

ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาคนอกการเกษตร

นางสาวนิอร ศิริเลิศพิทักษ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์  
คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2551  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECT OF WAGE ON LABOR SUPPLY CLASSIFIED BY OCCUPATION  
IN NON-AGRICULTURAL SECTOR



Miss Niorn Sirilerdpitak

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Economics Program in Economics  
Faculty of Economics

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University



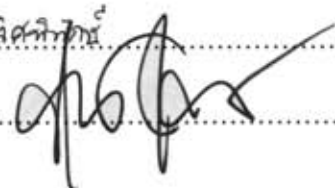
นิอร ศิริเลิศพิทักษ์ : ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาคนอก  
การเกษตร. (EFFECT OF WAGES ON LABOR SUPPLY CLASSIFIED BY  
OCCUPATION IN NON-AGRICULTURAL SECTOR) อ. ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ชัยรัตน์  
เยี่ยมกุลวัฒน์, 136 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่างกันของลูกจ้างแต่ละประเภทอาชีพและบางสาขาอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน เปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างเพศชายที่สมรสแล้วกับลูกจ้างเพศหญิงที่สมรสแล้ว จนกระทั่งได้ผลลัพธ์เป็นค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานของลูกจ้างแต่ละอาชีพเมื่อค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป

ผลการศึกษาโดยใช้วิธีประมาณค่าสมการถดถอย Heckman Two-step Estimator พบว่าค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างในลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน นั่นคือ ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างน้อย ได้แก่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ (-0.037) อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ (0.034) อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (0.64) อาชีพที่ 4 เสมียน (0.45) อาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด (0.31) และกลุ่มที่ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างมาก ได้แก่ ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง (1.38) อาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (1.50) อาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (1.42) อาชีพที่ 9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (1.31) ขณะที่ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างน้อยในลูกจ้างชายที่สมรสแล้วทุกอาชีพ สำหรับอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน พบว่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างในลูกจ้างหญิงมาก นั่นคือ อาชีพพนักงานเสิร์ฟฯ (1.324 ) และ อาชีพด้านการทำความสะอาด (1.412) ส่วนลูกจ้างชายมีความยืดหยุ่นน้อย นั่นคือ อาชีพช่างเทคนิคฯ (0.13) อาชีพพนักงานเสิร์ฟฯ (0.22) อาชีพด้านการทำความสะอาด (0.55) และ อาชีพวิศวกร (-0.03)

จากผลการศึกษา จึงเสนอให้มีการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน (ยกเว้นวิศวกร) เพราะลูกจ้างทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างมีแนวโน้มว่าจะทำงานเพิ่มขึ้นหากค่าจ้างเพิ่มขึ้น

สาขาวิชา... เศรษฐศาสตร์.....ลายมือชื่อนิสิต... นิอร ศิริเลิศพิทักษ์.....  
ปีการศึกษา... 2551.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....



## 4885567429: MAJOR ECONOMICS

KEY WORD: EFFECT/ WAGES / LABOR SUPPLY / OCCUPATION / NON-AGRICULTURAL

NIORN SIRILERDPITAK: EFFECT OF WAGES ON LABOR SUPPLY CLASSIFIED BY OCCUPATION IN NON-AGRICULTURAL SECTOR. THESIS ADVISOR: ASSIST. PROF. CHAIRAT AEMKULWAT, Ph.D., 136 pp.

The purpose of this study is to analyze the effect of wages on labor supply. The main goal is to study different behaviors among employees in various careers, including careers in short supply, by comparing between married men and married women. Moreover, the final results provide wage elasticity of employees' working hours.

From estimation of regression using Heckman two-step estimator, it is found that the elasticity of working hours with respect to wage between male and female was different. Married women employees could be divided into 2 groups. In the first group, the wage elasticity of working hours was rather small. Career groups (their elasticities) are the following: the 1<sup>st</sup> career, legislators, senior officials and managers (-0.37); the 2<sup>nd</sup> career, professionals (0.034); the 3<sup>rd</sup> career, technicians and associate professionals (0.64); the 4<sup>th</sup> career, clerks (0.45); the 5<sup>th</sup> career, service workers and shop and market sales workers (0.31). In the second group, the wage elasticity was much larger. Career groups (their elasticities) are the following: the 6<sup>th</sup> career, skilled agricultural and fishery workers (1.38); the 7<sup>th</sup> career, craft and related trades workers (1.50); the 8<sup>th</sup> career, plant and machine operators and assemblers (1.42); the 9<sup>th</sup> career, elementary occupations (1.31).

The wage elasticities among married men employees were rather small in every career groups. However, for careers in short supply, the wage elasticities among women employees were rather large: waitresses (1.324) and cleaning workers (1.142). For men employees, the wage elasticities were small among technician (0.13), waiter (0.22) cleaning workers (0.55), and engineer (-0.03).

From the study, it is proposed to increase wages for careers in short supply (except engineer) since both male and female tend to work more if they can earn more.

Field of study.....Economics.....Student's signature.....Niorn Sirilerdpitak.....  
Academic year.....2008.....Advisor's signature.....Chairat Aemkulwat.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยรัตน์ เอี่ยมกุลวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สามารถ เจียสกุลประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนรองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ปิตยานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชณศ เจษฎาฉัตร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการ ความห่วงใยในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนรวมถึงน้องๆหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต 2548 สำหรับความเป็นกัลยาณมิตร อีกทั้งเจ้าหน้าที่หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตที่ประสานงานในการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์อยู่เสมอ

ท้ายที่สุด หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์บ้าง ผู้เขียนใคร่ขอขอบความชอบนี้แก่คณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ความบกพร่องใดๆทั้งปวง ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.5 นิยามศัพท์.....	8
2 วรรณกรรมปริทัศน์.....	11
2.1 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา.....	11
2.2 วรรณกรรมปริทัศน์.....	21
3 วิธีการศึกษา.....	35
3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล.....	35
3.2 แนวคิดในการประมาณค่า.....	37
3.3 สมมติฐานการศึกษา.....	47
4 ผลการศึกษา.....	51
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ชั่วโมงทำงาน และ ค่าจ้าง.....	51
4.2 สถานการณ์แรงงานไทยและอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน.....	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติเพื่อศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมง ทำงาน.....	72

บทที่	หน้า
4.3.1 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้ว.....	72
4.3.2 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้ว.....	81
4.3.3 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงและผู้ชายที่สมรส แล้วในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน.....	89
4.4 การเปรียบเทียบผลการศึกษา.....	92
5 บทสรุป.....	95
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	95
5.2 ประโยชน์ในทางประยุกต์ผลการศึกษาที่ได้.....	98
รายการอ้างอิง.....	102
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก รายละเอียดโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตาม มาตรฐานสากล.....	108
ภาคผนวก ข ผลการประมาณค่าสมการความน่าจะเป็นของการตัดสินใจเลือกมี ส่วนร่วมในตลาดแรงงานและสมการถดถอยของค่าจ้าง.....	131
ภาคผนวก ค การประยุกต์ผลการทดแทนและผลทางรายได้สำหรับนโยบายภาษี ลบ.....	135
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	136

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ประเภทคนต่างด้าวและสัญชาติ พ.ศ.2550.....	5
1.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยรวมทุกประเภท จำแนกตามสัญชาติและอาชีพ.....	5
2.1 ผลการประมาณค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานผู้ชายที่สมรสแล้ว ยุคที่สอง.....	23
2.2 ผลการประมาณค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานผู้หญิงที่สมรสแล้ว ยุคที่สอง.....	24
2.3 สรุปรพรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3.1 ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างตัวอย่างจำแนกตามอาชีพและเพศ.....	47
4.1 การเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4 ฉบับ.....	54
4.2 ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 40) ซึ่งได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551.....	55
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2545 – 2549.....	59
4.4 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำแนกตามอาชีพและสถานภาพ ปี 2544-2549...	62
4.5 เงินได้เฉลี่ยของลูกจ้างจำแนกตามอาชีพ.....	63
4.6 มูลค่าเฉลี่ย สัดส่วน และการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ค่าคงที่ปี 2531) ระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี.....	67
4.7 การคาดประมาณการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรมในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า.....	67
4.8 จำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ปี 2548.....	68
4.9 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 3 ปี.....	68
4.10 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 5 ปี.....	68
4.11 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 10 ปี.....	69
4.12 ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	69

ตารางที่	หน้า
4.13	ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ..... 71
4.14	ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานจำแนกตามอุปสงค์และอุปทาน 71
4.15	ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว (ตัวอย่าง) จำแนกตาม การทำงานแบบเต็มเวลาและการทำงานของสามี..... 73
4.16	ผลการประมาณค่าลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วรวมทั้งหมด จำแนกตามงานเต็มเวลา หรือบางเวลา และจำแนกตามค่าจ้างคู่สมรส..... 75
4.17	ผลการประมาณค่าลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว จำแนกตามอาชีพ..... 80
4.18	ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว (ตัวอย่าง) จำแนกตาม การทำงานแบบเต็มเวลาและการทำงานของภรรยา..... 81
4.19	ผลการประมาณค่าลูกจ้างชายที่สมรสแล้วรวมทั้งหมด จำแนกตามงานเต็มเวลา หรือบางเวลา และจำแนกตามค่าจ้างคู่สมรส..... 84
4.20	ผลการประมาณค่าลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว จำแนกตามอาชีพ..... 88
4.21	ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน..... 89
4.22	ผลการประมาณค่าลูกจ้างหญิงและชายที่สมรสแล้ว จำแนกตามอาชีพที่ขาด แคลนแรงงาน..... 91
4.23	การเปรียบเทียบผลการศึกษาค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้าง..... 94

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 จำนวนประชากรไทย พ.ศ.2536-2550 และอัตราการเพิ่มของประชากรไทย พ.ศ.2511-2550.....	1
1.2 พีระมิดประชากรไทย พ.ศ. 2513 – พ.ศ. 2573.....	2
1.3 กำลังแรงงานและอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานไทย พ.ศ.2538-2550.....	3
1.4 ชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำและค่าจ้างของลูกจ้าง ปีพ.ศ.2528 – 2550.....	4
2.1 เส้นความแตกต่างของความชอบหรือรสนิยมของคนงานที่ชอบการทำงานและคนงานที่ชอบการพักผ่อน.....	13
2.2 ผลกระทบของการเพิ่มขึ้นในรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน ต่อชั่วโมงทำงาน.....	15
2.3 การเพิ่มของค่าจ้างนำไปสู่การลดชั่วโมงทำงาน.....	15
2.4 การเพิ่มของค่าจ้างนำไปสู่การเพิ่มชั่วโมงการทำงาน.....	16
2.5 ตารางงานที่ถูกจำกัดและชั่วโมงทำงานที่พึงพอใจ.....	18
2.6 ต้นทุนการทำงานและชั่วโมงทำงานที่พึงพอใจ.....	19
2.7 ชั่วโมงทำงานของพนักงานเงินเดือนถูกกำหนดคงที่ตามที่บริษัทกำหนด.....	20
2.8 ชั่วโมงทำงานของพนักงานเอกชน ลูกจ้างรัฐบาลเมื่อคาดหวังความก้าวหน้าในอนาคต.....	20
3.1 ขั้นตอนการประมาณค่าตามวิธีการ Heckman Two-step Estimator.....	39
4.1 อัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเฉลี่ย.....	56
4.2 อัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงทำงาน.....	57
4.3 ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่พระราชอาณาจักร...	60
4.4 แสดงชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำ จำแนกตามงานเต็มเวลา (Full time) และงานบางเวลา (Part time) ปี 2548.....	61
4.5 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างจำแนกตามอาชีพและแหล่งที่มาของค่าจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง/เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา และอื่นๆ ปี 2548.....	63
4.6 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างจำแนกตามประเภทค่าจ้างที่ได้รับ ปี 2548.....	64

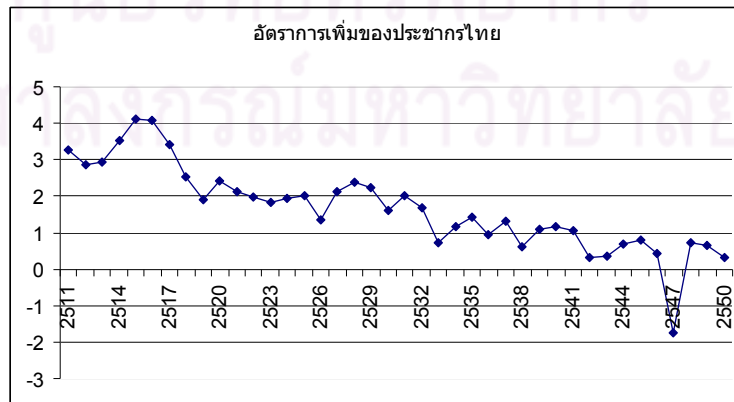
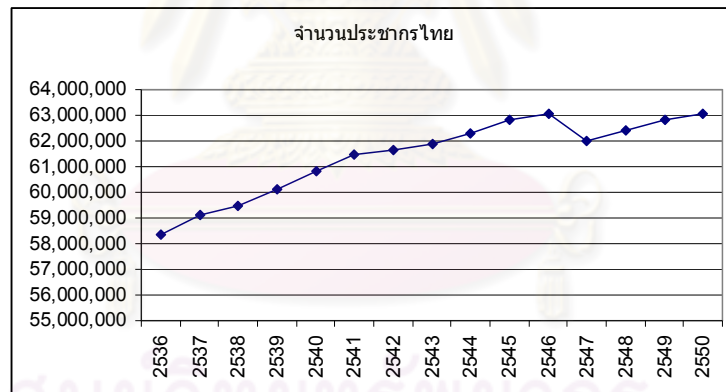
# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

แรงงานและทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความสุขสงบของสังคม และความมั่นคงทางการเมือง จำนวนและคุณภาพของแรงงานล้วนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ สำหรับประเทศไทยแล้ว พบว่าจำนวนแรงงานมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับจำนวนประชากร ซึ่งจากข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2511ถึงปัจจุบัน อัตราการเพิ่มของประชากรมีแนวโน้มลดลง นั่นคือ จากปีพ.ศ. 2511 มีอัตราการเพิ่มของประชากร 3.28 ลดลงเหลือเพียง 0.33 ในปีพ.ศ. 2550 แม้ว่าจำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้นจาก 33 ล้านคนเป็น 63 ล้านคนแล้วก็ตาม

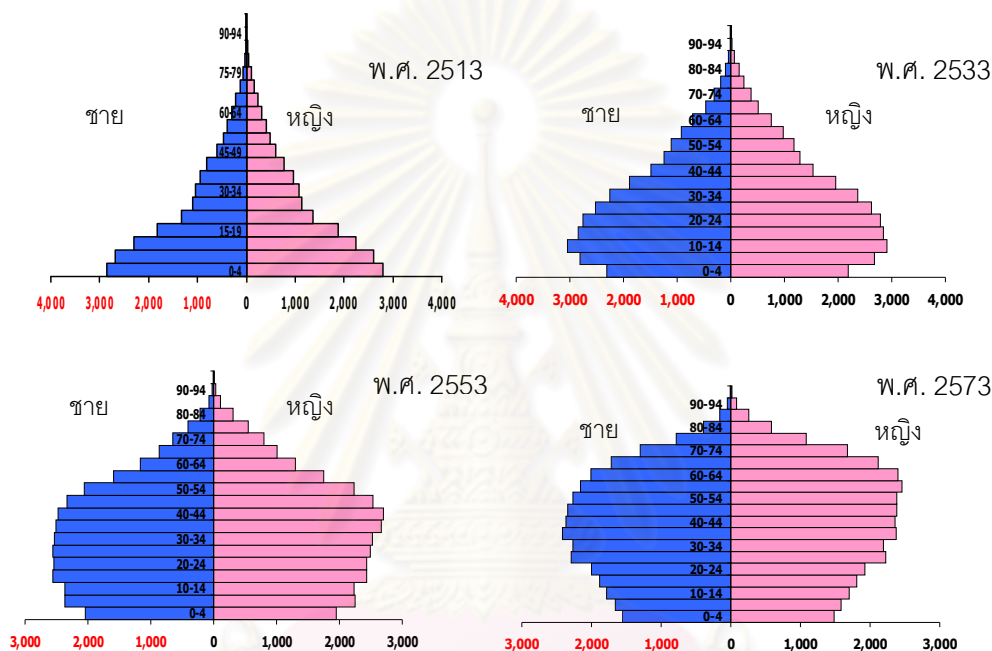
ภาพที่ 1.1 จำนวนประชากรไทย พ.ศ. 2536-2550 และอัตราการเพิ่มของประชากรไทย พ.ศ. 2511-2550



ที่มา: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

อัตราการเพิ่มของประชากรที่ลดลงนี้ ทำให้พีระมิดประชากรไทยเปลี่ยนแปลงไป นั่นคือ ประชากรวัยเด็ก เคยมีจำนวนมากที่สุดในประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2513 เปลี่ยนเป็นประชากรวัยทำงาน ในปีพ.ศ. 2553 และคาดว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ ปีพ.ศ. 2573 ประเทศไทยจะต้องประสบกับ ปัญหาประชากรวัยทำงานลดลง ขณะที่ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น หากอัตราการเพิ่มของประชากร ยังคงต่ำ ดังแผนภาพที่ 1.2

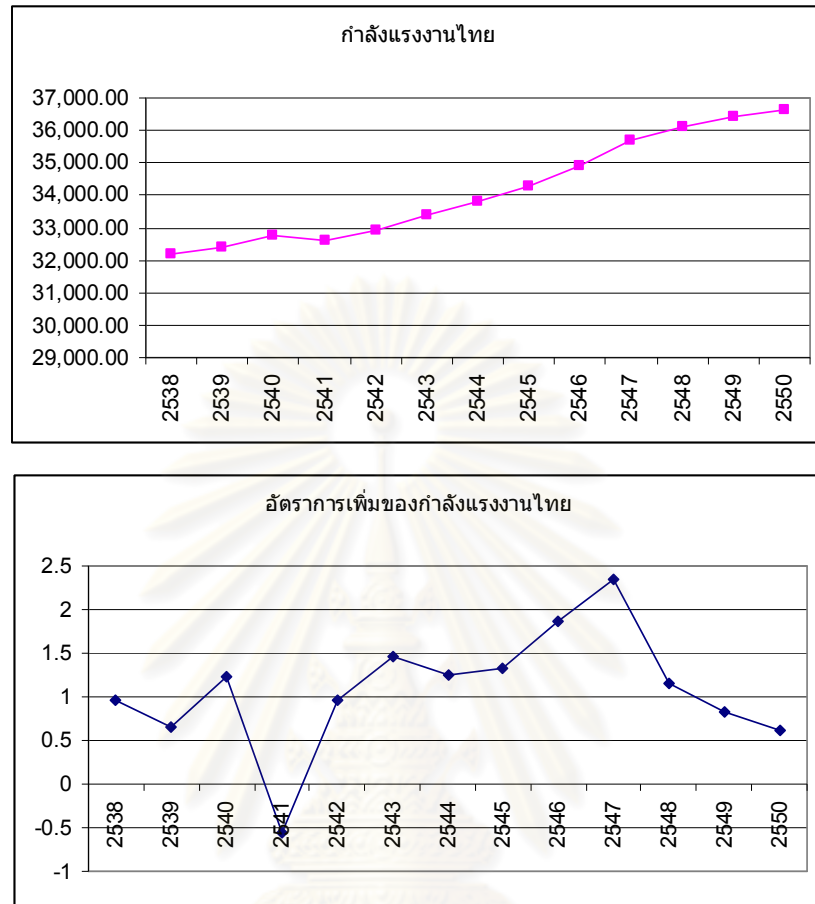
ภาพที่ 1.2 พีระมิดประชากรไทย พ.ศ. 2513 – พ.ศ. 2573



ที่มา: การฉายภาพประชากรของประเทศไทย, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2573

สำหรับกำลังแรงงานไทย ตลอด 13 ปีที่ผ่านมา คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2550 ซึ่งอยู่ในช่วงพีระมิดประชากรที่ประชากรวัยทำงานมีอยู่เป็นจำนวนมากนั้น พบว่า กำลังแรงงานยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานแล้ว พบว่าเริ่มมีแนวโน้มลดลงในปีพ.ศ. 2548 - 2550 ที่ผ่านมา ดังภาพที่ 1.3

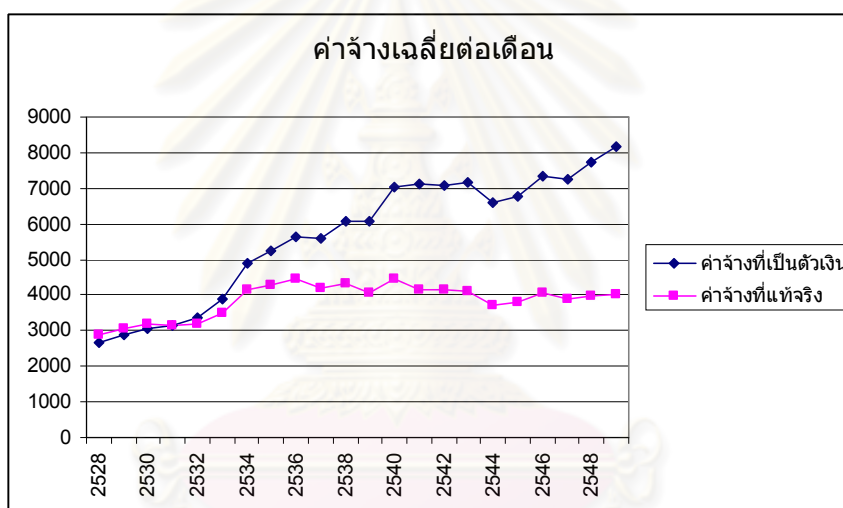
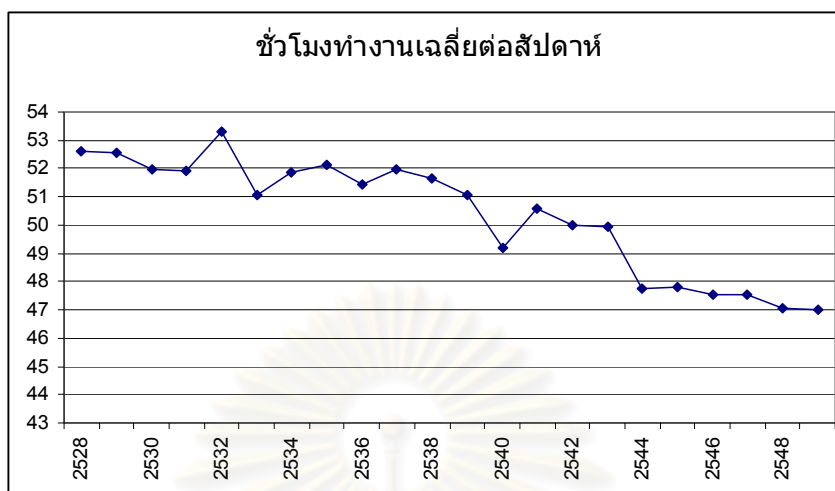
ภาพที่ 1.3 กำลังแรงงานและอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานไทย พ.ศ.2538-2550



ที่มา: กระทรวงแรงงาน

นอกจากอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานจะลดลงแล้ว แนวโน้มของชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ของผู้มีงานทำก็ลดน้อยลงทุกปี ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ปรากฏขึ้นทั่วโลก อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน สภาพภาพแรงงาน สวัสดิการรัฐ-สวัสดิการสังคม ผลประโยชน์พิเศษอื่นๆที่นายจ้างให้กับลูกจ้าง และ/หรืออิทธิพลของรายได้ กล่าวคือ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นจะส่งผลให้ผู้มีงานทำต้องการทำงานน้อยชั่วโมงลงตามหลักทฤษฎีการเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เหล่านี้เป็นต้น

ภาพที่ 1.4 ชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำและค่าจ้างของลูกจ้าง ปีพ.ศ.2528 – 2550



ที่มา: โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ค่าจ้างที่แท้จริง เทียบกับ ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หารด้วยดัชนีราคาผู้บริโภค ปีพ.ศ.2531 เป็นปีฐาน

แนวโน้มของจำนวนประชากร กำลังแรงงาน และชั่วโมงทำงานที่ลดลง ขณะที่ค่าจ้างเพิ่มขึ้นแบบสวนทางกันนี้ เป็นสัญญาณเตือนให้เห็นถึงความน่าจะเป็นที่ประเทศไทยจะขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่ต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวอยู่ในปัจจุบัน เช่น อาชีพที่รายได้สูงแต่ชั่วโมงทำงานน้อยซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายผลิตและฝ่ายปฏิบัติการ 42,792 คน ประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง 26,407 คน ครู อาจารย์ 16,042 คน นักธุรกิจ นักบัญชี นักกฎหมาย 6,011 คน และ ช่างเทคนิควิศวกรรมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ 5,363 คน หรืออาชีพที่รายได้ต่ำแต่ชั่วโมงทำงานสูงซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ งานกรรมกร 518,823 คน งานรับใช้ในบ้าน 61,549 คน งานทำสวนผักและผลไม้ 6,232 คน งานขายปลีกสินค้า 2,728 คน งานซักรีดเสื้อผ้า 2,191 คน ซึ่งงานประเภทหลัง

นี้ ส่วนใหญ่เป็นงานหนัก ต้องใช้กำลังความอดทน คนไทยจึงไม่ต้องการทำ อีกทั้งแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย นำมาซึ่งผลกระทบต่อกรจ้างงาน ค่าจ้าง และการคลังของประเทศ

**ตารางที่ 1.1** จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกตาม ลักษณะการเข้าเมือง ประเภทคนต่างด้าวและสัญชาติ พ.ศ.2550

สัญชาติ	เข้าเมืองถูกต้องกฎหมาย			เข้าเมืองผิดกฎหมาย			
	รวม (คน)	ม.7 ชั่วคราวทั่วไป	ม.10 ส่งเสริมการลงทุน	สัญชาติ	รวม (คน)	ม.12 ชนกลุ่มน้อย (พม่า ลาว กัมพูชา)	3สัญชาติ
ญี่ปุ่น	24,312	11,916	12,396	พม่า	499,712	1,621	498,091
จีน	11,299	9,087	2,212	กัมพูชา	33,485	7,389	26,096
อังกฤษ	10,150	9,056	1,094	ไทยใหญ่	22,818	22,818	0
อินเดีย	9,704	8,052	1,652	ลาว	22,154	69	22,085
อเมริกา	7,838	6,632	1,206	กระเหรี่ยง	3,237	3,237	0

**ที่มา:** ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

**หมายเหตุ:** ไม่รวมต่างด้าวประเภทตลอดชีพ 14,423 คน ชั่วคราวนำเข้า 14,150 คน และพิสูจน์สัญชาติ 72,098 คน

**ตารางที่ 1.2** จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานอยู่ในประเทศไทยรวมทุกประเภท จำแนกตามสัญชาติและอาชีพ

รหัสอาชีพ	รายละเอียดอาชีพ(ภาษาไทย)	จำนวนแรงงานต่างด้าว															รวม
		ญี่ปุ่น (คน)	จีน (คน)	อินเดีย (คน)	อังกฤษ (คน)	สหรัฐ (คน)	ไต้หวัน (คน)	ฟิลิปปินส์ (คน)	ออสเตรเลีย (คน)	เดนมาร์ก (คน)	ฝรั่งเศส (คน)	เกาหลี (คน)	พม่า (คน)	ลาว (คน)	กัมพูชา (คน)	อื่นๆ (คน)	
		JP	CN	IN	GB	US	TW	PH	AU	DE	FR	KR	LA	KH	OT		
1000	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	16,395	5,311	7,216	5,129	3,206	4,337	1,189	1,976	2,050	2,917	1,955	1,278	40	82	15,862	67,993
2000	ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง	2,653	2,051	1,925	3,419	3,312	329	3,915	1,842	416	330	344	509	45	31	4,367	23,309
3000	ช่างเทคนิคเฉพาะทาง และผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ที่ศึกษาต่อ	2,144	1,491	397	526	377	399	506	151	240	135	246	194	26	10	1,652	8,804
4000	เลขาฯ	315	113	47	36	32	58	64	31	30	46	35	21	-	4	412	1,236
5000	พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้า และตลาด	297	742	173	59	22	51	49	25	59	56	47	748	33	28	3,930	6,249
6000	ผู้ปฏิบัติงานที่มีถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศ และต่างประเทศ	1	59	5	-	1	4	-	2	-	-	12	1,275	56	10	5,488	6,833
7000	ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจที่มีความสามารถเฉพาะตัว และผู้ปฏิบัติงาน ที่ศึกษาต่อ	244	319	79	35	15	71	32	20	26	19	47	482	219	47	2,019	3,655
8000	ผู้ปฏิบัติงานระดับมัธยมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศ	196	263	34	39	48	44	37	40	28	14	52	106	30	24	459	1,407
9000	อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ	11	725	26	6	3	3	6	4	1	-	3	4,008	906	45	21,433	31,183
X000	อาชีพชั้นที่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย	795	246	290	253	212	375	98	113	116	74	41	31	1	-	518	3,175
T000	ผู้ไม่ทราบถิ่น	35	38	4	7	6	3	-	1	23	24	1	1	1	1	101	246
	รวม	22,976	11,242	9,296	9,494	7,234	5,665	5,916	3,485	2,982	2,756	2,756	8,664	1,355	300	68,153	154,229

**ที่มา:** ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

**หมายเหตุ:** ข้อมูลจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือทั่วประเทศ ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2549



จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากรัฐประสงค์จะแก้ไขปัญหาคาราคาเผลนแรงงานในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันก็ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวให้น้อยลง นโยบายรัฐที่จำเป็นก็คือการกระตุ้นแรงงานไทยให้ทำงานมากขึ้น หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มากขึ้น ซึ่งการกระทำดังกล่าว รัฐจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจอะไรบางอย่างที่จะสามารถกระตุ้นพฤติกรรมดังกล่าวของแรงงานไทยได้

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ จึงต้องการศึกษาว่าหากรัฐต้องการส่งเสริมให้แรงงานไทยทำงานมากขึ้น หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ปัจจัยใดจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ โดยพิจารณาทั้งในภาพรวมของตลาดแรงงานและจำแนกย่อยในแต่ละอาชีพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งหมายที่จะศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามสาขาอาชีพต่างๆ และอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนลูกจ้างในอนาคต ซึ่งการจะเข้าใจว่าค่าจ้างมีอิทธิพลต่อคนงานในการตัดสินใจเลือกการทำงานหรือการทำกิจกรรมอื่นๆ อาทิ การพักผ่อนหรือการทำงานที่ไม่ผ่านตลาดแรงงานมากนักน้อยเพียงใดนั้น ต้องเข้าใจถึงสภาพตลาดแรงงานของแต่ละอาชีพเป็นพื้นฐาน จากนั้นจึงจะวิเคราะห์ได้ว่าพฤติกรรมกรรมการปรับชั่วโมงการทำงานของคนงานจะเปลี่ยนไปเช่นไร ดังสรุปเป็นวัตถุประสงค์ได้ 2 ประการคือ

(1) ศึกษาความแตกต่างของชั่วโมงทำงาน (Hours of Work) และค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานในแต่ละอาชีพ โดยพิจารณาถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง ประกอบกับการศึกษาประเด็นปัญหาของอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงานในอนาคต

(2) ศึกษาอิทธิพลของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในประเทศไทยทั้งในภาพรวมจำแนกแต่ละอาชีพ และอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน และคำนวณค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้าง

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

(1) กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคือครั้งนี้ เลือกศึกษาผู้อยู่ในกำลังแรงงานที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชนทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากลูกจ้างเอกชนสามารถปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงานได้ยืดหยุ่นกว่าลูกจ้างรัฐบาลหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เช่น สามารถเลือกการทำงานล่วงเวลา การทำงานเต็มเวลา และการทำงานบางเวลา และเป็นการยากที่จะศึกษาผู้ทำงานส่วนตัว เพราะ ผู้ทำงานส่วนตัว ไม่สามารถแยกระหว่างชั่วโมงทำงานกับชั่วโมงพักผ่อนได้ และไม่สามารถแยกระหว่างค่าจ้างกับผลตอบแทนอื่นๆที่ได้รับอย่างชัดเจน จึงไม่มีข้อมูลค่าจ้างของผู้ทำงานส่วนตัวอยู่ในโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร นอกจากนั้นผู้ที่มี

สถานภาพสมรสถือเป็นกลุ่มผู้มีงานทำที่มีอยู่มากที่สุดในแต่ละอาชีพ และนโยบายการวางแผนครอบครัวหรือการเพิ่มจำนวนประชากรจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับคนกลุ่มนี้

(2) สิ่งที่ต้องการศึกษา คือ ชั่วโมงทำงานและค่าจ้างของผู้มีงานทำ และอิทธิพลของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานจำแนกออกเป็น 9 อาชีพ ได้แก่ อาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ

อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ

อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

อาชีพที่ 4 เสมียน

อาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด

อาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง

อาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

อาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

อาชีพที่ 9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

(3) พื้นที่ศึกษาครอบคลุม 76 จังหวัดของประเทศไทย

(4) ระยะเวลาที่ใช้ในศึกษา คือ ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ.2548 เนื่องจากเป็นข้อมูลการสำรวจไตรมาส 3 ซึ่งเป็นช่วงฤดูการเกษตรที่แสดงถึงอาชีพของผู้มีงานทำอย่างแท้จริง อีกทั้งการสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดเก็บของสำนักงานสถิติแห่งชาติในระบะเวลาดังกล่าว

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้คือ

(1) เข้าใจแบบแผนการทำงานและสถานะทางเศรษฐกิจของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในแต่ละอาชีพซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ

(2) ทราบถึงอิทธิพลของค่าจ้างและปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวกำหนดอุปทานแรงงาน และการปรับตัวของอุปทานแรงงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆเหล่านั้น

(3) ทราบความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างและรายได้เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับรัฐบาลหรือหน่วยธุรกิจในการวางนโยบายด้านค่าจ้างหรือรายได้ที่เหมาะสม นโยบายการเก็บภาษีอากร รวมถึงนโยบายสวัสดิการต่างๆ อาทิ การรักษาระดับรายได้ภาคประชาชน (Income Maintenance Program) โดยประเมินเบื้องต้นถึงขนาดการเปลี่ยนแปลงในอุปทานแรงงานเมื่อนโยบายเปลี่ยนแปลงไป

(4) เพื่อเป็นการนำข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรทั่วราชอาณาจักร (Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านเศรษฐศาสตร์ แรงงานได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

## 1.5 นิยามศัพท์

สำหรับคำนิยามด้านแรงงาน ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีดังนี้

**ผู้มีงานทำ** หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ เป็นเงินสดหรือสิ่งของ
- (2) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ)
  - (2.1) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงาน หรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน
  - (2.2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงาน หรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ
- (3) ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

**งาน** หมายถึง ภารกิจ (Task) หรือหน้าที่ (Duties) ที่ต้องปฏิบัติ งานหลายงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันรวมกันเข้าเป็น อาชีพ

**อาชีพ**<sup>1</sup> หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ บุคคลส่วนมากมีอาชีพเดียว สำหรับบุคคลที่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ ให้นับอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากที่สุด ถ้าชั่วโมงทำงานแต่ละอาชีพเท่ากันให้นับอาชีพที่มีรายได้มากกว่า ถ้าชั่วโมงทำงานและรายได้ที่ได้รับจากแต่ละอาชีพเท่ากันให้นับอาชีพที่ผู้ตอบสัมภาษณ์พอใจมากที่สุด ถ้าผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบไม่ได้ให้นับอาชีพที่ได้ทำมานานที่สุด

**ชั่วโมงทำงาน** หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมดในสัปดาห์แห่งการสำรวจ สำหรับบุคคลที่มีอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ ชั่วโมงทำงาน หมายถึง ยอดรวมของชั่วโมงทำงานทุก

<sup>1</sup> การจัดจำแนกประเภทอาชีพ ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ.2544 ใช้ตาม International Standard Classification of Occupation, 1988 (ISCO-88) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

อาชีพ สำหรับผู้ที่มีการประจำซึ่งไม่ได้ทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจให้บันทึกจำนวนชั่วโมงเป็น 0 ชั่วโมง

**สถานภาพการทำงาน<sup>2</sup>** หมายถึง สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ

- (1) นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่งและได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง
- (2) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียวหรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่งและไม่ได้จ้างลูกจ้างแต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ
- (3) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน
- (4) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชิ้น หรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอาจจะเป็นเงินหรือสิ่งของ ลูกจ้างแบ่งออกเป็น 3 ประเภท
  - (4.1) ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำและชั่วคราวของรัฐบาล
  - (4.2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
  - (4.3) ลูกจ้างเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชน หรือธุรกิจของ เอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน
- (5) การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการลงทุน การขาย งานอื่นๆของกิจการที่ทำ ตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปของสหกรณ์หรือไม่ก็ได้)

<sup>2</sup> การจัดจำแนกประเภทสถานภาพการทำงานตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ.2544 ใช้ตาม International Classification of Status in Employment.1993 (ICSE – 93) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีสถานภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 กลุ่มคือการรวมกลุ่ม (Member of Producers' Cooperative)

**ค่าจ้าง** หมายถึง ผลตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งค่าจ้างที่ได้รับนั้นอาจอยู่ในรูปตัวเงิน หรือสิ่งของ หรือบริการที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง

ค่าจ้างที่สำนักงานสถิติสำรวจมา ประกอบด้วย ค่าจ้างรายเดือน โบนัสรายปี ค่าล่วงเวลา รายเดือน เงินอื่นๆรายเดือน (รวมเงินค่าอาหาร เสื้อผ้า หรือเครื่องแต่งกายอื่นๆ ค่าทิป ค่าที่อยู่อาศัย ค่าพาหนะ เป็นต้น) และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้าหรือเครื่องแต่งกายอื่นๆ ที่อยู่อาศัย และอื่นๆ

#### **การศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ดังนี้**

- (1) ต่ำกว่าประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษิต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม.3 เดิม
- (2) สำเร็จประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษิตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม.3 เดิม แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
- (3) สำเร็จมัธยมศึกษาต้น หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษิตั้งแต่ชั้น ม.3 ม.ศ.6 หรือ ม.6 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
- (4) สำเร็จมัธยมศึกษาปลาย
  - สายสามัญ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.6 ม.ศ. 5 หรือ ม.8 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
  - อาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพที่เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน 3 ปีและไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
  - วิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับวิชาการศึกษา(การฝึกหัดครู) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
- (5) อุดมศึกษา
  - สายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสายวิชาการโดยได้รับวุฒิปริญญาตรีบัณฑิตปริญญาตรี โท เอก
  - สายวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพ ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า อุดมปริญญา ปริญญาตรี
  - สายวิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับวิชาการศึกษา และได้รับประกาศนียบัตรระดับบัณฑิตปริญญาตรี โท เอก

## บทที่ 2

### วรรณกรรมปริทัศน์

การศึกษาอิทธิพลของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ The Theory of the Labor / Leisure Choice ซึ่งเสนอทางเลือกของปัจเจกบุคคลระหว่างความพอใจที่เกิดจากการมีรายได้และการพักผ่อน  $U(Y,L)$  ซึ่งการจัดสรรเวลาทั้งสองส่วนสามารถปรับเปลี่ยนจนกว่าจะเกิดอรรถประโยชน์สูงสุดของปัจเจกบุคคลนั้นๆ อย่างไรก็ตาม อาจเกิดข้อจำกัดที่ปัจเจกบุคคลไม่สามารถเลือกได้อย่างเสรี อันเนื่องมาจากบทบาทของสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของนายจ้างที่กำหนดตารางเวลาเข้า-ออกงานของลูกจ้าง บทบาทของสมาชิกในครัวเรือนต่อการจัดสรรเวลาในครัวเรือน เป็นต้น ด้วยเหตุดังกล่าว บทที่ 2 นี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาในประเด็นหลัก 3 ประการ ประการแรก คือ การอธิบายทฤษฎีทางเลือกระหว่างการงานและการพักผ่อนของแต่ละปัจเจกบุคคล ประการที่สองคือ ข้อจำกัดของแบบจำลอง ประการสุดท้าย คืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลอง The Labor / Leisure Choice ซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงพฤติกรรมทางเลือกของปัจเจกบุคคล

#### 2.1 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ทฤษฎีการเลือกระหว่างการงานและการพักผ่อน (The Theory of the Labor / Leisure Choice) มีรากฐานมาจากทฤษฎีเส้นแห่งความพอใจเท่ากัน (Preferences and Indifference Curve) ที่อธิบายถึงความชอบหรือรสนิยมของผู้ใช้แรงงานแต่ละบุคคลบนพื้นฐานของกฎอุปทานแรงงาน<sup>3</sup> ว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป นำไปสู่การจัดสรรเวลาสำหรับการงานในตลาดแรงงานและการพักผ่อนที่ไม่เหมือนกัน ภายใต้เงื่อนไขของระดับค่าจ้าง ระดับรายได้ และงบประมาณที่ผู้ใช้แรงงานแต่ละคนนั้นมีอยู่

##### (1) ทฤษฎีเส้นแห่งความพอใจเท่ากัน

สาระสำคัญของเส้นความพอใจเท่ากันมีว่า ทุกๆจุดบนเส้นความพอใจเท่ากันแสดงส่วนผสมที่ต่างกันของสินค้าสองชนิดที่ต่างก็ให้ความพอใจแก่ผู้บริโภคเท่าๆกัน อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บริโภคจะเลือกบริโภค ณ จุดใดบนเส้นความพอใจเท่ากันจะต้องคำนึงถึงงบประมาณ (Budget

---

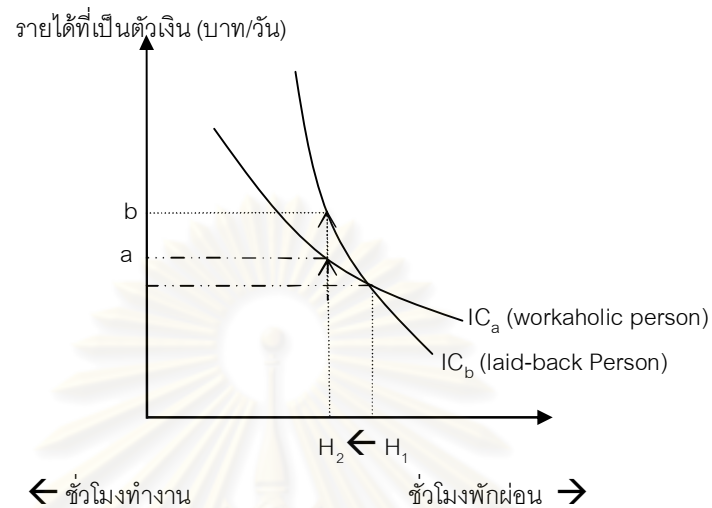
<sup>3</sup> เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่ หากค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ปริมาณอุปทานของชั่วโมงทำงานนั้นจะเพิ่มขึ้น และหากค่าจ้างแรงงานของอาชีพนั้นลดลง ปริมาณอุปทานของชั่วโมงทำงานนั้นจะลดลง

Constraints) หรือรายได้ของผู้บริโภคด้วย และจุดที่ให้ความพอใจสูงสุดแก่ผู้บริโภคด้วย  
 งบประมาณที่มีอยู่ก็คือ จุดที่เส้นงบประมาณหรือเส้นรายได้สัมผัสกับเส้นความพอใจเท่ากัน เส้น  
 ความพอใจเท่ากันมีลักษณะเป็นเส้นโค้งเว้าจากบนหันส่วนนูนเข้าสู่จุดกำเนิด (Convex Shape)  
 ซึ่งสะท้อนกฎการลดน้อยถอยลงของอรรถประโยชน์หน่วยสุดท้าย (Law of Diminishing Marginal  
 Rate of Substitution) กล่าวคือ เมื่อผู้บริโภคมีสินค้าใดอยู่เป็นจำนวนน้อย อรรถประโยชน์หน่วย  
 สุดท้ายของสินค้านั้นจะมีค่ามาก ในทางกลับกันถ้าผู้บริโภคมีสินค้าใดอยู่ในมือเป็นจำนวนมาก  
 อรรถประโยชน์หน่วยสุดท้ายของสินค้านั้นก็จะมีค่าน้อย เส้นความพอใจเท่ากันของคนใดคนหนึ่งจะ  
 ไม่ตัดกันเอง และเส้นที่อยู่เหนือกว่าย่อมหมายถึงเส้นที่ให้ความพอใจสูงกว่าจากการบริโภค  
 ส่วนผสมต่างๆของสินค้าสองชนิด

ทฤษฎีเส้นความพอใจเท่ากันนี้ นอกจากได้มีการนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของผู้บริโภค  
 แล้ว ยังมีการนำมาใช้อธิบายในเรื่องการเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อนของคนงาน นั่น  
 คือคนงานที่มีชั่วโมงทำงานน้อย (ชั่วโมงพักผ่อนมาก) มักจะต้องการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะ  
 อรรถประโยชน์หน่วยสุดท้ายของค่าจ้างมีค่ามาก ขณะที่คนงานที่มีชั่วโมงทำงานมาก (ชั่วโมง  
 พักผ่อนน้อย) มักจะต้องการทำงานน้อยลง เพราะอรรถประโยชน์หน่วยสุดท้ายของค่าจ้างมีค่า  
 น้อย ทั้งนี้ แบ่งคนงานได้เป็นสองประเภทอย่างกว้างๆคือคนงานที่ชอบการทำงาน (Workaholic  
 Person) กับคนงานที่ชอบการพักผ่อน (Laid-back Person) คนงานที่ชอบการทำงานนั้นแม้อัตรา  
 ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย (a บาท) ก็สามารถเพิ่มชั่วโมงการทำงานขึ้นได้อย่างมาก จาก  $H_1$  เป็น  
 $H_2$  ในขณะที่คนงานที่ชอบการพักผ่อนอัตราค่าจ้างต้องเพิ่มสูงกว่าหลายเท่า (b บาท) จึงจะยอม  
 ทำงานมากชั่วโมงขึ้น จาก  $H_1$  เป็น  $H_2$  เส้นความพอใจของคนงานที่ชอบการทำงานจึงมีลักษณะ  
 ลาด (ความชันน้อย) กว่าคนที่ชอบการพักผ่อนซึ่งจะมีความชันมาก และเส้นดังกล่าวจะตั้งฉากกับ  
 แกนนอนถ้าคนงานไม่ต้องการทำงานเลยคือพักผ่อนตลอดวัน หรือเส้นดังกล่าวจะเป็นเส้นตรง  
 ขนานกับแกนนอนถ้าคนงานไม่ต้องการพักผ่อนเลยคือทำงานอย่างเดียวตลอดวัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 2.1 เส้นความแตกต่างของความชอบหรือรสนิยมของคนงานที่ชอบการทำงานและคนงานที่ชอบการพักผ่อน



## (2) การเลือกระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน

การเลือกระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนสืบเนื่องมาจากทฤษฎีเส้นความพอใจเท่ากัน เพื่อจุดประสงค์ในการได้รับรายได้มากขึ้นและการพักผ่อนน้อยลง หรือได้รับการพักผ่อนมากขึ้นโดยรายได้น้อยลง อันจะชดเชยกันและทำให้คนงานได้รับความพอใจในระดับเดิม

ทฤษฎีสมมติว่าคนงานคนหนึ่งมีฟังก์ชันอรรถประโยชน์ที่ประกอบด้วยรายได้และการพักผ่อน หรือ

$$U = u(Y, L) \quad (2.1)$$

โดยที่  $Y$  = รายได้ที่เกิดจากการทำงาน

$L$  = จำนวนชั่วโมงของการพักผ่อน

(การนอนหลับ การกระทำสิ่งอื่นที่ไม่ใช่การทำงานในตลาดแรงงาน)

