหกรรมหนัก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมเครื่องยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตและซ่อมแซมยานพาหนะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะและอุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ ในขณะที่อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเพศหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าชายนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมเกี่ยวกับอัญมณีและเครื่องประดับ

2. อายุ ช่วงอายุของการจ้างงานสูงที่สุดได้แก่ ช่วงอายุ 25-34 ปี รองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี โดยพบว่าอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการจ้างงานแรงงานที่อายุน้อยในสัดส่วนที่สูง โดยมีโครงสร้างการจ้างงานที่ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และ 25-34 ปี โดยมีสัดส่วนการจ้างงานในช่วงอายุ 25-34 ปี สูงที่สุด และพบว่าอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างการจ้างงานช่วงอายุที่สูง คือ ช่วงอายุ 45-54 ปี และ 55 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนที่สูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์และอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน

3. การศึกษา ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมหรือต่ำกว่าคิดเป็นประมาณร้อยละ 70 และมีน้อยกว่าร้อยละ 1 ที่จะมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่ลูกจ้างที่มีความรู้ขั้นวิชาชีพ (ปวช.-ปวส.) มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 20 ทั้งนี้ เกือบทุกอุตสาหกรรมจะมีสัดส่วนลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ยกเว้นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและอุตสาหกรรมยาและเคมีภัณฑ์ โดยสามารถแบ่งระดับการศึกษาตามความต้องการของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทได้ดังนี้

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมหรือต่ำกว่าสูงที่สุดคือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไม้ และเครื่องเรือน อาหารและอาหารสัตว์ เนื่องจากเน้นการใช้แรงงานและงานฝีมือ

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานสายวิชาชีพพระดับ ปวช. สูงที่สุดคือ อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักร

อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานที่มีการศึกษาปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีสูงสุด คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและอุตสาหกรรมยาเคมีภัณฑ์ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่อาศัยเทคนิคในการผลิตสูง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

นพวรรณ วิลาวรรณ (2537,บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการสนองความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ศึกษาคุณสมบัติของแรงงานท้องถิ่น เพื่อแสวงหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและความต้องการของแรงงานท้องถิ่น มีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของแรงงาน ทั้งเพศ อายุ และระดับการศึกษา สำหรับความไม่สอดคล้องกัน ได้แก่ ความต้องการทำงานของแรงงาน ยังมีความต้องการทำงานนอกท้องถิ่น ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการ คือ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ในขณะที่ความต้องการของแรงงานต้องการทำงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคลมากที่สุด นอกจากนี้ ยังมี ความไม่สอดคล้องเรื่อง อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และปัจจัยเสริมอื่นๆ เช่น สถานประกอบการเห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาชีพ ในขณะที่แรงงานต้องการให้แนะแนวทางในการประกอบอาชีพ จากความไม่สอดคล้องดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น ดังนั้นรัฐบาล สถานประกอบการและแรงงานจึงควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาแรงงานต่อไป

เกษมสันต์ จินณวาโส และคณะ (2537 : 1-21) ศึกษาทิศทางและโครงสร้างตลาดแรงงานในช่วงปี 2532-2535 และ 2536-2539 (กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน) เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของประชากร เศรษฐกิจและสังคม โดยในการประมาณการอุปทานแรงงานใช้ตัวแปรอิสระดังนี้ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุและเพศฐานข้อมูลจำนวนนักเรียนในทุกระดับการศึกษา จำนวนสัดส่วนประชากรที่ไม่ได้เรียน จำแนกตามอายุ เพศ และระดับการศึกษา และอัตราการเข้าร่วมแรงงานสำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน จำแนกตามอายุ เพศและระดับการศึกษา สำหรับในการประชุมอุปสงค์แรงงาน ใช้ลักษณะการเจริญเติบโตของผลผลิตรวมของประเทศ และลักษณะการทดแทนกันของกำลังแรงงานในอนาคต

เป็นตัวแปรหลัก จากการศึกษาในส่วนของภาพรวมของตลาดแรงงานพบว่า เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การผลิตหันมาใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก่อให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น และเผชิญกับปัญหาการแข่งขันกับนานาชาติมากยิ่งขึ้น ทำให้การกำหนดนโยบายด้านการมีงานทำของประเทศเปลี่ยนแปลงไปให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

งานศึกษาเกี่ยวกับอุปสงค์แรงงาน

รุ่งทิพย์ มงคลชนาภรณ์ (2538 : 89) ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันตกของประเทศไทย เพื่อทราบแนวโน้มและวิเคราะห์ความต้องการแรงงานรวมถึงปัญหาแรงงานในสาขาการผลิต ในระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2534-2543) โดยการประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานได้ใช้สัมประสิทธิ์ความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมและค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการผลิตต่อผลผลิต ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ มีระดับผลผลิตเป็นปัจจัยกำหนดและใช้ลักษณะของแรงงาน โดยเฉพาะระดับการศึกษาเข้ามาพิจารณาต่อระดับการเปลี่ยนแปลงของผลผลิต ผลการศึกษาพบว่า ถ้าผลผลิตสาขาอุตสาหกรรมขยายตัวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 คือ ร้อยละ 9.5% หรือตามที่เคยเป็นมาในอดีตแล้ว ความต้องการแรงงานในสาขาการผลิตคาดว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 5-8 ต่อปี การขาดแคลนแรงงานจะเริ่มปรากฏตั้งแต่ปี 2537 และจะรุนแรงตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นไป ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานได้ใช้วิธีทางปกติ โดยอาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่างๆ และข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการอุตสาหกรรม 123 แห่ง พบว่า อุตสาหกรรมยานพาหนะ ขึ้นส่วนของเครื่องกล ผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติกและเยื่อกระดาษ ต้องการแรงงานที่มีฝีมือช่าง แรงงานที่มีการศึกษาเพิ่มขึ้น ในขณะที่อุตสาหกรรมโลหะ สิ่งทอแบบดั้งเดิม การเปลี่ยนแปลงรูปผลิตภัณฑ์เกษตรซึ่งเป็นงานหนัก สกปรก แต่ค่าตอบแทนต่ำ มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ นอกจากนี้ยังพบว่าหากกิจการมีการเพิ่มสัดส่วนของแรงงานที่ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาจะทำให้ผลผลิตของกิจการมีอัตราเพิ่มที่ลดลง อย่างไรก็ตามผู้ทำการศึกษายังได้เสนอแนะการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยให้มีการโยกย้ายแรงงานจากภาคอื่นหรือจากประเทศเพื่อนบ้านและต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ เช่น สาขาวิศวกรรมและวิทยาศาสตร์การอาหาร

วีรศักดิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอุปสงค์ของแรงงาน สรุปได้ว่า การศึกษาอุปสงค์ของแรงงานหรือความต้องการเสนอซื้อแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นความต้องการของนายจ้างที่มีต่อการจ้างลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของลูกจ้างที่ต่างจากปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ และความต้องการที่จะจ้างแรงงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรง แต่เกิดขึ้นทางอ้อม กล่าวคือ การที่จะจ้างแรงงานมากหรือน้อยนั้นเกิดขึ้นจากการที่ผู้ผลิตต้องการผลิตสินค้ามากหรือน้อยต่างหาก ถ้ามีความ

ต้องการผลิตสินค้ามากก็อาจจะจ้างแรงงานเป็นปริมาณมาก แต่ถ้าลดการผลิตลงก็จำเป็นต้องลดการจ้างงานลง เป็นต้น เราเรียกลักษณะของอุปสงค์ต่อการจ้างงานนี้ว่า "อุปสงค์สืบเนื่อง" และเนื่องจากในระบบเศรษฐกิจมีลักษณะของตลาดที่หลากหลาย การวิเคราะห์อุปสงค์ของแรงงานในตลาดต่างๆ คือ ตลาดแข่งขันสมบูรณ์และตลาดไม่แข่งขันสมบูรณ์ โดยเฉพาะตลาดผูกขาด ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากตลาดอื่นๆมาก นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์ถึงผลของการวิเคราะห์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย ผลการศึกษาพบว่า การที่อุปสงค์ของแรงงานจะเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดนั้น นอกจากจะดูถึงลักษณะของความยืดหยุ่นของอุปสงค์ดังกล่าวแล้ว ยังเกิดจากผลกระทบหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ ผลทางการทดแทนจากปัจจัยการผลิต (substitution effect) ผลจากการเพิ่มปริมาณการผลิตสินค้า (output effect) และผลจากการมุ่งใจในด้านกำไร (profit maximizing effect) สำหรับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของแรงงานจากการศึกษาพบว่ามีอยู่หลายสาเหตุ อันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ของผลผลิต การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการการผลิตและวิธีการผลิต รวมถึงราคาของปัจจัยการผลิตชนิดอื่นๆ และราคาของผลผลิตของหน่วยผลิตก็มีผลกระทบต่อระดับอุปสงค์ของแรงงานด้วยเช่นกัน

งานศึกษาเกี่ยวกับอุปทานแรงงาน

จุฑา มณีสไพบูลย์ (2525 : 6-8) ศึกษาปัจจัยการกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว : ศึกษาเฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ปัจจัยทางด้านประชากร ได้แก่ สถานภาพสมรสของแรงงานสตรีและจำนวนบุตรเกิดรอด ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและโอกาสอื่นๆที่ได้รับจากการทำงาน เช่น โอกาสที่ได้เรียนรู้งาน การพบปะคน ได้ฝึกภาษา เป็นต้น และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้จากสถานประกอบการและสวัสดิการต่างๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานสตรี

สุวารี ทรัพย์ประสม (2536 : 25-26) ศึกษาอุปทานแรงงานล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้าง ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน (Labour force participation) และต่อปริมาณชั่วโมงการทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนล่วงเวลา ปัจจัยด้านครัวเรือน โดยเฉพาะกรณีพยาบาลที่สมรสแล้ว ได้แก่ รายได้ของสามี การตั้งครรภ์ การมีบุตร การมีเด็กเล็กและคนชราในครัวเรือน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความคาดหวังในองค์กร ล้วนมีผลต่ออุปทานแรงงานของพยาบาล

Oey Meesook (1977:24-27) ได้ศึกษาเรื่อง The Generation of Income in the Household Sector in Thailand โดยวัดอุปทานแรงงาน พิจารณาจากตัวบุคคล หากมีกิจกรรมในทางเศรษฐกิจเป็นการสร้างรายได้ ก็นับว่าเข้าสู่กำลังแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

เข้าสู่กำลังแรงงานของบุคคล แยกตามเพศและถิ่นที่อยู่คือ อายุ การศึกษา รายได้ต่อสมาชิกในครัวเรือน จำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 7 ขวบ ลักษณะการประกอบธุรกิจของหัวหน้าครอบครัวว่าเป็นธุรกิจส่วนตัวหรือไม่

วีรศักดิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอุปทานของแรงงาน สรุปได้ว่า การศึกษาอุปทานของแรงงาน (supply of labor) หรือปริมาณเสนอขายแรงงานหรือปริมาณแรงงานในท้องตลาดเป็นการศึกษาถึงลักษณะของอุปทานแรงงานในการผลิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้ทราบว่ามีวิธีการกำหนดเสนออุปทานของแรงงานได้อย่างไร และมีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร เพราะการที่คนงานจะทำงานมากหรือน้อยนั้น นอกจากจะคำนึงถึงรายได้ที่จะได้รับจากการทำงานแล้วยังคำนึงถึงความพอใจของการพักผ่อนด้วย ทำให้ลักษณะของเส้นอุปทานของแรงงานมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงของเส้นอุปทานของแรงงาน ชั่วโมงการทำงานและการเข้าร่วมของกำลังแรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างมากเพื่อที่จะหาถึงเหตุจูงใจในการทำงานของลูกจ้างว่าเกิดจากปัจจัยบ้าง ผลการศึกษาพบว่า นอกเหนือจากขนาดของประชากร การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ การกำหนดอายุ เพศของผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน ความชอบส่วนตัวของแรงงาน หรือแม้กระทั่งเวลาในการเรียนหรือการอบรมของแรงงานแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆอีกหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกำหนดการเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานและการเข้าร่วมของแรงงานในตลาดอีกด้วย

