

## บทที่ 2

### ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

##### 2.2.1 ทฤษฎีค่าจ้าง

**ค่าจ้าง (Wages)** หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาที่ทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน ถือเป็นปัจจัยชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิต (ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

##### อัตราค่าจ้าง (Wages Rates)

รายได้ของลูกจ้างแต่ละคนที่ขายบริการแรงงานให้กับนายจ้าง จะมีค่ามากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับผลิตภาพ (Productivity) ที่ทำงานให้กับนายจ้าง (ปัจจุย บุนนาค และสมคิด แก้วสนธิ, 2534)

การวัดผลิตภาพของแรงงานแต่ละคน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างอยู่ 3 วิธีด้วยกัน กล่าวคือ

1) อัตราค่าจ้างระยะเวลาที่ทำงาน (Time Rate) โดยปกติแล้วมักจะคำนวณค่าจ้างออกมาเป็นรายชั่วโมง แต่อาจกำหนดจ่ายกันเป็นสัปดาห์หรือรายเดือน ประเทศที่มีอุตสาหกรรมก้าวหน้านิยมที่จะตั้งค่าจ้างตามเวลาเป็นชั่วโมง ส่วนประเทศที่อุตสาหกรรมยังไม่ก้าวหน้าพอ มักจะคิดจ้างเป็นรายวัน ซึ่งผลที่ได้ไม่แตกต่างกันมากนัก

2) อัตราค่าจ้างตามผลงาน (Price Rate) วิธีนี้ใช้สำหรับอุตสาหกรรมที่ควบคุมการทำงานได้ยากลำบาก จึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงาน นอกจากนี้แรงงานแม้จะเป็นแรงงานประเภทเดียวกัน แต่ก็มีลักษณะของคุณภาพที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงต้องแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพของแรงงานแต่ละคน

3) การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษ เป็นวิธีที่ผสมผสานการคิดค่าจ้างตามเวลา และค่าจ้างตามผลงาน กล่าวคือ ส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างประจำซึ่งคิดเป็นวันหรือชั่วโมงและส่วนที่สองเป็นเงินเพิ่มพิเศษตามความสามารถหรือตามผลงานที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษ โดย

คิดจากผลงานนี้จะเป็นเหตุจูงใจให้คนงานสนใจทำงานได้มากขึ้นทั้งนี้จะต้องมีค่าตอบแทนที่มากพอ เพราะไม่เช่นนั้นคนงานอาจไม่กระตือรือร้น หรือต้องมีการกำหนดวิธีการจ่ายเงินไว้ล่วงหน้าแน่นอนชัดเจนและสะดวกรวดเร็ว

### อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labor)

อุปสงค์สำหรับแรงงานมีลักษณะลักษณะเช่นเดียวกับอุปสงค์สำหรับสินค้าและบริการทั่วไป อุปสงค์สำหรับแรงงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

1) ความสำคัญของแรงงานที่มีต่อการผลิต ในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ถ้ามีความต้องการใช้แรงงานมากก็คือว่า แรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตมาก ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานทั้งหมดกับต้นทุนผันแปรทั้งหมด ถ้าค่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ก็แสดงว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิต ความสำคัญของแรงงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม จะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

2) ลักษณะของอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิต ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งถ้าผู้ผลิตคาดว่าอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิตจะมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตสินค้าชนิดนั้นเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย หากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตสินค้า ก็จะทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน หรือในทางตรงกันข้ามหากผู้ผลิตคาดการณ์ว่าอุปสงค์สำหรับสินค้าจะลดลง ก็จะส่งผลให้อุปสงค์สำหรับแรงงานลดลงไปด้วย นั่นคือ ถ้าการผลิตสินค้าใด ๆ ใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญแล้ว ลักษณะของเส้นอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิตนั้น จะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์ของสินค้าดังกล่าวด้วย

3) ความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำหรับสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งแล้ว การผลิตสินค้าชนิดนั้นไม่สามารถหาปัจจัยการผลิตชนิดอื่นทดแทนได้ แสดงว่าการผลิตสินค้าชนิดนั้นมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิต อุปสงค์สำหรับแรงงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์สำหรับสินค้าชนิดนั้น แต่ถ้ามีปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ ที่สามารถทดแทนแรงงานได้ ก็แสดงว่าแรงงานมีความจำเป็นน้อย นั่นคือ ถ้าค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จะมีผลทำให้ผู้ผลิตหันไปใช้ปัจจัยการผลิตชนิดอื่นเพิ่มสูงขึ้นเพื่อทดแทนแรงงาน ซึ่งจะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานลดน้อยลง

### อุปทานแรงงาน (Supply for Labor)

อุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่กำลังแรงงานประสงค์จะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปทานของแรงงานว่าจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับ

1) ขนาดหรือจำนวนประชากร ปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขาย ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในประเทศนั้น ๆ ว่าจะมีมากหรือน้อยเพียงใด หากประเทศนั้นมีประชากรเป็นจำนวนมาก จะมีผลทำให้ประชากรในวัยแรงงานมีมากหรือปริมาณแรงงานที่ต้องการเสนอขายจะมีมากกว่าประเทศที่มีประชากรในวัยแรงงานน้อย เช่น แรงงานของประเทศจีนมีมากกว่าปริมาณแรงงานของประเทศไทย

2) สัดส่วนของประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน ปกติจะอยู่ระหว่างอายุ 15-60 ปี หากประเทศทั้งสองมีจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน ปริมาณแรงงานในประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานสูง จะมีอุปทานสำหรับแรงงานมากกว่าประเทศที่มีปริมาณแรงงานในวัยทำงานที่คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนประชากรต่ำ

3) ความยากง่ายที่จะเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศอื่น ๆ เข้ามาทำงานในประเทศนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าประเทศทั้งสองมีจำนวนแรงงานที่ใกล้เคียงกันแล้ว ประเทศที่เปิดโอกาสให้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นได้ อุปทานแรงงานจะมีมากกว่าประเทศที่ปิดกั้นไม่ให้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศอื่นได้

4) จำนวนชั่วโมงที่คนงานยินดีจะทำงาน กล่าวคือ หากแรงงานมีความประสงค์ที่จะเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้นจากเดิมแล้ว จะมีผลทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

#### ความยืดหยุ่นของเส้นอุปทานแรงงาน

ความยืดหยุ่นของเส้นอุปทานแรงงาน จะมากหรือน้อยอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1) ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป เพื่อให้คนงานมีความสามารถและความชำนาญ (Skill) เช่น อุปทานแรงงานของคนทำสวน ซึ่งไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและจะมีความยืดหยุ่น มากกว่าอุปทานของแพทย์ วิศวกร หรือนักบัญชี ซึ่งจะต้องเสียเวลาในการศึกษาและค่าใช้จ่ายสูงมากกว่าจึงจะมีความชำนาญ

2) ขึ้นอยู่กับอัตราการการทำงานเพื่อหารายได้ และเวลาพักผ่อน (Work Leisure Ratio) กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้ว ถ้าคิดค่าจ้างสูง ย่อมทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่าจ้างสูงขึ้นมาก ๆ อาจทำให้คนงานอยากทำงานน้อยลง หรืออย่างน้อยก็ไม่อยากทำงานเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้คนงานเลือกที่จะพักผ่อนหรือหาความสำราญมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่เคยทำงาน ณ ระดับค่าจ้างต่ำ ๆ มาก่อน ดังนั้นเส้นอุปทานขึ้นอยู่กับค่าใช้จ่ายในการย้ายงานและผลประโยชน์ที่ต้องเสียไปเนื่องจากการย้ายแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างสูงมาก ๆ จึงมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างกันไปจากลักษณะของเส้นอุปทานทั่วไป กล่าวคือ จะมีลักษณะเป็นเส้นกลับ (Back – Ward Bending Supply Curve) หรือมีความยืดหยุ่นน้อยที่สุด

3) ขึ้นอยู่กับค่าใช้จ่ายในการย้ายงาน และผลประโยชน์ที่จำต้องเสียไปจากการย้ายงาน กล่าวคือ ถ้าค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่จะต้องเสียไปเนื่องมาจากการย้ายงานในอาชีพใดที่มีค่าสูงแล้ว คนงานในอาชีพนั้นก็ไม่อยากที่จะย้ายงาน เส้นอุปทานของแรงงานในอาชีพนั้น ๆ ก็จะมี ความยืดหยุ่นน้อย

4) ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับทำงานและสถานที่ทำงาน ถ้างานในอาชีพใดเสี่ยงอันตรายมาก และสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลมีความลำบากในการทำงานเส้นอุปทานของแรงงานในอาชีพนั้น ย่อมจะมีความยืดหยุ่นน้อย

5) ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดและสิ่งกีดขวางการเข้าทำงาน โดยกฎหมายหรือสภาพแรงงาน กล่าวคือ ถ้ามีการจำกัดเพื่อกีดขวางการเข้าทำงานของแรงงานในอาชีพใดแล้ว เส้นอุปทานของแรงงานในอาชีพนั้นมีความยืดหยุ่นน้อย

สำหรับอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากอรรถประโยชน์ (Supply of Labor: The Utility Approach) เป็นการพิจารณาแรงงานโดยพิจารณาจากอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) เนื่องจากความพึงพอใจสูงสุดของมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงานมิได้เกิดจากค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่มนุษย์ยังต้องการได้รับการพักผ่อน โดยยอมเสียสละรายได้ส่วนหนึ่ง ดังนั้น อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากอรรถประโยชน์จึงสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

#### 1.1) อุปทานแรงงานในระดับบุคคล

สมการอรรถประโยชน์  $U = U(G, L)$  (1)

เมื่อ  $U$  = อรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคล

ซึ่งขึ้นกับ  $G$  = สินค้า (Goods)

$L$  = การพักผ่อน (Leisure)

โดยกำหนดให้รายได้ของบุคคลมีอยู่อย่างจำกัด และราคาสินค้าซึ่งบริโภคขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแรงงานกับชั่วโมงทำงาน

$P_G G = WH$  (2)

เมื่อ  $P_G$  = ราคาสินค้า

ซึ่งขึ้นกับ  $W$  = อัตราค่าจ้าง

$H$  = จำนวนชั่วโมงทำงาน

สมการนี้ กำหนดให้เวลาที่อยู่อย่างจำกัด โดยเวลาทั้งหมดในแต่ละวัน ( $T$ ) ของแรงงาน แต่ละคนถูกจัดสรรไปกับการทำงาน ( $H$ ) และการพักผ่อน ( $L$ ) หรือเรียกว่า เส้นจำกัดงบประมาณ

$$T = H + L \quad (3)$$

เมื่อ  $T$  = เวลาที่มีทั้งหมดของแรงงานแต่ละคน  
 $H$  = จำนวนชั่วโมงการทำงาน  
 $L$  = จำนวนชั่วโมงในการพักผ่อน

ความพึงพอใจหรืออรรถประโยชน์สูงสุดของแรงงานแต่ละคนขึ้นกับสมการ (2) และ (3) โดยกำหนดให้ค่าจ้าง ราคาสินค้า และเวลามีค่าคงที่ อุปทานแรงงานจะนับได้จากจำนวนชั่วโมงการทำงาน ( $H$ ) พร้อมกับตีเป็นค่าจ้าง ( $W$ )

## 1.2) อุปทานแรงงานในระดับครัวเรือน

ในทางปฏิบัติ การตัดสินใจของอุปทานแรงงานมิได้เกิดขึ้นเฉพาะตัว แต่การตัดสินใจของอุปทานแรงงานในครัวเรือนมีแรงงาน 2 ฝ่ายประกอบด้วย คือ สามีและภรรยา

สมการอรรถประโยชน์

$$U = U(G, L_H + L_W) \quad (1)$$

เมื่อ  $U$  = อรรถประโยชน์ของครัวเรือน  
 ซึ่งขึ้นกับ  $G$  = สินค้า (Goods)  
 $L_H$  = เวลาพักผ่อนของสามี  
 $L_W$  = เวลาพักผ่อนของภรรยา

ระดับอรรถประโยชน์ของครัวเรือนจะสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดสรรสินค้าและการพักผ่อนระหว่างสมาชิกในครัวเรือน

ถ้าสมมติให้  $W_H$  คือ ค่าจ้างของสามี และ  $W_W$  คือ ค่าจ้างของภรรยา เส้นจำกัด

งบประมาณของครัวเรือน คือ

$$P_G G = W_H H_H + W_W H_W + B \quad (2)$$

เมื่อ  $P_G$  = ราคาสินค้า  
 ซึ่งขึ้นกับ  $H_H$  = ชั่วโมงการทำงานของสามี  
 $H_W$  = ชั่วโมงการทำงานของภรรยา

B = รายได้ที่มีได้เกิดจากการทำงาน

ถ้าสมมติว่าครัวเรือนมีเวลาจำกัด โดย T หมายถึง เวลาทั้งหมดของสมาชิกที่ใช้เพื่อการทำงาน (H) และเพื่อการพักผ่อน (L) ดังสมการที่ 3

$$2T = L_H + L_W + H_H + H_W \quad (3)$$

2) อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากกำลังแรงงาน (Supply of Labor: The Labor Force Approach) กำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึง บุคคลที่สามารถทำงานและพร้อมที่จะทำงานในอัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งรวมทั้งบุคคลที่มีงานทำและบุคคลที่ว่างงาน แต่กำลังหางาน ดังนั้น ขนาดของแรงงานของประเทศใดประเทศหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับขนาดและสัดส่วนของประชากรและจำนวนบุคคลที่พอใจหรือพร้อมที่จะทำงาน ถ้าประเทศใดประกอบด้วยคนวัยหนุ่มสาวเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็มาก แต่ถ้าประเทศใดมีประชากรน้อยหรือสัดส่วนของประชากรประกอบด้วยเด็กเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็น้อย

อย่างไรก็ตามการประมาณกำลังคน ของแต่ละประเทศหรือท้องถิ่นมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสมและสภาพเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นในการพิจารณาดังนี้

1) หมวดอายุ หมายความว่า คนในแต่ละหมวดอายุมีความน่าจะเป็นที่จะเป็นผู้ร่วมแรงงานมากน้อยแค่ไหน เช่น เด็กอายุต่ำกว่า 10 ปี ไม่มีโอกาสในการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน นอกจากนี้ การจำกัดหมวดอายุที่จะเข้าเป็นกำลังแรงงานของแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกัน

2) เพศ หมายความว่า ในแต่ละประเทศสัดส่วนของเพศชาย เพศหญิงที่เข้าสู่กำลังแรงงานมีความแตกต่างกัน บางประเทศนิยมให้เฉพาะเพศชายเท่านั้นที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ส่วนผู้หญิงเป็นแม่บ้านดูแลลูกและสามี อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้ แนวโน้มของการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงมีสูงขึ้น และสามารถประกอบอาชีพเดียวกับเพศชายได้

3) ระดับการศึกษา ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงมีโอกาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากกว่าและง่ายกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า รวมทั้งมีโอกาที่จะเลือกงานและเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า

4) รายได้จากแหล่งอื่น ถ้าคนมีรายได้จากแหล่งอื่นที่มีใช้ค่าจ้างแรงงาน ความโน้มเอียงที่จะเข้าสู่ตลาดจะน้อยลงไป เช่น รายได้จากอาชีพเสริม รายได้จากมรดกตกทอด และรายได้จากค่าเช่าที่ดิน เป็นต้น

### การกำหนดค่าจ้างคุณภาพ (Determination of Wages)

การกำหนดค่าจ้างคุณภาพในแต่ละตลาดจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการแข่งขันของตลาดแรงงานในแต่ละอาชีพว่ามีระดับการแข่งขันกันมากน้อยเพียงใด ลักษณะของตลาดแรงงานในอาชีพที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2520)

- 1) ผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานประเภทนั้น ๆ มีจำนวนมาก
- 2) แรงงานแต่ละหน่วยมีความสามารถทัดเทียมกัน
- 3) สภาพการทำงานแต่ละแห่งไม่แตกต่างกัน
- 4) คนงานทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างปกติ
- 5) การเปลี่ยนแปลงและการย้ายงานทำได้โดยเสรี
- 6) คนงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตน

#### ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์

ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ คือ ผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานมีเป็นจำนวนมากทำให้ผู้ซื้อและผู้ขายแต่ละรายไม่มีอิทธิพลต่อราคาค่าจ้างแรงงาน แรงงานมีลักษณะความสามารถคล้ายคลึงกันหรือมีความสามารถทัดเทียมกัน คนงานรู้ข้อมูลการจ้างแรงงานเป็นอย่างดีและแรงงานสามารถเคลื่อนที่ได้โดยง่ายและเสรี เมื่อลักษณะของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์คล้ายตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ราคาค่าจ้างแรงงานจึงถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

ข้อสมมติของทฤษฎีภายใต้ข้อจำกัดอื่น ๆ ในทางปฏิบัติ ในภาวะของตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของคนงานอาจไม่สามารถเป็นไปได้เลย เช่น ในกรณีที่มีนายจ้างต้องการเพียงกำไรที่พอสมควรไม่ต้องการที่จะได้รับกำไรรวมสูงสุดเช่นนี้ คนงานก็ไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องโยกย้ายแรงงานตามข้อสมมติของทฤษฎี และนายจ้างที่เป็นผู้ซื้อแรงงานผูกขาดแต่เพียงผู้เดียวก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าแรงในจำนวนที่ต่ำสุดเสมอไป และในทางปฏิบัติ นายจ้างและลูกจ้างอาจจะไม่ทราบถึงมูลค่าของรายรับที่ได้จ้างผลผลิตของคนงานหน่วยสุดท้าย (MRP) เลย ข้อจำกัดเหล่านี้ ทำให้นักธุรกิจและผู้นำของกลุ่มสหพันธ์แรงงาน เกิดปัญหาในการนำทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดค่าแรง

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่าธุรกิจจะไม่มี การจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหากการจ้างคนงานที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่ทำให้กำไรรวมของธุรกิจเพิ่มขึ้นด้วย โดยแท้จริงก็คือ แนวทางของการใช้ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายนั่นเอง

ความสมเหตุสมผลของข้อสมมติ แม้ว่าในตลาดแข่งขันสมบูรณ์จะมีข้อสมมติว่า ค่าแรงของแรงงานจะมีจำนวนเท่ากับรายรับที่ได้จากผลผลิตของแรงงานคนสุดท้ายก็ตาม แต่โดยแท้จริงแล้ว อาจมีปัญหาว่าจะนำค่าแรงรวมกับผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานมาเป็นตัวกำหนดจำนวนการว่าจ้างแรงงานของนายจ้างได้หรือไม่ ค่าแรงของแรงงานได้ถูกกำหนดขึ้นจากผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานได้อย่างไร และในตลาดแรงงานที่แท้จริงอาจเป็นไปได้ที่นายจ้างจะทำการว่าจ้างคนงาน โดยพิจารณาจากค่าแรงที่คนงานเรียกร้องประกอบกับความสามารถในการทำงานของคนงาน โดยทั่วไปแล้ว ค่าจ้างแรงงานมักถูกกำหนดโดยปัจจัยอื่นด้วย เช่น อำนาจของอุปสงค์และอุปทานในตลาด การต่อรองของกลุ่มคนงานหรือข้อบังคับตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น หากค่าแรงถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของตลาดแล้ว นายจ้างจะสามารถจ้างคนงานเพิ่มขึ้นได้เรื่อยไปตราบเท่ากับ MRP จากการผลิตของแรงงานมีจำนวนมากกว่าค่าแรงที่นายจ้างต้องจ่ายให้คนงานหรืออาจกล่าวได้ว่า ค่าแรงของแรงงานมีแนวโน้มที่จะมีค่าเท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน แต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า นายจ้างต้องการกำไรรวมสูงสุดในทางตรงกันข้าม ค่าแรงของแรงงานไม่ว่าจะถูกกำหนดขึ้นโดยวิธีใดก็ตามจะต้องมีจำนวนไม่สูงกว่า MRP ของคนงาน มิฉะนั้นแล้ว นายจ้างคงต้องประสบการขาดทุนแน่นอน หมายความว่า ข้อสมมติที่ว่าค่าแรงของแรงงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในการทำงานของเขานั้นเป็นข้อสมมติที่สมเหตุสมผล เพราะผลผลิตในการทำงานของคนงานจะเป็นตัวกำหนดได้ว่าคนงานจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานหรือไม่

#### ความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน

ในโลกแห่งความจริงแล้ว ตลาดแรงงานเกือบทุกประเทศไม่ใช่ตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ คนงานจะไม่แข่งขันขายบริการให้กับนายจ้าง แต่แรงงานทั้งหลายของในแต่ละประเทศจะมีการรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน (Labor Union) เพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้างกับนายจ้าง รวมไปถึงการกำหนดค่าจ้างที่เกิดจากการเจรจาด้วยกัน 3 ฝ่าย หรือเรียกว่า ไตรภาค อันประกอบไปด้วย สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายรัฐบาล โดยทั่วไปแล้วสหภาพแรงงาน จะมีการเจรจาเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังต่อไปนี้ (ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

- 1) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าค่าครองชีพสูงขึ้น (ค่าจ้างที่แท้จริงลดลง)
- 2) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่านายจ้างมีกำไรมากขึ้น
- 3) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าค่าจ้างแรงงานในอาชีพอื่นสูงขึ้น
- 4) ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าคนงานต้องผลิตสินค้าชนิดอื่นเพิ่มมากขึ้น

ในการเจรจาเรียกร้องขึ้นค่าแรงงานจะได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ หากสหภาพแรงงานใดมีความเข้มแข็งก็จะมีอำนาจในการต่อรองมาก ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานจะขึ้นอยู่กับเงินทุนเป็นสำคัญ แต่ถ้าสหภาพแรงงานใดอ่อนแอ การเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างก็จะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

ข้อสมมติของทฤษฎีภายใต้ภาวะตลาดการแข่งขันไม่สมบูรณ์ ได้แก่ ตลาดผูกขาดและตลาดผู้ขายน้อยราย การนำทฤษฎีมาใช้จะมีความยุ่งยากเนื่องจากราคาขายของสินค้าแต่ละหน่วยจะไม่เท่ากันเหมือนเช่นในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ หากผู้ผลิตต้องการขายสินค้าให้ได้มากขึ้น จะต้องลดราคาของสินค้าในหน่วยหลังลงให้ต่ำกว่าราคาของสินค้าในหน่วยแรก ๆ โดยวิธีนี้เส้น MRP จึงแตกต่างจากตลาดแข่งขันสมบูรณ์ โดยนายจ้างจะไม่สามารถจัดหาแรงงานได้ในราคาตลาด เนื่องจากลักษณะของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ คนงานจะเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น หากนายจ้างต้องการจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ค่าแรงจะไม่ใช้เส้นขนานกับแกนนอนเหมือนในกรณีตลาดแข่งขันสมบูรณ์

#### ความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Differential)

ความแตกต่างของค่าจ้างมีสาเหตุมาจากสาเหตุ 3 ประการ (เชนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543) คนงานแต่ละคนมีความสามารถ มีระดับการศึกษาและการฝึกอบรมไม่เท่าเทียมกัน จึงเป็นเหตุให้ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน เช่น แพทย์ วิศวกร นักเศรษฐศาสตร์ และทนายความ เป็นต้น

1) เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต่างกัน เช่น แรงงานที่จบปริญญาตรีเหมือนกัน แต่ทำงานในภาคเอกชนจะได้รับค่าจ้างมากกว่าการรับราชการที่ทำงานน้อยกว่า มีเวลาพักผ่อนมากกว่า การทำงานสบายกว่าจึงได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า

2) เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน แม้จะทำงานอาชีพเดียวกัน แต่ค่าจ้างที่ได้รับแตกต่างกันเพราะ

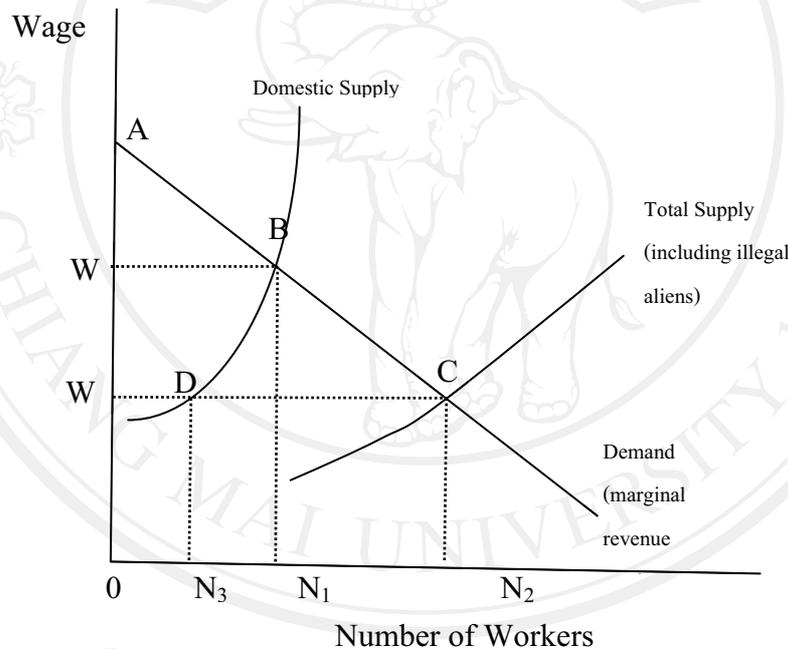
ก. คนงานไม่ย้ายโยกย้ายจากถิ่นเดิม เนื่องจากการเดินทางในที่แห่งใหม่ทำให้เกิดการสิ้นเปลือง เสียเวลา และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานไม่มีการแข่งขันอย่างแท้จริง

ข. การขัดขวางของสถาบันหรือสหภาพแรงงาน เช่น กรณีที่สหภาพแรงงานมิให้นายจ้างว่าจ้างคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ค. ค่านิยมทางสังคม เช่น การทำงานในลักษณะเดียวกัน คนงานหญิงได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายหรือกรณีของต่างประเทศคนงานผิวดำจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานผิวขาว

## 2.2.2 ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อค่าจ้างแรงงาน (Migrant Analysis of the Gainers and Losers)

ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวจากการนำเข้าแรงงานหรือผู้อพยพ จะเป็นผลเสียต่อแรงงานประเทศนั้น (Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith) มีส่วนถูกต้องในกรณีที่เป็นตลาดแรงงานในประเทศ (Single Market) ทั้งนี้ดูได้จากรูปที่ 2.1 ในกรณีที่เป็นตลาดที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือที่ผลิตสินค้าทั่วไปสำหรับป้อนตลาดอย่างเดียว ซึ่งการนำเข้าแรงงานหรือมีผู้อพยพเข้ามาเป็นแรงงานไร้ฝีมือในประเทศจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานในประเทศ เพราะกลุ่มนี้จะถูกลดค่าแรงลงซึ่งดูได้จากกราฟที่มีเส้น  $W_1ON_1B$  และ  $W_2ON_3D$  ที่แสดงระดับค่าแรงงานของประเทศที่ลดลงจากเดิมก่อนมีการนำเข้าแรงงานจากนอกประเทศ



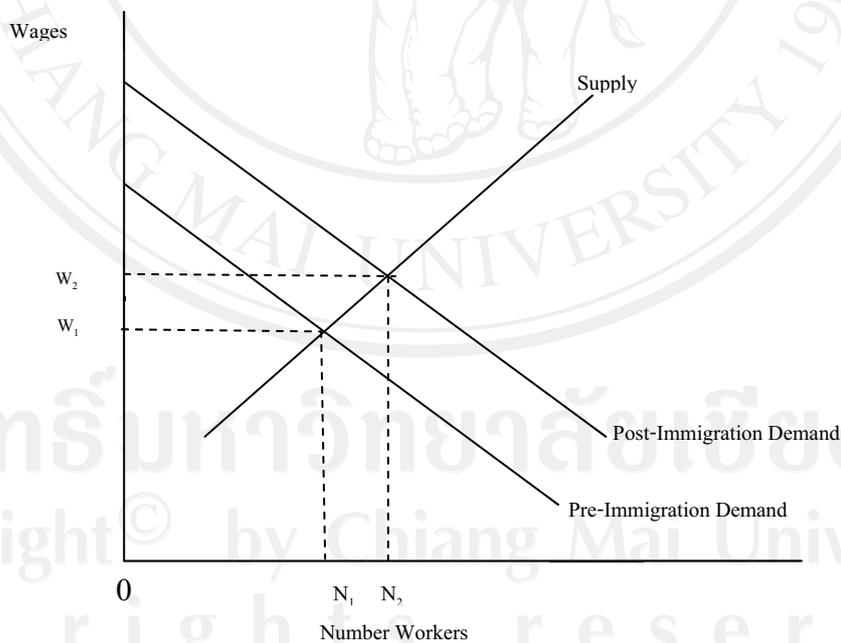
รูปที่ 2.1 ตลาดแรงงานที่รวมแรงงานไร้ฝีมือ

อย่างไรก็ดีหากพิจารณาในภาพรวม ข้อดีของการนำเข้าแรงงานนอกประเทศ คือ มีผู้ได้รับประโยชน์จากการนำเข้าแรงงานจากนอกประเทศ คือ ผู้บริโภคจะได้แรงงานราคาถูกลง แต่ได้ผลผลิตที่มากขึ้น (Quantity) และผลผลิตจะมีราคาถูกลงสำหรับผู้บริโภคในประเทศเอง (Reduced in Price) นายจ้างจะได้ผลประโยชน์ในระยะสั้นซึ่งดูได้จากรูปที่ 2.1 ที่  $W_1AB$  และ  $W_2AC$  กล่าวคือนายจ้างจะสามารถคืนทุนในระยะสั้น เพราะมีค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นค่าแรงน้อยลง ในอีกทางหนึ่งราคาผลผลิตจะต่ำลงเพราะผู้ผลิตหรือนายจ้าง มีต้นทุนค่าแรงต่ำลง จึงสามารถขายสินค้าได้มากขึ้น

และในขณะเดียวกัน จะเกิดผู้ผลิตรายใหม่ในประเทศ เช่น จากกลุ่มแรงงานในประเทศเองที่สามารถ ขยับฐานะมาเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กได้ เพราะมีแรงงานนอกประเทศมาทำการผลิตให้ (Some Workers to Become Owners)

### ผลที่เกิดจากการนำเข้าแรงงานนอกประเทศ

จากรูปที่ 2.1 หากพิจารณาเฉพาะในตลาดประเทศนั้น การนำเข้าแรงงานนอก ประเทศสามารถส่งผลต่าง ๆ กับประเทศได้ ประการแรก คือ จะเกิดข้อเสียบ้างเช่นกัน แต่ไม่ ทั้งหมดกับตลาดภายในประเทศ เพราะสามารถมีผลผลิตใหม่ ๆ หรือสินค้าใหม่ ๆ รวมทั้งใน ประเทศจะได้รายได้จากแรงงานนอกประเทศ อย่างไรก็ตามเมื่อมีรายได้จากค่าแรงก็ต้องซื้อสินค้าและ ใช้จ่ายภายในประเทศ ดังนั้นประชาชนจะได้ประโยชน์จากส่วนนี้ โดยเฉพาะกลุ่มคนวัยทำงานที่จะ มีรายได้จากการใช้จ่ายของกลุ่มแรงงานจากนอกประเทศที่มาอาศัยในประเทศ นอกจากนี้ หากกลุ่มวัยทำงานในประเทศมีจำนวนเพิ่มขึ้น การต้องการผลผลิต สินค้า หรืออื่น ๆ ก็จะมากตามไปด้วย ซึ่งการได้ผลผลิตจากกลุ่มแรงงานนอกประเทศ จะเข้ามา สนับสนุนให้เกิดผลผลิตหรือสินค้าใหม่ ๆ จำนวนมากขึ้นได้



รูปที่ 2.2 ตลาดแรงงาน ก่อน-หลัง การนำเข้าแรงงานนอกประเทศ

ทั้งนี้ดูได้จากความสัมพันธ์ของอุปสงค์ อุปทาน และจำนวนประชากรวัยทำงานของประเทศในรูปที่ 2.2 การได้ประโยชน์ของคนวัยทำงานในประเทศเองที่จะได้รับ เช่น การได้ผลผลิตที่มีต้นทุนค่าแรงต่ำ จากแรงงานนอกประเทศดังกล่าวนี้ ก็จะมีประโยชน์อีกในทางหนึ่งสำหรับคนวัยทำงานในประเทศที่จะสามารถขยับจากระดับแรงงานทั่วไปมาเป็น แรงงานทักษะ เช่น ขึ้นเป็นระดับผู้ควบคุม หรือหัวหน้างาน กับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ จากนอกประเทศ ซึ่งจะได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นจากเดิม (Supervisory Workers)

### 2.2.3 แบบจำลองของความมีอคติของบุคคล: ความลำเอียงของนายจ้าง (Personal – Prejudice Models: Employer Discrimination)

แบบจำลองต่าง ๆ นั้นตั้งอยู่บนอคติส่วนบุคคล (Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith) โดยสมมุติว่านายจ้างแต่ละคน ลูกค้า หรือลูกจ้าง จะได้รับการทดสอบอคติ นั่นคือ เขาทั้งหลายมีความพึงพอใจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประชากร ชั้นแรก สมมุติว่านายจ้างที่เป็นชายผิวขาวนั้นจะมีอคติต่อผู้หญิงและผู้ชาย แต่ไม่มีอคติต่อลูกค้าและลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน นอกจากนี้มีข้อสมมุติฐานว่าผู้หญิงและผู้ชายนั้นมีการแสดงบุคลิกเช่นเดียวกับชายผิวขาว

ถ้านายจ้างตัดสินใจตามความพึงพอใจเพื่อจ้างชายผิวขาวด้วยค่าตอบแทนที่สูง ทั้งที่มีคุณสมบัติเท่ากับผู้หญิงและผู้ชาย เขาก็จะมีการแสดงออกที่เหมือนว่าผลผลิตของผู้หญิงที่ได้นั้นต่ำกว่าของผู้ชาย โดยตามศีลธรรมของสมมุติฐานของเรานั้น ผู้หญิงและผู้ชายนี้ นั้นล้วนมีผลงานที่เท่ากันในทุก ๆ ด้าน การลดคุณค่าของการผลิตของพวกเขาโดยนายจ้าง คือความคิดเห็นส่วนตัวอย่างสิ้นเชิง และเป็นการปรากฏอย่างชัดเจนของอคติส่วนบุคคล ซึ่งอคติของนายจ้างก็คือความสามารถในการผลิตจริงนั้นจะไม่ถูกนับ

สมมุติว่า MRP คือรายได้จากความสามารถในการผลิตเพิ่มของแรงงานทุกคนในส่วนของตลาดแรงงาน และ  $d$  แทนขนาดของความสามารถในการผลิตที่ถูกลดคุณค่าของผู้หญิงและผู้ชาย ในการศึกษานี้ ชายผิวขาวนั้นจะมี MRP เข้าใกล้คุณภาพ

$$MRP = W_m \quad (1)$$

สำหรับผู้หญิงและผู้ชายจะเข้าใกล้คุณภาพเมื่อค่าจ้างของเขา  $W_f$  ถูก ลดคุณค่าน้อยที่สุด

$$MRP-d = W_f \quad (2)$$

$$MRP = W_f + d \quad (2.1)$$

เมื่อ MRP มีค่าเท่ากัน, สมการ (1) และ (2.1) เราจะเห็นได้ชัดเจนว่า  $W_f$  ต้องต่ำกว่า  $W_m$

$$W_m = W_f + d \quad (3)$$

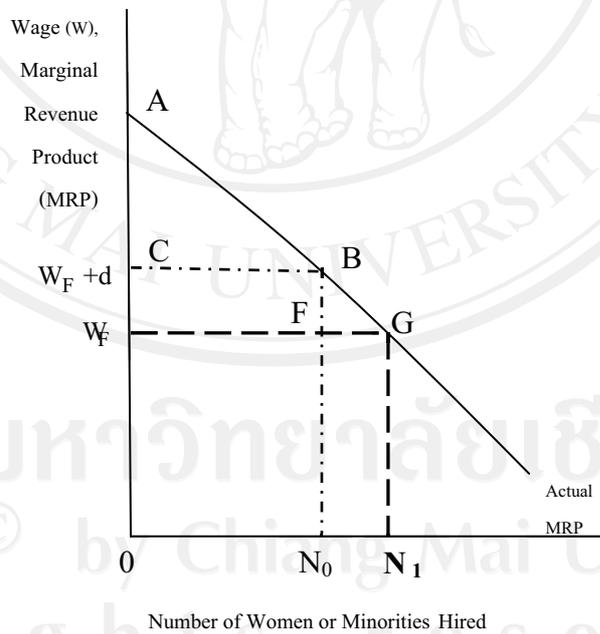
$$W_f = W_m - d \quad (3.1)$$

ถ้ากล่าวตามหลักทางเศรษฐศาสตร์ ค่าความสามารถในการผลิตของผู้หญิงและผู้เยาว์ถูกลดค่าโดยผู้ว่าจ้าง คนที่ทำงานด้านต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ต้องเสนอการบริการของเขาโดยการเสนอรายได้ที่ต่ำกว่าชายผิวขาวเพื่อ แข่งขันให้ได้มาซึ่งงาน

**กำไรที่ได้รับภายใต้ผู้ว่าจ้างที่เลือกปฏิบัติ**

แบบจำลองของการเลือกปฏิบัติของผู้ว่าจ้างนี้มีความเกี่ยวข้องกับ 2 ประการ อธิบายดังรูปที่ 5 คือ กราฟเส้นที่แสดงสมการ (2.1) กำไรที่เกี่ยวข้อง

การเลือกปฏิบัติของนายจ้างที่จ้าง ณ อัตราค่าจ้างของ  $W_f$  จะถูกจ้างงานที่จำนวน  $N_0$  แต่สำหรับจุดที่  $MRP = W_f + d$  ผู้ว่าจ้างจะได้รับกำไรสูงสุด อย่างไรก็ตามจะมีการว่าจ้างงานที่จำนวน  $N_1$  นั่นคือการจ้างจะเกิดขึ้นจนกระทั่ง  $MRP = W_f$  ผลกระทบต่อกำไรสามารถดูได้จาก รูปที่ 2.3 ถ้าเราจำได้ว่าพื้นที่ใต้ส่วนโค้ง  $MRP$  คือ รายได้รวมที่ต้องลบออกด้วย พื้นที่ของรายได้ที่ผู้ว่าจ้างเลือกปฏิบัติ ได้กราฟ  $OEFN_0$  กำไรของผู้ว่าจ้างจะเท่ากับพื้นที่  $AEFB$  กำไรสูงสุดของผู้ว่าจ้างเท่ากับ  $AEG$  เมื่อผู้ว่าจ้างจ้างผู้หญิงและผู้เยาว์ ณ จุดที่ผลผลิตเพิ่มจะเท่ากับ ค่าจ้างของเขา ขณะมีการผู้ว่าจ้างมีการเลือกปฏิบัติ การให้ค่าจ้างสำหรับ  $W_f$  ผู้ว่าจ้างที่เลือกปฏิบัติจะได้รับกำไรเพิ่มขึ้น โดยขึ้นกับความลดหย่อนของความอคติ



**รูปที่ 2.3** การเลือกปฏิบัติของนายจ้าง ณ อัตราค่าจ้างของ  $W_f$

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**เสกสิทธิ์ ฤกษ์ศรี (2539)** ศึกษาการประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย กรณีศึกษาอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงสาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำนวน 132 ราย กลุ่มลูกจ้างที่เป็นคนไทยจำนวน 100 ราย และกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 ราย ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-45 ปี และมีครอบครัวแล้ว กิจกรรมที่ทำเป็นประจำเกษตรการชายส่ง ขยายปลูก ภัยพิบัติและ โรงแรม ซึ่งมีทั้งกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนการจ้างแรงงานนั้นจะมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานพม่า แต่จะมีการจ้างแรงงานพม่ามากกว่า ตำแหน่งงานที่จ้างแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นกรรมกร แม่บ้าน คนรับใช้ และพนักงานทำความสะอาด เป็นต้น สำหรับค่าจ้างจะอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง แต่ก็ได้รับสวัสดิการด้านอาหารและที่พัก

ในส่วนของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวนั้น ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

สำหรับมาตรการในการใช้แรงงานต่างด้าวที่รัฐบาลกำหนดนั้น กลุ่มนายจ้างมีความเห็นในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน คือ มีทั้งส่วนที่ดีสามารถนำไปปฏิบัติได้และส่วนที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ แต่สิ่งที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติตามมาตรการการใช้แรงงานต่างด้าว คือ ลักษณะการติดต่อ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ควบคุมมาตรการการใช้แรงงานต่างด้าว ดังนั้นการกำหนดมาตรการการใช้แรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนขึ้นน่าจะ ช่วยทำให้การใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาสู่ระบบ และสามารถควบคุมได้ อย่งไรก็ตามมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมักจะถูกละเลย ไม่ยอมปฏิบัติตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้

**อัจฉรา ปุระาคม (2540)** ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน และเพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน กับการบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานตามนโยบายของรัฐและนโยบายอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต จำนวน 369 คน จากจำนวนประชากร 12,531 คน จาก

13 โรงงาน และผู้บริหารระดับกลาง 13 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ทั้ง 8 ด้าน จากผู้ใช้แรงงาน ข้อมูลสภาพการทำงาน และการดำเนินชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกโรงงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้ใช้แรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยการศึกษาภายใต้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน
- 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร
- 6) การคุ้มครองแรงงาน
- 7) การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ความสอดคล้องระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน มีความสอดคล้องกันในเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และมีความมั่นคงในอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และมีข้อมูลที่มีความขัดแย้งกันในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และการจัดกิจกรรมเพื่อนส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

**มาลีวรรณ เลาะวิถิ (2541)** ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติ ผิดกฎหมายการทำงานต่อการจ้างแรงงานไทย ในจังหวัดลำพูน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงสภาวะการว่างงานและการมีงานทำของแรงงานระดับล่างของไทย ในจังหวัดลำพูน สาเหตุและความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติของนายจ้าง และเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน ผลกระทบต่อการจ้างแรงงานไทยในเขตจังหวัดลำพูน เมื่อนำแรงงานต่างชาติมาใช้และความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลใน พ.ศ. 2541 โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่างนายจ้างและประชาชนทั่วไป และการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยง

อันตราย จึงมีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติอยู่ในอาชีพดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นใน ส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการ จ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแข่งขันคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยยัง อยู่ในสภาวะเกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง การจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาค การผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน เพราะแรงงานไทยค่าจ้างสูง ในขณะที่แรงงาน ต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยัน อดทน ไม่เกียจคร้าน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็น ในการใช้แรงงานต่างด้าวยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการด้วย แต่ก็ยอมรับว่าแรงงาน ต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม สำหรับในจังหวัดลำพูนนั้นในปัจจุบันไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบต่อแรงงาน ไทย หนึ่งสำหรับความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายการผลักดันแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ นโยบายดังกล่าว

**นักธี ท้วมประดม (2548)** ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างแรงงานไทยหรือไม่ โดย แบ่งการศึกษาออกเป็น ผลกระทบในด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พบว่าแรงงานไทยที่มี การศึกษาในระดับประถมศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษาจะได้รับค่าจ้างแรงงานน้อยกว่าแรงงานที่ มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย แต่เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาจะทำให้ ความแตกต่างของค่าจ้าง ที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่แรงงานในระดับต่ำหรือในระดับที่มีการศึกษาประถมศึกษา และต่ำกว่า ประถมศึกษาที่ไม่มีคุณภาพถูกทดแทน โดยแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานที่เหลืออยู่จึงเป็นแรงงาน ที่มีคุณภาพจึงได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ซึ่งจากข้อมูลที่ทำการศึกษา ก็จะศึกษาเฉพาะคนไทยที่มี รายได้ ดังนั้นพบว่าค่าความแตกต่างของค่าจ้างลดลง ผลกระทบในด้านความเหลื่อมล้ำของ ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าแรงงานไทยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากจะได้รับค่าจ้าง แรงงานมากกว่าแรงงาน ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย แต่เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามารับจ้าง ทำงาน จะส่งผลให้ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำของประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในกลุ่มที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ดังนั้นแรงงานที่ยังเหลืออยู่จึงเป็นแรงงานที่มีคุณภาพสูงส่งผลให้ ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ทำให้ความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างในด้านประสิทธิภาพลดลง และผลกระทบ

ในด้านความเหลื่อมล้ำทางเพศ พบว่าแรงงานไทยที่เป็นเพศชายจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานเพศหญิง แต่เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาจะส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของเพศชายกับเพศหญิงลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นแรงงานเพศหญิงที่ยังไม่ถูกแรงงานต่างด้าวทดแทนจึงเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทำให้ได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นจากเดิมส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงลดลง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น จะเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่เป็นแรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงงานที่เหลืออยู่จึงเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ จึงส่งผลให้โครงสร้างค่าจ้างแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลง โดยที่ทำให้แรงงานระดับต่ำมีรายได้ที่ดีขึ้น ดังนั้นความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างทางการศึกษา ทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน และทางเพศ จึงลดต่ำลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าจ้างแรงงานมีความสมดุลเพิ่มมากขึ้น

**กิริยา กุลกลการ และ ธนพงษ์ โพธิ์ปิติ (2551)** ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานพม่า ในส่วนแรกได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายออกและย้ายเข้าของแรงงานไทยในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ พบว่าการย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศไทย เป็นการย้ายระหว่างจังหวัดใกล้เคียงมากกว่าจังหวัดที่อยู่ห่างไกลกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าจำนวนผู้ย้ายออกจะมีจำนวนมากในจังหวัดต้นทางที่มีประชากรจำนวนมาก ผลผลิตมวลรวมสูง อัตราการว่างงานสูง และจำนวนผู้ย้ายเข้าจะมีจำนวนมากในจังหวัดปลายทางที่มีประชากรจำนวนมาก ผลผลิตมวลรวมสูง และอัตราการว่างงานต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าเข้าสู่จังหวัดต่าง ๆ นั้น ได้แก่ ระยะห่างจากจังหวัดถึงชายแดนพม่า ยังจังหวัดอยู่ใกล้กับชายแดน ก็ยังมีแรงงานพม่าจำนวนมาก นอกจากนี้ ผลผลิตมวลรวมและจำนวนประชากรของจังหวัดก็มีผลดึงดูดให้แรงงานพม่าอพยพเข้ามาอีกด้วย ในส่วนที่สองได้ทำการศึกษาดัชนี เพื่อประเมินสัดส่วนจำนวนแรงงานที่เคลื่อนย้ายจริงกับจำนวนแรงงานที่คาดการณ์จากสมการถดถอย พบว่าจังหวัดตากมีค่าดัชนีสูงเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ส่วนดัชนีสำหรับการย้ายถิ่นของแรงงานพม่านั้น ตากก็เป็นจังหวัดที่มีค่าดัชนีสูงที่สุดในเขตเศรษฐกิจเช่นกัน ส่วนจังหวัดที่มีค่าดัชนีสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานพม่าต่ำ ได้แก่ จังหวัดเชียงราย และจังหวัดอุดรธานี ในส่วนสุดท้ายได้ทำการประมาณจำนวนแรงงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อการพัฒนาให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษมีผลให้ระยะทางไปสู่จังหวัดนั้น ๆ ลดลงและผลผลิตมวลรวมของจังหวัดสูงขึ้น พบว่าการลดลงของระยะทางและการเพิ่มขึ้นของผลผลิตมวลรวมในอัตราเท่า ๆ

กัน มีผลให้แรงงานไทยย้ายเข้าสู่จังหวัดหนองคายในอัตราเพิ่มขึ้นสูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ แต่มีผลให้แรงงานไทยย้ายเข้าสู่จังหวัดหนองคายในอัตราเพิ่มขึ้นสูงกว่าจังหวัดอื่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ แต่มีผลให้แรงงานต่างด้าวย้ายเข้าสู่จังหวัดตาก และจังหวัดเชียงรายในจำนวนและอัตรามากกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved