

บทที่ 2

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานของหน่วยธุรกิจในตลาดแข่งขัน

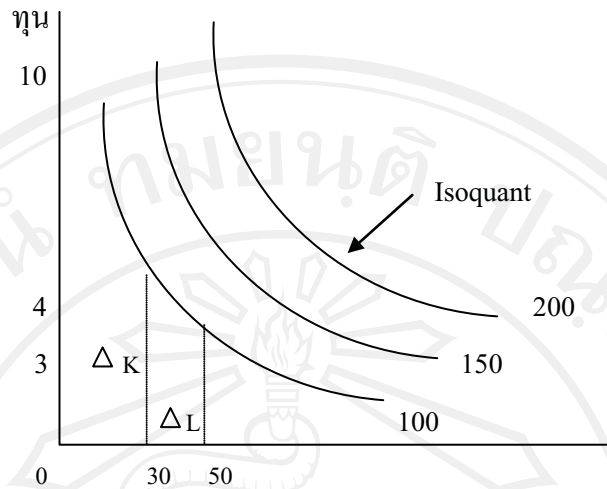
ในการผลิตสินค้าชนิดหนึ่งของหน่วยธุรกิจ ผู้ผลิตอาจจะใช้ปัจจัยหลายอย่างรวมกัน เช่น อาจจะใช้แรงงานร่วมกับเครื่องจักรและวัตถุดิบอื่นๆ ส่วนผสมของปัจจัยการผลิตที่จะใช้มากหรือน้อยแค่ไหนนั้นย่อมแล้วแต่เทคนิคการผลิต หมายความว่ากรรมวิธีการผลิตเพื่อให้ได้สินค้าและบริการในปริมาณต่างๆ นั้นจะต้องใช้แรงงานเท่าไรและปัจจัยการผลิตอย่างอื่นมากน้อยเพียงไร จะแสดงให้เห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณสูงสุดของผลผลิตกับองค์ประกอบของปัจจัยการผลิตในระดับต่างๆ (โดยสมมติให้เทคนิคในการผลิตคงที่) สมการแสดงความสัมพันธ์นี้ เราเรียกว่า สมการการผลิต

1.) สมการการผลิต

ในการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ ในปริมาณใดปริมาณหนึ่ง ผู้ผลิตสามารถที่จะเลือกใช้ส่วนผสมต่างๆ ของปัจจัยการผลิตหลายชนิด ซึ่งอาจจะใช้ส่วนผสมระหว่างแรงงานกับทุนในอัตราที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็ยังได้ผลผลิตในปริมาณเท่าเดิม

$$Q = f(L, K)$$

เส้นลากผ่านองค์ประกอบต่างๆของแรงงานและทุนที่จะผลิตสินค้าได้ในปริมาณเดียวกันนั้น เรียกว่าเส้นปริมาณการผลิตที่เท่าเทียมกัน (isoquant curve)



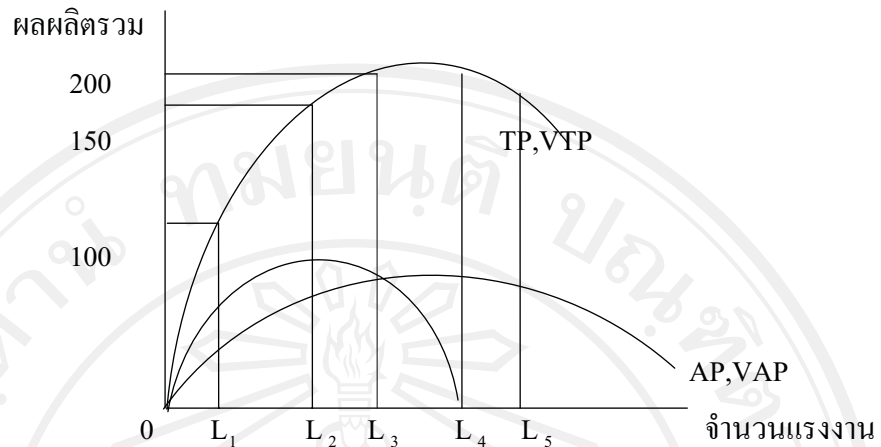
รูปที่ 2.1 เส้นสมการการผลิต

แสดงให้เห็นว่าในการผลิตสินค้าชนิดหนึ่งเราสามารถใช้อุปกรณ์การผลิตชนิดใดชนิดหนึ่งร่วมกันหรือทดแทนกันได้ กล่าวคือ ถ้าเราลดปัจจัยชนิดหนึ่งลง 1 หน่วย เราจำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยอย่างอื่นมาแทนจำนวนหนึ่งเพื่อจะได้คงปริมาณผลผลิต (output) ไว้เท่าเดิม