ถ้าสมมติว่าในแต่ละวันคนงานมีจำนวนชั่วโมงแทนด้วย  $T$  เท่ากับ 24 ชั่วโมง ดังนั้น  $T = H+L$  หรือ  $L = T-H$  โดยที่  $H$  หมายถึงจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ถ้า  $W$  แทนอัตราค่าจ้าง (บาทต่อชั่วโมง) ดังนั้นรายได้หรือ  $Y$  ในแต่ละวันของคนงาน =  $W.H$  และฟังก์ชันอรรถประโยชน์จากสมการ (1) จะกลายเป็น

$$U = u(W.H, T-H) \quad (2.2)$$



เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการได้รับความพอใจสูงสุดก็คือ

$$\frac{dU}{dH} = u_2W - u_1 = 0 \quad \text{หรือ} \quad W = \frac{u_1}{u_2}$$

และอัตราการทดแทนหน่วยสุดท้ายระหว่างรายได้และการพักผ่อน (MRS) ก็คือ

$$\frac{-dY}{dL} = \frac{u_1}{u_2}$$

ดังนั้น

$$\frac{-dY}{dL} = W$$

ซึ่งหมายความว่า อัตราการทดแทนหน่วยสุดท้ายระหว่างรายได้และการพักผ่อนก็คืออัตราค่าจ้างนั่นเอง แสดงว่าการที่คนงานจะทำงานเพิ่มขึ้นโดยการพักผ่อนน้อยลง หรือทำงานน้อยลงโดยการพักผ่อนมากขึ้นต้องดูที่อัตราค่าจ้างว่าเป็นอย่างไร

### (3) ผลทางการทดแทนและผลทางด้านรายได้

ผลทางการทดแทนและผลทางด้านรายได้ เป็นแนวคิดสำคัญในทฤษฎีอุปทานแรงงาน ที่กล่าวว่าชั่วโมงทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางลบหากเป็นผลทางด้านรายได้ และจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหากเป็นผลทางการทดแทน

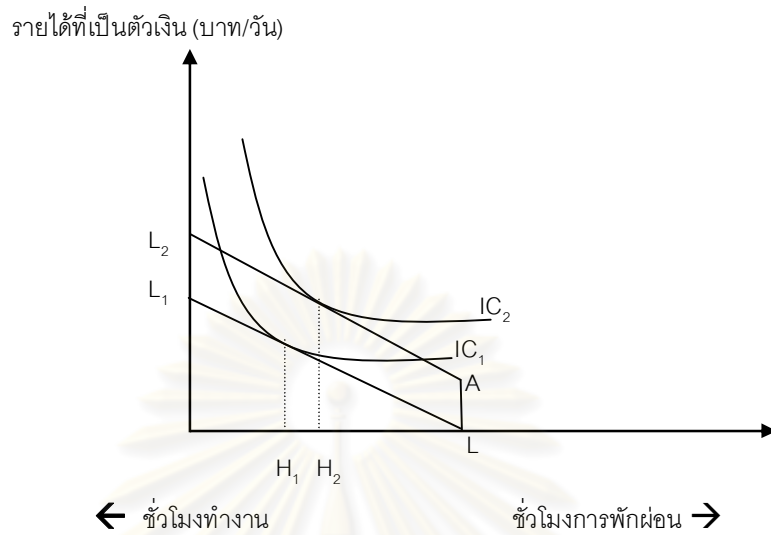
$$\text{Income Effect} = \frac{\Delta H}{\Delta Y} \Big|_{\bar{W}} < 0$$

$$\text{Substitution Effect} = \frac{\Delta H}{\Delta W} \Big|_{\bar{Y}} > 0$$

**ผลทางด้านรายได้**สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (Nonlabor Income) และรายได้ที่มาจากการทำงาน (Wage) ของคนงานเปลี่ยนแปลงไป นั่นคือ

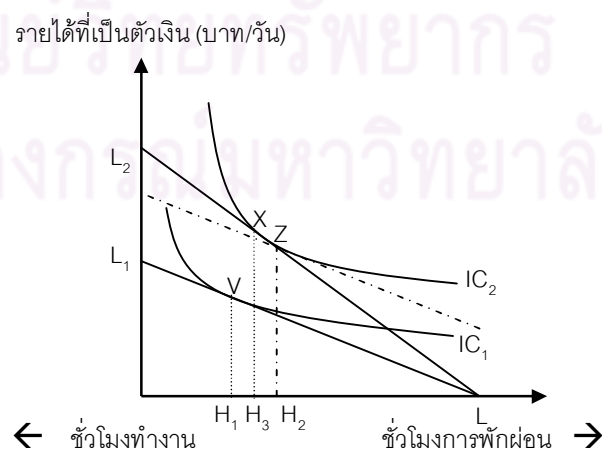
- กรณีรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานเปลี่ยนแปลงไป สมมติให้ Nonlabor Income เพิ่มขึ้น เส้นงบประมาณของคนงานจะเพิ่มขึ้นจาก  $LL_1$  เป็น  $LAL_2$  (ดังภาพที่ 2.2) คนงานยอมบริโภคการพักผ่อนมากขึ้นเพราะเป็นสินค้าปกติ นั่นหมายความว่าชั่วโมงทำงานของคนงานจะลดลง จาก  $H_1$  เป็น  $H_2$

ภาพที่ 2.2 ผลกระทบของการเพิ่มขึ้นในรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน ต่อชั่วโมงทำงาน



- กรณีรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานเปลี่ยนแปลงไป สมมติให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น เส้นงบประมาณรายได้เปลี่ยนจาก  $LL_1$  ไปยัง  $LL_2$  ชั่วโมงทำงานดุลยภาพลดลงจาก  $H_1$  เป็น  $H_3$  ซึ่งการลดลงนี้เป็นผลมาจากผลทางรายได้และผลทางการทดแทน นั่นคือผลทางรายได้เป็นสาเหตุให้ลดชั่วโมงการทำงานจาก  $H_1$  เป็น  $H_2$  ( ณ จุด Z ) ส่วนผลการทดแทนเป็นสาเหตุให้เพิ่มชั่วโมงทำงานจาก  $H_2$  เป็น  $H_3$  ( ณ จุด X ) กรณีนี้ผลทางรายได้มีอิทธิพลมากกว่าผลการทดแทน นั่นเพราะหากคนงานทำงานชั่วโมงเท่าเดิม เขาจะได้รับรายได้มากขึ้น การเพิ่มขึ้นของรายได้นี้เองเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนงานบริโภคการพักผ่อนมากขึ้นและทำงานน้อยชั่วโมงลง

ภาพที่ 2.3 การเพิ่มของค่าจ้างนำไปสู่การลดชั่วโมงทำงาน





$$\frac{\partial H}{\partial w} = \frac{\partial h}{\partial w} + H \cdot \frac{\partial h}{\partial Y}$$

↑ ผลการทดแทน      ↑ ผลทางรายได้

จะได้ค่าความยืดหยุ่น(ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง) เท่ากับ

$$\frac{\frac{\partial H}{\partial w} w}{H} = \frac{\frac{\partial h}{\partial w} w}{H} + w \cdot \frac{\partial h}{\partial Y}$$

↑ Uncompensated Wage      ↑ Compensated Wage      ← Income Elasticity

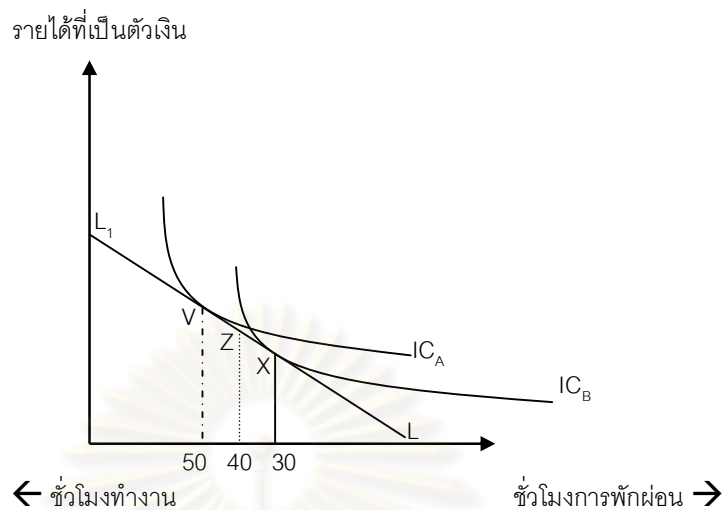
#### (4) ข้อจำกัดของแบบจำลอง

แบบจำลองการเลือกระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน เป็นแบบจำลองที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติที่ว่าผู้ใช้แรงงานสามารถจัดสรรเวลาทำงานของตนได้อย่างอิสระ อย่างไรก็ตามข้อสมมติดังกล่าวไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับคนงานทุกคนในสถานการณ์จริงอย่างน้อย 3 ประการคือ ประการแรกคนงานที่ถูกกำหนดตารางเวลาเข้า-ออกงานจากข้อกำหนดของนายจ้าง (Employer-Mandated Work Schedules) ประการที่สอง คนงานที่ต้องประสพกับต้นทุนเวลาและต้นทุนการเงินของการทำงาน และประการสุดท้าย คนงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนมากกว่าค่าจ้างต่อชั่วโมง

##### (4.1) ตารางการทำงานที่จำกัดโดยนายจ้าง (Employer-Mandated Work Schedules)

เป็นที่ทราบว่าคุณคนงานแต่ละคนมีรสนิยมหรือความชอบในชั่วโมงทำงานแตกต่างกันตาม Preference and Indifference Curve หากแต่ต้องมาทำงานในองค์กรเดียวกันที่ถูกกำหนดโดยนายจ้าง ทำให้อรรถประโยชน์ที่คนงานได้รับอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ดังภาพที่ 2.5 คนงาน A จะได้รับอรรถประโยชน์สูงสุดหากเขาทำงาน 50 ชั่วโมง (จุด V) ขณะที่คนงาน B จะได้อรรถประโยชน์สูงสุดหากเขาทำงาน 30 ชั่วโมง (จุด X) แต่เมื่อนายจ้างกำหนดตารางงานให้เป็น 40 ชั่วโมง (จุด Z) คนงานทั้งสองจะได้รับความพอใจที่น้อยลงเพราะจุด Z อยู่ในระดับเส้นความพอใจที่ต่ำกว่านั่นเอง

ภาพที่ 2.5 ตารางงานที่ถูกจำกัดและชั่วโมงทำงานที่พึงพอใจ



ทางเลือกที่คนงานทั้งสองสามารถเลือกได้เพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด คือ การหางานใหม่ที่เขาสสามารถกำหนดเวลางานของตนเองได้ เช่น การทำอาชีพงานขาย การประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น หรือหาองค์กรใหม่ที่มีเวลาทำงานเข้ากับรสนิยมของเขา เช่น องค์กรที่ทำงาน/ไม่ทำงานในวันเสาร์ องค์กรที่จ้างงานเป็นกะ/จ้างทำงานล่วงเวลา ประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีงานตามฤดูกาล เป็นต้น หรือหางานพิเศษเพิ่มเติมเป็นงานที่ 2 นอกเหนือจากงานประจำ เรียกว่า Moonlighting a Second Job งาน Part-Time เพื่อหารายได้พิเศษ เป็นต้น หรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อต่อรอง และประการสุดท้าย คือการลาหยุดพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย เป็นต้น

#### (4.2) ต้นทุนการทำงานด้านเวลาและค่าใช้จ่าย (Time and Money Cost of Working)

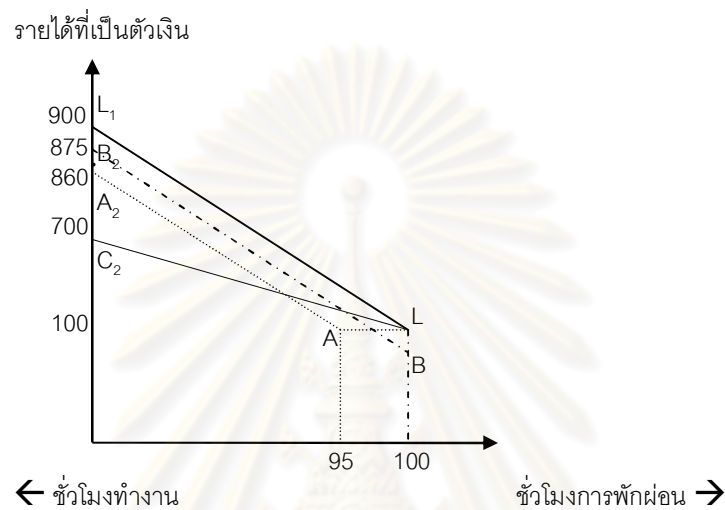
คนงานต้องเผชิญกับต้นทุนเวลาและต้นทุนการเงินในการได้มาซึ่งการทำงาน เช่น ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน เสียค่าที่จอดรถในที่ทำงาน เหล่านี้เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นกับคนงานก็คือ เส้นงบประมาณของคนงานจะเปลี่ยนแปลงไปโดยการ Shift ลง แบ่งออกเป็น 3 กรณีคือ

- **Fixed Time Costs** หากคนงานได้รับค่าจ้าง 8 บาทต่อชั่วโมง เส้นงบประมาณของเขาจะเป็นเส้น  $LL_1$  แต่เมื่อคนงานต้องใช้เวลาไปกับการเดินทาง 1 ชั่วโมงต่อวัน เขาจะเสียโอกาสในการสร้างรายได้ไป 40 บาทต่อสัปดาห์ ดังนั้น เส้นงบประมาณของเขาจะตกลงมาเหลือ  $AA_2$

- **Monetary Costs** หากคนงานต้องเสียค่าที่จอดรถแบบ Lump-sum Cost สัปดาห์ละ 25 บาท เส้นงบประมาณของเขาจะตกลงมาเหลือ  $BB_2$

- **Monetary Costs** หากคนงานต้องเสียค่าจ้างสถานรับเลี้ยงเด็กในการดูแลบุตร ชั่วโมงละ 2 บาท เส้นงบประมาณของเขาจะตกลงมาเหลือ  $LC_2$  เท่ากับว่าคนงานได้รับค่าจ้างลดลงจาก 8 บาทต่อชั่วโมงเหลือเพียง 6 บาทต่อชั่วโมง

ภาพที่ 2.6 ต้นทุนการทำงานและชั่วโมงทำงานที่พึงพอใจ

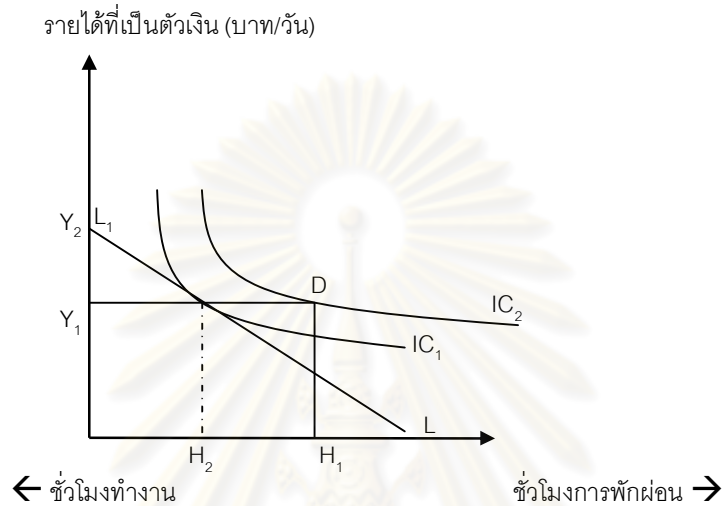


#### (4.3) การตัดสินใจเลือกชั่วโมงทำงานของลูกจ้างรายเดือน (The Hours of work Decision for Salaried Workers)

อธิบายพฤติกรรมของคนงานที่แตกต่างกันระหว่างคนงานที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนกับคนงานที่ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง (หรือพฤติกรรมของผู้ใช้แรงงานคนเดียวกันที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและรายชั่วโมง) ว่าแม้คนทั้ง 2 มีเส้นอรรถประโยชน์ที่เหมือนกัน ( $IC_1, IC_2$ ) แต่เส้นงบประมาณจะแตกต่างกัน สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมงจะมีเส้นงบประมาณเป็น  $LL_1$  มีค่าความชันเท่ากับอัตราค่าจ้าง รายได้ของลูกจ้างรายชั่วโมงอยู่ระหว่าง 0 ถ้าเขาไม่ทำงานเลยถึง  $Y_2$  ถ้าเขาทำงาน 24 ชั่วโมง ขณะที่เส้นงบประมาณของลูกจ้างรายเดือนเป็น  $H_1DY_1$  เขาจะได้รับเงินเดือน  $Y_1$  ไม่ว่าจะทำงานเท่ากับ  $H_1$  ชั่วโมงหรือมากกว่า (กรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎเข้า-ออกงานของนายจ้าง จนถูกไล่ออก ก็จะไม่ได้รับเงินเดือนเลย) นั่นคือ ชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้นจาก  $H_1$  แต่หน่วยไม่ก่อให้เกิดรายได้ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ลูกจ้างรายเดือนไม่มีโอกาสเพิ่มรายได้ให้กับตนถึง  $Y_2$  อย่างที่ลูกจ้างรายชั่วโมงทำได้ แต่เงินเดือนที่รับประกันเอาไว้ระดับ  $Y_1$  ก็เอื้อประโยชน์ให้ลูกจ้างรายเดือนสามารถทำงาน  $H_1$  ชั่วโมงซึ่งหากเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงแล้วจะต้องทำงานถึง  $H_2$  ชั่วโมงจึงจะได้ค่าจ้างดังกล่าว

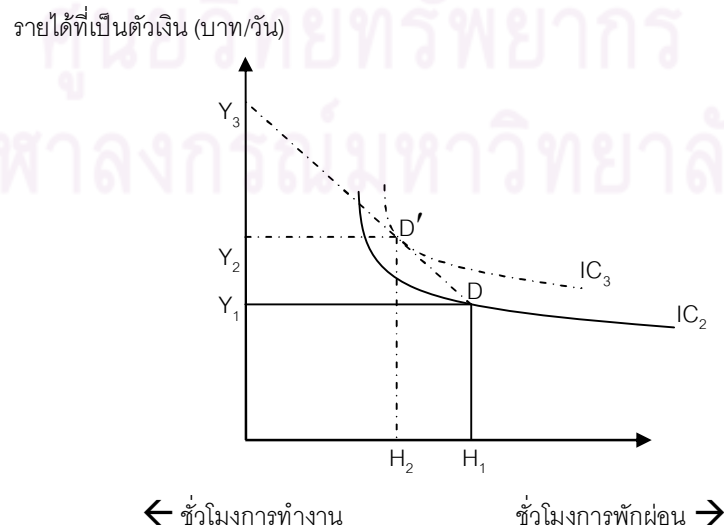
เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างรายเดือนจะมีพฤติกรรมการทำงานชั่วโมงให้น้อยที่สุดเท่าที่หน่วยธุรกิจกำหนด เนื่องจากชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นแต่ละหน่วยให้ค่าจ้างส่วนเพิ่มเท่ากับศูนย์ โดยถ้าหน่วยธุรกิจไม่มีการจ้างงานล่วงเวลา ลูกจ้างรายเดือนก็จะไม่มีโอกาสสร้างรายได้เพิ่มให้กับตนเอง

ภาพที่ 2.7 ชั่วโมงทำงานของพนักงานเงินเดือนถูกกำหนดคงที่ตามที่บริษัทกำหนด



จากภาพที่ 2.7 แม้พนักงานเต็มใจทำงาน  $H_2$  ชั่วโมง (ตามเส้นงบประมาณรายได้  $LL_1$  ของตน) แต่ได้รับเงินเดือนคงที่คือ  $Y_1$  เขายอมลดชั่วโมงการทำงานเหลือเพียง  $H_1$  ตามเส้นงบประมาณใหม่  $H_1DY_1$  ที่ถูกกำหนดจากหน่วยธุรกิจจึงจะได้ความพอใจสูงกว่า (เส้น  $IC_2$  อยู่เหนือกว่าเส้น  $IC_1$ ) อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านโครงสร้างของหน่วยธุรกิจที่เติบโตก้าวหน้า ก็มีส่วนสนับสนุนให้ลูกจ้างทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะการคาดหวังถึงตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนที่สูงขึ้นในอนาคต (ตามเส้นงบประมาณรายได้ที่คาดหวัง  $H_1DY_3$ ) ดังภาพที่ 2.8

ภาพที่ 2.8 ชั่วโมงทำงานของพนักงานเอกชน ลูกจ้างรัฐบาลเมื่อคาดหวังความก้าวหน้าในอนาคต



สำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง การปรับตัวของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างจะมีความยืดหยุ่นใกล้เคียงกับทฤษฎีมากกว่า แต่ไม่อาจคาดหวังถึงความก้าวหน้าในอนาคต

## 2.2 วรรณกรรมปริทัศน์

การศึกษาอุปทานแรงงานที่ผ่านมา พอจะกล่าวได้ว่านักเศรษฐศาสตร์ให้ความสนใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานประเด็นหนึ่ง และการตัดสินใจเลือกชั่วโมงทำงานอีกประเด็นหนึ่งเป็นสำคัญ ทั้งนี้ได้ขยายขอบข่ายงานวิจัยออกเป็นการศึกษาเชิงนโยบายที่หลากหลาย อาทิ ผลกระทบของนโยบายการค้ำประกันรายได้ การให้เงินช่วยเหลือบุตรต่ออุปทานแรงงาน ผลกระทบของภาษีต่ออุปทานแรงงาน เป็นต้น เนื่องจากนโยบายเหล่านี้มีผลทางด้านรายได้จึงกระทบต่อชั่วโมงทำงานของคนงาน ซึ่งการศึกษาดังกล่าวก็มีแบบจำลองและวิธีการประมาณค่าที่ทั้งเหมือนและแตกต่างกันโดยได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นในทุกๆระยะ James J. Heckman (1993) เป็นผู้หนึ่งที่เขียนบทความเกี่ยวกับอุปทานแรงงานในรอบ 20 ปีที่ผ่านมา คือ ปี ค.ศ. 1972-1992 ที่น่าสนใจตอนหนึ่งว่า การศึกษาอุปทานแรงงานที่ผ่านมาแบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ

- (1)  $E(H | W, Y, \mathcal{E})$  เป็นสมการอุปทานแรงงานที่ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน โดยควบคุมให้รสนิยมอยู่ใน  $\mathcal{E}$  สำหรับแรงงานทุกคน ภายใต้ข้อสมมติที่ว่าแรงงานตัดสินใจเลือกชั่วโมงทำงานได้อย่างอิสระ ผลการศึกษาจะได้ผลทางรายได้และผลการทดแทนตามแบบจำลองของ Neoclassic มาตรฐาน อาศัยแนวคิดของอัตราการทดแทนหน่วยสุดท้ายระหว่างรายได้และการพักผ่อน (Marginal Rate Substitution)
- (2)  $E(H | W, Y, H > 0)$  เป็นสมการอุปทานแรงงานที่ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของรสนิยมด้วย (ไม่ควบคุมรสนิยมให้อยู่ใน  $\mathcal{E}$ ) นั่นคือการเลือกศึกษาเฉพาะผู้ที่ทำงานหรือมีชั่วโมงทำงานมากกว่าศูนย์ ( $H > 0$ ) เท่านั้น
- (3)  $E(H | W, Y) = E(H | W, Y, H > 0) \times \Pr(H > 0 | W, Y)$  เป็นสมการอุปทานแรงงานที่ศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะผู้ที่ทำงาน และคำนึงถึงการตัดสินใจเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนเหล่านั้นด้วย ( $\Pr(H > 0 | W, Y)$ ) เพื่อขจัดปัญหาการเลือกตัวอย่างอย่างมีอคติ (Sample Selection Bias) ทำให้ผลที่ประมาณค่าไม่นำไปสู่การมองประชากรภาพรวมในกำลังแรงงานผิดเพี้ยนไป โดยจำเป็นต้องหาค่าค่าหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งไม่สามารถสังเกตค่าได้ครบถ้วน



(Latent Variable) เรียกค่านั้นว่า The Inverse Mills' ratio หรือบางครั้งเรียกว่า Selection Hazard

- (4)  $\Pr(H > 0 | W, Y)$  เป็นสมการอุปทานแรงงานที่ศึกษาปัจจัยกำหนดการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Labor-Force Participation Choice) โดยพบว่าสมการของการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานมีค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างและรายได้มากกว่าสมการของการตัดสินใจเลือกชั่วโมงทำงาน ดังนั้นหากกำหนดให้ประมาณค่าความยืดหยุ่นของผู้ชายด้วยสมการที่ 3 จะมีค่ามากกว่าสมการที่ 2 แม้ว่าความยืดหยุ่นดังกล่าวจะมีค่าใกล้เคียง 0

ส่วนอีกทศวรรษหนึ่ง คืองานของ Derek Hum และ Wayne Simpson (1992) ทำการศึกษางานวิจัยทางด้านอุปทานแรงงานของนักเศรษฐศาสตร์ว่ามีการปรับปรุงทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาข้อมูลไปอย่างไร ซึ่งเขาได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ยุค นั่นคือยุคแรก (First Generation ค.ศ.1965 – 1975) และยุคที่สอง (Second Generation ค.ศ.1976-1990) ซึ่งในยุคแรกนั้นพบข้อสังเกตมากมายในการศึกษาที่สำคัญคือ การตัดตัวแปรที่ไม่ทำงานออกไป ซึ่งเท่ากับเป็นการละเลยความแตกต่างเฉพาะของบุคคล ความชอบ ความขยันในการทำงาน หรือการเลือกตัวอย่างอย่างมีอคติ ทั้งนี้ การประมาณค่าของยุคที่ 1 ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประมาณค่าแบบ OLS ด้วยข้อมูล Cross-Sectional Data ผลการศึกษา พบว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกา ค่าความยืดหยุ่นและค่าความแปรปรวนของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย โดยงานวิจัยเฉลี่ยทั้งหมด ผู้หญิงมีค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างเท่ากับ 0.9 และผู้ชายเท่ากับ 0.1 ส่วนค่าความยืดหยุ่นต่อรายได้เท่ากับ 0.2 ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย สำหรับในประเทศอังกฤษพบต่างออกไปโดยเฉพาะผลของผู้หญิง นั่นคือ ค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างของผู้หญิงมีค่าต่ำ เท่ากับ 0.1 และผู้ชายเท่ากับ -0.1 ส่วนค่าความยืดหยุ่นต่อรายได้ของผู้หญิงก็เท่ากับ 0.1 และผู้ชายเท่ากับ -0.4 ทั้งนี้ ทั้งคู่ได้ทั้งข้อสงสัยไว้สำหรับการศึกษาในยุคแรก โดยอ้างงานวิจัยของ daVanzo et al ที่ศึกษาความไวต่อค่าจ้างเฉพาะกลุ่มขึ้นมาที่ค้นพบว่าผู้ชายผิวขาวอายุ 25-54 ปีเป็นกลุ่มที่มีความไวต่ำ หรือมีค่าความยืดหยุ่นคงที่มากที่สุดนั้น เป็นเหตุให้งานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งไม่ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มแบบเจาะจงยังคงมีความน่าเชื่อถือเพียงใด

สำหรับการศึกษางานวิจัยในยุคที่สอง มีการพัฒนาแบบจำลองมากขึ้น โดยพยายามแก้ปัญหาการเลือกตัวอย่างอย่างมีอคติ และเส้นงบประมาณที่ไม่เป็นเส้นตรง (Non Linear Budget) โดยใช้ข้อมูลที่เป็น Panel Data และ Experimental Data มากขึ้น กำหนดตัวแปรที่ต้องอาศัยข้อมูลประสบการณ์ (Experimental Data) เพิ่มเติมเข้าไป นอกจากนั้น ยังเกี่ยวข้องกับผลการทดแทนข้ามช่วงเวลาซึ่งมาจากแบบจำลองอุปทานแรงงานวงจรชีวิต (Intertemporal substitution Effect and Life-Cycle Labor Supply Model) โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่า ค่าความ

ยืดหยุ่นต่อค่าจ้างเกิดจากการคาดการณ์มาก่อนหรือไม่ นั่นคือความยืดหยุ่นมักจะเพิ่มขึ้นมากถ้าค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่คาดคิดมาก่อน อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเฉพาะความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างที่สามารถคาดการณ์มาก่อนล่วงหน้า เช่นความสัมพันธ์ของค่าจ้างกับทุนมนุษย์ (การลงทุนทางการศึกษา) เป็นต้น แต่ก็ไม่นับว่าเป็นการละเลยผลที่อาจเกิดจากการไม่คาดคิดมาก่อน เพราะการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างที่มาจากกลไกต่างๆ มรดก นโยบายทางเศรษฐกิจ หรือ นโยบายทางสังคมที่ถูกบังคับใช้อย่างทันทีทันใดนั้น เกิดขึ้นได้น้อยครั้ง

ผลการศึกษาโดยรวมของยุคที่สองนี้ พบได้ตามตารางที่ 2.1 และ 2.2 ซึ่ง Derek และ Wayne คิดค่าเฉลี่ยของงานวิจัยทุกงาน พบว่าค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้าง (Uncompensated Wage) ของผู้ชาย ประมาณ 0.27 ในสหรัฐอเมริกา และ -0.2 ในอังกฤษ ส่วนผู้หญิงนั้น ผลการศึกษาเป็นที่น่าผิดหวังเพราะไม่มีจุดยืนที่สามารถนำมาคาดการณ์ได้

**ตารางที่ 2.1** ผลการประมาณค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานผู้ชายที่สมรสแล้ว ยุคที่สอง

Author	Data	Study Characteristics	Estimation <sup>1</sup>	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Ashworth & Ulph (1981)	British	U.K. husbands; Nonlinear budget	OLS	0.03	0.23	-0.20
	Mkt		ML	-0.30	0.14	-0.50
	Research Bureau (BMRB)		ML-complete budget	-0.19	0.42	-0.61
Ruffell (1981)	BMRB	U.K. husbands;	OLS	0.09	-0.16	-0.07
		nl budget	ML	0.04	-0.11	-0.07
Blundell & Walker (1982)	Family Expend. Survey	U.K. husbands, working wives; nl budget	ML-sel bias (working wives)	0.13	-0.36	-0.23
MaCurdy (1983)	Seattle-Denver IME 1972-5	husbands ; wages endogenous	2SLS	0.74 to 1.43	-0.74 to -0.43	---
Ehnes & Simpson (1983)	Mincome Baseline 1974	Adults under 59; family I s Model	OLS	0.42	-0.60	0.18
			Tobit	0.95	-0.68	0.27
Hanoch & Honig (1983)	Retirement History Survey, 1969-75	Husbands over 58 in 1969	3SLS on wages, hours, weeks	0.19	-0.02	0.17

Author	Data	Study Characteristics	Estimation <sup>1</sup>	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Ham & Hsiao (1984)	Census of Canada 1971	25-54, worked in 1970; interval data	ML	0.12	-0.01	0.11
Filer (1986)	Quality of Empt Survey 1977	Over 16, over 20 hrs per wk; Includes no pecuniary compensation	OLS (wage exog) 2SLS (wage endog)	-0.10 0.09	0.00 0.00	-0.10 0.09

**หมายเหตุ:** Estimates are an average if more than one similarly constructed point estimate is reported.

<sup>1</sup> Linearized budget constraint assumed unless otherwise stated.

**ที่มา:** Derek Hum และ Wayne Simpson (1992)

## ตารางที่ 2.2 ผลการประมาณค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานผู้หญิงที่สมรสแล้ว ยุคที่สอง

Author	Data	Study Characteristics	Estimation <sup>1</sup>	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Heckman (1976)	1966 Natl Long. Survey (NLS)	Married whites	OLS	1.48	-0.02	1.46
		30-44 yrs	FIML/Tobit	4.35	-0.04	4.31
Nakamura (1979)	1971 Canadian Census	Married 30-44 (avg of 3 age groups)	Selection bias Adjusted	-0.01	-0.13	-0.14
Cogan (1980)	1961 NLS	Married whites	OLS	1.17	-0.03	1.14
		30-44 yrs	Tobit	3.60	-0.10	3.50
			FIML/Tobit	2.91	-0.09	2.83
Heckman (1980)	1966 NLS	Married whites	OLS	2.26	0.00	2.26
		30-44 yrs	Sel bias	1.47	0.00	1.47
Ashworth & Ulph (1981)	BMRB	U.K. wives,	OLS	-0.14	-0.02	-0.12
		husband < 65,	ML	0.28	-0.24	0.04
		n I budget	ML: complet Budget	0.77	-0.23	0.54

Author	Data	Study Characteristics	Estimation <sup>1</sup>	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Hausman (1981)	1975 PSID	Household heads	ML, nonlinear Budget	0.68	-0.18	0.50
Cogan (1981)	1967 NLS	Married whites 30-44, entry costs	FIML/Tobit ML	2.64 0.68	-0.19 -0.03	2.45 0.65
Franz & Kawasaki (1981)	Census, Statist. Bundesamt	W. German wives	Selection bias Adjusted	1.28	-0.20	1.08
Ruffell (1981)	BMRB	U.K. wives, husband < 65	OLS ML	0.04 0.51	-0.04 -0.08	-0.00 0.43
Nakamura & Nakamura (1981)	1970 U.S. Census 1971 Canadian Census	Married 30-44 (avg 3 groups) Married 25-59 (avg 7 groups) Married 30-44 Married 25-59	Selection bias adjusted	0.06 0.07 0.08 0.10	-0.27 -0.16 -0.25 -0.25	-0.22 -0.10 -0.16 -0.15
Blundell & Walker (1982)	Family Expend. Survey	U.K. wives	ML-husband hrs not rationed ML-husband hrs ration	0.33 0.33	-0.22 -0.19	0.11 0.14
Hanoch & Honig (1983)	1969-75 Retirement History Survey	Single, 55+ in 1969, 4 panels	3SLS for wages, hrs, wks; sel. Bias	0.21	-0.06	0.15
Smith & Stelcner (1985)	1981 Canadian Census	Married 20-54	Selection Bias adjusted, tax endog	0.22	-0.13	0.09
Stelcner & Breslaw (1985)	1979 Survey of Consumer Finance	Quebec wives 20-54, tax illusion	sel. bias- OLS GLS	0.49 0.50	-0.09 -0.09	0.40 0.41

Author	Data	Study Characteristics	Estimation <sup>1</sup>	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Yatchew (1985)	1975 PSID	Married	ML, nl Budget	1.36	-0.89	0.47
Prescott et al (1986)	1974 Mincome baseline	Winnipeg, low income, single vs.married	Selection bias Adjusted	5.83 to 8.22	-5.93 to - 7.48	0.35 to 0.74
Ransom (1987b)	1976-8 PSID	Married, working, husbands 30-50	ML (simultane ous Tobit )	0.73	-0.16	0.57
van Soest et al (1990)	1985 Org of Strategic Labor Mkt Research Survey	Dutch wives- n I budget	ML-hrs constrained -hrs uncon Strained	1.02 0.79	-0.23 -0.20	0.79 0.59

**หมายเหตุ:** Estimates are an average if more than one similarly constructed point estimate is reported.

<sup>1</sup> Linearized budget constraint assumed unless otherwise stated.

**ที่มา:** Derek Hum และ Wayne Simpson (1992)

ตั้งนั้นประเด็นที่สำคัญต่อการศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์ในที่นี้ จึงเกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้าง และค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อรายได้ ด้วยแบบจำลองการเลือกระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนที่แก้ปัญหาการเลือกตัวอย่างอย่างมีอคติ เป็นสำคัญ ซึ่งแก้ปัญหาดัวแปรภายใน (Endogenous) และได้ตัวแปรอิสระทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-Economic) ที่สำคัญ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ โดยเริ่มจาก

Blomquist และ Hansson-Brusewitz (1980) ศึกษาอุปทานแรงงานของสามีและภรรยาชาวสวีเดน ซึ่งมีอายุระหว่าง 15-75 ปี จำนวน 1,397 คน ในจำนวนนี้มีภรรยาเป็นผู้ว่างงานอยู่ 80 คน ใช้ข้อมูลภาคตัดขวางปีค.ศ.1981 มีตัวแปรได้แก่ ชั่วโมงการทำงานรายปี (H) และ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงหลังภาษี (W) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน (Y) ตัวแปรหุ่นอายุ (AGE = 1 ถ้าอยู่ระหว่าง 45-55 ปี นอกเหนือจากนั้น AGE = 0) ตัวแปรหุ่นการมีบุตร (NC<sub>1</sub> = 1 ถ้ามีบุตร

อายุระหว่าง 0-5 ปี และ  $NC_2 = 1$  ถ้ามีบุตรอายุระหว่าง 6-19 ปี) ระดับการศึกษา (ED) ตัวแปรเฉพาะบุคคล ( $\eta$  หรือ random preferences) และ The Inverse Mills' Ratio<sup>4</sup> (MILL)

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive) โดยสามมีค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงานต่อค่าจ้างเท่ากับ 0.12-0.13 และภรรยา มีค่าความยืดหยุ่นเท่ากับ 0.4-0.8 จากแบบจำลอง FIML และ 0.2-0.45 จากแบบจำลอง Heckman Model ส่วนค่าความยืดหยุ่นต่อรายได้ของสามีใกล้เคียง 0 และภรรยาเท่ากับ -0.24 จากแบบจำลอง FIML และ -0.03 จากแบบจำลอง Heckman Model

Jerry Hausman และ Paul Ruud (1984) ศึกษาอุปทานแรงงานภายในครัวเรือนภายใต้การตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีและภรรยา จำนวน 1,991 ครัว โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวางในปี ค.ศ. 1976 ทำการประมาณค่าด้วยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood-ML) ใช้แบบจำลอง Tobit ตัวแปรตาม คือ ชั่วโมงการทำงานรายปี ( $H_1$ ) ตัวแปรอิสระ คือ รายได้ครัวเรือน ( $Y$ ) อัตราค่าจ้างหลังภาษีของตนเองและคู่สมรส ( $W_1, W_2$ ) ตัวแปรทางสังคมและประชากร ได้แก่ จำนวนบุตรที่อายุน้อยกว่า 6 ปี การเจ็บป่วย ขนาดครัวเรือน ต้นทุนคงที่จากการทำงาน (vector  $Z$ )

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างของตนเองเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive) ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงานต่อค่าจ้างของสามีมีค่า 0.07 และภรรยา 1.12 ส่วนรายได้ครัวเรือนมีความสัมพันธ์กันในทางลบ (Negative) ต่อชั่วโมงการทำงานของสามีและภรรยา ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงานต่อรายได้ของสามีมีค่า -0.101 และภรรยา -0.360

Robert Moffitt (1984) ศึกษาแบบจำลองอุปทานแรงงานที่ให้ Hours และ Wage เป็น Endogeneous กลุ่มเป้าหมายคือผู้หญิงที่แต่งงานแล้วทั้งที่มีชั่วโมงทำงานและไม่มี โดยใช้ข้อมูลจาก NLS ทำการประมาณค่าด้วยวิธี ML เปรียบเทียบกับ Tobit Model ข้อมูลที่ใช้ประมาณค่า

<sup>4</sup> The Inverse Mills' ratio หรือบางครั้งเรียกว่า 'Selection Hazard' คือ ค่าทางสถิติที่เป็นอัตราส่วนความเป็นไปได้ของฟังก์ชันการกระจายใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อหาโอกาสที่จะมีการเลือกตัวอย่างอย่างมีอคติ (Selection Bias) เช่นผู้ที่มีงานประจำแต่ไม่ได้ทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจจะมีชั่วโมงการทำงานเป็น 0 ปัญหาเหล่านี้ถูกพบเป็นครั้งแรกโดย Tobin (1958) ที่พบว่าการใช้ Ordinary Least Square Estimation (OLS) จะทำให้ค่าที่ประมาณได้เกิดความเอนเอียง (Biased Parameter Estimates ต่อมา Heckman (1976) ใช้วิธีการประมาณค่าด้วย A Two-Stage Estimation ด้วยการใส่ The Inverse Mills' ratio เพื่อขจัดปัญหา The Selection Bias โดยใช้ 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ประมาณค่าสมการด้วยตัวแปรอิสระที่มีค่าบวกเท่านั้นทำเป็น Probit หรือ Logit Model ขั้นที่ 2 นำพารามิเตอร์ที่ได้จากขั้นแรก คำนวณหา The Inverse Mills' ratio แล้วใส่ลงในสมการเป็นตัวแปรอธิบายเพื่อประมาณค่าโดย The OLS Estimation ต่อไป

ได้แก่ ชั่วโมงทำงานรายสัปดาห์ (H) ค่าจ้างรายชั่วโมง (W) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน เท่ากับ 0.5 ของสินทรัพย์ (N) ตัวแปรหุ่นสถานภาพสมรส ( $d_{\text{marital}}$ ) อายุ (AGE) ตัวแปรหุ่นของเชื้อชาติ ( $d_{\text{RACE}}$ , 1=nonwhite) ขนาดครัวเรือน (family members) จำนวนบุตร (CHIL) จำนวนปีการศึกษา (school) อัตราการจ้างงาน (regional manufacturing fraction) ขนาดกำลังแรงงาน (size of local labor force)

ผลการศึกษาพบว่าหากกำหนดให้ Budget Constraint ของผู้หญิงเป็น Nonlinear จะมีค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างเท่ากับ 0.39 และค่าความยืดหยุ่นต่อรายได้เท่ากับ -0.18 เปรียบเทียบกับ Budget Constraint ที่เป็น Linear มีค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างเท่ากับ 0.71 และต่อรายได้เท่ากับ -0.28 ทั้งนี้ค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างเมื่อเทียบกับผลของ Tobit แล้ว มีค่าต่ำกว่า

Michel R.Ransom (1987) ศึกษาอุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้วจำนวน 1,210 คน ที่มีอายุระหว่าง 30-50 ปี และเป็นลูกจ้าง เปรียบเทียบระหว่างผู้ชายที่ภรรยาทำงาน 741 คนและไม่ทำงาน 469 คน โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้ชายจะแตกต่างกันระหว่างสองกลุ่มดังกล่าว ซึ่งศึกษาภายใต้ฟังก์ชันอรรถประโยชน์ของครัวเรือน โดยกำหนดให้การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของภรรยาเป็นตัวแปรภายใน (Endogeneity) ของชั่วโมงทำงานของสามีด้วยแบบจำลอง Probit การประมาณค่าพารามิเตอร์นั้นจะประมาณค่าจาก Maximum Likelihood Method ข้อมูลที่ใช้ในการประมาณค่าได้แก่ ชั่วโมงทำงานต่อปีของสามี ( $H_M$ ) ค่าจ้างต่อชั่วโมง ( $W_M$ ) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (Y) ตัวแปรหุ่นด้านเชื้อชาติ (RACE) อายุของสามี ( $AGE_M$ ) อายุของภรรยา ( $AGE_F$ ) จำนวนปีการศึกษาของสามี ( $SCHOOL_M$ ) จำนวนปีการศึกษาของภรรยา ( $SCHOOL_F$ ) จำนวนเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี (NKIDS) ตัวแปรหุ่นของการมีเด็กก่อนวัยเรียน (PRESCHL) และตัวแปรหุ่นของเขตที่อยู่อาศัย (URBAN)

ผลการศึกษาพบว่าชั่วโมงทำงานของสามีที่ภรรยาทำงานนั้น มีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างเท่ากับ 0.15 ขณะที่สามีที่ภรรยาไม่ได้ทำงานมีความยืดหยุ่นเท่ากับ 0.05 จึงกล่าวได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ Spillovers จากภรรยาที่เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมในตลาดแรงงานส่งผลต่อสามีอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนผลทางรายได้นั้นพบว่าเป็นไปในทิศทางลบต่อชั่วโมงทำงานของสามีแต่กระทบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

Colombino และ Del Boca (1990) ศึกษาอุปทานแรงงานของสามีและภรรยาชาวอิตาลีจำนวน 832 คู่ เป็นภรรยาที่ชั่วโมงทำงานเท่ากับศูนย์ถึง 494 คน<sup>5</sup> โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวางปี ค.ศ.1979 ตัวแปรคือ ชั่วโมงการทำงานรายปี (H) และอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงหลังภาษี (W) ตัวแปรภายนอกคือ อายุและอายุกำลังสอง (AGE, AGE<sup>2</sup>) จำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 6 ปี และระหว่าง 6-14 ปี (Kids<6, Kids6-14) รายได้ (Y หน่วยล้าน lira)

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างของตนเองเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive) ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของสามีมีค่าใกล้เคียง 0 และภรรยา 1.18 ส่วนค่าความยืดหยุ่นต่อรายได้ของสามีมีค่าใกล้เคียง 0 และภรรยาเท่ากับ -0.66

Bourignon และ Magnac (1990) ศึกษาอุปทานแรงงานของสามีและภรรยาชาวฝรั่งเศสซึ่งมีอายุระหว่าง 18-60 ปี จำนวน 1,992 คู่ครัวเรือน โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวางปีค.ศ.1985 ทำการประมาณค่าอุปทานแรงงานด้วยแบบจำลอง Hausman's Model<sup>6</sup> โดยใช้วิธี ML Technique ตัวแปรตามคือ ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (H) ตัวแปรอิสระ คือ อัตราค่าจ้างหลังภาษีรายชั่วโมงในเพศหญิงและรายเดือนในเพศชาย (W) รายได้ครัวเรือน (Y) อายุ (AGE) ตัวแปรหุ่นที่อยู่อาศัย (PARIS) ตัวแปรหุ่นการมีบุตรในแต่ละช่วงอายุ (CHI) และต้นทุนคงที่จากการทำงาน (C)

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างของตนเองเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive) ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของสามีมีค่าน้อยกว่า 0.1 และภรรยาเท่ากับ 1.0 (วิธี Hausman) หรือ 0.3 (วิธีTobit) ส่วนรายได้ครัวเรือนมีความสัมพันธ์กันในทางลบ (Negative) ต่อชั่วโมงการทำงานของสามีและภรรยา ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อรายได้ของสามีมีค่าใกล้เคียง 0 และภรรยาเท่ากับ -0.3 (วิธี Hausman) หรือ -0.2 (วิธีTobit)

Robert K. Triest (1990) ศึกษาผลของภาษีต่ออุปทานแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเน้นไปที่กลุ่มสามีภรรยาอายุ 25-55 ปี จำนวน 978 ครัวเรือน เป็นภรรยาที่ทำงาน 715 ครัวเรือน โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวางปีค.ศ.1983 ทำการประมาณค่าด้วย ML ซึ่งได้ผ่านขั้นตอนการประมาณค่าค่าจ้างของผู้หญิงจากการใช้ Heckman Model แล้ว ตัวแปร คือ ชั่วโมงการทำงาน

<sup>5</sup> ต้องทำการประมาณค่า wage prediction ให้ก่อนโดยใช้วิธี 2-step ของ Heckman นั่นคือ Wage Prediction ได้จาก (1) Probit : Participation Decision = f (constant, income, edu, exp, exp<sup>2</sup>, age, age<sup>2</sup>, kids<6, kids6-14) และ (2) OLS : w = f (educ, exp, exp<sup>2</sup>)

<sup>6</sup> เป็นแบบจำลองสำหรับการประมาณค่าค่าจ้างและรายได้หลังหักภาษีในสมการอุปทานแรงงานโดยใช้วิธี ML เป็นพื้นฐาน



