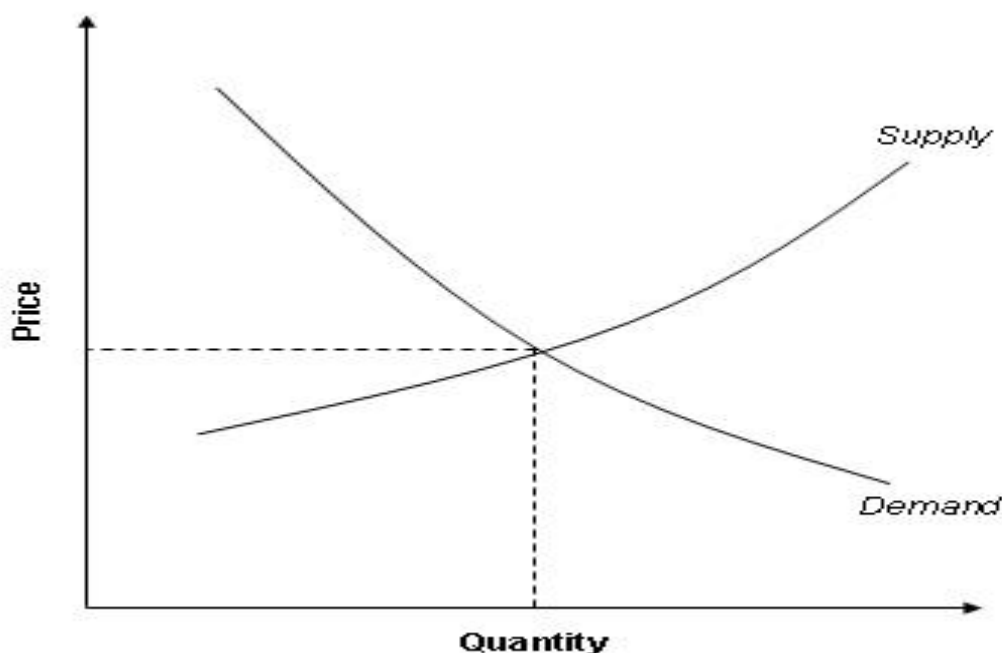


ความต้องการแรงงาน

รองศาสตราจารย์บุญเดิม พันรอบ

แต่ละองค์การมีความต้องการความต้องการบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในกิจการ จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเข้าใจอุปสงค์(Demand) และอุปทาน(Supply)แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง การศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับพื้นฐานด้านเศรษฐศาสตร์ด้านราคา orteประโยชน์ ปริมาณในตลาด สามารถทำนายการแข่งขันในตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์อุปสงค์และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณและราคาของสินค้าแต่ละชนิดในตลาด

โดยทั่วไปอุปสงค์ (demand) หมายถึง ความต้องการและความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการในขณะที่อุปทาน (supply) หมายถึง สินค้าหรือบริการที่พร้อมจะขายในตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการซื้อ



<http://www.mikeonads.com>

อุปสงค์(demand) และอุปทาน (supply) เป็นรูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ ใช้สำหรับอธิบายการเปลี่ยนแปลงของราคาและจำนวนของสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน ในทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค เรื่องดังกล่าวเป็นหนึ่งในเรื่องพื้นฐานของแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่พบได้ทั่วไป เนื่องจากมักจะใช้เป็นส่วนประกอบพื้นฐานสำหรับแบบจำลองและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ขั้นสูง ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานมีความสำคัญต่อการทำงานของระบบตลาดในฐานะที่อธิบายกลไกการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่เกิดขึ้น แต่นักนิโคลาสสิกได้โต้แย้งว่า ความสัมพันธ์ของอุปสงค์

และอุปทานจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขปกติที่เรียกว่า ดุลยภาพ
ทั่วไป

อุปสงค์ คือ ปริมาณความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ณ
เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยจะต้องมีทั้งความต้องการที่จะซื้อ และ
ความสามารถในการซื้อ จากกฎอุปสงค์กล่าวว่า เมื่อปัจจัยอื่น
ๆ คงที่แล้ว อุปสงค์จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคา
กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ความต้องการสินค้านั้นจะ
ลดลง อุปสงค์สามารถแสดงได้โดยเส้นกราฟและสมการ
คณิตศาสตร์ โดยเส้นกราฟจะมีความชันลาดลง ปัจจัยที่
กำหนดปริมาณอุปสงค์ของผู้บริโภคแต่ละคนได้แก่ราคา
สินค้านั้น รายได้ของผู้บริโภค รสนิยมส่วนบุคคล ราคาของ
สินค้าทดแทน (Substitution goods) และราคาของสินค้าใช้
ร่วมกัน (Complementary goods) แม้ว่าเส้นกราฟอุปสงค์
ของสินค้าส่วนใหญ่ จะมีลักษณะความชันลาดลง ก็ได้มีการ
ยกตัวอย่างถึงสินค้าที่เส้นกราฟดีมานด์มีลักษณะชันขึ้น โดย
เรียกสินค้านั้นว่าสินค้ากิฟเฟน (Giffen good) คือสินค้าที่
ประชาชนบริโภคมากขึ้นเมื่อราคาสูงขึ้น อย่างไรก็ตามการ

ดำรงอยู่ในสินค้ากิฟเฟนในความเป็นจริงก็ยังคงเป็นที่
ถกเถียงกันอยู่

อุปทาน คือ ปริมาณสินค้าที่ผู้ผลิตเสนอขาย ณ เวลาใด
เวลาหนึ่ง ปัจจัยหลักที่กำหนดปริมาณอุปทานคือราคาตลาด
และต้นทุนการผลิต จากกฎอุปทานกล่าวว่า โดยทั่วไป
ปริมาณอุปทานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ
ระดับราคา กล่าวคือ เมื่อระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ผู้ขายจะ
ยินดีเสนอขายสินค้าในปริมาณที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไป
เส้นกราฟอุปทานจะมีลักษณะชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบาง
กรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว
ตัวอย่างของข้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟอุปทานของแรงงาน
ที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือเมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น
แรงงานก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่อ
อัตราค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ๆ ปริมาณอุปสงค์ของแรงงาน
จะลดลง

