



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

Unemployment and Factors Affecting
Unemployment in Thailand

สุพิชชา โชติกำจร
สาขาเศรษฐศาสตร์การลงทุน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปี พ.ศ. 2567

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

Unemployment and Factors Affecting Unemployment in Thailand

สุพิชชา โชติกำจร สาขาเศรษฐศาสตร์การลงทุน
คณะวิทยาการจัดการ

งบประมาณส่วนตัว
ประจำปี พ.ศ. 2567

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยวิธีดำเนินการวิจัยจะเป็นรูปแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยจังหวัดในประเทศไทยทั้งหมดจำนวน 77 แห่ง ซึ่งได้มาจากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ.2565 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล

คำสำคัญ : การว่างงาน อัตราการว่างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงาน

Research Title	Unemployment and Factors Affecting Unemployment in Thailand
Author	Mr. Supitcha Chotikhamjorn
Major	Investment Economics Phetchabun Rajabhat University. 2025

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the unemployment situation in Thailand and 2) to study factors affecting unemployment in Thailand. The sample included all 77 provinces in Thailand, with data collected from secondary sources, specifically the National Statistical Office and the Ministry of Labor, for 2022. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data.

The research findings revealed that the unemployment rate in Thailand during the period 2013-2022 showed an increasing trend, in line with the rising number of unemployed individuals. It was also found that Thailand had a very low unemployment rate compared to other countries worldwide, which was attributed to Thailand's large informal economy, one of the largest globally. Furthermore, the study found that the number of higher education graduates was significantly correlated with the number of unemployed individuals in a positive direction at the 0.01 significance level. In contrast, the minimum wage was significantly correlated with the number of unemployed individuals in a negative direction at the 0.05 significance level. Based on these findings, it was recommended that the government should endeavor to integrate the informal economy into the formal economy to allow the unemployment rate to more accurately reflect the overall labor market. Additionally, it was suggested that jobs utilizing highly skilled labor or labor with higher education qualifications be promoted to reduce the number of unemployed individuals in the country.

Keywords: Unemployment, Unemployment Rate, Factors Affecting Unemployment

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะได้รับการสนับสนุนจากคณะวิทยาการจัดการ และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำจากคณาจารย์ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ฯ เป็นอย่างดี

การวิจัยเรื่อง ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทยในครั้งนี้ จะไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้เลย ถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลือและความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนักศึกษาศาสาวิชา เศรษฐศาสตร์การลงทุนชั้นปีที่ 4 ที่คอยช่วยเหลือในเรื่องของการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ที่ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจน ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่เห็นถึงความสำคัญของงานวิจัย โดยให้โอกาสในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะในด้านวิชาชีพของตนเอง เพื่อจะได้นำเอาผลงานวิจัยดังกล่าวไปใช้เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

สุพิชชา โชติกำจร

20 กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎี.....	7
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	28
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 สถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย.....	31
4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย.....	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	38
5.2 อภิปรายผล.....	39
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	41
5.4 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย.....	42
บรรณานุกรม.....	43
ภาคผนวก.....	47
ประวัตินักวิจัย.....	52

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานของประเทศไทย ตั้งแต่ ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2564 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2566.....	2
2 อัตราการขยายตัว (YoY) ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ แบบปริมาณลูกโซ่ (ปีอ้างอิง พ.ศ.2545) ตั้งแต่ ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2564 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2566.....	3
3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ กับจำนวนผู้ว่างงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
4 จำนวนกำลังแรงงานรวม ผู้ว่างงาน และอัตราการว่างงานในประเทศไทย ปี พ.ศ.2556-2565.....	32
5 ประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจนอกระบบมากที่สุด ปี พ.ศ.2559-2563.....	33
6 จำนวนแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ปี พ.ศ.2556-2565.....	34
7 จังหวัดที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด ปี พ.ศ.2565.....	34
8 การทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Simple Correlation Coefficients.....	36
9 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย.....	36

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 เส้นอุปสงค์แรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก.....	13
2 เส้นอุปทานแรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก.....	16
3 อัตราค่าจ้างดุลยภาพ.....	18
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
5 จำนวนผู้ว่างงาน และอัตราการว่างงานในประเทศไทย ปี พ.ศ.2556-2565.....	32
6 จำนวนผู้ว่างงานรายจังหวัด ปี พ.ศ.2565.....	48
7 กำลังแรงงานรวมรายจังหวัด ปี พ.ศ.2565.....	49
8 ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรายจังหวัด ปี พ.ศ.2565.....	50
9 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษารายจังหวัด ในปี พ.ศ.2565.....	51

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การจ้างงานเต็มที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของเศรษฐกิจมหภาคที่มีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ผู้คนมีรายได้และมีความสามารถในการใช้จ่ายมากขึ้น ส่งผลให้การบริโภคภายในประเทศเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนี้ จะเป็นตัวกระตุ้นให้หน่วยธุรกิจต่าง ๆ ผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภค นำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ ทำให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น เกิดการลงทุนในเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งผลให้เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโต ทั้งนี้ การจ้างงานเต็มที่จะหมายถึง คนที่อยู่ในวัยทำงานทุกคนที่ต้องการทำงาน สามารถหางานทำได้โดยไม่ปล่อยให้ตนเองกลายเป็นคนว่างงาน ซึ่งหากประชาชนในประเทศเกิดการว่างงาน ก็จะทำให้ไม่มีรายได้ และส่งผลทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมตามมา เช่น ปัญหาการหดตัวของภาวะเศรษฐกิจ ปัญหาความยากจน และปัญหาอาชญากรรม (ทรงธรรม ปิ่นโต และจริยา เปรมศิลป์, 2563) นอกจากนี้ เมื่อมีปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นในประเทศแล้ว รัฐบาลอาจต้องใช้จ่ายเงินมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างงานให้แก่ประชาชน และเพื่อจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่คนว่างงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลในระยะยาว

จากการสำรวจข้อมูลตัวเลขการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมามีดังตารางที่ 1 พบว่า อัตราการว่างงานและจำนวนผู้ว่างงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงมาโดยตลอด โดยในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 1.9 และมีจำนวนผู้ว่างงานเท่ากับ 731,830 คน ลดลงเหลือร้อยละ 1.4 โดยมีจำนวนผู้ว่างงานเท่ากับ 546,590 คน ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2565 และได้ลดลงเหลือร้อยละ 1.1 โดยมีจำนวนผู้ว่างงานเท่ากับ 429,050 คนในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2566 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) ซึ่งการลดลงของตัวเลขอัตราการว่างงานและจำนวนผู้ว่างงานดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นว่า เศรษฐกิจภายในประเทศไทยกำลังฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเนื่องจากมีตัวเลขอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานของประเทศไทย ตั้งแต่ ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2564 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2566

เดือน / ปี พ.ศ.	จำนวนผู้ว่างงาน (พันคน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
ไตรมาสที่ 1/2564	758,090	2.0
ไตรมาสที่ 2/2564	731,830	1.9
ไตรมาสที่ 3/2564	871,270	2.3
ไตรมาสที่ 4/2564	631,890	1.6
ไตรมาสที่ 1/2565	607,610	1.5
ไตรมาสที่ 2/2565	546,590	1.4
ไตรมาสที่ 3/2565	491,410	1.2
ไตรมาสที่ 4/2565	462,490	1.2
ไตรมาสที่ 1/2566	421,140	1.1
ไตรมาสที่ 2/2566	429,050	1.1
ไตรมาสที่ 3/2566	401,200	1.0
ไตรมาสที่ 4/2566	329,290	0.8

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงตัวเลขการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา ดังตารางที่ 2 กลับพบว่า อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ หรือจีดีพี มีแนวโน้มที่ลดลง โดยในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ร้อยละ 7.7 ลดลงเหลือร้อยละ 2.5 ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2565 และได้ลดลงเหลือร้อยละ 1.5 ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2566 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) สะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจในประเทศไทยกำลังสวนทางกับตัวเลขอัตราการว่างงาน เนื่องจากมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ แต่อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจกลับมีแนวโน้มที่ลดลง

ตารางที่ 2 อัตราการขยายตัว (YoY) ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ แบบปริมาณลูกโซ่ (ปีอ้างอิง พ.ศ.2545) ตั้งแต่ ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2564 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2566

เดือน / ปี พ.ศ.	อัตราการขยายตัวของของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (ร้อยละ)
ไตรมาสที่ 1/2564	- 2.5
ไตรมาสที่ 2/2564	7.7
ไตรมาสที่ 3/2564	- 0.2
ไตรมาสที่ 4/2564	1.9
ไตรมาสที่ 1/2565	2.6
ไตรมาสที่ 2/2565	2.2
ไตรมาสที่ 3/2565	2.5
ไตรมาสที่ 4/2565	4.6
ไตรมาสที่ 1/2566	1.4
ไตรมาสที่ 2/2566	1.8
ไตรมาสที่ 3/2566	1.5
ไตรมาสที่ 4/2566	1.7

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาภาวะการว่างงานในประเทศไทย เพื่อจะแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์การว่างงานของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมทั้ง จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย เพื่อจะทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้าง หรือมีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ ที่ส่งผลกระทบต่อ การว่างงานในประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการช่วยลดและบรรเทาปัญหาการว่างงาน ส่งผลทำให้ประเทศมีการจ้างงานเต็มที่ และเป็นไปตามเป้าหมายของเศรษฐกิจมหภาคที่รัฐบาลที่ได้วางเอาไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

- 1.3.1 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการช่วยลดและบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศไทย
- 1.3.2 นำเอาผลงานวิจัยที่ได้ไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ TCI ฐานที่ 1 หรือ 2
- 1.3.3 นำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปเผยแพร่ในรูปของรายงานการวิจัยให้แก่ นักศึกษา และผู้ที่สนใจในเรื่องของภาวะการว่างงานในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูล กำลังแรงงานรวม จำนวนผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ในภาพรวมของประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิรายปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556-2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมถึงข้อมูลอัตราการว่างงานรายจังหวัด ในปี พ.ศ.2565 ตลอดจน ข้อมูลขนาดเศรษฐกิจนอกระบบของประเทศต่าง ๆ ในช่วงปี พ.ศ.2559-2563 จากธนาคารโลก (The World Bank) ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทยนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบไปด้วย จำนวนผู้ว่างงานในแต่ละจังหวัด กำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิในปี พ.ศ.2565 ของแต่ละจังหวัดในประเทศไทย ทั้งหมด 77 แห่ง จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ คือ 1) ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงาน หรือรอการบรรจุ ในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ และ 2) ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ และไม่ได้หางานทำ ในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ คือ 1) ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่น สำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ 2) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ (ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ) คือ 2.1) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน 2.2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ และ 3) ทำงาน

อย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจ หรือไร่นาเกษตรของหัวหน้า ครัวเรือน หรือของสมาชิกในครัวเรือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เป็นผู้ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน และเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตร หรือธุรกิจซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน หมายถึง หมายถึง บุคคลที่ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ซึ่งได้แก่ 1) บุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุต่ำกว่า 15 ปี 2) บุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงาน และไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ยังเด็กเกินไป (มีอายุน้อยกว่า 18 ปี) หรือชรามาก (มีอายุเกิน 60 ปี) ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง ไม่สมัครใจทำงาน ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่บุคคล ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน ทำงานให้แก่องค์กร หรือสถาบันการกุศลต่าง ๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้างผลกำไรส่วนแบ่ง หรือ สิ่งตอบแทนอย่างใด ไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลอื่น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

อัตราการว่างงาน หมายถึง อัตราร้อยละของผู้ว่างงานในระบบเศรษฐกิจเทียบกับกำลังแรงงานรวม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566)

แรงงานในระบบ หมายถึง แรงงานที่ทำงานเป็นระบบ มีการจ้างงานจากนายจ้างที่แน่นอน โดยมีหนังสือสัญญาจ้าง ได้รับเงินเดือนตามที่ตกลงไว้กับนายจ้าง ได้รับความคุ้มครองทางด้านสิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งประกันสังคม ประกันสุขภาพ เนื่องจากทำงานอยู่ในองค์กรที่มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและถูกกฎหมาย ทำให้แรงงานสามารถวางแผนชีวิตได้ง่าย และมีความมั่นคง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ของนายจ้าง ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นผู้ที่ทำงาน ชั่วคราว โดยเป็นแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันความมั่นคงใด ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง งานที่มั่นคง ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคง ในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยชรา (นนทกานต์ จันทรอ่อน, 2556)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน

การว่างงาน (Unemployment) หมายถึง ภาวะการณ์ที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงาน มีความสามารถที่จะทำงาน แต่ไม่ได้ทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะสมัครใจที่จะว่างงานเอง หรือเป็นการว่างงานเพียงชั่วคราว หรือในระยะเวลาสั้น ๆ หรืออาจเป็นเพราะต้องการจะทำงาน โดยยอมรับค่าแรงในตลาดแรงงาน แต่ก็ไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน จึงจำเป็นต้องว่างงาน โดยไม่สมัครใจ (Involuntary Unemployment) อย่างไรก็ตาม ในหลักการทางเศรษฐศาสตร์ และสถิติ มักจะนับเฉพาะผู้ที่มีอายุในวัยทำงานที่มีร่างกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์พอที่จะทำงานได้ และสมัครใจที่จะทำงานนั้น ๆ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2548)

โดยทั่วไปแล้ว ผู้ว่างงาน จะหมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจจะต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

(1) ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง 30 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์

(2) ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ และไม่ได้หางานทำในระหว่าง 30 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

ในขณะที่ผู้มียานทำ หรือกำลังแรงงาน จะหมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีงานทำ หรือว่างงาน ตามคำนิยามที่ใดระบุข้างตน

1) อัตราการว่างงาน

อัตราการว่างงาน (Unemployment) หมายถึง อัตราส่วนของผู้ว่างงานต่อผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน หรือกำลังแรงงานรวม ซึ่งแสดงค่าออกมาเป็นรูปร้อยละ และสามารถแสดงวิธีการคำนวณได้ ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

$$\text{อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน}}{\text{กำลังแรงงานรวม}} \times 100$$

2) ประเภทของการว่างงาน

การว่างงาน อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การว่างงานโดยเปิดเผย และการว่างงานแอบแฝง (รัตนา สายคณิต และชลลดา จามรกุล, 2550)

2.1) การว่างงานโดยเปิดเผย (Open Unemployment)

บุคคลที่ว่างงานโดยเปิดเผย หมายถึง บุคคลที่ไม่ได้ทำงานในช่วงระยะเวลาที่สำรวจการมีทำ ซึ่งอาจจะเป็นว่างงานชั่วคราว หรือว่างงานเป็นระยะเวลานานๆ ก็ได้

2.1.1) การว่างงานเพียงชั่วคราว (Frictional Unemployment) หมายถึง การว่างงานในระยะสั้นๆ เนื่องจากกำลังรอบรรจุ หรือกำลังอยู่ระหว่างย้ายงาน หรือเนื่องจากคนงานไม่รู้แหล่งที่มีงานทำ หรืออยู่ระหว่างการนัดหยุดงานระยะสั้นๆ หรืออยู่ระหว่างการเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งการว่างงานดังกล่าวเป็นการว่างงานเพียงระยะสั้นๆ จึงไม่ใช่ปัญหาเศรษฐกิจที่รุนแรง

2.1.2) การว่างงานตามฤดูกาล (Frictional Unemployment) หมายถึง การว่างงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการผลิตสินค้าบางชนิดจำเป็นต้องทำตามฤดูกาล เช่น การเพาะปลูก และการก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งการเพาะปลูกมักจะทำกันในช่วงฤดูฝน ส่วนการก่อสร้างนั้นมักจะทำกันในช่วงฤดูร้อน ดังนั้น เมื่อถึงฤดูการผลิตบุคคลก็จะมีงานทำ แต่เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลการผลิต บุคคลเหล่านั้นก็จะว่างงาน เช่น ชาวนาจะเริ่มมีงานทำเมื่อเข้าสู่ฤดูฝน แต่จะว่างงานประมาณ 2-3 เดือน หลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว

2.1.3) การว่างงานเนื่องจากโครงสร้างของเศรษฐกิจ (Structural Unemployment) หมายถึง การว่างงานอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการผลิต รสนิยมของผู้บริโภค กรรมวิธีในการผลิต และขนาดของประชากร เป็นต้น กล่าวคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการผลิต เนื่องจากรสนิยมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการผลิตสินค้าบางชนิดเพิ่มขึ้น แต่ลดการผลิตสินค้าบางชนิดลง ทำให้ผู้ที่เคยทำการผลิตสินค้าชนิดนั้นอาจไม่สามารถโยกย้ายไปทำงานผลิตสินค้าที่ผู้บริโภคกำลังต้องการได้ จึงกลายเป็นคนว่างงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกรรมวิธีที่ใช้ในการผลิตทำให้มีการใช้กรรมวิธีใหม่ๆ ในการผลิตแทนการใช้กรรมวิธีการเดิม ดังนั้น คนงานที่คุ้นเคยกับกรรมวิธีการผลิตแบบเก่า อาจไม่สามารถปรับตัวเข้ากับกรรมวิธีการผลิตแบบใหม่ได้ ต้องถูกปลดออกจากงานและต้องกลายเป็นคนว่างงาน หรือเมื่อประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงเป็นระยะเวลานานๆ ทำให้มีคนอยู่ในวัยทำงานมาก ในขณะที่การจ้างงานไม่ได้เพิ่มขึ้นเท่าที่ควร คนก็จะว่างงานเป็นจำนวนมากขึ้น การว่างงานเหล่านี้ถือว่าเป็นการว่างงานเนื่องจากโครงสร้างของเศรษฐกิจ

2.1.4) การว่างงานเนื่องจากวัฏจักรเศรษฐกิจ (Cyclical Unemployment) หมายถึง การว่างงานที่ผันแปรไปตามวัฏจักรเศรษฐกิจ (Business Cycles) โดยวัฏจักรเศรษฐกิจสามารถแบ่งออกเป็นระยะต่างๆ ได้แก่ ระยะเศรษฐกิจรุ่งเรือง ระยะเศรษฐกิจหดตัว ระยะเศรษฐกิจ

ตกต่ำ และระยะเศรษฐกิจฟื้นตัว และจะวนเวียนกลับมาเป็นระยะเศรษฐกิจรุ่งเรืองและระยะอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งในช่วงระยะเศรษฐกิจรุ่งเรือง รายได้ประชาชาติ การผลิต และการจ้างงานจะขยายตัว การว่างงานจะน้อย แต่การว่างงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อเข้าสู่ระยะเศรษฐกิจหดตัว และการว่างงานจะมีมาก ในระยะเศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจากในระยะดังกล่าว ปริมาณสินค้าที่ขายไม่ออกมีมาก ทำให้ผู้ผลิต ต้องลดการผลิตและลดการจ้างงาน แต่การว่างงานจะลดลงเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัว และการว่างงานจะ น้อยลงในระยะที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง วนเวียนต่อไปเช่นนี้เรื่อย ๆ

อย่างไรก็ตาม การว่างงานที่ผันแปรไปตามวัฏจักรเศรษฐกิจนี้ จะค่อนข้างสูงเมื่อระบบเศรษฐกิจเข้าสู่ระยะเศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนี้เพราะในระยะเศรษฐกิจตกต่ำ จะเป็นระยะที่อุปสงค์รวมลดลงมาก ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้ผลิตคาดคะเนสภาพเศรษฐกิจ ไปในทางร้าย จึงทำให้ลดการลงทุน ความโน้มเอียงในการออมของประชาชาติเพิ่มขึ้น หรือรัฐบาล ลดการใช้จ่ายลงเพื่อทำให้งบประมาณของรัฐเป็นงบประมาณสมดุล เป็นต้น ด้วยสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือประกอบกัน จึงทำให้อุปสงค์รวมลดลง ระดับราคาสินค้าและปริมาณการผลิต ตลอดจน ระดับรายได้และผลิตภัณฑ์ประชาชาติลดลง แต่การว่างงานจะเพิ่มขึ้น

2.1.5) การว่างงานเนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (Disruptive Technologies) หมายถึง การว่างงาน ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ในการผลิต ซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นอาจเป็นเทคโนโลยีที่ประหยัดการใช้แรงงานคน เช่น เครื่องจักร และเครื่องทุ่นแรงต่างๆ เป็นต้น เมื่อมีการนำเครื่องจักรดังกล่าวมาใช้ในการผลิตมากขึ้น ความต้องการใช้แรงงานในการผลิตก็จะไม่เพิ่มขึ้น หรืออาจจะลดน้อยลงกว่าเดิม และยิ่งหากจำนวน ประชากรในประเทศเพิ่มขึ้นมาก ก็จะทำให้การว่างงานของประเทศเพิ่มสูงขึ้น

2.2) การว่างงานแอบแฝง (Disguised Unemployment)

บุคคลที่ว่างงานแอบแฝง หมายถึง บุคคลที่มองดูเผินๆ แล้ว จะไม่เห็นว่าเป็นคนว่างงาน เนื่องจากบุคคลนั้นๆ ยังคงมีงานทำ แต่เป็นการทำงานต่ำกว่าระดับความรู้ ความสามารถ หรือเป็นการทำงานที่ไม่ทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้น ซึ่งการว่างงานแอบแฝงนี้ บางที่เรียกว่า การทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment)

อย่างไรก็ตาม ในทางเศรษฐศาสตร์ การว่างงานแอบแฝงมักจะเกิดขึ้น ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีคนงานหลายคนร่วมกันทำงาน ซึ่งหากว่ามีการโยกย้ายคนงาน ออกไปจำนวนหนึ่ง ผลผลิตรวมที่ได้รับก็ยังคงเท่าเดิม นั่นแสดงว่า คนงานที่โยกย้ายออกไปนั้น ให้ผลิตภาพหน่วยสุดท้าย (Marginal Productivity) เท่ากับศูนย์ ดังนั้น การทำงานของคนงาน ที่โยกย้ายออกไปนั้น จึงไม่ได้มีผลทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มสูงขึ้น และก็ไม่ได้ทำให้ผลผลิตรวมลดลง โดยปกติทั่วแล้ว การว่างงานแอบแฝงมักจะมีย่อยมากในการทำงานที่มีลักษณะเป็นการช่วยกันทำงาน โดยไม่มีการจ่ายค่าแรงตอบแทน แต่จะอาศัยการแบ่งปันผลผลิตร่วมกัน เช่น การทำงาน

ในภาคเกษตรที่มักจะเป็น และการทำงานโดยอาศัยแรงงานจากสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าว อาจมีการใช้คนทำงานจำนวนมากเกินความจำเป็น ซึ่งแต่ละคน อาจทำงานน้อยชั่วโมงเกินไป และถ้าครอบครัวเป็นครอบครัวขนาดใหญ่แล้ว โอกาสที่จะมีการว่างงาน แอบแฝงจะมีมากขึ้น

ในขณะที่การทำงานต่ำกว่าระดับความรู้ความสามารถนั้น จะมีผลทำให้แรงงาน ได้รับรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ยกตัวอย่างเช่น นาย A มีความรู้และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถได้ จึงต้องยอมทำงานเป็นพนักงานขายของ ในห้างสรรพสินค้า ซึ่งทำให้ได้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่าระดับความรู้ความสามารถ โดยการทำงาน ต่ำกว่าระดับในลักษณะดังกล่าวอาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ กัน เช่น เกิดความผิดพลาดในการวางแผน พัฒนากำลังคนและการวางแผนทางการศึกษา จึงทำให้ส่งเสริมและขยายการศึกษาที่ไม่ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ภาวะเศรษฐกิจซบเซา การลงทุนชะงักงัน ทำให้หน่วยธุรกิจ ไม่ต้องการขยายงาน และไม่สามารถจ่ายค่าจ้างแรงงานที่มีความรู้ชั้นสูง ๆ ได้ เป็นต้น

3) สาเหตุการว่างงาน

จากประเภทของการว่างงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การว่างงานที่เกิดขึ้น ในระบบเศรษฐกิจล้วนแล้วมีสาเหตุมาปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงาน ที่มีการ เปลี่ยนแปลงไปแต่ละยุคสมัย ซึ่งสาเหตุของการว่างงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยเฉพาะตัวบุคคล ดังนี้ (สุรางค์รัตน์ วนินารมณ และภาวนา พัฒนศรี, 2538)

3.1) การจงใจหรืออาจเรียกได้ว่าว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment) คือ ผู้ที่ประสงค์จะทำงานแต่จงใจเป็นผู้ว่างงาน เพราะไม่ปรารถนาที่จะทำงาน เนื่องจากไม่พอใจในค่าจ้างและสภาพการทำงาน

3.2) ความบกพร่องในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ มีผลมาจากการที่บุคคลมีความ ผิดปกติทางจิตใจ มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือความบกพร่องทางสังคมของบุคคล

3.3) เพศ ลักษณะงานบางอย่างก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สมควรเข้าทำงาน รวมทั้งภาวะการเปี่ยงเบนทางเพศ

3.4) ความพิการ กลุ่มคนพิการมักจะได้รับพิจารณาเป็นอันดับสุดท้าย หรือ อาจไม่ได้รับการพิจารณา ถ้าสังคมนั้นขาดกฎหมายรองรับที่จะให้ความคุ้มครองคนพิการในด้านการ ประกอบอาชีพ

3.5) อายุ เด็กและเยาวชนอาจไม่ได้รับการจ้างให้ทำงานทั้งในแง่วุฒิภาวะการศึกษา และเงื่อนไขอื่น ๆ ทางกฎหมายที่ห้ามมิให้กลุ่มดังกล่าวทำงานบางประเภท โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับ เครื่องจักร งานอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

3.6) ผู้ที่มีโรคภัยแรง เช่น โรคเอดส์ ซึ่งหากพบว่าผู้ติดเชื้อ และผู้ที่เป็นพาหะนำเชื้อเอดส์ มักถูกเลิกจ้าง ดังนั้น จึงถือได้ว่าโรคนี้มีผลต่อการว่างงานได้ด้วยเช่นกัน

3.7) การเลือกงาน การที่บุคคลบางกลุ่มเลือกงาน โดยขาดการประเมินความสามารถของตนเองย่อมทำให้เสียโอกาสในการมีงานทำ

3.8) ผู้ที่มีฐานะยากจน เป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการมีโอกาสนในการมีงานทำ เพราะมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในด้านการศึกษา และการเข้าถึงบริการจัดหางาน และตามข้อเท็จจริงกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ประสบกับภาวะการว่างงานที่นานกว่ากลุ่มอื่น

3.9) ระดับการศึกษา ทักษะต่อการศึกษามีผลทำให้เกิดการว่างงานได้ ถ้าผู้ที่ได้รับการศึกษาในแต่ละระดับมีทัศนคติต่องานที่ต้องการทำในทางที่ไม่ถูกต้อง

3.10) ภูมิลำเนาของแรงงาน ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวนไม่น้อยที่พยายามรอคอยงานอยู่ต่างถิ่น โดยมุ่งหวังว่าจะไม่กลับภูมิลำเนา ในทางตรงกันข้าม บางส่วนกลับรอคอยงานที่สามารถ จะกลับสู่ภูมิลำเนาได้

4) หัวใจสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับการว่างงาน

4.1) อัตราการคงอยู่ของการว่างงาน (Steadystate Rate of Unemployment) ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนผ่านระหว่างการมีงานทำ (Employment) การว่างงาน (Unemployment) และการอยู่นอกตลาดแรงงาน (Nonmarket Sector)

4.2) แม้ว่าการว่างงานส่วนใหญ่จะไม่เกิดขึ้นยาวนาน แต่ก็ยังมีแรงงานบางกลุ่มที่ต้องประสบกับปัญหาการว่างงานเรื้อรัง

4.3) ระดับค่าจ้างที่แรงงานเรียกร้อง (Asking Wage) ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการตัดสินใจค้นหางานที่ตนต้องการต่อไป หรือการตัดสินใจทำงานที่ตนกำลังได้รับการเสนอ การเพิ่มขึ้นของประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการค้นหางานต่อไปจะทำให้ระดับค่าจ้างที่แรงงานเรียกร้อง (Asking Wage) สูงขึ้นและเรียกร้อง (Asking Wage) ลดต่ำลงและทำให้ระยะเวลาการว่างงานสั้นลงด้วย

4.4) ประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) จะทำให้ระยะเวลาของการว่างงานยาวนานขึ้น และทำให้ความเป็นไปได้ที่แรงงานจะถูกปลดออกจากงาน (Laid Off) เป็นเวลาชั่วคราวเกิดขึ้นได้

4.5) สมมติฐานการแทนที่ระหว่างช่วงเวลา (Intertemporal Substitution Hypothesis) อ้างว่า การเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ของอุปทานแรงงานในบางช่วงของวงจรธุรกิจ อาจเกิดจากการที่แรงงานเลือกที่จะใช้เวลาไปกับการพักผ่อนหย่อนใจมากกว่าการทำงาน เนื่องจากในช่วงที่เศรษฐกิจชะลอตัว ราคาสินค้าและบริการบางอย่างอาจจะถูกลง

4.6) ค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Wage) หรือค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างดุลยภาพ เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อแก้ปัญหาความยากลำบากในการควบคุมผลผลิตของแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Unemployment)

2.1.2 แนวคิดทางด้านตลาดแรงงาน

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานต่าง ๆ จะช่วยอธิบายให้เห็นภาพได้ว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญ (Actors) ในตลาดแรงงาน ได้แก่ แรงงาน (Workers) หน่วยผลิต (Firms) และรัฐบาล (Government) โดยมีบทบาท และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างไรในตลาดแรงงาน และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงาน จุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน (Labor Market Equilibrium) จะเกิดขึ้นได้อย่างไร นอกจากนี้ ยังอธิบายได้อีกว่าทำไมจึงมีปัญหาการว่างงาน (Unemployment) โดยสามารถสรุปประเด็นต่างๆ ไว้ ดังนี้ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543; Borjas, 2000)

1) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน

1.1) บุคคลแรกที่มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานที่สุดคือตัวแรงงาน (Workers) แรงงานจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานหรือไม่ จะทำงานกี่ชั่วโมง จะพัฒนาทักษะอะไรให้แก่ตนเอง จะลาออกจากงานเมื่อไหร่ จะประกอบอาชีพใด จะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ และจะทุ่มเทพยายามทำงานมากน้อยเพียงใด โดยการตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมของแรงงาน จะอยู่บนพื้นฐานของความพยายามในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดให้กับตนเอง (Maximizing Well-Being) การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานก่อให้เกิดอุปทานแรงงาน (Labor Supply) ไม่ใช่เฉพาะในเชิงจำนวนของแรงงาน แต่รวมถึงในเชิงคุณภาพของทักษะที่แรงงานเหล่านั้นมีให้นายจ้างด้วย ส่วนใหญ่แรงงานจะพยายามแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดให้กับตนเองโดยการทุ่มเวลาและความพยายามทั้งหมดไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้ตนเองได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น เส้นกราฟของอุปทานแรงงานจึงมักจะโค้งขึ้น (Upward Sloping)

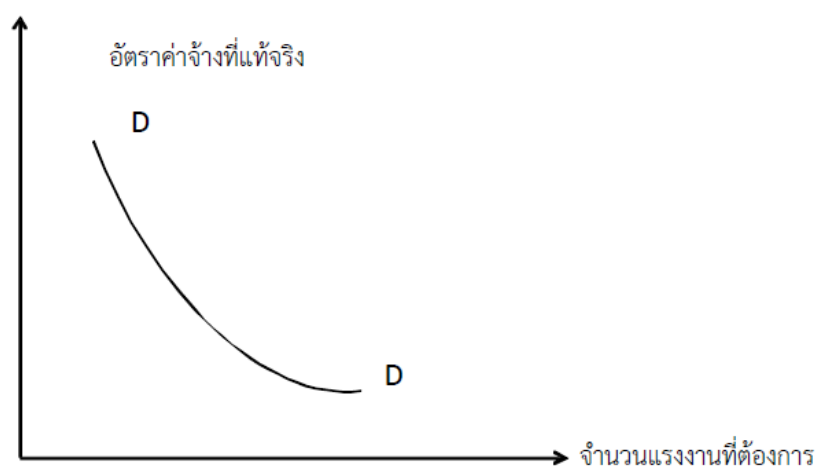
1.2) บุคคลสำคัญบุคคลที่สองคือหน่วยผลิต (Firms) หน่วยผลิตแต่ละแห่งจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะจ้างคนงานมากน้อยเพียงใด คนงานที่มีลักษณะเช่นไร ควรจะได้รับการจ้างงาน หรือถูกไล่ออก วันและเวลาที่ลูกจ้างจะต้องมาทำงานควรเป็นเช่นไร จะต้องใช้ทุนมากน้อยขนาดไหน และจะจัดหาปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ที่ปลอดภัยให้แก่แรงงานหรือไม่ แรงจูงใจที่สำคัญของหน่วยผลิตคือการสร้างผลกำไรสูงสุด (Maximizing Profits) ในธรรมชาติของหน่วยผลิตนั้น ลูกค้านั้นคือพระราชอำนาจ หน่วยผลิตจำเป็นต้องตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับการผลิตและการจ้างงานบนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของลูกค้าเป็นสำคัญ แรงงานและหน่วยผลิตเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยมุ่งหวังผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน แรงงานมักจะยินดีทำงานเมื่อค่าจ้างสูง แต่ว่าเมื่อค่าจ้างสูงก็จะมีหน่วยผลิตเพียงไม่กี่แห่งที่ต้องการจะจ้างแรงงาน

ด้วยค่าจ้างที่สูงนั้น ในขณะเดียวกันมีแรงงานเพียงไม่กี่คนยินดีที่จะทำงานเมื่อค่าจ้างต่ำ ในขณะที่หน่วยผลิตจำนวนมากต้องการจ้างแรงงานที่ค่าจ้างถูก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีการทำและนายจ้างจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงาน ทำให้สถานการณ์ดังกล่าวจำเป็นต้องปรับเข้าสู่จุดดุลยภาพ (Equilibrium) ในตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ จุดดุลยภาพจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) เท่ากับอุปทานแรงงาน (Labor Supply) ในระดับค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage)

1.3) บุคคลที่สำคัญบุคคลสุดท้ายแต่มีอิทธิพลสูงในตลาดแรงงานคือ รัฐบาล (Government) รัฐบาลมีอำนาจในการกำหนดภาษีเงินได้ของบุคคล ให้เงินสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน กำหนดอัตราภาษีเงินเดือน (Payroll Tax) ที่จะเรียกเก็บจากหน่วยผลิต กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มอุปทานในตลาดแรงงาน การสนับสนุนการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานจากต่างประเทศ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกโดยรัฐบาลมีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงจุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน

2) อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour)

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อ หรือหน่วยผลิตเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่างๆ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ ถ้าระดับอัตราค่าจ้างที่แท้จริงสูง ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานน้อย แต่ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงต่ำ อุปสงค์แรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ดังนั้น ลักษณะเส้นอุปสงค์ในสินค้านี้ธรรมดาทั่วไป คือ เส้นลาดลงจากซ้ายไปทางขวา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นอุปสงค์แรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก

ถ้ากำหนดให้ W = ค่าจ้างที่แท้จริง
 P = ระดับราคาสินค้า
 w = ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

ดังนั้น
$$W = \frac{w}{P}$$

โดยที่ ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) หมายถึง อำนาจซื้อจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wage)หารด้วยระดับราคาสินค้า

หรืออาจกล่าวได้ว่า ค่าจ้างที่แท้จริงขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และระดับราคาสินค้า ค่าจ้างที่แท้จริงจะลดลงถ้าระดับราคาสินค้าเพิ่มเร็วกว่าอัตราเพิ่มค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และอัตราค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มขึ้นถ้าระดับราคาสินค้าเพิ่มช้ากว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

ทั้งนี้ อุปสงค์แรงงานจะมีลักษณะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เพราะแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ซึ่งอุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตจะมากหรือน้อยนั้นสืบเนื่องมาจากอุปสงค์สำหรับสินค้าที่แรงงาน ปัจจัยทุน เครื่องมือ และปัจจัยอื่นๆ ร่วมกันผลิตขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หากสินค้าที่ผลิตได้สามารถขายได้ราคาดีเพราะมีผู้ต้องการซื้อมาก ผู้ผลิตหรือธุรกิจก็จะเพิ่มขึ้น การจ้างแรงงานและปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้ อุปสงค์สำหรับแรงงานจึงสัมพันธ์กับอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาดผลผลิตด้วย โดยสาระสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์แรงงานมีดังนี้ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2558)

2.1) ในระยะสั้น หน่วยผลิตโดยธรรมชาติจะต้องการกำไรสูงที่สุด จะยังคงจ้างแรงงานอยู่จนกระทั่งอัตราค่าจ้าง (Wage) เท่ากับมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Value of Marginal Product of Labor)

2.2) ในระยะยาว หน่วยผลิตซึ่งโดยธรรมชาติจะต้องการกำไรสูงที่สุด จะจ้างปัจจัยการผลิต (Input) เพิ่มอีกหนึ่งหน่วย เมื่อราคาของปัจจัยการผลิตหน่วยนั้นเท่ากับมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่ปัจจัยการผลิตหน่วยนั้นจะผลิตได้ เงื่อนไขนี้บอกเป็นนัยว่าจำนวนปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมคือ จำนวนที่ทำให้อัตราส่วนของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานและปัจจัยทุน (Ratio of Marginal Products of Labor and Capital) เท่ากับอัตราส่วนของราคาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ (Ratio of Input Prices)

2.3) ในระยะยาว การลดลงของค่าจ้างจะทำให้เกิดทั้งผลทางการทดแทน (Substitution Effect) และผลทางด้านขนาด (Scale Effect) ผลที่เกิดขึ้นทั้งสองประการนี้จะกระตุ้นให้หน่วยผลิตเพิ่มมากขึ้น

2.4) เส้นกราฟอุปสงค์แรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Both the Short-run and Long-run Demand Curves for Labor) จะโค้งลง (Downward Sloping) แต่ว่าเส้นกราฟอุปสงค์ระยะยาวจะมีความยืดหยุ่น (Elasticity) มากกว่าเส้นกราฟอุปสงค์ระยะสั้น

2.5) ความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานระยะสั้น (Short-run Labor Demand Elasticity) จะมีค่า -0.4 ถึง -0.5 ในขณะที่ความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานระยะยาว (Long-run Labor Demand Elasticity) จะมีค่า -0.1

2.6) แรงงานทุนและแรงงานฝีมือ (Capital and Skilled Workers) จะช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกัน (Complement) ในกรณีที่มีการเพิ่มขึ้นของราคาทุน (Price of Capital) ทำให้ความต้องการแรงงานฝีมือ (Skilled Workers) ลดน้อยลง ในขณะที่แรงงานทุนและแรงงานฝีมือ (Capital and Skilled Workers) จะทดแทนซึ่งกันและกัน (Substitute) ในกรณีที่ราคาทุน (Price of capital) พุ่งสูงขึ้น จนความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Worker) เพิ่มขึ้น กล่าวคือ หน่วยผลิตเลือกที่จะใช้แรงงานไร้ฝีมือเพื่อทดแทนราคาทุนที่สูงขึ้น

2.7) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Imposition of Minimum Wage) ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขัน ส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงาน (Unemployment) เพราะจะทำให้แรงงานบางคนต้องโดนปลดออกจากงานในขณะที่แรงงานใหม่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยความหวังว่าจะได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น แม้ว่าตำแหน่งงานที่ว่างจะมีน้อยลงก็ตาม

2.8) ความยืดหยุ่น (Elasticity) ของการจ้างงานทำของแรงงานวัยรุ่น (Teenage Employment) เมื่อพิจารณาพร้อมกับค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) จะมีค่าระหว่าง -0.1 ถึง -0.3

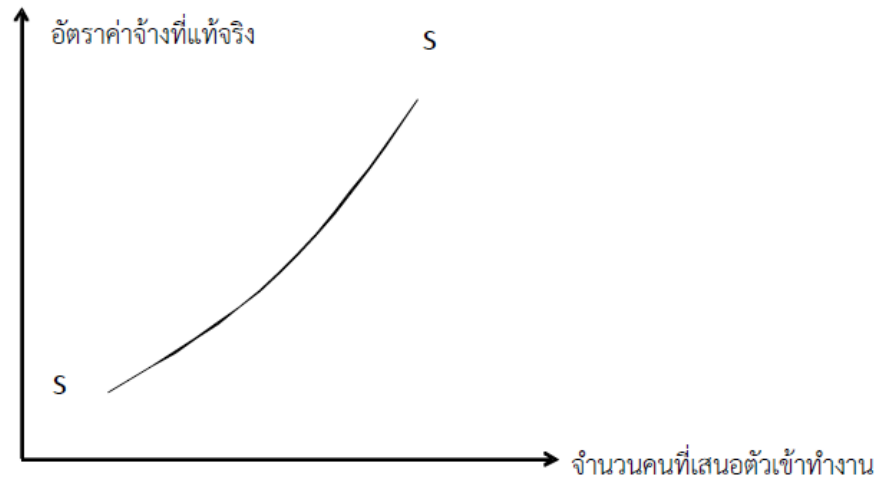
2.9) การเกิดขึ้นของต้นทุนในการปรับตัวที่ผันแปร (Variable Adjustment Cost) สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยผลิตจะปรับตัวอย่างช้า ๆ เมื่อค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ถ้าต้นทุนการปรับตัวคงที่ (Fixed Adjustment Cost) เป็นสิ่งสำคัญและเกิดขึ้น การปรับตัวของหน่วยผลิตจะเป็นไปอย่างฉับพลันและมีผลในวงกว้าง

2.10) แรงงานเป็นปัจจัยกึ่งคงที่ (Labor as a Quasi Fixed Factor) หมายความว่า ในขณะที่ใดขณะหนึ่งมีจำนวนแรงงานอยู่คงที่ระดับหนึ่งในระยะสั้น เมื่อหน่วยผลิตต้องการเพิ่มการผลิตชั่วคราว หน่วยผลิตอาจจะไม่จำเป็นต้องจ้างจำนวนคนงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด แต่สามารถเพิ่มชั่วโมงการทำงานของคนงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม

3) อุปทานแรงงาน (Labour Supply)

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของแรงงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือหมายถึง จำนวนคนที่ต้องการทำงานโดยได้รับค่าจ้าง หรือผลตอบแทน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ ส่วน ปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) คือ ปริมาณที่เสนอขาย ณ ราคาใดราคาหนึ่ง มิใช่ ณ ราคาต่าง ๆ โดยนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก

เชื่อว่า อุปทานแรงงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงสูง คนงานก็จะเสนอตัวเข้าทำงานจำนวนมากขึ้น แต่ถ้าอัตราค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงลดต่ำลง คนงานก็จะเสนอตัวทำงานน้อยลง ดังนั้น เส้นอุปทานแรงงานจึงมีลักษณะเหมือนกับเส้นอุปทานในสินค้าและบริการทั่วไปคือ เติบโตจากซ้ายมือขึ้นไปทางขวามือ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นอุปทานแรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก

ทั้งนี้ สารสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงานมีดังนี้ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2558)

3.1) ค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) คือ ระดับค่าจ้างที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการทำงานและไม่ทำงาน บุคคลจะตัดสินใจทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน (Market Wage Rate) สูงกว่าค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (NonLabor Income) จะเป็นตัวทำให้ค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) เพิ่มสูงขึ้น และทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะตัดสินใจทำงานน้อยลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง (Wage Rate) จะทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะตัดสินใจทำงานมีมากขึ้น

3.2) การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (NonLabor Income) ทำให้ชั่วโมงที่แรงงาน ต้องการจะทำงานลดลง

3.3) การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง (Wage) ทำให้เกิดผลทางรายได้ (Income Effect) และผลทางการทดแทน (Substitution Effect) ในกลุ่มบุคคลที่ทำงาน ผลทางรายได้ (Income Effect) ทำให้ชั่วโมงการทำงานลดลง ในขณะที่ผลทางการทดแทน (Substitution Effect) ทำให้ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น เสนออุปทานแรงงาน (Labor Supply Curve) จึงโค้งขึ้น

(Upward Sloping) หากผลทางการทดแทน (Substitution Effect) มีอิทธิพลสูงกว่า และจะโค้งลง (Downward Sloping) เมื่อผลทางรายได้ (Income Effect) มีอิทธิพลสูงกว่า

3.4) การเพิ่มขึ้นของของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (NonLabor Income) ทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง (Wage) ทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

3.5) ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (Labor Supply Elasticity) มีค่าเท่ากับ 0.1 ในกลุ่มผู้ชาย และมีค่าเท่ากับ +0.2 ในกลุ่มผู้หญิง

3.6) โปรแกรมสวัสดิการต่าง ๆ (Welfare Programs) ทำให้แรงจูงใจในการไม่ต้องการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ผู้ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับเงินช่วยเหลือ (Cash Grants) ในขณะที่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจะต้องโดนเรียกเก็บภาษี ในทางตรงกันข้าม เครดิตภาษีจากรายได้ (Tax Credits on Earned Income) ทำให้แรงงานมีแรงจูงใจอยากจะทำงานเพิ่มสูงขึ้นและเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น

3.7) ในระยะยาวอุปทานแรงงานยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจมีบุตร (Fertility Decisions) ของประชากรในรุ่นก่อนหน้านั้นอีกด้วย เพราะการตัดสินใจดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดจำนวนประชากรในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างราคาของการมีบุตรอันวัดจากค่าแรงของมารดาและอัตราการเจริญพันธุ์ในครัวเรือนเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางลบ (Negative Correlation) หรือมีลักษณะผกผันกัน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของครัวเรือน และอัตราการเจริญพันธุ์ของครัวเรือนเป็นไปในทิศทางบวกหรือแปรผันตามกัน แม้ว่าความสัมพันธ์นั้นจะไม่ค่อยชัดเจนมากนัก

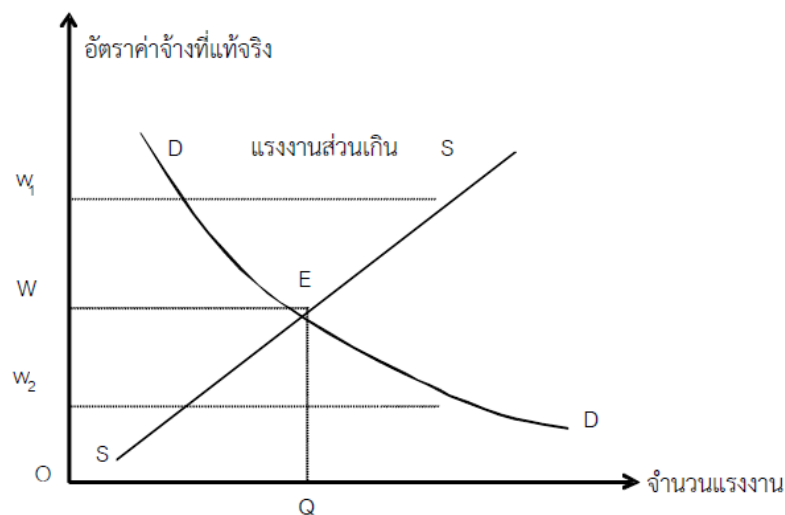
3.8) บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและตัดสินใจทำงานในช่วงวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่เขาจะได้รับค่าจ้างที่สูง

3.9) Added Worker Effect ส่งผลให้ Secondary Workers ผู้ซึ่งในปัจจุบันไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น มารดาที่อยู่ระหว่างการให้นมบุตร มีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจกำลังแย่ และผู้หารายได้หลักให้ครอบครัว เช่น สามี ต้องโดนปลดออกจากงานหรือได้รายได้ลดลง ในขณะที่ Discouraged Worker Effect จะส่งผลให้ Secondary Workers เหล่านั้นออกจากตลาดแรงงานเมื่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจตกต่ำลง เพราะสถานการณ์นี้จะทำให้คนจำนวนมากที่หางานทำไม่ได้รู้สึกท้อแท้จนตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานไปในที่สุด ทฤษฎีนี้ยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการว่างงานรวม (Aggregate Unemployment Rate) และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) ของ Secondary Workers จะเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางลบ (Negative Correlation) หรือแปรผกผันกัน จนกระทั่ง Discouraged Worker Effect มีอิทธิพลเหนือ Added Worker Effect

1.10) แรงงานที่ได้รับค่าจ้างสูงมีแนวโน้มที่จะเลื่อนการเกษียณอายุออกไปให้ช้าลง ในขณะที่แรงงานที่ได้รับสวัสดิการบำนาญที่ดีมีแนวโน้มจะเกษียณอายุเร็วขึ้น

4) อัตราค่าจ้างดุลยภาพ

ตลาดแรงงานคือ สถานที่ที่แรงงานมองหาและหน่วยผลิตมองหาแรงงาน จนกระทั่งความต้องการของบุคคลทั้งสองมาบรรจบกันเมื่อได้การจ้างงานในระดับค่าจ้างที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและหน่วยผลิตจะเป็นตัวกำหนดจุดดุลยภาพของค่าจ้างและการจ้างงาน (Equilibrium Wage and Employment Level) ซึ่งหมายถึงระดับค่าจ้างและการจ้างงานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แรงงานต้องการจะทำและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่หน่วยผลิตประสงค์จะจ้างแรงงาน ทั้งนี้ นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกมีความเห็นว่า อุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นปัจจัยกำหนดระดับการจ้างงาน และอัตราค่าจ้างที่แท้จริง ณ จุดตัดของเส้นอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 อัตราค่าจ้างดุลยภาพ

เส้นอุปสงค์แรงงานตัดกับเส้นอุปทานแรงงาน ณ จุด E ระดับอัตราค่าจ้างที่แท้จริงเท่ากับ ow และระดับการจ้างงานเท่ากับ OQ ณ ระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานดังกล่าว เป็นระดับอัตราค่าจ้างดุลยภาพและระดับการจ้างงานดุลยภาพ กล่าวคือ ถ้าระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากระดับดุลยภาพแล้ว ก็จะปรับตัวเข้าสู่ระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานดุลยภาพในที่สุด เช่น ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นชั่วคราว สมมติ ณ ow_1 จะเกิดอุปทานแรงงานส่วนเกิน ณ ระดับอัตราค่าจ้างนั้น แรงงานที่ว่างอยู่จะแข่งขันกันเสนอตัวเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ต่ำลง ณ ระดับ ow ซึ่งจำนวนอุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานพอดี หรือถ้าอัตรา

ค่าจ้างที่ลดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างดุลภาพ สมมติ ณ ระดับ ow_2 ก็จะเกิดอุปสงค์ส่วนเกินขึ้นในตลาดแรงงาน การขาดแคลนแรงงานทำให้ผู้ผลิตเสนออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจนถึงระดับ ow ซึ่งจำนวนอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน

อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างดุลภาพที่ถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงานนั้นมีเงื่อนไขว่า ตลาดแรงงานจะมีลักษณะเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ คือ มีผู้ต้องการจ้างงานและผู้ต้องการที่จะทำงานจำนวนมากไม่มีสภาพแรงงาน องค์กรของนายจ้างหรือรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงอัตราค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงานไม่ขึ้นกับอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรายได้ที่แท้จริง ถ้าระดับราคาสินค้าทั่วไปเพิ่มเร็วกว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีผลทำให้รายได้ที่แท้จริงลดลง แต่ถ้าระดับราคาสินค้าเพิ่มช้ากว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน รายได้ที่แท้จริงจะสูงขึ้นในทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก ระดับการจ้างงานดุลภาพ จะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเป็นระดับการจ้างเต็มที่ (Full Employment) ณ ระดับการจ้างงานเต็มที่ ถ้ามีการว่างงานเกิดขึ้น จึงเป็นการว่างงานโดยความสมัครใจทั้งสิ้น เนื่องจาก

(1) การว่างงานที่เกิดขึ้นนั้นเนื่องจากคนงานเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสูงเกินไปไม่ยอมรับค่าจ้าง ณ ระดับค่าจ้างที่ปรากฏ จึงสมัครใจที่จะว่างงาน แต่ถ้าคนงานยอมรับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่ต่ำลง ค่าจ้างที่แท้จริงจะลดลง ระดับการจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้นถึงระดับการจ้างงานเต็มที่ การว่างงานก็จะหมดไป

(2) จากความเชื่อที่ว่า ระดับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างผู้ประกอบการและคนงานและค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเป็นปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่แท้จริง ดังนั้น คนงานจึงอยู่ในฐานะสามารถกำหนดระดับค่าจ้างที่แท้จริง และกำหนดระดับการจ้างงานได้ ดังนั้น ระดับค่าจ้างที่ปรากฏ ถ้ามีการว่างงานเกิดขึ้น จึงเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ นอกจากนี้ ในทฤษฎีของสำนักคลาสสิก ระบบเศรษฐกิจจะอยู่ ณ ระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ และเป็นระดับที่ผลผลิตสูงสุด ณ ระดับการจ้างงานเต็มที่ อุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจเท่ากับอุปทานรวมเสมอ ซึ่งอธิบายโดยใช้กฎของ เซย์ (Say's Law) ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของสำนักคลาสสิก มีความเชื่อว่า ระบบเศรษฐกิจมีการจ้างงานเต็มที่เนื่องจากอุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์ (Supply creates its own demand) โดยให้คำอธิบายว่า ในการผลิตผู้ผลิตจะจ่ายค่าตอบแทนปัจจัยการผลิตให้กับเจ้าของและเจ้าของปัจจัยการผลิตจะนำรายได้ที่ได้รับนั้นไปจ่ายซื้อสินค้าและบริการ ผู้ผลิตก็จะขายสินค้าได้โดยรับกำไรปกติ จึงจูงใจให้ทำการผลิตเพิ่ม ดังนั้น จึงไม่มีผลผลิตส่วนเกินเกิดขึ้นในตลาด แต่อาจมีผลผลิตบางชนิดล้นเกิน เกิดขึ้นซึ่งเป็นลักษณะเพียงชั่วคราวเท่านั้น เนื่องจากการปรับตัวอุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงจากสินค้าชนิดหนึ่งไปยังสินค้าอีกชนิดหนึ่งเมื่ออุปสงค์สามารถปรับตัวได้แล้วสินค้าทุกชนิดที่ผลิตขึ้นก็จะจำหน่ายได้หมด ระบบ

เศรษฐกิจจึงมีอุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวมเสมอ และเป็นระดับที่ผลิตสูงสุด มีการจ้างงานเต็มที่ การว่างงานที่เกิดขึ้นเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ และเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว ถ้าหากปล่อยให้มีการแข่งขันเสรี กลไกราคาจะปรับตัวโดยอัตโนมัติ การว่างงานก็จะหมดไป โดยเหตุผลตามกฎของเฮย์

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพยากรณ์

1) การพยากรณ์ (Forecasting) หมายถึง การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลในอดีต ข้อมูลปัจจุบัน และจากประสบการณ์ สามารถนำไปใช้เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่จะมีผลในอนาคต ทั้งนี้การพยากรณ์ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายเพื่อช่วยให้องค์กรหรือหน่วยธุรกิจเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งยังช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในทุกธุรกิจและทุกสาขาอาชีพ โดยทั่วไปแล้วการพยากรณ์จะมีอยู่ 3 วิธี ดังนี้ (สังศักดิ์ ทิตาราม และคณะ, 2525)

1.1) การพยากรณ์โดยอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ

วิธีนี้นิยมใช้กันมาก เนื่องจากไม่ต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนอะไร เพียงแต่อาศัยประสบการณ์และความรู้ความชำนาญทางด้านนี้ ตลอดจนเข้าใจแจ่มแจ้งในปัญหาของเรื่องที่จะพยากรณ์ เช่น สมาคมผู้ค้าข้าวโพดทำการประเมินผลผลิตข้าวโพดประจำปีโดยการส่งคณะเจ้าหน้าที่ออกไปตระเวนดูสภาพของต้นข้าวโพดในท้องที่ที่มีการปลูกข้าวโพดมากทั่วประเทศ แล้วเปรียบเทียบว่า สภาพต้นข้าวโพดในปีนี้ดีหรือเลวกว่าปีที่แล้วเพียงไร ปลูกในเนื้อที่มากขึ้นหรือลดลง จากนั้นก็พยากรณ์ผลผลิตข้าวโพดโดยใช้ผลผลิตของปีที่แล้วเป็นหลักว่า ควรเพิ่มหรือลดลงเท่าไร อย่างไรก็ตาม การพยากรณ์ด้วยวิธีนี้สามารถนำไปใช้ได้ในกรณีที่มีการดำเนินงานในขอบเขตขนาดเล็กเท่านั้น ทั้งนี้ การพยากรณ์ด้วยวิธีนี้แม้จะเป็นวิธีที่ง่าย แต่ก็มีโอกาสผิดพลาดได้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้พยากรณ์ไม่มีประสบการณ์หรือขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการพยากรณ์

1.2) การพยากรณ์โดยอาศัยเหตุการณ์และหลักฐานบางอย่าง

การพยากรณ์ด้วยวิธีนี้ มักจะมีการอภิปรายประกอบหลักฐานกันอย่างกว้างขวางแล้วจะทำการสรุปหาข้อยุติ หลักฐานเหล่านี้อาจเป็นหลักฐานทางนิติศาสตร์ ทางการเมือง หรือทางเศรษฐกิจและสังคม ยกตัวอย่างเช่น เมื่อสงครามโลกครั้งที่สองได้สิ้นสุดลงก็มีผู้พยากรณ์ว่าจะเกิดภาวะข้าวยากหมากแพง โจรผู้ร้ายชุกชุมเช่นเดียวกับที่เคยเกิดมาแล้วภายหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง เป็นต้น การพยากรณ์แบบนี้ อาจกล่าวในเชิงคณิตศาสตร์ได้ว่า ตั้งอยู่บนรากฐานของตัวแปรที่วัดค่าไม่ได้

1.3) การพยากรณ์ทางสถิติ

เป็นการพยากรณ์โดยใช้ข้อมูลสถิติประเภทที่เรียกว่า ข้อมูลอนุกรมเวลา หรือข้อมูลย้อนหลังหลาย ๆ ปี เป็นเครื่องมือการพยากรณ์ โดยวิธีนี้จะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของเรื่องนั้น ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตว่ามีลักษณะอย่างไรเสียก่อน แล้วจึงทำการพยากรณ์ ข้อมูลอนุกรมเวลาจะบอกให้ทราบถึงพฤติกรรมนั้น ๆ ตัวอย่างของการพยากรณ์ทางสถิติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ และธุรกิจ ได้แก่ การพยากรณ์จำนวนประชากรของประเทศ การพยากรณ์ผลผลิตทางการเกษตร ปริมาณการขาย และระดับราคาสินค้า เป็นต้น การพยากรณ์ทางสถิติจะทำได้ต่อเมื่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในอดีตมีความแปรผันตามปกติ เช่น แต่ละปีที่ผ่านมา จำนวนประชากรของโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ หรืออัตราการตายของเด็กอายุต่ำกว่า 1 ปีมีแนวโน้มลดลงอย่างสม่ำเสมอ หรือสินค้าเครื่องกันหนาวจะขายได้มากในฤดูหนาว แต่จะขายได้น้อยในฤดูอื่น ๆ เป็นต้น แต่ถ้าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในอดีตมีความแปรผันผิดปกติ เช่น สินค้าเครื่องกันหนาว แทนที่จะขายได้น้อยในฤดูอื่นนอกจากฤดูหนาวเป็นประจำทุกปี กลับกลายเป็นว่าบางปีขายได้มาก บางปีก็ขายได้น้อยไม่แน่นอน พฤติกรรมทำนองนี้การพยากรณ์ทางสถิติไม่สามารถทำได้

การพยากรณ์ทางสถิติตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า สิ่งอื่นไม่เปลี่ยนแปลง นั่นถือว่าเหตุการณ์อื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการพยากรณ์เหมือนกันกับที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่แล้ว ๆ มา แต่ความเป็นจริงก็ไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ในช่วงเวลาของการพยากรณ์น่าจะคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อเร็ว ๆ นี้มากกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อนานมาแล้ว ยิ่งกว่านั้นในขณะที่ทำการพยากรณ์ หากบังเอิญไปอยู่ในวัฏจักร (Cycle) ที่เศรษฐกิจกำลังรุ่งเรืองถึงขีดสุด (Peak) ค่าที่พยากรณ์ได้จะสูงกว่าความเป็นจริง เพราะปกติวัฏจักรของเศรษฐกิจในเวลาถัดไปจะเริ่มตกต่ำ (Contraction) และในทางตรงข้าม ถ้าอยู่ในวัฏจักรที่เศรษฐกิจกำลังตกต่ำถึงที่สุด (Trough) ค่าที่พยากรณ์ได้ก็จะต่ำกว่าความเป็นจริงเพราะปกติวัฏจักรของเศรษฐกิจในเวลาถัดไปจะเริ่มฟื้นตัวดีขึ้น (Expansion) นอกจากนี้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหมายบางอย่าง เช่น การเกิดสงคราม การค้นพบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ รัสเซีย และทัศนคติของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ก็มีผลกระทบกระเทือนต่อความถูกต้องของการพยากรณ์ด้วย เช่น ในการพยากรณ์ประชากรของโลกใน 10 ปีข้างหน้า หากเกิดสงครามขึ้นในระหว่างนี้ หรือเกิดโรคระบาดอย่างใหม่ทำให้ผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก กรณีเหล่านี้ก็ย่อมทำให้ค่าที่พยากรณ์ได้ต้องคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงไปได้ อย่างไรก็ตาม แม้การพยากรณ์ทางสถิติจะมีข้อจำกัดในการใช้อยู่มากก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการพยากรณ์ทั้งสองวิธีที่กล่าวมาแล้ว การพยากรณ์ทางสถิติก็จัดว่ามีหลักการและวิธีการที่ดีกว่า เพราะนอกจากจะต้องใช้ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่จะพยากรณ์เหมือนสองวิธีที่กล่าวแล้ว การพยากรณ์ทางสถิติยังมีข้อมูลซึ่งแสดงถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต เป็นเครื่องชี้แนวทางพยากรณ์ นอกจากนั้น ข้อมูล

เหล่านี้ยังช่วยให้สามารถคำนวณได้ว่า ค่าที่พยากรณ์ได้อาจผิดพลาดจากความจริงได้ไม่เกินเท่าไร และสามารถเชื่อถือได้มากน้อยเพียงไรอีกด้วย ดังนั้น การพยากรณ์ทางสถิติจึงนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนงานบางอย่างทั้งของรัฐบาลและของเอกชน

2) ช่วงเวลาของการพยากรณ์ หมายถึง ช่วงเวลาในอนาคตที่ต้องการพยากรณ์ โดยสามารถแบ่งเป็นการพยากรณ์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งจะพิจารณาระยะเวลาที่จะทำการพยากรณ์เป็นสำคัญ (Heizer & Render, 2006)

2.1) การพยากรณ์ระยะสั้น เป็นการพยากรณ์เหตุการณ์ที่ไม่เกิน 1 ปี โดยทั่วไปแล้วมักจะอยู่ในช่วงไม่เกิน 3 เดือน เช่น การพยากรณ์การวางแผนการจัดซื้อ และการจัดทำตารางการทำงาน เป็นต้น

