บทที่2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน,2557) คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน(ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

1) กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

2) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการ 3 ประการข้างต้นแล้ว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ยังกำหนดให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

1.1) การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน

1.2) การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน

1.3) การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

1.4) การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2) สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

2.1) การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า

2.2) การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ

2.3) การจัดชุดทำงาน

2.4) การจัดหอพัก

2.5) การจัดให้มีรถรับ-ส่ง

2.6) เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ

3) สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

3.1) สหกรณ์ออมทรัพย์

3.2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4) สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

4.1) การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง

4.2) การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

4.3) การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง

4.4) การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5) สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

5.1) เงินบำเหน็จ

5.2) เงินรางวัลทำงานนาน

5.3) ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท

5.4) กองทุนฌาปนกิจ

5.5) เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6) สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

6.1) การจัดทัศนศึกษา

6.2) การแข่งขันกีฬา

6.3) การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน

6.4) การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากแนวคิดและหลักการของ R.Wayne Mondy และ Robert M. Noe III (อ้างถึงในบรรจง หาญเจริญกิจ, 2540) สามารถแบ่งการจัดสวัสดิการออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนในรูปของตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จะประกอบด้วย

1) สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนในรูปของตัวเงิน จะประกอบด้วย

1.1) กองทุนเงินทดแทน

1.2) กองทุนประกันสังคม

1.3) กองทุนสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.4) การรักษาพยาบาล

1.5) เงินโบนัส

1.6) สวัสดิการโดยทั่วไป เป็นการตอบแทนในรูปของตัวเงินเพิ่มเติมที่องค์กรจัดให้พนักงาน เช่น เงินบำเหน็จ การกู้ยืมเงินประเภทต่างๆ และสวัสดิการพิเศษอื่นๆ

2) สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จะประกอบด้วย

2.1) วันลา และวันหยุดพักผ่อน

2.2) ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ทางออกฉุกเฉิน ระบบป้องกันภัย การประกันภัย และอื่นๆ

2.3) ความต้องการมั่นคงปลอดภัยหรือหลักประกันในการประกอบอาชีพ องค์กรมีหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน การไล่ออก หรือการปลดจากงานควรจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความรู้สึก ความมั่นคงตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.1.2 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน อุปสงค์แรงงาน และตลาดแรงงาน

1) อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง จำนวนแรงงานที่เสนอจะขาย เพื่อการทำงานนี้ อาจนับเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์และวัดอุปทานแรงงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ทั่วๆไป จะทำการศึกษากันอยู่ 3 แนวทางคือ

1.1) การศึกษาเน้นจำนวนชั่วโมงการทำงานซึ่งบุคคลที่จะเลือกทำ ณ อัตราค่าจ้างต่างๆกัน หรืออีกนัยหนึ่งการสร้างเส้น อุปทานแรงงาน (Supply curve) นั่นเอง

1.2) การศึกษาการเลือกที่จะทำงานหรือไม่ทำงานของบุคคลหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

1.3) การศึกษาคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะความแตกต่างในเรื่องของทักษะ ซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามหรือการลงทุนในการพัฒนาที่แตกต่างกันของแรงงงาน การศึกษาในแนวทางนี้เป็นการเน้นถึงความหลากหลายของอุปทานแรงงาน (Heterogeneous)

1.1) แบบจำลองอย่างง่ายของอุปทานแรงงาน (Simple Model of Labor Supply) ในแบบจำลองนี้ เริ่มด้วยการพิจารณาว่า มนุษย์เป็นเจ้าของเวลา ดังนั้น จึงสามารถเลือกได้ว่าจะใช้เวลา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ไปในการทำงานหรือการพักผ่อน หรือจะผสมผสานเวลาที่มีเป็นสัดส่วนอย่างไร เพื่อให้ได้ความพอใจสูงสุด ความพอใจของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน บางคนได้รับความพอใจสูงสุดจากค่าจ้างแรงงาน และจะทุ่มเวลาไปในการทำงานเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น แต่บางคนก็พอใจในการพักผ่อนมาก (Leisure) และอาจจะเสียสละค่าจ้างบางส่วนไปเพื่อการพักผ่อน ในบางครั้งเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น คนงานอาจจะเสนอแรงงานในตลาดน้อยลงไป โดยเห็นว่ารายได้ที่เคยได้รับหรือได้รับนั้นเพียงพอแล้วกับความต้องการ และอาจจะทำงานเพียงรักษาระดับรายได้ให้เท่าเดิมโดยการลดชั่วโมงการทำงานลงไป แต่หันไปบริโภคเวลาว่างมากขึ้น เนื่องจากราคาของเวลาว่างที่เพิ่มขึ้น หรืออรรถประโยชน์เพิ่ม (marginal utility) ของการพักผ่อนสูงขึ้น

1.2) อุปทานแรงงานในระยะสั้น (Short-run Supply of Labor) คำว่าระยะสั้นในที่นี้หมายถึงระยะเวลาที่ไม่สามารถปรับปรุงแรงงาน คนงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงงานใหม่ หรือเคลื่อนย้ายได้ กล่าวคือ เราสมมติให้คุณภาพ ความชำนาญ ที่อยู่ อาชีพ และปัจจัยอื่นๆคงที่ และทำการวิเคราะห์ว่าบุคคลจะเสนอแรงงานในตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใดถ้าหากอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป

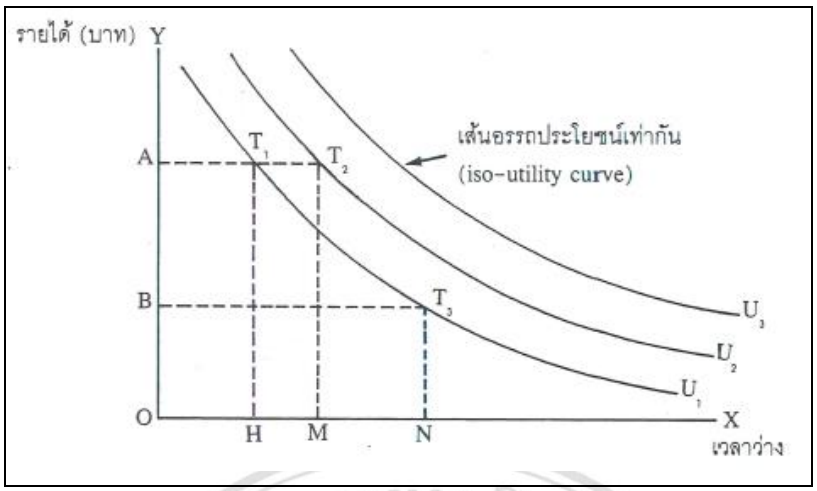
การวิเคราะห์อุปทานแรงงานระยะสั้นโดยพิจารณาจากหลักอรรถประโยชน์เริ่มโดยการสมมติว่า คนงานแต่ละคนหรือแต่ละครอบครัวต้องการได้รับความพอใจมากที่สุด (Maximization of satisfaction) จากรายได้ซึ่งอยู่ในรูปของเงิน หรือสินค้า และเวลาพักผ่อน (leisure) ที่สามารถจะรับได้ ดังนั้นถ้าสมมติว่ามีสิ่งที่คนงานต้องการ (commodities) อยู่เพียงสองอย่าง คือ
รายได้ (Real Income) จากค่าจ้างหรือผลตอบแทนต่อการทำงานของแรงงาน ค่าจ้างอาจเป็นตัวเงินหรือหน่วยของสินค้าและบริการก็ได้

เวลาพักผ่อน (Leisure Time) คือเวลาที่มิได้ใช้ไปในการทำงาน ไม่มีรายได้จากเวลาดังกล่าววัดเป็นชั่วโมงต่อระยะเวลาหนึ่ง เช่น เป็นวัน เป็นอาทิตย์ ฯลฯ

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และเวลาการพักผ่อนและความพอใจที่ได้รับจากสิ่งเหล่านี้เรียกว่า ความสัมพันธ์ของอรรถประโยชน์ (Utility function)

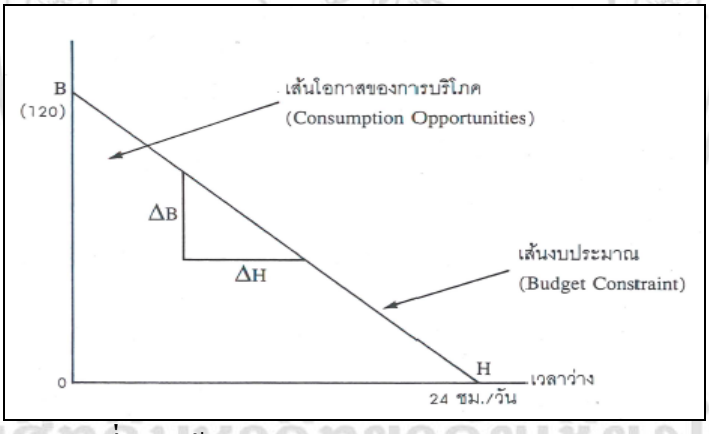
จากรูปตัวอย่าง (ภาพที่ 2.1) แสดงความพอใจของบุคคลในระดับต่างๆ ที่ได้จากส่วนผสมของรายได้และเวลาว่าง ให้แกน X แสดงเวลาว่างหรือเวลาพักผ่อนเป็นชั่วโมงหรือวัน แกน Y แสดงค่าจ้างเป็นหน่วยของเงินบาทต่อระยะเวลาหนึ่ง เส้นอรรถประโยชน์ U_1 แสดงระดับความพอใจของบุคคลหรือครอบครัวหนึ่งจากการมีรายได้ 0A บาท และเวลาพักผ่อน 0H ชั่วโมง หรือส่วนผสมของรายได้ 0B และเพิ่มชั่วโมงการพักผ่อนเป็น 0N ชั่วโมง ทุกๆจุดบนเส้น U_1 ซึ่งแสดงส่วนผสมของรายได้ และเวลาว่างจะทำให้คนงานได้รับความพอใจในระดับเท่ากันหมดและในทำนองเดียวกันสำหรับทุกๆจุดบนเส้น U_2,U_3 ระดับความพอใจของ U_3 จะมากกว่า U_2 และ U_2 มากกว่า U_1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 2.1 เส้นอรรถประโยชน์เท่ากันของเวลาว่างและรายได้

เนื่องจากคนงานแต่ละคนมีเวลาจำกัดในวันๆหนึ่งสำหรับการทำงาน เพื่อได้มาซึ่งค่าจ้าง หรือใช้ไปในการพักผ่อน ขอบเขตหรือโอกาสสูงสุด ที่เขาจะทำได้ อาจแสดงได้ในรูปของเส้นงบประมาณ หรือ Budget Line



ภาพที่ 2.2 เส้นงบประมาณและโอกาสของการบริโภค

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากภาพที่ 2.2 ตั้งข้อสมมติฐานว่า

1. เวลาหรือชั่วโมงแรงงานที่จะเสนอขายให้มีจำนวนจำกัด เช่น ใน 1 วัน มีเพียง 24 ชั่วโมง หรือใน 1 เดือนมีเพียง 30-31 วัน

2. ทราบอัตราค่าจ้าง (Wage rate) ต่อระยะเวลาหนึ่ง เช่น อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงละ 5 บาท

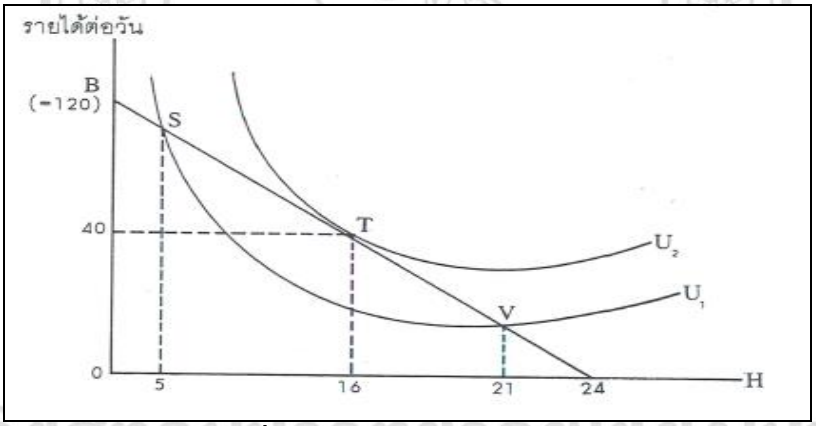
3. ตลาดอยู่ในรูปการแข่งขัน แรงงานแต่ละหน่วยที่เสนอขายจากบุคคลหรือครอบครัวเป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับ จำนวนแรงงานในตลาดทั้งหมด ดังนั้นจึงไม่มีอิทธิพลใดๆเหนือระดับอัตราค่าจ้าง (ค่าจ้างไม่เปลี่ยนถ้าชั่วโมงทำงานเพิ่มหรือลด)

ให้แกน 0B แทนรายได้หรือค่าจ้างต่อวันเป็นบาท แกน 0H แทนเวลาทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง อาจเป็นวัน เป็นอาทิตย์ หรือเป็นเดือนก็ได้

ถ้าเราเอาเวลาว่าง 24 ชั่วโมง ก็จะไม่มีรายได้เลย แต่ถ้าเลือกทำงานทั้ง 24ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 5 บาท ก็จะมีรายได้ 120 บาท แต่จะไม่มีเวลาพักผ่อนเลย หรืออาจจะเลือกเอาส่วนผสมของการทำงานบ้าง และมีเวลาว่างบ้าง เช่น ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีรายได้ 40 บาทต่อวัน และมีเวลาพักผ่อนขณะเดียวกันวันละ 16 ชั่วโมง หรือส่วนผสมของรายได้จากชั่งโมงทำงานและการพักผ่อน แบบใดแบบหนึ่งก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เนื้อที่ 0BH ซึ่งถือว่าเป็นขอบเขตแห่งโอกาสที่จะเลือกบริโภคได้

ดุลยภาพของชั่วโมงการทำงาน (The Determination of House of Work) หรือการกำหนดชั่วโมงที่จะเสนอขายในตลาดแรงงาน

ด้วยข้อสมมติของความพึงพอใจสูงสุด (Maximization of Satisfaction) คือคนงานหรือครอบครัวต้องการที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากรายได้ และเวลาว่าง จะต้องพิจารณาดูว่าคนงานผู้นี้จะทำงานกี่ชั่วโมงและใช้เวลาพักผ่อนกี่ชั่วโมง เพื่อที่จะให้ได้ระดับความพึงพอใจสูงสุด ในการพิจารณาจุดดุลยภาพของความพอใจสูงสุด จะอยู่ ที่จุดสัมผัสของเส้น iso-utility และเส้น budget constraint