2.) อุปสงค์แรงงานในระยะสั้น

ถ้ามีการขยายปริมาณผลผลิตจากระดับ 100 หน่วยเป็น 150 หรือ 200 หน่วย ผู้ผลิตสามารถทำได้โดยการเพิ่มปัจจัยการผลิต แต่ในช่วงระยะสั้นซึ่งเป็นระยะที่ผู้ผลิตจะเปลี่ยนแปลงเฉพาะปัจจัยผันแปร ได้เท่านั้น ส่วนปัจจัยคงที่ นั้น ผู้ผลิตไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้เลย ดังนั้นการที่จะเพิ่มหรือลดปริมาณการผลิตจึงขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยผันแปร

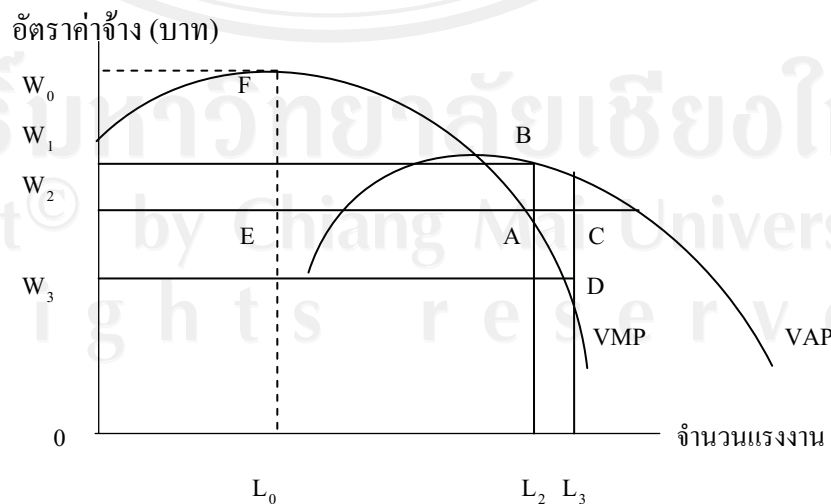
$$Q = f(L)_K$$



รูปที่ 2.2 เส้นผลผลิตรวม ผลผลิตเฉลี่ย และผลิตหน่วยสุดท้าย

จากหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น เราทราบว่าในระยะสั้นนั้นการผลิตจะเป็นไปตามกฎแห่งการลดน้อยถอยลง (law of diminishing return) ซึ่งกฎนี้มีอยู่ว่า เมื่อเราเพิ่มปัจจัยแปรผันจำนวนมากขึ้น ในขณะที่ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งยังคงที่ ในระยะแรกผลผลิตเพิ่มจะเพิ่มอย่างรวดเร็วขึ้น แต่ถ้าเรายังเพิ่มปัจจัยเข้าไปเรื่อยๆ จนถึงจุดๆหนึ่งผลผลิตจะเพิ่มขึ้นในอัตราลดลง

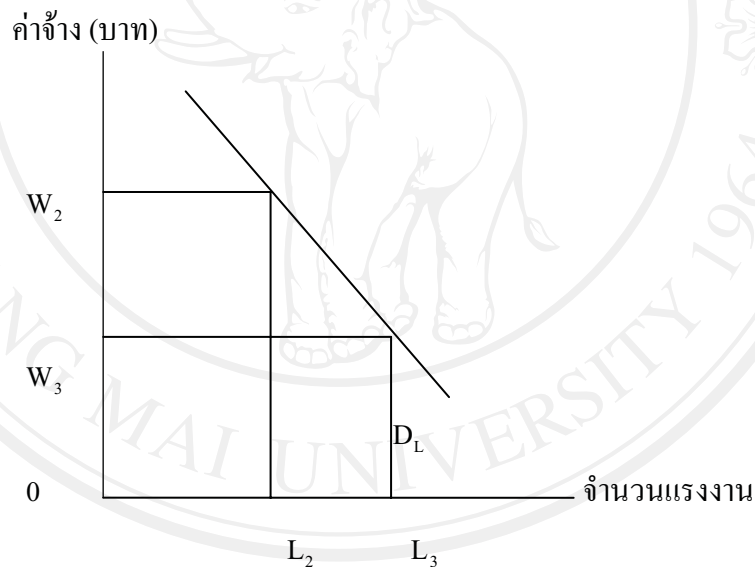
จากปริมาณผลผลิตทั้งหมด (total product ; TP) ผลผลิตเฉลี่ย (average product ; AP) และผลผลิตหน่วยสุดท้าย (marginal product ; MP) ที่เกิดจากการใช้ปัจจัยแรงงานในปริมาณต่างๆ ถ้าเราคูณจำนวนผลผลิตเหล่านั้นด้วยราคาของผลผลิต เราก็จะได้มูลค่าของผลผลิตทั้งหมด (value of total product) มูลค่าของผลผลิตเฉลี่ย (value of average product) และมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Value Of Marginal Product) ซึ่งจะเป็นการวัดผลผลิตในรูปตัวเงินลักษณะต่างๆ



รูปที่ 2.3 อุปสงค์ของหน่วยธุรกิจที่มีต่อแรงงานวิเคราะห์จากเส้น VMP_L

จากหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจของนายจ้างว่านายจ้างจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก
หนึ่งคนหรือไม่นั้น นายจ้างได้อาศัยหลักการเปรียบเทียบระหว่างมูลค่าเพิ่มหน่วยสุดท้ายจาก
แรงงาน (VMP_L) หรือรายรับหน่วยสุดท้ายที่เพิ่มขึ้น ($MP_L.MR.$) ที่ได้รับจากแรงงานที่เพิ่มขึ้นหนึ่ง
รายกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งราย ซึ่งในตลาดแข่งขันแล้วค่าใช้จ่าย
จำนวนนี้หมายถึงอัตราค่าจ้างตามท้องตลาดนั่นเอง

ทราบใดก็ดีแล้วแต่ถ้าคนงานยังทำรายได้ให้กับนายจ้างมากกว่าค่าใช้จ่ายที่
นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างแรงงาน นายจ้างก็ยินดีที่จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่ง
แรงงานหน่วยสุดท้ายที่เพิ่มขึ้น สามารถทำรายได้ให้คุ้มกับรายจ่ายพอดี การกระทำเช่นนี้ทำให้
นายจ้างได้กำไรมากที่สุด กล่าวคือ ถ้า ณ ระดับค่าจ้าง W_2 นายจ้างจะจ้างแรงงานในปริมาณ OL_2
และถ้าค่าจ้าง W_3 นายจ้างจะว่าจ้างแรงงานเป็นจำนวน OL_3 ดังแสดงในภาพที่ 4



รูปที่ 2.4 อุปสงค์ของหน่วยธุรกิจที่มีต่อแรงงาน

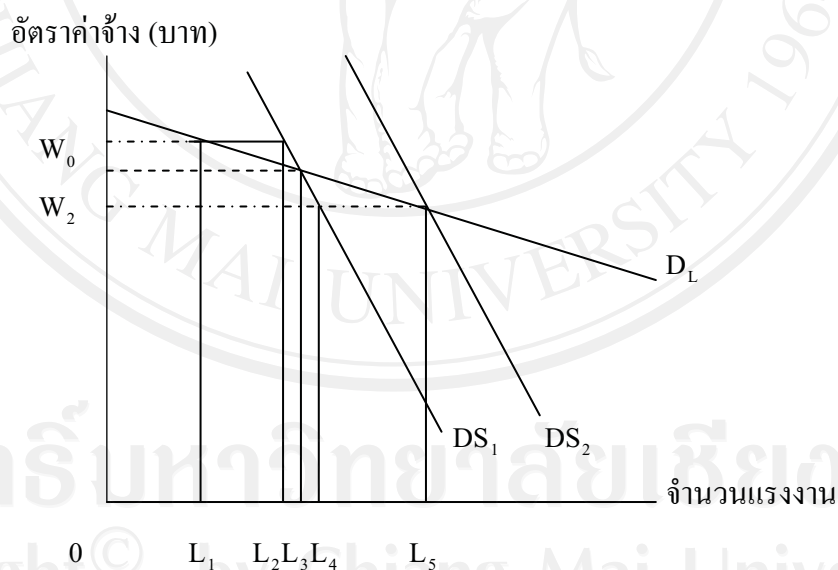
3.) อุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาว

ในระยะยาวผู้ประกอบการมีระยะเวลาพอที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิต
อื่นๆ ได้ ซึ่งจะแตกต่างจากในระยะสั้นที่มีเฉพาะปัจจัยแรงงานเท่านั้นที่เปลี่ยนแปลงไป ตามอัตรา
ค่าจ้างที่เปลี่ยนไป กรณีเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อปัจจัยคงที่อื่นๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ อาคาร
สถานที่ หรือเครื่องมือยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ถ้าสมมติว่าอัตราค่าจ้างสูงขึ้น โดยเครื่องจักรมีราคาคงที่ ถ้านายจ้างยังต้องการรักษาระดับผลผลิตให้เท่าเดิมเขาจะลดจำนวนการจ้างงานลง และใช้เครื่องจักรเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานที่ลดลงไป แต่ในขณะที่เพิ่มการใช้เครื่องจักร ผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่เกิดจากเครื่องจักรก็จะลดลงไปจนทำให้ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของเครื่องจักรต่ำกว่าราคาของเครื่องจักรได้ ดังนั้น ผู้ผลิตก็จะลดจำนวนเครื่องจักรที่ใช้ลงไปด้วยจนกระทั่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะเท่ากับราคาของเครื่องจักร ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าผู้ผลิตจะลดจำนวนปัจจัยทั้ง 2 อย่างลงมา

ผลของการลดปัจจัยทั้ง 2 ชนิดจะก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้ผลผลิตลดลง เราจะได้เห็นว่าด้วยเหตุนี้ในระยะยาว ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นผู้ผลิตจะลดคนงานมากกว่าในระยะสั้น ในทางตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างลดลงนายจ้างก็จะจ้างคนงานและใช้เครื่องจักรเพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดผลกระทบทดแทนและผลต่อขนาดการผลิต

สำหรับระยะยาวแล้ว นายจ้างจะจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากกว่าเมื่อเทียบกับการจ้างงานระยะสั้น แม้ว่าอัตราค่าจ้างของทั้งสองระยะจะเท่ากันก็ตาม การเปรียบเทียบนี้จะแสดงให้เห็นดังภาพที่ 5



รูปที่ 2.5 อุปสงค์ของหน่วยธุรกิจที่มีต่อแรงงานในระยะยาว

จากภาพเส้น DS_1 หมายถึง เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะสั้น เส้น D_L หมายถึงเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาว ณ ระดับอัตราค่าจ้าง W_1 นายจ้างจะจ้างแรงงานใน

ปริมาณ OL_3 ในระยะสั้นนายจ้างจะลดแรงงานลงเพียงจำนวน L_2L_3 เท่านั้น แต่ในระยะยาว นายจ้างจะลดแรงงานลงถึง L_1L_3 ซึ่งเป็นจำนวนมากกว่า L_2L_3

ถ้าอัตราค่าจ้างลดลงมาเท่ากับระดับ W_2 ในระยะสั้นนายจ้างจะจ้างแรงงานในปริมาณ OL_4 ส่วนในระยะยาวเขาจะจ้างแรงงานถึง OL_5 เนื่องจากเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นจาก DS_1 เป็น DS_2

ดังนั้น เราอาจสรุปได้ว่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาวจะมีค่ามากกว่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม ลักษณะที่ไม่แตกต่างกันระหว่างอุปสงค์ต่อแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวก็คือ มีลักษณะเอียงลาดจากขวาไปซ้าย หรือเป็น negative slope

2.1.2 ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานเป็นพื้นฐานทฤษฎีอุปสงค์

ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้าย หรือบางทีก็เรียกว่าทฤษฎีผลผลิตส่วนเพิ่ม (theory of marginal productivity) เป็นผลงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีนี้อาจจะกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้ “ในระยะสั้นที่ผู้ผลิตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ การเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงงานหรือปัจจัยแปรผันเข้าไปในการผลิตใดๆ ผลผลิตหน่วยสุดท้าย (marginal product) ของปัจจัยแปรผันจะเพิ่มขึ้นแต่พอถึงจุดหนึ่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะลดน้อยถอยลงเรื่อยๆ (diminishing marginal product)” การที่ผลผลิตหน่วยสุดท้ายเพิ่มขึ้นในตอนแรกๆ นั้น อาจสืบเนื่องมาจากเครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนโรงงานซึ่งเป็นปัจจัยคงที่ในระยะสั้นได้สัดส่วนกับแรงงานที่ใส่เข้าไป แต่ถ้าแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงจุดหนึ่งแล้วอาจจะทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงกว่าเดิม ผู้ประกอบการหรือผู้ผลิตที่มุ่งหากำไรสูงสุด จะต้องเข้าใจกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตหน่วยสุดท้าย (law of diminishing marginal productivity) กล่าวคือ ในการตัดสินใจที่จะจ้างปัจจัยแปรผันหน่วยใดๆ ควรจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยหน่วยนั้นๆ กับค่าจ้างหรือราคาการใช้ปัจจัยที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายแก่ปัจจัยนั้นๆ ว่าคุ้มหรือไม่ โดยนายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มถ้ามูลค่าสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้นจากคนสุดท้ายน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานที่นายจ้างต้องจ่าย

2.1.3 ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)

นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส 2 คน ชื่อ Turgot และ Quesney เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีนี้ขึ้นตอนต้นศตวรรษที่ 18 ต่อมาได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ คือ Adam Smith, Thomas R Malthus และมีบทบาทมากที่สุดได้แก่ David Ricardo สมมุติฐานของทฤษฎีนี้คือ

ค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการเกิด และแรงงานมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นในการเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานที่จะเป็นแรงงานในจำนวนที่เพียงพอในอนาคตเท่านั้นซึ่งค่าจ้างในระดับนี้เราเรียกว่า ค่าจ้างพอประทังชีพ ทฤษฎีนี้พิจารณาปรากฏการณ์ของค่าจ้างจากการเสนอขาย (supply) ของตลาดแรงงานกล่าวคือเมื่อใดที่ค่าจ้างสูงขึ้นกว่าอัตราค่าจ้างพอประทังชีพ แรงงานก็จะสุขสบายขึ้น มีอาหารที่ดี มีอัตราการเกิดที่สูงขึ้นทำให้ในที่สุดระยะยาวแรงงานในตลาดก็มากขึ้น ก็จะทำให้ค่าจ้างค่อยๆ ลดระดับลงมาอยู่ในระดับพอประทังชีพ เมื่อใดที่ค่าจ้างลดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างพอประทังชีพจะทำให้แรงงานในตลาดค่อยๆ ลดระดับน้อยลง เพราะความเป็นอยู่ที่แร้งแค้น ออดอยาก มีโรคภัย อัตราการเกิดก็จะลดลง ผลที่สุดแรงงานก็จะมีน้อยจนทำให้อัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพอีก

David Ricardo แสดงทัศนะของเขาไว้ว่าแรงงานก็เหมือนสินค้าอื่นที่ซื้อขายกันมีทั้งราคาธรรมชาติ (natural price) และราคาตลาด (market Price) ราคาธรรมชาตินั้นจะสูงหรือต่ำตามราคาของสิ่งของจำเป็นการครองชีพ ส่วนราคาตลาดของแรงงานเป็นราคาที่จ่ายให้แก่แรงงานจริงๆ ขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อ (demand) และการเสนอขาย (supply) ของแรงงานในขณะนั้นๆ ซึ่งอาจจะไม่เท่ากับราคาธรรมชาติก็ได้ อัตราการเกิดจำเป็นต้องปรับให้ราคาตลาดและราคาธรรมชาติเข้ามามีความสัมพันธ์ (ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบุคคล สยามเอชอาร์เอ็ม)

2.1.4 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory Of Wages)

ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างนี้เริ่มมีผู้กล่าวถึงหลังจากโลกฟื้นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ใน ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา เมื่อเศรษฐกิจโลกดีขึ้นความต้องการ การในสินค้าและบริการเริ่มฟื้นตัว แรงงานก็เป็นที่ต้องการมากขึ้น สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น นายจ้างเองก็มีการรวมตัวในกลุ่มของตน การกำหนดค่าจ้างตามทฤษฎีนี้ซึ่งเสนอโดย John Davidson กล่าวไว้ก่อนหน้าในยุคเศรษฐกิจตกต่ำไว้ว่า นายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นสูงสุด (upper limit) ไว้ว่าเขาจะไม่ต้องการให้ค่าจ้างสูงไปกว่านี้และจะพยายามทำให้อัตราค่าจ้างต่ำกว่าจุดสูงสุดที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในทำนองเดียวกันกับลูกจ้างก็จะมีอัตราค่าจ้างต่ำสุด (lower limit) ของตนไว้ว่าจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่านี้ และพยายามจะให้ค่าจ้างสูงกว่าจุดนี้เท่าที่จะทำได้ ช่วงค่าจ้างที่ตกลงกันจะอยู่ในช่วงระหว่างจุดสูงสุดของนายจ้าง และต่ำสุดของลูกจ้าง เรียกว่าเขตโต้แย้ง (disputed theory) การที่ค่าจ้างจะตกไปใกล้จุดใดนั้นขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองเป็นสำคัญ กล่าวคือฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตราค่าจ้างก็จะเคลื่อนเข้าใกล้จุดสูงสุด (upper Limit) ถ้านายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอัตราค่าจ้างก็จะใกล้จุดต่ำสุด (lower Limit) การต่อรองค่าจ้างแบบนี้ถือเป็นยุคแรกๆ และไม่ซับซ้อน ต่อมาเมื่อสังคมอุตสาหกรรมพัฒนามากขึ้น จึงได้มีกฎเกณฑ์ต่างๆ ในกระบวนการ

ต่อรองมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น รัฐบาลอาจจำเป็นต้องเข้ามาเป็นตัวประสานเพื่อความสงบเรียบร้อยในการกำหนดค่าจ้าง การมีการจัดองค์การทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างกำหนดการต่อรองเป็นลักษณะการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) ในปัจจุบัน การต่อรองค่าจ้างได้พัฒนาโดยนำเอาวิธีการของคณิตศาสตร์เข้ามาร่วมด้วยเช่น เรื่องของ game theory หรือจากทฤษฎีของพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการเจรจาต่อรองเพื่อชิงความได้เปรียบ เป็นต้น (ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบุคคล สยามเอชอาร์เอ็ม)

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงานมี 5 แนวคิดด้วยกัน โดยอาศัยข้อแตกต่างบางประการที่ตลาดแรงงานมีอยู่เป็นแนวทางจัดว่าตลาดแรงงานนั้นเป็นตลาดตามแนวคิดใดบ้าง คือ

1. ตลาดแรงงานซึ่งมีการแข่งขันสมบูรณ์ หมายถึง ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ปัจเจกชนใดก็สามารถเข้าสู่การแข่งขันและออกจากการแข่งขันได้โดยเสรี แต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจอย่างดีเกี่ยวกับความเป็นไปของตลาดที่มีผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานรายย่อยๆ เป็นจำนวนมากไม่มีการสมรู้ร่วมคิดกัน กระทำการใดๆ แต่ละคนสามารถตัดสินใจกระทำการไปได้โดยอิสระ อุปสงค์และอุปทานแรงงานจะเป็นสิ่งที่กำหนดระดับการมีงานทำในตลาดและมีอัตราค่าจ้างเพียงอัตราเดียว คืออัตราค่าจ้างดุลยภาพซึ่งเป็นผลของกลไกตลาด กรณีเช่นนี้ผู้มีอำนาจต่อรองสูงจะเป็นผู้ได้เปรียบ นายจ้างที่มีอำนาจต่อรองสูงนี้มักจะสนับสนุนแนวคิดนี้

2. ตลาดแรงงานซึ่งไม่มีการแข่งขันที่สมบูรณ์ ในตลาดประเภทนี้ผู้ใช้แรงงานมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติแม้ว่าจะมีสภาพแรงงานเกิดขึ้นแต่อิทธิพลของสภาพแรงงานยังมีไม่มากนัก ผู้ใช้แรงงานประเภทไร้ฝีมือย่อมเป็นผู้เสียเปรียบเพราะเสี่ยงต่อการสูญเสียหน้าที่การงานได้ง่าย ไร้อ่างไรก็ดี ตลาดแรงงานก็ยังมีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างอยู่ผู้ใช้แรงงานก็ยังสามารถเคลื่อนย้ายได้ในระยะยาว อัตราค่าจ้างจึงมีแนวโน้มเข้าสู่ระดับที่มีการแข่งขัน การจัดสรรทรัพยากรใกล้ความมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ตลาดแรงงานธรรมชาติ หมายถึง ตลาดแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่างกันหลายอัตราสภาพของตลาดแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ ต่างคนต่างทำไม่มีการสมรู้ร่วมคิดกันแต่อย่างใด แต่เพราะผู้ใช้แรงงาน และแรงงานที่ทำงานขาดความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขาดความรู้ในเรื่องอัตราการค่าจ้างที่นายจ้างคนอื่นๆ จ่ายให้แก่ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งยังขาดความรู้และข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการขยายงานทำ อัตราค่าจ้างมิได้ถูกกำหนดให้อยู่ในระดับเดียวกัน ทรัพยากรมิได้ถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำงานของตลาดมิได้เป็นไปเพื่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง แต่เป็นไปเพื่อวางขีดจำกัด สำหรับการผันแปรของอัตราค่าจ้าง

4. ตลาดแรงงานภายใต้อิทธิพลของสถาบัน หมายถึง ตลาดแรงงานซึ่งถูกกำหนดโดยนโยบายของสหภาพแรงงาน นโยบายของนายจ้าง และนโยบายของรัฐบาล ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความเป็นไปของอัตราค่าจ้างมากกว่าพลังแห่งอุปสงค์และอุปทานของตลาด ดังนั้น ในที่นี้ค่าจ้างและการมีงานทำจึงเป็นคนละส่วนกัน เมื่อเป็นเช่นนี้การกำหนดค่าจ้างจึงไม่ได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการสรรหางานหรือทรัพยากรแรงงานแต่อย่างใด ในกรณีดังกล่าวค่าจ้างจึงเป็นเพียงผลของการมีอำนาจและมีความเป็นผู้นำ หรืออำนาจของสถาบันซึ่งเป็นตัวการสำคัญ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแทนกลไกตลาดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อัตราค่าจ้างเพียงอัตราเดียวที่ปรากฏอยู่ก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายและการใช้อำนาจต่อรองกันของสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากกว่ากลไกตลาด

5. ตลาดแรงงานภายใต้การจัดการ หมายถึง ตลาดแรงงานที่รัฐเข้ามาควบคุมและดำเนินการเพื่อป้องกันการสมรู้ร่วมคิดกระทำการครอบงำทางเศรษฐกิจ แต่รัฐก็จะส่งเสริมให้ระบบการผลิตมีประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยอาศัยการแข่งขันกัน อีกประการหนึ่งก็เพื่อให้การกำหนดค่าจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำดำเนินไปโดยระบบไตรภาคี คือมีคณะกรรมการไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ร่วมกันพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานแบบนี้เป็นตลาดที่ขาดความสมบูรณ์ที่สุด เพราะถึงแม้รัฐบาลจะส่งเสริมให้มีผู้ประกอบการรายย่อย และป้องกันการผูกขาดแต่ก็ไม่ใช้การแข่งขันโดยเสรีเพราะทั้งสหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้างก็ยังคงเป็นองค์กรที่มีขึ้นตามกฎหมายและมีอิทธิพลไม่น้อยในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย แต่การต่อรองระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้างก็ยังได้รับการควบคุมและจำกัดขอบเขตโดยรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม ฉะนั้นบางส่วนของตลาดแรงงานจึงตกอยู่ภายใต้การจัดการของปัจเจกชน บางส่วนก็อยู่ภายใต้การควบคุมของสถาบันนายจ้างและ/หรือของสถาบันลูกจ้าง แต่บางส่วนก็อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล และบางส่วนก็เป็นไปภายใต้การจัดการร่วมกันแบบไตรภาคี

2.1.6 แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวของไทย

วรวิทย์ เจริญเลิศ และ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2542) ให้แนวคิดในการกำหนดนโยบายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ต้องใช้ 3 แนวคิดหลัก คือ

1. แนวคิดในด้านความมั่นคงแห่งชาติหรือชาตินิยม (national security) เพราะมองว่าแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าไทย เป็นผู้กระทำผิดกฎหมายต้องจับตัวส่งกลับ และนายจ้างต้องมาประกันตัว และเพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ หน่วยงานที่ต้องมีส่วน

เกี่ยวข้องคือ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ
กระทรวงมหาดไทย

2. แนวคิดในด้านทุนนิยม (capitalists) นักธุรกิจทั่วไปมองว่ามีความจำเป็นต้องจ้าง
แรงงานต่างด้าวเพื่อความเติบโตอย่างรวดเร็วของการพัฒนาเศรษฐกิจ มีปัญหาขาดแคลนแรงงานบางอย่าง
ที่คนงานไทยไม่ทำ ทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทน โดยเฉพาะงาน 3ส. หรือ 3D คือ งานเสี่ยง
สูง (danger) งานแสนลำบาก (difficulty) และงานสกปรก (dirty) ผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ นักธุรกิจ
ผู้ประกอบการ หอการค้าจังหวัด กลุ่มนักธุรกิจ

3. แนวคิดด้านมนุษยนิยม หรือสิทธิมนุษยชน (human rights, labor protection) ถือ
ว่าผู้ใช้แรงงานทั่วโลก คือ พี่น้องกันที่ได้รับการถูกเอาเปรียบจากระบบทุนนิยมร่วมกัน แรงงานทุก
คนมีสิทธิเสรีภาพ ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ กดขี่แบ่งแยกกีดกันเพราะความ
แตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา และเพศ โดยมีองค์กรเอกชน องค์กรแรงงานต่างๆใน
ประเทศไทย เป็นผู้ที่มิชอบพาทเกี่ยวข้อง

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่อง
จากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน
คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ การใช้แรงงานต่างชาติ ปัญหาและอุปสรรคในการ
ใช้แรงงานต่างชาติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับด้านกฎหมายในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้าน
เศรษฐกิจ และด้านการเมือง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

การใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างชาติ ซึ่งใน
ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและ
กะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสัมภาษณ์กับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงาน
ต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงาน
ไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุม
แรงงานต่างชาติ มีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือ
แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือจัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้
ความสามารถ

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด

สุนีย์ จ้อยจรัส (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว มีความอดสาหัสขยันอดทน และไม่เกียจงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมา เป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการเร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมา เป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อย และเสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จากผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรค ด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมา เป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์ (2551) ได้ศึกษาผลกระทบและระดับความพึงพอใจของการดำเนินงานตามมาตรการการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ และนำมาเปรียบเทียบผลกระทบความพึงพอใจของการดำเนินงานตามมาตรการการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีความแตกต่างกันด้านประเภทกิจการ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนแรงงานที่ต้องใช้ของกิจการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นผู้จัดการ โดยธุรกิจเป็นแบบเจ้าของคนเดียว ประกอบธุรกิจประเภทก่อสร้าง และดำเนินธุรกิจมาแล้ว 7-9 ปี มีแรงงานในกิจการ 31-40 คน เป็นแรงงานไทย 30-40 คน แรงงานต่างด้าว 7-9 คน เป็นแรงงานพม่ามากที่สุด จัดจ้างเป็นกรรมกรและมีใบอนุญาตทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจากโทรทัศน์ และนำแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียน ขอใบอนุญาตและพิสูจน์สัญชาติและพิสูจน์สัญชาติเพียงบางส่วน และไปเพียงบางปี และความคิดเห็นต่อนโยบายแรงงานต่างด้าว พบว่า นโยบายควรชัดเจนและให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วม

สำหรับผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวของธุรกิจขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทของกิจการ ลักษณะของงานที่จัดจ้างแรงงานต่างด้าว และจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ และเมื่อทดสอบระดับความพึงพอใจ พบว่า ประเภทของงานกิจการ และจำนวนแรงงานต่างด้าว จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน จึงได้รับการยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วนเท่านั้น

พิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาของแรงงานต่างด้าว ศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาในส่วนของผู้ประกอบการพบว่า สาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะมีความอดทนขยันทำงาน ยินดีที่จะทำงานหนัก และหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย โดยให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดคือวันแรงงานและเทศกาลสงกรานต์ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานเหมือนกัน มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงานล่วงเวลาจะเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าแรงต่อชั่วโมงสวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ ที่พัก เงินล่วงเวลา รถรับ-ส่ง วันหยุดเทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึงและการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ครั้งละ 1 ปี เป็นช่วงเวลาที่ไมเหมาะสมควรจะขยายเวลาเป็น 2-3 ปีต่อครั้ง ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบมากที่สุดคือ ปัญหาการโยกย้ายหรือ

เปลี่ยนงานบ่อยเมื่อมีนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่าสำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ขยายระยะเวลาการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จาก 1 ปี เป็น 2-3 ปี ลดขั้นตอนการขอต่อใบอนุญาตเพื่อความสะดวกเร็วมากยิ่งขึ้น มีมาตรการต่างๆที่เข้มงวดเพื่อลดปัญหาการย้ายงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานต่างด้าว

วัฒนา วณิชนพรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่องผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานไทยในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงาน ประเภทงานก่อสร้าง และศึกษาปัญหาและอุปสรรคทั่วไปของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 68.82 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีอาชีพหลักคือทำนา ซึ่งมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ต้องเดินทางเข้ามาทำงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีสวัสดิการคือที่พัก และรถรับ-ส่ง และในกิจการมากกว่าร้อยละ 50 พบว่า มีแรงงานต่างด้าวทำงานถึงร้อยละ 21-40 และแรงงานไทยมีความเห็นว่า อาชีพรับจ้างทำงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุดและร้อยละ 45.16 มีความเห็นว่ามาแย่งงานแรงงานไทย ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอาชีพและรายได้ต่อแรงงานไทย รวมทั้งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงานและค่าแรงต่ำกว่าแรงงานไทย อันนำไปสู่ปัญหาที่ตามมาคือทำให้แรงงานไทยว่างงานและขาดรายได้