2.2) การพยากรณ์ระยะกลาง เป็นการพยากรณ์เหตุการณ์ที่อยู่ในช่วง 3 เดือน ถึง 3 ปี โดยส่วนมากใช้ในการพยากรณ์วางแผนการขาย การพยากรณ์การวางแผนด้านงบประมาณ และการวิเคราะห์การวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น

2.3) การพยากรณ์ระยะยาว เป็นการพยากรณ์เหตุการณ์ที่มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ใช้สำหรับการวางแผนการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ และการวางแผนค่าใช้จ่ายในการลงทุนการวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

3) ลักษณะของข้อมูลในการพยากรณ์ ในทางเศรษฐมิติสามารถแบ่งประเภทของข้อมูลที่ใช้พยากรณ์ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะของการจัดเก็บได้ ดังนี้ (เรงชัย ต้นสุชาติ และภากรดี มณีจักร, 2562)

3.1) ข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Data) คือ ข้อมูลของหน่วยตัวอย่างต่าง ๆ เช่น ข้อมูลบุคคล ครวเรือน หน่วยธุรกิจ จังหวัด หรือประเทศ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

3.2) ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) คือ ตัวแปรในช่วงเวลาต่าง ๆ เช่น ราคาหลักทรัพย์ อุปทานเงิน ดัชนีราคาผู้บริโภค รายได้ประชาชาติ โดยลำดับของเวลามีความสำคัญกับข้อมูล เนื่องจากข้อมูลปัจจุบันได้รับผลกระทบจากข้อมูลในอดีต โดยข้อมูลอนุกรมเวลาสามารถแสดงเป็นความถี่ต่าง ๆ เช่น ข้อมูลรายวัน ข้อมูลรายสัปดาห์ ข้อมูลรายเดือน ข้อมูลรายไตรมาส และข้อมูลรายปี เป็นต้น

3.3) ข้อมูลช่วงยาว หรือข้อมูลพาแนล (Panel Data หรือ Longitudinal Data) คือ ข้อมูลที่มีลักษณะเป็นทั้งข้อมูลภาคตัดขวาง และข้อมูลอนุกรมเวลากล่าวคือ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และเก็บข้อมูลในจุดเวลาที่ต่างกัน (รวมหลาย ๆ ข้อมูลภาคตัดขวางเข้าด้วยกัน) เช่น การติดตามข้อมูลของบุคคลในช่วงเวลา 10 ปี ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างในแต่ละปีจะต้องเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน

4) เทคนิคการพยากรณ์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การพยากรณ์เชิงคุณภาพ และการพยากรณ์เชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (ทรงศิริ แต่สมบัติ, 2539)

4.1) การพยากรณ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Forecasting Methods) เป็นเทคนิคการพยากรณ์ที่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การประเมินความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ และใช้ดุลยพินิจของบุคคลเพื่อทำนายการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว เป็นการพยากรณ์ที่ใช้วิจารณ์ญาณ โดยจะถือเกณฑ์วิจารณ์ญาณส่วนบุคคล หรือมีการตกลงกันของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในอนาคต โดยทั่วไปแล้ว เทคนิคนี้จะถูกนำมาใช้สำหรับการพยากรณ์ในระยะยาว หรือเมื่อองค์กรมีข้อมูลอยู่จำกัด ไม่สามารถหาได้ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เกี่ยวข้อง หรือเมื่อข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ นอกจากนี้ เทคนิคนี้ยังเหมาะกับการใช้แนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาด หรือมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ เนื่องจากไม่มีข้อมูลอยู่

4.2) การพยากรณ์เชิงปริมาณ (Quantitative Forecasting Methods) เป็นเทคนิคที่ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์บนพื้นฐานของข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ในอดีต รวมทั้ง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ โดยจะจำแนกวิธีการพยากรณ์ออกเป็น 2 วิธี ใหญ่ ๆ คือ 1) การพยากรณ์ด้วยเทคนิคอนุกรมเวลา (Time Series Forecasting) ซึ่งจะมีข้อสมมติที่ว่า ค่าพยากรณ์ที่เกิดขึ้นจะขึ้นกับข้อมูลที่ผ่านมาในอดีต ดังนั้น วิธีการนี้จึงจะใช้เฉพาะข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมไว้ในอดีตมาพยากรณ์ และ 2) การพยากรณ์เชิงสาเหตุ (Causal or Associating Forecasting) โดยจะสมมติว่า ปัจจัยอื่น ๆ ตั้งแต่ 1 ตัวแปรขึ้นไป หรือเรียกว่าตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ต้องการพยากรณ์ หรือเรียกว่าตัวแปรตาม ซึ่งจะนำเข้ามาใช้ในตัวแทนที่จะพยากรณ์ความต้องการในอนาคต เนื่องจากการพยากรณ์เชิงปริมาณนั้นจะขึ้นอยู่กับข้อมูลในอดีต ดังนั้น ค่าการพยากรณ์จะมีความเชื่อถือลดลง เมื่อระยะเวลาการพยากรณ์เพิ่มขึ้น ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการที่จะพยากรณ์ในระยะยาว ควรจะนำเอาการพยากรณ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเข้ามาทำการวิเคราะห์ร่วมกัน

5) เทคนิคพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย

การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดให้ตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรที่ทราบค่า เรียกว่าตัวแปรอิสระ (Independent variable) ในขณะที่อีกตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรที่ต้องการประมาณค่า เรียกว่า ตัวแปรตาม (Dependent variable) ทั้งนี้ การถดถอยมีหลายรูปแบบ เช่น การถดถอยเชิงเส้นตรง (Linear Regression) การถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression) การถดถอยแบบไม่เป็นเชิงเส้น (Nonlinear Regression) การถดถอยแบบไม่มีพารามิเตอร์ (Nonparametric Regression) เป็นต้น (เฉลิมพล จตุพร, 2562)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำการศึกษาเพื่อศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย และปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำเสนอได้ ดังต่อไปนี้

จากงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทยที่ผ่านมา พบงานของ Kemal and Kocaman (2019) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบของค่าแรงขั้นต่ำต่อการว่างงานในประเทศตุรกี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลอนุกรมเวลารายเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ปี ค.ศ.2005 ถึงเดือนมีนาคม ปี ค.ศ.2017 พบว่า หากค่าแรงขั้นต่ำมีการปรับตัวเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้การว่างงานของประเทศตุรกีเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ Wirawan and Sentosa (2021) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตราการว่างงานของแรงงานด้านการศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลารายปี ตั้งแต่ปี ค.ศ.1990 ถึง ค.ศ.2020 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น พบว่า หากค่าแรงขั้นต่ำมีการปรับตัวเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้การว่างงานของแรงงานด้านการศึกษาในประเทศอินโดนีเซียเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ จากงานศึกษาของ Kemal and Kocaman (2019) และ Wirawan and Sentosa (2021) ได้สอดคล้องกับแนวคิดอุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) ที่อธิบายว่า หากระดับอัตราค่าจ้างที่แท้จริงสูงขึ้น ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานน้อย ซึ่งการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขัน จะส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงาน เพราะจะทำให้แรงงานบางคนต้องโดนปลดออกจากงาน

แต่อย่างไรก็ตาม กลับพบงานศึกษาของ ชูเกียรติ ผุดพรมราช และลีลี อิงศรีสว่าง (2553) ที่ได้ทำการศึกษาตัวแบบทางสถิติสำหรับการคาดการณ์ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานในประเทศไทย เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานในประเทศไทย จากตัวแบบทางสถิติที่เหมาะสมสำหรับอัตราการว่างงานในประเทศไทย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจังหวัดทั้งหมดในประเทศไทย จำนวน 77 จังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลข้อมูลช่วงเวลา (Longitudinal Data) หรือข้อมูลพาแนล (Panel Data) ระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 ถึง 2550 โดยใช้จำนวนผู้ว่างงานเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา พบว่า อัตราจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับอัตราว่างงานในทิศทางตรงกันข้าม โดยหากมีการเพิ่มขึ้นของอัตราจ้างขั้นต่ำ จะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง สอดคล้องกับงานศึกษาของ ธนินา ทวีศรี และคณะ (2567) ที่ได้ทำการศึกษา ค่าจ้างขั้นต่ำ การจ้างงาน อำนาจตลาด และการเติบโตของธุรกิจขนาดใหญ่ และผลของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำต่อตลาดแรงงานในประเทศต่าง ๆ พบว่า ในธุรกิจบางประเภท ตลาดแรงงานอาจจะไม่ได้มีการแข่งขันสมบูรณ์มากนัก เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจตลาดและเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ซึ่งบางครั้งมีนายจ้างเพียงรายเดียว หรือจำนวนไม่กี่ราย หรือมีแรงเสียดทาน (Friction) บางอย่างในตลาดแรงงาน เช่น ลูกจ้างมีต้นทุนในการหางานใหม่และย้ายงาน จึงทำให้นายจ้างมีอำนาจเหนือ

ลูกจ้างในการกำหนดค่าจ้าง ในตลาดลักษณะนี้ นายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Physical Product of Labor: MPL) และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ยังไม่ออกจากงานเพราะไม่ได้มีทางเลือกมากนัก หากการปรับขึ้นของค่าจ้างขึ้นต่ำเป็นการปรับเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าเดิม แต่ยังไม่ได้สูงกว่าผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน นายจ้างยังสามารถจ้างงานต่อไปได้ ทั้งนี้ จากงานศึกษาของ ธนิตา ทวีศรี และคณะ (2567) ได้สอดคล้องกับงานศึกษาของ รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์ (2564) ที่พบว่า ตลาดแรงงานในประเทศไทยไม่ใช่ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ซึ่งอำนาจต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงานในประเทศไทย อาจทำให้ตลาดแรงงานเอนเอียงไปทางตลาดที่ถูกผูกขาดโดยผู้ซื้อ ดังนั้น การเพิ่มอัตราค่าแรงขั้นต่ำจึงไม่ได้ทำให้นายจ้างขาดทุนถึงขั้นต้องปิดกิจการ เพียงแต่ทำกำไรได้น้อยลง เพราะต้องแบ่งสรรปันส่วนให้กับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น ซึ่งงานศึกษาของ รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์ (2564) ได้สอดคล้องกับงานศึกษาของ David Card and Alan Krueger (1994) ที่ได้ทำการศึกษาค่าแรงขั้นต่ำและการจ้างงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมพาสต์ฟู้ดในรัฐนิวเจอร์ซีย์และเพนซิลเวเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำประมาณร้อยละ 20 ของรัฐนิวเจอร์ซีย์กับรัฐข้างเคียงอย่างเพนซิลเวเนียที่ไม่ได้ปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งการจ้างงานของทั้ง 2 รัฐ ไม่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ นอกจากนี้ยังพบงานศึกษาของ Lathapipat and Poggi (2016) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labour Force Survey: LFS) ในปี ค.ศ. 2002–2010 พบว่า การเพิ่มของค่าแรงขั้นต่ำทำให้การจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้น หากไม่ได้แยกแรงงานว่าเป็นในระบบหรือนอกระบบ

นอกจากนี้ ได้พบงานศึกษาของ Shabbir et al (2019) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการว่างงานในภูมิภาคเอเชียใต้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลอนุกรมเวลารายปีในช่วงปี ค.ศ.1994-2016 พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรหรือกำลังแรงงานในประเทศ จะส่งผลทำให้อัตราการว่างงานในกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียใต้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ Dalmar (2017) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่กำหนดอัตราการว่างงานในโซมาเลีย โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลารายปีตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1995 ถึง 2014 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเติบโตของจำนวนประชากรหรือกำลังแรงงาน จะส่งผลให้การว่างงานในประเทศโซมาเลียเพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ Asif (2013) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจมหภาคที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศอินเดีย จีน และปากีสถานในช่วงปี ค.ศ.1980 ถึง 2009 พบว่า การขยายตัวของประชากรหรือกำลังแรงงาน จะมีผลให้การว่างงานของประเทศอินเดีย ปากีสถาน และจีนเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ยังพบงานศึกษาของ ชาลิสา สาคร (2565) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการว่างงานของประเทศไทย ที่พบว่า หากประชากรได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลทำให้การว่างงานในประเทศลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ OECD (2014) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการศึกษาที่มีต่อการมีงานทำของประเทศสมาชิก OECD พบว่า การศึกษามีผลกระทบอย่างมากต่อโอกาสในการทำงาน โดยประชากรในกลุ่มประเทศ OECD ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามากกว่า 80% มีงานทำ และจะลดลงเหลือ 70% หากประชากรที่มีมีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือการศึกษาหลังมัธยมที่ไม่ใช่อุดมศึกษา และจะลดลงต่ำกว่า 60% สำหรับคนที่ไม่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การมีโอกาสดำรงตำแหน่งงานเต็มเวลาจะเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจผู้ว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) กลับพบว่า ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษามากที่สุด ประมาณ 247,500 คน รองลงมาได้แก่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประมาณ 117,800 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประมาณ 79,600 คน ระดับประถมศึกษา ประมาณ 55,100 คน ต่ำกว่าประถมศึกษา ประมาณ 15,800 คน และไม่มีการศึกษา ประมาณ 9,300 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ กับจำนวนผู้ว่างงาน จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์	เหตุผล/แนวคิด/ทฤษฎี	งานศึกษา/ งานวิจัย
ค่าจ้างแรงงาน ขั้นต่ำ	บวก/ลบ	หากระดับอัตราค่าจ้างที่แท้จริงสูงขึ้น ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานน้อย และ การ กำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขัน จะส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงาน เพราะจะทำให้แรงงานบางคนต้องโดนปลดออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในธุรกิจบางประเภท ตลาดแรงงานอาจจะไม่ได้มีการแข่งขันสมบูรณ์มากนัก เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจตลาดและเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง จึงทำให้นายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้างในการกำหนดค่าจ้าง ในตลาดลักษณะนี้ ลูกจ้างส่วน	-Kemal and Kocaman (2019) -Wirawan and Sentosa (2021) -ชูเกียรติ ผุดพรมราช และลีลี อิงศรีสว่าง (2553) -ธนิสา ทวีขศรี และคณะ (2567) -รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์ (2564)

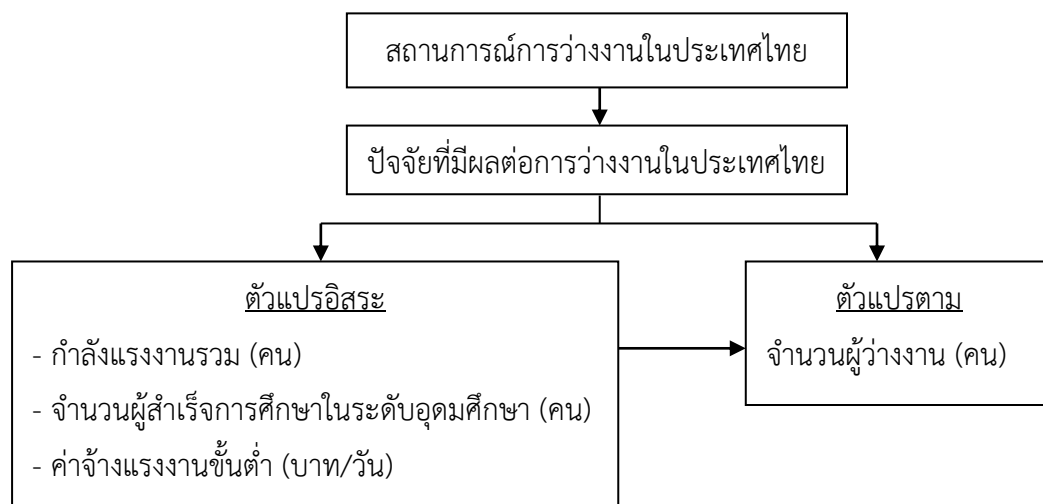
ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์	เหตุผล/แนวคิด/ทฤษฎี	งานศึกษา/ งานวิจัย
		ใหญ่ ก็ ยัง ไม่ อ อ ก จ า ก ง า น เพราะไม่ได้มีทางเลือกมากนัก (มีต้นทุนในการหางานใหม่) หากการปรับขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการปรับเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าเดิม แต่ยังไม่ได้สูงกว่าผลผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน นายจ้างยังสามารถจ้างงานต่อไปได้	-David Card and Alan Krueger (1994) -Lathapipat and Poggi (2016)
กำลังแรงงานรวม	บวก	หากการจ้างงานในประเทศไม่เพียงพอที่จะรองรับจำนวนแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาด การแข่งขันหางานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้มีคนหางานมากขึ้น และอาจทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน	-Shabbir et al (2019) -Dalmar (2017) -Asif (2013)
ระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา)	บวก/ลบ	การมีการศึกษาที่สูง (มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า) สามารถทำให้บุคคลมีโอกาสเข้าถึงงานที่ต้องการทักษะสูงและรายได้ที่ดีขึ้น และมีความเสี่ยงที่จะตกงานน้อย แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือมีคนจบในสาขานั้นมากเกินไป อาจทำให้มีการแข่งขันสูงในการหางาน และจะมีโอกาสที่จะตกงานมากขึ้น	-ชาลิสา สาคร (2565) -OECD (2014) -สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

ที่มา: จากการศึกษา

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานที่ผ่านมา พบงานของ ชูเกียรติ ผุดพรมราช และลีลี อิงศรีสว่าง (2553) และงานของ Kemal and Kocaman (2019) รวมทั้ง งานของ Sacon (2022) ที่ใช้จำนวนผู้ว่างงาน เป็นตัวแปรตาม ในส่วนของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรอธิบายนั้น จากงานของ ชูเกียรติ ผุดพรมราช และลีลี อิงศรีสว่าง (2553) และงานของ Kemal and Kocaman (2019) รวมทั้ง งานของ Wirawan and Sentosa (2021) ได้ใช้ค่าแรงขั้นต่ำ เป็นตัวแปรอิสระ อีกทั้ง ยังพบงานของ Shabbir et al (2019) และ Dalmar (2017) รวมถึง งานของ Asif (2013) ที่ใช้กำลังแรงงานรวม เป็นตัวแปรอิสระ ตลอดจน พบงานของ Sacon (2022) OECD (2014) ที่ใช้ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้จำนวนผู้ว่างงานในแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรตาม และจะใช้กำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรอิสระ โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย ในของส่วนการศึกษาศาสนาการว่างงานในประเทศไทย จะใช้การศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 การศึกษาศาสนาการว่างงานในประเทศไทย จะใช้ข้อมูลกำลังแรงงานรวม จำนวนผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน จำนวนแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ในระดับประเทศ รวมถึงข้อมูลอัตราการว่างงานรายจังหวัด ตลอดจน ข้อมูลขนาดเศรษฐกิจนอกระบบของประเทศต่าง ๆ

3.1.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย จะใช้ข้อมูลจำนวนผู้ว่างงานในแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรตาม และจะใช้ข้อมูลกำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดเป็นตัวแปรอิสระ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ กำลังแรงงานรวม จำนวนผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน และจำนวนแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ในประเทศไทย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556-2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมถึงข้อมูลอัตราการว่างงานรายจังหวัด ในปี พ.ศ.2565 ตลอดจน ข้อมูลขนาดเศรษฐกิจนอกระบบของประเทศต่าง ๆ ในช่วงปี พ.ศ.2559-2563 จากธนาคารโลก (The World Bank)

3.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่ใช้เป็นตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ข้อมูลของตัวแปรจำนวนผู้ว่างงาน ตัวแปรกำลังแรงงานรวม และตัวแปรจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในปี พ.ศ.2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

2) ข้อมูลของตัวแปรอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ในปี พ.ศ.2565 จากกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2565)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย จะใช้แบบจำลองการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ หรือมีตัวแปรที่ใช้อธิบายหลายตัว (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Wirawan and Sentosa (2021) และ Dalmar (2017) โดยแบบจำลองที่ใช้จะเป็นรูปแบบ Log-Log (Double Log Form) ด้วยการแปลงตัวแปรทั้งหมดให้อยู่ในรูปของ Logarithm โดยการใช้ Natural Logarithm เพื่อขจัดความแตกต่างระหว่างหน่วยของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังนี้

$$\text{Ln}(\text{UNE}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Ln}(\text{LAB}_i) + \beta_2 \text{Ln}(\text{EDU}_i) + \beta_3 \text{Ln}(\text{WAG}_i) + \varepsilon_i$$

โดยที่ **UNE** คือ จำนวนผู้ว่างงาน (คน)

LAB คือ กำลังแรงงานรวม (คน)

EDU คือ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (คน)

WAG คือ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (บาท/วัน)

ε คือ ค่าคลาดเคลื่อน

$\beta_0 - \beta_3$ คือ ค่าพารามิเตอร์

i คือ จังหวัดทั้ง 77 แห่ง ของประเทศไทย

ได้แก่ กรุงเทพฯ, กระบี่, กาญจนบุรี,....., อำนาจเจริญ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทยในครั้งนี้ มีทั้งหมด 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย และส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

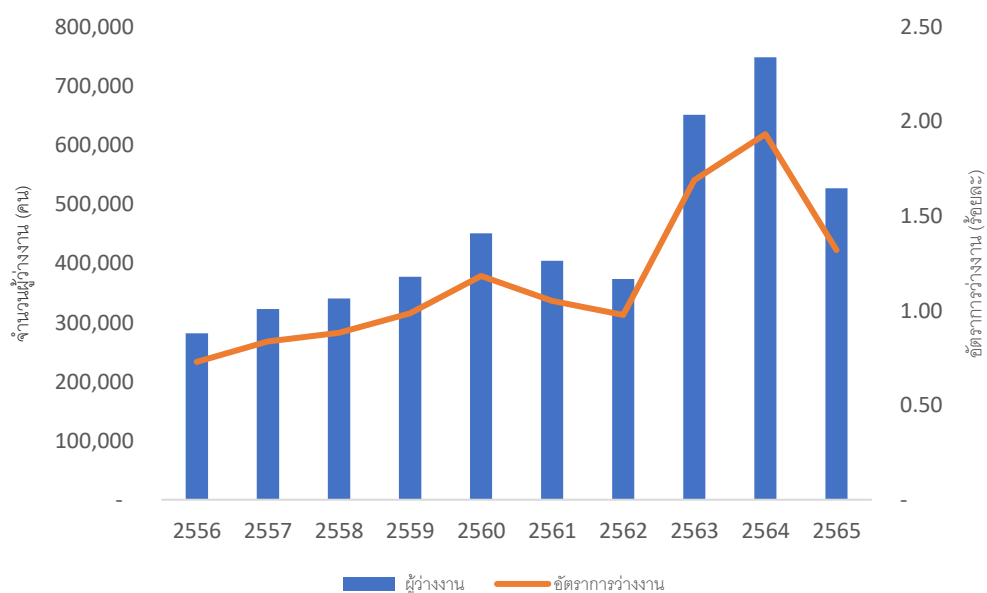
4.1 สถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาตัวเลขการว่างงานของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 4 และภาพที่ 5 จะเห็นได้ว่า อัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2556-2565 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ว่างงาน ทั้งนี้ หากพิจารณาตัวเลขการว่างงาน ในช่วงปี พ.ศ.2562-2563 จะพบว่า จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัว โดยในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ว่างงาน เท่ากับ 373,400 คน เพิ่มขึ้นเป็น 651,100 คน ในปี พ.ศ.2563 ซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ทำให้ภาวะเศรษฐกิจหดตัว ส่งผลให้ภาคธุรกิจขาดทุนและต้องปิดกิจการลง ทำให้ต้องมีการเลิกจ้าง หรือปลดคนงานออก แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ว่างงานก็ได้ลดลงเป็น 527,025 คน ในปี พ.ศ.2565 โดยมีอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 1.32 ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมที่เพิ่มขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ หลังจากที่ประเทศไทยเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ และการส่งออกที่ขยายตัว รวมถึงการบริโภคภาคเอกชนที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2565) นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวเลขอัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556-2565 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 1.16 ซึ่งถือว่าต่ำมาก หากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของธนาคารโลก ในช่วงปี 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2561-2565 พบว่า ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับ 3 (ปี พ.ศ.2562, 2564 และ 2565) และอันดับ 4 (ปี พ.ศ.2561 และ 2563) ของโลก โดยอัตราการว่างงานเฉลี่ยของประเทศทั่วโลก ในปี พ.ศ.2565 มีค่าเท่ากับ 5.80 (The World bank, 2024)

ตารางที่ 4 จำนวนกำลังแรงงานรวม ผู้ว่างงาน และอัตราการว่างงานในประเทศไทย
ปี พ.ศ.2556-2565

ปี พ.ศ.	กำลังแรงงานรวม (คน)	ผู้ว่างงาน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
2556	38,661,053	281,688	0.73
2557	38,576,233	322,678	0.84
2558	38,548,233	340,560	0.88
2559	38,266,590	377,463	0.99
2560	38,099,818	450,668	1.18
2561	38,433,588	404,285	1.05
2562	38,178,043	373,400	0.98
2563	38,544,420	651,100	1.69
2564	38,699,623	748,270	1.93
2565	39,903,310	527,025	1.32

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) และจากการคำนวณ



ภาพที่ 5 จำนวนผู้ว่างงาน และอัตราการว่างงานในประเทศไทย ปี พ.ศ.2556-2565

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

ทั้งนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบขนาดใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ของโลก จากการสำรวจข้อมูลของธนาคารโลก พบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2563 ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบสูงถึงร้อยละ 45 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ หรือจีดีพี ซึ่งสูงเป็นอันดับ 8 ของโลก ดังตารางที่ 5 (The world bank, 2024) และหากพิจารณาตัวเลขแรงงานนอกระบบของประเทศไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า จำนวนแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2556-2561 มีสัดส่วนมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานทั้งหมด (แรงงานในระบบและนอกระบบ) มาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนแรงงานนอกระบบก็ได้ลดลงในช่วงปี พ.ศ.2562-2565 แต่ก็ยังถือว่าเป็นจำนวนที่มากและมีสัดส่วนสูง สะท้อนให้เห็นว่า เศรษฐกิจนอกระบบของประเทศไทยเป็นแหล่งดูดซับกำลังแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งแรงงานดังกล่าวแค่ทำงานเพียงเล็กๆ น้อยๆ ก็ถือว่าเป็นผู้มีงานทำแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม การมีงานทำดังกล่าวนี้ อาจไม่ได้สะท้อนถึงอาชีพและรายได้ที่มั่นคง เนื่องจากแรงงานไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม จึงไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่สำคัญได้ (วีระวัฒน์ ภัทรศักดิ์กำจร, 2562; ธิรดา ชัยเดชอัครกุล และปัญญวิชญ์ เศรษฐ์สมบูรณ์, 2562)

ตารางที่ 5 ประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจนอกระบบมากที่สุด ปี พ.ศ.2559-2563

ลำดับ	ประเทศ	พ.ศ.2559	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563
1	ซิมบับเว	61.5	60.9	60.1	60.5	60.4
2	จอร์เจีย	60.1	59.8	59.4	58.8	58.2
3	ไนจีเรีย	55.2	55.9	55.8	55.6	54.9
4	โบลิเวีย	57.8	57.1	56.4	56.0	54.9
5	กัวเตมาลา	47.2	47.2	47.1	47.1	46.1
6	ยูเครน	45.2	45.2	45.5	45.9	46.0
7	กาบอง	45.9	46.0	46.2	46.2	46.0
8	ไทย	46.2	46.0	45.9	45.5	45.0
9	สาธารณรัฐแอฟริกากลาง	44.6	44.4	44.4	44.3	44.8
10	เซนต์วินเซนต์และเกรนาดีนส์	44.6	44.4	44.3	44.2	44.2

ที่มา: The World bank (2024)

หมายเหตุ: ตัวเลขในตาราง คือ ขนาดของเศรษฐกิจนอกระบบต่อ GDP มีหน่วยเป็นร้อยละ

ตารางที่ 6 จำนวนแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ปี พ.ศ.2556-2565

ปี พ.ศ.	แรงงานในระบบ		แรงงานนอกระบบ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2556	13,654,751	38.28	22,011,603	61.72
2557	15,921,011	46.04	18,660,670	53.96
2558	16,487,181	47.90	17,934,426	52.10
2559	16,491,451	48.16	17,754,737	51.84
2560	16,395,464	48.82	17,188,343	51.18
2561	16,597,733	48.90	17,341,959	51.10
2562	16,635,144	50.03	16,615,501	49.97
2563	16,955,944	51.04	16,266,580	48.96
2564	17,484,633	53.27	15,338,901	46.73
2565	18,731,460	53.79	16,090,469	46.21

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) และจากการคำนวณ

ตารางที่ 7 จังหวัดที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด ปี พ.ศ.2565

ลำดับ	จังหวัด	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
1	นราธิวาส	6.85
2	พังงา	4.09
3	ภูเก็ต	3.97
4	ชัยนาท	2.55
5	ปัตตานี	2.29
6	ลำปาง	2.28
7	สระบุรี	2.25
8	กำแพงเพชร	2.24
9	บุรีรัมย์	2.21
10	สตูล	2.07

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงอัตราการว่างงานรายจังหวัด ในปี พ.ศ.2565 ดังตารางที่ 7 จะพบว่า นราธิวาสเป็นจังหวัดที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด เท่ากับร้อยละ 6.85 รองลงมาได้แก่ จังหวัดพังงา มีอัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 4.09 จังหวัดภูเก็ต มีอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 3.97 จังหวัดชัยนาท มีอัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 2.55 และจังหวัดปัตตานี มีอัตรา การว่างงานเท่ากับร้อยละ 2.29 ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทยในครั้งนี้ จะใช้แบบจำลอง การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ หรือมีตัวแปรที่ใช้อธิบายหลายตัว (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) โดยได้เริ่มจากการทดสอบปัญหา ภาวะร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระทุกตัวด้วยวิธี Simple Correlation Coefficients ดังตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ในระดับสูง (มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.8) อีกทั้ง ได้ทำการทดสอบปัญหาความแปรปรวน ของค่าคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ (Heteroskedasticity) ด้วยวิธี White's Heteroskedasticity test ซึ่งพบว่า ไม่มีปัญหาดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม จากการทดสอบปัญหาค่าคลาดเคลื่อนมีสหสัมพันธ์ ระหว่างกัน (Autocorrelation) ด้วยการตรวจสอบจากค่าสถิติ Durbin-Watson (Durbin-Watson Statistic: D.W.) โดยการนำเอาค่าสถิติ Durbin-Watson ที่คำนวณได้ไปเปรียบเทียบกับตาราง Durbin-Watson Significance (ค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.49 ส่วนค่า $dL = 1.56$ และค่า $dU = 1.71$) (Evans, 2014) กลับพบว่า แบบจำลองการถดถอยดังกล่าว เกิดปัญหา ค่าคลาดเคลื่อนมีสหสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือเกิดปัญหา Autocorrelation (Positive Autocorrelation) ซึ่งจะส่งผลให้ตัวประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากแบบจำลอง การถดถอยเชิงเส้น ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด ไม่มีความแม่นยำ หรือมีเสถียรภาพลดลง (Gujarati, 2003) และอาจส่งผลให้ค่าพยากรณ์ที่เกิดจากแบบจำลองถดถอยมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงได้ทำการแก้ไขปัญหา Autocorrelation ด้วยวิธี Cochrane-Orcutt (Cochrane & Orcutt, 1949) ซึ่งผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยใหม่ที่ได้ ดังตารางที่ 9 พบว่า มีค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.87 (ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับ 2) และเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับตาราง Durbin-Watson Significance ก็พบว่า ไม่เกิดปัญหา Autocorrelation

ตารางที่ 8 การทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity)
ของตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Simple Correlation Coefficients

ตัวแปร	Log(LAB)	Log(EDU)	Log(WAG)
Log(LAB)	1.0000		
Log(EDU)	0.7804	1.0000	
Log(WAG)	0.4041	0.3969	1.0000

ที่มา: จากการคำนวณ

ตารางที่ 9 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

ตัวแปร	ความหมาย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ค่าสถิติ t
β_0	ค่าคงที่	70.6787	2.4120
Ln(LAB)	กำลังแรงงานรวม (คน)	-0.2632	-0.8489
Ln(EDU)	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (คน)	1.3323	4.4123**
Ln(WAG)	ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (บาท/วัน)	-12.8596	-2.5285*
R-Square = 0.6836 Adjust R-Squared = 0.6613 F-Statistic = 30.6815** Number of observations = 77 Durbin-Watson = 1.87			

ที่มา: จากการคำนวณ

หมายเหตุ: เครื่องหมาย * และ ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

จากผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ดังตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ค่า R-Squared เท่ากับ 0.6836 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ (กำลังแรงงานรวม จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ) มีอิทธิพลในการกำหนดหรือสามารถอธิบายตัวแปรตาม (จำนวนผู้ว่างงาน) ได้ร้อยละ 68.36 ที่เหลืออีกร้อยละ 31.64 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแบบจำลอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 1.3323 หมายความว่า หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1.3323 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้จำนวน

ผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3323 ในทางกลับกัน หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้จำนวนผู้ว่างงานลดลงร้อยละ 1.3323 แสดงให้เห็นว่า หากมีผู้ที่สำเร็จ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น ก็จะมีตัวเลขผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจาก ค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งให้บุตรหลานศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นสาขา ทางด้านบริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการแรงงาน ในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขนส่ง และแรงงานทั่วไปในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยมุ่งเน้นไปที่วุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานมีความที่ต้องการ เป็นพิเศษ เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์และสถิติ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักเขียน โปรแกรม ก็มีความขาดแคลน เนื่องจาก เป็นสาขาที่มีคนเรียนจบน้อย ดังนั้น จึงทำให้ผู้ที่สำเร็จ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานเพิ่มขึ้น

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ว่างงานในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -12.8596 หมายความว่า หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลงร้อยละ 12.8596 ในทางกลับกัน หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.8596 แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ จะส่งผลให้มีการว่างงานลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดแรงงานของประเทศไทยไม่ใช่ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ เนื่องจากอำนาจ ต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานมีลักษณะเข้าข่ายเป็นตลาดที่ถูกผูกขาด โดยผู้ซื้อ ซึ่งการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จะทำให้นายจ้างได้รับกำไรน้อยลงเท่านั้น โดยที่ไม่ได้ทำให้ การจ้างงานเปลี่ยนแปลง (รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, 2564) ในทางกลับกัน การเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ จะทำให้ความเป็นไปได้ที่แรงงานจะเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น (Chalamwong, 2015) เพราะค่าจ้างหรือค่าแรงที่เพิ่มขึ้น จะจูงใจให้มีแรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ ในปี พ.ศ.2565 ของแต่ละจังหวัดในประเทศไทย ทั้งหมด 77 แห่ง ประกอบไปด้วย จำนวนผู้ว่างงานในแต่ละจังหวัด กำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน ในส่วนของผลการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทยนั้น จะทำการศึกษาด้วยการสังเคราะห์จากเอกสาร และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลกำลังแรงงานรวม จำนวนผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ในภาพรวมของประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิรายปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556-2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมถึงข้อมูลอัตราการว่างงานรายจังหวัด ในปี พ.ศ.2565 ตลอดจน ข้อมูลขนาดเศรษฐกิจนอกระบบของประเทศต่าง ๆ ในช่วงปี พ.ศ.2559-2563 จากธนาคารโลก (The World Bank) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2565 พบว่า จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 1.16 แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเปรียบเทียบอัตราการว่างงานของประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก จะพบว่า ในช่วงปี 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2561-2565 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับ 3 หรืออันดับ 4 ของโลก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำมากหากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบขนาดใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ของโลก โดยในปี พ.ศ.2563 พบว่า ประเทศไทยมีขนาดเศรษฐกิจนอกระบบสูงถึงร้อยละ 45 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งสูงเป็นอันดับ 8 ของโลก นอกจากนี้ยังพบว่า นครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีอัตราการว่างงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ พังงา ภูเก็ต ชัยนาท และปัตตานี ตามลำดับ

ในส่วนของผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยใช้แบบจำลองการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด พบว่า หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3323 แสดงให้เห็นว่า หากมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้มีตัวเลขผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งให้บุตรหลานศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นสาขาทางด้านบริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขนส่ง และแรงงานทั่วไปในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยมุ่งเน้นไปที่วุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการเป็นพิเศษ เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์และสถิติ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักเขียนโปรแกรม ก็มีความขาดแคลน เนื่องจาก เป็นสาขาที่มีคนเรียนจบน้อย ดังนั้น จึงทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ยังพบว่า หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลงร้อยละ 12.8596 แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ จะส่งผลให้มีการว่างงานลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดแรงงานของประเทศไทยไม่ใช่ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ เนื่องจากอำนาจต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานมีลักษณะเข้าข่ายเป็นตลาดที่ถูกผูกขาดโดยผู้ซื้อ ซึ่งการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จะทำให้นายจ้างได้รับกำไรน้อยลงเท่านั้น โดยที่ไม่ได้ทำให้การจ้างงานเปลี่ยนแปลง (รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, 2564) ในทางกลับกัน การเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ จะทำให้ความเป็นไปได้ที่แรงงานจะเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น (Chalamwong, 2015) เพราะค่าจ้างหรือค่าแรงที่เพิ่มขึ้น จะจูงใจให้มีแรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานมากขึ้น

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากผลการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย พบว่า ตัวเลขอัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556-2565 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตามการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ว่างงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 1.16 แต่อย่างไรก็ตาม ในช่วงปี 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2561-2565 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับ 3 หรืออันดับ 4 ของโลก สะท้อนให้เห็นว่า อัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำมาก หากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบขนาดใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ของโลก โดยในปี พ.ศ.2563 พบว่า ประเทศไทยมีขนาดเศรษฐกิจนอกระบบสูงถึงร้อยละ 45 ของผลิตภัณฑ์

มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งสูงเป็นอันดับ 8 ของโลก สะท้อนให้เห็นว่า เศรษฐกิจนอกระบบของประเทศไทยเป็นแหล่งดูดซับกำลังแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิริดา ชัยเดชอัครกุล และบุญญวิชญ์ เศรษฐ์สมบูรณ์ (2562) ที่พบว่า การที่อัตราการว่างงานของไทยอยู่ในระดับต่ำ ก็ไม่ได้หมายความว่าตลาดแรงงานของไทยจะไม่มีปัญหาใด ๆ เพราะแรงงานในประเทศไทยบางส่วนอาจไม่มีทางเลือกและต้องทนทำงานที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม จึงไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่สำคัญ ได้แก่ กรณีว่างงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต และชราภาพ

5.2.2 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย พบว่า หากจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากแรงงานส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเรียนจบทางด้านสาขาบริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขนส่ง และแรงงานทั่วไปในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น อีกทั้ง ตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลน เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์และสถิติ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักเขียนโปรแกรม ก็มีคนเรียนจบน้อย (สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566; ฐานเศรษฐกิจ, 2566) จึงทำให้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการสำรวจของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ที่พบว่า ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษามากที่สุด ประมาณ 247,500 คน รองลงมาได้แก่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประมาณ 117,800 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประมาณ 79,600 คน ระดับประถมศึกษา ประมาณ 55,100 คน ต่ำกว่าประถมศึกษา ประมาณ 15,800 คน และไม่มีการศึกษา ประมาณ 9,300 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดแรงงานของไทยไม่ได้มีการแข่งขันสมบรูณ์มากนัก เนื่องจากอำนาจต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงาน ทำให้นายจ้างมีอำนาจตลาดและเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Physical Product of Labor: MPL) และแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงไม่ออกจากงาน เนื่องจากไม่ได้มีทางเลือกมากนัก (แรงงานอาจมีต้นทุนในการหางานใหม่และย้ายงาน) ดังนั้น หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น นายจ้างก็ยังคงสามารถจ้างงานต่อไปได้ โดยที่ไม่ได้ทำให้การจ้างงานเปลี่ยนแปลง ในทางกลับกัน การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอาจจูงใจให้มีแรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานเพิ่มขึ้น (รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, 2564; ธนิตา ทวีศรี และคณะ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lathapipat and Poggi (2016) ที่พบว่า

การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลทำให้การจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูเกียรติ ผุดพรมราช และลีลี อิงศรีสว่าง (2553) ที่พบว่า การปรับเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำจะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง

5.2.3 กำลังแรงงานรวม เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า กำลังแรงงานรวม ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ว่างงาน ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเด็กเกิดน้อย และปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้ อัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rate :TFR) (จำนวนเด็กของมารดาหนึ่งคนที่มารดาสามารถมีได้ หากมีชีวิตตลอดวัยเจริญพันธุ์) ของไทยต่ำกว่าระดับทดแทนประชากร โดยในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีอัตราเจริญพันธุ์รวมลดลงเหลือเพียง 1.16 (ในขณะที่ ปี พ.ศ.2513 มีอัตราเจริญพันธุ์รวม เท่ากับ 5.6) และมีแนวโน้มจะลดลงอีก ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง (สถาบันนโยบายสาธารณะและการพัฒนา, 2562; กระทรวงสาธารณสุข, 2566) จึงทำให้ประเทศต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานตามมา ดังนั้น การเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานรวม อาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย เนื่องจากอัตราเจริญพันธุ์รวมของไทยยังต่ำกว่าระดับทดแทนประชากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) รัฐบาลควรพยายามผลักดันให้เศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานนอกระบบกลับเข้าสู่ในระบบมากขึ้น เพื่อให้ตัวเลขอัตราการว่างงาน สามารถสะท้อนภาพรวมของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง

2) รัฐบาลและเอกชนในฐานะผู้ที่ได้ประโยชน์จากกำลังแรงงาน ควรส่งเสริมงานที่ใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานทักษะสูง หรือแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา เพื่อลดจำนวนผู้ว่างงานในประเทศ

3) สถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการ ควรร่วมมือกันออกแบบหลักสูตร จัดการเรียนการสอน และร่วมกันฝึกสอนผู้เรียนจากบุคลากรที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กร ซึ่งอาจลดปัญหาการว่างงานได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการว่างงานโดยใช้ข้อมูลช่วงยาว หรือข้อมูลพาแนล (Panel Data หรือ Longitudinal Data) หรืออาจจะนำตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการว่างงานเข้ามาศึกษาเพิ่มเติม เช่น อัตราการเจริญพันธุ์ อัตราการมีส่วนร่วมใน

ตลาดแรงงาน เป็นต้น รวมถึงการศึกษาตัวชี้วัดตัวอื่นๆ เพิ่มเติมที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของตลาดแรงงานในประเทศไทยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.4 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น และหากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้จำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2565). *ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)*.
กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2566, กุมภาพันธ์ 25). *ไทยมีอัตราเจริญพันธุ์รวมเหลือเพียง 1.16*.
จาก <https://workpointtoday.com/fertility-rate/>
- เฉลิมพล จตุพร. (2562). *คู่มือการใช้โปรแกรมทางเศรษฐมิติ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาลีสา สาคร. (2565). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการว่างงานของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ชูเกียรติ ผุดพรมราช และลีลี อิงศรีสว่าง. (2553). *ตัวแบบทางสถิติสำหรับการคาดการณ์ปัจจัยที่มีผล
ต่ออัตราการว่างงานในประเทศไทย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*,
14(1), 48-68.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2566, พฤษภาคม 20). *เด็กจบใหม่ปีละ 5 แสนตกงานพุ่ง หวั่นแผลเป็น Skill Gap*.
จาก <https://www.thansettakij.com/economy/525563>
- ทรงธรรม ปิ่นโต และจริยา เปรมศิลป์. (2563). *เศรษฐศาสตร์เล่มเดียวอยู่*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ทรงศิริ แท้สมบัติ. (2539). *เทคนิคการพยากรณ์เชิงปริมาณ*. สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ธนิสา ทวีศรี, ศุภนิจ ปิยะพรมดี, และนงา วะสี. (2567, กุมภาพันธ์ 22). *ค่าจ้างขั้นต่ำ การจ้างงาน
อำนาจตลาด และการเติบโตของธุรกิจขนาดใหญ่*. จาก [https://www.pier.or.th/
abridged/2024/01/](https://www.pier.or.th/abridged/2024/01/)
- ธิดา ชัยเดชอัครกุล และปัญญวิษณุ เศรษฐ์สมบูรณ์. (2562). *นัยที่แฝงเบื้องหลังอัตราการว่างงาน
ที่ต่ำ*. จาก [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-
publications/articles/Article_06Feb2019.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_06Feb2019.html)
- นนทกานต์ จันทร์อ่อน. (2556). *การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศไทย*.
สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, (3)2, 1-21.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2543). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม
ศาสนาธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2558). *โครงการศึกษาวิจัยฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน:
รายงานฉบับสมบูรณ์*. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- เริงชัย ต้นสุชาติ และภารดี มณีจักร. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา 751703
เศรษฐมิติ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

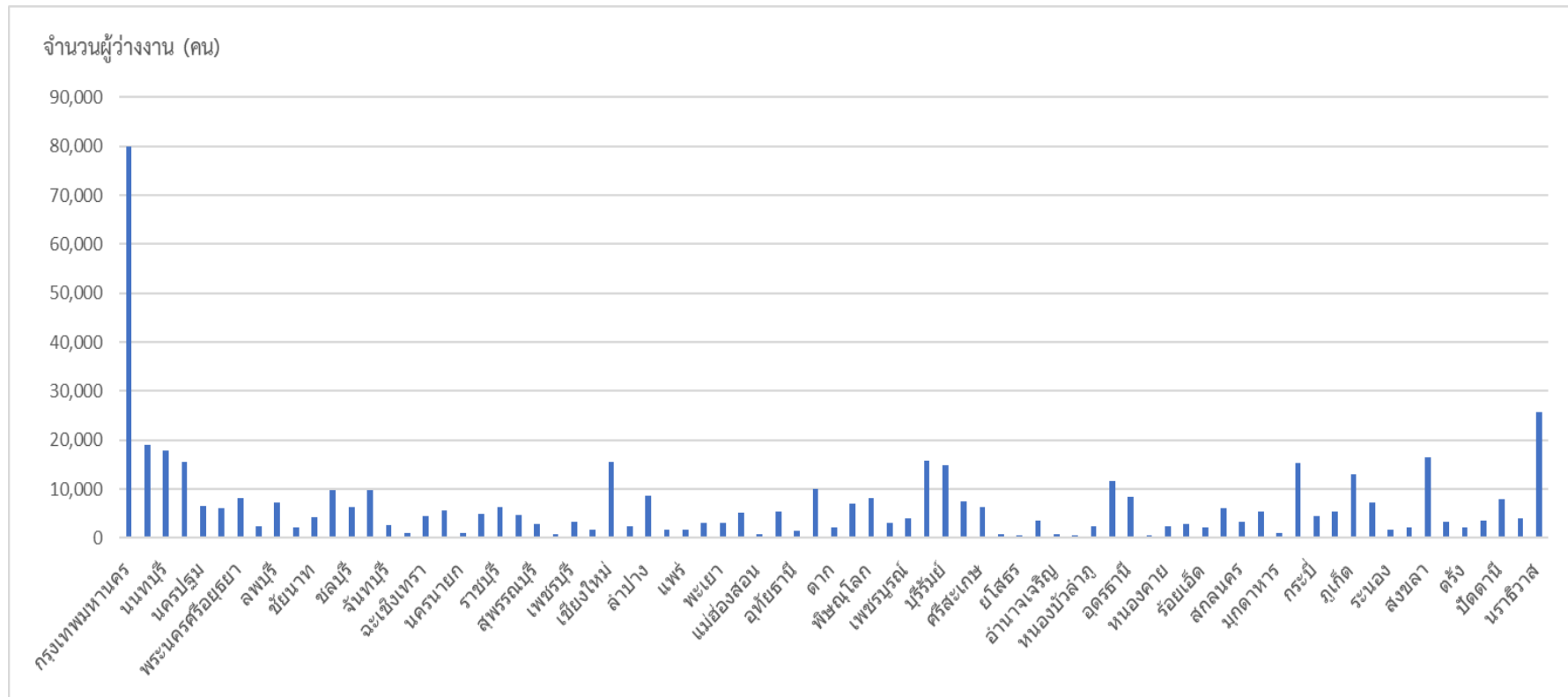
- รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์. (2564). ค่าแรงขั้นต่ำ ทำไมถึงต้องสูง. จาก <https://www.the101.world/why-high-minimum-wage/>
- รัตนา สายคณิต และชลดา จามรกุล. (2550). *เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ภัทรศักดิ์กำจร. (2562). *อัตราการว่างงาน*. จาก <https://setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/27>
- ส่งศักดิ์ ทิตาราม, นางกรรณิกา ทิตาราม, และยุพิน พิพิธกุล. (2525). สถิติ. ในสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน ฯ (เล่มที่ 6). มูลนิธิสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน ฯ.
- สถาบันนโยบายสาธารณะและการพัฒนา. (2562, พฤศจิกายน 26). *อีก 80 ปี ประเทศไทยจะหน้าตาเป็นอย่างไร*. จาก <https://ippd.or.th/thailand80yearsater/>
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภาวนา พัฒนศรี. (2538). *สาเหตุการว่างงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2565). *รายงานตัวชี้วัดจำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน*. จาก http://env_data.onep.go.th/reports/subject/view/84.
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตาม ISCED ปี พ.ศ.2565*. จาก https://info.mhesi.go.th/homestat_cgt.php
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2548). *เศรษฐศาสตร์น่ารู้ (ความต้องการถือเงิน)*. จาก <http://www2.fpo.go.th/S-I/Source/ECO/ECO22.htm>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2561 ถึงไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2563*. จาก <https://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร.aspx>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2565*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567a). *อัตราการขยายตัว (YoY) ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศแบบปริมาณลูกโซ่ (ปีอ้างอิง พ.ศ.2545) รายไตรมาส ตั้งแต่ปี 2555-2566*. จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/downloadFile/stat_impt/me/file_xls_th
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567b). *อัตราการว่างงานเป็นรายไตรมาส พ.ศ.2555-2566*. จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/downloadFile/stat_impt/iC/file_xls_th

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567c). *กำลังแรงงานรวม ผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ*. จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=301
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานการศึกษา ค่าคาดการณ์อัตราการว่างงานของประเทศไทย*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- Asif, K. (2013). Factors Effecting Unemployment: A Cross Country Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 219-230.
- Borjas, G. J. (2000). *The Economic Progress of Immigrants*. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Cochrane, D. & Orcutt, G.H. (1949). Application of Least Squares Regression to Relationships Containing Autocorrelated Error Terms. *Journal of the American Statistical Association*, 44(245), 32-61.
- Dalmar, M.S. (2017). Factors affecting unemployment in somalia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 8(22), 200-210.
- David Card and Alan Krueger. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4): 772-793.
- Evans, W. N. (2014). *Durbin-Watson Significance Tables*. From https://www3.nd.edu/~wevans1/econ30331/Durbin_Watson_tables.pdf
- Gujarati, Damodar. (2003). *Basic Econometrics* (4th ed.). Mc Graw-Hill Book.
- Heizer, J., & Render, B. (2006). *Operations Management*. Pearson Education Indochina.
- Kemal, B., & Kocaman, M. (2019). The impact of minimum wage on unemployment, prices, and growth: a multivariate analysis for turkey. *Economic Annals*, 64(221), 65-83.
- Lathapipat, D., & Poggi, C. (2016). *From many to one: minimum wage effects in Thailand* (Discussion Paper No. 41). Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- OECD. (2014). *Education at a Glance 2014*. OECD Publishing.

- Shabbir, A., Kousar, S., & Alam, M.Z. (2019). Factors affecting level of unemployment in South Asia. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 1-25.
- The World bank. (2024a, February 6). *Informal Economy Database*. From <https://www.worldbank.org/en/research/brief/informal-economy-database>
- The World bank. (2024b, February 6). *Unemployment*. From https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2022&most_recent_year_desc=true&start=2012&view=chart
- Wirawan, I., & Sentosa, S.U. (2021). Analysis of factors affecting the unemployment rate of educational labor in indonesia. *In proceedings of the 7th Padang International Conference* (pp.93-97). Economics Education Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship.

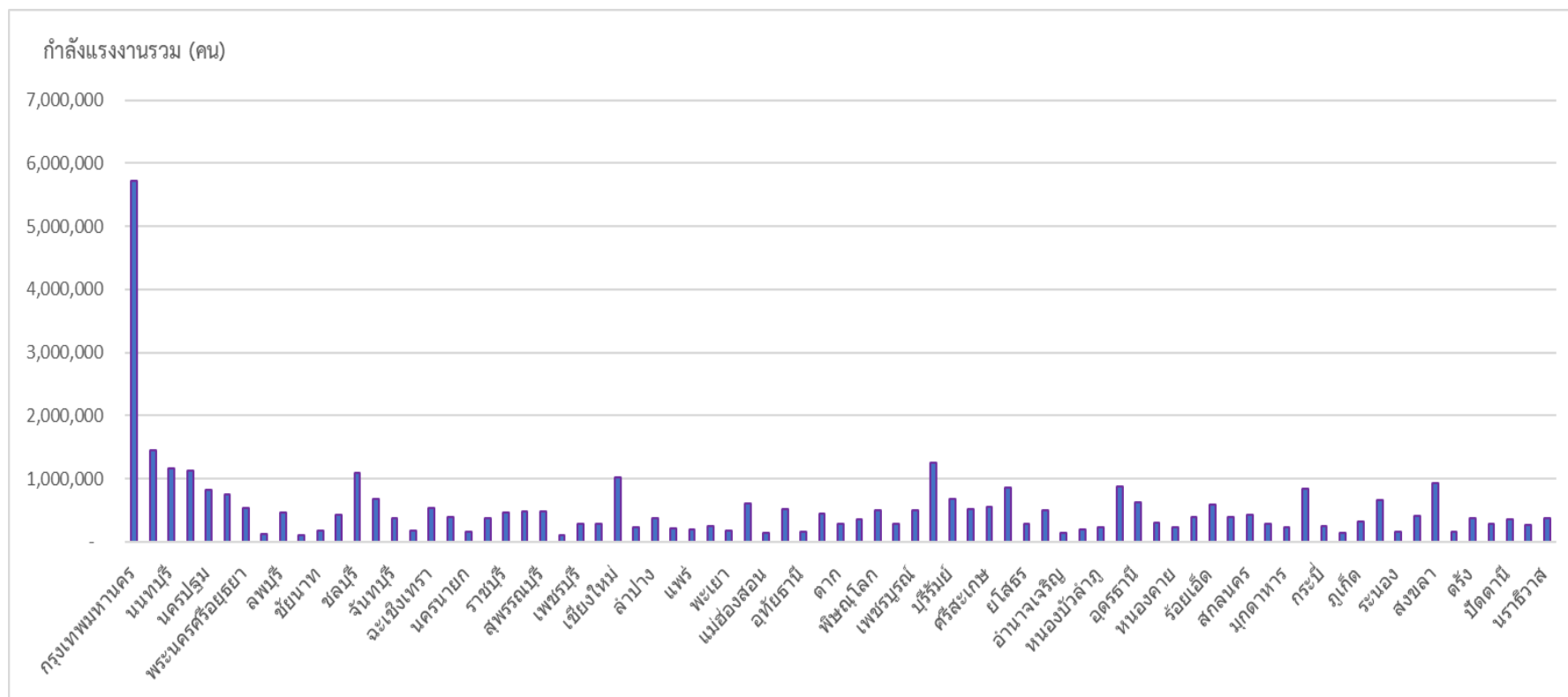
ภาคผนวก

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา



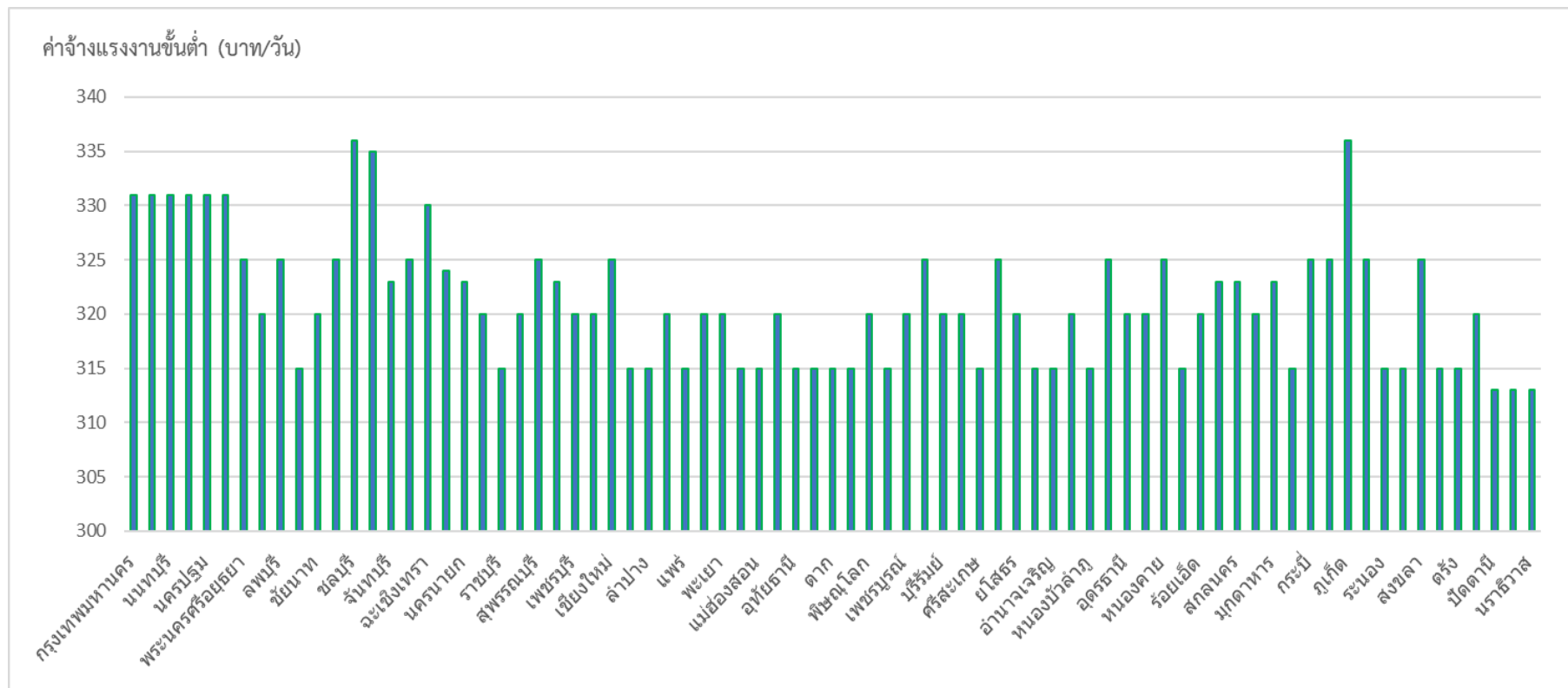
ภาพที่ 6 จำนวนผู้ว่างงานรายจังหวัด ปี พ.ศ.2565

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)



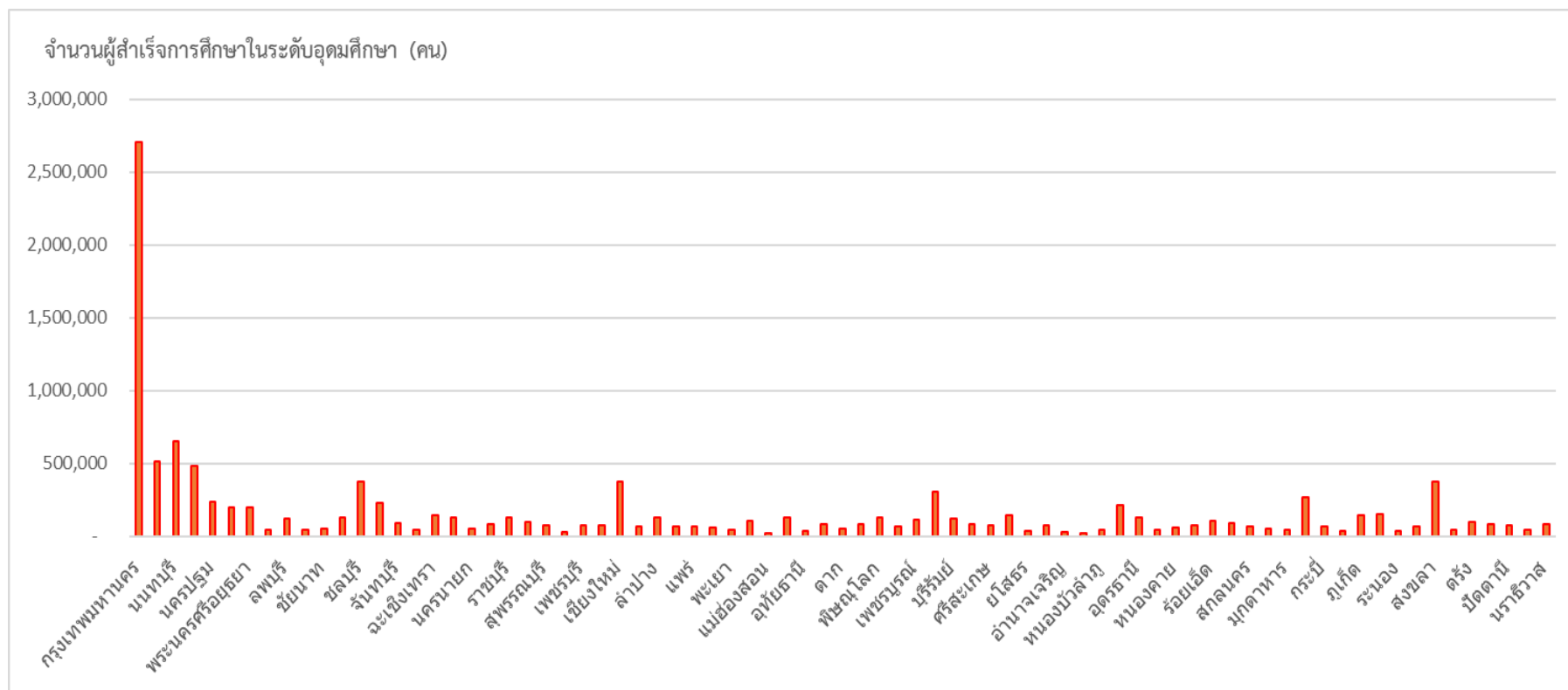
ภาพที่ 7 กำลังแรงงานรวมรายจังหวัด ปี พ.ศ.2567

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)



ภาพที่ 8 ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรายจังหวัด ปี พ.ศ.2565

ที่มา: กระทรวงแรงงาน (2565)



ภาพที่ 9 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษารายจังหวัด ปี พ.ศ.2565

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567)

ประวัตินักวิจัย

หัวหน้าโครงการ

1. ชื่อ – นามสกุล นายสุพิชชา โชติกำจร
Mr. Supitcha Chotikhamjorn
2. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
3. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การลงทุน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
โทรศัพท์ : 0810258835
Email : supitcha.chot.@pcru.ac.th
4. ประวัติการศึกษา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
เศรษฐศาสตร์การพัฒนา เศรษฐศาสตร์การเกษตร