ภาพที่ 2.3 ดุลยภาพชั่วโมงการทำงาน

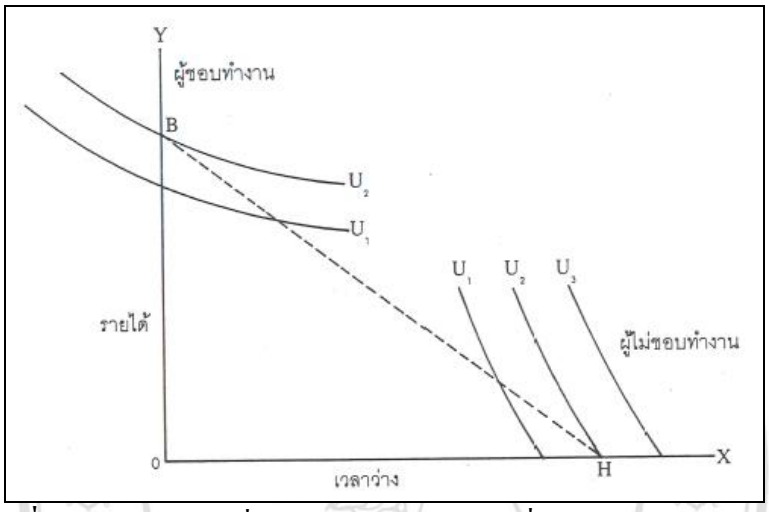
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากภาพที่ 2.3 เส้น iso-utility สัมผัสเส้น budget constraint ที่จุด T ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจุดดุลยภาพอยู่ตรงที่คนงาน ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีเวลาว่าง 16 ชั่วโมง มีรายได้จากการทำงานชั่วโมงละ 5 บาท ดังนั้นรายได้รวมเท่ากับ 40 บาท อีก 2 จุด คือ จุด S และจุด V ซึ่งเป็นจุดสัมผัสของเส้น iso-utility สัมผัสเส้น budget constraint เหมือนกัน แต่เนื่องจากเส้น U_1 แสดงระดับความพึงพอใจที่ต่ำกว่า U_2 การปรับปรุงหาส่วนผสมระหว่าง เวลาว่างและรายได้จากชั่วโมงทำงานที่จุด T จึงให้ระดับความพอใจที่สูงกว่า

ในกรณีของคนชอบทำงาน (Work lover's) หรือคนที่มีปฏิกิริยาไว ต่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เส้น iso-utility จะมีลักษณะยืดหยุ่นมาก แสดงให้เห็นว่า ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เขาจะทำงานเพิ่มขึ้นมากทันที ถ้าเป็นเช่นนั้นโอกาสที่เส้น iso-utility

สัมผัสเส้น budget constraint มีเพียงจุดเดียวคือจุด B บนเส้นแกน 0B หมายถึงว่า เขาจะทำงาน 0H ชั่วโมง โดยมีรายได้เท่ากับ 0B บาท (รูปที่ 2.4)

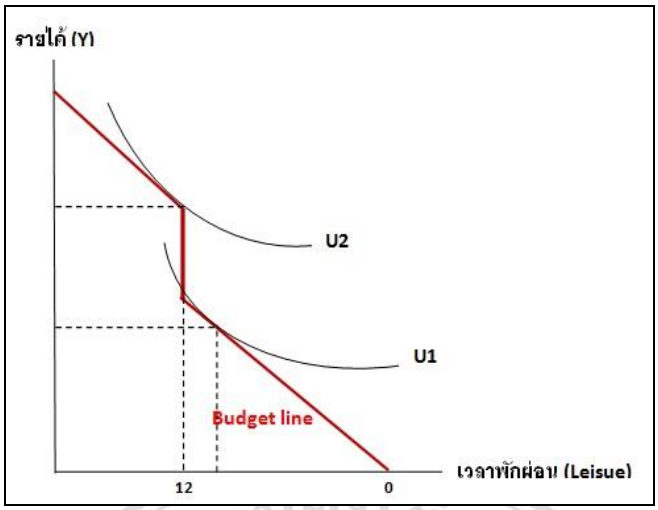
ในทางตรงกันข้าม สำหรับคนที่ไม่ชอบทำงาน (Work Hater's) หรือ คนที่มีปฏิกิริยาต่อตลาดแรงงานต่ำ มักจะเป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นน้อย แสดงว่า จะต้องใช้รายได้เป็นจำนวนมาก เพื่อชดเชยเวลาว่างที่ลดลงไป เขาจึงจะรักษาระดับความพึงพอใจให้อยู่ในระดับเดิมได้



ภาพที่ 2.4 ดุลยภาพของชั่วโมงการทำงานของคนที่ชอบและไม่ชอบทำงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของชั่วโมงการพักผ่อนและรายได้แรงงานนั้น จะเห็นได้ว่า แรงงานต้องการที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากรายได้และเวลาว่าง แรงงานจะพิจารณาว่าจะทำงานกี่ชั่วโมงและใช้เวลาพักผ่อนกี่ชั่วโมง อีกทั้งอาจจะพิจารณาสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นร่วมกับค่าจ้างเพื่อที่จะให้ได้ระดับความพึงพอใจสูงสุดด้วย เนื่องจากสวัสดิการถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงาน แรงงานจะเสนอทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะได้รับสวัสดิการมากขึ้นด้วย จากรูปที่8 จะเห็นได้ว่า เมื่อแรงงานทำงานมากขึ้น จะทำให้เส้นงบประมาณของแรงงานเพิ่มขึ้น และเมื่อแรงงานได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น ก็จะทำเส้นงบประมาณของแรงงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเป็นเส้นที่อยู่เหนือกว่า และทำให้แรงงานได้รับความพึงพอใจมากกขึ้นจาก U_1 เป็น U_2 (ภาพที่ 2.5)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์กันของเวลาพักผ่อนและค่าจ้างเมื่อได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น

1.3) ปัจจัยที่กำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน

ปัจจัยสำคัญที่กำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของประชากรโดยทั่วไป คือ

1. อายุ โดยทั่วไป ผู้ที่มีอายุน้อยมักจะเรียนหนังสือเต็มเวลามากกว่าที่จะทำงาน ดังนั้น อัตราเข้าร่วมในกำลังแรงงานของกลุ่มบุคคลอายุน้อย จึงมักต่ำ สำหรับผู้ที่มีอายุสูงมากๆ อัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของคนกลุ่มนี้ก็จะต่ำเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผลทางด้านสุขภาพของร่างกาย รวมทั้งการที่มีรายได้จากเงินบำนาญโดยไม่จำเป็นต้องทำงาน