รายปี(H) และอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงหลังภาษี (W) ตัวแปรภายนอก คือ รายได้ครัวเรือน (Y) จำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 6 ปี (CHI<6) ขนาดครัวเรือน (FZ) ตัวแปรหุ่นสุขภาพ (Health) อายุ (AGE-45 และ AGE =0 ถ้าต่ำกว่า 45 ปี) ระดับการศึกษา (EDU) ตัวแปรหุ่นเชื้อชาติ (Nonwhite) อัตราการว่างงาน (UN) และ The Inverse Mills' Ratio (MILL)

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างของตนเองทั้งในผู้หญิงและผู้ชายเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive) ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของสามีมีค่า 0.06 และภรรยา 1.31 (คำนวณจากทั้งหมด) หรือ 0.42 (คำนวณจากภรรยาที่ทำงานเท่านั้น) ส่วนรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อชั่วโมงการทำงานของสามีแต่มีความสัมพันธ์ในทางลบ (Negative) ต่อภรรยา ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อรายได้ของภรรยามีค่า -0.32 (คำนวณจากทั้งหมด) หรือ -0.16 (คำนวณจากภรรยาที่ทำงานเท่านั้น)

Susan L.Averett และ Julie L.Hotchkiss (1997) ศึกษาอุปทานแรงงานของผู้หญิงที่ทำงานแบบ Full-Time และ Part-Time โดยเชื่อว่าค่าจ้างที่ได้รับจากงานในสองลักษณะนี้มีผลให้ Budget Constraint มีลักษณะ Discontinuous, Nonconvex และเกิด Dual-Error-Term ในสมการอุปทานแรงงาน (Heterogeneity Error Term และ Random Error Term) ซึ่งกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้หญิงที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี จำนวน 8,274 คน ทำงาน 5,577 คน เป็น Full-Time 3,891 คน และ Part-Time 1,686 คน ข้อมูลที่ใช้ปีค.ศ.1989 ค่าตัวแปรคือ ชั่วโมงทำงาน รายสัปดาห์ (H) ค่าจ้างรายชั่วโมง (W) รายได้ของสมาชิกอื่นๆในครัวเรือน (Y) อายุ (AGE) การศึกษา (EDUC) ตัวแปรหุ่นสถานภาพโสด (Single = 1) ตัวแปรหุ่นผิวดำ (Black = 1) จำนวนเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 6 ปี ตัวแปรหุ่นบุตรที่เข้าเรียนแล้ว (Enroll = 1)

ผลการศึกษาพบว่าแบบจำลองที่กำหนดให้ W เป็น Endogenous จะมีค่าความยืดหยุ่นของ H ต่อ W ต่ำกว่า นั่นคือค่าความยืดหยุ่นใน Dual-Error Term Model เท่ากับ 0.057 และ IV Model เท่ากับ 0.061 ขณะที่แบบจำลองที่กำหนดให้ W เป็น Exogenous ได้แก่ OLS เท่ากับ 0.073 และ ML Tobit model เท่ากับ 0.271 ส่วนค่าความยืดหยุ่นของ H ต่อ Y ใน Dual-Error Term Model เท่ากับ -1.909 IV Model เท่ากับ -1.417 OLS เท่ากับ -0.639 และ ML Tobit Model เท่ากับ -1.449

Xiaodong Gong และ Arthur van Soest (2002) ศึกษาอุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วในประเทศเม็กซิโก ซึ่งประสบปัญหาการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานต่ำ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้หญิงอายุ 15-64 ปี ที่สามีทำงานจำนวน 2,510 คน ข้อมูลที่ใช้ปีค.ศ.1992 ตัวแปร คือ ชั่วโมงทำงานรายวัน (Hour) ค่าจ้างรายชั่วโมง (Wage) อายุ (AGE) อายุกำลังสอง (AGE<sup>2</sup>) ตัวแปรหุ่น

ระดับการศึกษา (EDUC) รายได้ของสามี ( $Income_m$ ) รายได้ของสมาชิกคนอื่นในครัวเรือน ( $Other_n$ ) จำนวนเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี (CHIL) จำนวนผู้ใหญ่ที่มีอายุมากกว่า 12 ปี (Adult) ร้อยละของผู้หญิงอื่นในครัวเรือน ( $o\_female$ ) จำนวนผู้พึ่งพิง (Eldis)

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.87 และผู้หญิงที่สมรสแล้วจะเข้าร่วมกำลังแรงงานมากขึ้นร้อยละ 0.75 ขณะที่เมื่อรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานลดลงร้อยละ 0.17 และผู้หญิงที่สมรสแล้วจะเข้าร่วมกำลังแรงงานน้อยลงร้อยละ 0.10

Paul J. Devereux (2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและอุปทานแรงงานในครัวเรือนระหว่างสามีและภรรยา เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของค่าจ้างคู่สมรสต่ออีกฝ่าย โดยใช้ข้อมูลจากปีค.ศ. 1980 และ 1990 ของกลุ่มเป้าหมาย คือ คู่สมรสที่มีอายุระหว่าง 21-60 ปี จำนวน 1,175 คนต่อกลุ่มระดับการศึกษา ช่วงอายุ และภูมิภาค ซึ่งคัดเลือกสามีเฉพาะที่ทำงาน ส่วนภรรยาทั้งทำงานและไม่ทำงาน ซึ่งได้รับการแก้ไขด้วยวิธี Heckman ก่อนนำเข้าสู่การประมาณค่าด้วยวิธี Group 2SLS ตัวแปรคือ ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และค่าจ้างคู่สมรส

ผลการศึกษาพบว่า ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของภรรยาเท่ากับ 1.2 ขณะที่ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของสามีเท่ากับ 0.054 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างอิทธิพลของค่าจ้างสามีต่อภรรยา พบว่า มีค่าความยืดหยุ่นเท่ากับ -0.4 และอิทธิพลของค่าจ้างภรรยาต่อสามี พบว่ามีค่าความยืดหยุ่นใกล้เคียง 0 หรือไม่มีอิทธิพลเลย

Laura Crespo (2005) ศึกษาอุปทานแรงงานในประเทศสเปนจำนวน 1,879 คู่ระหว่างปี ค.ศ. 1994 -1999 เปรียบเทียบระหว่างการตัดสินใจภายในครัวเรือนด้วยแนวคิด unitary หรือ Collective Model ทำการประมาณค่าด้วยวิธี Generalize Method of Moments (GMM) ตัวแปรตามคือ ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (H) ตัวแปรอิสระคือ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง (W) รายได้แท้จริงที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (Y) ความแตกต่างของระดับการศึกษาของคู่สมรส (S) ปัจจัยทางประชากรและสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนบุตรอายุต่ำกว่า 6 ปี และจำนวนบุตรอายุระหว่าง 6-18 ปี

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างของตนเองเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีความสัมพันธ์ในทางลบของสามี แต่ทางบวกของภรรยา คือ หากอัตราค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะลดชั่วโมงทำงานของสามีให้ทำงานน้อยลง 2.29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ภรรยาจะทำงานมากขึ้น 0.94 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของสามีมีค่า 0.001 และภรรยา 0.140 ส่วนค่าจ้างของคู่สมรสพบว่า อัตราค่าจ้างที่แท้จริงของคู่สมรสมี

ความสัมพันธ์ในทางลบต่อชั่วโมงทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีค่าเท่ากับ -0.116 ของสามีและ -0.163 ของภรรยา

**สรุป** จากการศึกษางานวิจัยในแต่ละประเทศ ทำให้ทราบว่ามีการพัฒนาการของแบบจำลองเรื่อยมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ Heckman's Technique เพื่อป้องกันปัญหา Sample Selection Bias อันเนื่องมาจากการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงทำงาน ได้แก่ อัตราค่าจ้าง รายได้คู่สมรส รายได้ครัวเรือน จำนวนอายุ (หรือตัวแปรหุ่น) จำนวนบุตร (หรือตัวแปรหุ่น) จำนวนปีการศึกษา ขนาดครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิง ตัวแปรหุ่นเขตที่อยู่อาศัย ตัวแปรหุ่นสุขภาพ (หรือการเจ็บป่วย) ตัวแปรหุ่นเชื้อชาติ (หรือสีผิว) ต้นทุนคงที่จากการทำงาน อัตราการจ้างงาน อัตราการว่างงาน และขนาดกำลังแรงงาน อย่างไรก็ตามแม้มีนักศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานไว้ค่อนข้างหลากหลายโดยมีกลุ่มเป้าหมายสำคัญคือผู้ชายและผู้หญิงที่สมรสแล้ว แต่ยังไม่เคยมีการศึกษาแบบแบ่งอาชีพของคนเหล่านั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเมื่อนำการพิจารณาไปยังอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานก็จะทำให้ทราบว่ามีความยืดหยุ่นมากน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ อย่างไร และจะสามารถนำค่าที่ประมาณการได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้หรือไม่ อย่างไร

### ตารางที่ 2.3 สรุปวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Author	Data	Study Characteristics	Estimation	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Blomquist & Hansson-Brusewitz (1980)	Level of Living Survey 1981	สามี 602 คน	Tobit (n l budget)	0.12	0	
		ภรรยา 795 คน	FIML	0.4 to 0.8	-0.24	
			Heckman	0.2 to 0.45	-0.03	
Jerry Hausman & Paul Ruud (1984)	PSID 1976	สามีและภรรยา จำนวน 1,991 คู่	ML-Tobit (n l budget)	0.07	-0.101	-0.03
			ML	0.71	-0.28	0.43
Robert Moffitt (1984)	NLS 1972	ภรรยา	ML-endo wages, n l budget	0.39	-0.18	0.21
			Tobit	> 0.71	--	--

Author	Data	Study Characteristics	Estimation	Elasticity Estimates		
				Comp.	Income	Uncomp Wage
Michel	PSID 1977	สามีที่ ภรรยาทำงาน	ML-Probit	0.15	0	
R.Ransom (1987)		741 คน ภรรยาไม่ทำงาน		0.05	0	
Colombino & Del Boca (1990)	survey of Turin 1979	สามี ภรรยา	ML (n I budget)	0	0	0
		832 คู่	Tobit	--	--	--
Bourgignon & Magnac (1990)	INSEE labor force survey 1985	สามี ภรรยา	ML- Hausman (n I budget)	< 0.1	0	< 0.1
		1,992 คู่	Tobit	0.3	-0.2	0.1
Robert K. Triest (1990)	PSID 1983	สามี ภรรยา	ML ML- Heckman (n I budget)	0.06	0	0.06
		978 คู่		1.31	-0.32	0.99
Susan L.Averett and Julie L.Hotchkiss (1997)	Current Population Survey 1989	ผู้หญิง 8,274 คน	OLS ML - Tobit IV Dual-error term	0.073	-0.639	
				0.271	-1.449	
				0.061	-1.417	
				0.057	-1.909	
Xiaodong Gong & Arthur van Soest (2002)	Mexico's National Statistics Institute 1992	ภรรยา 2,510 คน	ML	0.87	-0.17	
				0.046	-0.168	
Paul J. Devereux (2004)	The Public Use Micro Samples of the Census of Population in 1980 and 1990	สามี ภรรยา	WLS G2SLS UEVE WLS G2SLS UEVE	0.054	-0.269	
		1,175 คู่		0.074	-0.282	
				0.713	-0.115	
				1.193	-0.081	
				1.242	-0.118	
Laura Crespo (2005)	The European Community Household Panel 1994 -1999	สามี ภรรยา	GMM	0.001	0.005	
		1,879 คู่		0.140	-0.001	

สำหรับการศึกษาอุปทานแรงงาน (ชั่วโมงทำงาน) ในประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ามาพบเพียงการศึกษาของ Nipon Poapongsakorn (1979) ศึกษาอุปทานแรงงานของกลุ่มสมรสซึ่งเป็นลูกจ้างในประเทศไทยกับอุปสงค์การมีบุตร จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 1,631 คู่ โดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Data) ที่ได้จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในปี.ศ. 2519 เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและหญิง ทำการประมาณค่าแบบ Simultaneous Equation Model ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบ 2 ขั้น (Two-Stage Least Squares-2SLS) ตัวแปรที่ใช้ ได้แก่ ชั่วโมงทำงานรายสัปดาห์ ค่าจ้างรายชั่วโมง รายได้ครัวเรือน จำนวนบุตร อายุ การศึกษา ตัวแปรหุ่นการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ประสบการณ์ทำงาน ขนาดครัวเรือน ตัวแปรหุ่นประโยชน์พิเศษที่ได้รับ ตัวแปรหุ่นลูกจ้างรัฐบาล ตัวแปรหุ่นการย้ายถิ่น ตัวแปรหุ่นอาชีพนอกภาคการผลิต ตัวแปรหุ่นการมีคนรับใช้ในบ้าน อัตราการว่างงาน ตัวแปรหุ่นเขตที่อยู่อาศัย ตัวแปรหุ่นอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างของตนเองเป็นปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive) ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างในผู้ชายมีค่า 0.191 และผู้หญิงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.133 ในกรุงเทพฯ และ 0.278 ในพื้นที่อื่นๆ ส่วนรายได้ของสมาชิกทุกคนในครัวเรือนมีความสัมพันธ์ในทางลบ (Negative) ต่อชั่วโมงทำงานของสามีและภรรยา ค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อรายได้ของสามีมีค่า -0.399 และภรรยา -0.434 ในกรุงเทพฯ ถึง -0.380 ในพื้นที่อื่นๆ

แบบจำลอง Simultaneous Equation ที่นิพนธ์ใช้นี้ มักใช้กับการศึกษาอุปทานแรงงานโดยให้ความสำคัญกับหน่วยครัวเรือนเป็นหลัก เช่นงานของนิพนธ์เองที่ศึกษาอุปสงค์ความต้องการมีบุตรในครัวเรือนควบคู่ไปด้วย หรืองานของ Pual J. Devereux (2004) ที่เปรียบเทียบผลของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างในรอบทศวรรษต่ออุปทานแรงงานของสามีและภรรยาในครัวเรือนเดียวกันว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งส่วนใหญ่จะมีตัวแปรเกี่ยวกับครัวเรือนเป็น Endogenous เช่น จำนวนบุตร รายได้ครัวเรือน การบริโภคครัวเรือน ค่าจ้างตนเอง ค่าจ้างคู่สมรส เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 3

### วิธีการศึกษา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วิธีการศึกษาจะจำแนกออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้ **ส่วนที่หนึ่ง** เป็นการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง ประกอบกับการศึกษาประเด็นปัญหาของอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงานในอนาคต และ**ส่วนที่สอง** เป็นการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในประเทศไทย ซึ่งทั้งสองส่วนประกอบไปด้วย แหล่งที่มาของข้อมูล และแนวคิดในการประมาณค่า

#### 3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

**ส่วนที่ 1** การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง และอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงานในอนาคต ใช้วิธีการสำรวจเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ โดยใช้ข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังประเด็นต่อไปนี้

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| (1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน   | จากกระทรวงแรงงาน  |
| (2) กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ          | จากกระทรวงแรงงาน  |
| (3) อาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน | จากสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ / สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย |

**ส่วนที่ 2** การศึกษาอิทธิพลของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในประเทศไทย ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2548 (รอบที่ 3) ที่ทำการสำรวจระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน ทัวราชอาณาจักร ซึ่งลักษณะข้อมูลเป็นแบบภาคตัวขวาง และเป็นข้อมูลระดับจุลภาคเฉพาะตัวบุคคล อันมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสมาชิกในครัวเรือน การศึกษา การทำงาน (ถามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) ความต้องการจะทำงานเพิ่มในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ และ เงินได้ของลูกจ้าง จากการสำรวจข้อมูลดังกล่าว พบว่า มีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 208,952 คน คิดเป็น 62,890 ครัวเรือน โดยเป็นผู้มีสถานภาพการทำงาน 114,827 คน ได้แก่ลูกจ้าง 52,225 คน และผู้ทำงานส่วนตัว 62,602 คน เมื่อทำการพิจารณาข้อมูลโดยการตัดผู้ทำงานส่วนตัว ลูกจ้างภาครัฐ-

รัฐวิสาหกิจ และข้อมูลบางตัวอย่างออกเนื่องจากข้อมูลบางส่วนขาดหายและมีค่าผิดปกติ<sup>7</sup> จึงเหลือจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการพิจารณา 19,519 คน<sup>8</sup> ทั้งนี้ ตัวแปรที่จะนำมาใช้พิจารณาในการศึกษาพฤติกรรมของลูกจ้างครั้งนี้ประกอบไปด้วย

- (1) ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (*hours*)
- (2) ค่าจ้างต่อเดือน (*wage*)
- (3) ตัวแปรหุ่นของประเภทค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับ (*monthwage*)
- (4) ตัวแปรหุ่นของค่าจ้างพิเศษอื่นๆ (*othermon*) ได้แก่ โบนัส เงินอื่นๆ
- (5) ตัวแปรหุ่นของประโยชน์พิเศษที่ได้รับ (*fringe*) ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยอื่นๆ
- (6) ระดับการศึกษา (*educ*) ได้แก่ ไม่มีการศึกษา (0 ปี) ต่ำกว่าประถมศึกษา (4 ปี) ประถมศึกษา (6 ปี) มัธยมศึกษาตอนต้น (9 ปี) มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ-สายอาชีวศึกษา-สายวิชาการศึกษา (12 ปี) อนุปริญญาสายวิชาการ-สายวิชาชีพ-สายวิชาการศึกษา (14 ปี) มหาวิทยาลัย(ปริญญาตรี โท เอก)สายวิชาการ-สายวิชาชีพ-สายวิชาการศึกษา (16 ปี)
- (7) อายุ (*age*) และอายุกำลังสอง ( $age^2$ )
- (8) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (*fsize*)
- (9) ตัวแปรหุ่นของพื้นที่การทำงาน / ภูมิภาค (*bkk, central, north, south*) กลุ่มอ้างอิง คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (*northeast*)

ส่วนตัวแปรที่ต้องจำกัดความขึ้นมาใหม่ โดยอาศัยข้อมูลจากภาวะการทำงานของประชากร คือ

- (10) ค่าจ้างคู่สมรส (*spouse*) ซึ่งหาได้เฉพาะหัวหน้าครัวเรือนและคู่สมรสของหัวหน้าครัวเรือนเท่านั้น เนื่องจากในการเก็บข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุให้สมาชิกทุกคนในครัวเรือนกำหนดความสัมพันธ์ของตนเองต่อหัวหน้าครัวเรือนเท่านั้น ไม่ได้ระบุให้สมาชิกแต่ละคนกำหนดความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆในครัวเรือน เช่นครอบครัวหนึ่งมีสมาชิกทั้งหมด 11 คนโดยมีความเกี่ยวข้องกับหัวหน้าครัวเรือนดังนี้

$$1 = \text{หัวหน้าครัวเรือน} \quad 2 = \text{ภรรยาหรือสามี}$$

<sup>7</sup> ข้อมูลที่ค่าผิดปกติ หรือ outliers เป็นข้อมูลที่มีค่าแยกออกจากกลุ่มหรือผิดแผกแตกต่างไปจากข้อมูลค่าอื่นๆ

<sup>8</sup> เป็น ลูกจ้างเอกชนเพศชายที่มีสถานภาพสมรส 8,119 คน ลูกจ้างเอกชนหญิงที่มีสถานภาพสมรส 6,600 คน และผู้หญิงที่ไม่ได้ทำงานซึ่งมีสถานภาพสมรสอีก 4,800 คน

3	=	บุตรที่ยังไม่สมรส	4	=	บุตรที่สมรสแล้ว 2 คน
5	=	บุตรเขยบุตรสะใภ้ 2 คน	6	=	บุตรของบุตร
7	=	พ่อ แม่ พ่อตา แม่ยาย	8	=	ญาติอื่นๆ
9	=	ผู้อาศัยและคนใช้			

การศึกษาสามารถระบุได้เพียงว่าค่าจ้างของคู่สมรสของหัวหน้าครัวเรือน (1) มาจากค่าจ้างของภรรยาหรือสามี (2) และระบุค่าจ้างของคู่สมรสของภรรยาหรือสามี (2) มาจากค่าจ้างของหัวหน้าครัวเรือน (1) ได้เท่านั้น แต่ไม่สามารถระบุค่าจ้างของคู่สมรสของบุตรที่สมรสแล้ว (4) มาจากค่าจ้างของบุตรเขยบุตรสะใภ้ (5) เพราะไม่ระบุว่าคนทั้ง 4 คนคู่ใดเป็นสามีภรรยาต่อกัน เช่นเดียวกับกรณีพ่อ แม่ พ่อตา แม่ยาย (7) ญาติอื่นๆ (8) ผู้อาศัยและคนใช้ (9) เหล่านี้เป็นต้น

- (11) รายได้ครัวเรือน (*income*) คือ การรวมค่าจ้างของสมาชิกทุกคนในครัวเรือนคนอื่นๆที่นอกเหนือจากค่าจ้างของลูกจ้างและคู่สมรส
- (12) จำนวนเด็กเล็ก (*chil*) คือ สมาชิกในครัวเรือนที่มีอายุต่ำกว่า 7 ปีซึ่งยังไม่เข้าศึกษาในภาคบังคับ
- (13) ตัวแปรหุ่นของการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (*participation*)<sup>9</sup> คือ ลูกจ้างเอกชนถือว่ามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

### 3.2 แนวคิดในการประมาณค่า

**ส่วนที่ 1** การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง และอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงานในอนาคต มีแนวคิดในการประมาณค่าด้วยสถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบระหว่างแนวโน้มข้อกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้น กับแนวโน้มของชั่วโมงทำงานและค่าจ้างจากอดีตสู่ปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2** การศึกษาอิทธิพลของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในประเทศไทย มีแนวคิดในการประมาณค่าด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เนื่องจากการศึกษานี้ต้องการศึกษาพฤติกรรมของลูกจ้าง ซึ่งล้วนแล้วแต่มีชั่วโมงทำงานและมีค่าจ้างมากกว่าศูนย์ อย่างไรก็ตามการเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเป็นผลให้ค่าประมาณที่ได้มีความเอนเอียง (Biasedness) และมีลักษณะไม่มีความแน่นอน

<sup>9</sup> ความหมายโดยทั่วไปของผู้มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างสองประเภท คือ ลูกจ้างเอกชนที่สมรสแล้ว และผู้ที่ไม่ได้ทำงานซึ่งมีสถานภาพสมรส จึงกำหนดให้ลูกจ้างเอกชนที่สมรสแล้ว เป็นผู้มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน แต่ผู้ที่ไม่ได้ทำงานซึ่งมีสถานภาพสมรส เป็นผู้ไม่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่มีค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน

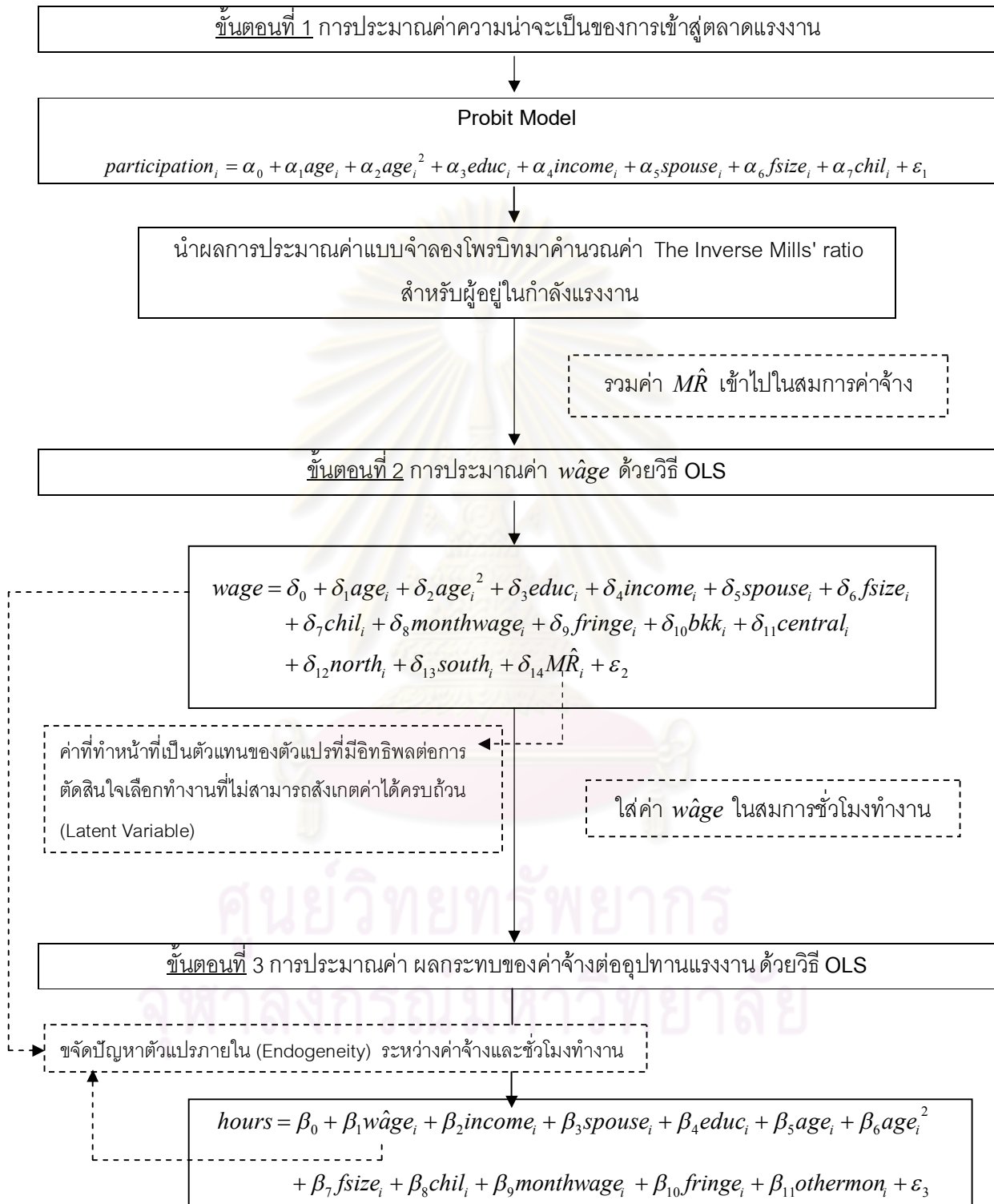


(Inconsistency) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาแนวคิดในการวิเคราะห์มาแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยในการศึกษาครั้งนี้อาศัยวิธี Heckman Two-step Estimator ของ Jame Heckman ในการประมาณค่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรกเป็นการประมาณค่าเกี่ยวกับการตัดสินใจมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model) เพื่อประมาณค่าความน่าจะเป็นในการเลือกทำงาน ขั้นตอนที่สอง เป็นการประมาณค่าค่าจ้างของลูกจ้าง ที่ได้ใส่ค่าที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งไม่สามารถสังเกตค่าได้ครบถ้วน (Latent Variable) เรียกค่านั้นว่า The Inverse Mills' ratio เพื่อขจัดปัญหา Sample Selection Bias จากนั้นขั้นตอนสุดท้ายจึงจะทำการประมาณค่าอุปทานแรงงาน โดยรวมปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเข้าไปในแบบจำลอง รายละเอียดของในแต่ละขั้นตอนสามารถแสดงในภาพที่ 3.1 ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการประมาณค่าตามวิธีการ Heckman Two-step Estimator



ที่มา: Colombino และ Del Boca (1990)

## ขั้นตอนที่ 1 การประมาณค่าความน่าจะเป็นของการตัดสินใจเลือกมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานด้วยแบบจำลองโพรบิต (Probit Model)

ในขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาถึงการตัดสินใจเลือกทำงานหรือไม่ทำงานของผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงาน โดยประมาณการค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการตัดสินใจในการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานในอาชีพต่างๆ ทั้ง 9 อาชีพ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานมีทางเลือก 2 ทางเลือก คือ การตัดสินใจเลือกและไม่เลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงนำเอาแบบจำลองโพรบิต (Probit Model) มาใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ และประมาณค่าโดยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation: MLE) เพื่อประมาณค่าความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และใช้ผลการประมาณค่าที่ได้ในขั้นตอนนี้ คำนวณหาค่า The Inverse Mills' ratio ( $MR_i$ ) สำหรับคนงาน  $i$  ซึ่งค่า The Inverse Mills' ratio:  $MR_i$  ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่ไม่สามารถสังเกตค่าได้ (Latent Variable) และใช้เป็น Instrument Variable โดยรวมเข้าไปในแบบจำลองสมการค่าจ้างในขั้นตอนที่ 2

ตัวแปรตามคือ Participation มีลักษณะเป็นตัวแปรหุ่นที่มีค่าเป็น 1 หรือ 0 และตัวแปรอิสระคือปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ขนาดและโครงสร้างของครัวเรือน ซึ่งแบบจำลองโพรบิต เป็นแบบจำลองหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาในกรณีที่ตัวแปรตามในแบบจำลองของการศึกษาเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ภายใต้ข้อสมมติที่สำคัญคือ ตัวแปรสุ่มมีลักษณะการกระจายแบบปกติ (Standard Normal Probability Distribution) ผลการศึกษาที่ได้จะให้ค่าความน่าจะเป็นของการเลือกตัดสินใจในทางเลือกหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับอีกทางเลือกหนึ่ง แสดงรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

สมมติแบบจำลองการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างง่าย คือ

$$participation_i = \alpha_i + \beta_i x + u_i \quad (3.1)$$

โดยที่  $participation_i = 1$  ถ้าตัวอย่าง  $i$  เลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน  
(หรือ เป็นลูกจ้างภาคเอกชนสำหรับการศึกษาคั้งนี้)

$participation_i = 0$  ถ้าตัวอย่าง  $i$  เลือกไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน  
(หรือ เป็นผู้ที่ไม่ทำงานสำหรับการศึกษาคั้งนี้)

$u_i$  คือตัวแปรสุ่มที่มีการแจกแจงเป็นอิสระและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์

จากแบบจำลองในสมการที่ 3.1 สามารถเขียนให้อยู่ในรูปทั่วไปได้ ดังนี้

$$participation_i = BX_i + u_i \quad (3.2)$$

โดยที่  $participation_i$  คือ ค่าตัวแปรตามแบบหุ่นของตัวอย่างที่  $i$

$B$  คือ คอลัมน์เวกเตอร์ของค่าสัมประสิทธิ์ ประกอบด้วยพารามิเตอร์  $B$  จำนวน  $k$  ตัวที่เราไม่ทราบค่า

$X_i$  คือ คอลัมน์เวกเตอร์ของค่าตัวแปรอิสระ  $k$  ตัวในตัวอย่างที่  $i$

$u_i$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างที่  $i$  มีการแจกแจงปกติมาตรฐาน (Standard Normal Distribution) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ และมีค่าความแปรปรวนคงที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

แบบจำลองในสมการที่ (3.2) เป็นแบบจำลองที่สังเกตค่า  $participation_i$  ได้ ซึ่งแบบจำลองนี้ได้พัฒนามาจากการสมมติว่า  $participation_i^*$  มีความสัมพันธ์แบบถดถอย ดังนี้

$$participation_i^* = BX_i + u_i \quad (3.3)$$

โดยที่  $participation_i^*$  คือตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตค่าได้ (Unobservable) หรือที่เรียกว่าตัวแปรแฝง (Latent Variable) เนื่องจากสิ่งที่ปรากฏเป็นเพียงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งกระทำเท่านั้น สิ่งที่สามารรถสังเกตได้คือค่า  $participation_i$  ซึ่งมีค่าเป็น 0 หรือ 1 ตามคำนิยามต่อไปนี้

$$participation_i = 1 \quad \text{ตัวอย่าง } i \text{ เลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน} \quad \text{ถ้า } participation_i^* > 0$$

$$participation_i = 0 \quad \text{ตัวอย่าง } i \text{ เลือกไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน} \quad \text{ถ้า } participation_i^* \leq 0$$

หรืออีกนัยหนึ่ง สามารถแปลงให้อยู่ในรูปแบบจำลองความน่าจะเป็นได้ดังนี้

$$\text{Prob} ( participation_i = 1 ) = \text{Prob} ( participation_i^* > 0 )$$

$$= \text{Prob} ( BX_i + u_i > 0 )$$

$$= \text{Prob} ( BX_i > -u_i )$$

$$= \text{Prob} \left( \frac{BX_i}{\sigma} > \frac{-u_i}{\sigma} \right)$$

$$= \Phi \left[ \frac{BX_i}{\sigma} \right] \quad (3.4)$$

โดยที่  $\sigma^2$  คือ ค่าความแปรปรวนของ  $u_i$   
 $\Phi$  คือ ฟังก์ชันการแจกแจงสะสมปกติมาตรฐาน (Standard Normal Cumulative Distribution function: cdf)

จากสมการที่ (3.4) สิ่งที่ได้ตามมาคือ สมการที่ (3.5) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Prob} ( \textit{participation}_i = 1 ) &= \Phi \left[ \frac{BX_i}{\sigma} \right] \\ \text{Prob} ( \textit{participation}_i = 0 ) &= 1 - \Phi \left[ \frac{BX_i}{\sigma} \right] \end{aligned} \quad (3.5)$$

จากสมการที่ (3.4) และ (3.5) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปของฟังก์ชันความน่าจะเป็นลอการิทึม (Log-likelihood function) ได้ดังนี้

$$\log L = \sum_{i=1}^I \{ p_i \cdot \log[\Phi(BX_i)] + (1 - p_i) \cdot \log[1 - \Phi(BX_i)] \} \quad (3.6)$$

สมการที่ (3.6) ใช้ในการประมาณค่า  $B$  ด้วยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (MLE) และนำค่าประมาณของ  $B$  คือ  $\hat{B}$  มาคำนวณหาค่า The Inverse Mills' ratio สำหรับตัวอย่าง  $i$  โดยค่า The Inverse Mills' ratio อยู่ในรูปสมการ ดังนี้

$$\text{For } \textit{participation}_i = 1 \quad MR_i^{\hat{}} = \frac{\phi \left[ \frac{\hat{B}X_i}{\sigma} \right]}{\Phi \left[ \frac{\hat{B}X_i}{\sigma} \right]} \quad (3.7)$$

$$\text{For } \textit{participation}_i = 0 \quad MR_i^{\hat{}} = \frac{\phi \left[ \frac{\hat{B}X_i}{\sigma} \right]}{1 - \Phi \left[ \frac{\hat{B}X_i}{\sigma} \right]} \quad (3.8)$$

ค่า The Inverse Mills' ratio ที่ได้จากสมการ (3.7) และ (3.8) คือ ค่าความน่าจะเป็นในการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน ที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และใช้เป็น Instrument Variable โดยรวมเข้าไปในแบบจำลองสมการค่าจ้างในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

$$participation \left[ \frac{\phi(\hat{B} X_i)}{\Phi(\hat{B} X_i)} \right] + (1 - participation) \left[ \frac{\phi(\hat{B} X_i)}{1 - \Phi(\hat{B} X_i)} \right] \quad (3.9)$$

โดยที่  $\phi(\cdot)$  คือ ฟังก์ชันความหนาแน่นมาตรฐาน (Standard Normal Probability Density function: pdf)

$\Phi(\cdot)$  คือ ฟังก์ชันการแจกแจงสะสมปกติมาตรฐาน (Standard Normal Cumulative Distribution function: cdf)

รายละเอียดของแบบจำลองโพรบิต (Probit Model) ที่ใช้ในการประมาณค่าในขั้นตอนที่ 1 ข้างต้น สามารถแสดงรูปแบบสมการการตัดสินใจในการเลือกทำงาน โดยกำหนดให้การเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ขนาดและโครงสร้างครัวเรือน ซึ่งมีรูปแบบสมการที่ใช้ในการประมาณค่าในขั้นตอนที่ 1 นี้ คือ

$$participation_i = \alpha_0 + \alpha_1 age_i + \alpha_2 age_i^2 + \alpha_3 educ_i + \alpha_4 income_i + \alpha_5 spouse_i + \alpha_6 fsize_i + \alpha_7 chil_i + \varepsilon_i \quad (3.10)$$

โดยที่  $participation$  คือ ตัวแปรหุ่น มีค่าเป็น 1 ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน และ 0 ถ้าไม่ทำงาน

$age, age^2$  คือ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม , อายุยกกำลังสอง (ปี)

$educ$  คือ จำนวนปีการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปี)

$income$  คือ รายได้ของสมาชิกในครัวเรือนต่อเดือน หรือ Non labor income ของลูกจ้าง  $i$  (พันบาท)

$spouse$  คือ ค่าจ้างคู่สมรสต่อเดือน (พันบาท)

$fsize$  คือ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (คน)

$chil$  คือ จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่มีอายุ 0 - 6 ปี (คน)

## ขั้นตอนที่ 2 การประมาณค่าสมการถดถอยของค่าจ้าง ด้วยวิธี OLS

การประมาณค่าในขั้นตอนที่ 2 นี้ เป็นการประมาณค่าสมการถดถอยของค่าจ้างที่ได้รวมค่า The Inverse Mills' ratio ( $MR_i$ ) สำหรับตัวอย่าง  $i$  เฉพาะคนที่มีชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง (หรือเฉพาะลูกจ้าง) เข้ามาในสมการ ตามวิธีการประมาณค่าของ Heckman จากนั้นจึงใช้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares) นี้ คาคาดการณ์หรือทำนาย

ค่าจ้างสำหรับตัวอย่างทุกคนต่อไป ในกรณีของผู้ชายไม่จำเป็นต้องใส่ The Inverse Mills' ratio ในการประมาณค่าสมการถดถอยค่าจ้าง ด้วยเหตุผลสองประการคือ กลุ่มตัวอย่างเพศชายที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสูงร้อยละ 80 ขณะที่กลุ่มลูกจ้างตัวอย่างเพศหญิงที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมร้อยละ 57.89 และการศึกษาส่วนใหญ่ รวมทั้งการศึกษาในครั้งนี้ เมื่อใส่ค่า The Inverse Mills' ratio ในสมการถดถอยของค่าจ้างสำหรับเพศชายสมรสแล้ว ไม่มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยแบบจำลองมีดังนี้

$$\begin{aligned} wage_i = & \delta_0 + \delta_1 age_i + \delta_2 age_i^2 + \delta_3 educ_i + \delta_4 income_i + \delta_5 spouse_i + \delta_6 fsize_i \\ & + \delta_7 chil_i + \delta_8 monthwage_i + \delta_9 fringe_i + \delta_{10} bkk_i + \delta_{11} central_i \\ & + \delta_{12} north_i + \delta_{13} south_i + \delta_{14} othermon + \delta_{15} MR_i + \varepsilon_2 \end{aligned} \quad (3.11)$$

โดยที่	<i>wage</i>	คือ	ค่าจ้างต่อเดือนของลูกจ้าง (พันบาท)
	<i>monthwage</i>	คือ	ประเภทค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับแบบรายเดือน
		=	1 ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างรายเดือน
		=	0 ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างรายวัน
	<i>fringe</i>	คือ	ผลประโยชน์พิเศษที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง/หน่วยธุรกิจ
		=	1 ได้รับประโยชน์พิเศษคือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย อื่นๆ
		=	0 อื่นๆ (ไม่ได้รับประโยชน์พิเศษ)
	<i>bkk</i>	คือ	พื้นที่อาศัยและทำงานของลูกจ้างในกรุงเทพฯระหว่างการสำรวจ
		=	1 กรุงเทพมหานคร
		=	0 อื่นๆ
	<i>central</i>	คือ	พื้นที่อาศัยและทำงานของลูกจ้างในภาคกลางระหว่างการสำรวจ
		=	1 ภาคกลาง
		=	0 อื่นๆ
	<i>north</i>	คือ	พื้นที่อาศัยและทำงานของลูกจ้างในภาคเหนือระหว่างการสำรวจ
		=	1 ภาคเหนือ
		=	0 อื่นๆ
	<i>south</i>	คือ	พื้นที่อาศัยและทำงานของลูกจ้างในภาคใต้ระหว่างการสำรวจ
		=	1 ภาคใต้

	=	0 อื่นๆ
<i>othermon</i>	คือ	เงินได้อื่นๆจากการทำงาน ได้แก่ โบนัส โอที ฯลฯ
	=	1 ได้รับ
	=	0 อื่นๆ (ไม่ได้รับ)
$\delta$	คือ	ค่าพารามิเตอร์ที่สัมพันธ์กับค่า The Inverse Mills' ratio: $MR^{\hat{}}$
$MR^{\hat{}}$	คือ	ค่า The Inverse Mills' ratio ที่ได้จากการประมาณค่าในขั้นตอนที่ 1
$\varepsilon$	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อน

### กำหนดกลุ่มอ้างอิง

*northeast* = ลูกจ้างที่อาศัยและทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างการสำรวจ

### ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานด้วยวิธี OLS

เมื่อได้สมการถดถอยของค่าจ้างจากขั้นตอนที่สองและสามารถนำมาประเมินค่าจ้างของตัวอย่างทุกคนแล้ว ในขั้นตอนนี้จะนำค่าจ้างที่ประมาณค่าขึ้นมา (*wage*) เป็นตัวแปรอิสระในสมการอุปทานแรงงานที่ไม่เกิดปัญหา Sample Selection Bias อีก นอกจากนั้นยังช่วยขจัดปัญหาตัวแปรภายใน (Endogeneity)<sup>10</sup> ระหว่างค่าจ้างและชั่วโมงทำงานด้วย ทั้งนี้สามารถเขียนสมการอุปทานแรงงานให้อยู่ในรูปของตัวแปรทางด้านลักษณะเฉพาะของลูกจ้าง ได้ดังนี้

<sup>10</sup> ตัวแปร 2 ตัวที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ โดยที่ตัวหนึ่งเป็นตัวกำหนดค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่ง กล่าวคือ  $hours_i = \beta_0 + \beta_1 wage_i + \beta_2 Z_i + \varepsilon_3$  และ  $wage_i = \delta_0 + \delta_1 hours_i + \delta_2 Z_i + \varepsilon_2$  ทำให้ตัวแปรสุ่มไม่เป็นอิสระ ( $\varepsilon_3$  และ  $\varepsilon_2$  มีความสัมพันธ์กัน) วิธีแก้ปัญหาคือวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบสองขั้น (Two-Stage Least Square หรือ 2SLS) ด้วยการ (1) หาค่าประมาณการของสัมประสิทธิ์สมการลดรูป (Reduced Form) ของ *wage* ด้วย OLS (2) นำค่าประมาณที่ได้ มาคำนวณหาค่าประมาณของ *wage* อีกทีหนึ่ง (3) หาค่าประมาณของสัมประสิทธิ์โครงสร้าง *hours* โดยใช้ตัวแปรเครื่องมือ *wage* แทน *wage* ด้วยวิธี OLS ผลที่ได้จากการประมาณค่าจะมีความแม่นยำ (Consistency) และความไม่เอนเอียง (Unbiasedness) ทั้งนี้มีวิธีการทดสอบตัวแปรภายใน (Testing for Endogeneity) ดังนี้

- ขั้นที่ 1 คำนวณ Regression สมการลดรูป (Reduced Form) ของ *wage* เพื่อหาค่า  $\hat{\varepsilon}_2$  จากสมการ  $wage_i = \pi_0 + \pi_1 Z_i + \varepsilon_2$
- ขั้นที่ 2 คำนวณ Regression สมการ *hours* โดยเปลี่ยน  $\varepsilon_3$  ให้เป็น  $\lambda \hat{\varepsilon}_2 + error$  คือ  $hours_i = \beta_0 + \beta_1 wage_i + \beta_2 Z_i + \lambda \hat{\varepsilon}_2 + error$
- ขั้นที่ 3 ทดสอบ  $H_0 : \lambda = 0$  ด้วยค่า t-statistic ถ้าปฏิเสธ  $H_0$  ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า *wage* เป็นตัวแปรภายใน เพราะ  $\varepsilon_2$  และ  $\varepsilon_3$  มีความสัมพันธ์กัน (Correlation)



$$\begin{aligned}
 \text{hours}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{wage}_i + \beta_2 \text{income}_i + \beta_3 \text{spouse}_i + \beta_4 \text{educ}_i + \beta_5 \text{age}_i + \beta_6 \text{age}_i^2 + \beta_7 \text{fsize}_i \\
 & + \beta_8 \text{chil}_i + \beta_9 \text{monthwage}_i + \beta_{10} \text{fringe}_i + \beta_{11} \text{othermon}_i + \varepsilon_3
 \end{aligned}
 \tag{3.12}$$

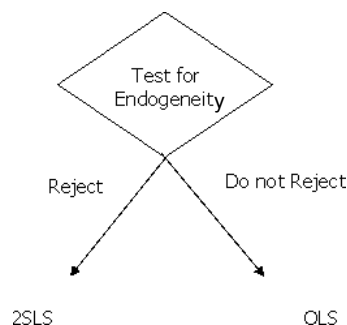
โดยที่

$\beta$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอธิบาย
$\text{hours}$	คือ	ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)
$\text{wage}$	คือ	ค่าประมาณค่าจ้างต่อเดือนของตัวอย่างผู้หญิงสมรส (พันบาท)
$\varepsilon$	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อน

สมการข้างต้นเป็นสมการอุปทานแรงงานที่ใช้ในการประมาณค่าผลกระทบของค่าจ้างทั้ง 9 กลุ่มอาชีพ ซึ่งมีค่าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยด้วยกันคือ 1) ปัจจัยทางด้านสังคม หรือ ลักษณะเฉพาะของลูกจ้าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เพศ ขนาดครัวเรือน จำนวนเด็กในครัวเรือน และ 2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้างของลูกจ้าง รายได้ครัวเรือน ค่าจ้างคู่สมรส ประเภทค่าจ้าง ประโยชน์พิเศษที่ได้รับ และเงินได้อื่นๆจากการทำงาน ดังนั้นสมการอุปทานแรงงานของลูกจ้างในแต่ละอาชีพก็จะมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยทั้ง 2 ที่กล่าวมาข้างต้น

สำหรับค่าความยืดหยุ่น Wage Elasticity หาได้จากสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จากสมการรีเกรสชัน คูณด้วยค่าเฉลี่ยของค่าจ้างต่อค่าเฉลี่ยของชั่วโมงทำงาน

## ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### 3.3 สมมติฐานการศึกษา

ความแตกต่างของชั่วโมงทำงานของลูกจ้างกลุ่มต่างๆที่เกิดจากโครงสร้างของค่าจ้างที่ต่างกันระหว่างอาชีพต่างๆนั้น จำเป็นต้องปรับลักษณะอื่นๆของลูกจ้างในแต่ละกลุ่มให้มีลักษณะอย่างเดียวกันเสียก่อนหรือที่เรียกว่าลักษณะมาตรฐานซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Standardization for Differences in other Characteristics จึงนำเอาปัจจัยทางด้านสังคมประชากรมาพิจารณาประกอบ ทั้งนี้มีข้อสันนิษฐานในการศึกษา ดังนี้

*H1: อุปทานแรงงานของลูกจ้างในแต่ละอาชีพมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างแตกต่างกัน*

เนื่องจากพบว่าในทุกประเทศผู้ที่มีอาชีพต่างกันจะมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน หากเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยทุนมนุษย์สูง ค่าจ้างจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นหากใช้ภาวะค่าครองชีพเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาชั่วโมงทำงาน ลูกจ้างในอาชีพที่ได้รับค่าจ้างต่ำย่อมต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างในอาชีพที่ได้รับค่าจ้างสูงจึงจะเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลพบว่าลูกจ้างที่ใช้ทักษะระดับต่ำนั้นได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำ ก็จะมีชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ใช้ทักษะระดับสูงหรือได้รับค่าจ้างสูง

#### ตารางที่ 3.1 ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างตัวอย่างจำแนกตามอาชีพและเพศ

หน่วย: ค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ / ค่าจ้างรายเดือน / คน

