

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของรายได้ของครัวเรือนในจังหวัดเชียงใหม่ โดยพิจารณาทางด้านสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน

2.1.1 แนวคิดด้านรายได้และรายรับทั้งหมดที่ครัวเรือนได้รับ

รายได้ของครัวเรือน ตามคำจำกัดความของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2547 หมายถึง “เงินหรือสิ่งของ” ที่ครัวเรือนได้รับมาจากการทำงานหรือการผลิตเอง หรือจากทรัพย์สิน หรือได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น

1) รายได้ประจำ ได้แก่ รายได้ที่เกิดจากการทำงานหรือการผลิตเอง
-ค่าจ้างและเงินเดือน (รวม ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้จากการทำงาน) ก่อนหักภาษี / เงินสทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/เงินประกันสังคม ฯลฯ

-รายได้จากการประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรม วิสาหกิจ (ที่ไม่ใช่การเกษตร) (รายรับเบื้องต้นบวกมูลค่าสินค้าและบริการของธุรกิจที่นำมาอุปโภคบริโภคในครัวเรือนลบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ)

-รายได้จากการประกอบอาชีพเกษตร (มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรทั้งหมดลบ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ)

2) รายได้จากแหล่งอื่นๆที่ไม่ใช่จากการทำงาน

-เงินบำนาญ เงินประโยชน์ทดแทนต่างๆ (เกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วยจากการทำงาน)

-เงินชดเชยการออกจากงาน

-เงินและสิ่งของที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลนอกครัวเรือน/รัฐ/องค์กรต่างๆ

-รายได้จากทรัพย์สิน เช่นค่าเช่าที่ดิน บ้าน ค่าลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร ดอกเบี้ย

-การลงทุน (ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน) เช่น การซื้อ/ขายหุ้น การลงทุนแล้วได้รับเงินปันผล

3) รายได้ไม่ประจำได้แก่ เงินที่ได้รับเป็นเงินรางวัล เงินมรดก ของขวัญที่ได้รับจากการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุไฟไหม้ หรือค่านายหน้า (ในกรณีที่ไม่ได้ประกอบเป็นธุรกิจ

รายได้ส่วนบุคคล (Personal Income) PI หมายถึง รายได้ส่วนบุคคลเป็นเงินได้ทั้งหมดที่บุคคลโดยรวมทั้งประเทศได้รับมาในปีหนึ่งๆ

ตามคำจำกัดความของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2547

รายได้ ได้แก่

- 1) ค่าแรงและเงินเดือน เงินรางวัลบริการ เงิน โบนัส เป็นต้น
- 2) กำไรสุทธิจากการประกอบธุรกิจการเกษตรและธุรกิจอื่นๆ
- 3) รายได้จากทรัพย์สินเช่น ค่าเช่าบ้าน ที่ดิน ค่าลิขสิทธิ์ ดอกเบี้ยและเงินปันผล
- 4) รายได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ มูลค่าของสินค้าและบริการที่ได้รับเป็นส่วนหนึ่งของค่าแรง เงินเดือน มูลค่าของสินค้าและการบริโภคเอง (รวมค่าประเมินค่าเช่าบ้านที่ครัวเรือนเป็นเจ้าของและอยู่เอง) หรือได้รับมาโดยไม่ต้องซื้อ

รายรับ ได้แก่

- 1) รายรับได้แก่ เงินได้รับการช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ
 - 2) รายรับที่เป็นตัวเงินอื่นๆ เช่น เงินที่ได้รับจากการประกันภัย หรือ ประกันชีวิต เงินรางวัลสลากกินแบ่ง และรายรับอื่นๆ ในประเภทเดียวกัน
- รายได้ประจำ ได้แก่ รายได้ทั้งหมดของครัวเรือน ซึ่งไม่รวมรายรับที่เป็นตัวเงินอื่นๆ

รายได้ต่อหัว (Income per capita)

รายได้ต่อหัวเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

รายได้ต่อหัว = รายได้ส่วนบุคคล

จำนวนประชากร

รายได้ที่ใช้จ่ายได้จริง (Disposable income) จากรายได้ส่วนบุคคลทั้งหมดนั้น ไม่สามารถนำไปใช้จ่ายได้ทั้งหมด เพราะจะต้องเสียภาษีบุคคล (personal taxes) ดังนั้นรายได้ที่ใช้จ่ายได้จริงคือรายได้ที่เสียภาษีบุคคลแล้ว

รายได้ที่ใช้จ่ายได้จริง = รายได้ส่วนบุคคล - ภาษีบุคคล

รายได้ที่ใช้จ่ายได้จริงนี้แบ่งออกเป็นสองส่วนคือส่วนที่ไปใช้ในการบริโภค (consumption) อีกส่วนหนึ่งใช้ไปในการออม (saving)

การที่รายได้ของครัวเรือนจะเท่าเทียมกันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่เป็นอยู่ด้วย เช่น สถานะผู้ถือครองทำการเกษตรที่เป็นเจ้าของที่ดินอาจมีรายรับมากกว่าหรือน้อยกว่าผู้ที่เช่าที่ดินก็ได้ขึ้นอยู่กับช่องทางทำมาหากินของเขาเอง ขนาดครัวเรือนและอาชีพแตกต่างกันก็เป็นเหตุให้รายได้ต่างกันด้วย เช่น ครัวเรือนขนาด 7-8 คน มีคนทำงานเพียง 1-2 คน ก็ทำให้รายได้น้อย เป็นต้น

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง

1) โครงสร้างค่าจ้าง

ศุมาลี ปิตยานนท์ (2539) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างค่าจ้าง ไว้ว่า โครงสร้างค่าจ้างหมายถึง ความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้างของแรงงานชนิดต่างๆกัน ซึ่งอาจเปรียบเทียบระหว่างโครงสร้างหลายๆ โครงสร้าง เช่น ระหว่างสาขาการผลิตประเภทอุตสาหกรรม อาชีพและกิจการต่างๆ หรืออาจจะเปรียบเทียบภายในโครงสร้างเดียวกัน เช่น โครงสร้างค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์และความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างลักษณะของแรงงาน เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตลอดจนลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบ เป็นต้น

รูปแบบโครงสร้างค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้างแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

- 1) แบบกำหนดตามรายชิ้น กำหนดค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นตามผลงาน ลูกจ้างทำงานมากจะได้ค่าตอบแทนมาก ทำน้อยจะได้ น้อย เป็นรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างตามผลงาน
- 2) แบบกำหนดตายตัว เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างตายตัว เฉพาะตำแหน่ง อัตราค่าจ้างตามระยะเวลา บางครั้งเรียก
- 3) แบบกำหนดเป็นช่วงเงินเดือน กำหนดอัตราค่าจ้างเป็นช่วงๆ มีอัตราต่ำสุดและสูงสุดของแต่ละตำแหน่งงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างตามเวลา... โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้ นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในสถานประกอบการธุรกิจเอกชน
- 4) แบบกำหนดเป็นขั้นเงินเดือน เป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งงานเป็นขั้นๆ ซึ่งแต่ละตำแหน่งอาจมีหลายขั้นแตกต่างกัน การกำหนดอัตราค่าจ้างแบบนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของค่าจ้างตามเวลา โครงสร้างค่าจ้างแบบนี้ นิยมใช้อย่างแพร่หลายในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจบางส่วน

1.1) โครงสร้างค่าจ้างและความยืดหยุ่น

โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินจะลดลงได้ยาก เพราะการลดอัตราค่าจ้างเป็นตัวเงินมักจะสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้าง ในช่วงสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ความต้องการแรงงานลดลงหรืออัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูง การตรึงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หรือการชะลอการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ก็อาจจะนำมาในการพิจารณาในการกำหนดค่าจ้างได้ ในทางตรงข้าม ในสภาวะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง การเพิ่มอัตราค่าจ้างหรือการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ก็จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดึงกำลังที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานในกิจการได้

ระบบการจ่ายค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่นแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ

1. การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน เช่น จ่ายตามรายชิ้น จ่ายโดยระบบโบนัส จ่ายตามผลของการพัฒนางาน และจ่ายตามความสามารถในการลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น
2. การจ่ายค่าจ้างตามเวลาการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างพื้นฐานบวกด้วยเงินโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่งหรือจ่ายตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานขององค์กรที่กำหนดขึ้น

การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างและการปรับเปลี่ยน โครงสร้างค่าจ้างที่มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างเช่น

1. ค่าครองชีพพื้นฐานของแรงงานซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว
2. สภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
3. สภาวะตลาดแรงงาน
4. ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น ค่าสวัสดิการ เงินโบนัส ค่าตอบแทนพิเศษและอื่นๆ

1.2) ส่วนประกอบของค่าตอบแทนจากการทำงาน

ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนของแรงงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่แรงงาน แต่ในความเป็นจริงค่าตอบแทนของแรงงานมีความหมายกว้างกว่าที่เป็นตัวเงิน โดยทั่วไปค่าตอบแทนของแรงงานจึงประกอบด้วย

1.2.1) ค่าจ้างทางตรง(direct wage payment) หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนอื่นที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้นายจ้าง เช่น

1. ค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน
2. ค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน
3. ค่าคุณวุฒิหรือประสบการณ์
4. ค่าทำงานล่วงเวลา

5. ค่าทำงานตามกะ

6. ค่าพาหนะขนส่ง

1.2.2) ผลประโยชน์ทางอ้อม หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนจากการทำงานในหน้าที่ เช่น สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายกำหนดและผลประโยชน์ (fringe benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะเป็นสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเสริมความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้กับองค์กร เช่น เงินค่าอาหาร เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือ เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2) เกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

หลักการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างมี 5 ประการ คือ

2.1) ความยุติธรรมภายนอก อัตราค่าจ้างและโครงสร้างของค่าจ้างในกิจการ จะถูกกำหนดขึ้น โดยการพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและ โครงสร้างของค่าจ้างในกิจการอื่น หรือในอุตสาหกรรมอื่นหรืออาชีพอื่น ในตลาดแรงงานหากเป็นกิจการขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดแข่งขัน การยอมรับอัตราค่าจ้างก็อาจเป็นจะเป็นไปได้ แต่โดยทั่วไปกิจการที่มีอำนาจผูกขาดอย่างสมบูรณ์ ไม่มี ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการจึงมักจะคำนึงถึงอัตราค่าจ้างภายนอกกิจการหรือ สภาวะตลาดแรงงาน

2.2) ความยุติธรรมภายในกิจการ นอกจากอัตราค่าจ้างภายนอกแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ ยังคำนึงถึงลักษณะงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไป ตามประเภทของลูกจ้าง ตลอดจนมาตรฐานของงานที่กิจการกำหนดขึ้น

2.3) ผลผลิตภาพของแรงงาน (productivity) ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างทำให้กิจการเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกับผลผลิตภาพของลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีความสามารถสูง มีผลผลิตภาพสูงควรจะได้รับค่าตอบแทนสูงในทางตรงกันข้าม ลูกจ้างที่มีความสามารถต่ำควรได้รับอัตราค่าจ้างต่ำ ผลผลิตภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความขยัน เป็นต้น ดังนั้นอัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าว

2.4) ความสามารถในการจ่ายผลประโยชน์และกำไรของกิจการ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกกิจการ ผลผลิตภาพของแรงงาน และต้นทุนแรงงาน ย่อมมีผลต่อกำไรของกิจการ ในสถานการณ์ที่กิจการมีกำไรลูกจ้างจึงควรได้รับผลประโยชน์ด้วย

2.5) สภาวะค่าครองชีพ สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานขึ้นกับรายได้ที่ลูกจ้างได้รับในสถานการณ์ที่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูง ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินควรจะสูงตามไปด้วย มิฉะนั้น

ลูกจ้างจะเกิดความยากลำบากในชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

3) การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง มีดังนี้

3.1) อัตราค่าจ้างในตลาด ห้อตราค่าจ้างในตลาดสูง อัตราค่าจ้างในกิจการก็มักจะต้องปรับตัวสูงขึ้นด้วย มีนั้นแรงงานก็อาจจะโยกย้ายไปทำงานในกิจการอื่น ในทางตรงกันข้ามหากสภาวะการว่างงานรุนแรง ความจำเป็นในการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นก็จะลดลง

3.2) สภาวะและมาตรฐานการครองชีพถ้าสภาวะการครองชีพสูงขึ้น การปรับอัตราค่าจ้างเป็นตัวเลขสูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อรักษามาตรฐานการครองชีพให้ได้เท่าเดิม นอกจากนี้มาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของลูกจ้างควรจะสูงขึ้น

3.3) ปริมาณและความรับผิดชอบเมื่อปริมาณและความรับผิดชอบของลูกจ้างค่าตอบแทนก็มักจะสูงขึ้น

3.4) ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างเมื่อฐานะของกิจการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนของแรงงานก็มักจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับฐานะของกิจการ

2.1.3 ทฤษฎีค่าจ้าง

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง(สุมาลี ปิตยานนท์, 2539)ได้แก่

1) **ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (the just price wage)** คือแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างควรสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ นั่นคือหากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

2) **ทฤษฎีค่าจ้างที่อยู่รอด (the subsistence wage theory)** โดย David Ricardo ทฤษฎีนี้พยายามกำหนดโดยเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงานและการอยู่รอดหลักการของทฤษฎีนี้คือ ในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (subsistence level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานมีจำนวนน้อยค่าแรงสูงก็จะเป็นแรงจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา เมื่อมีแรงงานมากขึ้นก็จะมีผลให้ค่าแรงงานต่ำลงหมุนเวียนกันไป

3) ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการกำหนดราคาปัจจัยการผลิต (Theory of factors prices) ถ้าหากตลาดปัจจัยการผลิตเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสมบูรณ์แล้ว การจัดสรรการใช้ปัจจัยการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยการผลิตควรจะเคลื่อนย้ายจากแหล่งที่ให้ผลตอบแทนต่ำไปยังแหล่งที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า ในตลาดแรงงานก็จะเป็นไปในทำนองเดียวกัน แรงงานจะเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ที่มีสภาวะเศรษฐกิจด้อยกว่าไปยังพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจที่ดีกว่าเสมอ เช่น การเคลื่อนย้ายไปยังพื้นที่ที่มีการจ้างงานมากกว่า ให้ค่าจ้างมากกว่า มีรายได้สูงกว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานก็เป็นเสมือนการกระจายแรงงานซึ่งเป็นการปรับตัวของกลไกราคา หรือค่าจ้างของแรงงานประเภทเดียวกันมีทักษะในระดับเดียวกัน ให้เท่ากันในระบบเศรษฐกิจ

4) ทฤษฎีความแตกต่างของค่าจ้าง เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าจ้างซึ่งพัฒนามาตั้งแต่แรกเริ่มโดย Adam Smith ได้เน้นความแตกต่างในลักษณะของงานในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับค่าจ้าง แต่ในปัจจุบันแนวโน้มการวิเคราะห์เรื่องความแตกต่างของค่าจ้างเน้นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับตัวแปรส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และดัชนีเกี่ยวกับความสามารถส่วนตัวของแต่ละบุคคลเพิ่มเข้ามา แนวการวิเคราะห์นี้ไม่เน้นเฉพาะความแตกต่างของลักษณะงาน แต่จะเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

-ทฤษฎีว่าด้วยการทำให้ความแตกต่างมีความเท่าเทียมกันในตลาดแรงงานแบบแข่งขัน ซึ่งเราสมมุติให้มีนายจ้างและลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก ไม่มีการรวมตัวของทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในตลาด และไม่มีการแทรกแซงโดยรัฐ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งว่างและเกี่ยวกับแรงงานมีอย่างสมบูรณ์ มีการเข้าออกตลาดได้โดยเสรี ซึ่งในตลาดเช่นนี้แรงงานจะมีความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการจ้าง รวมทั้ง โอกาสที่จะได้รับการศึกษาซึ่งเป็นเงื่อนไขของการเข้าสู่อาชีพได้ในตลาดแรงงานดังกล่าวจะพบว่าตำแหน่งงานที่มีอยู่จะมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมากมาย งานบางประเภทสามารถเรียนรู้ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น แต่งานบางประเภทจำเป็นต้องใช้เวลาและต้นทุนในการศึกษา ในสภาพของลักษณะงานที่แตกต่างกันนี้จำเป็นจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าเพื่อดึงดูดคนงาน ซึ่งจะต้องรับภาระในต้นทุนของการฝึกอบรม ให้เข้ามาสู่อาชีพนั้นๆ ได้ ดังนั้นอัตราค่าจ้างที่ต้องเพิ่มให้ขึ้นจึงเรียกว่า ความแตกต่างเพื่อทำให้เกิดการเท่าเทียมกัน (equalizing difference) นั่นเพื่อสร้างแรงดึงดูดใจที่เท่าเทียมกันให้กับงานประเภทต่างๆ เพื่อการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพของแต่ละบุคคลซึ่งมีความชอบหรือรสนิยมเกี่ยวกับสภาพหรือลักษณะงานที่แตกต่างกัน

- สาเหตุอื่นๆ ของความแตกต่างของค่าจ้าง แม้ว่าทฤษฎีความแตกต่างเพื่อให้เกิดการเท่าเทียมกัน (equalizing difference) จะสามารถอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างที่ปรากฏอยู่โดยทั่วไปในตลาดแรงงาน แต่ก็มีบางส่วนของความแตกต่างซึ่งทฤษฎีดังกล่าวไม่สามารถอธิบายได้

1) เงื่อนไขของตลาดแรงงานอาจถูกรบกวน เช่น การเข้าสู่อาชีพใดอาชีพหนึ่ง อาจถูกจำกัดโดยใบประกอบอาชีพ นายจ้างอาจมีอำนาจผูกขาดในตลาดแรงงาน อาชีพอยู่ภายใต้การควบคุมของสหภาพแรงงานซึ่งอาจยกระดับค่าจ้างให้สูงขึ้นกว่าระดับแข่งขัน หรือรัฐอาจกำหนดกฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ค่าจ้างอาชีพต่างๆเกิดความแตกต่างกันมากขึ้น

2) ในตลาดแรงงานแบบแข่งขันระยะเวลาที่ใช้ในการปรับตัวของตลาดอาจใช้เวลานาน โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องใช้การฝึกอบรมหรือศึกษาเป็นเวลานาน ดังนั้นเมื่ออุปสงค์แรงงานของอาชีพใดอาชีพหนึ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่อุปทานต้องใช้เวลาในการปรับตัว ค่าจ้างของอาชีพนั้นจะเพิ่มขึ้นสูงอย่างรวดเร็ว และเกินกว่าส่วนที่เรียกว่าเป็นค่าตอบแทนจากการลงทุนในการศึกษาหรือฝึกอบรม ความแตกต่างนี้จะค่อยๆลดลงเมื่ออุปทานแรงงานของอาชีวดังกล่าวค่อยๆเพิ่มขึ้น

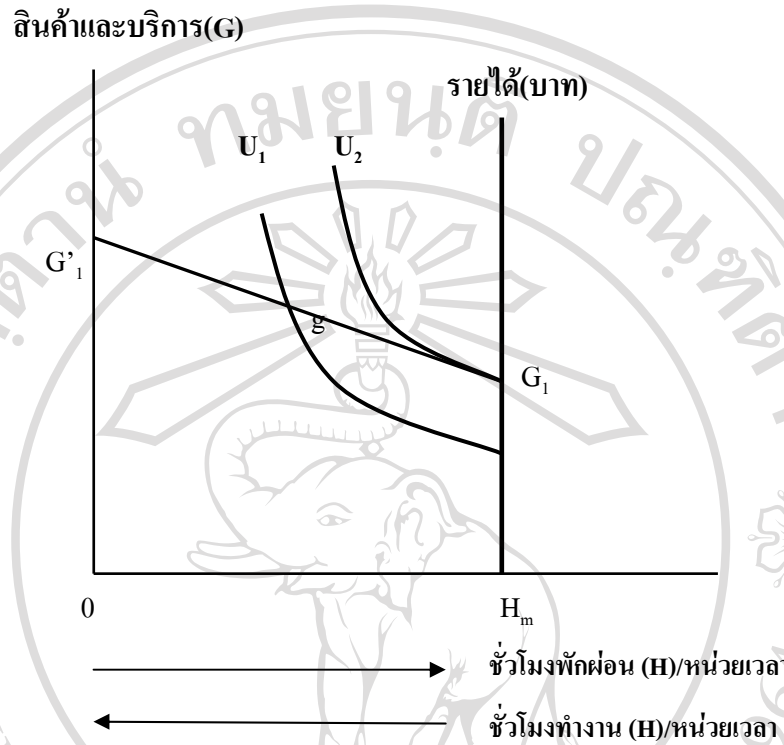
3) ในบางอาชีพจำเป็นต้องใช้พรสวรรค์ ความแตกต่างของระดับค่าจ้างของผู้ที่มีพรสวรรค์กับผู้ที่ไม่หรือมีพรสวรรค์น้อยกว่า จะต่างกันอย่างมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถที่จะทดแทนกันได้ อย่างสมบูรณ์ในกลุ่มผู้ขายแรงงานในอาชีพนั้นๆ (imperfect substitutability)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้แนวทางการวิเคราะห์ความแตกต่างของรายได้หรือค่าจ้างได้ให้ความสนใจการอธิบายรายได้หรือค่าจ้างของบุคคลโดยโยงเข้ากับปัจจัยหรือลักษณะส่วนตัวของปัจเจกนั้นๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

2.1.4 แนวคิดการตัดสินใจว่าทำงาน

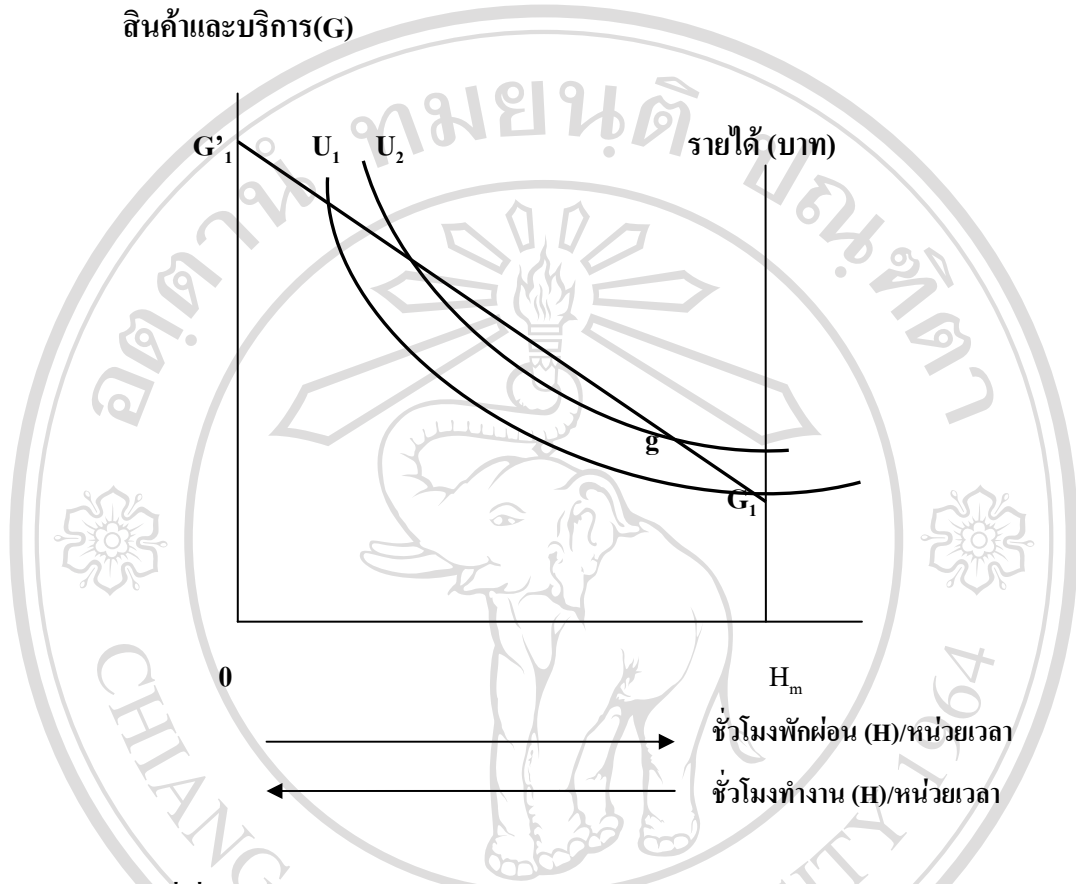
ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2545) การวิเคราะห์ปัญหาการตัดสินใจของบุคคลว่าจะทำงานดีหรือไม่ จะให้ความสำคัญแก่จุด G_1 ซึ่งแสดงรายได้จากแหล่งอื่นๆ ของบุคคลผู้นี้ จากรูปที่ 2.1 จะเห็นว่าบุคคลผู้นี้มีโอกาสจะเลือกจุด g หรือจุด G_1 บนเส้นงบประมาณ G_1G_1 ได้ แต่ในกรณีนี้จะเลือกจุด G_1 เพราะ G_1 อยู่บนเส้นความพอใจเท่ากัน U_2 ซึ่งสูงกว่า U_1 (ที่จุด g ตั้งอยู่) ดังนั้นในกรณีนี้บุคคลผู้นี้จะเลือกไม่ทำงาน ถ้าเปรียบเทียบ MRS คือความชันของเส้นความพอใจเท่ากัน ซึ่งวัดอัตราค่าตอบแทนของเวลานอกตลาดแรงงานกับความชันของเส้นงบประมาณซึ่งวัดอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงานคือค่าจ้างแล้ว จะเห็นว่าความชันของเส้นความพอใจเท่ากันที่จุด G_1 จะมากกว่า นั่นก็คือบุคคลผู้นี้มีค่าเวลาที่ใช้ในการพักผ่อนหรือในการทำงานนอกตลาดแรงงานสูงกว่าอัตราค่าจ้าง ดังนั้นจึงตัดสินใจไม่ทำงานในตลาดแรงงาน ไม่จำเป็นต้องหมายความว่าบุคคลผู้นี้จะนั่งว่างๆ พักผ่อนอย่างเดียว บุคคลผู้นี้อาจใช้เวลาทำงานนอกตลาดแรงงาน เช่น การที่ภรรยาอยู่บ้านดูแลบ้านเลี้ยงลูกก็ถือว่าเป็นงานที่ทำนอกตลาดแรงงาน เป็นต้น

รูปที่ 2.1 การตัดสินใจที่จะไม่ทำงาน



จากรูปที่ 2.2 แสดงกรณีที่ตรงข้าม คือจุด g อยู่บนเส้นความพอใจเท่ากัน U_2 ซึ่งสูงกว่า U_1 ที่จุด G_1 ตั้งอยู่ ถึงแม้ทั้งจุด g และ G จะอยู่บนเส้นงบประมาณเดียวกัน แต่บุคคลนี้จะตัดสินใจเลือกจุด g นั่นคือเขาเลือกที่จัดสรรเวลาบางส่วนให้เกิดตลาดแรงงาน เมื่อเราเทียบ MRS คือความชันของเส้นความพอใจเท่ากัน U_2 ที่จุด g กับอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน คือ ความชันของเส้นงบประมาณ จะเห็นอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานสูงกว่าอัตราค่าจ้างนอกตลาดแรงงาน (ความชันของเส้นงบประมาณที่จุด g มากกว่าความชันของเส้นความพอใจเท่ากัน U_2) บุคคลนี้จึงตัดสินใจแบ่งเวลาทำงานในตลาดแรงงาน แทนที่จะออกจากตลาดแรงงาน โดยสิ้นเชิงดังกรณีข้างต้น

รูปที่ 2.2 การตัดสินใจทำงาน



2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิติพงษ์ ฤทธิบุตร (2528) ได้ทำศึกษาเรื่องการกระจายรายได้ของครัวเรือนเกษตรกรในภาคเหนือ กรณีศึกษา อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงการกระจายรายได้และทำการเปรียบเทียบการกระจายรายได้ของครัวเรือนเกษตรกร ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวนโยบาย สำหรับการพิจารณาดำเนินงานตามโครงการพัฒนาของรัฐ โดยศึกษาครัวเรือนเกษตรกรที่เป็นชาวไทยพื้นเมืองจำนวน 200 ครัวเรือน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวัดการกระจายรายได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์จันี่รวมกับการใช้เส้น Lorenz curve และ income share of percentile groupsสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. รายได้ครัวเรือนเกษตรกรชาวไทยพื้นเมือง มีรายได้จากการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ แต่รายได้ที่เป็นเงินสดของครัวเรือนเป็นรายได้จากนอกภาคการเกษตร

2. การกระจายรายได้ พบว่าการกระจายของรายได้ทั้งหมดมีความเหลื่อมล้ำน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การกระจายของรายได้ประเภทอื่น โดยมีค่าการกระจายรายได้ (gini coefficient) เท่ากับ 0.338 ซึ่งหมายถึง การกระจายรายได้ มีความเท่าเทียมกันพอสมควร ส่วนรายได้ประเภท

อื่นๆ ของคร้วเรื่อนั้นพบว่าค่าการกระจายรายได้้นอกการเกษตร รายได้จากการเกษตร และรายได้สุทธิมีค่าเท่ากับ 0.823 0.625 และ 0.766 ซึ่งแสดงว่าการกระจายรายได้ นอกการเกษตรมีความเหลื่อมล้ำกันมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกรกระจายรายได้ประเภทอื่นๆ

3.การกระจายรายได้ของคร้วเรื่อนในเขตตำบลท่าผานั้น มีการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันมากกว่าในเขตตำบลแม่นาจร ในทุกประเภทของรายได้โดยมีค่าการกระจายรายได้ทั้งหมด รายได้จากการเกษตร รายได้จากนอกการเกษตร และรายได้สุทธิเท่ากับ 0.521 0.717 0.851 และ 0.803 ตามลำดับ ขณะที่เขตตำบลแม่นาจรมีค่าเท่ากับ 0.166 0.527 0.757 และ 0.710 ตามลำดับ

ชาติ เต็มสงสัย (2541) ศึกษารายได้รายจ่ายและปัจจัยที่กำหนดรายได้รายจ่ายตลอดจนวัดความเสมอภาคของการกระจายรายได้ของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏภาคเหนือการศึกษารั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บแบบสอบถามอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ 8 สถาบันในภาคเหนือ จำนวน 315 ตัวอย่าง โดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดในส่วนของการวัดความเสมอภาคของการกระจายรายได้ จะใช้วิธีการสร้างเส้นลอเรนซ์และค่าสัมประสิทธิ์จีนิ

ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ และจำนวนคาบที่สองมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับรายได้ทั้งหมดของอาจารย์กล่าวคือ อาจารย์เพศชายมีรายได้มากกว่าอาจารย์เพศหญิง อาจารย์ที่มีอายุมากและคาบสอนมากจะมีรายได้มากขึ้น สำหรับผลการศึกษารายจ่ายของคร้วเรื่อนพบว่า อายุ จำนวนสมาชิกในคร้วเรื่อน และรายได้ทั้งหมด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายจ่ายของคร้วเรื่อน ละรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายของคร้วเรื่อนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์จีนิเท่ากับ 0.2205 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการกระจายรายได้ของอาจารย์สถาบันราชภัฏอยู่ในเกณฑ์ดี

วรดา สงอักษร (2541) เพื่อศึกษาโครงสร้างรายได้ แรงงาน การกระจายรายได้และผลิตภาพแรงงาน รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างรายได้ และโครงสร้างแรงงานจากจำนวน 102 คร้วเรื่อนที่ปลูกข้าวและปลูกผักในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อยและอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในการวิเคราะห์จะใช้สมการถดถอยอย่างง่าย โดยวิธี Ordinary Least Square (OLS), ค่าสัมประสิทธิ์จีนิและวิธีหามูลค่าเพิ่มต่อหนึ่งชั่วโมงการทำงานของแรงงาน การศึกษาชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างรายได้และโครงสร้างแรงงานแบ่งออกเป็นสองแหล่งที่สำคัญคือ ในภาคการเกษตร (farm) และนอกภาคการเกษตร (off-farm)

ในส่วนของการสร้างรายได้พบว่า รายได้ในภาคการเกษตรของคร้วเรื่อนที่ปลูกผักจะมีสัดส่วนที่สูงกว่ารายได้นอกภาคการเกษตร คือร้อยละ 77.56 และ 22.44 ของรายได้ทั้งหมดตามลำดับ

แต่ในทางตรงกันข้ามครัวเรือนที่ปลูกข้าวจะมีสัดส่วนของรายได้ในภาคการเกษตร (ร้อยละ 37.63) ต่ำกว่ารายได้ นอกภาคการเกษตร (ร้อยละ 62.37) ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายได้ในภาคการเกษตรของกลุ่มครัวเรือนทั้งสอง คือ พื้นที่เพาะปลูกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายได้นอกภาคการเกษตรของครัวเรือนปลูกข้าว ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน ขนาดของครัวเรือน และอัตราค่าจ้างในภาคการเกษตร ส่วนครัวเรือนที่ปลูกผักพบว่าอัตราค่าจ้างในภาคการเกษตรยังคงเป็นปัจจัยสำคัญต่อรายได้นอกภาคการเกษตร ในด้านโครงสร้างแรงงานพบว่าแรงงานนอกภาคการเกษตรของครัวเรือนที่ปลูกข้าวและปลูกผักมีสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานในภาคการเกษตร คือ ร้อยละ 86.94 และ 13.05, ร้อยละ 53.51 และ 46.49 ของแรงงานทั้งหมดตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานในภาคการเกษตรของครัวเรือนที่ปลูกข้าว ได้แก่ อายุของหัวหน้าครัวเรือน ขนาดของครัวเรือนและการมีเด็กโตอยู่ในครัวเรือน (อายุ 13 ปีขึ้นไป) และครัวเรือนที่ปลูกผัก ได้แก่ ขนาดของครัวเรือนสำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานนอกภาคการเกษตรของครัวเรือนที่ปลูกข้าว ก็คือขนาดของครัวเรือนและอัตราค่าจ้างนอกภาคการเกษตรส่วนครัวเรือนผัก ได้แก่ ขนาดของครัวเรือน การมีเด็กโตอยู่ในครัวเรือนและอัตราค่าจ้างนอกภาคการเกษตร

การศึกษาการกระจายรายได้โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์จินี (Gini) พบว่ารายได้นอกภาคการเกษตรเป็นปัจจัย สำคัญในการช่วยลดความแตกต่างของรายได้ทั้งครัวเรือนที่ปลูกข้าวและปลูกผักทำให้เกิดความเท่าเทียมกันมากขึ้น โดยกลุ่มครัวเรือนทั้งสองจะมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 21.63 และ 54.60 บาทต่อชั่วโมงตามลำดับ ซึ่งการศึกษานี้จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการเกษตรในเขตจังหวัดนนทบุรี

ธิตินันท์ ไทวิจิตร (2546) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบการท่องเที่ยวต่อโครงสร้างรายได้และการกระจายรายได้ของชุมชนในบทโดยศึกษาเปรียบเทียบบ้านผานกกก และบ้านบวกเตี้ยทั้งสองหมู่บ้านมีอาชีพหลักคือเกษตรกรรม แต่บ้านผานกกกมีรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นรายได้รอง ในขณะที่บ้านบวกเตี้ยมีรายได้จากการรับจ้างนอกภาคการเกษตรและรายได้จากภาคการขนส่งเป็นรายได้รอง ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้จากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากทุกครัวเรือนของทั้งสองหมู่บ้าน โดยบ้านผานกกกมีครัวเรือนทั้งหมด 59 ครัวเรือน และบ้านบวกเตี้ยมีครัวเรือนทั้งหมด 73 ครัวเรือน

ผลการศึกษานบ้านผานกกกมีรายได้รวมเฉลี่ย 93,227 บาทต่อครัวเรือน บ้านบวกเตี้ยมีรายได้รวมเฉลี่ย 57,686 บาทต่อครัวเรือนและเมื่อวิเคราะห์ถึงโครงสร้างรายได้โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนรายได้ตามชั้นรายได้ของครัวเรือนของครัวเรือนทั้งหมด 5 กลุ่ม ตามระดับของรายได้รวมกลุ่มที่เงินที่สุดในบ้านผานกกก มีรายได้รวมคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับร้อยละ 4.05 ของรายได้รวม

ทั้งหมดและในกลุ่มที่รวยที่สุด มีรายได้รวมคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ ร้อยละ 41 ของรายได้รวมทั้งหมด ส่วนของบ้านบวกเตี้ยมีโครงสร้างรายได้ใกล้เคียงกับบ้านผานกกก กลุ่มที่จนที่สุดมีรายได้รวมคิดเป็น สัดส่วนเท่ากับร้อยละ 4.61 ของรายได้รวมทั้งหมด และในกลุ่มที่รวยที่สุด มีรายได้รวมคิดเป็น สัดส่วนเท่ากับร้อยละ 44.43 ของรายได้รวมทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่าด้านการกระจายรายได้พบว่า ครัวเรือนบ้านผานกกกมีค่าดัชนีจีนิของรายได้ภาคการเกษตรเท่ากับ 0.347 ขณะที่บ้านบวกเตี้ยค่าดัชนีจีนิของรายได้ภาคเกษตรเท่ากับ 0.381 เมื่อรวมรายได้ภาคเกษตรกับรายได้นอกภาคเกษตร ผลคือบ้านผานกกกมีค่าดัชนีจีนิของรายได้รวมเลวลงคือเท่ากับ 0.383 ในขณะที่ครัวเรือนบ้านบวกเตี้ยมีค่าดัชนีจีนิของรายได้รวมที่ดีขึ้นคือเท่ากับ 0.363 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการมีการท่องเที่ยวภายในหมู่บ้านผานกกกทำให้การกระจายรายได้ของรายได้รวมครัวเรือนมีความเหลื่อมล้ำกันมากขึ้น

ครัวเรือนบ้านผานกกกมีรายได้จากการท่องเที่ยว 4 ประเภทคือ รายได้จากการขายของที่ระลึก รายได้จากบริการเข้าชมศูนย์วัฒนธรรม รายได้จากการเป็นมัคคุเทศก์ และรายได้จากการแสดง ทั้งนี้รายได้จากการขายของที่ระลึกเป็นรายได้ชนิดเดียวที่มีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ภายในกลุ่มผู้มีรายได้จากการท่องเที่ยว

ศุภกร สารรัตน์ (2548) ศึกษาสภาพทั่วไปทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะและองค์ประกอบ โครงสร้างรายได้จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายของสมาชิกมูลนิธิโครงการหลวง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือเกษตรกรที่เป็นสมาชิกมูลนิธิโครงการหลวงในพื้นที่โครงการหลวง จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 134 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นเป้าหมายที่ทำการเกษตรเพื่อการค้าเป็นหลัก 51 ตัวอย่าง และเป้าหมายที่ทำการเกษตรเพื่อการค้าและยังชีพ 83 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่า ครัวเรือนเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการเกษตรเพื่อการค้าเป็นหลัก มีรายได้เงินสดเฉลี่ยครัวเรือนละ 312,349 บาท/ปี สำหรับครัวเรือนเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการเกษตรเพื่อการค้าและยังชีพ มีรายได้เงินสดเฉลี่ยครัวเรือนละ 97,631 บาท/ปี ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายได้เงินสดภาคเกษตรของสมาชิกมูลนิธิโครงการหลวง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ระดับการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน ขนาดพื้นที่ถือครอง ขนาดแรงงานในครัวเรือนและเป้าหมาย โดยเมื่อวัดการกระจายรายได้ของเกษตรกรพบว่า ครัวเรือนเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการเกษตรเพื่อการค้าและยังชีพมีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกันมากกว่าครัวเรือนเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการเกษตรเพื่อการค้าเป็นหลัก