2. สถานภาพสมรสและการมีบุตร ปัจจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของสตรีที่สมรสแล้ว และมีบุตรที่อายุยังน้อยอยู่จะทำงานน้อยกว่าสตรีที่เป็นโสด สำหรับสตรีที่สมรสแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน ก็คือ รายได้ของสามี ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุที่ว่าเมื่อครอบครัวมีรายได้สูง ครอบครัวนั้นก็สามารถเต็มใจที่จะจัดสรรทรัพยากรเพิ่มขึ้นในการดูแลบุตรเพื่อกิจกรรม

3. อัตราค่าจ้าง จากการศึกษาวิจัยในหลายประเทศพบว่า เมื่ออัตราค่าจ้างในตลาดสูงขึ้น อุปทานแรงงานของผู้ชายจะลดลง หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลกระทบของการที่รายได้เพิ่มขึ้น จากการที่อัตราค่าจ้างสูงจะมีมากกว่า ผลของการทดแทน สำหรับสตรีที่สมรสแล้ว พบว่า ผลของการทดแทนมีมากกว่าผลจากรายได้ นั่นคือ เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น อุปทานแรงงานของสตรีจะเพิ่มมากขึ้น

4. เพศ ผลกระทบระหว่างผู้ชายและผู้หญิง สืบเนื่องมาจากความรับผิดชอบในกิจกรรมการผลิตในครัวเรือนของสตรีตามประเพณี จึงมีอิทธิพลที่สำคัญต่อขนาดของผลการทดแทน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรือสินค้า เมื่อมีสิ่งทดแทนที่ดีกว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นของการทดแทนจึงมีค่อนข้างมาก และเนื่องจากในครอบครัวส่วนใหญ่ทางเลือกที่เป็นกิจกรรมการผลิตในครอบครัวเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับภรรยา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5. ภาวะตลาดแรงงาน การเข้าร่วมในกำลังแรงงานของประชากรไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับ ความประสงค์ของแต่ละบุคคลที่จะทำงานหรือไม่ทำงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับปริมาณและประเภทของงานที่มีอยู่ในตลาด ยกตัวอย่างเช่น ในยามที่ตลาดแรงงานมีการว่างงานสูง และนายจ้างไม่เพิ่มการจ้างใหม่ แรงงานบางจำนวนจะหยุดแสวงหางาน และจะกลายสภาพเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานโดยปริยาย

6. โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ ในระบบเศรษฐกิจซึ่งการผลิตส่วนใหญ่เป็นระบบกสิกรรม อัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของประชากรจะสูงกว่าระบบอุตสาหกรรม ในระบบเศรษฐกิจซึ่งระดับรายได้ต่อหัวของประชากรสูง เนื่องจากไม่จำเป็นต้องทำงานเมื่อเทียบกับเศรษฐกิจยากจน ซึ่งประชากรทั้งเด็ก คนแก่ และสตรีจำเป็นต้องออกาช่วยในการทำงานเพื่อจุนเจือรายได้

7. ปัจจัยอื่นๆ

7.1 ระดับการศึกษาของประชากร ก็มีอิทธิพลต่ออัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง การเข้าร่วมในกำลังแรงงานจะสูงขึ้นเมื่อเทียบกับบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากเห็นว่าควรนำเอาการศึกษานั้นมาใช้เป็นประโยชน์ได้มากกว่า

7.2 ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ก็อาจมีส่วนในการกำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของประชากรบางกลุ่ม ซึ่งอาจะห้ามสตรีทำงานในตลาดแรงงาน เป็นต้น

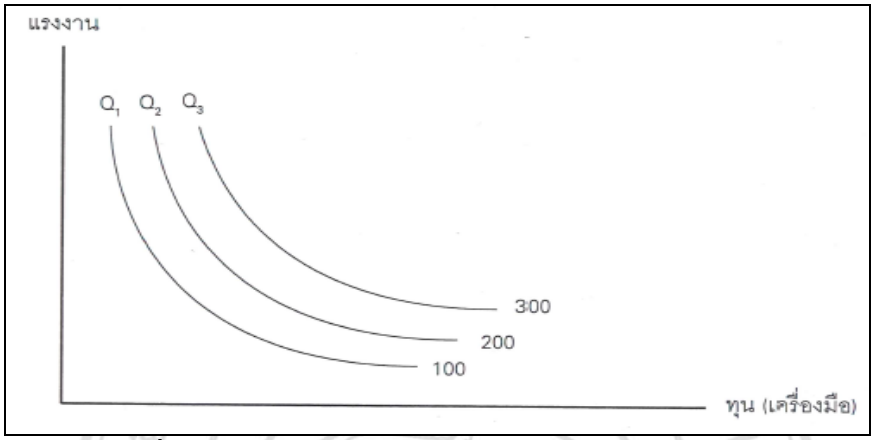
2) อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีตำแหน่งงานว่างเช่นกัน