อาชีพ	ลูกจ้างเอกชน (กลุ่มตัวอย่าง)					
	เพศชายสมรส			เพศหญิงสมรส		
	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน
1 ผู้บัญญัติกฎหมาย/ผู้จัดการ	46.8	33,922	322	46.96	26,677	113
2 นักวิชาชีพ	43.19	22,467	276	43.06	15,320	261
3 ช่างเทคนิค	49.25	13,565	702	48.43	9,807	773
4 เสมียน	49.08	10,353	544	48.35	7,882	834
5 พนักงานบริการ	54.7	6,558	818	51.67	4,911	1,399
6 ลูกจ้างภาคเกษตร	42.98	3,463	1,409	38.07	2,936	1,268
7 ผู้มีความสามารถทางฝีมือ	49.54	5,824	3,861	48.8	3,858	1,674
8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	51.64	6,284	2,657	52.85	5,335	1,526
9 ผู้ปฏิบัติอาชีพขั้นพื้นฐาน	47.99	4,060	2,531	46.56	3,441	3,169
รวม	49.04	7,063	13,120	47.62	5,238	11,017

### (ก) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง รายได้ครัวเรือน ค่าจ้างคู่สมรส ประเภทค่าจ้าง เงินได้อื่นๆจากการทำงาน และประโยชน์พิเศษที่ลูกจ้างได้รับ

*H2: อุปทานแรงงานแปรผันตามค่าจ้างของตนเอง*

ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเป็นแรงผลักดันในลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งทำให้ราคาของการพักผ่อนสูงขึ้นในความรู้สึกของลูกจ้างด้วย ลูกจ้างจึงเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์ของชั่วโมงทำงานและค่าจ้างจึงเป็นไปในทิศทางบวกในลูกจ้างแต่ละอาชีพ

*H3: อุปทานแรงงานแปรผกผันกับรายได้ครัวเรือนและค่าจ้างคู่สมรส*

บุคคลในสังคมไม่ได้อยู่ในสังคมอย่างโดดเดี่ยวแต่จะรวมกันเป็นหน่วยครอบครัวโดยตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่สมรส ดังนั้นค่าจ้างของคู่สมรสและรายได้ของสมาชิกคนอื่นๆในครอบครัวที่แตกต่างกันจึงมีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างต่างกัน ลูกจ้างในครัวเรือนที่มีรายได้น้อย (อาทิ ค่าจ้าง/เงินเดือน ค่าเช่า ดอกเบี้ย กำไรในการประกอบธุรกิจของคู่สมรส/สมาชิกคนอื่นๆ) ย่อมมีความจำเป็นต้องแสวงหางานและทำงานมากกว่าลูกจ้างในครัวเรือนที่มีรายได้มาก ที่แม้ทำงานเพียงเล็กน้อยแต่มีค่าจ้างคู่สมรสและรายได้ของสมาชิกคนอื่นๆในครัวเรือนจนเหลือ ดังนั้นความสัมพันธ์ของชั่วโมงทำงานและค่าจ้างคู่สมรส/รายได้ครัวเรือนจึงเป็นไปในทิศทางลบ

*H4: อุปทานแรงงานแปรผันตามประเภทค่าจ้างรายวัน (หรือแปรผกผันกับประเภทค่าจ้างรายเดือน)*

การปรับตัวของลูกจ้างระหว่างลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน และรายเดือนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากกฎระเบียบขององค์กรมักกำหนดให้ลูกจ้างรายเดือนมีตารางเข้า-ออกงานที่แน่นอน เมื่อค่าจ้างปรับตัวเพิ่มขึ้นลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงทำงานในช่วงเวลาเข้า-ออกงานเช่นเดิม แตกต่างจากลูกจ้างรายวัน หากได้รับค่าจ้างต่อวันเพิ่มขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มชั่วโมงทำงานได้มากกว่า อีกทั้งลูกจ้างรายวันโดยทั่วไปทำงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยทักษะเฉพาะ ค่าจ้างที่ได้รับจึงน้อย ดังนั้นลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่จำเป็นต้องทำงานมากชั่วโมงเพื่อให้รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

H5: อุปทานแรงงานแปรผันตามเงินได้อื่นๆจากการทำงาน

เงินได้อื่นๆจากการทำงาน เช่น โบนัส ค่าคอมมิสชั่น ค่าทิพ ล้วนเป็นผลตอบแทนที่ลูกจ้างทำงานได้ดีและขยันทำงานมากชั่วโมงขึ้น (ประกอบกับผลกำไรของหน่วยธุรกิจ) ดังนั้นลูกจ้างที่ได้รับเงินได้อื่นๆมาก ย่อมสะท้อนถึงชั่วโมงทำงานที่ยาวนานทั้งโดยสมัครใจและภาคบังคับ

H6: อุปทานแรงงานแปรผันตามประโยชน์พิเศษที่ให้กับลูกจ้าง

ประโยชน์พิเศษที่ให้กับลูกจ้างนับเป็นสิ่งที่ทดแทนกันได้กับค่าจ้าง ลูกจ้างที่มีค่าจ้างเท่ากัน แต่ได้รับประโยชน์พิเศษแตกต่างกันย่อมมีชั่วโมงทำงานที่แตกต่างกัน โดยลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์พิเศษ อาทิ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล จำนวนวันหยุดพักร้อน เงินบำนาญหรือกองทุนสะสมอาหาร ที่พักอาศัย ฯลฯ จะเป็นผู้มีค่าจ้างมากกว่าโดยเปรียบเทียบ ซึ่งทำให้มีแรงจูงใจที่จะทำงานได้มากกว่าผู้ที่ได้เฉพาะค่าจ้างแต่ไม่ได้รับประโยชน์พิเศษ (แม้ว่าจะสามารถทำงานน้อยชั่วโมงกว่าได้เพราะไม่ต้องกันรายได้ส่วนหนึ่งเพื่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ)

### (ข) ปัจจัยด้านสังคม

ประกอบไปด้วย จำนวนปีการศึกษา อายุ อายุยกกำลังสอง เพศ ขนาดครัวเรือน และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นเด็กเล็ก

H7: อุปทานแรงงานแปรผกผันกับจำนวนปีการศึกษา

การศึกษาเป็นการสะสมทุนแฝงในตัวบุคคล ทำให้ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น สามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ชั่วโมงทำงานที่ใช้จึงต่ำกว่าเมื่อการศึกษามากขึ้น อีกทั้งการศึกษาเป็นการสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล ลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงจึงได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง ให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี และมีระดับค่าจ้างสูง ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ชั่วโมงทำงานต่ำเพราะค่าจ้างที่สูงเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคขั้นพื้นฐานมากกว่าค่าจ้างต่ำ

H8: อุปทานแรงงานแปรผกผันกับอายุ

จากแบบแผนรายได้ตามช่วงอายุ (Age-earning profile) โดยทั่วไปแล้วบุคคลมักจะมีค่าจ้าง/เงินเดือนค่อนข้างต่ำเมื่อเริ่มต้นชีวิต และจะค่อยๆเพิ่มขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้นจนถึงระดับสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 50-59 ปี แล้วจึงค่อยๆลดลงในช่วงบั้นปลายชีวิต การที่ค่าจ้างสูงขึ้นตามช่วงอายุ ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างสามารถเลือกที่จะทำงานน้อยชั่วโมงลงได้ เนื่องจากความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบกับความชำนาญหรือความมีประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน

มายาวนานกว่าคนวัยหนุ่มสาว ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างโดยส่วนใหญ่มีอายุน้อยลงเมื่ออายุมากขึ้น

*H9: อุปทานแรงงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง*

แม้ว่าประเทศไทยจะมีความแตกต่างของโอกาสในการทำงานระหว่างเพศค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันบ้าง โดยส่วนใหญ่ลูกจ้างชายที่มีอาชีพเดียวกันกับลูกจ้างหญิงจะมีทั้งค่าจ้างและชั่วโมงทำงานมากกว่า เนื่องจาก

- (1) การทำงานบางประเภท ลูกจ้างชายมีข้อได้เปรียบว่าหญิง เช่นการทำงานในสภาพเสี่ยงภัย งานที่ต้องทำในยามวิกาล งานที่ต้องเดินทางไกล งานที่ใช้พลังกำลัง
- (2) ลูกจ้างชายมีโอกาสได้รับการเสนองานในตำแหน่งงานระดับสูงมากกว่า ซึ่งอาจสืบทอดจากค่านิยมของสังคม
- (3) ลูกจ้างหญิงบางกลุ่มพอใจและเลือกทำงานภายในบ้านควบคู่กับการทำงานในตลาดแรงงาน ขณะที่ลูกจ้างชายทำงานในตลาดแรงงานเพียงอย่างเดียวจึงมีเวลาในการพัฒนาศักยภาพมากกว่า อาทิ การลาคลอดบุตรของเพศหญิง เป็นต้น

*H10: อุปทานแรงงานแปรผันตามขนาดครัวเรือน*

ขนาดครัวเรือนที่ใหญ่ต้องใช้จ่ายเพื่อการบริโภคสินค้าและบริการสูงกว่าขนาดครัวเรือนที่เล็ก แม้ครัวเรือนใหญ่จะมีการประหยัดต่อขนาดเกิดขึ้น แต่ความหลากหลายในรสนิยมของสมาชิกย่อมแตกต่างกันไปในยุคสมัยปัจจุบัน เมื่อพิจารณาในแง่ปริมาณการบริโภคจึงสูงกว่า จำเป็นที่ลูกจ้างจะต้องทำงานมากชั่วโมงกว่าเพื่อใช้จ่ายสินค้าและบริการต่างๆ ความสัมพันธ์ของชั่วโมงทำงานและขนาดครัวเรือนจึงเป็นไปในทิศทางบวก

*H11: อุปทานแรงงานแปรผกผันกับจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นเด็กเล็ก*

ครัวเรือนที่ประกอบไปด้วยเด็กเล็ก ที่ต้องพึ่งพาทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากย่อมส่งผลให้ลูกจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นพ่อแม่ของเด็กต้องจัดเวลาให้กับครอบครัว (การดูแลเด็ก) มากขึ้น ดังนั้นความสัมพันธ์ของชั่วโมงทำงานและจำนวนเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 7 ปี จึงเป็นไปในทิศทางลบ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

บทนี้เป็นการแสดงถึงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านกฎหมายแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม ที่มีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงานในภาพรวมและจำแนกแต่ละอาชีพ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือผลการวิเคราะห์ข้อมูลกฎหมายแรงงานที่สำคัญต่อสถานการณ์แรงงานไทยในภาพรวม ตลอดจนถึงประเด็นของอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงานในอนาคตและส่วนที่สอง คือผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญต่อชั่วโมงทำงานในแต่ละอาชีพ

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ชั่วโมงทำงาน และค่าจ้าง

กฎหมายแรงงานของไทยเริ่มตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีทั้งสิ้น 4 ฉบับ ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 2) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 3) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 4) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าชดเชยการเลิกจ้าง และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมทั้งการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและให้ลูกจ้างมีสุขอนามัยที่ดี อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และการพัฒนาประเทศ

##### **พระราชบัญญัติแรงงาน 2499**

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ใช้บังคับแก่คนงานทุกคนในสถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเหล่านี้ 1. กำหนดชั่วโมงทำงานไว้สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ถ้าหากให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ 2. กำหนดวันหยุดงานประจำปี การหยุดงานตามประเพณีนิยม การหยุดพักผ่อนประจำปี การหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และการลาคลอด 3. การคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นเด็กและหญิง 4. การจ่ายค่าจ้างเมื่อนายจ้างผิดนัด ลูกจ้างยังได้รับดอกเบี๋ยหรือค่าจ้างเพิ่ม 5. การจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่มีผิด 6. การจ่ายเงินค่าทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตาย 7. การดูแลในด้านสวัสดิการต่างๆ

### ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

เมื่อมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ในเดือนตุลาคม 2501 ก็มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ออกบังคับแทนซึ่งมีหลักการส่วนใหญ่เหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ขาดสภาพการบังคับ และจำกัดอำนาจของผู้นำคนงาน

### ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 วางบทบัญญัติให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้ 7 ประการด้วยกัน ซึ่งใช้บังคับรวมสถานประกอบการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป คือ 1. การใช้แรงงานทั่วไป 2. การใช้แรงงานหญิง 3. การใช้แรงงานเด็ก 4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าจ้างในวันหยุดสำหรับลูกจ้าง 5. การจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง 6. เรื่องการจ่ายเงินทดแทน 7. เรื่องสวัสดิการ

นอกจากนี้ ยังวางบทบัญญัติในเรื่องสำคัญต่างๆ อีก เช่น ให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนสำหรับจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายนี้ นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ในคณะกรรมการด้วย นับว่าเป็นการริเริ่มอันสำคัญในด้านแรงงาน โดยไม่ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาลดังที่เคยปรากฏมาก่อน กฎหมายให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเป็นผู้ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีฐานะเทียบได้กับเจ้าพนักงานตามกฎหมายอาญา ซึ่งสามารถเข้าไปในสถานที่สอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงได้

สำหรับขอบข่ายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น กฎหมายแรงงานไทยแต่เดิมได้นิยามคำว่า “นายจ้าง” ไว้สั้นๆ ว่า “บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างไว้ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้” ทำให้มีช่องโหว่ในกรณีที่สถานประกอบการใหญ่ ซึ่งมีผู้ถือหุ้น มีผู้จัดการหลายระดับ หรือเป็นนิติบุคคล ตลอดจนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีรัฐบาลเป็นเจ้าของและมีฝ่ายบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือระดับรองลงมา ก็จะมีปัญหาว่าใครเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นนายจ้างสามารถตัดสินใจครั้งสุดท้ายได้ กฎหมายต่อมาจึงเพิ่มเติมคำนิยามใหม่ให้นายจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำการแทนสถาบันหรือนิติบุคคลนั้นๆ ด้วย คำว่านายจ้างจึงรวมคลุมถึงผู้ทำการแทนองค์การต่างๆ โดยเพิ่มเติมว่าในกรณีนายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินชดเชย และเงินทดแทน

ส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ในกฎหมายแรงงานฉบับเดิม (พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499) ได้เคยจำกัดความลูกจ้างสั้นๆ ว่า “บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง” ต่อมากฎหมายฉบับหลังๆ ได้เพิ่มเติมรวมถึงลูกจ้างซึ่ง “ไม่ว่าจะรับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตามและรวมถึงลูกจ้างประจำและชั่วคราวยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานร้าน” ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงป้องกันไม่ให้นายจ้างปิดความรับผิดชอบต่อลูกจ้างรับช่วง

ในเรื่องของเวลาทำงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเวลาทำงานไว้ตามประเภทของงาน คือ งานอุตสาหกรรม ให้ลูกจ้างทำงานได้ในสัปดาห์หนึ่งๆ ไม่เกิน 48 ชั่วโมง งานขนส่งไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง เป็นต้น และการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าทำงานปกติ หรือให้ทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

#### **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยปัจจุบันที่กำหนดความคุ้มครองไว้ 12 ประการ คือ 1. การใช้แรงงานทั่วไป 2. การใช้แรงงานหญิง 3. การใช้แรงงานเด็ก 4. การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด 5. องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง รวมถึงคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ 6. เรื่องสวัสดิการ 7. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. การควบคุมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การร้องทุกข์ 9. การพักงาน 10. ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง 11. การยื่นคำร้องของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน และการพิจารณาคำร้อง 12. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่า นอกจากการเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ครอบคลุมมากขึ้นแล้ว ยังกำหนดให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่ชัดเจนกว่าเดิม เช่น กฎกระทรวงตามมาตรา 23 กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตราย<sup>11</sup> ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงาน

<sup>11</sup> งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำได้ดิน ได้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ เช่น ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้าง นักประดาน้ำ งานทำเหมืองแร่ต่างๆ งานล้างหม้อน้ำ เป็นต้น งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย เช่น เครื่องเจาะหรือตัดหินที่ใช้ในการรื้อถอนอาคารหรือถนน และที่ใช้ในกิจการเหมืองแร่ เป็นต้น งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือ



ปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง ทั้งนี้เจตนารมณ์ของกฎหมายก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมและไม่ยาวนานเกินไปในแต่ละวันด้วย ส่วนกฎกระทรวงตามมาตรา 26 กำหนดให้นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ ความจำเป็นของนายจ้างอาจแตกต่างกันไปจึงระบุให้ เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง เพิ่มเติมเข้ามา ดังนี้เป็นต้น

เมื่อเปรียบเทียบตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน 2499 ถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งสิ้น 4 ฉบับนั้น พอจะกล่าวได้ว่าผู้ใช้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองที่เพิ่มขึ้นจากอดีตสู่ปัจจุบัน โดยเฉพาะการขยายขอบข่ายให้ครอบคลุมนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้น อีกทั้งบทกำหนดโทษของการฝ่าฝืนกฎหมายที่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาพรวมของชั่วโมงทำงานลดลงได้ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลในกฎหมายดังกล่าวยังไม่สามารถระบุได้ว่ากฎหมายพยายามบังคับให้มีการลดชั่วโมงทำงานลงอย่างชัดเจนนัก (นอกจากงานพาณิชยกรรม) แต่พยายามสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างไม่ต้องการจ้างงานล่วงเวลายาวนานเกินไป ด้วยการกำหนดค่าจ้างล่วงเวลาสูงกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ เป็นต้น (ดูตารางที่ 4.1)

**ตารางที่ 4.1** การเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4 ฉบับ

ประเด็น	2499	2501	2515	2541
กม.คุ้มครอง	คนงานตั้งแต่ 10 คน			คนงานตั้งแต่ 1 คน
ชั่วโมงทำงาน	งานอุตสาหกรรมไม่เกิน 48 ชม.ต่อสัปดาห์ งานพาณิชยกรรมไม่เกิน 54 ชม.ต่อสัปดาห์ (ล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น)			ไม่เกิน 48 ชม.ต่อสัปดาห์ และ 8 ชั่วโมงต่อวัน (ล่วงเวลาได้ไม่เกิน 36 ชม.ต่อสัปดาห์)
ค่าจ้าง	-			ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ค่าล่วงเวลา	-		1.5 เท่าสำหรับการทำงานล่วงเวลาปกติ 3 เท่าสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	2 เท่าสำหรับการทำงานในวันหยุด
นิยามนายจ้าง	บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างไว้ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้		-รวมคลุมถึงผู้ทำการแทนองค์กรต่างๆ -นายจ้างผู้รับเหมาช่วงทุกระดับชั้น	-รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง -ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
นิยามลูกจ้าง	บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง		-รวมคลุมถึงการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน สมาคมลูกจ้าง สหภาพ สหพันธ์ ผู้ทำการแทน -ไม่ว่าจะรับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และรวมถึงลูกจ้างประจำและชั่วคราว ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานร้าน	
กองทุนเงินทดแทน	-		นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบ	นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

ความเยินจัดอันอาจเป็นอันตราย เช่น การหลอมโลหะ การรีดเหล็ก การหลอมแก้ว อุตสาหกรรมการชักผ้า การทำงานกลางแจ้ง การทำงานก่อสร้างกลางแจ้ง

ประเด็น	2499	2501	2515	2541
สภาพบังคับ	จำกัดไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 3 พันบาท		จำกัดไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท	จำกัดไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท

สำหรับ**กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น เริ่มมีการประกาศใช้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2516 (16 กุมภาพันธ์ 2516) บังคับใช้ในเขตกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 12 บาท จนถึงปัจจุบันฉบับที่ 40 (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551) บังคับใช้ทั่วราชอาณาจักร กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 203 บาทในพื้นที่กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร สำหรับพื้นที่จังหวัดอื่นๆ มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.2** ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 40) ซึ่งได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
203	กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
197	ภูเก็ต
180	ชลบุรี
179	สระบุรี
173	ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระยอง
170	นครราชสีมา
169	ระนอง
168	พังงา และ เชียงใหม่
165	กระบี่ และ กาญจนบุรี
164	เพชรบุรี และ ราชบุรี
163	จันทบุรี ปราจีนบุรี และ ลพบุรี
162	เลย
161	สิงห์บุรี และ อ่างทอง
160	ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และ สระแก้ว
158	ชุมพร และ อุทัยธานี
157	เชียงราย ตราชู หงษ์เหิน และ อุดรธานี
156	กำแพงเพชร ตราด นครนายก และ ลำพูน
155	กาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช นครสวรรค์บุรีรัมย์ บัตตานี พัทลุง เพชรบูรณ์ ยโสธร ยะลา สกลนคร สตูล และ สุราษฎร์ธานี
154	ขอนแก่น ชัยนาท ร้อยเอ็ด ลำปาง สุพรรณบุรี หนองบัวลำภู และ อุบลราชธานี
153	นครพนม นราธิวาส มุกดาหาร และ อำนาจเจริญ

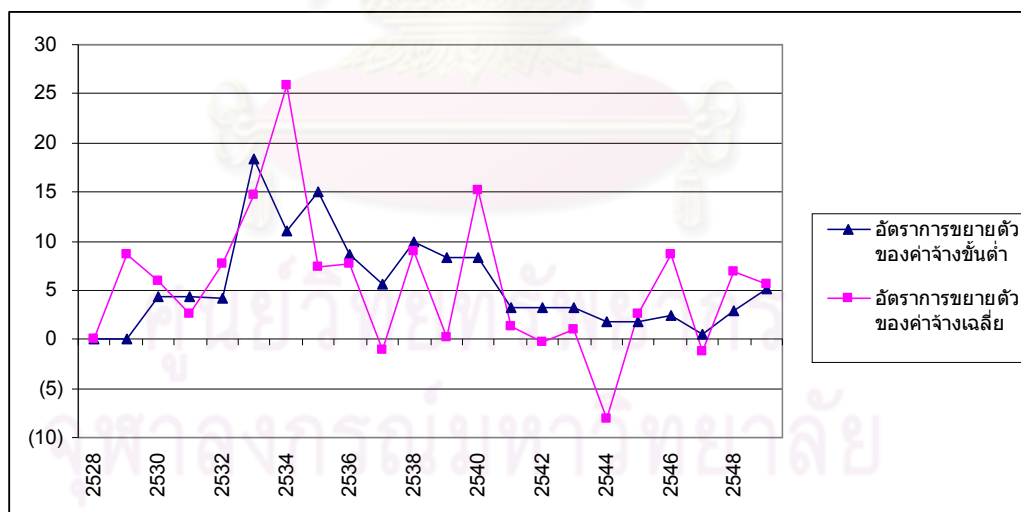
ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
152	พิษณุโลก
151	ตาก น่าน มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน สุโขทัย และ สุรินทร์
150	พะเยา พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ
149	อุตรดิตถ์
148	ชัยภูมิ

ที่มา: กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน 148 บาท

ค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้คนงานไม่ต่ำกว่าระดับค่าจ้างที่จะช่วยให้คนงานไร้ฝีมืออยู่ได้ตามอัตรา ซึ่งอุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาดทั่วราชอาณาจักรอยู่ในขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ยกเว้นงานเกษตรกรรม ลูกจ้างทดลองงานไม่เกิน 60 วัน ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับงานบ้าน และข้าราชการ เมื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดตั้งแต่พ.ศ.2528 โดยใช้อัตราค่าจ้างในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร เป็นตัวแทนในการศึกษา พบว่าอัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำ มีความสัมพันธ์กับอัตราการขยายตัวของชั่วโมงทำงานเฉลี่ยและค่าจ้างเฉลี่ย ทั้งประเทศดังนี้

ภาพที่ 4.1 อัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเฉลี่ย

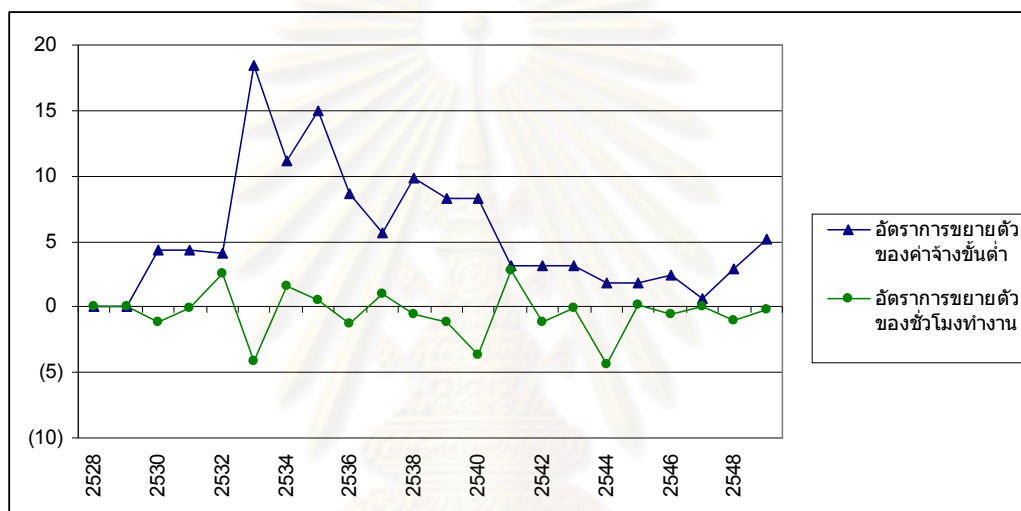


ที่มา: การคำนวณโดยผู้วิจัย จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

แม้ว่าอัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าอัตราการขยายตัวของค่าจ้างเฉลี่ย แต่มีทิศทางสอดคล้องกันในภาพรวม โดยเมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการศึกษาในอดีต (สุวรรณมา ตูลยวศินพงศ์ (2543)) ระบุว่า เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำปรับตัวสูงขึ้นย่อมส่งผลให้ระดับค่าจ้างเฉลี่ยสูงขึ้นด้วยอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่มีระดับค่าจ้างอยู่ในกลุ่มกลาง

ไปจนถึงกลุ่มที่มีค่าจ้างสูง คือ กลุ่ม Decile ที่ 3-9 ประกอบกับการศึกษาของศูนย์บริการวิชาการ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2547) สรุปในทิศทางเดียวกันว่า การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 1 ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานของแรงงานมีทักษะปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นในอัตราราวร้อยละ 0.54 ขณะที่ปริมาณการจ้างแรงงานด้อยทักษะโดยรวมปรับตัวลดลงราวร้อยละ 0.3 และปริมาณการจ้างแรงงานมีทักษะโดยรวมปรับตัวลดลงในอัตราราวร้อยละ 2.17 ซึ่งลักษณะเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงงานในทั้งสองลักษณะของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันแบบเป็นปัจจัยประกอบกันไม่ใช่ปัจจัยทดแทนกัน

ภาพที่ 4.2 อัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงทำงาน



ที่มา: การคำนวณโดยผู้วิจัย จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงาน

สำหรับอัตราการขยายตัวของชั่วโมงทำงานโดยรวม มีน้อยกว่าอัตราการขยายตัวของค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งเป็นไปในทิศทางผกผันกัน นั่นคือเมื่อค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น(มาก/น้อย) ชั่วโมงทำงานจะลดลง (มาก/น้อย) สะท้อนว่าเกิดผลทางด้านรายได้ (Income Effect) มากกว่าผลทางด้านทดแทน (Substitution Effect) ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มผู้มีค่าจ้างระดับกลางถึงระดับสูง หรือกลุ่มแรงงานมีทักษะ มากกว่ากลุ่มผู้มีค่าจ้างระดับล่าง หรือกลุ่มแรงงานด้อยทักษะ ทั้งที่เป็นกลุ่มที่กฎหมายต้องการคุ้มครองอย่างแท้จริง แต่เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ<sup>12</sup> ทำให้แรงงานกลุ่มล่างไม่ได้รับผลกระทบจากค่าจ้างขั้นต่ำเท่าที่ควร โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในโรงงานขนาดเล็กที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่กลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์อย่างจริงจังมักจะเป็นแรงงานกลุ่มที่มีสถานภาพค่อนข้างมั่นคง

<sup>12</sup> ผลการศึกษาของสุวรรณ ตุลยวสินพงศ์

กว่าแรงงานไร้ทักษะ เช่น กลุ่มแรงงานที่ทำอยู่ในโรงงานที่มีสภาพแรงงาน ด้วยเหตุนี้ แรงงานกลุ่มที่มีอำนาจต่อรองซึ่งเป็นผู้มีโอกาสได้รับผลประโยชน์มากกว่า จึงมักเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี ดังนั้น การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงส่งผลต่อการกระจายรายได้ครัวเรือนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น<sup>13</sup> ผลทางด้าน การทดแทนที่ น่าจะเกิดขึ้นในหมู่แรงงานระดับล่าง จึงมีขนาดน้อยกว่าผลทางด้านรายได้ที่เกิดขึ้นในหมู่แรงงานระดับกลางถึงระดับสูง

## 4.2 สถานการณ์แรงงานไทยและอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน

นอกจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีบทบาทต่อการกำหนดชั่วโมงทำงานและค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานแล้ว การศึกษานี้ยังคำนึงถึงสถานการณ์แรงงานไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งสำรวจงานวิจัยที่คาดการณ์ถึงอาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงานในอนาคตด้วย

### (1) สถานการณ์แรงงานไทย

**อาชีพที่สำคัญของประชากรไทย** ตั้งแต่ปี 2544 - 2549 พบว่า ผู้มีงานทำประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด (รวมชาวประมง ผู้ล่าสัตว์ ป่าไม้) ประมาณ 12 ล้านคน ซึ่งมีแนวโน้มลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ อาชีพที่ 5 พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 5 ล้านคน อาชีพที่ 9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ และอาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ประมาณอาชีพละ 4 ล้านคน ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในอาชีพต่างๆ อีกอาชีพละ 1-2 ล้านคน โดยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานตามฤดูกาลระหว่างอาชีพเกษตรกรรมกับพนักงานบริการมากที่สุดในช่วงฤดูการเกษตร (ไตรมาสที่ 3 และ 4) มีการย้ายแรงงานออกจากอาชีพพนักงานบริการไปสู่ภาคเกษตรกรรมกว่า 5 แสนคนต่อปี และแรงงานเหล่านี้จะกลับมาทำงานเดิมในภาคบริการอีกครั้งในช่วงฤดูแล้ง (ไตรมาสที่ 1 และ 2) ดังนั้น เมื่อแบ่งอาชีพออกเป็น 4 หมวด คือ ผู้ทำงานโดยใช้ความคิดเป็นหลัก (White-collar Workers) ผู้ทำงานในภาคบริการ (Service Workers) ผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม (Farm Workers) และ ผู้ทำงานโดยใช้แรงเป็นหลัก (Blue-collar Workers) จะมีสัดส่วนประมาณ 19 : 14 : 34 : 33 ตามลำดับ

<sup>13</sup> ผลการศึกษาของศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2545 – 2549<sup>\*</sup>

หน่วย: พันคน (ร้อยละ)

อาชีพ	2545	2546	2547	2548	2549
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส	2,380.6 (7.2)	2,419.2 (7.1)	2,448.1 (7.0)	2,514.1 (7.1)	2,559.1 (7.3)
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,180.8 (3.6)	1,221.4 (3.6)	1,330.5 (3.8)	1,410.5 (4.0)	1,437.0 (4.1)
3. ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ	1,194.9 (3.6)	1,260.4 (3.7)	1,344.7 (3.9)	1,443.3 (4.1)	1,544.1 (4.4)
4. เสมียน	1,126.2 (3.4)	1,174.1 (3.5)	1,212.3 (3.5)	1,285.6 (3.6)	1,347.9 (3.8)
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า	4,347.0 (13.1)	4,560.6 (13.5)	4,914.3 (14.2)	5,033.8 (14.3)	5,049.9 (14.4)
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร	12,429.6 (37.6)	12,163.2 (35.9)	11,856.0 (34.1)	11,844.3 (33.6)	11,171.4 (31.8)
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	3,826.3 (11.6)	4,022.8 (11.9)	4,156.3 (12.0)	4,182.6 (11.9)	4,320.8 (12.3)
8. ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร	2,584.9 (7.8)	2,680.9 (7.9)	2,940.6 (8.5)	2,972.4 (8.4)	3,195.0 (9.1)
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	3,977.3 (12.0)	4,322.7 (12.8)	4,500.2 (13.0)	4,526.3 (12.8)	4,405.9 (12.6)
10. อาชีพซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	13.3 --	15.7 --	25.9 (0.1)	44.2 (0.1)	52.0 (0.1)
<b>ยอดรวม</b>	<b>33,060.9 (100.0)</b>	<b>33,841.0 (100.0)</b>	<b>34,728.8 (100.0)</b>	<b>35,257.2 (100.0)</b>	<b>35,083.0 (100.0)</b>

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

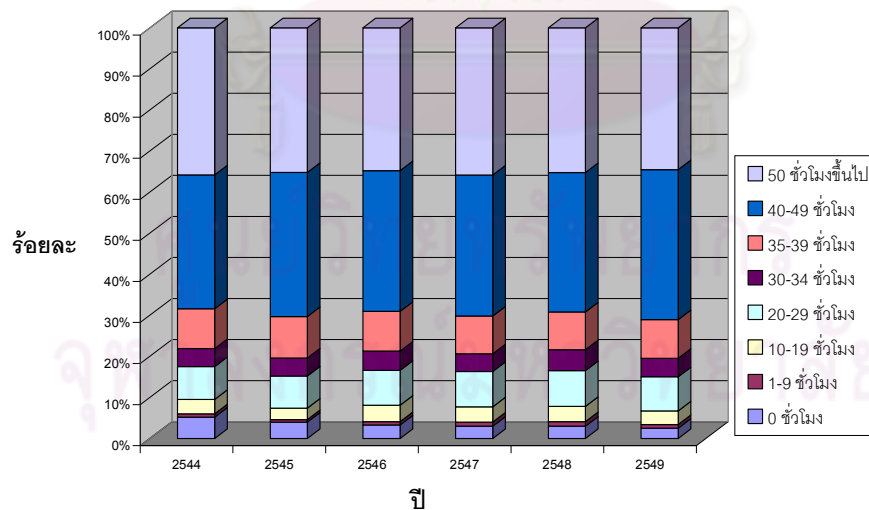
หมายเหตุ: \* เฉลี่ยทั้งปี จากข้อมูลการสำรวจรอบที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ รอบที่ 2 เดือนพฤษภาคม รอบที่ 3 เดือนสิงหาคม และรอบที่ 4 เดือนพฤศจิกายน ซึ่งข้อมูลเป็นรายไตรมาสนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นรายปี

สำหรับสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ ได้แก่ สถานภาพลูกจ้าง สถานภาพผู้ทำงานส่วนตัว และสถานภาพผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง พบว่า สถานภาพลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างเอกชน มีมากที่สุดร้อยละ 42 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในปี 2544 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจนเท่ากับร้อยละ 45 ในปี 2549 รองลงมาเป็นผู้ทำงานส่วนตัว ได้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง และการรวมกลุ่ม ร้อยละ 35 คงที่

ตลอดปี 2544 - 2549 และสุดท้าย เป็นผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 23 ในปี 2544 โดยมีแนวโน้มลดลงจนเท่ากับร้อยละ 20 ในปี 2549 จะเห็นได้ว่าการชดเชยกันระหว่าง ผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนเข้าสู่การทำงานในสถานภาพลูกจ้างมากขึ้น คือ เปลี่ยนจากการทำงานภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการ โดยผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวและผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในอาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง ลูกจ้างรัฐบาล ส่วนใหญ่อยู่ในอาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่อยู่ในอาชีพที่ 4 เสมียน ลูกจ้างเอกชน กระจายอยู่ในทุกๆอาชีพ นายจ้างส่วนใหญ่ อยู่ในอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ และการรวมกลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในอาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

**ชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำ** ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ของผู้มีงานทำเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2544 - 2549 ลดน้อยลงประมาณ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเมื่อพิจารณาย้อนกลับไป 20 ปีที่ผ่านมาจะเห็นแนวโน้มที่ชัดเจนขึ้น นั่นคือ จาก 53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปี 2528 เหลือเพียง 47 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปี 2549 ทั้งนี้ เป็นการทำงานแบบเต็มเวลาหรือทำงานมากกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Full time) กว่าร้อยละ 80 ขณะที่อีกร้อยละไม่ถึง 20 ทำงานแบบบางเวลาหรือน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Part time)

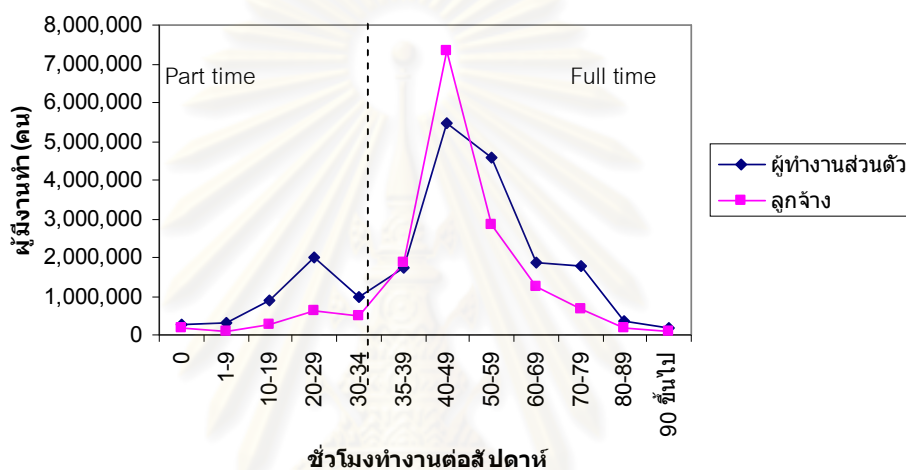
**ภาพที่ 4.3** ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่วราชอาณาจักร



ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำยังแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวด้วย นั่นคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงาน 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่ผู้ทำงานส่วนตัวมีชั่วโมงทำงานกระจายกัน อยู่ระหว่างช่วง 40-49 กับ 50-59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อันเนื่องมาจากลูกจ้างได้รับการคุ้มครองจาก กฎหมายแรงงานไม่ให้ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

**ภาพที่ 4.4** แสดงชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำ จำแนกตามงานเต็มเวลา (Full time) และงานบาง เวลา (Part time) ปี 2548



อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกเป็นแต่ละอาชีพแล้ว พบว่ามีถึง 3 อาชีพที่ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยของ ลูกจ้างเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดมาตลอดตั้งแต่ปี 2544-2549 นั่นคือ อาชีพที่ 5 พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด อาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และอาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการ ประกอบ โดยมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยประมาณ 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างในอาชีพทั้ง 3 นี้ ทำงานล่วงเวลา (Over time) อยู่เป็นจำนวนมาก

ส่วนอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานน้อย คือ อาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และ อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ ซึ่งอาชีพที่ 6 นั้น เนื่องจากปัญหาการทำงานต่ำ ระดับด้านเวลาซึ่งเป็นประเด็นปัญหาสำหรับภาครัฐมาตลอดว่าจะสร้างอาชีพเสริมให้กับลูกจ้างกลุ่ม นี้ในช่วงนอกฤดูกาลเกษตรอย่างไร เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศให้สูงขึ้น ส่วนอาชีพที่ 2 มี ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่ำนั้น เพราะเป็นอาชีพที่มีกฎหมายควบคุมวิชาชีพทำให้มีรายได้สูงกว่าอาชีพ อื่นๆโดยทั่วไป ลูกจ้างจึงสามารถทำงานน้อยชั่วโมงก็มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยทำงาน เฉลี่ยประมาณ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น



#### ตารางที่ 4.4 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำแนกตามอาชีพและสถานภาพ ปี 2544-2549

หน่วย: ชั่วโมงต่อสัปดาห์

	2544	2545	2546	2547	2548	2549
สถานภาพลูกจ้าง						
1 ผู้บัญญัติกฎหมาย/ผู้จัดการ	41.0	41.6	42.5	42.3	43.3	42.9
2 นักวิชาชีพ	37.8	38.6	38.8	39.1	40.4	39.9
3 ช่างเทคนิค	43.1	43.9	45.1	45.2	46.0	45.3
4 เสมียน	42.2	43.2	43.7	44.0	44.8	43.9
5 พนักงานบริการ	51.7	51.1	51.1	51.8	50.7	50.7
6 ลูกจ้างภาคเกษตร	43.2	43.6	42.8	41.1	40.3	40.3
7 ผู้มีความสามารถทางฝีมือ	48.8	49.4	49.3	48.8	49.5	49.1
8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	49.5	50.1	50.3	50.4	51.3	51.5
9 ผู้ปฏิบัติอาชีพขั้นพื้นฐาน	46.9	47.9	47.6	46.9	46.6	46.6
สถานภาพผู้ทำงานส่วนตัว						
1 ผู้บัญญัติกฎหมาย/ผู้จัดการ	56.8	56.0	55.9	56.2	54.0	55.1
2 นักวิชาชีพ	43.0	44.8	40.9	43.2	43.2	42.7
3 ช่างเทคนิค	43.3	40.9	41.1	39.4	43.1	39.5
4 เสมียน	47.2	46.0	45.6	47.9	50.6	49.3
5 พนักงานบริการ	55.1	54.4	54.1	54.5	54.2	53.4
6 ลูกจ้างภาคเกษตร	43.8	44.0	43.1	43.3	42.1	41.6
7 ผู้มีความสามารถทางฝีมือ	48.2	48.8	48.5	47.4	46.4	47.3
8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	54.6	55.3	55.0	54.8	55.1	53.1
9 ผู้ปฏิบัติอาชีพขั้นพื้นฐาน	48.5	49.7	48.4	48.1	48.5	48.3

ที่มา: การคำนวณโดยผู้วิจัย จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2544 -2549 พบว่า ลูกจ้างไทยมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงขึ้นในทุกๆอาชีพ จาก 6,589 บาทในปี 2544 เพิ่มขึ้นเป็น 8,183 บาทในปี 2549 อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างอาชีพที่ 1-4 ซึ่งมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของทั้งประเทศ ขณะที่ลูกจ้างอาชีพที่เหลือ 5-9 มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของทั้งประเทศ แม้ว่าแนวโน้มเพิ่มขึ้นก็ตาม ซึ่งหากลูกจ้างมีค่าจ้างประมาณ 3 พันบาทต่อเดือนดังอาชีพที่ 6 และอาชีพที่ 9 แล้ว นับว่ามีเงินได้เพียงพอให้สามารถยังชีพได้ตามสมควรแก่สภาพเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ช่องว่างของค่าจ้างเฉลี่ยยิ่งเพิ่มขึ้นเมื่อพิจารณารวมไปถึงเงินโบนัส โอที เงินได้อื่นๆ และประโยชน์พิเศษที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง เช่น อาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

ตารางที่ 4.5 เงินได้เฉลี่ยของลูกจ้างจำแนกตามอาชีพ

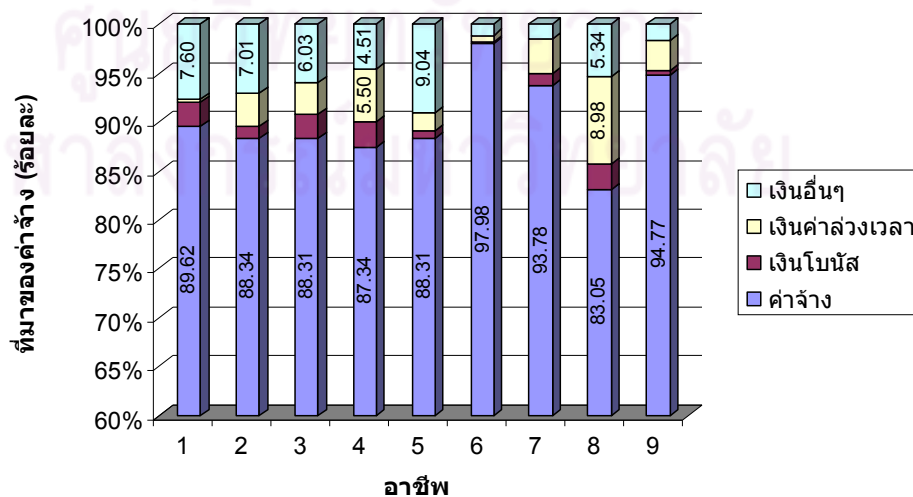
หน่วย: บาทต่อเดือน

อาชีพ	2544	2545	2546	2547	2548	2549
1 ผู้บัญญัติกฎหมาย/ผู้จัดการ	22,737	24,122	24,751	23,692	25,808	24,756
2 นักวิชาชีพ	14,684	15,277	16,084	17,477	18,675	19,813
3 ช่างเทคนิค	10,704	10,827	11,305	12,333	12,717	13,602
4 เสมียน	8,849	9,009	9,285	9,514	10,096	10,842
5 พนักงานบริการ	5,397	5,508	5,871	6,014	6,095	6,859
6 ลูกจ้างภาคเกษตร	2,652	2,923	3,169	3,184	3,306	4,190
7 ผู้มีความสามารถทางฝีมือ	4,903	5,093	5,125	5,289	5,326	5,687
8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	5,658	5,698	5,867	6,034	6,190	6,493
9 ผู้ปฏิบัติอาชีพขั้นพื้นฐาน	3,722	3,839	3,882	3,871	4,001	4,169
รวม	6,589	6,762	7,344	7,250	7,752	8,183

ที่มา: การคำนวณโดยผู้วิจัย จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

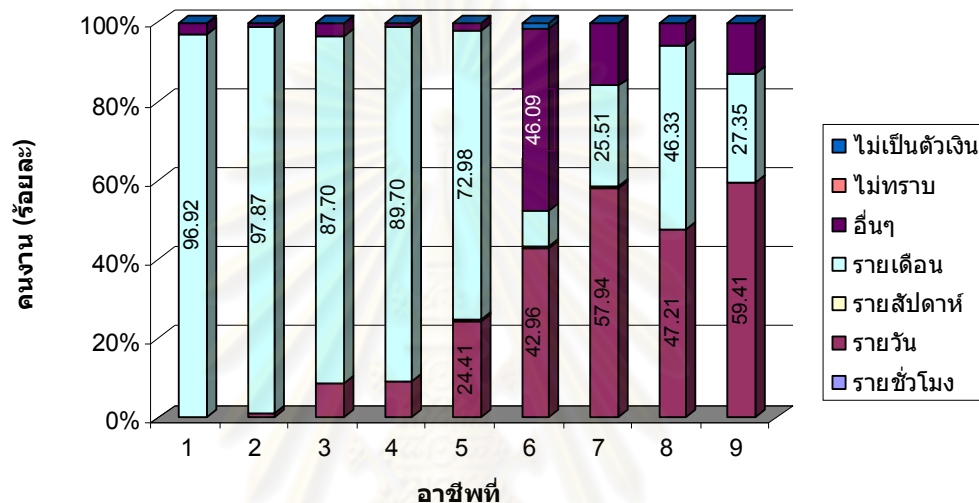
นอกจากค่าจ้างแล้ว เงินค่าล่วงเวลาถือเป็นแหล่งที่มาของค่าจ้างรวมที่สำคัญของลูกจ้าง โดยเฉพาะอาชีพที่ 4 เสมียน และอาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ส่วนเงินโบนัสมีในสัดส่วนที่น้อยไม่เกินร้อยละ 3 ของคนงานทุกอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ 6 และ 9 มีไม่ถึงร้อยละ 1 ของค่าจ้างรวม ส่วนเงินอื่น ๆ มีสัดส่วนที่มากในอาชีพที่ 5 ซึ่งอาจเป็นค่าทิปสำหรับพนักงานบริการหรือค่า Commission สำหรับผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด ส่วนเงินอื่น ๆ สำหรับอาชีพที่ 1 และ 2 อาจเป็นค่าวิชาชีพต่างๆที่เป็นพิเศษ

ภาพที่ 4.5 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างจำแนกตามอาชีพและแหล่งที่มาของค่าจ้าง ได้แก่ค่าจ้าง/เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา และอื่นๆ ปี 2548



สำหรับภาพที่ 4.4 แสดงประเภทค่าจ้างที่คนงานได้รับ ได้แก่ค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และอื่นๆ เช่นรายขึ้น เป็นต้น พบว่าประเภทรายเดือนมีมากที่สุดร้อยละ 51 รายวันร้อยละ 37 และอื่นๆ ร้อยละ 11 นอกเหนือจากนั้น มีไม่เกินร้อยละ 0.3 ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างในอาชีพที่ 1-5 ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายเดือน ส่วนอาชีพที่ 6 ได้รับค่าจ้างเป็นรายขึ้น และอาชีพที่ 7-9 ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

ภาพที่ 4.6 โครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้างจำแนกตามประเภทค่าจ้างที่ได้รับ ปี 2548



## (2) อาชีพที่คาดว่าจะขาดแคลนแรงงาน

ในปี 2548 ได้มีงานสำรวจ งานวิจัย ซึ่งพบอาชีพที่ต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน ดังนี้

### วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน ปี 2548

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้รวบรวมข้อมูลที่หน่วยธุรกิจลงประกาศรับสมัครงาน ในหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร สุราษฎร์ธานี ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าอาชีพที่ต้องการมากที่สุด 10 อันดับแรก คือ พนักงานขายของ 3,647 อัตรา เจ้าหน้าที่สำนักงาน 2,074 อัตรา ผู้ประกอบวิชาชีพทางธุรกิจ 1,201 อัตรา ผู้จัดการฝ่าย 1,057 อัตรา ช่างเย็บช่างปักด้วยเครื่อง 1,011 อัตรา เจ้าหน้าที่บัญชี 817 อัตรา ตัวแทนฝ่ายขายด้านเทคนิคและการค้า 672 อัตรา ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด 588 อัตรา และวิศวกรเครื่องกล / แรงงานบรรจุผลิตภัณฑ์ 534 อัตรา ซึ่งได้ข้อสังเกตว่า อาชีพที่ต้องการแรงงานมาก อาจเป็นเพราะมีการเข้าออกงาน (Turnover) บ่อย มากกว่าการขาดแคลนแรงงานก็ได้ เพศที่แตกต่างกันไม่ค่อยมีผลต่อความต้องการแรงงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานชายและแรงงานหญิงยังทดแทนกันไม่สมบูรณ์ในบางอาชีพ นั่นคือ บางอาชีพต้องการเฉพาะเพศชาย เช่น

วิศวกร ช่างเทคนิค ยาม พนักงานขับรถ ขณะที่บางอาชีพต้องการเฉพาะเพศหญิง เช่น พยาบาล นักบัญชี เลขานุการ แม่บ้าน เป็นต้น

ทิศทางและประมาณการความต้องการแรงงานฝีมืออุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย พ.ศ.2547-2552

ผลการศึกษาโดยย่อสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง (Niche Industry) มีดังนี้ อุตสาหกรรมอาหาร ในปี 2549 มีความต้องการรวม 506,363 คน และในปี 2552 มีความต้องการรวมเพิ่มสูงขึ้นเป็น 549,426 คน เฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์ (S&T) เฉลี่ยต้องการปีละ 760 คน แต่ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (Unskilled and Semi Skilled Labors) จำนวนมาก

อุตสาหกรรมยานยนต์ ในปี 2549 มีความต้องการแรงงานรวมประมาณ 209,160 คน และในปี 2552 มีความต้องการแรงงานรวมเพิ่มสูงขึ้นเป็น 243,680 คน เฉพาะสาขา S&T ต้องการเพิ่มเกือบ 7 หมื่นคนในปี 2552 แต่ขาดแคลนวิศวกรวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ แรงงานฝีมือในระดับปวช.และปวส. และ Supervisor จำนวนมาก

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ต้องการช่างเผาพลอยจำนวน 600 คน ช่างเจียรนัย 78,000 คน นักออกแบบ 100 คน ช่างขึ้นรูป 7,000 คน ช่างเข้าตัวเรือน 13,000 คน นักการตลาด 2,000 คน ซึ่งในอีก 5 ปีข้างหน้า (2547-2552) ต้องการกำลังคนประมาณ 100,000 คน แต่คาดว่าจะสามารถผลิตบุคลากรได้เพียง 10,000 คน ทำให้ขาดแคลนจำนวนบุคลากรมากถึง 90,000 คน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ต้องการวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตเส้นใย-อุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า-อุตสาหกรรมพิมพ์ย้อม และนักการตลาดในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป แต่ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความรู้สูง คือ วิศวกรอุตสาหกรรม วิศวกรในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป วิศวกรในอุตสาหกรรมปั่นด้าย และนักออกแบบเป็นบุคลากรซึ่งขาดแคลนมากที่สุด โดยมีแนวโน้มต้องการแรงงานไร้ฝีมือน้อยลง

อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยาง ในปี 2549 ต้องการแรงงาน 89,150 คนและคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 97,320 คนในปี 2552 โดยเป็นความต้องการแรงงานในสาขาS&Tเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 268 คน แต่ขาดแคลนนักวิจัย และนักเทคโนโลยียาง

อุตสาหกรรมเซรามิก ต้องการแรงงานระดับ Semi Skilled (คนควบคุมเครื่องจักร แรงงานในสายการผลิต คนขับรถตัก) และระดับ Skilled, Highly Skilled และ Professional เพิ่มสูงขึ้น 2 เท่าตัว แต่เนื่องจากอาจารย์ด้านเซรามิกมีไม่เพียงพอ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรรุ่นใหม่จำนวนมากที่มีความรู้เกี่ยวกับเซรามิก

อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน ต้องการแรงงานในปี 2549 ประมาณ 195,740 คน และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 228,380 คนในปี 2552 ซึ่งต้องการแรงงานในทุกขั้นตอนการผลิตของห่วง

ใช้อุปทานตั้งแต่การจัดเตรียมวัตถุดิบ การแปรรูปวัตถุดิบ การผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ การประกอบตกแต่ง และการจัดจำหน่าย คิดเฉพาะแรงงานในสาขา S&Tต้องการประมาณ 24,430 คน

อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ต้องการแรงงานในกลุ่มซอฟต์แวร์เชิงพาณิชย์ 40,000 คน เช่น ผู้บริหารโครงการ นักวิเคราะห์ นักออกแบบ นักพัฒนารูปแบบ และโปรแกรมเมอร์ แรงงานในกลุ่มซอฟต์แวร์สมองกลฝังตัว 10,000 คน เช่น นักสนับสนุนระบบ Hardware Engineer และแรงงานในกลุ่มดิจิทัลคอนเทนต์ 20,000 คน เช่นนักแต่งเรื่อง นักเขียนเรื่อง บุคลากรด้านการผลิต (ได้แก่ คนทำแบบจำลอง คนทำ Texture คนทำ Lighting, Animator และ Rendered) รวมทั้งบุคลากรหลังการผลิต (ได้แก่ Editor และ Compositor) แต่ปัจจุบันมีกำลังคนอยู่ประมาณ 30,000 คน อีก 5 ปีข้างหน้าต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นอีก 70,000 คน ซึ่งสามารถผลิตบุคลากรได้เพียงประมาณ 40,000 คน ทำให้อุตสาหกรรมนี้ยังขาดแคลนทั้งสิ้น 30,000 คน

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ในธุรกิจ MICE (เน้นกลุ่มธุรกิจแสดงสินค้า Exhibition) ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น 12,000 คน โดยเฉพาะธุรกิจรับก่อสร้างและจัดตกแต่งสถานที่ ธุรกิจสปา ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปี 2547 ประมาณ 3,500 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในกลุ่ม Spa Therapists และธุรกิจโรงแรมต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปี 2547 ประมาณ 52,000 คน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างในส่วนกลุ่มพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม และกลุ่มพนักงานบริการห้องพัก รวมแล้วต้องการมากถึง 31,000 คน

#### กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting Industry) ดังนี้

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ต้องการแรงงานประมาณ 381,190 คน ในปี 2547 และเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 548,200 คน ในปี 2552 โดยเป็นแรงงานสาขา S&T เฉลี่ยปีละประมาณ 3,100 คน แต่ไม่มีปัญหาขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากมีผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะทำงานในช่วงเวลาเดียวกันเฉลี่ยปีละประมาณ 10,400 คน

อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ ต้องการแรงงานสาขา S&T เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 443 คน

ระบบโลจิสติกส์ ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นประมาณ 83,000 คน แต่ขาดแคลนผู้ที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะเข้าสู่ระบบโลจิสติกส์ (เพราะแรงงานในระบบโลจิสติกส์ประมาณร้อยละ 35 ยังคงมีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า)

#### กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐาน (Basic Industry) ดังนี้

อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ต้องการกำลังคนด้าน S&T เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ประมาณ 8,933 คน เฉพาะช่างเทคนิคต้องการเพิ่มขึ้นประมาณ 5,105 คน วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์ด้านการผลิตและซ่อมบำรุง/นักวิทยาศาสตร์ด้านการวิจัยและพัฒนาต้องการเพิ่มขึ้น ประมาณ 1,276 คน

อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปี 2547 ถึง 8,882 คน เป็นบุคลากรสาย S&T 3,545 คน แต่ขาดแคลนบุคลากรด้านการตลาดและการขายที่มีความสามารถ

แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จำแนกการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (พ.ศ. 2550-2552) ระยะปานกลาง (พ.ศ. 2550-2554) และระยะยาว (พ.ศ. 2550-2559) ครอบคลุมทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ พบว่าภาคเศรษฐกิจของไทยยังสามารถดูดซับแรงงานเพิ่มขึ้นได้ทุกปีจากปีละ 36.6 ล้านคน ช่วง 3 ปีแรก เป็นปีละ 37 ล้านคนในช่วง 5 ปีแรก และ 38.7 ล้านคนใน 5 ปีหลัง รายละเอียดการจ้างงานรายสาขายังมีแนวโน้มคล้ายกับในอดีต กล่าวคือการจ้างงานในสาขาเกษตรลดลงโดยลำดับ ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเริ่มประสบปัญหาจำนวนการจ้างงานลดลงจาก 5.5 ล้านคนในช่วง 5 ปีแรก เหลือประมาณ 5 ล้านคนในช่วง 5 ปีหลัง ซึ่งการลดลงของการจ้างงานกระจายไปเกือบทุกสาขาการผลิตภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม แต่สาขาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเด่นชัดคือภาคบริการ (ได้แก่ โรงแรมและภัตตาคาร การขายส่งและการขายปลีก โทรคมนาคม บริการทางการเงิน การก่อสร้าง ด้านอสังหาริมทรัพย์ การบริการด้านสุขภาพ การศึกษา โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร และโลจิสติกส์) เชื่อว่าจะเป็นแหล่งจ้างงานที่ยังคงสูงต่อเนื่องตลอด 10 ปีที่ทำการศึกษา

**ตารางที่ 4.6** มูลค่าเฉลี่ย สัดส่วน และการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

(ค่าคงที่ปี 2531) ระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี

		Value of GDP(เฉลี่ย)			share			Growth		
		2550	2550	2555	2550	2550	2555	2550	2550	2555
สาขาการผลิต	2548	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		2552	2554	2559	2552	2554	2559	2552	2554	2559
ภาคเกษตรกรรม	331,012	345,452	349,985	386,320	7.74	7.45	6.48	1.13	1.37	2.98
ภาคอุตสาหกรรม	1,490,759	1,745,811	1,826,798	2,227,465	39.13	38.9	37.34	5.14	4.63	3.8
ภาคบริการ	1,691,645	2,004,871	2,130,266	2,826,264	44.94	45.37	47.38	6.14	6.11	5.79

ที่มา: จากโมเดล CGE สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ปี 2549

**ตารางที่ 4.7** การคาดประมาณการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรมในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า

กิจกรรมการผลิต	3 ปีข้างหน้า	10 ปีข้างหน้า	
	(2550-2552)	5 ปีแรก (2550-2554)	5 ปีหลัง (2555-2559)
ภาคเกษตรกรรม	13,214,630	13,065,321	12,540,120
ภาคอุตสาหกรรม	5,622,913	5,555,389	5,029,147
ภาคบริการ	15,096,349	15,581,264	17,713,993
-โรงแรมและภัตตาคาร	2,439,984	2,518,359	2,863,067
-โลจิสติกส์	1,192,921	1,231,239	1,399,768

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

สำหรับการคาดการณ์การจ้างงานตามระดับการศึกษาในช่วง 3 ปีแรก 5 ปีแรก และ 5 ปีหลังแสดงไว้ในตารางที่ 4.8 – 4.11 จากตารางที่ 4.9 จะเห็นว่า การจ้างงานตามระดับการศึกษาเปลี่ยนแปลงไม่มากจากปี 2548 (ตารางที่ 3.7) กล่าวคือ คาดว่าการจ้างงานโดยรวมจะเพิ่มจากปี 2548 อีกปีละ 1.4 ล้านคน โดยเฉพาะยังมีการจ้างงานในระดับประถมหรือต่ำกว่าเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 ล้านคน ระดับมัธยมต้นต้องการมากขึ้นกว่าปี 2548 ประมาณ 84,000 คน ส่วนระดับอื่นๆขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน

**ตารางที่ 4.8** จำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ปี 2548

กิจกรรมการผลิต	ประถมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,955,475	1,531,908	655,122	145,743	116,641	105,313	13,510,201
ภาคอุตสาหกรรม	2,795,851	1,178,994	699,840	250,923	320,083	398,330	5,644,022
ภาคบริการ	5,936,030	2,115,334	1,366,711	735,803	807,531	2,765,345	13,726,754

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะ การทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2548

**ตารางที่ 4.9** การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 3 ปี

กิจกรรมการผลิต	ประถมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,895,944	1,437,956	569,217	122,120	109,305	80,089	13,214,630
ภาคอุตสาหกรรม	2,927,326	1,150,180	641,075	248,661	299,603	356,069	5,622,913
ภาคบริการ	6,817,156	2,296,718	1,462,561	820,297	894,836	2,804,780	15,096,349

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

อย่างไรก็ตาม ถ้าเทียบจำนวนการจ้างงานที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเฉลี่ยช่วงปี 2550-2554 (ตารางที่ 4.10) จะมีจำนวนเพิ่มประมาณ 1.8 ล้านคนต่อปีเทียบกับปี 2548 (ปีฐาน) โดยมีทิศทางจ้างงานไปสู่แรงงานที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นแต่ก็ยังให้ภาพไม่ชัดเจน

**ตารางที่ 4.10** การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 5 ปี

กิจกรรมการผลิต	ประถมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,773,031	1,421,879	562,944	102,766	107,511	79,190	13,065,321
ภาคอุตสาหกรรม	2,882,416	1,137,819	634,584	246,620	297,048	356,903	5,555,389
ภาคบริการ	7,034,527	2,371,241	1,506,957	847,212	924,386	2,896,942	15,581,264

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549





การศึกษา	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
ปริญญาโทขึ้นไป	26,593	27,374	28,159	28,955	29,737	30,526	31,313	32,083	32,827	32,930
วิทยาศาสตร์	2,001	2,059	2,118	2,178	2,237	2,297	2,356	2,414	2,470	2,477
วิศวกรรม										
อุตสาหกรรม										
การผลิต และ	1,754	1,806	1,857	1,910	1,962	2,014	2,066	2,116	2,165	2,172
การก่อสร้าง										

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

TDRI ได้ให้ข้อสรุปจากการพิจารณาข้อมูลด้านโครงสร้างการจ้างงานและผู้จบการศึกษาในอนาคตว่ามีลักษณะส่วนทางกัน กล่าวคือความต้องการของภาคเศรษฐกิจต่างๆต่อแรงงานในระดับประถมและมัธยมศึกษาขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปีในช่วงที่ทำการศึกษ แต่อุปทานของแรงงานในระดับล่าง - ระดับกลางนี้กลับมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะส่งผลถึงการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง-ระดับกลางในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาอย่างแน่นอน ถ้าภาคเศรษฐกิจไม่มีการปรับโครงสร้างที่จะใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานระดับนี้มากขึ้น หรือปรับเปลี่ยนไปจ้างแรงงานในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม จำนวนที่แตกต่างกันมากระหว่างแรงงานส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่ม ซึ่งดูเหมือนจะเป็นปัญหาขั้นวิกฤตแต่เนื่องจากถ้าพิจารณาลึกลงไปถึงรายละเอียดของความต้องการทดแทน จะเห็นว่าสูงกว่าความต้องการอันเนื่องมาจากการขยายตัวของธุรกิจ ความต้องการส่วนทดแทนนี้จะมีแรงงานบางส่วนออกไปจากระบบการจ้างงานและกลับเข้ามาทำงานได้อีก ซึ่งถ้ากำลังคนส่วนนี้หมุนเวียนเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นก็จะบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้ลดลงได้ระดับหนึ่ง **การมีค่าจ้างสูงจะเป็นแรงจูงใจให้กำลังแรงงานเหล่านี้กลับเข้ามาทำงาน** นอกจากนั้นการบรรเทาปัญหาช่วงห่างระหว่างปริมาณอุปสงค์กับอุปทานที่อยู่ในขั้นวิกฤติสามารถหาทางออกได้ 3 ทางคือ (1) อยู่กับแรงงานเก่าที่มี **การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น** หรือยังทำการผลิตภายใต้สภาวะขาดแคลนแรงงาน (2) **อาศัยแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน** ประมาณ 2 ล้านคน ซึ่งเชื่อแน่ว่าจำนวน 2-3 แสนคนทำงานอยู่ในภาคการผลิต หรือ (3) **สร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานที่ว่างงาน** อยู่ในปีนั้นให้หมุนเวียนกลับเข้ามาทำงาน อาทิ ในปี 2548 มีผู้ว่างงานที่ยังไม่เคยทำงานมาก่อน ที่มีอายุ 18-34 ปีอยู่ถึง 152,262 คน เป็นผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่า 88,000 คนหรือผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างเอกชนมาก่อนอายุ 18-34 ปีซึ่งยังว่างงานอยู่ 179,392 คน และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่า 1 แสนคน

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าการขาดแคลนแรงงานมีทั้งแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะระดับสูงปานกลาง และระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพวิศวกร ช่างเทคนิคในภาคการผลิต พนักงานเสิร์ฟ

อาหาร พนักงานทำความสะอาดในภาคบริการ เป็นต้น ทั้งนี้ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานสามารถจำแนกได้ตามประเภทอาชีพ และจำแนกตามอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ดังตารางที่ 4.13 และ 4.14

**ตารางที่ 4.13 ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ**

หมวดใหญ่	อาชีพที่ต้องการหรือขาดแคลนแรงงาน
1 ผู้บัญญัติกฎหมาย/ผู้จัดการ	ผู้บริหารจัดการ ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด ผู้บริหารระดับสูงด้านไอที
2 นักวิชาชีพ	วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ ทันตแพทย์ นักกฎหมาย นักโลจิสติกส์ นักบัญชี นักวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์
3 ช่างเทคนิค	บุคลากรวิชาชีพสายไอที เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่คลังสินค้า พนักงานบัญชี ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคยานยนต์ ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม นักออกแบบสิ่งทอ ตัวแทนฝ่ายขายด้านเทคนิคและการค้า
4 เสมียน	เสมียน เจ้าหน้าที่สำนักงาน พนักงานเก็บเงิน
5 พนักงานบริการ	พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ พนักงานขายสินค้า
6 ลูกจ้างภาคเกษตร	
7 ผู้มีความสามารถทางฝีมือ	ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อม ช่างปูน ช่างเฟอร์นิเจอร์
8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	หัวหน้างาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร ช่างกลโรงงาน พนักงานทั่วไปด้านการผลิต ช่างประกอบ พนักงานขับรถ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ช่างเย็บช่างปักด้วยเครื่อง
9 ผู้ปฏิบัติอาชีพขั้นพื้นฐาน	คนสวน แม่บ้าน พนักงานทำความสะอาด แรงงานบรรจุผลิตภัณฑ์ พนักงานรักษาความปลอดภัย คนทำงานในบ้าน

**ตารางที่ 4.14 ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานจำแนกตามอุปสงค์และอุปทาน**

อุปสงค์ตลาดแรงงาน	อุปทานตลาดแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> <li>ภาคเกษตรกรรม การจ้างงานลดลงโดยลำดับ</li> <li>ภาคอุตสาหกรรมเริ่มประสบปัญหาจำนวนการจ้างงานลดลงจาก 5.5 ล้านคนในช่วง 2550-2554 เหลือประมาณ 5 ล้านคนในช่วง 2555-2559</li> <li>ภาคบริการ มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเด่นชัด โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร และโลจิสติกส์ โดยจะเป็นแหล่งจ้างงานที่ยังคงสูงต่อเนื่องตลอด 10 ปีที่ทำการศึกษา 2550-2559</li> <li>การจ้างงานในระดับประถมหรือต่ำกว่าเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 ล้านคน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขาดแคลน วิศวกร ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม</li> <li>ขาดแคลน พ่อครัว/แม่ครัวและพนักงานเสิร์ฟ พนักงานทำความสะอาด</li> <li>ผู้จบมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย และผู้เรียนในสายอาชีพระดับปวช. และปวส. เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง</li> </ul>

อุปสงค์ตลาดแรงงาน	อุปทานตลาดแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับมัธยมต้นต้องการมากขึ้นกว่าปี 2548 ประมาณ 84,000 คน ส่วนระดับอื่นๆขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกสาขา</li> </ul>

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติเพื่อศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน

ลักษณะประชากรตัวอย่าง

	รวม	อาชีพที่								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>ผู้ชาย</b>		ค่าเฉลี่ย								
ชั่วโมงทำงาน	48	46.2	42.8	49.1	48.8	54.4	41.8	48.5	51.3	46.7
ค่าจ้าง	6,920	33,162	25,485	13,575	10,628	6,300	3,299	5,699	6,278	3,689
รายได้ครัวเรือน	1,609	4,565	2,573	2,008	1,428	1,218	1,530	1,567	1,392	1,469
อายุ	40.7	44.3	41.4	37.9	37.8	36.8	43.2	40.7	38	43.9
การศึกษา	6.9	14.1	14.7	11.9	10.8	8	4.7	6.2	7.2	4.9
จำนวนคน	8,119	222	165	446	322	459	1,061	2,217	1,625	1,602
<b>ผู้หญิง</b>										
ชั่วโมงทำงาน	46.5	46.6	43.2	47.6	47.7	50.6	36.7	48.8	52.9	45.4
ค่าจ้าง	4,853	28,143	16,114	9,671	7,818	4,622	2,801	3,725	5,053	3,190
รายได้ครัวเรือน	1,398	3,506	2,960	1,819	1,073	1,189	1,337	1,593	1,189	1,313
อายุ	37.6	41.4	38.6	34.1	32.7	34.6	40.9	37.7	32.5	40.7
การศึกษา	6.86	14.5	15.5	12.4	11.7	7.8	4.5	5.6	7.7	4.8
จำนวน (คน)	6,600	68	141	402	448	757	936	960	842	2,046

#### 4.3.1 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้ว

จากลูกจ้างตัวอย่างของผู้หญิงสมรสแล้ว ที่มีข้อมูลเพียงพอในการประมาณค่าแบบจำลอง 6,600 คน พบว่าลูกจ้างหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน 4,000 – 5,000 บาท ทำงาน Full time (ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป) 5,555 คน ที่เหลือทำงาน Part time อีก 1,045 คน ในจำนวนนี้มีลูกจ้างผู้หญิง 5,513 คนที่คู่สมรสทำงานเป็นลูกจ้างด้วยเช่นกัน และอีก 1,087 คนที่คู่สมรสไม่ได้ทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง 4.15

**ตารางที่ 4.15** ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว (ตัวอย่าง) จำแนกตาม  
การทำงานแบบเต็มเวลาและการทำงานของสามี

หน่วย: ชั่วโมงต่อสัปดาห์ / บาทต่อเดือน / คน

ลูกจ้างผู้หญิงที่สมรสแล้ว	สามีทำงานเป็นลูกจ้าง			สามีไม่ทำงาน		
	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน
ทำงานเต็มเวลา	51.46	5,381	4,675	51.41	5,153	880
ทำงานบางเวลา	20.50	2,284	838	17.68	2,040	207

ซึ่งผลการประมาณค่ามีประเด็นที่น่าสนใจ ดังตารางที่ 4.16 - 4.17 ต่อไปนี้

### 1) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วในภาพรวม

จากตารางที่ 4.16 ผลของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของผู้หญิงสมรสแล้วในประเทศไทยมีค่า 3.74 หมายความว่า หากค่าจ้างเพิ่มขึ้น 1,000 บาท ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้น 3.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่) โดยคำนวณออกมาเป็นค่าความยืดหยุ่น (wage elasticity) เท่ากับ 0.41 ซึ่งเป็นค่าที่น้อย นั่นคือ ผู้หญิงโดยเฉลี่ยจะจัดสรรเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นเพียง 4.1% หากค่าจ้างเพิ่มขึ้น 10% การที่อุปทานแรงงานมีความยืดหยุ่นน้อย (inelastic supply) เช่นนี้ ชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงที่สมรสแล้วเป็นผู้หารายได้หลักในครัวเรือน ขณะที่ผลของรายได้ต่อชั่วโมงทำงานของผู้หญิงสมรสแล้วมีค่า -0.96 หมายความว่า หากรายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1,000 บาท ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานของผู้หญิงสมรสแล้วลดลง 0.96 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่) โดยมีค่าความยืดหยุ่น -0.028 นั่นคือเมื่อรายได้ครัวเรือนเปลี่ยนแปลงไป 10% ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้าม 0.28% ซึ่งถือว่าชั่วโมงทำงานของผู้หญิงสมรสแล้วขึ้นอยู่กับรายได้ของสมาชิกคนอื่นๆ ในครัวเรือนเพียงเล็กน้อยแทบจะไม่ยืดหยุ่นเลย ส่วนผลของค่าจ้างคู่สมรสต่อชั่วโมงทำงานของผู้หญิงสมรสแล้วมีค่า -1.78 หมายความว่า หากค่าจ้างของสามีเพิ่มขึ้น 1,000 บาทต่อเดือน มีผลให้ภรรยาทำงานน้อยลง 1.78 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แสดงว่าการใช้เวลาของภรรยาและสามีนั้นเป็นสิ่งที่ทดแทนกัน นั่นคือ หากสามีได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากการทำงานมากชั่วโมงขึ้น ภรรยาจะทำงานน้อยชั่วโมงลง

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชั่วโมงทำงานของผู้หญิงสมรสแล้วอื่นๆอีก ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ จำนวนเด็กเล็กในครัวเรือน ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้าง และเงินอื่นๆที่ได้รับจากการทำงาน อาทิ โบนัส ซึ่งเป็นไปในทิศทางที่คาดหมายไว้ ยกเว้นประเภทค่าจ้างรายเดือน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ไม่ตรงกับสมมติฐาน คือ เป็นทิศทางบวกกับชั่วโมงทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลูกจ้างประเภทรายเดือนอยู่ในสภาพการจ้างงานที่มั่นคงกว่าลูกจ้างรายวันซึ่งไม่แน่นอนว่าจะมีงานหรือไม่

ในปีหนึ่งๆ ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างรายเดือนจึงสูงกว่าลูกจ้างรายวัน 15.35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย

ค่าสัมประสิทธิ์ของอายุและอายุกำลังสองที่เป็นบวก (2.77) และลบ (-0.026) นั้น ทำให้ประมาณค่าได้ว่าอายุที่เพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ผู้หญิงสมรสแล้วทำงานมากชั่วโมงขึ้น 2.72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จนกระทั่งเมื่ออายุย่างเข้า 53 ปี<sup>14</sup> ขึ้นไป ชั่วโมงทำงานจะลดลง

ส่วนปัจจัยด้านการศึกษา นั้น จะเห็นได้ว่าหากผู้หญิงสมรสแล้วมีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานลดลง 1.90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

## 2) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วจำแนกตามการทำงานเต็มเวลา / ทำงานบางเวลา

จากตารางที่ 4.16 ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างผู้หญิง Full time (0.411) มากกว่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างผู้หญิง Part time (0.347) นั้นหมายความว่าหากค่าจ้างเพิ่มขึ้น/ลดลงร้อยละ 1 ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างผู้หญิง Full time จะเพิ่มขึ้น/ลดลงมากกว่าลูกจ้างผู้หญิง Part time อาจเนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ ผู้หญิงที่ทำงาน Part time นั้นแสดงออกถึงรสนิยมชอบทำงานน้อยกว่าหรือมีความจำเป็นที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ ดังนั้นค่าความยืดหยุ่นจึงน้อย หรือประการที่สองที่น่าจะเป็นไปได้คือ งานบางเวลา มีจำกัดในสังคมไทย ลูกจ้างหญิง Part time จึงไม่มีโอกาสเลือกมากนักแม้ว่าค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง

ส่วนค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน พบว่ามีมากในลูกจ้างหญิง Full time (-0.031) มากกว่าลูกจ้างหญิง Part time (-0.007) ด้วยเช่นกัน

ปัจจัยด้านอายุ พบว่ามีนัยสำคัญต่อลูกจ้างหญิง Full time โดยลูกจ้างหญิง Full time จะทำงานมากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มขึ้น จนกระทั่งอายุ 54 ปีเป็นต้นไปจะทำงานน้อยชั่วโมงลง ขณะที่ปัจจัยด้านอายุไม่มีนัยสำคัญต่อลูกจ้างหญิง Part time

ส่วนปัจจัยด้านการศึกษา พบว่ามีผลอย่างมากต่อลูกจ้างหญิง Full time คือหากการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยน้อยลง 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่มีผลเพียงเล็กน้อยกับลูกจ้างหญิง Part time คือหากการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิง Part

$$\Delta \log(\text{hours}) / \Delta \text{age} = 2.777 - 0.026 * 2\text{age}$$

<sup>14</sup> Optimal value,  $0.052\text{age} = 2.777$

$$\therefore \text{age}^* = 53 \text{ years}$$

time โดยเฉลี่ยน้อยลง 0.38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งอาจเนื่องมาจากชั่วโมงทำงานที่น้อยอยู่แล้วไม่สามารถลดลงได้อีกก็ได้

### 3) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วจำแนกตามการทำงานของคู่สมรส

จากตารางที่ 4.16 ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว หรือ ภรรยา ที่สามีทำงานมีค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน (0.416) มากกว่าภรรยาที่สามีไม่ทำงาน (โดยมีค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน 0.213 เท่านั้น) ซึ่งค่าจ้างของภรรยาที่ทำงานคนเดียวย่อมมีความจำเป็นต่อการดำรงชีพมาก ค่าความยืดหยุ่นจึงน้อย ขณะที่ผลของ ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน ของภรรยาที่สามีไม่ทำงานมีค่ามากกว่า (-0.057) ภรรยาที่สามีทำงาน (-0.026) เนื่องจากรายได้ครัวเรือนของสมาชิกคนอื่นๆ จะสามารถช่วยจุนเจือรายจ่ายในครอบครัวให้แก่ภรรยาที่ทำงานคนเดียวได้มากกว่า

ปัจจัยด้านอายุ พบว่าลูกจ้างหญิงที่ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส โดยเฉลี่ยแล้วหากอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานมากขึ้น จนกระทั่งอายุ 48 ปี จะลดชั่วโมงทำงานลง ขณะที่ปัจจัยด้านอายุไม่มีนัยสำคัญต่อลูกจ้างหญิงที่มีค่าจ้างคู่สมรส

ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาส่งผลต่อลูกจ้างหญิงเท่าๆกันระหว่างลูกจ้างหญิงที่มีค่าจ้างคู่สมรส และไม่มีค่าจ้างคู่สมรส คือ เมื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปีคาดว่าจะส่งผลให้ชั่วโมงทำงานลดลง 2.29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในลูกจ้างหญิงที่มีค่าจ้างคู่สมรส และ ลดลง 2.33 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในลูกจ้างหญิงที่ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส

**ตารางที่ 4.16** ผลการประมาณค่าลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วรวมทั้งหมด จำแนกตามงานเต็มเวลาหรือบางเวลา และจำแนกตามค่าจ้างคู่สมรส (ตัวแปรตาม: HOURS)

ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว	รวม	Full time	Part time	มีค่าจ้างคู่สมรส	ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส
C	18.4495 **	15.8771 **	1.270765	13.4849 **	38.0280 **
WAGE	3.7355 **	3.9580 **	3.099327 **	3.9685 **	2.1030 **
INCOME	-0.9645 **	-1.1422 **	-0.10617 **	-1.0080 **	-1.0982 **
SPOUSE	-1.7889 **	-1.9136 **	-0.20714 **	-1.3146 **	
EDUC	-1.9042 **	-2.0152 **	-0.38413 **	-2.2975 **	-2.3334 **
AGE	2.7775 **	3.3596 **	0.30461	4.0500	3.0125 **
AGE^2	-0.0262 **	-0.0310 **	-0.004 **	-0.0335 **	-0.0311 **
FSIZE	0.0051	0.0998	-0.07106	-1.4125	-3.2339 **
CHIL	-8.3571 **	-9.5058 **	-0.83008	-6.4702 **	-2.1131
MONTHWAGE	15.3549 **	15.3065 **	-0.19827	15.0829 **	15.1278 **

ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว	รวม	Full time	Part time	มีค่าจ้างคู่สมรส	ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส
FRINGE	14.5052 **	15.1255 **	13.05319 **	13.2688 **	11.2270 **
OTHERMONEY	14.3391 **	13.8397 **	-2.52	14.1567 **	9.7769 **
Adjusted R- squared	0.4304	0.4504	0.237797	0.4729	0.5495
n	6,600	5,555	1,045	5,513	1,087

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 90%

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%

โดยมีค่าความยืดหยุ่นดังนี้

ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว	รวม	Full time	Part time	มีค่าจ้างคู่สมรส	ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส
ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน	0.4109	0.4112	0.3474	0.4168	0.2132
ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน	-0.0283	-0.0311	-0.0074	-0.0261	-0.0575

#### 4) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วจำแนกตามอาชีพ

จากตารางที่ 4.17 ผลการประมาณค่าทำให้แบ่งอุปทานแรงงานของลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วออกได้เป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน มีความยืดหยุ่นน้อย ได้แก่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ (-0.037)

อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ (0.034)

อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (0.64)

อาชีพที่ 4 เสมียน (0.45)

อาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด (0.31)

และกลุ่มที่ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน มีความยืดหยุ่นมาก ได้แก่ ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง (1.38)

อาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (1.50)

อาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (1.42)

อาชีพที่ 9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (1.31)

ขณะที่ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงยืดหยุ่นน้อยและเป็นไปในทิศทางลบกับชั่วโมงทำงานในทุกอาชีพ

จะเห็นได้ว่าระหว่างลูกจ้างหญิงทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นนั้นมีความแตกต่างกันในหลายประเด็น ซึ่งน่าจะเป็นคำอธิบายค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน ที่แตกต่างกันได้ เช่น ลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 1-5 เป็นลูกจ้างแบบ White-collar Workers หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานโดยการใช้ความรู้ ทักษะ และความคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ขณะที่ลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 6-9 เป็นลูกจ้างแบบ Blue-collar Workers หมายถึงลูกจ้างที่ทำงานโดยการใช้แรงกายเป็นสำคัญ ซึ่งในสังคมไทยนั้น ลูกจ้างแบบ White-collar Workers จะมีค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งเมื่อค่าจ้างที่สูงนี้สูงขึ้น ลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 1-5 ย่อมต้องการเพิ่มชั่วโมงทำงานของตนในสัดส่วนที่น้อยกว่าลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 6-9 ตามทฤษฎี The Labor / Leisure Choice ที่ระบุว่าคนงานที่รายได้สูงถึงระดับหนึ่ง ยินดีที่จะลดชั่วโมงทำงานเพื่อพักผ่อน เส้นอุปทานแรงงานของเขาจะเป็นเส้นวกกลับ (Backward Bending) โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ แทบจะไม่มี ความยืดหยุ่นเลย (Perfectly Elasticity) โดยไม่ต้องกล่าวถึงลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ที่มีค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานน้อยและเป็นค่าลบอีกด้วย นั่นคือลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 1 จะลดชั่วโมงทำงานลงเมื่อค่าจ้างที่ได้รับมากขึ้น

ในอีกด้านหนึ่ง ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน ยังสะท้อนให้เห็นถึงความเป็น แรงงานหลักหรือแรงงานรองของลูกจ้างหญิงในครัวเรือนด้วย นั่นคือ ลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 6 - 9 ซึ่งค่าความยืดหยุ่นมากนั้น อาจเป็นแรงงานรอง (Second-wage Earners) ในครอบครัว ยิ่ง พิจารณาพร้อมๆ กับ ปัจจัยด้านค่าจ้างสามต่อภรรยาอาชีพที่ 6-9 นี้แล้ว จะเห็นได้ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ ที่สูงอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือหากค่าจ้างของสามีมากขึ้น 1,000 บาทต่อเดือน ลูกจ้างหญิงหรือ ภรรยาเหล่านี้จะลดชั่วโมงทำงานของตนเองลง 2-7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่ภรรยาในอาชีพที่ 1-5 ลดชั่วโมงทำงานของตนเองลงเพียง 0.004 - 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

**ประเด็นเปรียบเทียบที่น่าสนใจอื่นๆ** คือ ตัวแปรด้านการศึกษา และประเภทค่าจ้างราย เดือน จากผลการประมาณค่าพบว่าการศึกษาที่มากขึ้นส่งผลให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงใน อาชีพที่ 1-4 มากขึ้นด้วย ขณะที่ลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 5-9 ลดน้อยลง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้จาก ลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่เลือกทำงานในอาชีพ 1-4 เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้เรียนมา มี โอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย มีคุณลักษณะ ของงาน (Job Attributes) ที่น่าอภิรมย์มากกว่า ฉะนั้นเมื่อการศึกษายังมากลูกจ้างในอาชีพที่ 1-4 ย่อมสนุกกับการทำงานเพราะได้ใช้ความสามารถของตน จึงเลือกใช้เวลากับการทำงานมากขึ้น ขณะที่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 5-9 ซึ่งนอกจากจะมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ลำบากกว่า คุณลักษณะของงานอยู่ในสถานะสังคมต่ำกว่าแล้ว ยังประกอบกับเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญ ด้านแรงกาย หรือฝีมือ ฉะนั้นหากเชื่อว่าการศึกษาทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก



ขึ้นแล้วตามทฤษฎีทุนมนุษย์ ชั่วโมงทำงานของเขาจะลดน้อยลง เพราะทำงานได้รวดเร็วมากขึ้นนั่นเอง

สำหรับตัวแปรประเภทค่าจ้างรายเดือน พบว่าลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1-6 หากได้รับค่าจ้างแบบรายเดือนจะมีชั่วโมงทำงานมากกว่าแบบรายวัน ซึ่งส่วนใหญ่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1-6 นี้ก็เป็นลูกจ้างรายเดือน (ยกเว้นอาชีพที่ 6 เป็นลูกจ้างรายวันมากกว่า แต่ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญ) ขณะที่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 7-9 หากได้รับค่าจ้างแบบรายเดือนจะมีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าแบบรายวัน ซึ่งลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 7-9 นี้ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน แสดงให้เห็นว่าหากเกิดการขาดแคลนแรงงานในสาขาอาชีพที่ 1-5 ลูกจ้างหญิงที่ได้รับค่าจ้างรายวันนั้นสามารถที่จะทำงานมาก ชั่วโมงขึ้นได้จนทัดเทียมกับลูกจ้างในอาชีพเดียวกันที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน หากลูกจ้างหญิงเหล่านี้มีโอกาสและเลือกที่จะทำงานมาก ชั่วโมงขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ ขณะที่ลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 7-9 ที่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือนนั้นก็สมารถที่จะทำงานมาก ชั่วโมงขึ้นได้จนทัดเทียมกับลูกจ้างในอาชีพเดียวกันที่ได้รับค่าจ้างรายวัน หากผู้จ้างสามารถปรับค่าจ้าง / ชั่วโมงทำงานให้ยืดหยุ่นต่อคนกลุ่มนี้มากขึ้น

**ประเด็นสอดคล้องที่น่าสนใจ** คือ ตัวแปรด้านอายุ จำนวนบุตร ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้าง และเงินได้อื่นๆจากการทำงาน จากผลการประมาณค่าพบว่าลูกจ้างหญิงในทุกอาชีพ จะทำงานมาก ชั่วโมงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้นถึงระดับหนึ่งแล้วจึงลด ชั่วโมงทำงานลง ยกเว้นอาชีพที่ 2 และ 5 ทำงานน้อยลงเท่านั้น แต่ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามอาชีพที่ 1 อาชีพที่ 3 และอาชีพที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์แม้จะเป็นบวกแต่ก็ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งหากคำนวณอายุที่ลูกจ้างหญิงทำงานมาก ชั่วโมงที่สุดแล้วพบว่า ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 3 จะเพิ่ม ชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 38 ปี อาชีพที่ 4 จะเพิ่ม ชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 47 ปี อาชีพที่ 6 จะเพิ่ม ชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 75 ปี อาชีพที่ 7 จะเพิ่ม ชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 68 ปี อาชีพที่ 8 จะเพิ่ม ชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 30 ปี และอาชีพที่ 9 จะเพิ่ม ชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 67 ปี ชั่วโมงทำงานจึงจะลดลง

จำนวนเด็กเล็กที่อาศัยในครัวเรือน นับเป็นปัจจัยด้านลบต่อ ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงในทุกอาชีพตามที่คาดหมายไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อาชีพที่ 4 เสมียน และอาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ซึ่งหากเด็กเล็กในครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นภาระด้านเวลาให้ลูกจ้างหญิงมากเท่านั้น ส่งผลให้ลูกจ้างหญิงลด ชั่วโมงทำงานลงในวัยที่น้อยกว่าอาชีพอื่นๆ สอดคล้องกับสัมประสิทธิ์ตัวแปรอายุข้างต้น คือ ลูกจ้างหญิงทำงานน้อย ชั่วโมงลงเมื่ออายุเพียงแค่ 38 ปี 47 ปี และ 30 ปีตามลำดับ ทั้งๆที่ยังห่างไกลจากวัยเกษียณ

ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้างมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงทำงานในทิศทางบวกต่อ ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงในทุกอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และอาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าอาหาร ที่พัก เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ที่ผู้จ้างจัดหาให้กับลูกจ้างหญิงนั้นเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ลูกจ้างหญิงมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพราะนับเป็นค่าตอบแทนหรือจ้างที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เพิ่มพิเศษขึ้นมา หรือมีฉะนั้นอาจเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานยาวนานมากขึ้นได้ เช่น ที่พักใกล้กับสถานประกอบการ เป็นต้น

เงินได้อื่นๆจากการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อ ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงในทุกอาชีพ (ยกเว้นอาชีพที่ 9 แต่ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญ) สำหรับค่าล่วงเวลานับเป็นปัจจัยที่ทำความเข้าใจได้ไม่ยากนัก เพราะลูกจ้างหญิงที่ได้รับค่าล่วงเวลาก็ยอมทำงานเกินเวลาจากเวลาเช้า-ออกงานที่ผู้จ้างกำหนด ไม่ว่าจะเป็นเวลาหลังเลิกงานหรือทำงานในวันหยุด ส่วนเงินโบลัสนั้นเป็นเสมือนการเพิ่มคุณค่าของงานให้แก่ลูกจ้างหญิงที่ได้รับ โดยเฉพาะลูกจ้างรายเดือน ให้ลูกจ้างรู้สึกหวงแหนงานที่ทำเพราะหากต้องออกจากงานไม่ว่ากรณีใดจะก่อให้เกิดต้นทุนค่าเสียโอกาสสูง หรืออีกประการหนึ่ง โบนัสมีส่วนสนับสนุนให้ลูกจ้างทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะการคาดหวังถึงตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และโบนัสที่สูงขึ้นในอนาคต

**ส่วนประเด็นที่ไม่ค่อยมีนัยสำคัญต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิง คือ ขนาดครัวเรือน** เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ไม่มีนัยสำคัญในอาชีพส่วนใหญ่ ทั้งนี้ยกเว้นอาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาดที่ขนาดครัวเรือนมีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงในทิศทางลบ ยิ่งครอบครัวใหญ่ ยิ่งทำงานได้น้อยลง และอาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมงที่ขนาดครัวเรือนมีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงในทิศทางบวก แสดงว่าลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 5 ส่วนใหญ่มีสมาชิกครัวเรือนเป็นผู้พึ่งพิงด้านเวลา เช่นเด็กเล็กๆ คนชรา คนพิการ ส่วนลูกจ้างในอาชีพที่ 6 อาจมีสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นผู้ทำงานมากกว่าผู้พึ่งพิง

ตารางที่ 4.17 ผลการประมาณค่าลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว จำแนกตามอาชีพ (ตัวแปรตาม: HOURS)

ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว	อาชีพที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
C	-0.1700	0.3393	-49.7555 **	-46.6595 **	10.2542 **	-49.3582 **	-42.4146 **	-11.2681	-16.2473 **
WAGE	-0.0653 **	0.0963 **	3.1899 **	2.8165 **	3.3158 **	17.9378 **	19.0213 **	14.1231 **	17.7351 **
INCOME	-0.0011	-0.0026	-0.2166	-0.2921	-0.2296 **	-2.7704 **	-1.0490 **	-0.4534 **	-1.2498 **
SPOUSE	-0.0041 **	-0.0083	-1.0314 **	-1.2039 **	-0.3341 **	-7.2306 **	-3.2695 **	-1.5762 **	-2.6594 **
EDUC	0.0108 **	0.0119	1.1262 **	0.1089	-0.5326 **	-0.7962 **	-1.1234 **	-1.3202 **	-1.7958 **
AGE	0.0133	-0.0099	1.5405	3.8028 **	-0.5855 *	5.3808 **	3.6941 **	1.0758	2.0689 **
AGE^2	-0.0001	0.0000	-0.0194 **	-0.0408 **	-0.0016	-0.0358 **	-0.0270 **	-0.0177 **	-0.0153 **
FSIZE	-0.0061	-0.0241	0.3331	-0.6780	-0.6769 **	1.4666 **	0.0964	0.2673	0.2434
CHIL	-0.0043	-0.0291	-8.6346 **	-8.0686 **	-1.7583 **	-5.3081 **	-3.8905 **	-6.5330 **	-3.4997 **
MONTHWAGE	46.0992 **	38.7415 **	42.4788 **	61.3746 **	24.2085 **	9.2693 *	-14.3792 **	-14.7477 **	-3.4850 **
FRINGE	3.8976 **	1.2906 *	17.0190 **	9.2435 **	21.5448 **	19.6377 **	13.6499 **	3.8986 **	10.9806 **
OTHERMONEY	4.6314 **	6.9061 **	24.7820 **	18.5425 **	1.4025	3.2735	2.2386	17.1148 **	-2.6475 *
Adjusted R- squared	0.4659	0.5323	0.6244	0.7185	0.6165	0.5388	0.5932	0.7344	0.6461
n	68	141	402	448	757	936	960	842	2,046

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 90%

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%

โดยมีค่าความยืดหยุ่น ดังนี้

ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว	อาชีพที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ค่าความยืดหยุ่นของ									
ค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน	-0.0371	0.0343	0.6460	0.4591	0.3152	1.3834	1.5038	1.4257	1.3107
ค่าความยืดหยุ่นของ									
รายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน	-0.0001	-0.0002	-0.0081	-0.0065	-0.0053	-0.0973	-0.0342	-0.0102	-0.0352

#### 4.3.2 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้ว

จากลูกจ้างตัวอย่างของผู้ชายที่อยู่ในสถานภาพสมรส คัดเฉพาะที่มีข้อมูลเพียงพอในการประมาณค่าแบบจำลอง 8,119 คน พบว่าลูกจ้างมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน 7,000 บาท ทำงาน Full time (ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป) 7,008 คน และทำงาน Part time 1,111 คน เป็นลูกจ้างชายที่ภรรยาทำงาน 5,296 คน ที่เหลือ 2,823 คนที่ภรรยาไม่ได้ทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว (ตัวอย่าง) จำแนกตามการทำงานแบบเต็มเวลาและการทำงานของภรรยา

หน่วย: ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ / บาทต่อเดือน / คน

ลูกจ้างผู้ชายที่สมรสแล้ว	ภรรยาทำงานเป็นลูกจ้าง			ภรรยาไม่ทำงาน		
	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน
ทำงานเต็มเวลา	52.36	7,009	4,553	52.93	8,473	2,455
ทำงานบางเวลา	20.31	2,995	743	18.04	3,385	368

ซึ่งผลการประมาณค่ามีประเด็นที่น่าสนใจ ดังตารางที่ 4.19 - 4.20 ต่อไปนี้

#### 1) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้วในภาพรวม

จากตารางที่ 4.19 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานและรายได้ครัวเรือนต่ออุปทานแรงงาน เป็นไปตามทฤษฎี The Labor / Leisure Choice ที่ทำนายเอาไว้ นั่นคือ ค่าจ้างของลูกจ้างชายเพิ่มขึ้น 1,000 บาทต่อเดือนนำไปสู่ชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้น 0.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และรายได้ครัวเรือนของลูกจ้างชายเพิ่มขึ้น 1,000 บาทต่อเดือนจะลดชั่วโมงทำงานลง 0.48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เหล่านี้นำไปสู่ค่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน และ ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน ที่น้อยมาก คือประมาณ 0.107 และ -0.016 ตามลำดับ

ค่าจ้างคู่สมรส เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายด้วยเช่นกัน แม้ในปริมาณที่น้อยแต่ก็มากกว่าปัจจัยรายได้ครัวเรือน นั่นคือ หากค่าจ้างของภรรยาเพิ่มขึ้น 1,000 บาทต่อเดือนจะส่งผลให้ชั่วโมงทำงานของสามีน้อยลง 0.62 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับผลของค่าจ้างคู่สมรสต่อลูกจ้างหญิงในหัวข้อที่ผ่านมาซึ่งแสดงให้เห็นว่าการใช้เวลาของสามีและภรรยาเป็นสิ่งที่ทดแทนกัน

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายอื่นๆอีก ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ ขนาดครัวเรือน จำนวนเด็กเล็กในครัวเรือน ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้าง และเงินอื่นๆที่รับจากการทำงาน อาทิ โบนัส ซึ่งเป็นไปในทิศทางที่คาดหมายไว้ ยกเว้นประเภทค่าจ้างรายเดือน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ไม่ตรงกับสมมติฐาน คือมีค่า 9.68 เป็นทิศทางบวกกับชั่วโมงทำงาน ซึ่งเหตุผลน่าจะเป็นเหตุผลเดียวกับลูกจ้างหญิงที่ว่าอาจเนื่องมาจากลูกจ้างประเภทรายเดือนอยู่ในสภาพการจ้างงานที่มั่นคงกว่าลูกจ้างรายวันซึ่งไม่แน่นอนว่าจะมีงานหรือไม่ในปีหนึ่งๆ ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างรายเดือนจึงสูงกว่าลูกจ้างรายวัน 9.68 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย

ค่าสัมประสิทธิ์ของอายุและอายุกำลังสองที่เป็นบวก (3.58) และลบ (-0.029) นั้น ทำให้ประมาณค่าได้ว่าลูกจ้างเอกชนผู้ชายทำงานมากชั่วโมงขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้นจนถึงอายุ 61 ปีจากนั้นจะทำงานน้อยชั่วโมงลง ซึ่งอยู่ในวัยเกษียณพอดี ขณะที่ลูกจ้างหญิงเมื่อเข้าสู่วัย 53 ปีก็ลดชั่วโมงทำงานลงแล้ว

ส่วนปัจจัยด้านการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -1.68 หมายถึง เมื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปีส่งผลให้ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยของลูกจ้างชายลดลง 1.68 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อเปรียบเทียบผลของการประมาณค่ากับลูกจ้างหญิง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ที่มีผลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายมากกว่าลูกจ้างหญิงเพียง 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ อายุกำลังสอง และขนาดครัวเรือนซึ่งปัจจัยสุดท้ายนี้ ไม่มีนัยสำคัญต่อลูกจ้างหญิงแม้แต่น้อย ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีผลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายน้อยกว่าลูกจ้างหญิงในหลายปัจจัย ได้แก่ ค่าจ้าง รายได้ ครัวเรือน ค่าจ้างคู่สมรส ระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนบุตร ประเภทค่าจ้างรายเดือน ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้าง และเงินได้อื่นๆจากการทำงานนั้น มีอิทธิพลต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายน้อยกว่าลูกจ้างหญิงอย่างมาก แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชายยังคงเป็นแรงงานหลัก (Prime-wage Earner) ในครอบครัวอย่างไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะมีความจำเป็นเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง มีบุตรมากขึ้น มีอายุเพิ่มขึ้น มีค่าจ้างจากภรรยา/สมาชิกครัวเรือนคนอื่นๆมาจุนเจือ หรือได้รับเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัย โบนัส โบนัส ฯลฯ จากนายจ้างเพิ่มเติม ชั่วโมงทำงานก็ไม่เปลี่ยนแปลงไปมากนัก

## 2) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้วจำแนกตามการทำงานเต็มเวลา / ทำงานบางเวลา

จากตารางที่ 4.19 ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างชาย Full time (0.097) น้อยกว่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างชาย Part time (0.552) นั้นหมายความว่าหากค่าจ้างเพิ่มขึ้น/ลดลงร้อยละ 1 ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชาย Full time จะเพิ่มขึ้น/ลดลงน้อยกว่าลูกจ้างชาย Part time ซึ่งตรงกันข้ามกับลูกจ้างหญิงโดยสิ้นเชิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการ คือ ลูกจ้างชายที่ทำงาน Part time นั้นอาจมีความจำเป็นให้ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ แต่ขณะเดียวกันเขาเหล่านั้นเป็นแรงงานหลักของครอบครัว ดังนั้นหากค่าจ้างเพิ่มขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย พวกเขาพร้อมที่จะทำงานมากชั่วโมงขึ้น ค่าความยืดหยุ่นจึงมากหรือประการที่สองที่น่าจะเป็นไปได้คือ กลุ่มลูกจ้างชายที่ทำงานบางเวลา มีเวลาเหลือมากเพียงพอที่จะเพิ่มชั่วโมงทำงานได้เรื่อยๆจนเท่าเทียมกับหรือมากกว่ากลุ่มที่ทำงานเต็มเวลา ทั้งนี้งานพิเศษสำหรับลูกจ้างชายมักจะหาได้ง่ายกว่าลูกจ้างหญิง

ส่วนผลของค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน พบว่ามีมากในลูกจ้างชาย Part time (-0.075) มากกว่าลูกจ้างชาย Full time (-0.016) ด้วยเช่นกัน

ปัจจัยด้านอายุ พบว่ามีนัยสำคัญต่อลูกจ้างชาย Full time และ Part time โดยลูกจ้างชาย Full time จะทำงานมากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มขึ้น จนกระทั่งอายุ 63 ปีเป็นต้นไปจะทำงานน้อยชั่วโมงลง ขณะที่ลูกจ้างชาย Part time จะทำงานมากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มขึ้น จนกระทั่งอายุ 65 ปีเป็นต้นไปจะทำงานน้อยชั่วโมงลง

ส่วนปัจจัยด้านการศึกษา พบว่ามีผลไม่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างชาย Full time และ Part time คือหากการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปีส่งผลให้ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยของลูกจ้างชาย Full time น้อยลง 1.73 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่ลูกจ้างชาย Part time โดยเฉลี่ย มีชั่วโมงทำงานน้อยลง 1.54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

## 3) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้วจำแนกตามการทำงานของกลุ่มสมรส

จากตารางที่ 4.19 ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว หรือ สามี ที่ภรรยาทำงานมีค่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน (0.152) มากกว่าสามีที่ภรรยาไม่ทำงาน (โดยมีค่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน 0.099 เท่านั้น) ซึ่งค่าจ้างของสามีที่ภรรยาไม่ทำงานย่อมมีความจำเป็นต่อการดำรงชีพของคนทั้งคู่เป็นอย่างมาก ค่าความยืดหยุ่นจึงน้อย ขณะที่ผลของ ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน ของสามีที่ภรรยาไม่ทำงาน (-0.024) มีค่ามากกว่า สามีที่ภรรยาทำงาน (-0.002) เนื่องจากรายได้ครัวเรือนของสมาชิกคนอื่นๆ เป็นแหล่ง

รายได้ของครอบครัวอีกเพียงแหล่งเดียวที่นำมาใช้จนเจือรายจ่ายจึงเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยแบ่งเบาภาระของสามีที่ภรรยาไม่ทำงานได้มากกว่า

ปัจจัยด้านอายุ พบว่าลูกจ้างชาย โดยเฉลี่ยแล้วหากอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ชั่วโมงทำงานมากขึ้น โดยลูกจ้างชายที่มีค่าจ้างคู่สมรส ทำงานมากขึ้นชั่วโมงขึ้นจนกระทั่งอายุ 51 ปี จะลดชั่วโมงทำงานลง ขณะที่ลูกจ้างชายที่ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส ทำงานมากขึ้นชั่วโมงขึ้น จนกระทั่งอายุ 69 ปี จะลดชั่วโมงทำงานลง

ส่วนปัจจัยด้านการศึกษามีผลต่อลูกจ้างชายที่ไม่มีค่าจ้างคู่สมรสมากกว่าลูกจ้างชายที่มีค่าจ้างคู่สมรสถึง 2 เท่า คือ เมื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปีคาดว่าจะส่งผลให้ลูกจ้างชายที่ไม่มีค่าจ้างคู่สมรสทำงานลดลง 2.04 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่ลูกจ้างชายที่มีค่าจ้างคู่สมรส ทำงานลดลงเพียง 1.12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

**ตารางที่ 4.19** ผลการประมาณค่าลูกจ้างชายที่สมรสแล้วรวมทั้งหมด จำแนกตามงานเต็มเวลาหรือบางเวลา และจำแนกตามค่าจ้างคู่สมรส (ตัวแปรตาม: HOURS)

ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว	รวม	Full time	Part time	มีค่าจ้างคู่สมรส	ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส
C	28.5957 **	28.0085 **	-4.3916	41.5963 **	13.1965 **
WAGE	0.7437 **	0.6759 **	3.4530 **	1.1286 **	0.6118 **
INCOME	-0.4805 **	-0.5274 **	-0.9607 **	-0.0805	-0.5192 **
SPOUSE	-0.6233 **	-0.6571 **	-1.6612 **	-1.2878 **	
EDUC	-1.6833 **	-1.7314 **	-1.5422 **	-1.1212 **	-2.0394 **
AGE	3.5898 **	4.3205 **	2.8938 **	1.6378 **	5.4763 **
AGE^2	-0.0292 **	-0.0342 **	-0.0222 **	-0.0161 **	-0.0397 **
FSIZE	-0.7314 **	-0.6605 **	-0.1774	-0.0462	-1.9029 **
CHIL	-0.9414 **	-0.9914 **	-0.3374	-1.9596 **	1.2751 **
MONTHWAGE	9.6865 **	6.9090 **	-0.3672	7.7768 **	12.6300 **
FRINGE	5.6295 **	5.3426 **	7.7562 **	4.9627 **	5.9441 **
OTHERMON	6.6248 **	4.8742 **	-4.3185	7.3642 **	4.1167 **
R-squared	0.4050	0.4861	0.3700	0.3155	0.5031
n	8,119	7,008	1,111	5,296	2,823

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 90%

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%

โดยมีค่าความยืดหยุ่น ดังนี้

ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว	รวม	Full time	Part time	มีค่าจ้างคู่สมรส	ไม่มีค่าจ้างคู่สมรส
ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน	0.107	0.097	0.552	0.152	0.099
ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน	-0.016	-0.016	-0.075	-0.002	-0.024

#### 4) ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้ชายที่สมรสแล้วจำแนกตามอาชีพ

จากตารางที่ 4.20 ผลการประมาณค่าไม่สามารถแบ่งอุปทานแรงงานของลูกจ้างชายที่สมรสแล้วออกเป็น 2 กลุ่มได้เหมือนลูกจ้างหญิง เพราะ ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน มีความยืดหยุ่นน้อยในลูกจ้างชายทุกอาชีพ และน้อยกว่าลูกจ้างหญิงเป็นส่วนใหญ่ คือ ลูกจ้างชายอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ มีค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน เท่ากับ -0.001 (ติดลบเหมือนลูกจ้างหญิง)

อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ 0.037 (ยืดหยุ่นต่ำใกล้เคียงกับลูกจ้างหญิง)

อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 0.331 (ยืดหยุ่นต่ำ)

อาชีพที่ 4 เสมียน 0.19 (ยืดหยุ่นต่ำ)

อาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด 0.506

(ยืดหยุ่นมากกว่าลูกจ้างหญิง)

อาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง 0.593 (ยืดหยุ่นต่ำ)

อาชีพที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

0.444 (ยืดหยุ่นต่ำ)

อาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

0.363 (ยืดหยุ่นต่ำ)

อาชีพที่ 9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ 0.343 (ยืดหยุ่นต่ำ)

ขณะที่ ค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน ของลูกจ้างชายยืดหยุ่นน้อยและเป็นไปในทิศทางลบกับชั่วโมงทำงานในทุกอาชีพ ยกเว้นอาชีพที่ 2 และ 4 เป็นไปในทิศทางบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ

จะเห็นได้ว่าระหว่างลูกจ้างชายข้างต้นนั้นมีความแตกต่างกันน้อยมาก เพราะล้วนแต่มีค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานที่น้อย เช่น ลูกจ้างชายอาชีพที่ 4 เสมียน อาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ แทบจะไม่มีค่าความยืดหยุ่นเลย (Perfectly Elasticity) โดยไม่ต้องกล่าวถึงลูกจ้างชายอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ที่มีค่า



ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานน้อยและเป็นค่าลบอีกด้วย นั่นคือลูกจ้างชายในอาชีพที่ 1 จะลดชั่วโมงทำงานลงเมื่อค่าจ้างที่ได้รับมากขึ้น

ในอีกด้านหนึ่ง ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน ยังสะท้อนให้เห็นถึงความ เป็นแรงงานหลักหรือแรงงานรองของลูกจ้างชายในครัวเรือนด้วย นั่นคือค่าความยืดหยุ่นต่ำ หมายถึง ลูกจ้างชายที่สมรสแล้วในทุกอาชีพเป็นแรงงานหลัก (Prime-wage Earners) ของ ครอบครั

**ประเด็นเปรียบเทียบที่น่าสนใจอื่น ๆ** คือ ตัวแปรด้านอายุ และอายุกำลังสอง จากผล การประมาณค่าพบว่า อายุที่มากขึ้นทำให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายลดลงในอาชีพที่ 1 และ อาชีพที่ 2 หมายความว่าชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายที่อายุน้อยที่สุดมีชั่วโมงมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ตามอายุและอายุกำลังสองไม่มีนัยสำคัญต่อชั่วโมงทำงานในอาชีพที่ 1 เลย ส่วนอาชีพอื่นๆที่ เหลือ ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายจะเพิ่มขึ้นทั้งสิ้นเมื่ออายุมากขึ้น แต่อายุไม่มีนัยสำคัญต่อ ลูกจ้างชายในอาชีพที่ 3-5 และ 9 ดังนั้นสามารถคำนวณอายุที่ทำงานมากชั่วโมงที่สุดในลูกจ้าง ชายอาชีพที่ 6-8 ได้เท่ากัน ซึ่งพบว่าลูกจ้างชายอาชีพที่ 6 จะเพิ่มชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 60 ปี อาชีพที่ 7 จะเพิ่มชั่วโมงทำงานขึ้นจนกระทั่งอายุ 54 ปี และอาชีพที่ 8 จะเพิ่มชั่วโมงทำงาน ขึ้นจนกระทั่งอายุ 43 ปี แล้วจึงลดชั่วโมงทำงานลง ส่วนอาชีพที่ 2 ทำงานน้อยชั่วโมงลงเรื่อยๆ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์อายุเป็นค่าลบ

**ประเด็นสอดคล้องที่น่าสนใจ** คือ ตัวแปรด้านการศึกษา ขนาดครัวเรือน จำนวนบุตร ประเภทค่าจ้างรายเดือน ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้าง และเงินได้อื่นๆจากการทำงาน

ระดับการศึกษาที่มากขึ้นส่งผลให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายในทุกอาชีพลดลง เนื่องจากความเชื่อที่ว่าการลงทุนทางการศึกษาทำให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จนเกิด Higher Productivity ชั่วโมงทำงานของเขาย่อมลดน้อยลง เพราะทำงานได้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

ขนาดครัวเรือน มีนัยสำคัญในอาชีพที่ 5 7 และ 9 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงทำงานใน ทิศทางลบ หมายความว่ายิ่งจำนวนสมาชิกในครัวเรือนของลูกจ้างชายมากขึ้นเท่าใด ชั่วโมง ทำงานของลูกจ้างชายจะลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมาชิกในครัวเรือนเป็นผู้พึ่งพิงมากกว่าผู้ทำ งาน

จำนวนเด็กเล็กที่อาศัยในครัวเรือน นับเป็นปัจจัยด้านลบต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชาย ในทุกอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบ วิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และอาชีพที่ 4 เสมียน (เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิง) ซึ่งหากเด็กเล็กใน ครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นภาระด้านเวลาให้ลูกจ้างชายด้วย ส่งผลให้ลูกจ้างชายลด ชั่วโมงทำงานลงบ้างเล็กน้อย 2-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับตัวแปรประเภทค่าจ้างรายเดือน พบว่าลูกจ้างชายทุกอาชีพที่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือนจะมีชั่วโมงทำงานมากกว่าแบบรายวัน (ยกเว้นอาชีพที่ 7 แต่ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญ) แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชายที่ได้รับค่าจ้างรายวันนั้นสามารถที่จะทำงานมากชั่วโมงขึ้นได้จนทัดเทียมกับลูกจ้างในอาชีพเดียวกันที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน ซึ่งหากเกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ จะสามารถดึงกำลังแรงงานของลูกจ้างชายให้ทำงานมากชั่วโมงขึ้นซึ่งหากทำได้ก็จะเป็นผลดีต่อลูกจ้างในการเพิ่มรายได้และผลดีต่อระบบเศรษฐกิจหากลูกจ้างเหล่านั้นสมัครใจทำงานดังกล่าว

ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้างมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงทำงานในทิศทางบวกต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายในทุกอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด อาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และอาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ แสดงให้เห็นว่าอาหาร ที่พัก เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ที่ผู้จ้างจัดหาให้กับลูกจ้างชายนั้นเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ลูกจ้างชายมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพราะนับเป็นค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ไม่ได้เป็นตัวเงินพิเศษขึ้นมา หรือมิฉะนั้นอาจเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานยาวนานมากขึ้นได้ เช่น ที่พักใกล้กับสถานประกอบการ เป็นต้น

เงินได้อื่นๆจากการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างชายในทุกอาชีพ (ยกเว้นอาชีพที่ 6 แต่ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญ) เหตุผลเช่นเดียวกับลูกจ้างหญิง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.20 ผลการประมาณค่าลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว จำแนกตามอาชีพ (ตัวแปรตาม: HOURS)

ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว	อาชีพที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
C	3.9119 *	6.8776 **	3.3932	14.0789	33.2353 **	1.8404	24.1886 **	31.7140 **	36.0943 **			
WAGE	-0.0014	0.0710 **	1.2018 **	0.8987 **	4.2209 **	7.3567 **	3.7787 **	2.9818 **	4.0553 **			
INCOME	-0.0003 **	0.0008	-0.1467	0.0403	-0.2823	-0.4823 **	-0.6473 **	-0.3724 **	-0.2755 **			
SPOUSE	-0.0300 **	-0.0128	-0.4663 **	-0.7663 **	-1.6653 **	-2.1115 **	-1.5322 **	-1.2459 **	-0.4902 **			
EDUC	-0.0119	-0.0169	-0.4912 *	-0.5626 *	-2.3298 **	-2.7138 **	-1.9490 **	-2.0890 **	-1.2801 **			
AGE	-0.1501	-0.3453 **	1.1262	0.4552	0.8560	4.1705 **	3.7046 **	2.6181 **	0.4922			
AGE^2	0.0004	0.0011	-0.0208 **	-0.0174 **	-0.0198 **	-0.0343 **	-0.0341 **	-0.0306 **	-0.0094 **			
FSIZE	-0.1220	-0.0200	0.2461	-0.7183	-3.2776 **	-0.5779	-0.7400 **	-0.5551	-1.3438 **			
CHIL	-0.0122	-0.1329	-5.6134 **	-4.7036 **	-0.3898	-2.7617 **	-0.9370	-1.9057 **	0.5602			
MONTHWAGE	44.5001 **	37.5552 **	39.7481 **	48.6971 **	35.3559 **	11.8742 **	-0.2441	11.3574 **	7.6732 **			
FRINGE	2.4956 **	10.5439 **	12.0250 **	9.2799 **	12.4265 **	18.1439 **	4.3571 **	3.4640 **	9.4203 **			
OTHERMON	1.6560 **	7.1085 **	12.1909 **	11.7521 **	8.4682 **	-1.4316	2.1293	14.9975 **	4.2206 **			
Adjusted R-squared	0.5308	0.4836	0.7045	0.7610	0.6697	0.5537	0.6107	0.6954	0.5579			
n	222	165	446	322	459	1061	2217	1625	1602			

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 90%

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%

โดยมีค่าความยืดหยุ่น ดังนี้

ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว	อาชีพที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ค่าความยืดหยุ่นของ									
ค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน	-0.001	0.037	0.331	0.190	0.506	0.593	0.444	0.363	0.343
ค่าความยืดหยุ่นของ									
รายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน	-0.00003	0.00005	-0.006	0.001	-0.006	-0.017	-0.020	-0.010	-0.008

#### 4.4.3 ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของผู้หญิงและผู้ชายที่สมรสแล้วในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน

อาชีพที่ขาดแคลนแรงงานซึ่งประมวลจากหัวข้อที่ 4.2 พบว่ามีอยู่ด้วยกันหลายอาชีพ ทั้งนี้ได้เลือกศึกษาเฉพาะบางอาชีพที่กล่าวถึงมากที่สุดในแต่ละภาคอุตสาหกรรม คือ ภาคการผลิต ได้แก่ อาชีพวิศวกร และอาชีพช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรม ส่วนภาคบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร ได้แก่ อาชีพพนักงานเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม / พนักงานผสมเครื่องดื่ม (บาร์เทนเดอร์) และ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาด ซึ่งต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างลูกจ้างเอกชนที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วทำงานเป็นวิศวกรเพียง 2 คน และไม่มีลูกจ้างหญิงที่เป็นช่างเทคนิคเลย จึงขอไม่กล่าวถึงในที่นี้ โดยจำนวนตัวอย่างและรายละเอียดแจกแจงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง และจำนวนลูกจ้างในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน

ลูกจ้างที่สมรสแล้ว	หน่วย: ค่าเฉลี่ย					
	ผู้ชาย			ผู้หญิง		
	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน	ชั่วโมงทำงาน	ค่าจ้าง	จำนวน
วิศวกร	45.48	40,122	45	.	.	2
ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรม	50	16,851	90	.	.	0
พนักงานเสิร์ฟ / ผสมเครื่องดื่ม	52.24	6,410	107	50.82	4,210	236
ผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาด	49.92	4,577	40	47.96	3,952	473

ซึ่งจากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่า ค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานมีความยืดหยุ่นมาก นั่นคือ 1.324 ในอาชีพพนักงานเสิร์ฟ และ 1.412 ในอาชีพด้านการทำความสะอาด ส่วนลูกจ้างชายมีความยืดหยุ่นน้อย นั่นคือ 0.13 ในอาชีพช่างเทคนิค 0.22 ในอาชีพพนักงานเสิร์ฟ 0.55 ในอาชีพด้านการทำความสะอาด

และ  $-0.03$  ในอาชีพวิศวกร สำหรับค่าความยืดหยุ่นของรายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน พบว่า ยืดหยุ่นน้อย เพียง  $-0.039$  ในอาชีพพนักงานเสิร์ฟฯ และ  $-0.025$  ในอาชีพด้านการทำความสะอาด ของลูกจ้างหญิงเท่านั้น แต่ลูกจ้างชายปัจจัยด้านรายได้ไม่มีนัยสำคัญใดๆ สำหรับอาชีพที่ขาด แคลนแรงงานทั้ง 4 อาชีพ ซึ่งค่าที่คำนวณออกมา ก็ได้ค่าใกล้เคียง 0

ประเด็นที่น่าสนใจคือค่าสัมประสิทธิ์ค่าจ้างของวิศวกรชายที่ออกมาเป็นค่าลบ ( $-0.03447$ ) นั้น หากเปรียบเทียบกับลูกจ้างอาชีพที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ( $0.071031$ ) โดยรวมแล้วน่าจะเนื่องมาจากการที่วิศวกรทำงานมากกว่า ชั่วโมงกว่า คือ 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ผู้ประกอบวิชาชีพ 43 ชั่วโมง) และได้รับค่าจ้างมากกว่าอย่างเห็นได้ชัดเจน คือ 40,122 บาทต่อ เดือน (ผู้ประกอบวิชาชีพ 22,467 บาท) ดังนั้นเมื่อทั้งชั่วโมงทำงานและค่าจ้างต่างก็มากกว่า หาก ค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีก ผลที่ได้ก็คือวิศวกรเหล่านี้ต้องการทำงานลดลงตามแนวคิด Law of Diminishing Marginal Rate of Substitution

ส่วนผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงและชายในอาชีพขาดแคลนอีก 3 อาชีพ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงทำงานและค่าจ้างเป็นบวก ซึ่งเป็นที่น่ายินดีว่าการเพิ่ม ค่าจ้างจะสามารถเพิ่มชั่วโมงทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในอาชีพเหล่านี้ได้ แม้จะเป็นเพียงเล็กน้อยสำหรับลูกจ้างชายก็ตาม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.22 ผลการประมาณค่าลูกจ้างหญิงและชายที่สมรสแล้ว จำแนกตามอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน (ตัวแปรตาม: HOURS)

	ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว				ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว			
	วิศวกร	ช่างเทคนิค	พ่อครัวและพนักงานเสิร์ฟ	พนักงานทำความสะอาด	แม่ครัวและพนักงานเสิร์ฟ	พนักงานทำความสะอาด		
C	2.8808 **	-15.2756	10.4732	19.9359	-36.4283 **	-47.7217 **		
WAGE	-0.0345 **	0.3728 *	1.7945 **	6.0100 **	15.9773 **	17.1364 **		
INCOME	-0.0041	-0.0296	0.1830	0.3987	-1.3955 **	-0.8685 **		
SPOUSE	-0.0095	-0.5172 *	-0.8197	-0.2420	-2.1563 **	-1.4439 **		
EDUC	-0.0045	0.0313	-1.5987 **	2.2075 **	-1.2842 **	-1.3615 **		
AGE	-0.0998 *	-0.1121	-0.0141	-0.6494	0.6777	1.2838 **		
AGE^2	0.0006 **	-0.0084	-0.0131	0.0115	-0.0164 *	-0.0187 **		
FSIZE	0.0152	0.9546	-3.1018 *	-0.8587	0.6095	1.3677 **		
CHIL	-0.0985	-7.4045 *	-0.3388	5.4657	-10.3159 **	-4.3824 **		
MONTHWAGE	45.5011 **	73.2598 **	52.8694 **	-11.4558 **	13.5762 **	10.4452 **		
FRINGE	-3.1992 **	2.8606	27.2457 **	5.1536	29.8226 **	16.0097 **		
OTHERMON	3.3940 **	11.0194 **	1.2524	-1.0979	-3.7942	0.2070		
Adjusted R- squared	0.9493	0.8546	0.7943	0.4578	0.6531	0.7411		
n	45	90	107	40	236	473		

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 90%

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

\*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%

โดยมีค่าความยืดหยุ่น ดังนี้

	ลูกจ้างชายที่สมรสแล้ว				ลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้ว	
	วิศวกร	ช่างเทคนิค	พ่อครัวและ พนักงานเสิร์ฟ	พนักงาน ทำความสะอาด	แม่ครัวและ พนักงานเสิร์ฟ	พนักงาน ทำความสะอาด
ค่าความยืดหยุ่นของ ค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน	-0.03	0.13	0.22	0.55	1.324	1.412
ค่าความยืดหยุ่นของ รายได้ครัวเรือนต่อชั่วโมงทำงาน	-0.0002	-0.0011	0.0017	0.011	-0.039	-0.025

#### 4.4 การเปรียบเทียบผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชายที่สมรสแล้วและลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วโดยรวมมีค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างเท่ากับ 0.107 และ 0.4109 ตามลำดับ ไม่แตกต่างจากวรรณกรรมปริทัศน์ที่ผ่านมา ได้แก่ Blomquist & Hansson-Brusewitz ประเทศสวีเดน ที่ได้ค่าความยืดหยุ่นของสามีเท่ากับ 0.12 ภรรยาเท่ากับ 0.4 ถึง 0.8 Robert Moffitt ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ค่าความยืดหยุ่นของภรรยาเท่ากับ 0.39 ถึง 0.71 Bourignon & Magnac ประเทศฝรั่งเศส ได้ค่าความยืดหยุ่นของสามีน้อยกว่า 0.1 ภรรยาเท่ากับ 0.3 ถึง 1 แต่ผลการศึกษาในครั้งนี้ดูเหมือนว่าจะให้ค่าความยืดหยุ่นของภรรยาที่ต่ำกว่าผลการศึกษาอื่นๆโดยทั่วไป ได้แก่ Xiaodong Gong & Arthur van Soest ประเทศเม็กซิโก ได้ค่าความยืดหยุ่นของ ภรรยาเท่ากับ 0.87 Jerry Hausman & Paul Ruud ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ค่าความยืดหยุ่นของสามีเท่ากับ 0.07 ภรรยาเท่ากับ 1.12 Colombino & Del Boca ประเทศอิตาลี ได้ค่าความยืดหยุ่นของสามีเท่ากับ 0 ภรรยาเท่ากับ 1.18 Paul J. Devereux ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ค่าความยืดหยุ่นของสามีเท่ากับ 0.054 ภรรยาเท่ากับ 1.2 Robert K. Triest ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ค่าความยืดหยุ่นของสามีเท่ากับ 0.06 ภรรยาเท่ากับ 1.31 ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันโดยในต่างประเทศมีการจ้างงานแบบยืดหยุ่นมากกว่า คือทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Workers) หรือการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานของลูกจ้างหญิงมากกว่า<sup>15</sup>

<sup>15</sup> เช่น มาตรการ The Lisbon and Stockholm Employment Targets 2010 ของสหภาพยุโรป เพื่อกระตุ้นอัตราการจ้างงานในภาพรวมให้เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 70 โดยกระตุ้นการจ้างแรงงานผู้หญิงและแรงงานผู้สูงอายุเป็นหลัก หรือโครงการดูแลเด็กเล็กเพื่อการทำงาน (Back-to-work Child Care Scheme) ของประเทศสิงคโปร์ เพื่อให้มารดาสามารถกลับไปทำงานได้ตามปกติ เนื่องจากภาวะจากการเลี้ยงดูบุตรลดน้อยลง

นอกจากนั้นม้งานของ Michel R.Ransom ศึกษาอุปทานแรงงานของสามี 2 กลุ่มเปรียบเทียบกันระหว่างสามีที่ภรรยาทำงาน และไม่ทำงานพบว่า ค่า Wage Elasticity ของกลุ่มแรกมากกว่ากลุ่มหลัง ซึ่งเหมือนกับผลการศึกษาคั้งนี้ที่พบว่าค่า Wage Elasticity ของสามีที่ภรรยาทำงานมีค่าความยืดหยุ่นเท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่าสามีที่ภรรยาไม่ทำงานมีค่าความยืดหยุ่นเท่ากับ 0.099 ประเด็นที่แตกต่างกันคือ ค่า Wage Elasticity ของ Ransom มีค่าลบ แต่การศึกษาในครั้งนี้เป็นค่าบวก

สำหรับการศึกษาของ Susan L.Averett & Julie L.Hotchkiss ไม่ได้นำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของ Susan & Julie เป็นผู้หญิงทั้งโสดและสมรสซึ่งถือว่าเป็นขอบเขตของการศึกษาที่ใหญ่กว่า

ท้ายที่สุดคือการเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ Nipon Poapongsakorn ประเทศไทยพบว่า Wage Elasticity ของลูกจ้างชายใกล้เคียงกันคือ 0.191 (นิพนธ์) และ 0.12 (การศึกษาในครั้งนี้) แต่ Wage Elasticity ของลูกจ้างหญิงแตกต่างกัน นั่นคือ หากเปรียบเทียบบนพื้นฐานแนวคิด classical models ซึ่งเชื่อว่าปัจจัย Family Income ส่งผลต่อสามีและภรรยาเท่าเทียมกัน ค่าความยืดหยุ่นของการศึกษาคั้งนี้มีมากกว่า ของนิพนธ์ซึ่งเท่ากับ 0.133 ในกรุงเทพฯ และ 0.278 ในต่างจังหวัด แต่หากเปรียบเทียบบนพื้นฐานแนวคิด Bargaining Model ซึ่งเชื่อว่าปัจจัย Family Income ส่งผลต่อสามีน้อยกว่าภรรยา จึงต้องตัดตัวแปร Family Income ทิ้งแล้วเพิ่มตัวแปร Wife's Income และ Husband's Income เข้าไปในสมการแล้ว ค่าความยืดหยุ่นของการศึกษาคั้งนี้มีน้อยกว่าของนิพนธ์ซึ่งเท่ากับ 1.390 ในกรุงเทพฯ และ 1.337 ในต่างจังหวัด โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ฐานแนวคิด Classical Models และไม่ได้แยกแยะระหว่างลูกจ้างหญิงในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตารางที่ 4.23** การเปรียบเทียบผลการศึกษาค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้าง

การศึกษา	ประเทศ	ชายสมรส	หญิงสมรส
ประเทศไทย:			
นอร์ สิริเลิศพิทักษ์		0.107	0.4109
Nipon Poapongsakorn		0.191	0.133
			(กรุงเทพฯ) (ต่างจังหวัด)
ต่างประเทศ:			
Laura Crespo	สเปน	0.001	0.140
Blomquist & Hansson-Brusewitz	สวีเดน	0.12	0.4 - 0.8
Robert Moffitt	สหรัฐอเมริกา		0.39 - 0.71
Bourgignon & Magnac	ฝรั่งเศส	< 0.1	0.3 - 1
Xiaodong Gong & Arthur van Soest	เม็กซิโก		0.87
Jerry Hausman & Paul Ruud	สหรัฐอเมริกา	0.07	1.12
Colombino & Del Boca	อิตาลี	0	1.18
Paul J. Devereux	สหรัฐอเมริกา	0.054	1.2
Robert K. Triest	สหรัฐอเมริกา	0.06	1.31

## บทที่ 5

### บทสรุป

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ชั่วโมงทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานในสังคม ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานแสดงถึงความยากลำบากในการหารายได้ของผู้ใช้แรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำ หรือแสดงถึงความขยันขันแข็งของผู้ใช้แรงงานที่มีรสนิยมชอบการทำงาน ฯลฯ ส่วนชั่วโมงทำงานที่สั้นแสดงถึงการทำงานต่ำกว่าระดับของผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถแต่อาจจะไม่มีโอกาส หรือแสดงถึงความต้องการพักผ่อนของผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้เพียงพอเกินระดับรายได้พอยังชีพขึ้นไปมากแล้ว เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้าง ไม่มีโอกาสเลือกชั่วโมงทำงานมากนัก เนื่องจากทำงานอยู่ในระบบที่มีตารางเวลาเข้า-ออกงานที่ชัดเจน และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายเดือน ทางเลือกของลูกจ้างจึงอยู่ที่ความพอใจหรือไม่พอใจในระดับค่าจ้างแรกเข้า ซึ่งเมื่อทำงานไปไ้ระยะหนึ่งแล้วย่อมจะได้รับการปรับค่าจ้างให้เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (The Theory of the Labor/Leisure Choice) นั้น ไม่สามารถตอบได้ว่าหากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นแล้ว จะส่งผลต่อผู้ใช้แรงงานให้ทำงานมากขึ้นชั่วโมงขึ้นหรือน้อยลง จึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเชิงประจักษ์ช่วยในการอธิบายพฤติกรรมของผู้ใช้แรงงานให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานจำแนกตามอาชีพในภาคนอกการเกษตร” ครั้งนี้ก็เพื่อศึกษาความแตกต่างของชั่วโมงทำงาน (Hours of Work) และค่าจ้างของผู้ใช้แรงงานในแต่ละอาชีพ อีกทั้งนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง เพื่อสร้างความเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่างกันของลูกจ้างแต่ละอาชีพในเบื้องต้น จากนั้นจึงโยนไปสู่การศึกษาผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงาน รวมทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นที่มีอิทธิพลต่อการจัดสรรชั่วโมงทำงานของผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นค่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานของลูกจ้างแต่ละอาชีพเมื่อค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป

ขอบเขตของการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างภาคเอกชนอาชีพต่างๆ 9 ประเภทอาชีพ และ 4 หมวดย่อย จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ลูกจ้างเพศชายที่มีสถานภาพสมรส และ ลูกจ้างเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรส

โดยข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 14,719 คนได้มาจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่ว  
ราชอาณาจักร พ.ศ.2548 (รอบที่3) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คัดเลือกเฉพาะผู้ที่ป็นหัวหน้า  
ครัวเรือนและคู่สมรส

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน คือ The Theory of the Labor /  
Leisure Choice ซึ่งกล่าวถึง 1) Preferences and Indifference Curve 2) การเลือกระหว่างการ  
ทำงานและการพักผ่อน 3) The Income and Substitution Effect และข้อจำกัดของแบบจำลอง  
ได้แก่ 1) Employer-Mandated Work Schedules 2) Time and Money Cost of Working 3)  
The Hours of Work Decision for Salaried Workers โดยงานวิจัยที่ผ่านมาเน้นการศึกษา  
ผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานในกลุ่มแรงงานที่สมรสแล้วทั้งเพศชายและหญิง ผล  
การศึกษาพบว่าค่าจ้างหรือความสามารถในการหารายได้ (Earning) ล้วนมีอิทธิพลต่อชั่วโมง  
ทำงานอย่างมีนัยสำคัญในระดับ 95 และเป็นไปในทิศทางบวกต่อชั่วโมงทำงาน นั่นคือเมื่อค่าจ้าง  
เพิ่มขึ้น ชั่วโมงทำงานสูงขึ้น โดยมีค่าความยืดหยุ่นที่แตกต่างกันในแต่ละการศึกษา (หรือในแต่ละ  
ประเทศ) ทั้งนี้ความยืดหยุ่นในเพศหญิงที่สมรสแล้วมีมากกว่าเพศชายที่สมรสแล้วทุกประเทศ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ (ประเทศไทย) ทำการศึกษาจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งได้ผล  
การศึกษา ดังนี้ ผลการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวได้ว่าตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงาน  
2499 ถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งสิ้น 4 ฉบับนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยได้รับการ  
การคุ้มครองที่เพิ่มขึ้นจากอดีตสู่ปัจจุบัน นั่นคือ แต่เดิมให้ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดย  
แต่ละวันจะทำงานกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่ปัจจุบันระบุชัดเจนว่าวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงเพื่อคุ้มครอง  
ลูกจ้างให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมและไม่ยาวนานเกินไปในแต่ละวันด้วย ส่วนงานล่วงเวลาหรือ  
การทำงานในวันหยุด แต่เดิมนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เท่าที่  
จำเป็น แต่ปัจจุบันระบุให้ ความจำเป็นของนายจ้างเมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง  
เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองสิทธิและสร้างความเป็นธรรม  
ให้แก่ผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นครั้งแรก ซึ่งพบว่า เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำปรับตัว  
สูงขึ้นส่งผลให้ระดับค่าจ้างเฉลี่ยสูงขึ้นด้วยอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาสถานการณ์แรงงานไทย ระหว่าง ปี 2544 – 2549 พบว่า แนวโน้มของอัตรา  
การเพิ่มของประชากร อัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน และชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ของผู้มีงานทำ  
ลดน้อยลง ขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าประเทศไทยจะขาดแคลนอุปทานแรงงาน  
ในอนาคต สวนทางกับความต้องการแรงงานในภาคการผลิตและภาคบริการที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น  
วิศวกร ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม พนักงานเสิร์ฟในธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร พนักงานทำความสะอาด  
ซึ่งปัจจุบันได้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้แล้วเป็นจำนวนมาก และเมื่อพิจารณา  
สถานการณ์แรงงานไทยจำแนกแต่ละอาชีพ พบว่าอาชีพที่ลูกจ้างเอกชนมีชั่วโมงทำงานน้อยที่สุด

คืออาชีพที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง 40.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมาคือลูกจ้างอาชีพที่ 2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ 40.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนลูกจ้างที่มีชั่วโมงทำงานมากที่สุดคือ อาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 51.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมาคือ อาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้จัดการด้านสินค้าในร้านและตลาด 50.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับอาชีพที่มีค่าจ้างเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรกคือ อาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 25,808 บาทต่อเดือน และอาชีพที่ 2 ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อาชีพที่ 6 ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 3,306 บาทต่อเดือน รองลงมาคืออาชีพที่ 9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น ลูกจ้างในโรงงาน ก่อสร้าง คนกวาดถนน พ่อค้าแม่ขายตามข้างถนน เป็นต้น ซึ่งในภาพรวมพบว่าอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานสูงลูกจ้างกลับมีรายได้ต่ำ ทั้งการศึกษาก็ต่ำ ขณะที่อาชีพที่มีชั่วโมงทำงานต่ำลูกจ้างกลับมีรายได้สูง และการศึกษาก็สูงด้วย

ผลการศึกษาค่าที่ประมาณได้จากแบบจำลองใน 9 ประเภทอาชีพและ 4 รหัสอาชีพ ได้แก่ วิศวกร ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรม พ่อครัว/แม่ครัวและพนักงานเสิร์ฟ และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการทำงานบ้านและการทำความสะอาด ดังแบบจำลอง Heckman Two-step Estimator ประกอบไปด้วยแบบจำลองโพบริทเพื่อประมาณค่าความน่าจะเป็นในการเลือกทำงาน (*participation*) การประมาณค่าค่าจ้างของลูกจ้าง (*wage*) และการประมาณค่าอุปทานแรงงาน (*hours*) พบว่าผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานในลูกจ้างชายที่สมรสแล้วมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยทุกอาชีพ นั่นคือ Wage Elasticity มีค่าน้อย ขณะที่ผลกระทบของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานในลูกจ้างหญิงที่สมรสแล้วมีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ นั่นคือ ลูกจ้างประเภท White-collar Workers คือลูกจ้างเอกชนในอาชีพที่ 1-5 ได้แก่ แรงงานด้านการบริหาร แรงงานสำนักงาน แรงงานประเภทวิชาชีพและเทคนิค แรงงานด้านการขายนั้น มีค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างน้อย ส่วนลูกจ้างประเภท Blue-collar Workers คือลูกจ้างเอกชนในอาชีพที่ 6-9 มีค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างมากแสดงให้เห็นความเป็นแรงงานรองในครัวเรือนของลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้และภาษีเงินได้จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างหญิงกลุ่มนี้มากที่สุด สำหรับผลกระทบของค่าจ้างคู่สมรสต่อชั่วโมงทำงาน (Cross-substitution Effect) และผลทางรายได้ของสมาชิกคนอื่นๆ ในครัวเรือน (Income Effect) นั้นมีบทบาทต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงมากกว่าลูกจ้างชาย นั่นคือหากค่าจ้างของคู่สมรสหรือรายได้ครัวเรือนสูงขึ้น ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงจะลดลงมากกว่าลูกจ้างชาย โดยที่ปัจจัยด้านค่าจ้างคู่สมรสมีอิทธิพลมากกว่า แสดงให้เห็นถึงการพึ่งพากันเองระหว่างคู่สมรสที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนมากกว่าการพึ่งพาพ่อแม่ บุตรหลาน หรือญาติพี่น้อง

ปัจจัยด้านบวกต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้างหญิงและชายที่สอดคล้องกัน ได้แก่ อายุ ประโยชน์พิเศษที่ได้รับจากนายจ้าง เงินได้อื่นๆจากการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลบต่อชั่วโมง

ทำงานของลูกจ้างหญิงและชายที่สอดคล้องกัน ได้แก่ อายุกำลังสอง จำนวนบุตร ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของลูกจ้างหญิงจำแนกตามอาชีพส่วนใหญ่มีขนาดใหญ่กว่าลูกจ้างชาย โดยเฉพาะจำนวนบุตร ประโยชน์พิเศษที่ได้รับ เงินได้อื่นๆจากการทำงาน สำหรับประเด็นขัดแย้งกันระหว่างลูกจ้างหญิงและชายคือ ปัจจัยด้านการศึกษาและประเภทค่าจ้างรายเดือน ลูกจ้างชายทุกอาชีพและลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 5-9 ที่มีการศึกษาสูงกว่าทำงานน้อยชั่วโมงกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาน้อย แต่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1 และ 3 ที่มีการศึกษาสูงกว่ากลับทำงานมากชั่วโมงกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาน้อย (อาชีพที่ 2 และ 4 ไม่มีนัยสำคัญ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลูกจ้างหญิงในอาชีพที่ 1 และ 3 มีจำนวนน้อยกว่าลูกจ้างชาย หากต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำเป็นต้องพิสูจน์ความสามารถอย่างมากจนกว่าจะเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน และบางอาชีพก็ต้องพิสูจน์ความสามารถต่อลูกค้าด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษาสูงๆ ซึ่งบางองค์กรอาจมีค่านิยมอคติต่อเรื่องเพศ (Discrimination) อันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ชอบส่วนบุคคล (Prejudice) หรือการขาดแคลนข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ เพราะที่ผ่านมาลูกจ้างหญิงในอาชีพนั้นมีน้อย จึงเกิดความไม่มั่นใจในการทำงานของลูกจ้างหญิง (Imperfect Information) เป็นต้น ก็ล้วนทำให้ผู้หญิงที่ต้องการค่าจ้างสูงต้องทำงานมากชั่วโมง ขณะที่ประเภทค่าจ้างรายเดือนสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 1-6 (ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือน ยกเว้นอาชีพที่ 6) มีชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างรายวัน แต่ลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 7-9 (ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างแบบรายวัน) มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าลูกจ้างรายวัน แสดงให้เห็นความเป็น Rational Man ของลูกจ้างที่จะเลือกรับประเภทค่าจ้างที่พวกเขาสามารถทำงานได้มากชั่วโมงกว่าเพื่อสร้างโอกาสในการหาเงินได้มากกว่า

## 5.2 ประโยชน์ในทางประยุกต์ผลการการศึกษาที่ได้

การศึกษานี้เป็นการประยุกต์ทฤษฎี The Labor / Leisure Choice ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มองว่าอัตราการทดแทนหน่วยสุดท้ายระหว่างรายได้และการพักผ่อน คือ ค่าจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงมีอิทธิพลต่อลูกจ้างให้ยอมทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง ซึ่งจากผลการศึกษามลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานของลูกจ้างภาคเอกชนชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างกับชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ซึ่งหมายถึงลูกจ้างทั้งชายและหญิงยินดีทำงานมากขึ้นเมื่อค่าจ้างของตนเพิ่มขึ้น อนึ่ง ข้อเท็จจริงที่ได้นำมาประยุกต์ใช้ ดังนี้

*ประการแรก* ข้อเท็จจริงที่ว่าความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงานต่อค่าจ้างของลูกจ้างสถานภาพสมรสเป็นไปในทิศทางบวกนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบริษัทเอกชนที่ต้องการวางแผนกำลังคน อาทิ การเพิ่มค่าจ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทำงานมากชั่วโมงขึ้น อีกทั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะดึงผู้หญิงซึ่งอยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้ามาสู่ตลาดแรงงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ผู้ใช้แรงงานวัย 20-39 ปีซึ่งเป็นวัยที่มีความสามารถในการทำงานสูง ประกอบกับการพิจารณาเป็นรายอาชีพนั้น หากบริษัทใดในอาชีพที่ 6-9 มีลูกจ้างหญิงเป็นจำนวนมากแล้ว การเพิ่มค่าจ้าง 1% จะนำไปสู่การทำงานมากกว่า 1% ของลูกจ้างหญิง ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ หากต้องการให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างที่เต็มใจจะทำงานดังกล่าวเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นด้วย

*ประการที่สอง* ข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างในอาชีพที่ 5-9 ยิ่งมีการศึกษามาก ชั่วโมงทำงานยิ่งน้อยลง (เมื่อปัจจัยอื่นๆคงที่) นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับภาครัฐที่ต้องการส่งเสริมการศึกษา และการขจัดปัญหาครอบครัวให้ลดน้อยลงไปพร้อมๆกัน นั่นคือลูกจ้างที่มีการศึกษาสูง (การลงทุนในทุนมนุษย์สูง) ส่วนใหญ่มีเวลาพักผ่อนหรือมีเวลาเหลือให้ครอบครัวมาก ทั้งคุณภาพชีวิตและความอบอุ่นในครอบครัวจึงเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาต่ำ-ชั่วโมงทำงานสูง-มีเวลาเหลือให้ครอบครัวน้อย ประกอบกับอุปสงค์แรงงานที่มีทักษะระดับต่ำ (Low Skill) ลดน้อยลงในปัจจุบัน ต่อเนื่องถึงอนาคต แต่ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะระดับปานกลางถึงสูง (Semi Skill - High Skill) ดังนั้นรัฐควรสนับสนุนการศึกษาสายอาชีพระดับปวช.-ปวส. ให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานไปพร้อมๆกัน แม้ว่ารัฐบาลได้มีนโยบายยืดเวลาเกษียณอายุการทำงานให้แก่อาชีพที่ขาดแคลนออกมาเป็นระยะ อาทิอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้พิพากษา แต่ลูกจ้างเหล่านี้มีการศึกษาสูงอยู่แล้ว

*ประการที่สาม* ข้อเท็จจริงที่ว่าเมื่อลูกจ้างอายุเพิ่มขึ้น ชั่วโมงทำงานยิ่งมากขึ้นจนถึงระดับหนึ่งแล้วจึงลดลง (ยกเว้นอาชีพวิศวกร) สามารถนำมาประยุกต์ใช้คำนวณแนวโน้มของอุปทานแรงงานในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งคิดคร่าวๆ ได้จากการนำชั่วโมงทำงานที่ประมาณค่าได้ในแต่ละอายุคูณกับจำนวนแรงงานที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน ผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรศาสตร์และคณะ (2546) คาดการณ์ว่าสัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะเริ่มลดลงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2552 ประกอบกับการเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่ลดลงของประชากรไทย (อัตราการเกิด = 14/1000 คน) และการศึกษาของศูนย์บริกาวิชาการศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ที่คาดว่าประเทศไทยจะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานวัย 15-49 ปี ในปีพ.ศ. 2563 โดยต้องอาศัยแรงงานผู้สูงอายุเข้ามาเสริม นั่นย่อมมีผลทำให้ชั่วโมงทำงานรวมน้อยลงอย่างแน่นอน ภาครัฐจำเป็นต้องสร้างนโยบายรองรับ อาทิ เรื่องคุณภาพของแรงงานไทยที่จากเดิมเน้นแรงงานเข้มข้นเป็นการเน้นแรงงานร่วมกับเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น

*ประการที่สี่* ข้อเท็จจริงที่ว่ารายได้ครัวเรือน ค่าจ้างคู่สมรส และจำนวนเด็กเล็กมีอิทธิพลด้านลบต่อชั่วโมงทำงานของลูกจ้าง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับภาครัฐเกี่ยวกับการตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน (ครอบคลุมถึงนโยบายช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย พิการ คนชรา เพราะถือเป็นผู้พึ่งพิงใน

ครัวเรือนเช่นเดียวกับเด็กเล็ก) หรือนโยบายทางภาษีได้เป็นอย่างดี นั่นคือ การช่วยเหลือผู้พึ่งพิงด้วยการตั้งศูนย์ดูแล มีผลให้ชั่วโมงทำงานของลูกจ้างเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งได้มากกว่าการช่วยเหลือผู้พึ่งพิงด้วยการมอบเงินช่วยเหลือ เพราะการมอบเงินทำให้รายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามผลทางรายได้ถือว่าน้อยมากจนแทบไม่กระทบต่อชั่วโมงทำงาน รัฐจึงสามารถให้เงินช่วยเหลือได้เช่นกันแต่ไม่ยั่งยืนถาวรเท่ากับการลงทุนสร้างสวัสดิการศูนย์ดูแลผู้พึ่งพิง ทั้งนี้ ดร. เกื้อได้คาดการณ์ไว้ว่า อัตราส่วนเกื้อหนุนประชากรสูงอายุจากประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง กล่าวคือ เปลี่ยนจากการที่มีประชากรวัยแรงงาน 7 คน ในการช่วยดูแลผู้สูงอายุเพียง 1 คน (ซึ่งเป็นอัตราส่วนการเกื้อหนุนประชากรที่สูงมาก) เป็นผู้สูงอายุไทยจะมีประชากรวัยแรงงานดูแลเพียง 2 คนเท่านั้นในปี พ.ศ.2593 จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่รัฐต้องหานโยบายที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการทำงานแก่ลูกจ้าง

ขณะที่นโยบายทางภาษีซึ่งเอื้อให้กับผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพสมรสได้หักค่าลดหย่อนเมื่อมีคู่สมรส 30,000 บาท และบุตรอีกคนละ 15,000 บาทอยู่ในปัจจุบันก็นับได้ว่าเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน แต่ลูกจ้างกลับทำงานน้อยชั่วโมงลง ซึ่งรัฐจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกภายใต้ภาวะการณ์ต่างๆต่อไป อาทิ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพื่อกระจายรายได้ให้ระหว่างบุคคล โยงใยไปถึงปัญหาการวางแผนครอบครัว/แผนกำลังคนของชาติอย่างเหมาะสม เป็นต้น ในต่างประเทศมีนโยบายภาษีลบ หรือ Negative Income Tax Scheme สำหรับคนยากจน ด้วยการให้เงินอุดหนุนแทนที่จะเก็บภาษี ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับผลการทดแทนและผลทางรายได้ (แสดงในภาคผนวก ค)

*ประการที่ห้า* ข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์พิเศษและได้รับเงินได้อื่นๆจากการทำงานมีชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ไม่ได้รับประโยชน์พิเศษและเงินได้อื่นๆ (ทั้งๆที่มีเงินเดือนเฉลี่ยมากกว่า) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยธุรกิจ/บริษัทเอกชนที่จะกระตุ้นให้ลูกจ้างทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์พิเศษสำหรับลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 5 พนักงานบริการและผู้นำขายสินค้าในร้านและตลาด และอาชีพพนักงานเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ไม่ได้รับประโยชน์พิเศษถึงร้อยละ 20 ของชั่วโมงทำงานเฉลี่ย ส่วนเงินได้อื่นๆเช่นโอที โบนัส สำหรับลูกจ้างอาชีพที่ 3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และอาชีพที่ 8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินได้อื่นๆ ถึงร้อยละ 15 ของชั่วโมงทำงานเฉลี่ย

*ประการที่หก* ข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างที่ได้รับประเภทค่าจ้างแบบรายเดือนมีชั่วโมงทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ได้รับประเภทค่าจ้างแบบรายวัน (ยกเว้นลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 7-9) นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยธุรกิจที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างแบบรายวัน (หรือรายเดือนในลูกจ้างหญิง

อาชีพที่ 7-9) ทำงานมากชั่วโมงขึ้นได้จนทัดเทียมกับลูกจ้างในอาชีพเดียวกันที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน (หรือรายวันในลูกจ้างหญิงอาชีพที่ 7-9) โดยปรับค่าจ้างหรือชั่วโมงทำงานให้ยืดหยุ่นต่อคนกลุ่มนี้มากขึ้น

*ประการสุดท้าย* ข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างอาชีพช่างเทคนิคอุตสาหกรรม อาชีพพนักงานเสิร์ฟ ฯ และอาชีพพนักงานทำความสะอาดพอใจที่จะทำงานมากชั่วโมงขึ้นหากได้รับค่าจ้าง ประโยชน์พิเศษ และเงินได้อื่นๆสูงขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าสำหรับภาคอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานเหล่านี้ได้ โดยการทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น การอำนวยความสะดวกในการทำงานเช่นที่พัก อาหาร เครื่องแต่งกาย ส่วนอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานเช่นวิศวกรนั้นกลับให้ผลตรงกันข้ามนั่นคือ ไม่ยินดีทำงานมากขึ้นหากค่าจ้างหรือประโยชน์พิเศษเพิ่มขึ้น แต่หากได้รับเงินได้อื่นๆเช่น โบนัสหรือโอทีจะทำงานเพิ่มขึ้นได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กรมการจัดหางาน. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานและแนวโน้มในอุตสาหกรรมการผลิต  
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://research.mol.go.th/\[1พฤศจิกายน 2550\]](http://research.mol.go.th/[1พฤศจิกายน 2550]).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน254[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://www.labour.go.th/th/LAWS/index.html\[1 พฤศจิกายน 2550\]](http://www.labour.go.th/th/LAWS/index.html[1 พฤศจิกายน 2550]).

กองแผนงานและสารสนเทศ. ทิศทางและประมาณการความต้องการแรงงานฝีมืออุตสาหกรรมหลัก  
ของประเทศไทย พ.ศ.2547-2552[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [www.dsd.go.th\[1พฤศจิกายน 2550\]](http://www.dsd.go.th[1พฤศจิกายน 2550]).

กองแผนงานและสารสนเทศ. สถิติจัดหางาน 2548 ( YEAR BOOK OF EMPLOYMENT  
STATISTICS 2005) [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://lib.doe.go.th/ebooknav/startebook.html\[1 พฤศจิกายน 2550\]](http://lib.doe.go.th/ebooknav/startebook.html[1 พฤศจิกายน 2550]).

เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ. การคาดประมาณการประชากรของประเทศไทย (พ.ศ.2543-2568) ผล  
ต่อการกำหนดทิศทางนโยบายประชากรในอนาคต. เอกสารวิทยาลัยประชากรศาสตร์  
หมายเลข 293. กรุงเทพฯ: สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546.

คุรุสภา. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://www.ksp.or.th/index1/index.html\[1 พฤศจิกายน 2550\]](http://www.ksp.or.th/index1/index.html[1 พฤศจิกายน 2550]).

จิตติ ดิงศภัทย์. หลักวิชาชีพทางกฎหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

โชคชัย กิจเกษมทวีสิน. อุตสาหกรรมก่อสร้างที่เติบโตจากการขับเคลื่อนนโยบายรัฐ. สารวิจัยธุรกิจ  
บมจ.ธนาคารกรุงไทย ปีที่ 8 ฉบับที่ 20 (มีนาคม 2547).

ฐาปนิจ ศรีบุญมา. กรมพัฒนาขนส่งนโยบายเร่งผลิตมนุษย์โลจิสติกส์[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[http://www.logisticsclinic.com\[1 พฤศจิกายน 2550\]](http://www.logisticsclinic.com[1 พฤศจิกายน 2550]).

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. ความแตกต่างของค่าจ้างและเงินเดือนของแรงงานไทย ทฤษฎีและการวิจัยเชิง  
ประจักษ์. เอกสารโรเนียว มหาวิทยาลัยนเรศวร, 25 ธันวาคม 2543.

เนติบัณฑิตยสภา ในพระบรมราชูปถัมภ์. พระราชบัญญัติเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ.2507[ออนไลน์].  
แหล่งที่มา: [http://www.thethaiabar.thaigov.net\[1 พฤศจิกายน 2550\]](http://www.thethaiabar.thaigov.net[1 พฤศจิกายน 2550]).

- เพชรรัตน์ สีนอวย. อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใน 30 สาขาอาชีพ[ออนไลน์].  
แหล่งที่มา: <http://www.pasb.mol.go.th/page20.html>[1 พฤศจิกายน 2550].
- แพทยสภา. พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
<http://www.tmc.or.th>[1 พฤศจิกายน 2550].
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.เศรษฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. เอกสารการสอนชุดวิชา 60410.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์.เอกสารการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์  
แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 1-15. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. โครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมี  
งานทำ และการว่างงาน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2543.
- วิโรจน์ ณ ระนองและ อัญชนา ณ ระนอง. การหมุนเวียนของบุคลากรที่ให้บริการในสถานพยาบาล  
ภาครัฐ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, มิถุนายน 2548(แก้ไขปรับปรุง).
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. โครงการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการ  
ส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วง  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ, รายงานฉบับสมบูรณ์  
(2551).
- ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, โครงการศึกษาวิจัยเรื่องความจำเป็น  
ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, รายงานฉบับสมบูรณ์ (2547) (อัดสำเนา).
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีด  
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. รายงานเสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
, พฤศจิกายน 2549.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิต  
และบริการของประเทศไทย พ.ศ.2541-2549. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา  
ประเทศไทย, 2541.
- สภาทนายความ. พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ.2528[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
[www.lawyerscouncil.or.th](http://www.lawyerscouncil.or.th)[1 พฤศจิกายน 2550].
- สภาวิชาชีพบัญชี. พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:  
<http://www.buncheeaudit.com/SapaBunchee.htm>[1 พฤศจิกายน 2550].
- สภาวิศวกร. พระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ.2542[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.coe.or.th>[1  
พฤศจิกายน 2550].

- สภาสถาปนิก. พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.coa.or.th>[1 พฤศจิกายน 2550].
- สุภางศ์ จันทวานิช. รายงานผลการวิจัยการจัดช่วงชั้นทางสังคม: เกียรติภูมิของอาชีพต่างๆในสังคมไทย. โครงการหนังสือเล่มสถาบันวิจัยสังคม ทบุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุวรรณ ตูลยวสินพงส์. “เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม,” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2543. (อัดสำเนา).
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรง[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.labour.go.th/Yearbook48/file/9.1.pdf> [1 พฤศจิกายน 2550].
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. ดัชนีผลิตภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรมระดับประเทศ[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mol.go.th/download/moldata/labour-produced2005.pdf>[1 พฤศจิกายน 2550].
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรทั่วราชอาณาจักร [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/table/files/S-lfs-y/2549/000/00\\_S-lfs-y\\_2549\\_000\\_000000\\_00400.xls](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/table/files/S-lfs-y/2549/000/00_S-lfs-y_2549_000_000000_00400.xls)[1 พฤศจิกายน 2550].
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. คำร้องที่ได้รับและวินิจฉัยแล้วมีสิทธิได้รับเงิน[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.labour.go.th/Yearbook48/file/6.3.pdf>[1 พฤศจิกายน 2550].
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติไม่ถูกต้อง [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.labour.go.th/Yearbook48/file/7.7.pdf>[1 พฤศจิกายน 2550].
- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://home.dsd.go.th/standard>[1 พฤศจิกายน 2550].

## ภาษาอังกฤษ

Blomquist and Hansson-Brusewitz. The effect of taxes on male and female labor supply in Sweden. The journal of human resources 15 no 3, 1990.

Bourgignon and Magnac. Labor supply and taxation in France. The journal of human resources 25 no 3, summer 1990.

- Colombino and Del Boca. The effect of taxes on labor supply in Italy. The journal of human resources 25 no 3, summer 1990.
- Derek Hum and Wayne Simpson. Labour Supply Estimation for Public Policy: survey of Econometric Refinements and Data Development. Department of Economics University of Manitoba Winnipeg, Manitoba R3T 2N2, Canada, June 1992.
- James J.Heckman. What has been learned about labor supply in the past twenty years?. The American Economic Review 83 no 2, paper and Proceedings of the Hundred and Fifth Annual Meeting of the American Economic Association, May 1993.
- Jane Leuthold. The effect of Taxation on the Hours Worked by Married Woman. Industrial and Labor Relation Review 31 no 4, July 1978.
- Jerry Hausman and Paul Ruud. Family labor supply with taxes. NBER working paper series no 1271, Feb 1984.
- Kaufman,Bruce E. and Hotchkiss, Julie L.The Economics of Labor Markets.6<sup>th</sup> ed. Orlando, Fl: Dryden Press, 2003.
- Laura Crespo. Estimating and testing of household labour supply models: evidence from Spain. Instituto valenciano de investigaciones Economicas, S.A.(Ivie) Working Papers. Serie AD, 2005-03.
- Michel R.Ransom. The labor supply of married men: A switching regressions model. The journal of labor Economics, 5 no 1, 1987.
- Nipon Poapongsakorn. Labor supply, demand for children and wage rates of paid employees in Thailand. The degree of doctor of Philosophy in Economics Hawaii University, 1979.
- Paul J. Devereux, "Changes in relative Wages and family Labor Supply," The journal of Human Resources 39 no 3, Summer 2004.
- Robert K. Triest. The effect of income taxation on labor supply in the United States. The journal of human resources 25 no 3, summer 1990.
- Robert Moffitt, "The estimation on a joint wage-hours labor supply model," The journal of labor Economics, 2 no 4, Oct 1984.

Susan L.Averett and Julie L.Hotchkiss. Female labor supply with a discontinuous, Nonconvex budget constraint: Incorporation of a Part-time/Full-time wage differential. The review of Economics and Statistics 79 no 3, Aug 1997.

Thomas E. MaCurdy. A Simple Scheme for Estimating an Intertemporal Model of Labor Supply and Consumption in the Presence of Taxes and Uncertainty. International Economic Review 24 no 2, Jun 1983.

Van Soest et al. labor supply, income taxes, and hours restrictions in the Netherlands. The journal of human resources 25 no 3, summer 1990.

Wooldridge, Jeffrey M. Introductory Econometrics A Modern Approach.3<sup>th</sup> ed. Mason, OH: Thomson/South-Western, 2006.

Xiaodong Gong and Arthur van Soest, "Family Structure and Female labor Supply in Mexico City," The journal of Human Resources, 37 no 1, Winter 2002.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก

### รายละเอียดโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล

#### ความเป็นมาของการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ

การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) เดิมเป็นภารกิจของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย จัดพิมพ์เผยแพร่ครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2512 โดยใช้หลักเกณฑ์การจัดแบ่งหมวดหมู่ และกำหนดรหัสตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (International Standard Classification of Occupations:ISCO) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บสถิติด้านแรงงานและสามารถเปรียบเทียบข้อมูลกับนานาประเทศได้อย่างเป็นสากล

ปัจจุบันการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) เป็นภารกิจของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดทำข้อมูลและกำหนดรหัสหมวดหมู่อาชีพตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากล (ISCO) ซึ่งทาง ILO ได้ทำการปรับปรุง ISCO มาแล้ว 2 ครั้ง ครั้งล่าสุดคือปีค.ศ. 1988 ซึ่งเป็นฐานของการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพของไทยในปัจจุบัน

#### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ

งาน (Job) หมายถึง ภารกิจ (Task) หรือหน้าที่ (Duties) ที่ต้องปฏิบัติ งานหลายงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันรวมกันเข้าเป็น อาชีพ

อาชีพ หมายถึง งานซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติอยู่ ไม่หมายรวมถึงอุตสาหกรรม กิจการ สถานะการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากล ได้นำเอาทักษะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จมาพิจารณา โดยดูถึงระดับของทักษะและทักษะเฉพาะด้านแบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแบ่งหรืออธิบายถึงความสามารถ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าการทำงานทั้งหมดนั้นต้องได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาหรือการศึกษาในระบบเท่านั้น แต่อาจจะได้ทักษะการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ หรือประสบการณ์การทำงานร่วมกับทักษะทั้ง 4 ระดับที่เปรียบเทียบกับการศึกษาของไทยเป็นดังนี้

ทักษะระดับที่ 1 หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา

ทักษะระดับที่ 2 หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา

ทักษะระดับที่ 3 หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาสายอาชีพ ปวช. ปวส.

อนุปริญา

ทักษะระดับที่ 4 หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาตั้งแต่ชั้นปริญญาตรีขึ้นไป

เกณฑ์การจัดแบ่งระดับการศึกษาตามการจำแนกประเภทอาชีพที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์การจัดกลุ่มเบื้องต้น มีดังนี้

หมวดใหญ่	หมวดย่อย	หมู่	หน่วย	ระดับทักษะ / การศึกษา
1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ*	3	8	33	-
2 ผู้ประกอบอาชีพที่ใช้วิชาชีพด้านต่างๆ	4	18	55	4
3 ช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4	21	73	3
4 เสมียน	2	7	23	2
5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและตลาด	2	9	23	2
6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและการประมง	2	6	17	2
7 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4	16	70	2
8 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	3	20	70	2
9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	3	10	25	1
0 ทหาร*	1	1	1	-

\*ที่มา: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ: \* ในหมวดใหญ่ 1 และ 0 ไม่ได้กำหนดระดับการศึกษาไว้ เนื่องจากกลุ่มอาชีพในสาขาดังกล่าวมีความแตกต่างกันมากจนทำให้ไม่สามารถจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพได้

#### โครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ

กรมการจัดหางาน ได้จัดแบ่งโครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ออกเป็น หมวดใหญ่ (Major) หมวดย่อย (Sub Major) หมู่ (Group) หน่วย (Unit) และตัวอาชีพ (Occupation) โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่มในระดับต่าง ๆ และกำหนดเลขรหัสในแต่ละระดับด้วยเลขตั้งแต่ 1 - 6 หลัก โดยเลขรหัสอาชีพแต่ละหลักจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องหลักการจัดทำโครงสร้างการจัดประเภทอาชีพและวิธีการให้เลขรหัสมีดังนี้

หมวดใหญ่ (Major) เป็นกลุ่มอาชีพที่ใหญ่ที่สุด จัดแบ่งออกเป็น 10 หมวดใหญ่ แทนด้วยเลขรหัสหลักที่ 1

หมวดย่อย (Sub Major) เป็นกลุ่มอาชีพที่แบ่งย่อยจากหมวดใหญ่ จัดแบ่งออกเป็น 28 หมวดย่อย แทนด้วยเลขรหัส หลักที่ 1 และ 2



หมู่ (Group) เป็นกลุ่มอาชีพที่แบ่งย่อยจากหมวดย่อย จัดแบ่งออกเป็น 116 หมู่ แทนด้วยเลขรหัสหลักที่ 1 ถึง 3

หน่วย (Unit) เป็นกลุ่มอาชีพที่แบ่งย่อยจากหมู่ จัดแบ่งออกเป็น 390 หน่วย แทนด้วยเลขรหัสหลักที่ 1 ถึง 4

ตัวอาชีพ (Occupation) เป็นอาชีพที่ถูกจำแนกเข้าไว้ในกลุ่มอาชีพระดับหน่วย แทนด้วยเลขรหัสหลักที่ 1 - 6 โดยแยกตัวเลขหลักที่ 5 และ 6 ออกจาก 4 หลักแรกด้วยจุดทศนิยม ซึ่งตัวอาชีพถูกจัดรวมเข้าไว้ในหน่วยอาชีพนั้น เช่น อาชีพนักออกแบบเว็บไซต์หรือเว็บมาสเตอร์ สามารถแจกแจงโครงสร้างได้ดังนี้

หมวด	ชื่ออาชีพ	เลขรหัส
หมวดใหญ่	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	2
หมวดย่อยในหมวดใหญ่	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านฟิสิกส์ คณิตศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์	21
หมู่ในหมวดย่อย	นักออกแบบและวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์	213
หน่วยในหมู่	โปรแกรมเมอร์ นักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์	2132
ตัวอาชีพในหน่วย	นักออกแบบเว็บไซต์ เว็บมาสเตอร์	2132.20

สำหรับรายละเอียดโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากลในหมวดใหญ่ที่ 1-10 มีอยู่ในภาคผนวก ก

### หลักการให้ชื่ออาชีพ

สำหรับชื่อของกลุ่มอาชีพตั้งแต่ระดับหมวดใหญ่ถึงหน่วยอาชีพนั้นจะใช้ตามอย่างมาตรฐานสากล คือ

หมวดใหญ่ ให้ชื่อที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะงาน ซึ่งบุคคลนั้นทำอยู่ เช่น งานจัดการ งานที่ต้องใช้วิชาชีพ งานบริการ งานเสมียน พนักงานหรืองานทางด้านการเกษตรหรืออุตสาหกรรม ฯลฯ

หมวดย่อย ให้ชื่อกลุ่มอาชีพที่จำแนกย่อยจากหมวดใหญ่โดยจะแสดงถึงลักษณะงานที่จำแนกออกเป็นส่วน ๆ ชัดเจนขึ้น

หมู่ จะเป็นชื่อกลุ่มอาชีพที่จำแนกย่อยจากหมวดย่อยและแสดงถึงลักษณะงานที่ชัดเจนจำกัดขึ้น อาจใช้ชื่ออย่างเดียวกับหน่วยอาชีพซึ่งอยู่ในหมู่นั้นโดยรวม ชื่อหน่วยอาชีพทุกหน่วยหรือเพียงบางหน่วย

หน่วย เป็นกลุ่มอาชีพที่จำแนกย่อยจากหมู่ และชื่อจะแสดงถึงกลุ่มตัวอาชีพที่อยู่ในหน่วยอาชีพนั้น ๆ

ตัวอาชีพ เป็นหน่วยที่เล็กที่สุด จำแนกย่อยจากหน่วยอาชีพ การให้ชื่อตัวอาชีพและกลุ่มอาชีพนี้ได้ใช้ชื่อซึ่งเป็นชื่อสากลหรือใช้เรียกอย่างเป็นทางการ และเป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป แต่

อย่างไรก็ตามได้พยายามรวบรวมและใส่ชื่อที่ใช้เรียกกันในห้องถิ่นหรือในตลาดแรงงานกำกับไว้ด้วย เพื่อสะดวกแก่ผู้ใช้ประโยชน์

#### ข้อสังเกตของการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ

เนื่องจากความแตกต่างทางด้านการศึกษาของผู้ที่ประกอบอาชีพในแต่ละประเทศ เช่น บางอาชีพในสาขาการบริการต่างๆเกี่ยวกับการสอน สุขอนามัยและสังคม บางประเทศจำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในอาชีพต่างๆเหล่านี้ ในขณะที่ประเทศอื่นๆอาจต้องการเพียงผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเท่านั้น ฉะนั้นในการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากลจึงได้มีการสร้างกลุ่มอาชีพขึ้น 2 กลุ่ม ที่ขนานกัน คือ กลุ่มอาชีพในหมวดใหญ่ 2 และ หมวดใหญ่ 3 ซึ่งเป็นกลุ่มช่างเทคนิคและวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อให้แต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกันในฐานการศึกษาสามารถจัดจำแนกประเภทอาชีวดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

สำหรับหมวดใหญ่ 7 และ 8 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตนั้นมีความใกล้เคียงในลักษณะงานแต่แตกต่างกันในด้านฝีมือและความสามารถที่ต้องการ กล่าวคือผู้ที่ปฏิบัติงานอาชีพในหมวดใหญ่ 7 จะเน้นหนักไปทางด้านการใช้ฝีมือและความสามารถในการปฏิบัติงาน อาจมีเครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องจักรประกอบการปฏิบัติงานบ้าง ในขณะที่หมวดใหญ่ 8 จะเน้นหนักไปทางด้านการควบคุมและใช้เครื่องจักรในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจจำเป็นต้องรู้วิธีการใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและซับซ้อน

สำหรับอาชีพบางสาขาอาชีพที่ต้องใช้หลักการทางด้านเทคนิคหรือความรู้เฉพาะจะพิจารณากำหนดอาชีพไว้ในหน่วยอาชีพด้านเทคนิค (หมวดใหญ่ 3) แต่มีบางหน่วยอาชีพ เช่น หน่วยที่ทำงานเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และคุณภาพ ถ้าเป็นการตรวจสอบและทำงานด้านเทคนิคจะจัดไว้ในหน่วยอาชีพ 3152 แต่ถ้าเป็นการตรวจสอบคุณภาพในสายงาน (Quality Control, QC) จะจัดประเภทไว้กับผู้ปฏิบัติงานในด้านการผลิตนั้นๆ เช่นเดียวกับการควบคุมดูแลหรือการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าซึ่งต้องปฏิบัติงานในสายงานด้วยจะจัดไว้ในสายงานเทคนิคหรือสายงานปฏิบัติตามประเภทงาน แต่ถ้างานหลักประกอบด้วยงานด้านวางแผนจัดการ จะจัดไว้ในกลุ่มอาชีพด้านการบริหารจัดการ คือ หมวดย่อยที่ 12 และ 13

สำหรับที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการกำหนดตำแหน่งในการพิจารณาอาชีพให้พิจารณาว่าให้คำปรึกษาด้านใดหรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพใด ให้จัดแยกไว้ในกลุ่มอาชีพนั้นๆ สำหรับผู้ที่ฝึกงานได้กำหนดไว้เป็นกลุ่ม T แต่ถ้าหากจะนับรวมเป็นอาชีพให้พิจารณาว่าฝึกงานในสาขาอาชีพใดให้จัดจำแนกไว้ตามงานอาชีพที่ทำ

**ประเภทที่ 1: ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ** หมายถึง ผู้ที่สามารถพิจารณาตัดสินใจ กำหนดแนวนโยบายวางแผน กำกับดูแลและประสานกิจกรรมต่างๆของบริษัทและองค์กร รวมทั้งการควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ

หมวด 11: ผู้บัญญัติกฎหมาย และข้าราชการระดับอาวุโส

หมู่ 111: ผู้บัญญัติกฎหมาย

รหัสอาชีพ 1110: ผู้บัญญัติกฎหมาย

หมู่ 112: ข้าราชการระดับอาวุโส

รหัสอาชีพ 1120: ข้าราชการระดับอาวุโส

หมู่ 113: ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน

รหัสอาชีพ 1130: ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน

หมู่ 114: เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์เฉพาะอย่าง

รหัสอาชีพ 1141: เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสขององค์กรพรรคการเมือง

รหัสอาชีพ 1142: เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสขององค์กรนายจ้าง องค์กร กรรมการและองค์กรที่มีผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจอื่นๆ

รหัสอาชีพ 1143: เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสขององค์กรเพื่อมนุษยธรรมและองค์กรที่ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์เฉพาะอย่างอื่น ๆ

หมวด 12: ผู้จัดการบริษัท

หมู่ 121: กรรมการและหัวหน้าผู้บริหาร

รหัสอาชีพ 1210: กรรมการและหัวหน้าผู้บริหาร

หมู่ 122: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงาน (รวมทั้งองค์กรเอกชน รัฐวิสาหกิจและหน่วยราชการ)

รหัสอาชีพ 1221: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านเกษตรกรรม การล่าสัตว์ ป่าไม้ และการประมง

รหัสอาชีพ 1222: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านการผลิต

รหัสอาชีพ 1223: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านการก่อสร้าง

รหัสอาชีพ 1224: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านการขายส่งและการขายปลีก

รหัสอาชีพ 1225: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านภัตตาคารและโรงแรม

รหัสอาชีพ 1226: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม

รหัสอาชีพ 1227: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านการบริการทางธุรกิจ

รหัสอาชีพ 1228: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านการบริการส่วนบุคคล การทำสะอาด และการบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 1229: ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานด้านอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 123: ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 1231: ผู้จัดการฝ่ายการเงินและการบริหาร

รหัสอาชีพ 1232: ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและแรงงานสัมพันธ์

- รหัสอาชีพ 1233: ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด  
 รหัสอาชีพ 1234: ผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและประชาสัมพันธ์  
 รหัสอาชีพ 1235: ผู้จัดการฝ่ายจัดหาสินค้าและการจำหน่ายสินค้า  
 รหัสอาชีพ 1236: ผู้จัดการฝ่ายบริการด้านงานคำนวณ  
 รหัสอาชีพ 1237: ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา  
 รหัสอาชีพ 1239: ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

#### หมวด 13: ผู้จัดการทั่วไป

##### หมู่ 131: ผู้จัดการทั่วไป

- รหัสอาชีพ 1311: ผู้จัดการทั่วไปด้านเกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้และการประมง  
 รหัสอาชีพ 1312: ผู้จัดการทั่วไปด้านการผลิต  
 รหัสอาชีพ 1313: ผู้จัดการทั่วไปด้านการก่อสร้าง  
 รหัสอาชีพ 1314: ผู้จัดการทั่วไปด้านการขายส่งและการขายปลีก  
 รหัสอาชีพ 1315: ผู้จัดการทั่วไปด้านภัตตาคารและโรงแรม  
 รหัสอาชีพ 1316: ผู้จัดการทั่วไปด้านการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม  
 รหัสอาชีพ 1317: ผู้จัดการทั่วไปด้านการบริการทางธุรกิจ  
 รหัสอาชีพ 1318: ผู้จัดการทั่วไปด้านการบริการส่วนบุคคล การทำความสะอาดและการบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 1319: ผู้จัดการทั่วไปด้านอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

**ประเภทที่ 2: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ** หมายถึง ผู้ที่ทำงานวิเคราะห์ วิจัย รวมถึงการสร้างแนวคิดทฤษฎีใหม่ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ให้คำแนะนำความรู้ทางวิชาชีพ วิชาการด้านวิทยาศาสตร์ สาขาฟิสิกส์ ทัศนศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์เกี่ยวกับชีวิต สาขาสังคม การศึกษา ศาสนา กีฬา และศิลปะ

หมวด 21 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านฟิสิกส์ ทัศนศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์

##### หมู่ 211: นักฟิสิกส์ นักเคมี และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- รหัสอาชีพ 2111: นักฟิสิกส์และนักดาราศาสตร์  
 รหัสอาชีพ 2112: นักอุตุนิยมวิทยา  
 รหัสอาชีพ 2113: นักเคมี  
 รหัสอาชีพ 2114: นักธรณีวิทยาและนักธรณีฟิสิกส์

##### หมู่ 212: นักคณิตศาสตร์ นักสถิติและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- รหัสอาชีพ 2121: นักคณิตศาสตร์และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 2122: นักสถิติ

##### หมู่ 213: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์

- รหัสอาชีพ 2131: นักออกแบบและวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์  
 รหัสอาชีพ 2132: โปรแกรมเมอร์  
 รหัสอาชีพ 2139: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

##### หมู่ 214: สถาปนิก วิศวกร และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2141: สถาปนิก นักวางผังเมืองและระบบการจราจร

รหัสอาชีพ 2142: วิศวกรโยธา

รหัสอาชีพ 2143: วิศวกรไฟฟ้า

รหัสอาชีพ 2144: วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

รหัสอาชีพ 2145: วิศวกรเครื่องกล

รหัสอาชีพ 2146: วิศวกรเคมี

รหัสอาชีพ 2147: วิศวกรเหมืองแร่ นักโลหกรรมและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2148 : นักทำแผนที่และนักสำรวจ

รหัสอาชีพ 2149 : สถาปนิก วิศวกรและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้จัด

ประเภทไว้ในที่อื่น

หมวด 22 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตและสุขภาพ

หมู่ 221: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิต

รหัสอาชีพ 2211: นักชีววิทยา นักพฤกษศาสตร์ นักสัตวศาสตร์และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2212: นักเภสัชวิทยา นักพยาธิวิทยาและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2213: นักวิทยาศาสตร์สาขาวิชาการใช้ประโยชน์จากดินและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 222: ผู้ประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับสุขภาพ (ยกเว้น การพยาบาล)

รหัสอาชีพ 2221: แพทย์

รหัสอาชีพ 2222: ทันตแพทย์

รหัสอาชีพ 2223: สัตวแพทย์

รหัสอาชีพ 2224: เภสัชกร

รหัสอาชีพ 2229: ผู้ประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับสุขภาพ (ยกเว้น การพยาบาล) ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 223: ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

รหัสอาชีพ 2230: ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

หมวด 23 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน

หมู่ 231: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับวิทยาลัย มหาวิทยาลัยและระดับอุดมศึกษา

รหัสอาชีพ 2310: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับวิทยาลัย มหาวิทยาลัยและระดับอุดมศึกษา

หมู่ 232: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับมัธยมศึกษา

รหัสอาชีพ 2320: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับมัธยมศึกษา

หมู่ 233: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับประถมศึกษาและก่อนประถมศึกษา

รหัสอาชีพ 2331: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับประถมศึกษา

รหัสอาชีพ 2332: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนระดับก่อนประถมศึกษา

หมู่ 234: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนการศึกษาพิเศษ

รหัสอาชีพ 2340: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนการศึกษาพิเศษ

หมู่ 235: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 2351: ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักการทางการศึกษา

รหัสอาชีพ 2352: ผู้ตรวจการโรงเรียน

รหัสอาชีพ 2359: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมวด 24 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านอื่น ๆ

หมู่ 241: ผู้ประกอบวิชาชีพทางด้านธุรกิจ

รหัสอาชีพ 2411 : นักบัญชี สมทบบัญชี

รหัสอาชีพ 2412 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านบุคลากรและอาชีพ

รหัสอาชีพ 2419 : ผู้ประกอบวิชาชีพทางด้านธุรกิจ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 242: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านกฎหมาย

รหัสอาชีพ 2421 : ทนายความ นักกฎหมาย

รหัสอาชีพ 2422 : ผู้พิพากษา

รหัสอาชีพ 2429 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านกฎหมาย ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 243: ผู้เก็บหรือดูแลเอกสารหรือบันทึกสำคัญ บรรณารักษ์และผู้ประกอบวิชาชีพ

รหัสอาชีพ 2431: ผู้เก็บหรือดูแลเอกสารหรือบันทึกสำคัญ และภัณฑารักษ์

รหัสอาชีพ 2432: บรรณารักษ์และผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานสนเทศที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 244: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมศาสตร์และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2441 : นักเศรษฐศาสตร์

รหัสอาชีพ 2442 : นักสังคมวิทยา นักมนุษยวิทยาและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2443 : นักปรัชญา นักประวัติศาสตร์และนักรัฐศาสตร์

รหัสอาชีพ 2444 : นักภาษาศาสตร์ นักแปลและล่าม

รหัสอาชีพ 2445 : นักจิตวิทยา

รหัสอาชีพ 2446 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานสังคมสงเคราะห์

หมู่ 245: นักเขียนและศิลปินด้านสร้างสรรค์หรือศิลปินด้านการแสดงสาขาต่างๆ

รหัสอาชีพ 2451: นักประพันธ์ นักหนังสือพิมพ์และนักเขียนอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 2452: ช่างแกะสลัก ช่างปั้น ช่างหล่อ ช่างวาดภาพและช่างศิลปะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 2453: นักประพันธ์เพลง นักดนตรีและนักร้อง

รหัสอาชีพ 2454: นักประดิษฐ์ทำเต็นและนักเต้นรำ

รหัสอาชีพ 2455: นักแสดงและผู้กำกับภาพยนตร์ ละครและงานสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 246: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวกับศาสนา

รหัสอาชีพ 2460: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวกับศาสนา

**ประเภทที่ 3: ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง ผู้ที่ทำงานทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าวิจัยและการประยุกต์ใช้ความคิดและวิธีปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์และศิลปะ เช่น วิทยาศาสตร์กายภาพ วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ชีวภาพ วิทยาศาสตร์การแพทย์ สังคมวิทยา มนุษยศาสตร์ การศึกษา ศาสนา ศิลปะ และการกีฬา รวมถึงการควบคุมดูแลปฏิบัติงานอื่น ๆ

หมวด 31: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์

หมู่ 311: ช่างเทคนิคทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์

รหัสอาชีพ 3111: ช่างเทคนิคทางด้านเคมีและวิทยาศาสตร์กายภาพ

รหัสอาชีพ 3112: ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมโยธา

รหัสอาชีพ 3113: ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมไฟฟ้า

รหัสอาชีพ 3114: ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

รหัสอาชีพ 3115: ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมเครื่องกล

รหัสอาชีพ 3116: ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมเคมี

รหัสอาชีพ 3117: ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมเหมืองแร่และโลหะวิทยา

รหัสอาชีพ 3118: ช่างเขียนแบบสาขาต่าง ๆ

รหัสอาชีพ 3119: ช่างเทคนิคทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 312: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์

รหัสอาชีพ 3121: ผู้ช่วยงานด้านคอมพิวเตอร์

รหัสอาชีพ 3122: ผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

รหัสอาชีพ 3123: ผู้ควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม

หมู่ 313: ผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์ที่ใช้ในด้านทัศนศาสตร์และอิเล็กทรอนิกส์

รหัสอาชีพ 3131: ช่างถ่ายภาพและผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์บันทึกภาพและเสียง

รหัสอาชีพ 3132: ผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์การแพร่ภาพกระจายเสียงและโทรคมนาคม

รหัสอาชีพ 3133: ผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์ทางการแพทย์

รหัสอาชีพ 3139: ผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์ที่ใช้ในด้านทัศนศาสตร์และอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 314: ผู้ควบคุมและช่างเทคนิคประจำเรือและอากาศยาน

รหัสอาชีพ 3141: วิศวกรหรือช่างเครื่องประจำเรือ

รหัสอาชีพ 3142: เจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือและผู้นำร่อง

รหัสอาชีพ 3143: นักบินและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3144: ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ

รหัสอาชีพ 3145: ช่างเทคนิคด้านความปลอดภัยสำหรับการจราจรทางอากาศ

หมู่ 315: ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัยและคุณภาพ

รหัสอาชีพ 3151: ผู้ตรวจสอบอาคาร สิ่งปลูกสร้างและอัคคีภัย

รหัสอาชีพ 3152: ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพ

หมวด32: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตและสุขภาพ

หมู่ 321 : เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3211: เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิต

รหัสอาชีพ 3212: ช่างเทคนิคด้านกลีกรรมและการป่าไม้

รหัสอาชีพ 3213: ที่ปรึกษาด้านการทำฟาร์มและการป่าไม้

หมู่ 322 : ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพแผนปัจจุบัน (ยกเว้น การพยาบาล)

รหัสอาชีพ 3221: ผู้ช่วยด้านการแพทย์

รหัสอาชีพ 3222: ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ

รหัสอาชีพ 3223: นักโภชนาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการควบคุมอาหาร

รหัสอาชีพ 3224: ผู้ตรวจวัดสายตาและช่างประกอบแว่นตา (แว่นตาและเลนส์)

รหัสอาชีพ 3225: ผู้ช่วยด้านทันตกรรม

รหัสอาชีพ 3226: นักกายภาพบำบัดและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3227: ผู้ช่วยสัตวแพทย์

รหัสอาชีพ 3228: ผู้ช่วยด้านเภสัชกรรม

รหัสอาชีพ 3229: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพแผนปัจจุบัน (ยกเว้น การพยาบาล) ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 323 : ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและการผดุงครรภ์

รหัสอาชีพ 3231: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล

รหัสอาชีพ 3232: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผดุงครรภ์

หมู่ 324 : ผู้รักษาโรคด้วยยาแผนโบราณและผู้รักษาโรคด้วยความเชื่อถือศรัทธา

รหัสอาชีพ 3241: ผู้รักษาโรคด้วยยาแผนโบราณ

รหัสอาชีพ 3242: ผู้รักษาโรคด้วยความเชื่อถือศรัทธา

หมวด33: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอน

หมู่ 331 : ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนระดับประถมศึกษา

รหัสอาชีพ 3310: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนระดับประถมศึกษา

หมู่ 332 : ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนระดับก่อนประถมศึกษา

รหัสอาชีพ 3320: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนระดับก่อนประถมศึกษา

หมู่ 333 : ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนการศึกษาพิเศษ

รหัสอาชีพ 3330: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนการศึกษาพิเศษ

หมู่ 334 : ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 3340: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนอื่น ๆ

หมวด34: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

หมู่ 341: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน และการขาย

รหัสอาชีพ 3411: นายหน้าค้าหลักทรัพย์และการเงิน

รหัสอาชีพ 3412: ตัวแทนขายประกัน



รหัสอาชีพ 3413: ตัวแทนซื้อขายอสังหาริมทรัพย์

รหัสอาชีพ 3414: ผู้ให้คำปรึกษาและผู้จัดรายการด้านการท่องเที่ยว

รหัสอาชีพ 3415: ตัวแทนขายด้านเทคนิคและการค้า

รหัสอาชีพ 3416: ผู้จัดซื้อ

รหัสอาชีพ 3417: พนักงานตีราคา ผู้ประเมินราคาและพนักงานขายทอดตลาด

รหัสอาชีพ 3419: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงินและการขาย ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 342: ตัวแทนการให้บริการทางธุรกิจ และนายหน้าทางการค้า

รหัสอาชีพ 3421: นายหน้าทางการค้า

รหัสอาชีพ 3422: ตัวแทนผ่านพิธีการศุลกากรและตัวแทนจัดส่งสินค้า

รหัสอาชีพ 3423: ตัวแทนจัดหางานและผู้ทำสัญญาด้านแรงงาน

รหัสอาชีพ 3429: ตัวแทนการให้บริการทางธุรกิจ และนายหน้าทางการค้า ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 343: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานทั่วไป

รหัสอาชีพ 3431: เลขานุการบริหารและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3432: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านกฎหมายและด้านธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3433: พนักงานบัญชี (Bookkeeper)

รหัสอาชีพ 3434: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านสถิติ คณิตศาสตร์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3439: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 344: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านศุลกากร สรรพากรและงานราชการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3441: เจ้าหน้าที่ประจำด้านศุลกากรและบริเวณพรมแดน

รหัสอาชีพ 3442: เจ้าหน้าที่สรรพากรและสรรพสามิต

รหัสอาชีพ 3443: เจ้าหน้าที่ดูแลสิทธิประโยชน์ทางสังคมของรัฐบาล

รหัสอาชีพ 3444: เจ้าหน้าที่ด้านการออกใบอนุญาตของรัฐบาล

รหัสอาชีพ 3449: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านศุลกากร สรรพากรและงานราชการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 345: ตำรวจสืบสวนและนักสืบ

รหัสอาชีพ 3450: ตำรวจสืบสวนและนักสืบ

หมู่ 346: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์

รหัสอาชีพ 3460: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์

หมู่ 347: ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปะ ความบันเทิงและการกีฬา

รหัสอาชีพ 3471: มัณฑนากรและนักออกแบบเชิงพาณิชย์

รหัสอาชีพ 3472: ผู้ประกาศทางวิทยุโทรทัศน์และผู้ประกาศด้านอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 3473: นักดนตรี นักร้อง และนักเต้นรำตามถนน ในดิสโก้ และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3474: ตัวตลก นักมายากล นักกายกรรมและผู้ประกอบการวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 3475: นักกรีฑา นักกีฬาและผู้ประกอบการวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 348: ผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนา

รหัสอาชีพ 3480: ผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนา

**ประเภทที่ 4: เสมียน** หมายถึง ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูล ตัวเลข และสถิติในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นเจ้าหน้าที่ในห้องสมุด ไปรษณีย์ สำนักงานผู้ที่ให้บริการลูกค้าทางด้านการเงินและข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

หมวด 41: เสมียนสำนักงาน

หมู่ 411: เลขานุการ และเสมียนผู้ใช้อุปกรณ์ที่มีแผงพิมพ์

รหัสอาชีพ 4111: พนักงานจดชวเลขและพนักงานพิมพ์ดีด

รหัสอาชีพ 4112: เจ้าหน้าที่เครื่องประมวลผลค่าและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 4113: พนักงานบันทึกข้อมูล

รหัสอาชีพ 4114: เจ้าหน้าที่ที่ใช้เครื่องคำนวณ

รหัสอาชีพ 4115: เลขานุการ

หมู่ 412: เสมียนด้านตัวเลข

รหัสอาชีพ 4121: เสมียนด้านบัญชีและการลงรายการบัญชี

รหัสอาชีพ 4122: เสมียนด้านสถิติและการเงิน

หมู่ 413: เสมียนด้านการบันทึกรายการพัสดุและการขนส่ง

รหัสอาชีพ 4131: เสมียนคลังสินค้าและพัสดุ

รหัสอาชีพ 4132: เสมียนด้านการผลิต

รหัสอาชีพ 4133: เสมียนด้านการขนส่ง

หมู่ 414: เสมียนห้องสมุด ไปรษณีย์และเสมียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 4141: เสมียนห้องสมุดและเสมียนจัดเก็บเอกสาร

รหัสอาชีพ 4142: เสมียนรับส่งและแยกประเภทจดหมาย ไปรษณีย์ภัณฑ์

รหัสอาชีพ 4143: เสมียนลงรหัส พิสูจน์อักษรและเสมียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 4144: เจ้าหน้าที่ช่วยกรอกแบบฟอร์มและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 419: เสมียนสำนักงานอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 4190: เสมียนสำนักงานอื่น ๆ

หมวด 42: เสมียนด้านการให้บริการลูกค้า

หมู่ 421: พนักงานแคชเชียร์ พนักงานรับฝาก - ถอนเงินของธนาคารและเสมียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 4211: พนักงานแคชเชียร์และเสมียนขายตั๋ว

รหัสอาชีพ 4212: พนักงานรับฝาก - ถอนเงินของธนาคาร และเสมียนประจำเคาน์เตอร์อื่น ๆ

รหัสอาชีพ 4213: เจ้ามือรับพนัน คนเก็บและจ่ายเงินพนัน

รหัสอาชีพ 4214: เสมียนโรงรับจำนำและผู้ให้กู้ยืมเงิน

รหัสอาชีพ 4215: พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 422: เสมียนด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ลูกค้า

รหัสอาชีพ 4221: เสมียนสำนักงานท่องเที่ยวและเสมียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 4222: พนักงานต้อนรับและเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร

รหัสอาชีพ 4223: พนักงานคุมแฉงเครื่องติดต่อทางโทรศัพท์ (พนักงานต่อโทรศัพท์)

**ประเภทที่ 5: พนักงานบริการ และพนักงานขายในบ้านค้าและตลาด** หมายถึง ผู้ให้บริการต่างๆในระหว่างการเดินทาง การดูแลบ้านเรือน การจัดเตรียมและการบริการอาหารและเครื่องดื่มต่างๆ การดูแลเด็ก การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการดูแลอื่นๆ ในบ้านเรือนหรือสถานที่ต่างๆ การให้บริการส่วนบุคคล เช่น การเสริมสวย การทำนวยโซคชะตา การป้องกันภัยต่อบุคคลและทรัพย์สินอันเกิดจากอัคคีภัยและการกระทำผิดกฎหมาย งานแสดงแบบเพื่อการโฆษณาและงานสร้างสรรค์ด้านศิลปะการแสดงและการสาธิตสินค้าเพื่อการขาย

หมวด 51: พนักงานให้บริการในเรื่องส่วนบุคคล และบริการด้านการป้องกันภัย

หมู่ 511 : พนักงานดูแลการเดินทางและพนักงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 5111: พนักงานดูแลการเดินทางและพนักงานต้อนรับ

รหัสอาชีพ 5112: พนักงานประจำยานพาหนะขนส่งทางบก ทางเรือ

รหัสอาชีพ 5113: มัคคุเทศก์

หมู่ 512 : พนักงานดูแลความเรียบร้อยของสถานที่และพนักงานบริการในภัตตาคาร

รหัสอาชีพ 5121: พนักงานดูแลความเรียบร้อยของสถานที่และพนักงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 5122: พ่อครัว / แม่ครัว

รหัสอาชีพ 5123: พนักงานเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม และพนักงานผสมเครื่องดื่ม (บาร์เทนเดอร์)

หมู่ 513 : พนักงานดูแลเกี่ยวกับการให้บริการส่วนบุคคลและพนักงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 5131: พนักงานดูแลเด็ก

รหัสอาชีพ 5132: พนักงานดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุประจำโรงพยาบาล / คลินิก

รหัสอาชีพ 5133: พนักงานดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุตามบ้าน

รหัสอาชีพ 5139: พนักงานดูแลเกี่ยวกับการให้บริการส่วนบุคคลและพนักงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 514 : พนักงานให้บริการในเรื่องส่วนบุคคลอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 5141: ช่างแต่งผม ช่างตัดผม ช่างเสริมสวยและช่างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 5142: เพื่อนร่วมกิจกรรมและผู้ดูแลของใช้ส่วนตัว

รหัสอาชีพ 5143: สัปเหร่อและเจ้าหน้าที่ฝังศพ

รหัสอาชีพ 5149: พนักงานให้บริการในเรื่องส่วนบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 515 : โหระ ผู้ทำนายโชคชะตาและอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 5151: โหระและอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- รหัสอาชีพ 5152: ผู้ทำนายโชคชะตา หมอดูลายมือและอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 หมู่ 516 : พนักงานให้บริการด้านการป้องกันภัย  
 รหัสอาชีพ 5161: พนักงานดับเพลิง  
 รหัสอาชีพ 5162: เจ้าหน้าที่ตำรวจ  
 รหัสอาชีพ 5163: ผู้คุมนักโทษ  
 รหัสอาชีพ 5169: พนักงานให้บริการป้องกันภัย ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมวด 52: นายแบบและนางแบบ ผู้จำหน่ายสินค้าและพนักงานสาธิตสินค้า

- หมู่ 521: นายแบบและนางแบบงานแฟชั่นและในงานอื่น ๆ  
 รหัสอาชีพ 5210: นายแบบและนางแบบงานแฟชั่นและในงานอื่น ๆ  
 หมู่ 522: ผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและพนักงานสาธิตสินค้า  
 รหัสอาชีพ 5220: ผู้จำหน่ายสินค้าในร้านและพนักงานสาธิตสินค้า  
 หมู่ 523: ผู้จำหน่ายสินค้าในตลาดและแผงลอย  
 รหัสอาชีพ 5230: ผู้จำหน่ายสินค้าในตลาดและแผงลอย

**ประเภทที่ 6: ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง** หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงทำงานปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ หรือใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ลำสัตว์ และประมง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตสำหรับการจำหน่ายและการดำรงชีพ

หมวด 61: ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมงในเชิงเศรษฐกิจการตลาด

- หมู่ 611: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเพาะปลูกพืชผักเพื่อการค้าและพืชไร่  
 รหัสอาชีพ 6111: ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก  
 รหัสอาชีพ 6112: ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล  
 รหัสอาชีพ 6113: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเพาะปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การเพาะชำพันธุ์ไม้และการเพาะเห็ด  
 รหัสอาชีพ 6114: ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชแบบผสมผสาน  
 หมู่ 612: ผู้ผลิตสัตว์เลี้ยงในเชิงเศรษฐกิจการตลาดและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 6121: ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์จากสัตว์และการเลี้ยงปศุสัตว์  
 รหัสอาชีพ 6122: ผู้ผลิตสัตว์ปีกต่าง ๆ  
 รหัสอาชีพ 6123: ผู้เลี้ยงผึ้งและผู้เลี้ยงไหม  
 รหัสอาชีพ 6124: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเลี้ยงสัตว์แบบผสมผสาน  
 รหัสอาชีพ 6129: ผู้ผลิตสัตว์เลี้ยงในเชิงเศรษฐกิจการตลาดและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น  
 หมู่ 613: ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ในเชิงเศรษฐกิจการตลาด  
 รหัสอาชีพ 6130: ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ในเชิงเศรษฐกิจการตลาด  
 หมู่ 614: ผู้ปฏิบัติงานด้านการป่าไม้และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 6141: ผู้ปฏิบัติงานด้านการป่าไม้และผู้ปฏิบัติงานตัดโค่นต้นไม้  
 รหัสอาชีพ 6142: ผู้ปฏิบัติงานเผาถ่านและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 615: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมง การล่าสัตว์และการวางกับดักสัตว์ต่าง ๆ

รหัสอาชีพ 6151: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำต่าง ๆ

รหัสอาชีพ 6152: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงน้ำจืดและการประมงชายฝั่งทะเล

รหัสอาชีพ 6153: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงทะเลน้ำลึก

รหัสอาชีพ 6154: ผู้ปฏิบัติงานด้านการล่าสัตว์และวางกับดักสัตว์ต่าง ๆ

หมวด 62: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตรและการประมงในเชิงเศรษฐกิจแบบยังชีพ

หมู่ 621: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตรและการประมงในเชิงเศรษฐกิจแบบยังชีพ

รหัสอาชีพ 6210: ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตรและการประมงในเชิงเศรษฐกิจแบบยังชีพ

**ประเภทที่ 7: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง ผู้ที่ใช้ฝีมือและความชำนาญเฉพาะด้านมาประยุกต์ใช้กับงานในด้านการทำเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขึ้นรูปโลหะ การติดตั้งและการปรับใช้เครื่องจักร และการใช้ฝีมือในงานหัตถกรรม การพิมพ์ และงานฝีมืออื่นๆ รวมถึงการบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องจักรหรือเครื่องมือ เพื่อใช้งานและการควบคุมดูแล ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างปูกระเบื้อง

หมวด 71: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจการค้าด้านการถลุง สกัด และการก่อสร้าง

หมู่ 711: ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่ ผู้ปฏิบัติงานด้านวัตถุระเบิด ผู้ปฏิบัติงานตัด และแกะสลักหิน

รหัสอาชีพ 7111: ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่และเหมืองหิน (คนงานเหมือง)

รหัสอาชีพ 7112: ผู้ปฏิบัติงานด้านวัตถุระเบิดและผู้ปฏิบัติงานจุดระเบิดในเหมืองแร่และเหมืองหิน

รหัสอาชีพ 7113: ผู้ปฏิบัติงานเจาะสกัด ตัดและแกะสลักหิน

หมู่ 712: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจโครงสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7121: ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้างด้วยวัสดุพื้นบ้าน

รหัสอาชีพ 7122: ผู้ปฏิบัติงานก่ออิฐและปูนแผ่นหิน

รหัสอาชีพ 7123: ผู้ปฏิบัติงานหล่อเทคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7124: ผู้ปฏิบัติงานด้านงานไม้และผู้ปฏิบัติงานด้านการทำเครื่องมือ

รหัสอาชีพ 7129: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านโครงสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมู่ 713: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจตกแต่งอาคาร สิ่งปลูกสร้างและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7131: ผู้ปฏิบัติงานมุงหลังคา

รหัสอาชีพ 7132: ผู้ปฏิบัติงานปูพื้นและปูกระเบื้อง

รหัสอาชีพ 7133: ผู้ปฏิบัติงานฉาบปูน (ปลาสเตอร์) เพื่อการตกแต่ง

รหัสอาชีพ 7134: ผู้ปฏิบัติงานติดตั้งฉนวน

รหัสอาชีพ 7135: ผู้ปฏิบัติงานติดตั้งแผ่นกระจก

รหัสอาชีพ 7136: ผู้ปฏิบัติงานวางท่อน้ำและท่อน้ำส่ง

รหัสอาชีพ 7137: ผู้ปฏิบัติงานเดินสายไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในอาคาร

หมู่ 714: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจทาสี งานทำความสะอาดโครงสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7141: ผู้ปฏิบัติงานทาสีและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7142: ผู้ปฏิบัติงานเคลือบผิวและผู้ปฏิบัติงานทาสีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7143: ผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาดโครงสร้างของอาคาร สิ่งปลูกสร้าง

หมวด 72: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านโลหะ เครื่องจักรและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 721: ช่างทำแบบหล่อโลหะ ช่างเชื่อม ผู้ปฏิบัติงานด้านโลหะแผ่น ผู้ปฏิบัติงานจัดเตรียมโครงสร้างโลหะและผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7211: ช่างทำแบบหล่อโลหะและช่างทำแกนแบบหล่อโลหะ

รหัสอาชีพ 7212: ช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะด้วยเปลวไฟ

รหัสอาชีพ 7213: ผู้ปฏิบัติงานด้านโลหะแผ่น

รหัสอาชีพ 7214: ผู้ปฏิบัติงานจัดเตรียมและช่างติดตั้งโครงสร้างโลหะ

รหัสอาชีพ 7215: ผู้ปฏิบัติงานติดตั้งเครื่องยกและสายเคเบิล

รหัสอาชีพ 7216: ผู้ปฏิบัติงานได้นำ

หมู่ 722: ช่างเหล็ก ช่างทำเครื่องมือและผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7221: ช่างเหล็ก ช่างตีเหล็กและผู้ปฏิบัติงานทูปัดโลหะ

รหัสอาชีพ 7222: ช่างทำเครื่องมือและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7223: ผู้ปฏิบัติงานปรับตั้งและใช้เครื่องมือกล

รหัสอาชีพ 7224: ผู้ปฏิบัติงานเจียรไนโลหะ ชัดเงาโลหะและลับเครื่องมือด้วยอุปกรณ์แบบล้อหมุน

หมู่ 723: ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกล

รหัสอาชีพ 7231: ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องยนต์ของยานยนต์

รหัสอาชีพ 7232: ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องยนต์ของอากาศยาน (เครื่องบิน)

รหัสอาชีพ 7233: ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกลทางการเกษตรหรืออุตสาหกรรม

หมู่ 724: ช่างเครื่องและช่างปรับทางด้านอุปกรณ์ไฟฟ้ากำลังและอิเล็กทรอนิกส์

รหัสอาชีพ 7241: ช่างเครื่องและช่างปรับทางด้านอุปกรณ์ไฟฟ้ากำลัง

รหัสอาชีพ 7242: ช่างปรับทางด้านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

รหัสอาชีพ 7243: ช่างเครื่องและผู้ให้บริการทางด้านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

รหัสอาชีพ 7244: ช่างติดตั้งและผู้ให้บริการทางด้านอุปกรณ์โทรเลขและโทรศัพท์

รหัสอาชีพ 7245: ช่างติดตั้ง ช่างซ่อมแซมสถานส่งกระแสไฟฟ้าและช่างต่อสายเคเบิล

หมวด 73: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจการค้าด้านความเที่ยงตรงแม่นยำ ภัยธรรมชาติ การพิมพ์และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 731: ผู้ปฏิบัติงานด้านความเที่ยงตรงแม่นยำ ด้านโลหะภัณฑ์และวัสดุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 7311: ผู้ปฏิบัติงานสร้างและซ่อมแซมเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงแม่นยำ

รหัสอาชีพ 7312: ผู้ปฏิบัติงานสร้างเครื่องดนตรีและปรับเสียงดนตรี

- รหัสอาชีพ 7313: ผู้ปฏิบัติงานเครื่องเพชรพลอยและรูปพรรณ และโลหะมีค่า
- หมู่ 732: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องปั้นดินเผา เครื่องแก้วและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7321: ผู้ปฏิบัติงานขึ้นรูปวงล้อหินขัด ผู้ปฏิบัติงานเครื่องปั้นดินเผาและ  
ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7322: ผู้ปฏิบัติงานเครื่องแก้ว ตัด เจียรระโนและตกแต่งเครื่องแก้ว
- รหัสอาชีพ 7323: ผู้ปฏิบัติงานแกะสลักแก้วและกัดลายแก้ว
- รหัสอาชีพ 7324: ผู้ปฏิบัติงานระบายสี ตกแต่งเครื่องแก้ว เซรามิกและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้อง
- หมู่ 733: ผู้ปฏิบัติงานหัตถกรรมไม้ สิ่งทอ เครื่องหนังและวัสดุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7331: ผู้ปฏิบัติงานหัตถกรรมไม้และวัสดุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7332: ผู้ปฏิบัติงานหัตถกรรมสิ่งทอ เครื่องหนังและวัสดุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 734: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจการพิมพ์และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7341: ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเรียงพิมพ์ ผู้เรียงพิมพ์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7342: ผู้ปฏิบัติงานสร้างแม่พิมพ์ด้วยวิธีตบแบบและเทแบบ (Stereotyper) และ  
วิธีหล่อชุบด้วยไฟฟ้า (Electrotyper)
- รหัสอาชีพ 7343: ผู้ปฏิบัติงานแกะสลักและกัดแม่พิมพ์
- รหัสอาชีพ 7344: ผู้ปฏิบัติงานถ่ายภาพและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7345: ผู้ปฏิบัติงานเข้าเล่มหนังสือและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7346: ผู้ปฏิบัติงานพิมพ์ซิลค์สกรีน บล็อกพิมพ์และสิ่งทอ
- หมวด 74: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมืออื่น ๆ และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 741 : ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจการแปรรูปอาหารและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7411: ผู้ปฏิบัติงานฆ่าชำแหละสัตว์ ผู้ขายสัตว์น้ำและผู้ปฏิบัติงานจัดเตรียม  
อาหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7412: ผู้ปฏิบัติงานทำขนมปัง ผู้ทำขนมเค้กและผู้ผลิตขนมหวาน ลูกกวาด
- รหัสอาชีพ 7413: ผู้ปฏิบัติงานผลิตผลิตภัณฑ์นม
- รหัสอาชีพ 7414: ผู้ปฏิบัติงานถนอมผลไม้ พืชผักและผู้ปฏิบัติงานถนอมอาหารอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7415: ผู้ปฏิบัติงานชิมรสอาหารและจัดแบ่งคุณภาพของอาหารและเครื่องดื่ม
- รหัสอาชีพ 7416: ผู้ปฏิบัติงานจัดเตรียมใบอนุญาตและผู้ปฏิบัติงานผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ
- หมู่ 742 : ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจบ่มอบไม้และอบน้ำยาไม้ ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้และธุรกิจอื่น ๆ ที่  
เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7421: ผู้ปฏิบัติงานอบและอบน้ำยาไม้
- รหัสอาชีพ 7422: ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7423: ผู้ปฏิบัติงานปรับตั้งและใช้เครื่องจักรแปรรูปไม้

- รหัสอาชีพ 7424: ผู้ปฏิบัติงานจักสานตะกร้า ผู้ผลิตแปรงและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 743 : ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7431: ผู้ปฏิบัติงานจัดเตรียมเส้นใย
- รหัสอาชีพ 7432: ผู้ปฏิบัติงานทอ ถักและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7433: ผู้ปฏิบัติงานตัดเย็บเสื้อผ้าสุภาพบุรุษ สุภาพสตรี และช่างทำหมวก
- รหัสอาชีพ 7434: ผู้ปฏิบัติงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนสัตว์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7435: ผู้ปฏิบัติงานทำแบบและตัดวัสดุสิ่งทอ เครื่องหนังและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7436: ผู้ปฏิบัติงานเย็บ ปักและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 7437: ผู้ปฏิบัติงานหุ้มเบาะเฟอร์นิเจอร์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 744 : ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจหนังสัตว์ เครื่องหนัง และช่างทำรองเท้า
- รหัสอาชีพ 7441 : ผู้ปฏิบัติงานตัดแต่งหนังสัตว์ ฟอกหนังและขายหนังสัตว์
- รหัสอาชีพ 7442 : ผู้ปฏิบัติงานทำรองเท้าและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ประเภทที่ 8: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร** หมายถึง ผู้ที่ควบคุมดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์ ณ จุดที่เครื่องจักรทำงานหรือโดยวิธีการควบคุมจากจุดอื่นในงานอุตสาหกรรมและงานกลกรรม รวมถึงผู้ที่ทำงานด้านการบังคับและขับเคลื่อนรถไฟ ยานยนต์หรือเครื่องจักรและอุปกรณ์เคลื่อนที่ได้ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์ และผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมเหมืองแร่การแปรรูปโลหะ อุตสาหกรรมเครื่องแก้ว เซรามิก ยาง ไม้ พลาสติก กระดาษ สิ่งทอ ขนสัตว์ เครื่องหนัง และการผลิตอาหาร เป็นต้น

หมวด 81: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานซึ่งติดตั้งประจำที่และผู้ปฏิบัติการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- หมู่ 811: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานทำเหมืองแร่และแปรรูปแร่ต่าง ๆ
- รหัสอาชีพ 8111: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานทำเหมืองแร่
- รหัสอาชีพ 8112: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานแปรรูปแร่จากสินแร่และหิน
- รหัสอาชีพ 8113: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรขุดเจาะบ่อและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 812: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานแปรรูปโลหะ
- รหัสอาชีพ 8121: ผู้ปฏิบัติการเตาหลอมสินแร่และโลหะ
- รหัสอาชีพ 8122: ผู้ปฏิบัติการโรงงานหลอมโลหะ หล่อโลหะและรีดโลหะ
- รหัสอาชีพ 8123: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานอบชุบโลหะด้วยความร้อน ความเย็นและกระบวนการทางเคมี
- รหัสอาชีพ 8124: ผู้ปฏิบัติการดิ่งและอัดบีบโลหะ
- หมู่ 813: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานเครื่องแก้ว เซรามิกและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 8131: ผู้ปฏิบัติการเตาหลอมแก้ว เตาเผาเซรามิกและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 8139: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานเครื่องแก้ว เซรามิกและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น



- หมู่ 814: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้ และโรงงานผลิตกระดาษ  
 รหัสอาชีพ 8141: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้  
 รหัสอาชีพ 8142: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานผลิตเยื่อกระดาษ  
 รหัสอาชีพ 8143: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานผลิตกระดาษ
- หมู่ 815: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานแปรรูปทางเคมี  
 รหัสอาชีพ 8151: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรที่ทำการบด ไม้ และผสมทางเคมี  
 รหัสอาชีพ 8152: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานที่ใช้ความร้อนโดยกระบวนการทางเคมี  
 รหัสอาชีพ 8153: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรอุปกรณ์การกรองและการแยกทางเคมี  
 รหัสอาชีพ 8154: ผู้ปฏิบัติการเครื่องกลั่นและเครื่องปฏิกรณ์ทางเคมี (ยกเว้น ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ)  
 รหัสอาชีพ 8155: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ  
 รหัสอาชีพ 8159: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานแปรรูปทางเคมี ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
- หมู่ 816: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานผลิตพลังงานและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 8161: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานผลิตพลังงาน  
 รหัสอาชีพ 8162: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรไอน้ำและหม้อน้ำ (boiler)  
 รหัสอาชีพ 8163: ผู้ปฏิบัติการเตาเผาขยะ โรงงานบำบัดน้ำเสียและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 817: ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการประกอบชิ้นส่วนอัตโนมัติ และหุ่นยนต์อุตสาหกรรม  
 รหัสอาชีพ 8171: ผู้ปฏิบัติงานควบคุมการประกอบชิ้นส่วนอัตโนมัติ  
 รหัสอาชีพ 8172: ผู้ปฏิบัติงานควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
- หมวด 82: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ  
 หมู่ 821: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์โลหะและแร่  
 รหัสอาชีพ 8211: ผู้ปฏิบัติการเครื่องมีอกกล  
 รหัสอาชีพ 8212: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ซีเมนต์และแร่อื่น ๆ
- หมู่ 822: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์เคมี  
 รหัสอาชีพ 8221: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยารักษาโรคและของใช้ภายในห้องน้ำ  
 รหัสอาชีพ 8222: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์กระสุนดินปืนและวัตถุระเบิด  
 รหัสอาชีพ 8223: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรตกแต่งโลหะ ชุบและเคลือบผิวโลหะ  
 รหัสอาชีพ 8224: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ด้านการถ่ายภาพ  
 รหัสอาชีพ 8229: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์เคมี ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
- หมู่ 823: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติก  
 รหัสอาชีพ 8231: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง  
 รหัสอาชีพ 8232: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก

- หมู่ 824: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ไม้  
 รหัสอาชีพ 8240: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ไม้
- หมู่ 825: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรการพิมพ์ การเข้าเล่มหนังสือ และผลิตผลิตภัณฑ์กระดาษ  
 รหัสอาชีพ 8251: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรการพิมพ์  
 รหัสอาชีพ 8252: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรเข้าเล่มหนังสือ  
 รหัสอาชีพ 8253: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์กระดาษ
- หมู่ 826: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ชนสัตว์ และเครื่องหนัง  
 รหัสอาชีพ 8261: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรจัดเตรียมเส้นใย ปั่นและม้วนเส้นใย  
 รหัสอาชีพ 8262: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรทอผ้าและเครื่องจักรถักผ้า  
 รหัสอาชีพ 8263: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรเย็บเสื้อผ้า  
 รหัสอาชีพ 8264: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรฟอก ย้อมและทำความสะอาดสิ่งทอ  
 รหัสอาชีพ 8265: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรจัดเตรียมขนสัตว์และเครื่องหนัง  
 รหัสอาชีพ 8266: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรทำรองเท้าและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรอื่น ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 8269: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ชนสัตว์และเครื่องหนังซึ่งมิได้  
 จัดประเภทไว้ในที่อื่น
- หมู่ 827: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ  
 ที่เกี่ยวข้อง  
 รหัสอาชีพ 8271: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรแปรรูปเนื้อและสัตว์น้ำ  
 รหัสอาชีพ 8272: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์นม  
 รหัสอาชีพ 8273: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรสีเมล็ดธัญพืชและเครื่องจักรป่นเครื่องเทศ  
 รหัสอาชีพ 8274: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารอบ ผลิตภัณฑ์จากธัญพืชและ  
 ซีอกโกแลต  
 รหัสอาชีพ 8275: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรแปรรูปผลไม้ พืชผักและผลไม้เปลือกแข็ง (นัท)  
 รหัสอาชีพ 8276: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตน้ำตาล  
 รหัสอาชีพ 8277: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรแปรรูปใบชา กาแฟและโกโก้  
 รหัสอาชีพ 8278: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตเบียร์ เหล้า ไวน์และเครื่องดื่มอื่น ๆ (ยกเว้นน้ำ  
 ผลไม้)  
 รหัสอาชีพ 8279: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ
- หมู่ 828: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ  
 รหัสอาชีพ 8281: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบเครื่องจักรกล  
 รหัสอาชีพ 8282: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า  
 รหัสอาชีพ 8283: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์  
 รหัสอาชีพ 8284: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบผลิตภัณฑ์โลหะ ยางและพลาสติก  
 รหัสอาชีพ 8285: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบผลิตภัณฑ์ไม้และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 8286: ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบผลิตภัณฑ์กระดาษแข็ง สิ่งทอและผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมู่ 829: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบอื่น ๆ

รหัสอาชีพ 8290: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบอื่น ๆ

หมวด 83: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานยนต์ และผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานที่เคลื่อนที่ได้

หมู่ 831: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนเครื่องยนต์ของหัวรถจักรและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 8311: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนเครื่องยนต์ของหัวรถจักร

รหัสอาชีพ 8312: ผู้ปฏิบัติงานด้านการห้ามล้อรถไฟ ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งสัญญาณรถไฟ และผู้ปฏิบัติงานด้านการสับเปลี่ยนรถไฟ

หมู่ 832: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานยนต์ประเภทต่าง ๆ

รหัสอาชีพ 8321: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนรถจักรยานยนต์

รหัสอาชีพ 8322: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนรถยนต์ รถแท็กซี่และรถตู้ (รถแวน)

รหัสอาชีพ 8323: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนรถยนต์โดยสารและรถราง

รหัสอาชีพ 8324: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนรถบรรทุกสินค้าขนาดใหญ่

หมู่ 833: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานด้านการเกษตร และเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เคลื่อนที่ได้

รหัสอาชีพ 8331: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานติดเครื่องยนต์ที่ใช้ในการเกษตรและป่าไม้

รหัสอาชีพ 8332: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานขนย้ายดินและหิน และผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 8333: ผู้ปฏิบัติการปั้นจั่น รอกยก และผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 8334: ผู้ปฏิบัติการรถยกสินค้า

หมู่ 834: ผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกเรือบนเรือและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 8340: ผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกเรือบนเรือและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ประเภทที่ 9: อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ** หมายถึง ผู้ที่ทำงานเรียบง่ายและเป็นประจำหรือทำซ้ำๆ หากมีการใช้เครื่องมือก็จะเป็นการใช้เครื่องมือแบบใช้มือถือไม่ซับซ้อนและใช้แรงกาย รวมถึงผู้ขายสินค้าและให้บริการตามท้องถนน ที่สาธารณะ บริการทำความสะอาด ซักล้าง รีดผ้า ดูแลบ้านพัก ห้องเช่า โรงแรม สำนักงานและอาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ บริการรับส่งข้อมูล เอกสาร ขนสัมภาระ ฝ้าประตู ยามรักษาการในสถานที่ต่างๆ กวาดถนน ขนขยะ รวมถึงการปฏิบัติงานเรียบง่ายในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมเกษตร ประมง ล่าสัตว์ เหมืองแร่ ก่อสร้าง การผลิตและประกอบสินค้าด้วยมือ รวมทั้งการขับเคลื่อนยานพาหนะด้วยแรงกาย เช่น รถเข็น สามล้อถีบ เป็นต้น

หมวด 91: อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ

หมู่ 911: ผู้ปฏิบัติงานด้านการจำหน่ายสินค้าข้างถนนและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รหัสอาชีพ 9111: ผู้ปฏิบัติงานจำหน่ายอาหารตามข้างถนน

รหัสอาชีพ 9112: ผู้ปฏิบัติงานจำหน่ายสินค้าที่ไม่ใช่อาหารตามข้างถนน

- รหัสอาชีพ 9113: ผู้ปฏิบัติงานขายสินค้าแบบเคาะประตูเรียกและแบบผ่านทางโทรศัพท์
- หมู่ 912: ผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาดรองเท้าและอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่ให้บริการตามข้างถนน
- รหัสอาชีพ 9120: ผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาดรองเท้าและอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่ให้บริการตามข้างถนน
- หมู่ 913: ผู้ช่วยปฏิบัติงานด้านการทำงานบ้านและผู้ช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาดและซักรีดเสื้อผ้า
- รหัสอาชีพ 9131: ผู้ช่วยปฏิบัติงานด้านการทำงานบ้านและผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาด
- รหัสอาชีพ 9132: ผู้ช่วยปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาดสำนักงาน โรงแรมและสถานประกอบการอื่น ๆ
- รหัสอาชีพ 9133: ผู้ปฏิบัติงานด้านการซักและรีดเสื้อผ้า
- หมู่ 914: ผู้ปฏิบัติงานดูแลในด้านการดูแลรักษาอาคาร สิ่งปลูกสร้าง ผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาดหน้าต่างและผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 9141: ผู้ปฏิบัติงานในด้านการดูแลรักษาอาคาร สิ่งปลูกสร้าง
- รหัสอาชีพ 9142: ผู้ปฏิบัติงานในด้านการทำความสะอาดยานพาหนะ หน้าต่างและผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 915: ผู้ปฏิบัติงานส่งข่าวสาร ผู้ปฏิบัติงานขนกระเป๋าเดินทาง ผู้ปฏิบัติงานเฝ้าเปิด - ปิดประตูและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 9151: ผู้ปฏิบัติงานส่งข่าวสาร หีบห่อสิ่งของ และผู้ปฏิบัติงานขนกระเป๋าเดินทางและผู้ปฏิบัติงานส่งสินค้าต่าง ๆ
- รหัสอาชีพ 9152: ผู้ปฏิบัติงานเฝ้าเปิด - ปิดประตู ยามรักษาการณ์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 9153: ผู้ปฏิบัติงานเก็บรวบรวมเงินจากเครื่องจำหน่ายสินค้าอัตโนมัติ อ่านบันทึกค่ามาตรวัดต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 916: ผู้ปฏิบัติงานเก็บรวบรวมขยะและผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 9161: ผู้ปฏิบัติงานเก็บรวบรวมขยะ
- รหัสอาชีพ 9162: ผู้ปฏิบัติงานเก็บกวาดถนนและผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมวด 92: ผู้ใช้แรงงานทางด้านการเกษตร การประมงและผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมู่ 921: ผู้ใช้แรงงานทางด้านการเกษตร การประมงและผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รหัสอาชีพ 9211: ผู้ที่รับจ้างทำงานและผู้ใช้แรงงานในไร่นา สวนและฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- รหัสอาชีพ 9212: ผู้ใช้แรงงานในด้านการป่าไม้
- รหัสอาชีพ 9213: ผู้ใช้แรงงานในด้านการประมง การล่าสัตว์และการวางกับดักสัตว์ต่าง ๆ

หมวด 93: ผู้ใช้แรงงานในด้านการทำเหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต และการขนส่ง

หมู่ 931: ผู้ใช้แรงงานในด้านการทำเหมืองแร่และการก่อสร้าง

รหัสอาชีพ 9311: ผู้ใช้แรงงานในเหมืองแร่และเหมืองหิน

รหัสอาชีพ 9312: ผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างและการบำรุงรักษาถนน เขื่อนและการก่อสร้างต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

รหัสอาชีพ 9313: ผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง

หมู่ 932: ผู้ใช้แรงงานในด้านการผลิต

รหัสอาชีพ 9321: ผู้ใช้แรงงานในด้านการประกอบ

รหัสอาชีพ 9322: ผู้ใช้แรงงานในด้านการบรรจุผลิตภัณฑ์ด้วยมือและผู้ใช้แรงงานด้านการผลิตอื่น ๆ

หมู่ 933: ผู้ใช้แรงงานในด้านการขนส่ง และผู้ปฏิบัติงานในด้านการขนส่งสินค้า

รหัสอาชีพ 9331: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานพาหนะที่ใช้มือหรือเท้า

รหัสอาชีพ 9332: ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานพาหนะและเครื่องจักรต่าง ๆ ที่ลากจูงโดยสัตว์เลี้ยง

รหัสอาชีพ 9333: ผู้ปฏิบัติงานในด้านการขนส่งสินค้า

**ประเภทที่ 0: กองกำลังทหารติดอาวุธต่าง ๆ (สามเหล่าทัพ)** หมายถึง ได้แก่ ผู้ที่ทำหน้าที่รับใช้ชาติในกองทัพต่าง ๆ ทั้งนี้รวมถึงทหารอาสาสมัคร ทหารเกณฑ์ และทหารประจำการ

หมวด 01: กองกำลังทหารติดอาวุธต่าง ๆ

หมู่ 011: กองกำลังทหารติดอาวุธต่าง ๆ

รหัสอาชีพ 0110: กองกำลังทหารติดอาวุธต่าง ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข

ผลการประมาณค่าสมการความน่าจะเป็นของการตัดสินใจเลือกมีส่วนร่วมใน  
ตลาดแรงงาน (Participation) และสมการถดถอยของค่าจ้าง (Wage)

ตารางที่ ข-1 ผลการประมาณค่าสมการความน่าจะเป็นของการตัดสินใจเลือกมีส่วนร่วมใน  
ตลาดแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้ว (Participation Decision of Married Women)

Dependent Variable: PARTICIPATION

Method: ML - Binary Probit (BHHH)

Sample(adjusted): 1 11400

Included observations: 11400 after adjusting endpoints

Estimation settings: tol= 0.00010, derivs=analytic (linear)

Convergence achieved after 30 iterations

Covariance matrix computed using first derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-1.591961	0.140840	-11.30334	0.0000
AGE	0.117833	0.006350	18.55627	0.0000
AGE^2	-0.001641	7.12E-05	-23.03954	0.0000
EDUC	0.079339	0.003107	25.53226	0.0000
INCOME	-1.94E-05	5.92E-07	-32.83174	0.0000
SPOUSE	-2.61E-05	1.07E-06	-24.35864	0.0000
FSIZE	-0.035205	0.009682	-3.636246	0.0003
CHIL	-0.361576	0.022318	-16.20132	0.0000
BKK	0.019726	0.051929	0.379868	0.7040
CENTRAL	0.109257	0.035388	3.087366	0.0020
NORTH	0.235519	0.040881	5.761102	0.0000
SOUTH	0.088821	0.040212	2.208830	0.0272
Mean dependent var	0.657582	S.D. dependent var		0.474535
S.E. of regression	0.415301	Akaike info criterion		1.043915
Sum squared resid	2446.901	Schwarz criterion		1.050305
Log likelihood	-7399.277	Hannan-Quinn criter.		1.046041
Restr. log likelihood	-9124.655	Avg. log likelihood		-0.521113
LR statistic (11 df)	3450.756	McFadden R-squared		0.189090
Obs with Dep=0	4800	Total obs		11400
Obs with Dep=1	6600			

โดยการเขียนคำสั่งหาค่า The Inverse Mills' ratio ดังนี้

เนื่องจากค่า The Inverse Mills' ratio:  $MR_i$  อยู่ในรูปสมการดังนี้

$$participation \left[ \frac{\phi(\hat{B}X_i)}{\Phi(\hat{B}X_i)} \right] + (1 - participation) \left[ \frac{\phi(BX_i)}{1 - \Phi(\hat{B}X_i)} \right]$$

สามารถเขียนคำสั่งในโปรแกรม EViews ได้ดังนี้

smpl @all

equation probit.BINARY(D=N,b,+SHOWOPTS) Participation c age age^2 educ

income fsize chil bkk central north south

coef(11) b=probit.@coefs

probit.fit(i) xbhat1

smpl @all if participation =1

series IMILL=@dnorm(xbhat1)/@cnorm(xbhat1)

series RHO=@dnorm(xbhat1)

series PHI=@cnorm(xbhat1)

smpl @all if participation =0

series IMILL=-@dnorm(xbhat1)/(1-@cnorm(xbhat1))

series RHO=-@dnorm(xbhat1)

series PHI=(1-@cnorm(xbhat1))

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ ข-2** ผลการประมาณค่าสมการสมการถดถอยของค่าจ้างสำหรับผู้หญิงที่สมรสแล้ว

(With Selectivity Correction)

Dependent Variable: WAGE

Method: Least Squares

Sample(adjusted): 1 11400 IF PARTICIPATION

Included observations: 6600 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.868233	1.353109	-2.119735	0.0341
EDUC	0.303946	0.019232	15.80448	0.0000
AGE	0.148108	0.062151	2.383027	0.0172
AGE^2	-0.000123	0.000907	-0.135025	0.8926
INCOME	0.492788	0.005715	86.23298	0.0000
SPOUSE	-0.375847	0.007243	-51.89238	0.0000
FSIZE	-0.645309	0.055650	-11.59592	0.0000
CHIL	0.998837	0.163034	6.126544	0.0000
MONTHWAGE	0.672517	0.099873	6.733716	0.0000
FRINGE	-0.325196	0.096103	-3.383824	0.0007
BKK	0.167100	0.164189	1.017731	0.3088
CENTRAL	-0.051820	0.106626	-0.485999	0.6270
NORTH	-0.098481	0.120338	-0.818369	0.4132
SOUTH	0.155111	0.122966	1.261407	0.2072
OTHERMON	0.656720	0.085707	7.662347	0.0000
<b>IMILL</b>	<b>-3.257250</b>	<b>0.926078</b>	<b>-3.517251</b>	<b>0.0004</b>
R-squared	0.837279	Mean dependent var		8.226074
Adjusted R-squared	0.837017	S.D. dependent var		8.532211
S.E. of regression	3.444549	Akaike info criterion		5.313175
Sum squared resid	110592.9	Schwarz criterion		5.325413
Log likelihood	-24788.56	F-statistic		3197.409
Durbin-Watson stat	1.970100	Prob(F-statistic)		0.000000



**ตารางที่ ข-3** ผลการประมาณค่าสมการถดถอยของค่าจ้างสำหรับผู้ชายที่สมรสแล้ว

Dependent Variable: WAGE

Method: Least Squares

Sample(adjusted): 1 8119

Included observations: 8119 after adjusting endpoints

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-17.13913	1.012727	-16.92375	0.0000
EDUC	0.463020	0.038412	12.05414	0.0000
AGE	0.687839	0.037105	18.53759	0.0000
AGE^2	-0.007287	0.000382	-19.08883	0.0000
INCOME	-0.002377	0.024995	-0.095091	0.9242
SPOUSE	0.242883	0.051587	4.708228	0.0000
FSIZE	0.080199	0.067967	1.179963	0.2380
CHIL	0.488862	0.142489	3.430885	0.0006
MONTHWAGE	4.899874	0.177334	27.63077	0.0000
FRINGE	0.129439	0.182816	0.708028	0.4789
BKK	4.347903	0.415298	10.46936	0.0000
CENTRAL	2.173661	0.170943	12.71569	0.0000
NORTH	0.858295	0.171630	5.000850	0.0000
SOUTH	1.304224	0.163399	7.981841	0.0000
OTHERMON	0.689900	0.248702	2.774008	0.0055
R-squared	0.337590	Mean dependent var		5.778953
Adjusted R-squared	0.336635	S.D. dependent var		8.422147
S.E. of regression	6.859603	Akaike info criterion		6.690717
Sum squared resid	457084.1	Schwarz criterion		6.701791
Log likelihood	-32531.99	F-statistic		353.6166
Durbin-Watson stat	1.680039	Prob(F-statistic)		0.000000

## ภาคผนวก ค

### การประยุกต์ผลการทดแทนและผลทางรายได้สำหรับนโยบายภาษีลบ

สมมติให้แต่ละครอบครัวได้รับเงินอุดหนุน  $S = G - tI$  เมื่อ  $S$  คือเงินอุดหนุน  $G$  คือระดับเงินได้ขั้นต่ำในครัวเรือน  $t$  คืออัตราภาษี และ  $I$  คือรายได้ก่อนหักภาษี ดังนั้นเงินอุดหนุนจะเท่ากับ 0 เมื่อรายได้ก่อนหักภาษีเท่ากับ  $G/t$  หรือเรียกรายได้ดังกล่าวว่า Break-even Income ( $I^{break-even}$ ) ซึ่งถ้า  $I$  มากกว่า  $I^{break-even}$  เมื่อใดเงินอุดหนุนจะเป็นค่าลบ หมายความว่าลูกจ้างต้องเสียภาษี Negative Income Tax นี้จะเพิ่มงบประมาณให้สูงขึ้นจาก  $px = (WH) + Y$  เป็น  $px = G + (1-t)[(WH) + Y]$  เมื่อ  $p$  คือราคาสินค้าและบริการของ  $x$   $W$  คือ ค่าจ้างรายเดือน  $H$  คือชั่วโมงทำงานรายสัปดาห์ และ  $Y$  คือรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน ดังนั้น ถ้า  $G$  เพิ่มขึ้นหรือ  $t$  ลดลง ย่อมส่งผลให้  $I^{break-even}$  เพิ่มขึ้นซึ่งมีประโยชน์มากหากรัฐต้องการช่วยเหลือคนยากจนโดยเฉพาะในภาคชนบทของประเทศไทย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะหาค่า  $G$  และ  $t$  ที่เหมาะสม และเพื่อที่จะให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับผลของ Negative Income Tax program ต่ออุปทานแรงงาน นั่นคือ

$$\Delta H = \frac{\partial h}{\partial W} (\Delta W) + \frac{\partial h}{\partial Y} [H(\Delta W) + \Delta Y] \quad (1)$$

เมื่อ  $\Delta H$  คือ การเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงทำงาน

$\frac{\partial h}{\partial W}$  คือ Substitution Effect       $\Delta W$  คือ การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง

$\frac{\partial h}{\partial Y}$  คือ Income Effect       $H$  คือ ชั่วโมงทำงาน

และ  $\Delta Y$  คือ การเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน

การใช้ Negative Income Tax Program จะก่อให้เกิด

$$\Delta H = \frac{\partial h}{\partial W} (-t.W) + \frac{\partial h}{\partial Y} [G - t[(H.W) + Y]] \quad (2)$$

สมมติระดับเงินได้ขั้นต่ำในครัวเรือน  $G = 10,000$  บาทต่อเดือน อัตราภาษี  $t = 50\%$  ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้าง 9,000 บาทต่อเดือน ดังนั้นลูกจ้างคนนี้จะได้รับเงินอุดหนุน  $S = 1,000$  บาทต่อเดือน จากรัฐ แต่เขาจะลดชั่วโมงทำงานลง  $= 3.73546(-0.5 \times 9) + (-0.964512)[10 - 0.5(9)]$  เท่ากับ 22 ชั่วโมงต่อเดือน ขณะที่หากรัฐเลือกที่จะกำหนดให้อัตราภาษีเพิ่มขึ้น  $t = 60\%$  จะลดชั่วโมงทำงานลง 25 ชั่วโมงต่อเดือน ซึ่งถึงแม้รัฐสามารถลดต้นทุนในการให้เงินอุดหนุนลงและเก็บภาษีได้มากขึ้น แต่ชั่วโมงทำงานที่ลดลงก็ไม่เป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์แต่อย่างใดเนื่องจากผลผลิตรวมจะลดลงด้วยเช่นเดียวกัน

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวนิอร ศิริเลิศพิทักษ์ เกิดเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2520 ณ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาจากคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ปีการศึกษา2542 (เกียรตินิยมอันดับ1) เข้าทำงานในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สายงานสื่อสารองค์กร บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัดเป็นเวลา 6 ปี ควบคู่กับการศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 3 ปี) จนสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชปีการศึกษา2546 เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรการประกันชีวิตจากบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด และหลักสูตรการลงทุนในตลาดเงินและตลาดทุน (Fundamental Knowledge of Financial and Capital Market) จากบริษัท Concept Training and Consultant จำกัด ภายใต้การกำกับดูแลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลังจากนั้นได้ทำการศึกษาต่อในหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปีการศึกษา 2548 ระหว่างการศึกษาได้รับทุนผู้ช่วยสอนของคณะเศรษฐศาสตร์ทุนการศึกษา UFJ Foundation (Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Scholarship) สำหรับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยวิจัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามลำดับ

### ประวัติการทำงานวิจัย:

พ.ศ. 2549

- โครงการประเมินผลโครงการที่ 9 เจาะตลาดเป้าหมาย ภายใต้โครงการกรุงเทพฯ เมืองแฟชั่น งานวิจัยเสนอต่อสำนักงานกรุงเทพฯเมืองแฟชั่น กระทรวงอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2550

- โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ งานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

พ.ศ. 2551

- โครงการพัฒนารูปแบบแนวทางการประสานความร่วมมือกระบวนการยุติธรรมในส่วนภูมิภาค งานวิจัยเสนอต่อสำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
- การพัฒนาหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง จริยธรรมและวินัยอุตสาหกรรม งานวิจัยและฝึกอบรมเสนอต่อกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม