

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการว่างงานทั้งในเมืองและในชนบทของประเทศ เป็นปัญหาเรื้อรังที่รัฐบาลให้ความสนใจและพยายามแก้ไขด้วยนโยบายต่าง ๆ นโยบายหนึ่งก็คือ ความพยายามที่จะเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานต่อหน่วยผลิต เพื่อให้มีการจ้างงานในอัตราที่สูงขึ้น ในภาคอุตสาหกรรม โดยหวังว่านโยบายนี้จะช่วยเพิ่มอุปสงค์ของแรงงานให้สอดคล้องกับการเพิ่มของอุปทานของแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งจากที่อพยพมาจากภาคเกษตรกรรมในชนบทบ้างและในเมืองที่มีเพิ่มขึ้น ตามสัดส่วนการเพิ่มของประชากรบ้างแต่สิ่งที่น่าคิดต่อไปคือ ภาคอุตสาหกรรมจะสามารถรองรับอุปทานแรงงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ได้เต็มที่หรือเปล่าซึ่งจะต้องดูไปถึงค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมว่ามีค่ามากหรือเปล่า อันมีสาเหตุมาจากในเรื่องเทคนิคการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม เรื่องโครงสร้างการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม ขนาดอุตสาหกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นต้น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยอันประกอบไปด้วยพลเมืองจำนวนมากของประเทศซึ่งก็หมายถึง อุปทานของแรงงานย่อมมีจำนวนมากแปรตามไปด้วย โดยเฉพาะแรงงานจากภาคเกษตรมีสัดส่วนถึงร้อยละ 80 จะมีลักษณะเช่นใด ซึ่งก็มองกลับไปถึงด้านอุปสงค์แรงงานบ้าง ก็หมายถึงธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นจะรองรับอุปทานที่มีจำนวนมากได้มากเพียงใด ถึงแม้จะได้มีการสำรวจมาแล้วว่า จำนวนโรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด ณ สิ้นเดือนธันวาคม 2533 มีถึง 40,440 โรงงาน เงินลงทุน 29,403.7 ล้านบาท จ้างแรงงานจำนวน 138,941 คน อีกทั้งการคาดการณ์ไปถึงแนวโน้มโดยทั่วไปของอุตสาหกรรมว่าจะมีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สาขาอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะยังคงเป็นสาขาเศรษฐกิจเล็ก ๆ เมื่อเทียบกับสาขาการเกษตรและการบริการ
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะพัฒนาไปสู่ความเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมภาคเกษตรของประเทศ
3. ธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานมาก มีแนวโน้มที่จะตั้งที่ภาคนี้มากขึ้น อันเนื่องมาจากการมีแรงงานจำนวนมาก และราคาถูก
4. ธุรกิจอุตสาหกรรมจะใช้เงินลงทุนสูงจะกระจุกอยู่เฉพาะในเมืองใหญ่ ๆ เช่น นครราชสีมา ขอนแก่น อุดรธานี และอุบลราชธานี

5. ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรแบบดั้งเดิม เช่น โรงสีข้าว ลานมัน จะยังคงมีบทบาทอยู่ต่อไป แต่มีอัตราส่วนของการขยายตัวลดลง

6. ผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง มีแนวโน้มที่จะดำเนินการผลิตในรูปของการตกลง ( sub-contract ) กับผู้ประกอบการรายใหญ่มากขึ้น

7. ผู้ประกอบการรายใหญ่มิแนวโน้มที่จะร่วมลงทุน ( joint venture ) กับชาวต่างประเทศมากขึ้น

8. การตั้งนิคมอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มมากขึ้น และจะเป็นรูปของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นรูปแบบมากขึ้น

จากการศึกษาหรือได้พบและสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเอง คณะผู้ทำวิจัย จึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาถึงภาวะการจ้างงานของธุรกิจอุตสาหกรรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างจริงจัง ซึ่งปัจจุบันมีการเปิดประตูการค้าสู่อินโดจีน และจะเปิดกว้างยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ จึงยิ่งทำให้เกิดความแน่ใจเป็นอย่างยิ่งว่า ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ยิ่งทั้งภาครัฐบาลและเอกชนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานของธุรกิจอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( ด้านอุปสงค์ของแรงงาน )
- 2 เพื่อศึกษาสภาพของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( ด้านอุปทานของแรงงาน )
- 3 เพื่อศึกษาหาดุลยภาพของอุปทานและอุปสงค์ของแรงงาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4 เพื่อศึกษาอัตราค่าจ้างของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 5 เพื่อแสวงหาแนวทางและมาตรการในการแก้ปัญหาการจ้างงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เฉียงเหนือ

## 1.3 ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนและวิธีการวิจัยนั้น เป็นการสำรวจเอกสารเบื้องต้นหรือข้อมูลทุติยภูมิอันประกอบไปด้วย รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง และเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถิติแรงงาน ทั้งที่ได้จากการค้นคว้า และการขออนุญาตหรือข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานจัดงาน จังหวัด ขอนแก่น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ศูนย์เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคม ธนาคารแห่งประเทศไทยสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะการ  
จ้างงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเอกสารงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีความ  
เกี่ยวข้อง ซึ่งจะดำเนินการมีขั้นตอนดังนี้

1. การค้นหา และการรวบรวมเอกสาร
2. การจัดประเภทเอกสาร
3. การสรุปเนื้อหาในแบบวิเคราะห์
4. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยยึดรายการที่ศึกษาจำแนกกลุ่มข้อมูล  
หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย เป็นต้น ซึ่งทำให้การประมวลผลด้วยเครื่อง  
คอมพิวเตอร์ โปรแกรม Excel
5. การสรุปและนำเสนอบทสรุป พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นจะศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นจุดจัดเก็บเอกสาร  
ต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลชั้นทุติยภูมิ อันได้แก่ หน่วยงานทั้งภาครัฐ  
และภาคเอกชนในจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้งเอกสาร  
และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประเด็นในการวิจัยจะมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะแรงงาน  
ภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 1.5 ข้อยกเว้นในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาหา  
อุปสงค์และอุปทานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาใช้  
ในครั้งนี้เป็นข้อมูลของตลาดแรงงานในปี 2540 ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่าง  
ดีจากหน่วยงานราชการ อาทิเช่น ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนัก  
งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดขอนแก่น ศูนย์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม ภาคตะวัน  
ออกเฉียงเหนือและอุตสาหกรรมจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงถือได้ว่าข้อมูลที่ใช้  
ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการจัดเก็บจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานภาค  
อุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยตรง ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้จึงได้ทำการจัด  
เก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ วิจัย เป็นข้อมูลในชั้นทุติยภูมิ นอกจากนี้ยังได้มีการซักถามกับ  
เจ้าหน้าที่ นักวิชาการทางด้านแรงงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เกิดประโยชน์ในการวิเคราะห์ต่อไป

## 1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1.6.1 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

การลงทุนในทุนมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรมซึ่งจะมีผลต่อระดับรายได้ ที่เป็นเงินหรือผลทางด้านจิตวิทยาในอนาคต โดยผ่านการเพิ่มพูนทางด้านทรัพยากรในตัวบุคคลซึ่งประกอบกิจกรรมหรือทำพฤติกรรมนั้น

ทฤษฎีทุนมนุษย์อธิบายไว้ว่า ในการตัดสินใจว่าจะลงทุนในการสร้างทุนมนุษย์จำนวนเท่าใดนั้น บุคคลหรือผู้บริโภคนั้นเป็นหน่วยที่ทำการตัดสินใจมีวัตถุประสงค์ คือต้องการให้ผลตอบแทนสุทธิ (net benefit) จากการลงทุนมีมากที่สุด โครงการสะสมทุนมนุษย์ ได้แก่

#### \* การลงทุนการศึกษาอบรม

การศึกษาจัดได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด เนื่องจากการศึกษาสามารถสร้างทักษะต่าง ๆ ให้แก่บุคคล รวมทั้งทำให้ผลผลิตของบุคคลสูงขึ้นในตลาดแรงงาน แต่การศึกษาก็จัดได้ว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เงินทุนค่อนข้างมาก สำหรับทั้งบุคคลและสำหรับสังคมโดยรวม

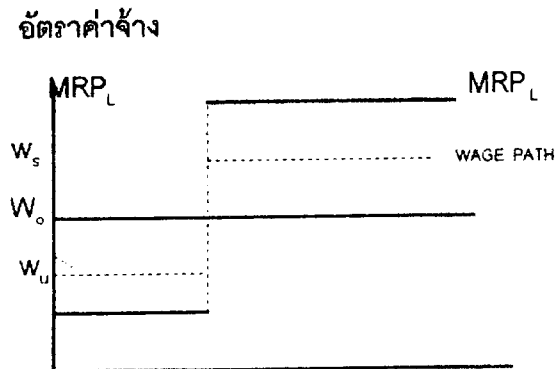
#### \* การลงทุนการฝึกอบรม (On-the-job Training)

การฝึกอบรมฝีมือจากการ หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมฝีมือแบบทั่วไป (General On-the-Job Train) หมายถึง การฝึกซึ่งมีมือที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ได้ด้วย นอกเหนือจากหน่วยธุรกิจที่ให้การฝึกอบรมฝีมือแก่ แรงงาน เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผลผลิตของแรงงานในอนาคตสูงขึ้นไม่ว่าแรงงานนั้นจะทำงานที่เดิมหรือโยกย้ายไปทำที่อื่น
2. การฝึกอบรมฝีมือแบบเฉพาะเจาะจง (Specific On-the Job Training) เป็นการฝึกซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มของแรงงานที่ได้รับการฝึกเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่าถ้าแรงงานยังคงทำงานอยู่กับหน่วยธุรกิจที่ให้การฝึกอบรม แต่ผลผลิตเพิ่มนี้จะเพิ่มขึ้นน้อยกว่าหรือไม่เพิ่มเลย ถ้าหากคนงานนั้นย้ายไปทำงานที่อื่น

ภาพที่ 1 การแบ่งต้นทุนและผลประโยชน์ของการฝึกอบรมระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้าง



(ที่มา : เศรษฐศาสตร์แรงงาน สุมาลี ปิตยานนท์ 2539)

- $W_0$  เป็นค่าจ้างในตลาด  
 $W_s$  เป็นค่าจ้างหลังการฝึกแบบเฉพาะ  
 $W_u$  เป็นค่าจ้างระหว่างการฝึกอบรม  
 $W_0 - W_u$  ต้นทุนของคนงานระหว่างการฝึกอบรม  
 $W_u - MRPI$  ต้นทุนของหน่วยธุรกิจ  
 $MRP - W_s$  ผลตอบแทนของหน่วยธุรกิจ  
 $W_s - W_0$  ผลตอบแทนที่คนงานได้รับ

### 1.6.2 ทฤษฎีการจ้างงานของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มเคนส์

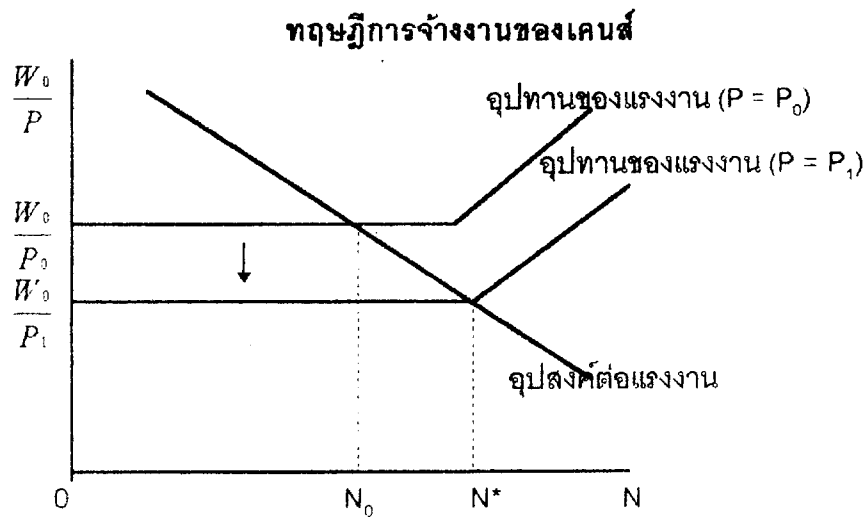
ตามแนวคิดของพวกคลาสสิกนั้น ค่าจ้างแรงงานและราคาเป็นตัวแปรที่

เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความยืดหยุ่นของค่าจ้างแรงงานและราคา ทำให้การว่างงานที่ไม่สมัครใจ (involuntary unemployment) เกิดขึ้นไม่ได้ เพราะเศรษฐกิจเสรีของพวกคลาสสิกนั้น อุปสงค์ต่อแรงงานจะเท่ากับอุปทานของแรงงานเสมอไป ใครก็ตามที่ต้องการทำงานจะต้องมีงานทำ ถ้าเขาพร้อมที่จะยอมรับค่าจ้างที่แท้จริงที่กำหนดในท้องตลาด (equilibrium real wage) ในโลกพวกคลาสสิกนั้น การว่างงานมีได้เพียง 2 ประเภท ได้แก่ (1) การว่างงานโดยสมัครใจ (voluntary unemployment) คือ ผู้ซึ่งไม่ต้องการทำงานในอัตราค่าจ้างที่แท้จริงในตลาด เมื่อไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างดังกล่าวเองแล้ว ย่อมเป็นผู้ต้องการเป็นคนว่างงานโดยความสมัครใจ และ (2) การว่างงานที่เกิดขึ้นระหว่างเปลี่ยนงาน (frictional unemployment) ในยุคสมัยของพวกคลาสสิกซึ่งเชื่อว่า "With perfectly free competition among work people....everyone will actually be employed" ในยุคนั้นกลับมีคนว่างงานในอังกฤษมากถึงร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมด

เคนส์เห็นด้วยกับนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกในด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน แต่ในด้านอุปสงค์ของแรงงานนั้น เคนส์ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เคนส์มีความเห็นว่า แรงงานตกอยู่ในภาวะ "money illusion" ไม่สามารถรู้การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงได้ ดังนั้นอุปทานของแรงงานจึงเป็นฟังก์ชันของค่าจ้างแรงงานที่เป็นตัวเงิน (money wage) ไม่ใช่เป็นฟังก์ชันของค่าจ้างที่แท้จริง เคนส์ได้สังเกตว่า ในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งสองฝ่ายล้วนพูดถึงค่าจ้างแรงงานที่เป็นตัวเงินทั้งสิ้น และเมื่อได้มีการตกลงในค่าจ้างแรงงานอัตราใดแล้ว การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่เป็นเงินก็ยิ่งเป็นไปได้ยากอีกด้วย (rigidity of money wages) ดังมีเหตุผลต่อไปนี้

1) คนทำงานมีความสนใจในอัตราค่าจ้างโดยเปรียบเทียบ และอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินพร้อมกันไป อัตราค่าจ้างที่เสนอในตลาดแรงงานก็มักมีความแตกต่างกันสำหรับคนงานที่มีความชำนาญงานต่างกัน และแม้คนงานที่มีความชำนาญงานเท่ากันก็ยังสามารถได้รับค่าจ้างแรงงานที่เป็นเงินต่างกันถ้าทำงานในอุตสาหกรรมต่างกันด้วย การเจรจาต่อรองในเรื่องอัตราค่าแรงงาน (wage bargaining) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงมีลักษณะการเปรียบเทียบในเชิงค่าเสียโอกาสมากกว่าการเน้นที่ตัวเงินเพียงประการเดียว เมื่อมีการตกลงอย่างใดแล้ว การเปลี่ยนแปลงในภายหลังคงทำได้ยาก โดยเฉพาะการขอลดค่าจ้างแรงงาน คนงานส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว เพราะถือว่า การลดค่าจ้างแรงงาน คือการลดสภาพของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับคนงานในหน่วยผลิตหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ แต่ถ้ามีการเพิ่มขึ้นของราคาจะไม่ทำให้สภาพโดยเปรียบเทียบระหว่างพวกเขาเปลี่ยนแปลงไปได้ด้วยเหตุนี้เองการขึ้นของราคาจึงไม่ได้รับความสนใจจากคนงานส่วนใหญ่ เพราะตนเองรู้สึกว่าการขึ้นของราคาจะไม่ได้ประโยชน์อะไรแก่ตนมากนัก

2) การที่อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเปลี่ยนแปลงได้ยาก ก็เพราะว่าในตลาดแรงงานปัจจุบันมีการก่อตั้งสหภาพแรงงาน (labour union) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองในเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานของคนงานในหน่วยผลิตต่าง ๆ บางแห่งก็จัดทำเป็นสัญญาที่มีผลบังคับใช้ในช่วงเวลาต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน จึงเกิดขึ้นได้ยากถ้าคนงานไม่เห็นด้วย



ตามรูป  $W_0$  คือ ค่าจ้างแรงงานที่เป็นเงินอัตราหนึ่ง  $P_0$  คือระดับราคาในขณะนั้น ณ ระดับค่าจ้างเท่ากับ  $W_0$  คนงานจะเสนอแรงงานตั้งแต่ 0 ถึง  $N^*$  ถึงแม้ว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นเงิน จะไม่สามารถลดลงได้ แต่ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเพิ่มขึ้นได้ต่อเมื่อคนงานซึ่งเต็มใจทำงาน ณ ระดับ  $W_0$  ถูกจ้างทำงานหมดไปแล้ว และผู้ผลิตต้องการคนงานเพิ่มเติมอีก แนวความคิด อันนี้ทำให้เส้นอุปทานของแรงงานหักขึ้นไป ณ ระดับการจ้างทำงาน  $N^*$  ตามรูป ปรากฏว่า เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานตัดกับเส้นอุปทานของแรงงาน ณ ระดับการจ้างงาน  $N_0$  เพราะฉะนั้น จำนวนแรงงานซึ่งต้องการทำงาน ณ ระดับค่าจ้าง  $W_0$  แต่ไม่สามารถหางานทำได้จึงเท่ากับ  $N^* - N_0$  ซึ่งเป็นการว่างงานโดยไม่เต็มใจ (involuntary unemployment)

เนื่องจากเคนส์ได้ตั้งสมมติฐานว่า ค่าจ้างแรงงานที่เป็นตัวเงินเคลื่อนไหวไม่ได้โดยเสรี ซึ่งหมายความว่า ในขณะหนึ่งขณะใดค่าจ้างแรงงานที่เป็นตัวเงินถูกกำหนดให้ การเพิ่มการจ้างงานจนถึงระดับการทำงานเต็มที่  $N^*$  จึงทำได้โดยการเพิ่มอุปสงค์รวมต่อสินค้าและบริการ (aggregate demand) และมีผลทำให้ระดับราคาสูงขึ้นในภายหลัง ผลต่อมาก็คือเส้นอุปทานของแรงงานเลื่อนลงมา และการว่างงานโดยไม่เต็มใจหายไป ณ ระดับค่าจ้างที่แท้จริงเท่ากับ  $(W_0/P_1)$  เราจะสังเกตได้ว่า แม้ค่าแรงงานที่แท้จริงจะลดลง จำนวนคนต้องการทำงานยังคงเท่าเดิม เหตุผลก็คือ เคนส์ตั้งข้อสมมติว่า ตลาดแรงงานอยู่ในภาวะ "money illusion"

## 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ประดิษฐ์ ชาสมบัติ "ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค" (2533) ผลการวิจัยพบว่า ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคมี ข้อสรุป 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ**

### 1. แรงงานและการพัฒนาแรงงาน

ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาค เป็นปัญหาคุณภาพมากกว่าปัญหาปริมาณ กล่าวคือ แรงงานไร้ฝีมือหายากมิใช่ปัญหาสำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค แต่แรงงานเหล่านี้มีระดับการศึกษาต่ำ ขาดประสบการณ์ แม้แต่แรงงานมีฝีมือก็เป็นผู้มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา นอกจากนั้น นายจ้างและลูกจ้างก็ไม่ให้ความสนใจต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานมากนัก จึงเป็นผลทำให้แรงงานส่วนใหญ่ขาดฝีมือและประสบการณ์ตามที่นายจ้างต้องการ

### 2. การมีงานทำ ค่าจ้าง และรายได้

ค่าจ้างและรายได้ และการมีงานทำที่ไร้เสถียรภาพเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปัญหาที่สำคัญในอุตสาหกรรมภูมิภาค ปัจจัยที่ทำให้อัตราค่าจ้างและรายได้ของลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ขนาดลักษณะ และคุณภาพของแรงงาน กล่าวคือ แรงงานไร้ฝีมือในภูมิภาคมีจำนวนมาก และเพิ่มในอัตราที่สูงประกอบกับการมีการศึกษาต่ำ เป็นต้น

## 1.8 นิยามคำศัพท์

**ตลาดแรงงาน (Labour Market)** : แหล่งที่อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานมาพบกัน ณ ที่ใดก็ตามที่มีการจ้างงาน หรือว่าจ้างเกี่ยวกับการจ้างงาน ระหว่างผู้ต้องการจ้างงานและผู้ต้องการทำงาน เรียกว่า "ตลาดแรงงาน" การตกลงหรือว่าจ้างดังกล่าวอาจกระทำระหว่างบุคคล กลุ่มชนหรือสมาคม ในชนบท ในเมือง หรือจุดใดจุดหนึ่งโดยไม่จำกัดขอบเขต ตลาดแรงงานจะกว้างหรือแคบขึ้นอยู่กับขนาดของกำลังแรงงาน -ลักษณะของ Demand และ Supply บริการจัดหางาน การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ขนาดการเข้า-ออกงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฯลฯ

**อุปสงค์แรงงาน (Labour Demand)** : ความต้องการแรงงานของหน่วยเศรษฐกิจในคาบเวลาใดเวลาหนึ่ง

**อุปทานแรงงาน (Labour Supply)** : จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานในคาบเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถสนองความต้องการได้  
แรงงานในที่นี้ หมายถึง จำนวนผู้ซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน หรืออยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด

**อุตสาหกรรม ( Industry ):**หน่วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งบุคคลทำงานอยู่  
 “อุตสาหกรรม” ตามความหมายอย่างแคบ หมายถึง การผลิตเท่านั้น ส่วนความหมายกว้าง  
 หมายถึง การประกอบกิจการทุกประเภท เช่น การป่าไม้ การเพาะปลูก การค้า การธนาคาร  
 บริการเสริมสวย เป็นต้น

**การมีงานทำ ( Employment ):**การทำงานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจ

การทำงานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจ หมายถึง การทำงานแทนค่าจ้าง เงินเดือน ค่าเช่า  
 กำไร ดอกเบี้ย ค่าธรรมเนียม ค่านายหน้า หรือสิ่งของ รวมถึงการทำงานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจ  
 ของสมาชิกในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

**ผู้มีงานทำ ( Employment Person ):**ผู้มีงานทำเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ทั้งที่มี  
 รายได้ และไม่มีรายได้ รวมทั้งผู้ที่หยุดงานชั่วคราว

ผู้ทำงานเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่มีรายได้ หมายถึง ผู้ที่มีงานทำซึ่งก่อให้เกิดรายได้  
 ประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง โดยไม่คำนึงว่ารายได้นั้นจะเป็นเงินหรือทรัพย์สิน  
 ของอย่างอื่นที่มีใช้เงิน

ผู้ทำงานเพื่อผลทางเศรษฐกิจที่ไม่มีรายได้ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้แก่ครอบครัวโดยไม่ได้  
 รับค่าจ้าง ซึ่งมีเวลาทำงานถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น 12 หรือ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น  
 ส่วนผู้ที่หยุดงานชั่วคราว หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้ทำงานแต่ยังคงมีตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ และจะ  
 กลับเข้าทำงานอีกเมื่อระยะเวลาการหยุดงานผ่านพ้นไปแล้ว ทั้งนี้ไม่คำนึงถึงว่าจะได้รายได้  
 ระหว่างการหยุดทำงานหรือไม่ก็ตาม

ผู้มีงานทำอาจมีสถานะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงานส่วนตัว และผู้ทำงานให้แก่ครอบครัว  
 โดยไม่ได้รับค่าจ้างก็ได้

**การว่างงาน ( Unemployment ):**การทำงานที่ให้ผลทางเศรษฐกิจไม่ได้

**ผู้ว่างงาน ( Unemployment Person ):**ผู้ที่พร้อมและต้องการทำงานแต่ยังหางานไม่  
 ได้

ผู้ที่พร้อมและต้องการทำงาน หมายถึง ผู้ที่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน ซึ่งประสงค์ที่จะทำ  
 งานและสามารถหางานทำได้ แต่ที่ยังหางานไม่ได้อาจเป็นเพราะ มีความรู้หรือฝีมือไม่เพียงพอ  
 ร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน งานนั้นรายได้น้อย ไม่พอใจกับสภาพการจ้างงานที่เสนอ ไม่มีงาน  
 อยู่ในท้องถิ่นที่อยู่อาศัย ไม่ทราบว่าจะหางานได้จากที่ใด หรือด้วยเหตุอย่างอื่น เช่น สัญญา  
 การจ้างงานสิ้นสุด หรือระงับไปชั่วคราว ถูกปลดออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นการชั่วคราว  
 หรือไม่มีกำหนด คอยรับการบรรจุ เป็นต้น

**กำลังแรงงาน (Labour Force) :**ประชากรในวัยทำงานที่มีงานทำและที่ว่างงาน

ประชากรวัยทำงาน หมายถึง ผู้ซึ่งมีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ ประเทศต่าง ๆ กำหนดอายุประชากรวัยทำงานของตนตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยคำนึงถึงอายุที่ควรพ้นวัยการศึกษาภาคบังคับแล้ว ในลุ่มะโนหรือการสำรวจเพื่อแจงการนับกำลังแรงงานนั้น ประเทศส่วนมากกำหนดอายุวัยทำงาน 15 ปีขึ้นไป แต่บางประเทศอาจกำหนดสูงหรือต่ำกว่านี้ เช่น ในการลุ่มะโนประชากรที่แล้วมาของไทยได้แจงนับประชากรอายุ 13 ปีขึ้นไป ( ปัจจุบัน ) ส่วนสหรัฐอเมริกาแจงนับประชากรอายุ 16 ปีขึ้นไป เป็นต้นบางที่มีผู้ใช้คำว่า "ประชากรที่ทำงานเชิงเศรษฐกิจ" ( Economically Active Population ) หรือ "ผู้สามารถทำงานมีรายได้" ( Gainful Worker ) แทนคำว่า "กำลังคน" ( ในประเทศไทยประชากรตั้งแต่อายุ 13-60 ปีถือว่าเป็นกำลังแรงงาน ) มีประชากรวัยทำงานหลายประเภทที่ไม่ถือว่าอยู่ในวัยกำลังแรงงาน เช่น ผู้ไม่มีงานทำซึ่งไม่ประสงค์จะทำงาน ผู้ทำงานให้แก่กิจการกุศลโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แม่บ้าน นักเรียนและนักศึกษาเต็มเวลา นักพรต นักโทษ และคนพิการที่ทำงานไม่ได้

**แรงงาน (Labour) :**พลังงานที่ใช้ในการทำงานเพื่อผลทางเศรษฐกิจ

พลังมนุษย์ หมายถึง กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ และความรู้ความสามารถ โดยทั่วไป คำว่า "แรงงาน" นี้ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด แต่ในบางกรณี อาจหมายถึง เฉพาะผู้ที่ทำงานด้วยกำลังกายเท่านั้น

**แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) :**ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งมีความชำนาญในโรงงานอาชีพ สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเอง

ความรู้ทางทฤษฎี หมายถึง การเรียนรู้งานตามอาชีพตามหลักสูตรการศึกษาชนิดมีแบบแผน ส่วนความรู้ทางปฏิบัตินั้น หมายถึง การเรียนรู้ได้ด้วยวิธีฝึกอบรม หรือได้รับการฝึกหัดจนสามารถทำงานในอาชีพได้

**แรงงานกึ่งอาชีพ (Semi-Skilled Labour) :**ผู้มีความรู้ในทางทฤษฎีและปฏิบัติ หรือความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพเป็นผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งได้เรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนหนึ่งของงานอาชีพ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานในหน้าที่นั้นได้

**แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) :**ผู้ทำงานโดยใช้กำลังกายเป็นผู้ที่ทำงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำได้

**นายจ้าง ( Employer )** :บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้บุคคล อาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนบุคคลดังกล่าวได้ ในสถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างมักเป็นทั้งเจ้าของ และผู้จัดการ ส่วนในสถานประกอบการขนาดใหญ่ นายจ้างอาจแบ่งออกเป็นหลายระดับ เช่น ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ เป็นต้น

**ลูกจ้าง ( Employee )** :บุคคลที่ตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างประเภทของลูกจ้าง อาจจำแนกออกได้ตามลักษณะการจ้าง เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างฝึกงาน ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายสัปดาห์ ลูกจ้างเหมา เป็นต้น

**กรรมกร ( Labour )** ผู้ใช้กำลังทำงานเพื่อผลผลิต โดยที่กรรมกรเป็นผู้ใช้กำลังกายทำงานมากกว่ากำลังความคิดและฝีมือ ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "คนงาน"

ในการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพแห่งประเทศไทย ( พ.ศ. 2512 ) ได้แบ่งกรรมกรหรือคนงานออกเป็นสองประเภท คือ

ประเภทแรก ได้แก่ กรรมกร หรือคนงานทำงานเบา ซึ่งหมายถึง ผู้ทำงานประจำที่เป็นงานอย่างง่าย ๆ และไม่ต้องใช้กำลังกายมาก เช่น งานยก แบก หาม หาบ ทูน หรือ ลากของที่มีน้ำหนักไม่ถึง 10 กิโลกรัม

ประเภทที่สอง ได้แก่ กรรมกรหรือคนงานหนัก ซึ่งหมายถึง ผู้ทำงานประจำที่เป็นงานง่าย ๆ แต่ต้องใช้กำลังกายมาก เช่น งานยก แบก หาม หาบ ทูน หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า 10 กิโลกรัม

**ค่าจ้าง ( Wage )** สิ้นจ้งที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน หรือการบริการของลูกจ้าง

สิ้นจ้ง หมายถึง เงินหรือสิ่งของซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อตอบแทนผลงานตามข้อตกลงหรือสัญญาการจ้างสิ้นจ้ง อาจจ่ายได้ในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายขึ้น เป็นต้นค่าจ้าง ในความหมายนี้ ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา โบนัส หรือผลประโยชน์พิเศษที่มีลักษณะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง

**การเข้า - ออกงาน ( Labour Turnover )** :การเข้าและออกงานของคนทำงานในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจำนวนคนงานของโรงงาน บริษัท หรือ อุตสาหกรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้แก่ การเข้าทำงาน และการออกจากงานของผู้ทำงานการเข้าทำงาน หมายถึง จำนวนผู้ที่ทำงานใหม่ ทั้งลูกจ้างชั่วคราวและถาวรการออกจากงาน หมายถึง จำนวนผู้ออกจากงานนับตั้งแต่ ผู้ลาออก ผู้ไล่ออก พิกการหรือไร้ความสามารถ ตาย ปลด เกษียณ หมดสัญญาจ้าง ตลอดจนผู้ถูกเกณฑ์ทหาร

อัตราการเข้า - ออกงานในโรงงานอุตสาหกรรมในระยะเวลาหนึ่ง คิดเป็นร้อยละตามอัตราส่วนของจำนวนคนเข้าทำงานหรือออกจากงาน กับ จำนวนเฉลี่ยของคนงานทั้งหมด ในระยะเวลาเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ในปีหนึ่งโรงงานแห่งหนึ่งมีจำนวนลูกจ้างออกจากงาน 10,000 คน และกำลังคนทำงาน โดยเฉลี่ยทั้งหมดในปีนั้น 5,000 คน ดังนั้น

$$\text{อัตราการเข้า - ออกงานก็คือ } \frac{10,000}{5,000} \times 100 = 200$$