อุปสงค์แรงงานมีลักษณะพิเศษเฉพาะ คือ อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องจากอุปสงค์อื่น หรือเหตุการณ์อื่นๆที่มีความสัมพันธ์แรงงาน และอุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานจะเป็นไปพร้อมกันกับการเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์ในปัจจัยการผลิตอื่นๆด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์แรงงานกับทุน ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งเป็นจำนวนหรือปริมาณหนึ่งที่ต้องการนั้น ผู้ผลิตมีทางตัดสินใจเลือกใช้ปัจจัยการผลิตหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกันเป็นส่วนประกอบต่างๆได้ตามความต้องการ ซึ่งแต่ละส่วนประกอบนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นสัดส่วนของปัจจัยการผลิต ซึ่งจะให้ผลผลิตในจำนวนหรือปริมาณที่เท่ากันเสมอ เช่น ในการผลิตสินค้าจำนวน 100 หน่วย ก็อาจใช้แรงงาน 5หน่วย ต่อทุน 7 หน่วย หรือใช้แรงงาน 25หน่วย ต่อทุน 2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หน่วย ก็จะได้ผลผลิตจำนวนนั้นและไม่ว่าจะเป็นการใช้สัดส่วนเท่าใดของปัจจัยทั้งสองซึ่งกำหนดโดยผลิตกรรมสัมพันธ์นั้นๆก็จะได้ผลผลิตจำนวน 100หน่วย เสมอ ตราบใดที่ผลิตกรรมสัมพันธ์ที่กำหนดให้นั้นยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงไป เส้นแสดงระดับผลผลิตซึ่งสัมพันธ์กับสัดส่วนของปัจจัยที่ใช้ เรียกว่า เส้นปริมาณเท่ากัน



ภาพที่ 2.6 เส้นผลผลิตเท่ากันจากการใช้สินค้าทุนและแรงงาน

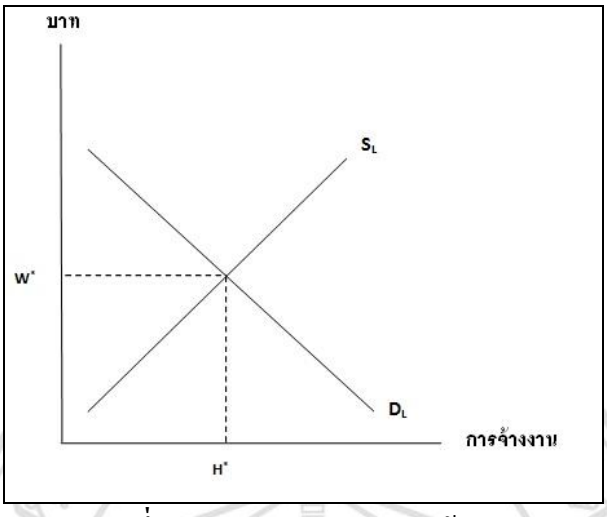
เส้นปริมาณผลผลิตเท่ากันนี้อาศัยหลักการเดียวกันกับเส้นอรรถประโยชน์เท่ากัน หรือความพอใจเท่ากันในทฤษฎีผู้บริโภค คือ เป็นการแสดงส่วนประกอบต่างๆของปัจจัยการผลิต 2ชนิด ที่มีส่วนสัมพันธ์กันและสามารถให้ผลผลิตได้จำนวนเท่ากัน ซึ่งแสดงด้วยเส้น Q ซึ่งให้ผลผลิตเท่ากันหรือปริมาณเท่ากัน

3) ตลาดแรงงาน

ตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์ การกำหนดดุลยภาพในตลาด จะประกอบด้วยนายจ้างจำนวนมากที่กำลังมองหาแรงงาน และมีแรงงานจำนวนมากที่กำลังหางานทำ โดยที่แรงงานต้องการทำงานโดยที่ได้รับค่าจ้างสูง และนายจ้างต้องการจ่ายค่าจ้างด้วยค่าจ้างที่ต่ำ ปัญหานี้จะถูกขจัดไปด้วยกลไกตลาดในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ซึ่งในที่สุดดุลยภาพระหว่างอุปสงค์และอุปทานก็ได้กำหนดค่าจ้างและระดับการจ้างงานในตลาดขึ้น ภาพที่2.7 แสดงค่าจ้างและระดับการจ้างงานดุลยภาพในตลาดที่มีอุปสงค์ซึ่งแสดงโดยเส้น D เท่ากับอุปทานในตลาดซึ่งแสดงโดยเส้น S ค่าจ้าง w* จึงเป็นระดับค่าจ้างที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ จำนวนชั่วโมงการทำงาน H* เป็นระดับรวมที่หน่วยผลิตทุกหน่วยในตลาดจ้างแรงงานที่มูลค่าหน่วยท้ายของผลผลิตของแรงงานเท่ากับระดับค่าจ้าง w*นั้น และ ณ อัตราค่าจ้าง w* นี้จำนวนคนที่ต้องการทำงานเท่ากับจำนวนคนที่หน่วยผลิตต้องการจ้างพอดี และคนที่ไม่ทำงานในตลาดย่อมเป็นคนไม่ต้องการหางานเมื่อเผชิญค่าจ้างนี้ แต่จะมีคนเข้ามาอย่าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

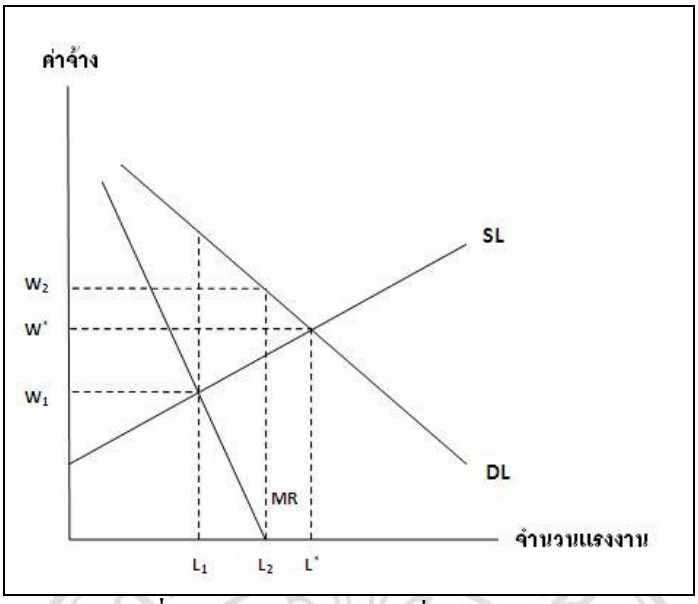
รวดเร็ว ถ้าค่าจ้างสูงขึ้น และถ้าเมื่อใดมีเหตุการณ์ที่ทำให้อุปสงค์และอุปทานในตลาดเปลี่ยน กลไกตลาดจะทำให้ตลาดเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ดุลยภาพใหม่ (นงนุช สุนทรชวกานต์,2553)



ภาพที่ 2.7 ดุลยภาพในตลาดการจ้างงาน

ตลาดปัจจัยการผลิตที่มีผู้ขายรายเดียว คือตลาดที่ผู้ขายปัจจัยรายเดียวมีผลต่ออุปสงค์แต่ไม่มีผลต่ออุปทาน เช่น สหภาพแรงงาน โดยผู้ผูกขาดสามารถเลือกขายปริมาณที่ต้องการ หรือ ตั้งราคาที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ บนเส้นอุปสงค์ต่อปัจจัยการผลิตนั้น จุดประสงค์ของผู้ผูกขาดคือ ได้รายได้จากการขายปัจจัยสูงสุด ในกรณีของแรงงาน ก็คือ Rent ที่เป็นส่วนต่างระหว่างค่าจ้างกับต้นทุนค่าเสียโอกาสในการใช้เวลาทำงาน เงื่อนไขที่ทำให้ Rent สูงสุด คือ marginal revenue ที่เกิดกับแรงงาน เท่ากับ marginal cost ของการทำงานของแรงงาน โดย marginal cost ของแรงงาน คือ ค่าจ้างที่ทำให้แรงงานแต่ละหน่วยที่เพิ่มเข้ามาทำงาน ซึ่งก็คือ เส้นอุปทานของแรงงาน นั่นเอง ดังนั้น จุดสมดุลอยู่ที่การตัดของเส้น MR กับ S_L จะได้ค่าจ้างที่สูงกว่า และ จำนวนแรงงานที่น้อยกว่าในกรณีที่ไม่มีการผูกขาด แต่ถ้าสหภาพแรงงานต้องการ max. total wage แทนที่จะเป็น max. rent แล้ว อาจขยายจำนวนแรงงานไปถึงจุดที่ MR = 0 เนื่องจาก MR = 0 หมายถึง TR สูงสุด แต่ w ก็จะลดลงมาด้วย (สมชาย สุขสิริเสรีกุล,2553)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 2.8 ดุลยภาพในตลาดที่มีผู้ขายรายเดียว

2.1.3 ทฤษฎีการจ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency Wage Theory)

หน่วยผลิตบางแห่งในประเทศกำลังพัฒนา เพิ่มผลิตแรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างแรงงานสูงกว่าที่หน่วยผลิตอื่นจ่าย ค่าจ้างที่สูงขึ้นนั้นเป็นไปเพื่อแรงงานจะได้นำไปบริโภคมากขึ้น การกินดีอยู่ดีขึ้น สุขภาพแรงงานจะแข็งแรงขึ้น และการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น โมเดลการจ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency wage model) เริ่มขึ้นโดย Leibenstein(1957) ที่ว่า อัตราค่าจ้างที่กำหนดโดยตลาดแข่งขันนั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้แรงงานได้รับสารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกาย Strass(1986) พบว่า ในอินเดียการที่แรงงานได้รับจำนวนแคลลอรี่ของอาหารเพิ่มขึ้น ร้อยละ10 จะสามารถเพิ่มผลผลิตได้ถึงร้อยละ 3.4 ดังนั้นจึงมีเหตุผลสนับสนุนแนวความคิดนี้ ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างแค่ระดับอัตราดุลยภาพที่จ่ายโดยตลาดแข่งขัน ก็จะดึงได้แต่คนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าจ่ายค่าจ้างที่สูงเกินไปก็จะทำให้ หน่วยผลิตมีต้นทุนสูง ต้นทุนนี้อาจสูงกว่าผลผลิตส่วนเพิ่มที่แรงงานผลิตได้ อัตราค่าจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ จึงควรเป็นอัตราที่ทำให้ต้นทุนส่วนเพิ่มค่าจ้างที่จ่ายแก่แรงงานเท่ากับผลประโยชน์ส่วนเพิ่มที่ได้จากแรงงาน

จากการพิจารณาแนวคิดการจ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency wage model) เป็นการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเนื่องจากแนวคิดสวัสดิการก็ยังมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้แรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย ดังนั้นสถานประกอบการจะต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน เพื่อที่จะทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งการให้สวัสดิการยังถือเป็นการช่วยเหลือเพื่อรักษาแรงงานและเพื่อลดปัญหาการลาออกด้วย เมื่อแรงงานได้รับการตอบสนองหรือได้รับสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้แรงงานเห็นความสำคัญและจะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มณัญญา คำภีระ (2552) ได้ศึกษาผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศต่อผลิตภาพแรงงานในระดับหน่วยผลิตภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการแรก ศึกษาผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ประการที่สอง ศึกษาผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่มีต่อผลิตภาพแรงงานในประเทศไทย และประการสุดท้าย ศึกษาการถ่ายทอดเทคโนโลยีแบบแนวนอนจากบริษัทที่ได้รับการลงทุนจากต่างประเทศมายังบริษัทผู้ผลิตรายอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ในระดับหน่วยผลิตของอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ.2544-2548 จำแนกตามมาตรฐานสากล ISIC 2หลัก เป็นจำนวนทั้งหมด 21 กลุ่มอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการประมาณค่าด้วยวิธี Random Effects

ผลการศึกษาผลิตภาพแรงงานที่วัดจากมูลค่าการจำหน่ายสินค้าทั้งหมดต่อจำนวนแรงงาน พบว่าบริษัทต่างชาติมีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าบริษัทในประเทศทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากสัดส่วนการใช้สินค้าทุนต่อแรงงานของบริษัทต่างชาติสูงกว่าบริษัทในประเทศทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและสอดคล้องกับการศึกษาลักษณะเดียวกันในต่างประเทศ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานด้วยวิธีการ Random Effect พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น คือ การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ลักษณะการผลิตเพื่อการส่งออก ความเข้มข้นของการใช้สินค้าทุนต่อแรงงาน ต้นทุนค่าจ้างแรงงาน และต้นทุนค่าวัตถุดิบ ในขณะที่การวิจัยและพัฒนาเป็นปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าเกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทที่ได้รับการลงทุนจากต่างประเทศมายังบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกล็ดดาว ปัญญาศิลป์ (2553) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการแรกศึกษาภาพรวมในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประการที่สอง เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาถึงปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด 22 สาขา ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 245 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยวิธีทางสถิติอย่างง่าย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ สถิติเชิงพรรณนา และใช้มาตรส่วนแบบ Likert Scale ในการประเมินค่า

ผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงเทพที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมาก และสวัสดิการด้านค่าครองชีพพนักงานมีความพึง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พอใจในระดับน้อย ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของเงินเดือนกับความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ จำแนกตามระดับเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานที่มีระดับเงินเดือนทุกกลุ่มมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการต่างๆ นอกจากนี้แล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยที่อิทธิพลมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านค่าครองชีพ และสวัสดิการด้านช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด และปัญหาของพนักงานธนาคารกรุงเทพส่วนใหญ่พบว่าเป็นปัญหาด้านค่าครองชีพ

พิมพ์สิริ ทองปั้น (2554) ได้ศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิคส์จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ได้รับตลอดจนความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิคส์จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีเงินลงทุนไม่เกิด 200 ล้านบาท จำนวน 48ราย และแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท จำนวน 352 ราย รวมทั้งสิ้น 400 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา การให้น้ำหนักความพอใจแบบลิเคทสเกล และสถิติ t-test

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิคส์ที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท แรงงานได้รับรายได้รวมเฉลี่ยคนละ 7,854 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ชุดทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว การทำประกันชีวิต การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจด้านสวัสดิการ 3 อันดับแรก คือ ด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างในรูปการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา คือ ด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างในรูปของการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย ในรูปของการจัดเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาบุคคลากร และการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ตามลำดับ

ส่วนแรงงานที่ทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิคส์ที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท แรงงานกลุ่มนี้ได้รับรายได้และสวัสดิการต่างๆที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินมากกว่าแรงงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท โดยมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ 3 อันดับแรกคือ ด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างในรูปของการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวในรูปของการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัว และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง และด้านรายได้รวม โดยได้รับค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากค่าจ้างรายวัน

กีรติ สีมากุล (2555) ได้ศึกษาผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศต่อการจ้างงานของประเทศในอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศต่อการจ้างงานของประเทศอาเซียน ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การลงทุน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

โดยตรงจากต่างประเทศและการจ้างงานโดยจะใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 ถึง พ.ศ.2553 จำนวนทั้งหมด 5ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย มาเลเซีย เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์

ผลการทดสอบพาแนลยูนิทรูท พบว่า ข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีลักษณะนิ่งและมีอันดับความสัมพันธ์ของข้อมูลเท่ากับ 1 ผลการทดสอบสมการพาแนล พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการจ้างงานมีความสัมพันธ์กัน จึงได้ทำการประมาณค่าแบบจำลองเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม พบว่าควรทำการประมาณค่าแบบจำลองในรูปแบบอิทธิพลสุ่ม

ผลการประมาณค่าแบบจำลองด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการจ้างงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือเมื่อมีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นก็จะมีผลกระทบทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วยในทางกลับกัน ถ้าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศลดลงก็จะมีผลทำให้การจ้างงานลดลงตามไปด้วย โดยค่าคงที่จากการสุ่มจากทุกๆประเทศโดยค่าคงที่นั้นจะมีผลกระทบมาจากปัจจัยภายนอกเท่านั้นสุ่ม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved