

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่กำหนดภาวะการมีงานทำในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ กรณีศึกษาจังหวัด เชียงใหม่ ในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจเพื่อทราบว่าในภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศอยู่ใน ภาวะที่ถดถอย สถานประกอบการต่างๆ ทุกประเภทมีการปิดกิจการ ลดขนาดขององค์กร ลดการ ผลิตจำนวนมาก ทำให้เกิดภาวะการว่างงานของกำลังแรงงานจำนวนมาก แต่แรงงานจำนวนมากก็ ยังอยู่ในภาวะมีงานทำไม่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ จึงทำให้ผู้ศึกษาต้องการทราบ ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นตัวกำหนด หรือมีผลต่อการทำให้แรงงานที่อยู่ในภาวะการมีงานทำ สามารถหางานทำได้ หรือสามารถดำรงสภาพอยู่ได้ ดังนั้นในการศึกษารังนี้จึงได้นำทฤษฎีการ จ้างงาน และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความต้องการของกำลังคนมาใช้เป็นกรอบหลักในการ ศึกษา ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการว่าจ้างทำงาน (The Theory of Employment)

2.1.1.1 ความหมายของการว่าจ้างทำงาน

การจ้างทำงาน (Employment) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ รัตนา สายคณิต (2537 : 172) การว่าจ้างทำงานหมายถึง การที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงาน และต้องการ ทำงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ส่วนกำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึงจำนวนแรงงานที่ ประเทศมีอยู่ ดังนั้นการว่าจ้างทำงานเต็มทีนั้น (Full Employment) ไม่ได้หมายถึงว่า แรงงานทั้ง หมดต้องมีงานทำ หากแต่ว่าจะยังมีการว่างงานอยู่ แต่เป็นการว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment) หรือเป็นการว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment) ก็ยังถือว่าเป็นการว่า จ้างทำงานเต็มที่อยู่

จ่านงค์ สมประสงค์ และประสิทธิ์ ขาสมบัติ (2519 : 69) ให้ความหมายคือการที่บุคคล มีงานทำและมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน ไม่ว่ารายได้นั้นจะเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูป อื่นๆ แมน สาร์รัตน์ (2527 : 147) ให้ความหมายการมีงานทำไว้คือ ภาวะซึ่งผู้ที่อยู่ในกำลังแรง

งานทุกคนมีงานทำ หรือกำลังจะได้รับการบรรจุเข้าทำงานภายในไม่ช้า โดยมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน หรือกำลังจะมีรายได้จากการทำงาน ไม่ว่ารายได้นั้นจะเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูปแบบใดก็ตาม และจุทา มนัสไพบุลย์ (2537 : 186) ให้ความหมายการจ้างงานหรือการมีงานทำไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลมีงานทำและมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน ไม่ว่ารายได้นั้นจะเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ในทางทฤษฎีการวัดระดับการจ้างงานสามารถที่จะทราบได้จากคุณภาพของอุปสงค์และอุปทานแรงงานกล่าวคือ เมื่ออุปสงค์เท่ากับอุปทานแรงงานจะทำให้เราทราบอัตราค่าจ้างดุลยภาพและระดับการว่างงานดุลยภาพ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การวัดระดับการจ้างงานมักจะทำได้โดยการสำรวจ เพื่อตรวจสอบจำนวนบุคคลที่มีงานทำและมีรายได้ โดยปกติการสำรวจสอบถามจะกระทำในกลุ่มบุคคลที่อยู่ในกองกำลังแรงงาน บุคคลที่จะมานับว่าเป็นผู้มีงานทำจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. กำลังมีงานทำ หมายถึงบุคคลที่กำลังทำงานในระหว่างสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ มีรายได้หรือผลตอบแทนจากการทำงานนั้น หรือ
2. มีงานทำแต่ไม่ได้ทำงานในระยะเวลาที่ทำการสำรวจ หมายถึงผู้มีงานทำแล้วแต่ไม่ได้ทำงานในสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ เพราะอยู่ในระหว่างลาพักชั่วคราว วันหยุด นัคหยุดงาน ดินฟ้าอากาศวิปริต จนไปทำงานไม่ได้ เป็นต้น

2.1.1.2 ทฤษฎีการว่างงาน

นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการว่างงานไว้โดยสรุปว่า ระดับการว่างงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour) และอุปทานของแรงงาน (Supply of Labour) และระดับการว่างงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิต นั่นคือ ระดับของผลผลิตขึ้นอยู่กับระดับการว่างงานนั่นเอง อุปสงค์แรงงานมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับค่าแรงที่แท้จริง (Real Wage) กล่าวคือ ถ้าค่าแรงที่แท้จริงสูงขึ้น ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานต่ำ (รัตนาศาสนา, 2537 : 173)

อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour)

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิต ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการที่จะจ้างเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือลงทุนขยายงานเพิ่มขึ้น ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถว่าจ้างได้ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539 : 33-34)

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) คือการเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์อื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานเช่น การเปลี่ยนแปลงความต้องการสินค้าและบริการ เป็นต้น

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) คือการเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงไปในอุปสงค์ของแรงงาน เป็นไปพร้อมกันกับการเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ในปัจจัยอื่นๆ เช่น การเพิ่มเครื่องจักร ก็จำเป็นที่จะต้องเพิ่มช่างด้วย เป็นต้น

สิ่งที่นายจ้างพิจารณาในการเพิ่มหรือลดคนงาน

1. จำนวนผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงไปหรือผลผลิตเพิ่ม (Marginal Physical Product of Labour) เมื่อเขาเพิ่มหรือลดคนงาน 1 คน
2. รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการที่ต้องจ้างงานคนงานเพิ่มขึ้นอีก 1 คน (Marginal Revenue Product of Labour)
3. เปรียบเทียบระหว่างมูลค่าเพิ่มขึ้นอีก 1 คน กับอัตราค่าจ้างที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานเพิ่มขึ้นอีก 1 คน ซึ่งในตลาดแข่งขันมูลค่าที่เพิ่มขึ้นจะเท่ากับอัตราค่าจ้างในท้องตลาดของคนงานพอดี

นั่นคือนายจ้างยินดีที่จะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตราบเท่าที่มูลค่าเพิ่มหรือรายได้เพิ่มของแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง จนกว่ามูลค่าเพิ่มจะเท่ากับอัตราค่าจ้างซึ่งเขาได้กำไรมากที่สุด

อุปสงค์แรงงานมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันค่าแรงที่แท้จริง กล่าวคือถ้าค่าแรงที่แท้จริงสูง ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานต่ำ แต่ถ้าค่าแรงที่แท้จริงต่ำ ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานสูง

ค่าแรงที่แท้จริงหมายถึงอำนาจซื้อ (Purchasing Power) ของค่าแรงที่เป็นตัวเงิน (Money Wage) กล่าวได้ว่า ค่าแรงที่แท้จริงจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ ค่าแรงที่เป็นตัวเงินและระดับราคาสินค้าต่างๆ ไป นั่นคือ ค่าแรงที่แท้จริงจะลดลง หากค่าแรงที่เป็นตัวเงินลดลง โดยที่ระดับราคาสินค้าต่างๆ ไปลงที่หรือเพิ่มขึ้น หรือหากค่าแรงที่เป็นตัวเงินคงที่ แต่ระดับราคาสินค้าต่างๆ ไปสูงขึ้น หรือหากค่าแรงที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น และระดับราคาสินค้าต่างๆ ไปเพิ่มขึ้น แต่ค่าแรงที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้นช้ากว่าราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้น

อุปสงค์แรงงานระยะสั้น (The Short-run Demand for Labour)

ระยะสั้น คือ ในระยะที่ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยผันแปรได้เท่านั้น ส่วนปัจจัยคงที่ผู้ผลิตจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการเพิ่มหรือลดระดับการผลิตจึงขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยผันแปร (แมน สารรัตน์, 2527 : 70-82)

กล่าวได้ว่าถ้าคนงานยังทำรายได้ให้กับนายจ้างมากกว่า ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายให้คนงาน นายจ้างก็ยินดีจะจ้างคนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกว่าคนงานหน่วยสุดท้ายทำรายได้ให้คุ้มกับรายจ่ายพอดี

อุปสงค์แรงงานระยะยาว (The Long-run Demand for Labour)

ในระยะยาวผู้ผลิตสามารถจะเปลี่ยนแปลงได้ทั้งแรงงานและเครื่องจักร อย่างไรก็ตามในระยะยาวนี้ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นผู้ผลิตจะลดคนงานมากกว่าในระยะสั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลงนายจ้างก็จะจ้างคนงานมาเป็นจำนวนมากกว่าในระยะสั้น

อุปทานของแรงงาน (Supply of Labour)

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์จะเสนอที่จะทำงานให้นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาหนึ่ง (แมน สารรัตน์, 2527 : 19-51)

อุปทานของแรงงานมีความสัมพันธ์กับค่าแรงงานที่แท้จริง แต่ความสัมพันธ์เป็นไปในทางเดียวกัน นั่นคือถ้าค่าแรงที่แท้จริงเพิ่มสูงขึ้น คนงานจะเสนอตนเข้าทำงานจำนวนมากขึ้น แต่ถ้าค่าแรงที่แท้จริงลดต่ำลง คนงานก็จะเสนอตนเข้าทำงานเป็นจำนวนน้อยลง

อุปทานแรงงานในระยะสั้น (The Short-run Supply of Labour)

ระยะสั้น หมายถึง ระยะเวลาที่คนงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงขั้วขาย เคลื่อนย้ายหรือปรับปรุงคุณภาพแรงงานของตนได้จึงถือว่า ฝีมือ ความชำนาญ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคงที่ พฤติกรรมในการเสนอขายแรงงานขึ้นอยู่กับ ระดับรายได้ อัตราค่าจ้าง และรสนิยมของคนงานนั้นๆ

ในระยะสั้นอุปทานของแรงงานไม่แน่นอนกล่าวคือ

กรณีที่ 1 เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น คนงานจะเสนอขายแรงงานมากขึ้น อันเนื่องมาจาก รายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย และต้องการยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้นไป หรือเป็นพวกที่ชอบทำงานและมีเป้าหมายของรายได้ (Target Income) สูง เส้นอุปทานแรงงานมีค่าเป็น Positive Slope

กรณีที่ 2 เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น คนงานจะทำงานน้อยลง เพราะมีความพอใจในเวลาพักผ่อน (Leisure) มากกว่าเงินรายได้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก มีรายได้สูงอยู่แล้วหรือไม่ชอบทำงานมีเป้าหมายรายได้ต่ำ เส้นอุปทานจะมีค่าเป็น Negative Slope

กรณีที่ 3 คนงานมีรายได้มาจากแหล่งอื่น (Non-Labour Income) เป็นผลทำให้เขาพอใจที่จะพักผ่อนมากขึ้นทำงานน้อยลง เกิดผลเนื่องจากเงินรายได้ (Income Effect) หรือคนงานอาจทำงานเท่าเดิมเพื่อรับรายได้ที่เพิ่มขึ้น และหากมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อดึงดูดให้คนงานทำงานมากขึ้น คนงานอาจจะพอใจในรายได้ที่เพิ่มขึ้นไปทดแทนการสูญเสียเวลาว่างไป เรียกว่าผลเนื่องจากการทดแทนกัน (Substitution Effect) นั่นคือจำนวนชั่วโมงทำงานอาจจะเพิ่ม

ขึ้นเท่าเดิมหรือลดลงก็ได้เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ขึ้นอยู่ที่ว่าระหว่างผลเนื่องจากเงินรายได้กับผลเนื่องจากการทดแทนกัน อะไรจะมีผลต่อคนงานมากกว่ากัน

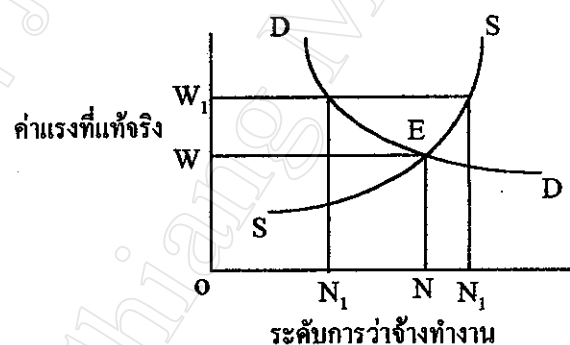
อุปทานระยะยาว (The Long-run Supply of Labour)

ระยะยาว หมายถึง ระยะเวลาที่คนงานสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแรงงานของตน ให้มีผลิตภาพสูงขึ้นเหมาะสมกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่ง ในการปรับเปลี่ยนแปลงแรงงานให้มีผลิตภาพ หรือคุณภาพสูงขึ้นก็โดยการศึกษาหรือการฝึกอบรมนั่นเอง

ดังนั้นในระยะคนงานอาจลดจำนวนชั่วโมงที่เสนอขายลง แต่เพิ่มคุณภาพหรือผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น แม้ว่าอุปสงค์แรงงานจะไม่เพิ่มสูงต่อเนื่องทุกปี แต่คนงานรู้ดีว่าตนสามารถเพิ่มอำนาจในการแสวงหารายได้ด้วยการศึกษาและการฝึกอบรม และโดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของตนให้สูงขึ้นด้วยวิธีการอื่นๆ อีกหลายวิธี

ระดับการว่าจ้างทำงาน ดุลยภาพ (The Equilibrium Level of Employment)

เมื่อนำอุปสงค์แรงงานและอุปทานของแรงงานมาพิจารณาด้วยกัน ปัจจัยทั้งสองจะเป็นตัวกำหนดระดับการว่าจ้างทำงานและระดับค่าแรงที่แท้จริง โดยระดับการว่าจ้างทำงานและระดับค่าแรงที่แท้จริงจะถูกกำหนดโดย จุดตัดของเส้นอุปสงค์แรงงานและอุปทานของแรงงานดัง รูปที่ 1.1



รูปที่ 2.1 ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพและระดับค่าแรงที่แท้จริงดุลยภาพ

จากรูปเส้นอุปสงค์แรงงานตัดกับเส้นอุปทานแรงงานที่จุด E ดังนั้นระดับค่าแรงที่แท้จริงเท่ากับ OW และระดับการว่าจ้างทำงานเท่ากับ ON เป็นระดับค่าแรงและระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพ กล่าวคือถ้าระดับค่าแรงที่แท้จริงและระดับการว่าจ้างทำงานผิดไปจากระดับดุลยภาพนี้แล้ว ต้องมีการปรับตัวกลับเข้าหาระดับดุลยภาพ ตัวอย่างเช่น ระดับค่าแรงที่แท้จริงอยู่ที่ OW_1 ผู้ผลิตมีอุปสงค์แรงงานเท่ากับ ON_1 แต่คนงานเสนอตนเข้าทำงานเท่ากับ ON อุปทานของแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ดังนั้นจะเกิดการแข่งขันระหว่างคนงานด้วยกันเองในการหางานทำ ทำ

ให้ค่าแรงที่เป็นตัวเงินลดต่ำลงซึ่งมีผลต่อค่าแรงที่แท้จริงลดต่ำลงด้วย (สมมติราคาสินค้าคงที่) เมื่อค่าแรงที่แท้จริงจะลดต่ำลงระดับการว่าจ้างทำงานก็เพิ่มสูงขึ้น ค่าแรงที่แท้จริงจะไม่ลดต่ำลงอีกต่อไป นั่นคือค่าแรงที่แท้จริงจะเท่ากับ Ow และระดับการว่าจ้างทำงานเท่ากับ ON

การเปลี่ยนแปลงระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพ

ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพคือ ระดับการว่าจ้างทำงานที่อุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวม หรือระดับการว่าจ้างทำงานที่การออมที่ตั้งใจเท่ากับการลงทุนที่ตั้งใจ ดังนั้น เมื่อเส้นอุปสงค์รวมเปลี่ยนแปลง หรือเส้นการออมหรือเส้นการลงทุนเปลี่ยนแปลงไป โดยอาจจะเลื่อนสูงขึ้นหรือต่ำลง ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นหรือต่ำลงก็แล้วแต่ว่าปัจจัยที่กำหนดดุลยภาพเปลี่ยนแปลงอย่างไร (รัตนาศา สยาคณิต, 2537 : 85)

ในกรณีที่เส้นการออมเปลี่ยนแปลงแต่เส้นการลงทุนคงที่ ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพจะเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงกันข้ามกับการออม เช่นรายจ่ายอุปโภคบริโภคเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น หรือการออมเปลี่ยนแปลงลดลงโดยที่การลงทุนคงที่ ระดับการจ้างงานดุลยภาพก็จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น

ในกรณีที่เส้นการออมคงที่แต่เส้นการลงทุนเปลี่ยนแปลง ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพจะเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกับการลงทุน เช่นถ้าการใช้จ่ายอุปโภคบริโภคหรือการออมคงที่ แต่การลงทุนเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มสูงขึ้น ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

และ Branson (1981) ได้กล่าวว่าจำนวนการจ้างงานของตลาดจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาด โดยจำนวนอุปทานของแรงงานขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่เจ้าของแรงงานได้รับ และจำนวนอุปสงค์ของแรงงานขึ้นอยู่กับ ความต้องการจ้างงานของผู้จ้างที่มุ่งหวังจะได้รับผลตอบแทนจาก การใช้แรงงานในการผลิตให้ได้มากที่สุด ฉะนั้นอุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) จึงมีความหมายว่า ผู้ผลิตจะจ้างแรงงานเพื่อทำการผลิตจนถึงระดับที่ผลผลิตเพิ่มหน่วยสุดท้ายของคนงานเท่ากับค่าจ้างที่แท้จริง การพิจารณาอุปสงค์แรงงานในแนวคิดนี้เห็นว่าความต้องการแรงงานของผู้จ้างงานขึ้นอยู่กับว่า เขาต้องการขยายการผลิตหรือไม่ นอกเหนือจากต้องคำนึงถึงค่าจ้างที่ต้องจ่าย

ในทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิก ระดับการว่าจ้างทำงานดุลยภาพที่ถูกกำหนดโดยอุปสงค์แรงงานและอุปทานของแรงงาน เป็นระดับการว่าจ้างทำงานเต็มที่ (Full Employment) ถ้ามีการว่างงานใดๆ เกิดขึ้นนอกเหนือจากการว่างงานชั่วคราวแล้ว จะเป็นการว่างงานโดยสมัครใจทั้งสิ้น เนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการคือ

1. ถ้ามีการว่างงานถาวรเกิดขึ้น กล่าวคือคนงานเรียกร้องค่าแรงที่เป็นตัวเงินสูงมากเกินไป ไม่ยอมรับค่าแรงที่เป็นตัวเงินต่ำลง คนงานเหล่านั้นสมัครใจที่จะว่างงาน และถ้าคนงานเหล่านั้นยอมรับค่าแรงที่เป็นตัวเงินต่ำลง ค่าแรงที่แท้จริงลดลง (สมมติระดับราคาคงที่) และระดับการว่างงานจะเพิ่มสูงขึ้นจนถึงระดับการว่างงานเต็มที่

2. เนื่องจากความเชื่อว่าค่าแรงที่เป็นตัวเงินถูกกำหนดขึ้นโดยการต่อรองระหว่างคนงานและผู้ผลิต และเนื่องจากค่าแรงที่เป็นตัวเงินเป็นตัวกำหนดค่าแรงที่แท้จริง ณ ระดับค่าแรงที่แท้จริงใดๆ ก็ตามถ้ามีการว่างงานใดๆ เกิดขึ้น การว่างงานนั้นจะต้องเป็นการว่างงานโดยสมัครใจเท่านั้น

อย่างไรก็ตามต้องพิจารณาถึง ณ ระดับผลผลิตที่ระดับการว่างงานเต็มที่นั้น ถ้าความต้องการรวมของระบบเศรษฐกิจมีน้อยกว่าระดับผลผลิต การผลิตจะต้องลดลงซึ่งทำให้การว่างงานต้องลดลงด้วย ดังนั้นการว่างงานโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Unemployment) ย่อมเกิดขึ้นได้ หมายความว่าระดับการจ้างงานไม่ได้อยู่ ณ ระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ แต่นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกมีความเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ เพราะเชื่อว่าในระบบเศรษฐกิจหนึ่งๆ อุปสงค์รวมย่อมเท่ากับอุปทานรวมอยู่เสมอ ตามกฎของซาย (Say's Law)

กฎของซาย (Say's Law)

กฎของซายกล่าวว่า อุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์ (Supply creates its own demand) หมายความว่า การที่บุคคลทำงานหรือทำการผลิต ก็เพื่อที่จะนำผลผลิตนั้นไปแลกเปลี่ยนกับสินค้าหรือบริการที่เขาต้องการ นั่นคือ เมื่อบุคคลผลิตสินค้าขึ้นมา ส่วนที่เกินความต้องการของเขาจะถูกนำไปขายในท้องตลาด เพื่อแลกเปลี่ยนเป็นเงิน ทำให้เกิดอุปทานของสินค้าขึ้น และเมื่อได้รับเงินมาก็มิได้เก็บเงินไว้เฉยๆ ก็นำไปซื้อสินค้าและบริการที่ผู้อื่นผลิตขึ้นต่อไป ทำให้เกิดอุปสงค์สินค้าที่ผู้อื่นผลิต เมื่อพิจารณาโดยรวม อุปสงค์รวมย่อมเท่ากับอุปทานรวมเสมอ ตราบใดที่ยังมีปัจจัยการผลิตว่างงานอยู่ ผู้ผลิตก็จะขยายการผลิตออกไปเรื่อยๆ จนในที่สุดถึงระดับที่มีการว่างงานเต็มที่ หากยังมีปัจจัยการผลิตที่ว่างงานอยู่ ก็จะเป็นการว่างงานโดยสมัครใจเท่านั้น (รัตน สาทนิต, 2537 : 176)

ดังนั้นสรุปได้ว่าระดับการว่างงานถูกกำหนดขึ้น โดยอุปสงค์ของแรงงานและอุปทานของแรงงาน ซึ่งทั้ง 2 ต่างก็มีความสัมพันธ์กับค่าแรงที่แท้จริง ระดับการว่างงานดุลยภาพอยู่ ณ ระดับที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน และ ณ ระดับการว่างงานดุลยภาพนี้ เป็นระดับที่มีการว่างงานเต็มที่เสมอตามกฎของซาย นอกจากนี้เมื่อระบบเศรษฐกิจอยู่ในภาวะการว่างงานเต็มที่เสมอ ระดับผลผลิตจึงเป็นระบบผลผลิตที่มากที่สุดและคงที่ด้วย เนื่องจากระดับผลผลิตขึ้นอยู่กับระดับการว่างงานเท่านั้น

Adam Smith ได้สรุปทฤษฎีของตลาดแรงงานไว้คือ ความได้เปรียบหรือเสียเปรียบของการจ้างแรงงานที่ต่างกันในห้องเดียวกัน จะต้องเท่าเทียมกันหรือมีจะนั้นก็ต้องมีแนวโน้มไปสู่ความเท่าเทียม ถ้าในห้องเดียวกันมีการจ้างงานใดๆ ที่ได้เปรียบหรือเสียเปรียบกว่าการจ้างงานอื่นๆ ที่เหลือ คนก็จะเข้ามาแย่งกันทำงาน (ในกรณีที่ได้เปรียบ) และหนีไปทำงานอื่นๆ (ในกรณีที่เสียเปรียบ) จนกระทั่งการได้เปรียบหรือเสียเปรียบนั้นจะกลับเข้าสู่ระดับเดียวกับการจ้างงานอื่นๆ ในเวลาไม่ช้า ด้วยเหตุกรณีที่สังคมปล่อยให้เสรีและทุกคนมีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการที่จะเลือกอาชีพ การเลือกอาชีพโดยทั่วไปนั้นเขาจะเลือกอาชีพที่เขาคิดว่าเหมาะสมและเปลี่ยนได้ง่าย นั่นคือเขาจะให้ความสนใจในงานที่ได้เปรียบและหลีกเลี่ยงงานที่เสียเปรียบนั่นเอง (จินตนา พรพิไลพรธรรม, 2530 : 116)

ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การเลือกงานสัมพันธ์กับลักษณะการเลือกอาชีพ กล่าวคือทุกคนจะมุ่งผลประโยชน์ของตนและทำให้เขาหางานที่มีการจ้างงานที่ได้เปรียบและหลีกเลี่ยงงานที่เสียเปรียบ

2. การเลือกงานสัมพันธ์กับระบบพฤติกรรมของการเลือกคือ การได้เปรียบและเสียเปรียบของการจ้างทั้งหมดจะเท่าเทียมกัน หรือมีแนวโน้มไปสู่ความเท่าเทียมกัน ในกรณีที่เกิดความไม่เท่าเทียมกันในงานต่างๆ ก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือการย้ายงาน สำหรับงานที่ได้เปรียบมากจะมีคนเข้าทำงานจำนวนมาก ส่วนงานที่เสียเปรียบมากจะมีคนเข้าทำงานจำนวนน้อย และในที่สุดจะมีแนวโน้มก่อให้เกิดความได้เปรียบสุทธิเท่าเทียมกันทุกๆ งาน

อาจกล่าวได้ว่าในระยะสั้นความไม่เท่าเทียมกันอาจเกิดขึ้นได้ เพราะเป็นระยะที่กระบวนการปรับตัวยังคงดำเนินไปไม่เสร็จ แต่ก็จะมีแนวโน้มไปสู่ความเท่าเทียมกันในระยะยาว นอกจากนี้ความไม่เท่าเทียมกันในงานต่างๆ อาจเกิดขึ้นได้ เมื่อสิ่งต่างๆ ไม่มีเสรีโดยสมบูรณ์และแรงงานแต่ละคนไม่มีเสรีภาพในการเลือกงาน

ความได้เปรียบและเสียเปรียบในการจ้างงานทั้งหมดจะเท่ากันนั้น มิได้หมายความว่าค่าจ้าง จะเท่ากันในงานทุกชนิด แต่หมายความว่าค่าจ้างจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานประเภทต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่นค่าจ้างจะผันแปรไปตามความยากความง่ายของงาน งานมีเกียรติหรืองานที่ไม่มีเกียรติ งานที่มีเสถียรภาพและงานที่ไม่มีเสถียรภาพ งานที่เสียค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้สูงกับงานที่เสียค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้ต่ำ เป็นต้น

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมของการจ้างงานที่แตกต่างกัน จะมีผลทำให้จำนวนผู้เสนอขายแรงงาน เพื่อเข้าทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นในการที่คนงานชอบงานประเภทหนึ่งและมีโอกาสที่จะได้งานที่เขาชอบ เขาก็จะย้ายจากงานที่เขาไม่ชอบไปสู่งานที่เขาชอบ ทำให้งานประเภทหนึ่งมีคนงานเพิ่มขึ้น ผลที่เกิดขึ้นคือทำให้ค่าจ้างในงานนั้นลดลงและจากการลดลงของ

คนงานในงานอีกประเภทหนึ่งจะทำให้ค่าจ้างในงานประเภทนั้นสูงขึ้น เมื่อความแตกต่างในค่าจ้างมากพอที่จะชดเชยความแตกต่างของคุณสมบัติของงานที่น่าพอใจ จะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 2 ชนิดยุติลงซึ่งแสดงว่าไม่มีความแตกต่างในการเลือกงาน

อย่างไรก็ดีการมีความต้องการจ้างงานมากขึ้นย่อมหมายถึงมีการจ้างงานน้อยลง จึงเกิดแนวคิดอีกทางหนึ่งที่ใช้อธิบายปัญหาแรงงานควบคู่ไปกับทฤษฎีการจ้างงาน เรียกแนวคิดนี้ว่า ทฤษฎีการว่างงาน นักเศรษฐศาสตร์มีทัศนะว่าการว่างงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งในตลาดแรงงาน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสการไหลเข้าออกของกำลังแรงงานในตลาด Friedman (1968) นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก เชื่อในทฤษฎีการแสวงหางานทำและการว่างงานตามธรรมชาติ โดยเห็นว่าในระบบเศรษฐกิจหนึ่งๆ จะมีการว่างงานตามธรรมชาติอยู่ระดับหนึ่ง ขึ้นอยู่กับการแสวงหางานทำและความบกพร่องของตลาดแรงงาน ดังนั้นการว่างงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ ซึ่งต่างกับทฤษฎีของเคนส์ที่ว่า ตลาดแรงงานไม่สามารถปรับตัวโดยเสรี เพราะไม่ใช่ตลาดที่เป็นอิสระจากตลาดสินค้า เมื่ออุปสงค์มวลรวมมีไม่เพียงพอทำให้เกิดการว่างงานโดยความสมัครใจขึ้น

นอกจากนี้ยังมี Tobin (1973) นักเศรษฐศาสตร์ในกลุ่มนีโอคลาสสิก มีความเห็นต่อไปอีกว่าตลาดแรงงานมิได้มีเพียงตลาดเดียว จึงเป็นไปได้ว่าตลาดบางแห่งมีตำแหน่งว่างมากกว่าคนว่างงาน ในขณะที่ตลาดอีกแห่งหนึ่งกลับมีคนว่างงานมากกว่าตำแหน่งที่ว่าง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เชื่อว่าเพราะโครงสร้างเศรษฐกิจเป็นต้นเหตุให้เกิดการว่างงาน ปัจจัยที่กระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทำให้สัดส่วนของการใช้ทุนกับแรงงานเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงรสนิยมของการบริโภค ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการผลิตและความต้องการแรงงาน จำนวนประชากรเปลี่ยนไปทำให้ปริมาณแรงงานเปลี่ยนไป การแข่งขันจากตลาดต่างประเทศทำให้โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนจากประเทศเกษตรกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรม มีผลกระทบต่อลักษณะแรงงานที่ต้องการ การจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติบางอย่างทำให้มีการจ้างงานในกิจกรรมนั้นเปลี่ยนไป และการปรับตัวของระบบเศรษฐกิจได้สอดคล้องกับแรงงานเช่น อุปสงค์ต่อแรงงานประเภทต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้จบการศึกษามีฝีมือไม่ตรงกับความต้องการหรือมีการวางแผนกำลังคนไม่สอดคล้องกับระบบ

และ Doeringer และ Piore (1975) เห็นด้วยกับทัศนะของพวกนีโอคลาสสิกที่ว่าไม่ว่าเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะการว่างงานมากหรือน้อย ระยะเวลาว่างงานโดยเฉลี่ยจะค่อนข้างสั้นและกว่าครึ่งของผู้ว่างงานเป็นพวกที่แสวงหางานทำ และเพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือลาออกเพื่อหางานใหม่ จึงจัดเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ เขาจึงมีลักษณะการว่างงานไปตามลักษณะของตลาดเป็นตลาดปฐมภูมิและตลาดทุติยภูมิ

ในตลาดปฐมภูมิ (Primary Market) เป็นตลาดที่ให้ค่าจ้างสูงมีความมั่นคงก้าวหน้า ถ้าบุคคลถูกให้ออกจากงานเขาจะพยายามหางานที่ใกล้เคียงกันหรือดีกว่างานเดิม ในผู้จบการศึกษาใหม่ๆ จะยินดีรอจนกว่าจะได้งานที่พอใจจึงเป็นการว่างงานแบบสมัครใจ

ในตลาดทุติยภูมิ (Secondary Market) เป็นตลาดที่ให้ค่าจ้างต่ำแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือไม่มีโอกาสก้าวหน้า อัตราการเปลี่ยนงานสูงเพราะสามารถหางานที่คล้ายคลึงกันได้ง่ายกว่า การว่างของแรงงานจึงไม่ถือเป็นการรอนานเพื่อให้ได้งานที่ดีกว่าเดิม เพราะขาดคุณสมบัติบางอย่างของแรงงานเช่น การยอมรับของสังคม ฐานะของครอบครัว เพศ ผิว ศาสนา เชื้อชาติ สถาบันการศึกษาที่จบ ปัญหาการว่างงานในลักษณะนี้จึงขึ้นอยู่กับลักษณะของสถาบันและแบบแผนในสังคม

การมีงานทำมักจำแนกออกตามประเภทต่างๆ ดังนี้

1. การมีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม

โดยปกติในระบบเศรษฐกิจหนึ่งจะมีการจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนั้นการคำนึง ถึงจำนวนผู้มีงานทำจึงมักแบ่งตามสาขาสำคัญๆ ของอุตสาหกรรมได้แก่

- 1.1 สาขาการเกษตร การป่าไม้ การล่าสัตว์ และการประมง
- 1.2 สาขาการขุดแร่โลหะและอโลหะ
- 1.3 สาขาอุตสาหกรรมและหัตถกรรม
- 1.4 สาขาการก่อสร้าง ข่อม และเรืออนทำลาย
- 1.5 สาขาการสาธารณูปโภค และการสาธารณสุข
- 1.6 สาขาพาณิชยกรรม
- 1.7 สาขาการขนส่ง คลังสินค้า และการคมนาคม
- 1.8 กิจกรรมที่ระบุไม่แน่ชัด หรือไม่ทราบ

โดยปกติมักคำนวณอัตราร้อยละของผู้มีงานทำในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม เพื่อจะได้ทราบว่ามีการจ้างงานในสาขาใดมากที่สุด โดยปกติในประเทศที่กำลังพัฒนา ประชาชนส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีงานทำในสาขาการเกษตรสูงสุด

2. การมีงานทำจำแนกตามอาชีพ

จะแบ่งผู้มีงานทำออกตามอาชีพต่างๆ ที่ผู้มีงานทำสังกัดอยู่ อาชีพ ที่มีการกำหนดไว้ตามทฤษฎีได้แก่

- 2.1 ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ผู้ปฏิบัติงานบริหารธุรกิจ และจัดดำเนินการ
- 2.3 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน

2.4 ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้า

2.5 เกษตร ชาวประมง ผู้ล่าสัตว์ คนตัดทอนชักลากไม้ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน ผู้ทำงานเหมืองแร่ ผู้ต่อย้อยหิน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน

2.6 ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการขนส่งและการคมนาคม

2.7 ช่างหรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตและกรรมกร ซึ่งมีได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น

2.8 ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบริการ การกีฬา และการเล่นต่างๆ

2.9 คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่นๆ

3. การมีงานทำจำแนกตามสถานภาพทำงาน

ในทางปฏิบัติได้มีการแบ่งสถานภาพการทำงานไว้เป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

3.1 นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการที่ตนเองเป็นเจ้าของ เพื่อผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และได้มีการจ้างบุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมาช่วยงานในฐานะลูกจ้าง

3.2 ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานในหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างรัฐบาลได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

3.3 ลูกจ้างเอกชน หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ ซึ่งมีใช้หน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจและมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

3.4 ผู้มีงานส่วนตัว หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองหรือได้ดำเนินการร่วมกับผู้อื่นในรูปของห้างหุ้นส่วนโดยหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และไม่จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในฐานะลูกจ้าง

3.5 ผู้ทำงานให้แก่ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของหัวหน้าครัวเรือน หรือสมาชิกในครัวเรือน

การมีงานทำตามสถานภาพทำงาน มักเปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในระบบเศรษฐกิจที่ยังด้อยพัฒนาธุรกิจส่วนใหญ่มีขนาดเล็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจ ในสาขาเกษตรกรรม ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว นอกจากนั้นในสาขา การค้าและบริการส่วนใหญ่ยังเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือเป็นธุรกิจภายในครอบครัว สถานภาพผู้ มีงานทำโดยมากมักเป็นผู้ทำงานให้แก่ครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง เช่น แรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น นอกจากนั้นผู้มีงานทำมักประกอบอาชีพนอกกรอบสาขา อย่างไรก็ดี เมื่อโครงสร้างของ เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป สาขาอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการ มีบทบาทต่อเศรษฐกิจมาก

ขึ้นธุรกิจต่างๆ จะขยายตัวเป็นการประกอบการขนาดใหญ่ ดังนั้นอัตราส่วนของผู้มีงานทำในฐานนายจ้าง และในฐานะลูกจ้างคนงานของธุรกิจเอกชนในระบบสาขาจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความต้องการกำลังแรงงาน

ในการดำเนินงานในองค์การทุกประเภท มนุษย์ (Man) เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญไม่ต่างไปกว่า เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และการจัดการที่ดี (Management) เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ไม่อาจประเมินค่าได้ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการของกำลังคนหรือแรงงาน ที่ต้องนำมาพิจารณาเรื่องนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2533 : 388-389)

1. จำนวนของพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรแบ่งเป็นเพศ อายุ ปริมาณ และลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยกำหนดหรือคาดคะเนความต้องการบุคลากร ถ้าปริมาณของบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการก็จะมีกำหนดความต้องการรวมทั้งลักษณะในแง่เพศ อายุ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการใช้แรงงานเหล่านี้ เช่นบางองค์การต้องการเพศหญิงอายุไม่มากนัก แต่บางองค์การต้องการเพศชายอายุกลางคน

2. งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการแรงงาน งบประมาณส่วนนี้จะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทนสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น ดังนั้นการกำหนดความต้องการแรงงาน จึงต้องพิจารณาว่า องค์กรควรใช้คนประเภทไหน คุณสมบัติอย่างไรและทำงานในลักษณะใด จำเป็นจะต้องใช้เงินว่าจ้างเท่าใด จึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. คุณภาพของแรงงานที่มีอยู่ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ การศึกษา การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานของพนักงานที่เปรียบเทียบกับตลาดแรงงานทั่วไป มีอยู่ในจิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่การบริหารหรือไม่ ถ้ายังไม่พอก็จำเป็นต้องสรรหามาให้เพียงพอ นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณา วิเคราะห์ วิจัยให้มากที่สุดเพราะงานที่เราเตรียมสำหรับคนนั้น ถ้าจะมองให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นได้ว่างานต้องการคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของคนมากกว่าตัวคน ดังนั้นการแยกแยะบุคคลที่ต้องการโดยใช้เกณฑ์ที่ว่าต้องเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และถ้าได้คนเหล่านี้มาทำงานก็จะช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดี

4. เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กร ความรู้ และวิทยาการสมัยใหม่ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดความต้องการบุคลากรหรือแรงงานใหม่ (New Blood) ที่มีความรู้ ความสามารถมากขึ้นให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อัตราค่าจ้างแรงงาน ในตลาด ข้อกำหนดของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
6. ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียทางด้านแรงงาน

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรถิพย์ ราษฎร์นิยม (วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 2541) ศึกษาผลกระทบการว่างงาน อันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย เป็นการศึกษาผลกระทบของการว่างงานทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยนับแต่วันที่รัฐบาลได้มีการ เปลี่ยนแปลงระบบอัตราแลกเปลี่ยนมาเป็นระบบอัตราแลกเปลี่ยนแบบลอยตัว ในวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา โดยเทคนิคการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ว่างงาน และกลุ่มบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่างงาน ผล การศึกษาพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้น ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะผลกระทบทางด้านลบเพียงอย่างเดียว ยังมีผลกระทบทางด้านบวกอีกด้วย ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นทางด้านลบได้แก่ปัญหา รายได้ไม่เพียงพอ ปัญหากู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินนอกระบบ ฐานะความเป็นอยู่ที่เลวลง การออกจากสถาบันการ ศึกษากลางคัน การเพิ่มขึ้นในสถิติคดีอาญา ความขัดแย้งในครอบครัว การประกอบอาชีพที่สังคม ไม่ปรารถนา และปัญหาด้านสุขภาพกายและใจ ฯลฯ ส่วนผลกระทบในด้านบวกได้แก่ การรู้จัก มัธยัสถ์ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การย้ายถิ่นกลับสู่ชนบทลดปัญหาความแออัดใน เมือง การทบทวนกลยุทธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล การผลักดันแรงงานต่างชาติ และการ หันหน้าเข้าหากันของบุคคลในครอบครัวและสังคม

อัสมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้ม การออกจากงาน ของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคาร พาณิชย์ไทยปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 268 คน และอาศัยสมการแบบถดถอย โลจิสติก (Logistic Regression Model) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของธนาคาร และความพอใจในงาน กล่าวคือ พนักงาน ชายมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานหญิง พนักงานธนาคารที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้ม

ออกจางานมากกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุน้อยกว่า ธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีอัตราการออกจางานของพนักงานมากกว่าธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ และพนักงานธนาคารที่มีความพอใจในงานธนาคารระดับต่ำกว่ามีแนวโน้มออกจางานมากกว่าพนักงานธนาคารที่มีความพอใจในระดับที่สูงกว่า ณ ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

นพวรรณ วิลาวรรณ (2536) ศึกษาเรื่องการสนองความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ศึกษาคุณสมบัติของแรงงานท้องถิ่นในการทำงานภาคอุตสาหกรรม เพื่อแสวงหาแนวทางในการสนองความต้องการแรงงานในท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และความต้องการของแรงงานท้องถิ่นมีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของแรงงานทั้งหมด อายุ และระดับการศึกษา และมีความไม่สอดคล้องในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ในด้านความต้องการทำงานของแรงงานท้องถิ่น นักเรียนนักศึกษาที่มีความต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด (ร้อยละ 52.3) และต้องการทำงานฝ่ายบุคคลเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 0.5) เช่นเดียวกับแรงงานที่ทำงาน ต้องการทำงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด (ร้อยละ 54.5) แต่นักเรียนนักศึกษาต้องการทำงาน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคลมากที่สุด (ร้อยละ 27.9)

อัตราค่าจ้างของแรงงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงาน ที่จบชั้นประถมศึกษา ในอัตราค่าจ้างเดือนละ 1,000-2,999 บาท มากที่สุด (เป็นอัตราค่าจ้างรายวันไม่ต่ำกว่าวันละ 102 บาท) ในขณะที่แรงงานท้องถิ่นต้องการค่าจ้างเดือนละ 3,000-4,999 บาท

สวัสดิการสำหรับแรงงาน สถานประกอบการจัดสวัสดิการประเภทประโยชน์สงเคราะห์อื่นๆ เช่น เงินช่วยเหลือให้เป็นอันดับที่ 1 และรถรับส่งเป็นอันดับที่ 2 แต่นักเรียนนักศึกษาที่ต้องการทำงานต้องการสวัสดิการประเภทค่าครองชีพเป็นอันดับที่ 1 และแรงงานท้องถิ่นต้องการสวัสดิการประเภทรถรับส่งเป็นอันดับที่ 1 การใช้สื่อในการสรรหาแรงงานหรือหางานทำ สถานประกอบการส่วนใหญ่ใช้วิธีการปิดประกาศแจ้งความต้องการแรงงานมากที่สุด และใช้บริการของหน่วยงานของรัฐเป็นอันดับที่ 2 แต่ถ้านักเรียนนักศึกษาที่ต้องการทำงานใช้วิธีการอ่านจากป้ายประกาศเป็นอันดับสุดท้าย และในการหางานทำ นักเรียนนักศึกษาและแรงงานใช้บริการจัดงานของรัฐเป็นอันดับที่ 2 และอันดับที่ 1 ตามลำดับ

การสร้างปัจจัยเสริมเพื่อสนองความต้องการ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้กับแรงงาน ในขณะที่นักศึกษาและแรงงานให้ความสำคัญมาก กับการจัดให้มีการแนะแนวทางในการประกอบอาชีพ

ความไม่สอดคล้องกันระหว่าง ความต้องการของสถานประกอบการและแรงงานท้องถิ่น ดังกล่าว ก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรมากขึ้น และแรงงานส่วนหนึ่งไม่มีโอกาสทำงานในภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเข้าไปดำเนินการ ทั้งการปรับแนวคิดในการหางานทำของแรงงาน การให้บริการจัดหางานในภาคอุตสาหกรรม และสร้างปัจจัยเสริมเพื่อสนองความต้องการของสถานประกอบการ และแรงงานท้องถิ่นให้เกิด ความสมดุล

สามารถ นิลวงศ์ (2534) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ระบบการจ้างงานทั้งในลักษณะการจ้างงานแบบแข่งขันและระบบผูกขาด แล้วจึงได้นำมาวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากระบบการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้ กับการศึกษาแคลนคนงานพร้อมทั้งผลกระทบของระบบการจ้างงานที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี

พบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น มีการซื้อตัวลูกจ้างด้วยราคาสูง นายจ้างได้ตระหนักในปัญหานี้ และได้หาทางแก้ไขด้วยการรวมตัวกันเป็นสมาคม เพื่อกำหนดค่าจ้าง และให้สมาชิกทุกรายถือปฏิบัติในลักษณะของการผูกขาดการจ้างงาน (Cartel) แต่วิธีการนี้ไม่ได้ผลเพราะสมาชิกยังคงใช้วิธีการแย่งซื้อตัวลูกจ้างอยู่

ลูกจ้างในกิจการการผลิตเครื่องเคลือบดินเผาที่เป็นชาย มีร้อยละ 78.0 และสมรสแล้วร้อยละ 91.0 ร้อยละ 75.0 มีสมาชิกในครอบครัวร่วมทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานถึงร้อยละ 79.0 และลูกจ้างเกือบทั้งหมดร้อยละ 92.0 มีหนี้สินที่เกิดจากการซื้อตัวของนายจ้างเป็นจำนวนเงินตั้งแต่ 1,000 ถึงเกินกว่า 50,000 บาท

ในเรื่องสภาพการจ้างงานนายจ้างไม่ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ปฏิบัติตามแนวทางที่ปฏิบัติติดต่อกันมานับตั้งแต่มีการตั้งโรงงาน การทำงานไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะหยุดงาน 1 วันเมื่อทำงานแล้ว 15-16 วัน ส่วนวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างจะหยุดงานตามความจำเป็น

สำหรับค่าจ้าง ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน และรายเหมาตามชิ้นงาน ลูกจ้างเกือบทุกประเภทที่เป็นช่างคือ ช่างปั้น ช่างคิดลาย ช่างตีโอง คนงานนวดดิน จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเหมาตามชิ้น ช่างเตาและช่างคิดลายพิเศษได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยช่างเตาจะรับค่าจ้างเพิ่ม ในการเผาแต่ละเตา ลูกจ้างรายวันได้แก่กรรมกรทั่วไป การกำหนดค่าจ้างเหมาตามชิ้นงาน สมาคมเป็นผู้กำหนดให้นายจ้างทุกรายถือปฏิบัติ มีการปรับขึ้นค่าจ้างตามการปรับราคาขายส่ง และการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนค่าจ้างรายเดือนและรายวันนายจ้างแต่ละรายเป็นผู้กำหนด

นายจ้างจะซื้อตัวลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือ เพราะช่างฝีมือจำกัดไม่พอเพียงกับความต้องการ ผู้ที่เป็นช่างไม่มีเวลาฝึกสอนผู้ที่ต้องการเป็นช่าง เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างปั้นโอ่งซึ่งเป็นคนงานที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกมือด้วยการฝึกหัดช่างจึงใช้วิธีการ “ครูพักลักจำ”

ลูกจ้างยังไม่ได้รับสิทธิขั้นต่ำที่จำเป็นตามกฎหมาย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวัยที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงเลือกที่จะไปทำงานในสถานประกอบการที่มีสภาพการจ้างดีกว่า ซึ่งปัจจุบันกำลังเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้ปัญหาการขาดแคลนลูกจ้างทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533) ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามและกรสัมภาษณ์ลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานะภาพโสด ค่าตอบแทนการทำงานโดยเฉลี่ยคนละ 2,586.58 บาท ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลาง ลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนสูงจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูง ลูกจ้างที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่และกลางจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูง ส่วนลูกจ้างในสถานประกอบการใหญ่และกลาง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน การหาความมั่นคงของลูกจ้างส่วนใหญ่จะหางานในสถานประกอบการแห่งอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า

ยุพิน ประจวบเหมาะ (2530) ศึกษาเรื่องการประกอบอาชีพอิสระหนทางแก้ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ส่วนแรกเป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ พบว่าผู้สำเร็จการศึกษายังพบปัญหาว่างงานในระดับที่ละเอียดไม่ได้ และการจัดการศึกษาในระบบของประเทศที่ผ่านมายังไม่สอดคล้องกับการมีงานทำ มหาวิทยาลัยต่างๆ มุ่งจะพัฒนามหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบ โดยขยายสาขาวิชาต่างๆ อย่างกว้างขวางและซ้ำซ้อนกัน เพื่อสนองต่อความต้องการศึกษาของประชาชนที่เพิ่มปริมาณขึ้นเท่านั้น โดยขาดความสนใจต่อการมีงานทำของผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ส่วนหลังใช้ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสำรวจความคิดเห็นของศิษย์เก่าคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้แบบสอบถามจำนวน 1,103 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 500 ตัวอย่าง

พบว่าสถานภาพการทำงานของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ยังมีปัญหาการว่างงานอยู่ถึงร้อยละ 43.6 และงานส่วนใหญ่ที่บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ทำคือ งานรับจ้างทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล มีถึงร้อยละ 63.8 ที่ประกอบอาชีพเองมีเพียงร้อยละ 22.6 โดยที่มีบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่ประสงค์จะ

ไปประกอบอาชีพอิสระถึงร้อยละ 83.4 แต่ยังคงคุณสมบัติของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระทัศนคติของผู้เคยและไม่เคยประกอบอาชีพอิสระต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระไม่มีความแตกต่างกัน โดยเห็นว่าการประกอบอาชีพอิสระให้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งภายในและภายนอก

โดยปัจจัยภายในคือ ตัวผู้ประกอบการเองยังขาดความสามารถเฉพาะตัว และขาดประสบการณ์ในอดีต อันเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดได้ถ้าได้รับการศึกษาจากการจัดการศึกษาแนวใหม่ ซึ่งเป็นการศึกษาที่ทำให้บัณฑิต คิดเป็นและทำเป็น นอกจากการจำแต่ประการเดียว การจัดการศึกษาแนวใหม่ในลักษณะดังกล่าวนี้ เชื่อว่าจะเป็นแรงผลักดันอย่างสำคัญที่จะพัฒนาฝึกฝนบัณฑิต ให้มีคุณสมบัติไปประกอบอาชีพอิสระได้ และทำให้ปัญหาการว่างงานลดไปในที่สุด

ยุพิน ประจวบเหมาะ (อ้างในยุพิน ประจวบเหมาะ, 2530) เป็นการศึกษาถึงอุปสงค์ของแรงงานบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา ในทัศนะของผู้จ้างของตลาดแรงงานต่างๆ คือ ตลาดเอกชน ตลาดรัฐบาล และตลาดรัฐวิสาหกิจ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของผู้จ้าง 135 ราย เพื่อหาหนทางลดปัญหาการว่างงานและรอกงานของบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ทางหนึ่ง โดยใช้แนวคิดของการจัดการศึกษาและทฤษฎีการจ้างงาน ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ อันเป็นการประสานช่องว่างระหว่างการผลิตบัณฑิตเศรษฐศาสตร์กับตลาดผู้จ้าง

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญต่อความต้องการจ้างงานของผู้จ้างทั้งสามตลาดต่างกัน ตลาดเอกชนให้ความสำคัญต่อ ความสามารถเฉพาะตัว ภูมิหลังทางสังคม และปริมาณงานของธุรกิจ ตลาดรัฐบาลให้ความสำคัญต่อ เพศ และความสามารถเฉพาะตัว ในตลาดรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญต่อปริมาณงานของหน่วยงาน ภูมิหลังทางสังคม และเพศ เรียงลำดับตามความสำคัญของปัจจัย สรุปผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า หากมีการวางแผนการจัดการศึกษาโดยควบคุมปริมาณและคุณภาพของการผลิต ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานผู้จ้าง โดยอาศัยความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่ได้ศึกษาแล้ว จะช่วยชะลอปัญหาการว่างงานและรอกงานของบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ได้ส่วนหนึ่ง ถ้าได้มีการใช้นโยบายควบคุมอย่างจริงจัง

นิพนธ์ พัวพงศกร (2527) เขียนบทความเรื่องการว่างงานในประเทศไทย เป็นบทความที่ได้หยิบปัญหาแรงงานในประเทศไทยขึ้นมาวิเคราะห์ ตั้งแต่ปัญหาการวัดจำนวนผู้ว่างงาน ความหมายของคำว่าว่างงานที่หน่วยงานต่างๆ ใช้อยู่ การเกิดการว่างงานในทัศนะต่างๆ ของนักเศรษฐศาสตร์แต่ละสำนัก จนถึงสาเหตุของการว่างงานในประเทศไทย ซึ่งผู้วิเคราะห์ได้ชี้ให้เห็นว่าสาเหตุสำคัญของการว่างงานทั่วไปคือ 1) ปัญหาโครงสร้างของประเทศไทย 2) ความฝืดของตลาด (Frictional unemployment) 3) วัฏจักรเศรษฐกิจสำหรับกรณีของประเทศไทยนั้น ผู้

วิเคราะห์ได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาการว่างงานจะรุนแรงเพิ่มขึ้น ในกลุ่มผู้ว่างงานที่มีการศึกษา ผู้วิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นถึงสาเหตุใหญ่ไว้สองประการคือ สาเหตุทางอุปทานเพิ่มอันเนื่องมาจากนโยบายการวางแผนกำลังคนที่ไม่ได้ผล การขยายสถาบันการศึกษาโดยมุ่งทางปริมาณมากกว่าคุณภาพ และไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และมีปัญหาทางการเมืองแทรกซ้อน ตลอดจนค่านิยมของสังคมต่อการศึกษามิถูกต้อง สำหรับสาเหตุประการที่สองคือ อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มต่ำกว่าอุปทาน อันเนื่องมาจากความต้องการแรงงานชะลอตัวลงตามภาวะเศรษฐกิจของโลก และรัฐบาลใช้นโยบายประหยัดโดยลดอัตราการรับข้าราชการ เพิ่มไม่เกินร้อยละสองต่อปี ตลอดจนนโยบายมหภาคของรัฐบาล ทั้งนโยบายการเงิน การคลัง การส่งเสริมการลงทุนไม่เอื้ออำนวยให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ผู้วิเคราะห์ยังได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานแบบแฝง การทำงานต่ำกว่าระดับ และได้สรุปให้เห็นในตอนสุดท้ายว่า การศึกษาเรื่องการว่างงานมักติดปัญหาการขาดแคลนข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวกับแรงงานที่มีการสำรวจไว้มักจะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ จนมักเกิดปัญหากับผู้ต้องการศึกษาและวิจัย เพื่อให้ผลงานออกมาได้ทันต่อเหตุการณ์ที่จะแก้ปัญหา บทความวิเคราะห์นี้เป็นการมองภาพรวม มากกว่าจะวิเคราะห์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ซึ่งให้ภาพรวมเกี่ยวกับแรงงานได้ดี

มัทนา พนานิรมัย (2527) ศึกษาในเรื่องลักษณะและปัญหาการจ้างผู้สำเร็จการศึกษา ระดับสูงและกลาง โดยชี้ให้เห็นถึงลักษณะการทำงานเชิงเศรษฐกิจ การกระจายตัวของการมีงานทำของผู้มีการศึกษา ทั้งด้านรายได้ เพศ แหล่งที่ทำงาน และลักษณะการมีงานทำ ตลอดจนความเสียหายที่เกิดจากการว่างงานของผู้มีการศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สัดส่วนของผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจในกลุ่มผู้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น และการกระจุกตัวในเขตเทศบาลมากขึ้น การจ้างแรงงานเพศหญิงและเพศชายมีระดับใกล้เคียงกัน ลักษณะงานที่ทำมักเป็นงานลูกจ้างในภาครัฐบาลมากกว่าภาคเอกชน แต่แนวโน้มของภาคเอกชนกลับสูงกว่าภาครัฐบาล แนวโน้มในการประกอบอาชีพอิสระยังไม่เพิ่มขึ้นสำหรับกลุ่มผู้จบระดับอุดมศึกษา แต่เพิ่มในระดับอาชีวะ โดยเชื่อว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหากอนาคตรัฐบาลยังจำกัดอัตราเพิ่มของข้าราชการ

ความก้าวหน้าของอาชีพจะเปลี่ยนแปลงตามอายุ อัตราการว่างงานของกลุ่มผู้มีอายุน้อยสูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่นในระดับการศึกษาเดียวกัน และเพศหญิงจะมีอัตราการว่างงานสูงกว่าเพศชาย ระยะการว่างงานโดยเฉลี่ย 6 เดือน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น นับเป็นความสูญเสียโดยประมาณ 1.4 ล้าน Man Month คิดเป็นมูลค่า 810 ล้านบาทต่อปี ซึ่งเป็นผลงานที่ให้ภาพรวมของการมีงานทำและปัญหาของผู้มีการศึกษาทั่วไป

วิโรจน์ เจียรพัทธรักษ์ (2524) ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำต่อภาวะการว่างงานของแรงงานหญิง ซึ่งจำกัดขอบเขตเพียงผลทางตรงเท่านั้น โดยแรงงานหญิงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ใช้วิธีศึกษาทั้งการวิจัยเอกสารและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่าบทบาทของค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงปี 1975 - 1979 ก่อนข้างไร้ประสิทธิภาพ ระดับค่าจ้างเฉลี่ยโดยทั่วไปยังสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด อัตราการว่างงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ การเคลื่อนไหวไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เป็นไปตามโครงสร้างภายในตลาดแรงงาน ภาวะการว่างงานเป็นเพียงการว่างงานตามปกติ ซึ่งสรุปได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีผลต่อภาวะว่างงานของแรงงานหญิงไร้ฝีมือ เพราะความไร้ประสิทธิภาพของค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะว่างงานของแรงงานหญิงไร้ฝีมือที่เกิดขึ้นเป็นไปตามโครงสร้างภายในตลาดแรงงานเท่านั้น

วิเชษฐ์ โจนธรรมกุล (2522) ศึกษานโยบายงบประมาณรายจ่ายของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2512 - 2514 ซึ่งเป็นระยะเศรษฐกิจหดตัว โดยศึกษาเฉพาะรายจ่ายรัฐบาล ที่มีผลต่อระบบเศรษฐกิจ 3 ประการพบว่า การจ้างงาน การเพิ่มผลผลิต และการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ พบว่า รัฐบาลไม่มีการกำหนดนโยบายการจ้างงานที่แน่นอน การจ้างงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนราชการ แต่ไม่เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ หรือความต้องการของประเทศ ในด้านการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มขึ้นของรายจ่ายรัฐบาลทำให้ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มไปในทางเดียวกัน

ส่วนด้านการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การใช้จ่ายของรัฐบาลมีผลกระทบต่อการเพิ่มของปริมาณเงินในมือประชาชน และระดับราคาสินค้าต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคือ ปริมาณเงินในมือประชาชนไม่มากจนทำให้ระดับราคาเพิ่มสูงขึ้น ตรงกันข้ามระดับราคาสินค้าในช่วง 3 ปีนี้ นอกจากจะไม่เพิ่มขึ้นแล้วยังยังมีแนวโน้มลดลงอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทนโยบายงบประมาณรายจ่ายช่วงปี 2512 - 2514 รัฐบาลได้ยึดถือนโยบายงบประมาณรายจ่ายแบบที่รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับให้มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ โดยมีการจ้างงานเป็นผลพลอยได้

ธนิภา นามากุล (2520) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและสาเหตุของการขาดงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีคนงานโรงงานสุราบางยี่ขัน บริษัทสุราหมากคูน จำกัด เป็นการวิจัยภาคสนาม พบว่า คนงานส่วนใหญ่เป็นหญิง มีระดับอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สถานภาพสมรส และทำงานมานานกว่า 3 ปีขึ้นไป คนงานชายจะขาดงานมากกว่าคนงานหญิง กลุ่มที่ขาดงานมากจะเป็นผู้ที่มีระดับรายได้ค่อนข้างต่ำ มีภาระทางครอบครัวมาก มีปัญหาสุขภาพและการดำรงชีวิตในครอบครัว ตลอดจนปัญหาในการทำงาน เช่นความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ความไม่พอใจในระเบียบข้อบังคับและการบริหารงาน

ของบริษัท ด้านสวัสดิการคนงานทั้งที่ขาดงานมากและขาดงานน้อยมีความพึงพอใจ สวัสดิการที่บริษัทจัดขึ้นนั้นส่วนใหญ่มุ่งให้ความช่วยเหลือในด้านการแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจมากกว่าจะมุ่งใช้เป็นเครื่องจูงใจให้คนงานมาทำงาน

จากทฤษฎีต่างๆ แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่กระทบต่อภาวะการทำงานไม่ได้มีเพียงค่าจ้าง และความต้องการขยายการผลิตของผู้จ้างเท่านั้น ยังอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ รวมด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยต่างๆ ที่จะนำมาวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดเป็นตัวกำหนดภาวะการมีงานทำได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ทักษะฝีมือ ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์การทำงาน ระดับค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน และความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานว่าง ปัจจัยภายใน ได้แก่ ประเภทของกิจการ ขนาดของกิจการ ลักษณะของงาน ตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน และการยอมรับเงื่อนไขการจ้าง และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ ฤดูกาล แรงงานต่างชาติ การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตหรือเทคโนโลยีการผลิต คุณภาพของสินค้า ภาวะการแข่งขันตลาดต่างประเทศ ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การขาดสภาพคล่องของกิจการ และการกระจายข่าวสารตำแหน่งงานว่าง ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบความคิดในการศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้

