

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตลาดแรงงานมีลักษณะที่แตกต่างไปจากตลาดสินค้าและบริการ ตลาดแรงงานเป็นสถานที่ที่มีความสลับซับซ้อน การตัดสินใจทำงานของแรงงานนอกจากการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานแล้ว แรงงานยังคำนึงถึงอัตราการเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ระดับความเสี่ยงจากการทำงาน ระยะเวลาการเกษียณอายุการทำงาน เงินบำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และกฎกติกาในการเลิกจ้าง หลักการอาวุโส และมาตรการในการรับเงินสงเคราะห์ต่างๆด้วย ในทางกลับกันแรงงานอาจต้องเสียสละเวลาไปบางส่วนเพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนเอง ฝึกงานให้คนงานคนอื่นๆ ทုံมเทศบัญญัติและความพยายามในการทำงาน

สำหรับประเทศไทยข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ทำการสำรวจทุก 10 ปี พบว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นทุกรอบ เมื่อพิจารณาอัตราเพิ่มของประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ.2503 พบว่า อัตราเพิ่มของประชากรในแต่ละช่วงสำมะโนลดลงอย่างเห็นได้ชัด และในระหว่างปีพ.ศ.2543-2553 มีอัตราเพิ่มของประชากรคิดเป็นร้อยละ 0.72 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราเพิ่มที่ลดลงเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี 2503 คือ ลดลงในอัตรา 0.45, 0.05, 0.69, 0.86 และ 0.38 ตามลำดับ และการสำรวจในปี พ.ศ.2553 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนประชากร 65.9 ล้านคน เป็นหญิง 33.6 ล้านคน (ร้อยละ 51) และชาย 32.3 ล้านคน (ร้อยละ 49) นอกจากนี้มีประชากรวัยเด็ก (0-14 ปี) ร้อยละ 19.5 วัยแรงงาน (15-59 ปี) ร้อยละ 67.5 และวัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 13.0

จากตารางที่ 1.1 พบว่าประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมดของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 53.5 ล้านคน อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้นประมาณ 38.6 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานชาย 21 ล้านคน และแรงงานหญิง 17.7 ล้านคน มีแรงงาน 38 ล้านคนที่มีงานทำ ในจำนวนนี้เป็นชาย 20.7 ล้านคนและหญิง 17.4 ล้านคน และอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.6 จะเห็นได้ว่าสัดส่วนของแรงงานชายมีการเข้าร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าแรงงานหญิง นอกจากนี้กำลังแรงงานทั้งชายและหญิงมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น จากร้อยละ 71.9 ในปี พ.ศ. 2544 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72.3 ในปี พ.ศ. 2553 อาจเนื่องมาจากประชากรที่เพิ่มมากขึ้น และผู้ที่มีงานทำมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นทั้งชายและหญิง ขณะที่อัตราการว่างงานลดลงจากปี พ.ศ. 2544 ร้อยละ 5.1 เป็นร้อยละ 1.6 ในปี พ.ศ. 2553

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และอัตราการว่างงาน  
พ.ศ. 2544 - 2553

สถานภาพแรงงาน	หน่วย: พันคน									
	2544 (2001)	2545 (2002)	2546 (2003)	2547 (2004)	2548 (2005)	2549 (2006)	2550 (2007)	2551 (2008)	2552 (2009)	2553 (2010)
<b>ชาย</b>										
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	23,318	23,618	23,929	24,439	24,424	24,485	24,755	25,198	25,673	25,987
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	18,788	19,040	19,330	19,834	19,799	19,800	20,073	20,469	20,875	20,982
จำนวนผู้มีงานทำ	17,901	18,445	18,804	19,339	19,335	19,416	19,696	20,092	20,489	20,652
จำนวนผู้ว่างงาน	887	596	526	495	465	384	377	377	386	329
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	4,530	4,578	4,599	4,606	46,249	4,684	4,682	4,729	4,798	5,005
<b>หญิง</b>										
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	23,739	24,058	24,385	24,893	25,393	25,986	26,290	26,705	27,144	27,475
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	15,025	15,221	15,572	15,884	16,333	16,629	16,869	17,231	17,552	17,662
จำนวนผู้มีงานทำ	14,203	14,616	15,037	15,390	15,923	16,269	16,554	16,924	17,217	17,385
จำนวนผู้ว่างงาน	822	605	534	494	410	359	315	307	335	277
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	8,713	8,837	8,813	9,009	9,060	9,358	9,421	9,474	9,592	9,813
<b>รวม</b>										
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	47,057	47,676	48,313	49,333	49,817	50,471	51,045	51,903	52,817	53,462
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	33,813	34,262	34,902	35,718	36,132	36,429	36,942	37,700	38,427	38,643
จำนวนผู้มีงานทำ	32,104	33,061	33,841	34,729	35,257	35,686	36,249	37,017	37,706	38,037
จำนวนผู้ว่างงาน	1,709	1,201	1,061	989	875	743	693	684	720	606
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	13,244	13,415	13,412	13,615	13,685	14,042	14,103	14,202	14,390	14,819
<b>อัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน</b>										
ชาย	80.6	80.6	80.8	81.2	81.1	80.9	81.1	81.2	81.3	80.7
หญิง	63.3	63.3	63.9	63.8	64.3	64.0	64.2	64.5	64.7	64.3
รวม	71.9	71.9	72.2	72.4	72.5	72.2	72.4	72.6	72.8	72.3
<b>อัตราการว่างงาน</b>										
ชาย	4.7	3.1	2.7	2.5	2.3	1.9	1.9	1.8	1.8	1.6
หญิง	5.5	4.0	3.4	3.1	2.5	2.2	1.9	1.1	1.9	1.6
รวม	5.1	3.5	3.0	2.8	2.4	2.0	1.9	1.8	1.9	1.6

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การเพิ่มขึ้นอย่างมากของการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน ทำให้การพิจารณาความสำคัญของการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานมีความสำคัญ แต่เนื่องจากบุคคลมีเวลาจำกัดจึงต้องเลือกว่าจะจัดสรรเวลาระหว่างการทำงาน (กิจกรรมในตลาดแรงงาน) และการพักผ่อน (กิจกรรมนอกตลาดแรงงาน) อย่างไร เพื่อให้ได้ความพอใจสูงสุด ความพอใจของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน บาง

คนได้รับความพอใจสูงสุดจากค่าจ้างแรงงาน และจะทุ่มเทเวลาไปในการทำงานเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น แต่บางคนก็พอใจในการพักผ่อนมาก (Leisure) และอาจจะเสียสละค่าจ้างบางส่วนไปเพื่อการพักผ่อน ในบางครั้งเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น คนงานอาจจะเสนอแรงงานในตลาดน้อยลงไป โดยเห็นว่ารายได้ที่เคยได้รับหรือได้รับนั้นเพียงพอแล้วกับความต้องการ และอาจจะทำงานเพียงรักษารายได้ให้เท่าเดิมโดยการลดชั่วโมงการทำงานลงไป แต่บริบทเวลาว่างมากขึ้น นอกจากนี้ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) กิจกรรมใดๆที่เพิ่มคุณภาพ (ผลิตภาพ) ของแรงงาน ได้รับพิจารณาว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ การลงทุนในทุนมนุษย์ครอบคลุมรายจ่ายในการศึกษาและการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน รายจ่ายด้านสุขภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงาน การหางานทำ และการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าวัยเรียน คนงานจะมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นโดยพัฒนาสุขภาพทางกายและใจ และการเคลื่อนย้ายแรงงานจากงานที่มีผลิตภาพต่ำกว่าไปยังงานที่มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น โดยสุขภาพเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจด้านอุปทานแรงงานของบุคคล นอกจากเหตุผลที่ว่าสุขภาพจัดเป็นทุนมนุษย์ (Becker, 1964; Grossman, 1972) แล้วผลกระทบของสุขภาพอาจเปลี่ยนความชอบของบุคคลในการเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เช่น การเสื่อมลงของสุขภาพนำไปสู่การเลือกการพักผ่อนที่มากกว่าของบุคคล นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงในสุขภาพอาจเปลี่ยนระยะเวลาในการตัดสินใจของอุปทานแรงงาน เนื่องจากอายุขัยของแรงงานถูกกำหนดโดยสุขภาพ (Chiricos, 1993) ซึ่งผลกระทบของสุขภาพต่ออุปทานแรงงานนั้นได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในประเทศอุตสาหกรรม (Currie and Madrian, 1999)

นอกจากนี้ ในเชิงพลวัตตลาดแรงงานมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน กล่าวคือ ในตลาดแรงงานมีบุคคลจำนวนมากที่ต้องการออกจากงาน และอีกจำนวนหนึ่งก็หางานใหม่ทำ โดยการเปลี่ยนนายจ้าง อาชีพ หรือสถานที่ทำงาน ดังนั้นจึงมีการเคลื่อนไหวไปมาระหว่างบุคคลที่มีงานทำ และกลุ่มคนที่ว่างงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเคลื่อนไหวของแรงงานหรือการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือรูปแบบหนึ่งของการเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า ตลาดแรงงานจะปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพ (Equilibrium) ได้รวดเร็วเพียงใด ตลาดแรงงานที่ไม่มีดุลยภาพ คือ ตลาดแรงงานที่มีปัญหาการว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งการทำงานไม่เต็มที่ ดังนั้น ถ้ารัฐสามารถเพิ่มความสามรถในการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ ย่อมจะรักษาดุลยภาพของตลาดแรงงานได้เร็ว ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการวางแผน และการแก้ปัญหาด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญของการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเพศหญิงในทศวรรษที่ผ่านมา (Killingsworth and Heckman, 1986) ทำให้มีการศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงาน (การเปลี่ยนงาน) ที่แตกต่างกันระหว่างเพศมี

ความสำคัญมากขึ้น งานศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานในรูปแบบของการเปลี่ยนงาน (Job Mobility) และพฤติกรรมการหางาน (Search Behaviour) จะมีความโดดเด่นในด้านความแตกต่างระหว่างเพศ (gender difference) โดยพบว่าเพศหญิงมีความเสี่ยงที่จะว่างงานหรือถูกปลดออกจากงานสูงกว่า แสดงให้เห็นเพศหญิงเข้าร่วมกิจกรรมในตลาดแรงงานน้อยกว่าและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยกว่าเพศชาย (Theodossiou, 2002) เพศหญิงยังมีความเป็นไปได้ในการออกจากการจ้างงานด้วยเหตุผลที่มาจากตัวลูกจ้างเอง เช่น เหตุผลทางด้านครอบครัว หรือเหตุผลส่วนตัว ซึ่งตรงกันข้ามกับเพศชายที่การออกจากการงานมาจากเหตุผลทางด้านนายจ้าง เช่น การถูกไล่ออก หรือถูกปลดออกจากงาน (Keith and McWilliams, 1997) เหตุผลหลักสำหรับความแตกต่างระหว่างเพศของพฤติกรรมในตลาดแรงงานนี้คือ โครงสร้างทางสังคมที่บังคับให้เพศหญิงรับบทบาทในการเลี้ยงดูเด็ก โดยเฉพาะในเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับกิจกรรมในครัวเรือน (Hersch and Stratton, 1997)

การศึกษาทำความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างเพศในรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน (เปลี่ยนงาน) มีความสำคัญเนื่องจากกำหนดการกระทำของแต่ละบุคคลในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะความแตกต่างในการเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่งานใหม่ (Job-to-Job Transition) และการเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่การว่างงานหรือออกจากตลาด (Job-to-Non-Employment Transition) ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างในระดับของการตั้งสมประสงค์ในตลาดแรงงาน ระยะเวลาของการทำงานในงานปัจจุบัน การตัดสินใจของแรงงานและหน่วยธุรกิจในการฝึกอบรมแรงงาน และการแบ่งแยกอาชีพโดยเพศ Keith and McWilliams (1995) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่แตกต่างกันของการเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบที่แตกต่างกันต่อระดับค่าจ้าง ถ้าการเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่งานใหม่เป็นผลลัพธ์จากการค้นหางาน ดังนั้นการเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่งานใหม่สามารถอธิบายการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างและพฤติกรรมการค้นหางานที่เหมาะสมของแรงงาน ในทางตรงกันข้ามการเคลื่อนย้ายแรงงานจากงานเดิมไปสู่การว่างงานหรือออกจากตลาดนั้น อาจเกิดขึ้นจากการออกจากงานโดยไม่สมัครใจเนื่องจากถูกปลดออกหรือไล่ออกจากงาน หรือเกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างต้องการออกจากตลาดแรงงานด้วยเหตุผลทางครอบครัวหรือเหตุผลส่วนตัวเอง (Royalty, 1998)

นอกจากนี้ การศึกษายังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่งานใหม่ (Job-to-Job Transition) โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือดีกว่ามีโอกาสที่จะย้ายงาน หรือเปลี่ยนงานในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง และยังมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเสนองาน การฝึกอบรม และการส่งเสริมอื่นๆที่ดีกว่า ชูใจให้บุคคลพัฒนาระดับการศึกษาของตนเอง และช่วยลดแรงจูงใจจากการย้ายออกจากงาน โดย Johnson (1979) พบว่า เมื่อความเป็นไปได้ในการเคลื่อนย้าย

แรงงานสูง ความต้องการในการศึกษาก็จะสูงด้วย การศึกษามีผลต่อทั้งต้นทุนการเคลื่อนย้าย (Mobility Cost) และมูลค่าของการเสนอทางเลือกที่มีศักยภาพ (Royalty, 1998) ดังนั้นความคาดหวังในการตั้งรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานที่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาและเพศ ต้นทุนการเคลื่อนย้ายหรือความแตกต่างในมูลค่าของเวลาในตลาดแรงงาน ยังส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยแตกต่างกันระหว่างเพศ และการศึกษาโดยการจำแนกตัวอย่างตามระดับ การศึกษาและเพศอาจจะให้ความกระจ่างของผลกระทบของการศึกษาที่มีต่ออัตราการออกจากงาน ที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง (Theodossiou, 2009)

ตารางที่ 1.2 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ  
ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2544-2553

หน่วย: พันคน

แรงงาน	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	ร้อยละ <sup>1</sup>
<b>เพศชาย</b>											
ไม่มีการศึกษา	447	483	465	495	504	471	487	489	473	497	3
ต่ำกว่าประถมศึกษา	7,057	6,947	6,770	6,579	6,524	6,387	6,072	6,023	5,889	5,590	27
ประถมศึกษา	4,347	4,543	4,464	4,594	4,438	4,543	4,682	4,844	4,842	5,020	24
มัธยมศึกษาตอนต้น	2,642	2,755	2,946	3,098	3,118	3,155	3,253	3,485	3,630	3,603	17
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2,006	2,026	2,214	2,435	2,475	2,607	2,755	2,839	3,061	3,089	15
อุดมศึกษา	1,793	1,980	2,148	2,314	2,326	2,324	2,506	2,607	2,776	2,930	14
<b>รวม</b>	<b>18,292</b>	<b>18,734</b>	<b>19,007</b>	<b>19,516</b>	<b>19,386</b>	<b>19,487</b>	<b>19,756</b>	<b>20,287</b>	<b>20,670</b>	<b>20,728</b>	<b>100</b>
<b>เพศหญิง</b>											
ไม่มีการศึกษา	688	685	701	753	789	749	746	654	667	673	4
ต่ำกว่าประถมศึกษา	6,049	6,033	6,042	5,812	6,067	5,942	5,806	5,623	5,488	5,345	30
ประถมศึกษา	3,140	3,311	3,276	3,419	3,453	3,482	3,690	3,759	3,746	3,842	22
มัธยมศึกษาตอนต้น	1,606	1,756	1,808	1,975	1,983	2,024	2,057	2,184	2,254	2,326	13
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1,293	1,297	1,489	1,586	1,673	1,795	1,934	1,936	2,136	2,200	12
อุดมศึกษา	1,927	1,942	2,136	2,360	2,477	1,151	2,722	2,956	3,162	3,260	19
<b>รวม</b>	<b>14,702</b>	<b>15,023</b>	<b>15,452</b>	<b>15,905</b>	<b>16,443</b>	<b>15,144</b>	<b>16,956</b>	<b>17,112</b>	<b>17,453</b>	<b>17,645</b>	<b>100</b>

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับการศึกษาของแรงงานไทย ดังตารางที่ 1.2 พบว่า จากประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2553 ที่มีประมาณ 38.4 ล้านคน เป็นแรงงานชาย 20.7 ล้านคน และแรงงานหญิง 17.7 ล้านคน กว่าครึ่งของแรงงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 52 ขณะที่หนึ่งในสามของแรงงานมีการศึกษาระดับ

<sup>1</sup> ร้อยละของปี พ.ศ. 2553

มัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 29 และแรงงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีเพียงร้อยละ 16 เท่านั้น อย่างไรก็ตามยังคงมีแรงงานบางส่วนที่ไม่มีการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3 โดยสัดส่วนของแรงงานชายและหญิงที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าใกล้เคียงกัน ขณะที่สัดส่วนของแรงงานชายที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากกว่าแรงงานหญิง คือ ร้อยละ 32 และ 25 ตามลำดับ และแรงงานหญิงมีสัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากกว่า คิดเป็นร้อยละ 19 จะเห็นได้ว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ (Unskilled Labor) แต่อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของแรงงานที่ไม่มีทักษะหรือมีการศึกษาน้อยกว่าระดับประถมศึกษานั้นมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด จากร้อยละ 62 ในปี พ.ศ. 2544 เป็นร้อยละ 52 ในปี พ.ศ. 2553 ขณะที่สัดส่วนของแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labor) หรือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเริ่มมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น จากร้อยละ 11 ในปี พ.ศ. 2544 เป็นร้อยละ 16 ในปี พ.ศ. 2553 โดยเฉพาะในแรงงานหญิง

นอกจากการเปลี่ยนแปลงการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน ส่งผลให้การพิจารณาเป้าหมายและหลักการของเหตุและผลในพฤติกรรมของแรงงานในตลาดแรงงานเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการทำการศึกษานี้ นอกจากนี้ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับมูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) จัดสัมมนาเชิงวิชาการ “เคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ” พบว่าการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันยังขาดแคลนข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานที่จำเป็นอยู่มาก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการระดมทรัพยากรแรงงานเพื่อการวางแผนและนโยบายแรงงานที่ชัดเจน

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนซึ่งเป็นข้อมูลรวมภาคตัดขวาง (Pooled Cross-sectional Data) ในปี พ.ศ. 2548, 2549, 2550 และ 2553 รวมทั้งสิ้น 4 ปีที่ดำเนินการสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาการมีงานทำ พฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงานของประเทศไทย

### 1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

ผลการศึกษานี้มีประโยชน์ต่อภาครัฐบาลในการวางแผน กำหนดนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน ซึ่งมีบทบาทมากในระบบเศรษฐกิจ ในฐานะที่แรงงานเป็นรากฐานสำคัญของภาคเศรษฐกิจ เพื่อประมาณค่าผลิตภาพของแรงงาน นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยต่อไป รวมถึงประโยชน์ต่อภาคเอกชนในการมีส่วนร่วมวางตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานที่เข้าทำงานให้มีความสอดคล้องเหมาะสม และเจริญก้าวหน้ามากขึ้น จะทำให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาของประเทศต่อไปในอนาคต อีกทั้งมีประโยชน์สำหรับการวางแผนกำลังคนและการบริหารจัดการแรงงานทั้งในระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้อมูลรวมภาคตัดขวาง (Pooled Cross-sectional Data) จากการสำรวจเพื่อติดตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2548, 2549, 2550 และ 2553 สัมภาษณ์ครัวเรือนเดิมจำนวน 6,000 ครัวเรือน รวมทั้งสิ้น 4 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน เป็นประชากรอายุระหว่าง 15-60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงานครั้งนี้ เป็นประชากรอายุระหว่าง 15-60 ปี ที่มีงานทำ และมีสถานภาพเป็นลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างเอกชน รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ต้องการศึกษา คือ การอยู่ในงานเดิม (Same Job) การเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่งานใหม่ (Job-to-Job Transition) และการเคลื่อนย้ายจากเดิมไปสู่การออกจากตลาดแรงงาน (Job-to-Non-Employment Transition)

### 1.5 นิยามศัพท์

**ตลาดแรงงาน (Labor Market)** หมายถึง แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงาน โดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการ ตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์อุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือ ฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงานก็คือ ฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้นแหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่างๆ

**กำลังแรงงาน (Labour force)** หมายถึง ประชาชนที่อยู่ในวัยทำงานมีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถทำงานได้ ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดวัยทำงานจะค้ำนึ่งถึงอายุที่พ้นวัยการศึกษาภาคบังคับแล้ว สำหรับประเทศไทยได้กำหนดวัยทำงานที่มีอายุ 15 ขึ้นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**ระยะเวลาการทำงาน ณ องค์การปัจจุบัน (Tenure)** หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานอยู่กับเจ้านายปัจจุบัน จนถึงวันที่สั้มภาษณ์งานใหม่หรือวันที่ลาออกจากงาน

**การเข้าออกของแรงงาน (Labour turnover)** หมายถึง การไหลเข้าและไหลออกของแรงงานที่ทำงานให้กับองค์กรหรือวิสาหกิจหนึ่ง โดยที่ในช่วงเวลาหนึ่งอาจจะมีทั้งการลาออกของลูกจ้างเก่าและการเข้าทำงานของลูกจ้างคนใหม่

**ค่าจ้าง (Wage)** หมายถึง สิ่งที่ย้ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง

**การมีปัญหาลสุขภาพระยะยาว** หมายถึง บุคคลที่มีปัญหาหรือป่วยเป็นโรคเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ เส้นเอ็นกระดูกและข้อ ระบบประสาท สมอง หู ตา คอ จมูก ผิวหนังหรือภูมิแพ้ หัวใจ หลอดเลือด ช่องท้อง ตับ ไต โรคเบาหวาน/เบาจืด ความดันโลหิตสูง/ต่ำ ไมเกรน/ปวดศีรษะเรื้อรัง และมะเร็ง เป็นต้น