กฎอุปสงค์ (Law of Demand) และกฎอุปทาน (Law of
Supply) เป็นหลักการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างราคา
และปริมาณความต้องการซื้อหรือขาย โดยกฎอุปสงค์ระบุว่า

ปริมาณความต้องการซื้อสินค้า หรือเรียกว่าปริมาณอุปสงค์ (quantity demanded) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคา เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่ กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะต้องการซื้อสินค้านั้นน้อยลง กฎอุปทานระบุว่า ปริมาณสินค้าที่ต้องการขาย หรือปริมาณอุปทาน (quantity supplied) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับราคา เมื่อปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลนั้นคงที่ กล่าวคือเมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้ขายมีแนวโน้มที่จะต้องการขายสินค้ามากขึ้น กฎอุปสงค์และอุปทาน มักนำเสนอออกมาในรูปแบบของแผนภูมิเส้น โดยให้แกนตั้งเป็นราคาและแกนนอนเป็นปริมาณสินค้า เส้นอุปสงค์มักเขียนออกมาเป็นเส้นลาดลง และเส้นอุปทานเป็นเส้นชันขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟอุปทานจะมีลักษณะชันขึ้น

อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว ตัวอย่างของข้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น คนงานคนหนึ่งก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมากๆ คนงานอาจพบกับเลือกทำงานน้อยลงและใช้

เวลาว่างมากขึ้น การพลิกกลับของเส้นกราฟอุปทานยังปรากฏในตลาดอื่นด้วย เช่นในตลาดน้ำมัน ประเทศที่ส่งออกน้ำมันหลายประเทศลดการผลิตน้ำมันหลังจากราคาพุ่งสูงขึ้น!
วิกฤตการณ์น้ำมันปีพ.ศ. 2520

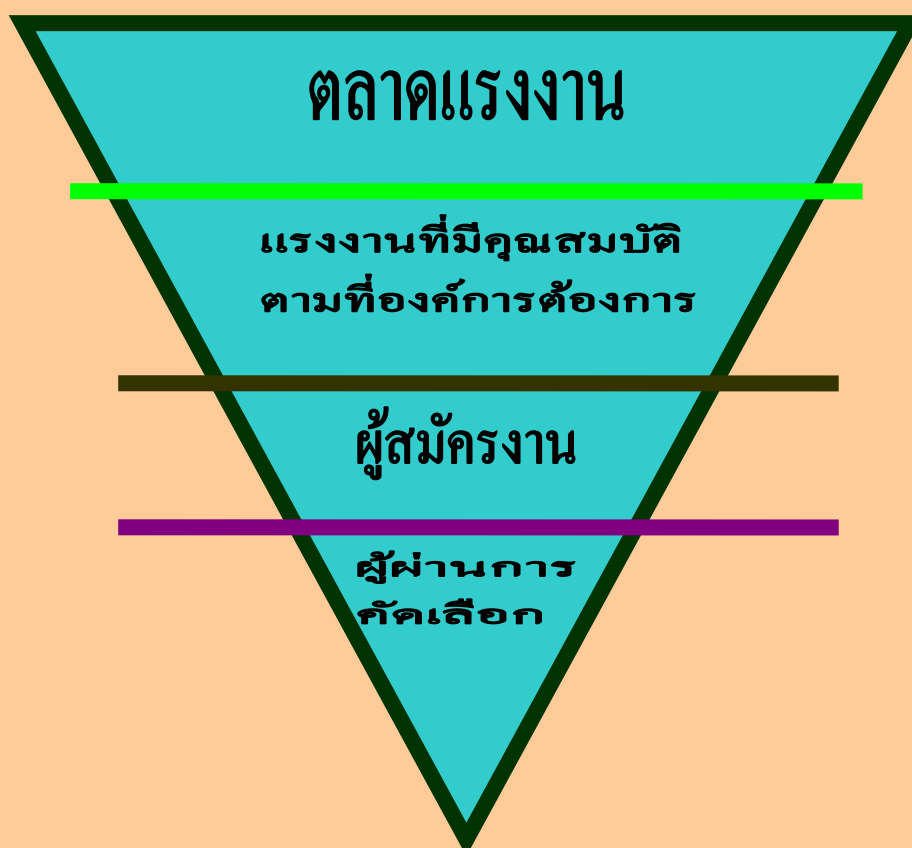
อุปทานแรงงาน (Labor supply) หมายถึง จำนวนแรงงานในตลาดแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามที่องค์กรต้องการ อุปสงค์แรงงาน (Labor demand) หมายถึง จำนวนแรงงานที่องค์กรต้องการในอนาคต

อุปสงค์และอุปทานแรงงาน

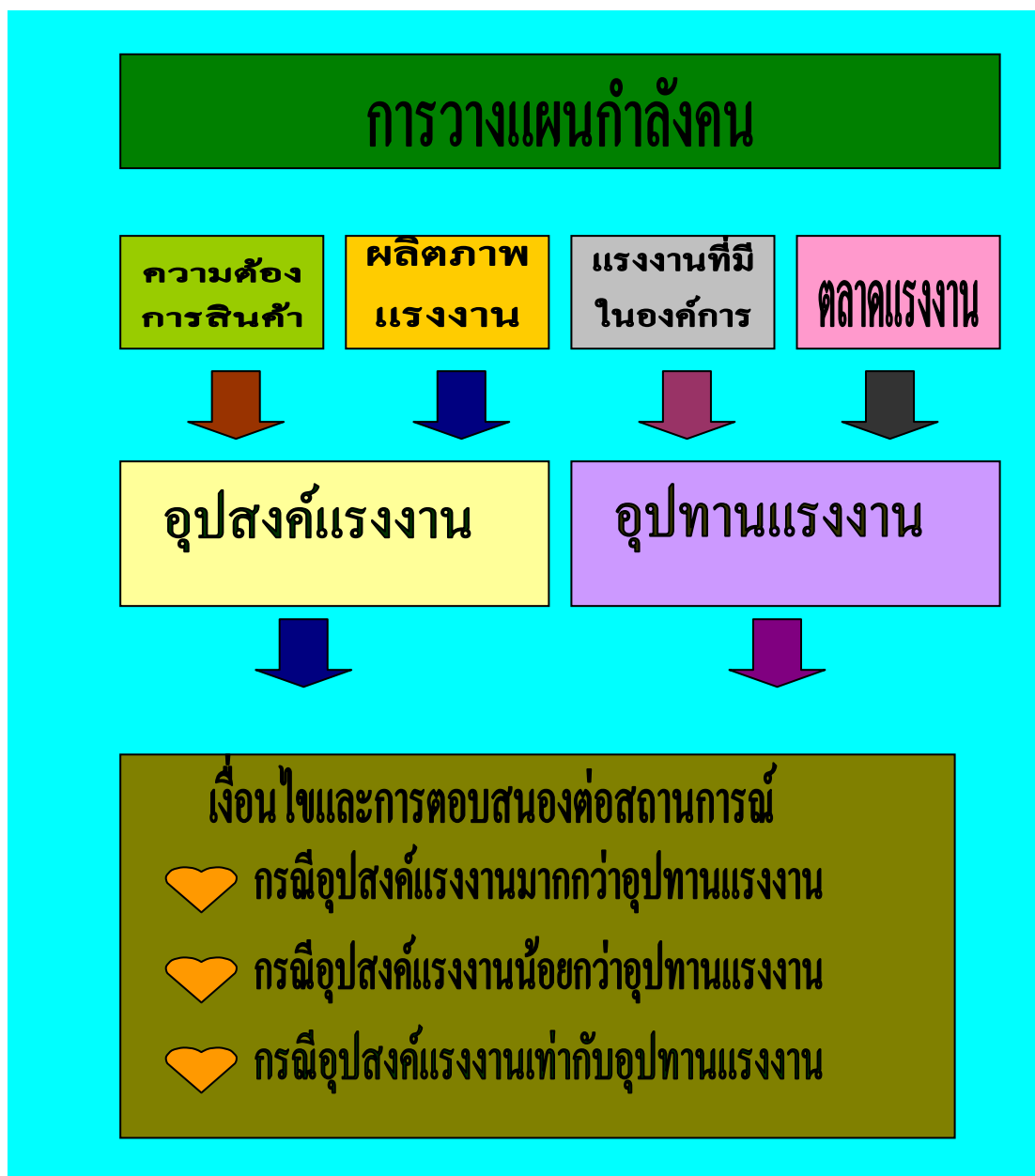
อุปทานแรงงาน (Labour Supply) หมายถึงจำนวนแรงงานในตลาด
แรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถตามที่องค์การต้องการ

อุปสงค์แรงงาน (Labour Demand) หมายถึง
จำนวนแรงงานที่องค์การต้องการในอนาคต

องค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน



ตลาดแรงงานหมายถึงแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่
องค์การหรือหน่วยงานต้องการ รวมทั้งผู้สมัครงานและผู้ที่มี
คุณสมบัติผ่านการคัดเลือกเข้าทำงาน



อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการทำงานของทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการสินค้า ผลิตภาพหรือความสามารถของแรงงานในการผลิตสินค้า แรงงานที่มีอยู่ในองค์กร และตลาดแรงงาน เพื่อเข้าใจ

อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ประการที่สำคัญคือการกำหนด
เงื่อนไขและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นกรณีอุป
สงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน กรณีอุปสงค์แรงงาน
น้อยกว่าอุปทานแรงงาน กรณีอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
เท่ากัน

กรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน	
♥	จัดอบรมและพัฒนาบุคลากร
♥	จัดวางแผนสืบทอดตำแหน่ง(Succession plan)
♥	การเลื่อนตำแหน่ง
♥	สรรหาจากภายนอกองค์กร
♥	จัดจ้างชั่วคราวหรือบางเวลา
♥	ใช้ระบบหมุนเวียนแรงงาน
♥	ทำงานล่วงเวลา

กรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเกิดกรณี
งานสิ้นคนหน่วยงานอาจจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร จัด

วางแผนสับทอตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่ง สรรหาบุคลากรจากภายนอก จัดจ้างชั่วคราวหรือบางเวลา ใช้ระบบเหม่าจ่ายหรือทำงานล่วงเวลา

กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงาน

-  ลดเงินเดือน
-  ลดชั่วโมงการทำงาน
-  แบ่งงานกันทำ
-  การเกษียณอายุก่อนกำหนด
-  การลาออกก่อนกำหนดเวลาโดยความสมัครใจ
-  การเลิกจ้าง

กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงานเกิดกรณีคนล้นงานหน่วยงานต้องลดเงินเดือนบุคลากร ลดชั่วโมงการทำงาน แบ่งงานกันทำ เกษียณอายุบุคลากรกรก่อนกำหนด จูงใจให้บุคลากรลาออกก่อนกำหนดเวลาโดยความสมัครใจหรือใช้การเลิกจ้าง

กรณีอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน

♥ แทนที่ตำแหน่งโดยการจ้างงานใหม่

♥ เปลี่ยนตำแหน่งงาน

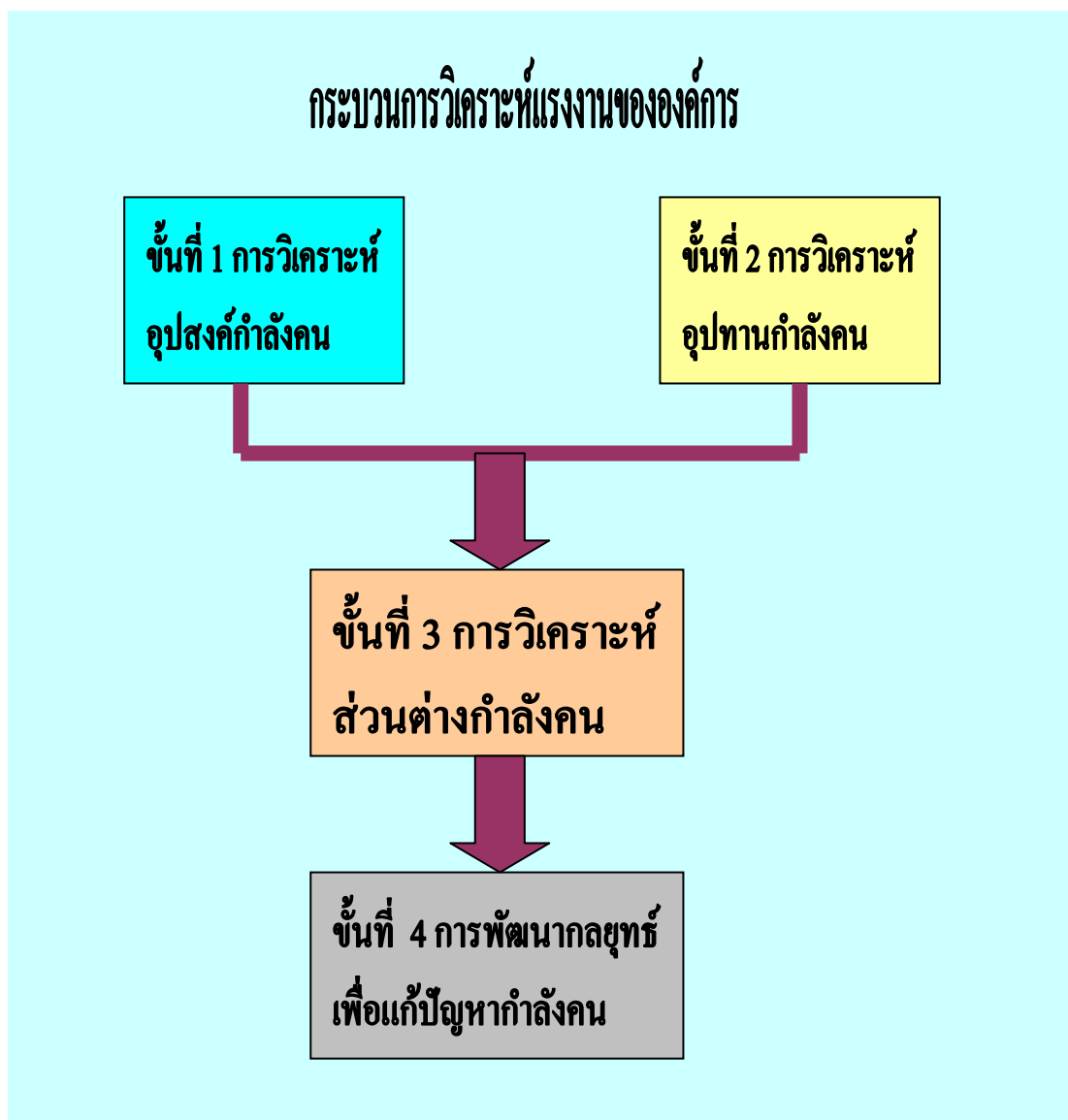
กรณีอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานหน่วยงาน
อาจใช้วิธีแทนที่ตำแหน่งโดยการจ้างงานใหม่หรือเปลี่ยน
ตำแหน่งงานได้

ณ

		อุปทานแรงงาน	
		สูง	ต่ำ
อุปสงค์	สูง	การคัดเลือก การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง	ภายใน : การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน ภายนอก : การสรรหา
	ต่ำ	-การเปลี่ยนแปลงแผนขององค์กร -การชะลอการบรรจุ-การพักงาน -การปลดออกจากการงาน -การลดตำแหน่ง -การเกษียณก่อนกำหนด	การฝึกอบรมและการพัฒนา ถ้าการเปลี่ยนแปลงด้านอุปสงค์ คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

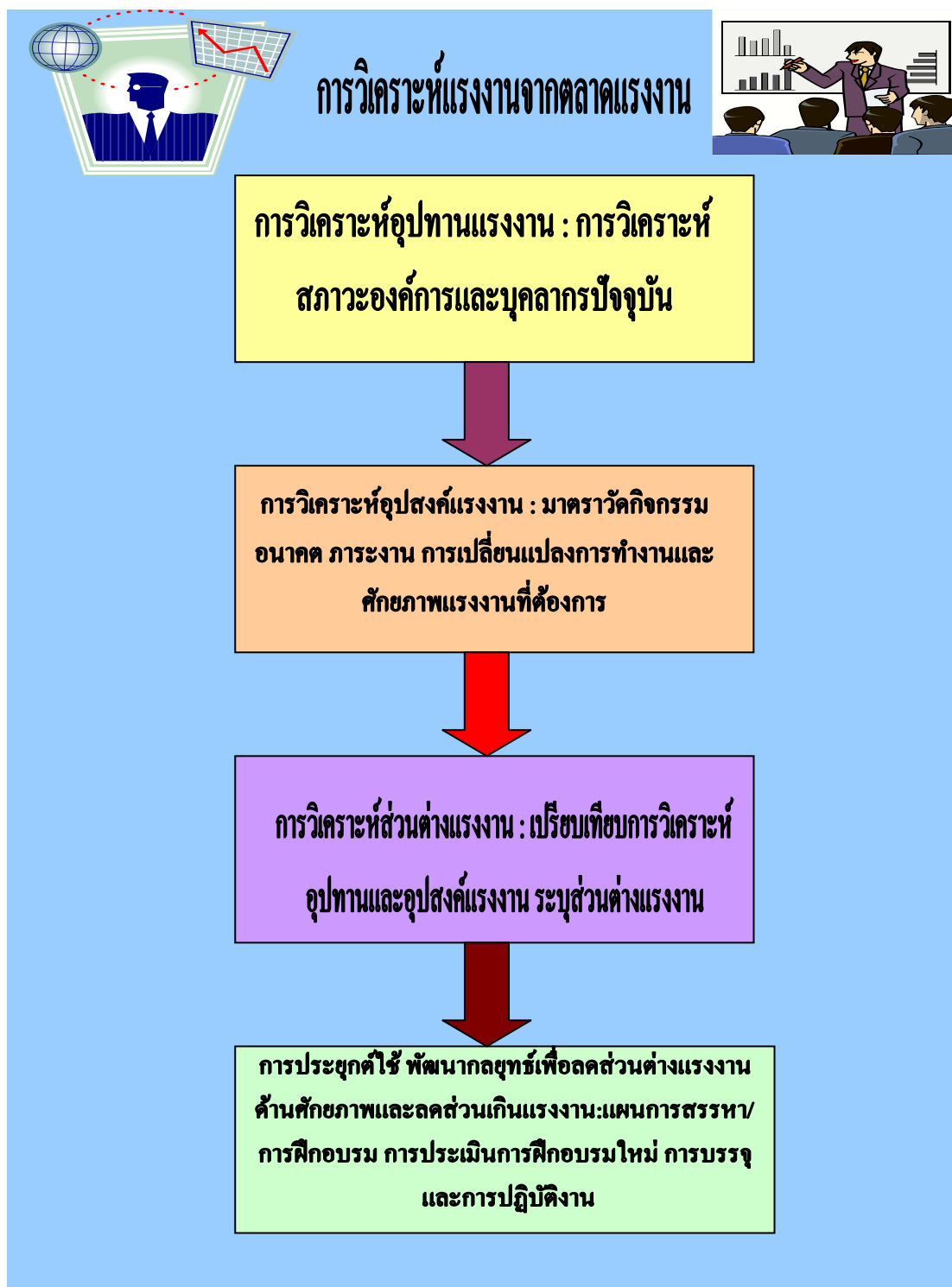
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานอาจมีกรณีอุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานสูงหน่วยงานอาจใช้วิธีการคัดเลือก บรรจุบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่ง กรณีที่อุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานต่ำนโยบายภายในอำนาจใช้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ใช้การจ่ายค่าตอบแทน อาจใช้นโยบายการสรรหา ซึ่งเป็นนโยบายภายนอก กรณีอุปสงค์แรงงานต่ำอุปทานแรงงานสูงอาจมีการเปลี่ยนแปลงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การชะลอการบรรจุและการพักงาน การ

ปลดออกจากงาน การลดตำแหน่ง การเกษียณก่อนกำหนด
เนื่องจากคนล้นงาน กรณีอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน
ต่ำจะต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนา ถ้าการเปลี่ยนแปลง
ด้านอุปสงค์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงในอนาคต



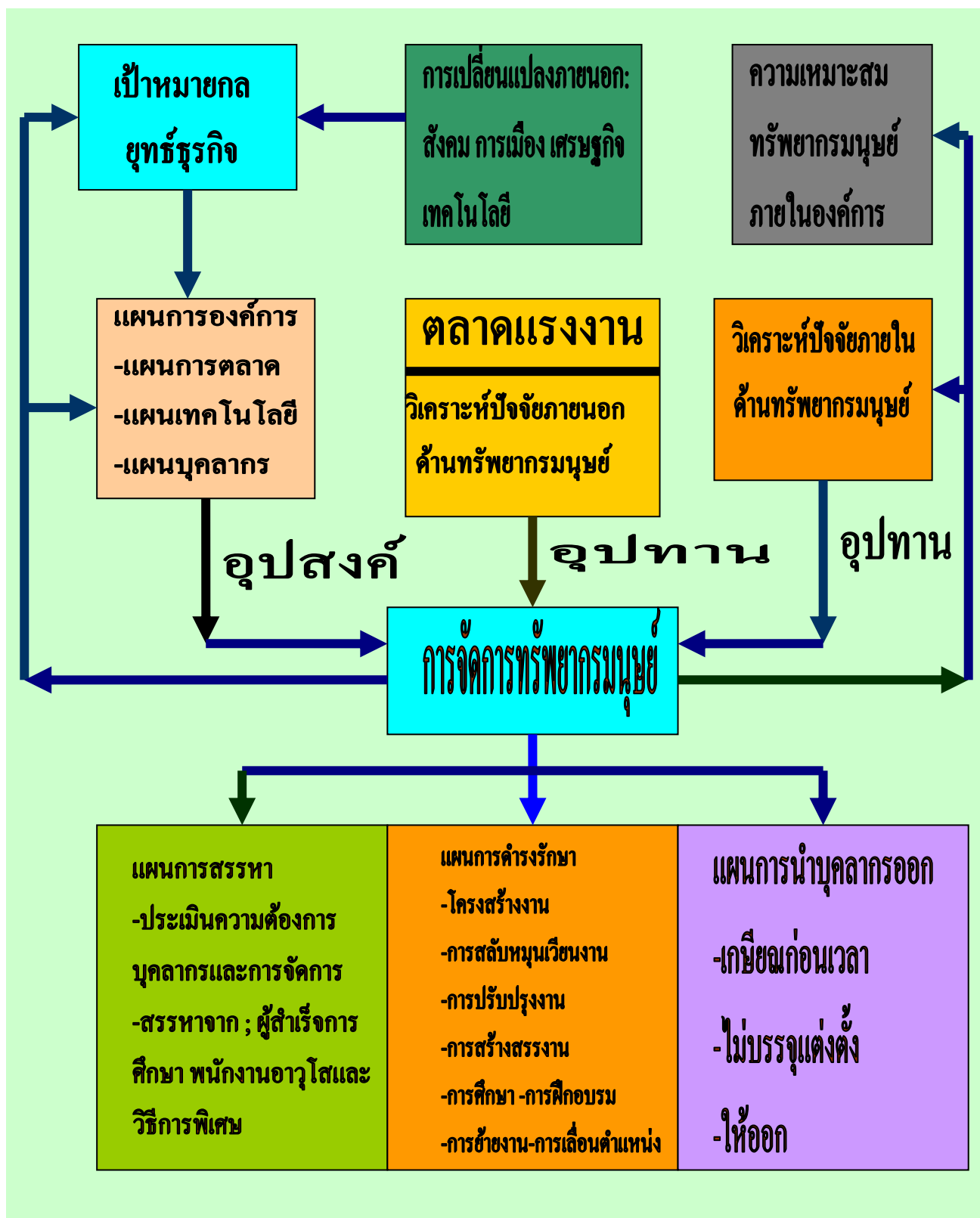
กระบวนการวิเคราะห์แรงงานคือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์
อุปสงค์แรงงานหรือกำลังคนขององค์กรหรือหน่วยงาน การ
กำหนดความต้องการแรงงานโดยวิเคราะห์จำนวนแรงงานที่

มีอยู่ในหน่วยงาน ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อุปทานแรงงานคือ การศึกษาจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานหรือแรงงานที่มีอยู่ ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของหน่วยงาน อย่างไร ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนต่างแรงงาน(Gap analysis) หรือกำลังคนคือการวิเคราะห์ส่วนต่างของความต้องการ แรงงานในหน่วยงานหรืออุปสงค์แรงงานและจำนวนแรงงาน ที่มีอยู่ในตลาดแรงงานหรืออุปทานแรงงาน ขั้นที่ 4 การ พัฒนากลยุทธ์การวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกัน เป็นการ วิเคราะห์การวางแผนแรงงานจากภายในองค์กรหรือ หน่วยงาน



กระบวนการวิเคราะห์อุปทานแรงงานคือการศึกษาปริมาณแรงงานในตลาดแรงงานซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานมีวางแผนและกำหนดนโยบายการผลิต

แรงงานของแต่ละหน่วยงานในภาพการณปัจจุบัน ส่วนการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานคือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต้องวางแผนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การวิเคราะห์ส่วนต่างของแรงงานระหว่างความต้องการแรงงานภายในองค์กรและแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานจากหน่วยงานภายนอกองค์กร



องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกด้านสังคม เศรษฐกิจ
 การเมืองและเทคโนโลยีซึ่งจำกำหนดทำให้องค์การกำหนด
 เป้าหมายกลยุทธ์ธุรกิจด้วยการวางแผนการด้านการตลาด
 แผนการด้านเทคโนโลยี และแผนการด้านบุคลากร
 จำเป็นต้องพิจารณาอุปสงค์ (Demand)แรงงานคือความ
 ต้องการแรงงานขององค์การ รวมทั้งพิจารณาอุปทาน
 (Supply) แรงงานคือปริมาณแรงงานที่มีอยู่ โดยได้รับ
 อิทธิพลจากตลาดแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกองค์การ
 อุปทานหรือปริมาณแรงงานควรต้องคำนึงถึงปัจจัยภายใน
 ความต้องการแรงงานในหน่วยงานรวมทั้งความเหมาะสม
 ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ภายในด้วย ปัจจัยดังกล่าว
 ส่งผลทำให้มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับแผนการ
 สรรหา แผนการบำรุงรักษา และแผนการนำบุคลากรออกจาก
 ตำแหน่งงาน

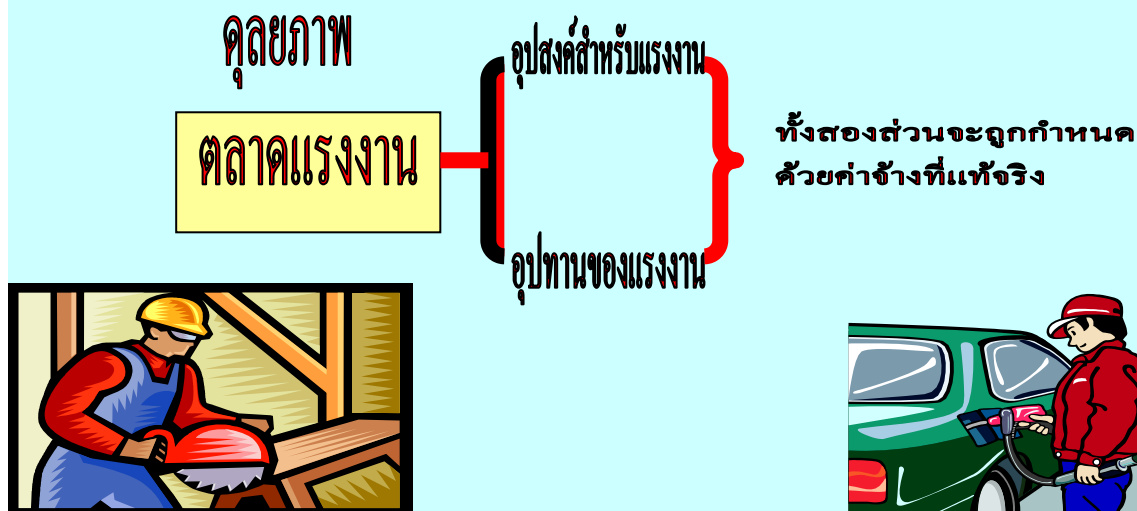
ประการที่สำคัญคือการศึกษาทางด้านความต้องการ
 บุคลากรการพัฒนา การบำรุงรักษา แรงบังคับการทำงาน
 ในองค์การ และการให้รางวัล



ตลาดแรงงาน



ตลาดแรงงานประกอบด้วยสองส่วนคือ อุปสงค์แรงงาน
และอุปทานแรงงาน ตลาดแรงงานจะต้องอยู่ในดุลยภาพ
เสมอ กล่าวคืออุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงาน



ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญสำหรับการกำหนด

นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ตลาดแรงงาน

ประกอบด้วยสองส่วนคืออุปสงค์แรงงานคือความต้องการ
แรงงานที่หน่วยงานต้องการ และอุปทานแรงงานคือจำนวน
แรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานจะต้องอยู่ใน
ดุลยภาพเสมอคืออุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงาน
เสมอ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ดุลยภาพ ตลาดแรงงาน อุปสงค์

แรงงาน อุปทานแรงงาน โดยที่อุปสงค์สำหรับแรงงานและ
อุปทานของแรงงานต้องถูกกำหนดโดยค่าจ้างแรงงานที่
แท้จริง

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยประกอบด้วย
ตลาดแรงงาน

ตารางที่ 5 ภาวะการทำงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

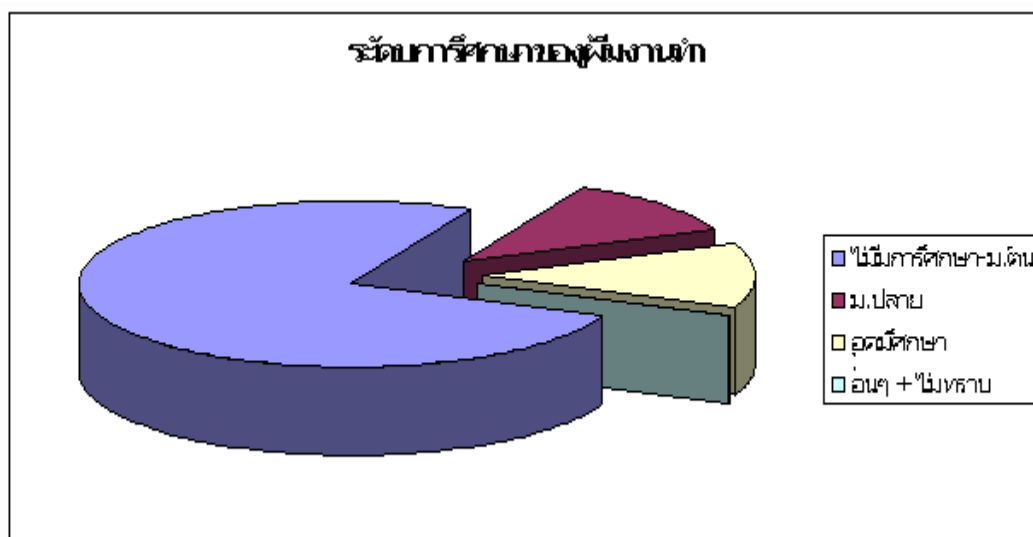
(หน่วย : พันคน)

การทำงาน	2543	2544	2545	2546	2547
ผู้มีงานทำ	31,292.6	32,172.8	33,025.8	33,814.7	34,876.3
อัตราการมีงานทำ (%)	94.2	94.8	96.5	97.0	97.8
ตลาดแรงงาน (%)					
ในระบบ ^{1/}	100.0	100.0	100.0	100.0	-
นอกระบบ	28.1	27.6	27.9	28.3	-
ตลาดแรงงาน (%)	71.9	72.6	72.1	71.7	-
ตลาดแรงงาน (%)					
ในระบบ ^{1/}	100.0	100.0	100.0	100.0	-
นอกระบบ	28.1	27.6	27.9	28.3	-
ตลาดแรงงาน (%)	71.9	72.6	72.1	71.7	-
การทำงานในภาค อุตสาหกรรมหลัก					
- การผลิต	4,660.1	5,119.2	5,240.6	5,617.1	5,822.7
- การขายส่ง-ปลีก	4,373.7	4,673.0	4,916.6	5,269.3	5,481.2
- โรงแรม	1,810.2	1,966.6	2,041.1	2,192.6	2,278.8
- การก่อสร้าง	1,603.9	1,682.7	1,770.2	1,863.8	1,993.9
ผู้ว่างงาน	1,193.6	1,095.6	825.9	703.7	547.9
อัตราการว่างงาน (%)	3.6	3.2	2.4	2.0	1.5

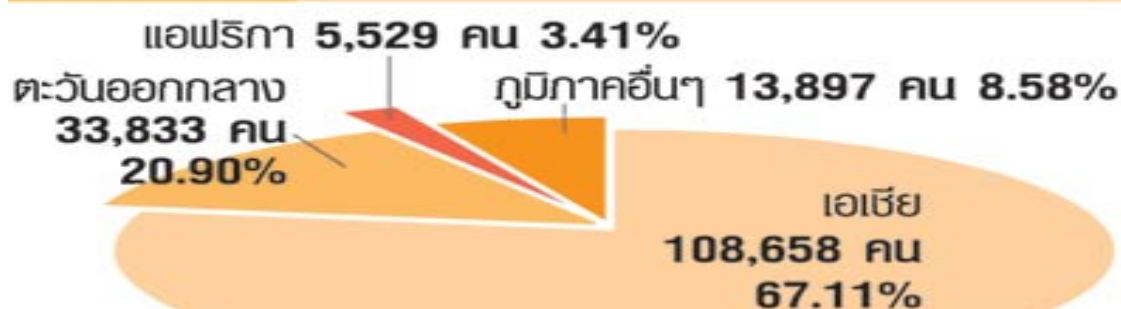
1/ หมายถึง องค์การที่มีโครงสร้างการ จัดการอย่างเป็นระบบ

แหล่งข้อมูล : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2543-2546

สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาพแสดงแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามภูมิภาค ปี 2550



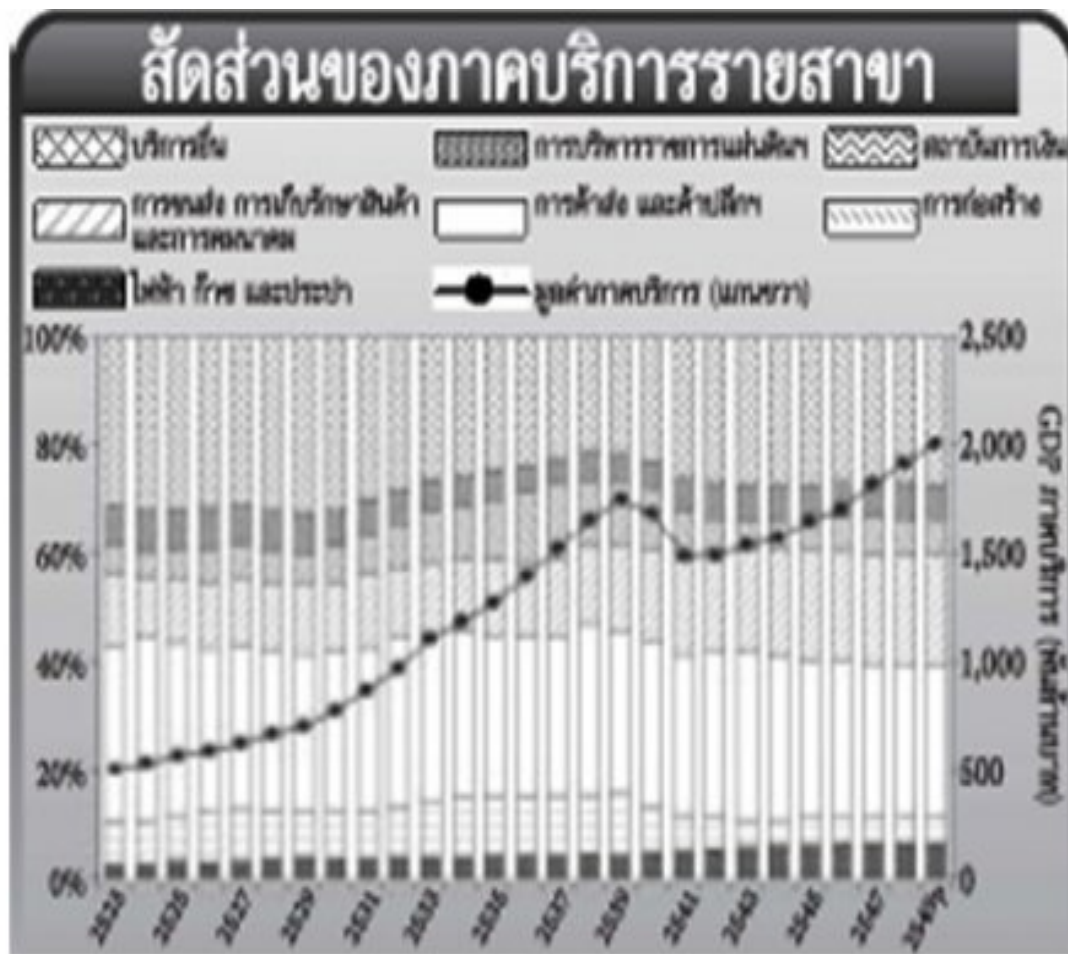
ที่มา : กรมการจัดหางาน

โครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทย		
ภาคเศรษฐกิจ	สัดส่วนต่อ GDP (%)	สัดส่วนต่อกำลังแรงงาน (%)
เกษตร	8.8	38.8
อุตสาหกรรม	39.6	15.8
การค้าส่ง ค้าปลีก	13.6	15.6
บริการอื่น ๆ *	37.9	23.4

* บริการอื่น ๆ รวมถึง ภาคการเงิน การศึกษา โรงแรมและภัตตาคาร เป็นต้น

การค้าระหว่างประเทศในปี 2550		124% ของ GDP
สินค้าส่งออกหลัก		
- คอมพิวเตอร์และชิ้นส่วน (10.3 %)	- แผงวงจรรวมและชิ้นส่วน (5.3 %)	
- รถยนต์และชิ้นส่วน (8.4 %)	- ผลิตภัณฑ์พลาสติก (5.0 %)	
- เครื่องใช้ไฟฟ้า (7.5 %)	- ผลิตภัณฑ์โลหะพื้นฐาน (5.0 %)	
สินค้านำเข้าหลัก		
- น้ำมันดิบ (13.9 %)	- เหล็กและเหล็กกล้า (5.9 %)	
- เครื่องจักรไฟฟ้าและส่วนประกอบ (9.0 %)	- แผงวงจรรวม (4.0 %)	
- เครื่องจักรอุตสาหกรรมและส่วนประกอบ (6.8 %)	- ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ (3.1 %)	

<http://www.bloggang.com>



<http://www.tca.or.th>

ปัญหาแรงงานไทย วันที่ 26 มีนาคม 2552

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไทย 5 ประเภทกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน
อย่างมากถึง 86,900 คน แบ่งเป็น

เครื่องนุ่งห่ม	12,900	คน
เครื่องปรับอากาศ	1,000	คน
รองเท้า	3,000	คน
แม่พิมพ์	15,000	คน

ซอฟต์แวร์ สมองกลฝังตัว และแอนิเมชั่น 55,000 คน

ส่วนกิจการที่มีการเลิกจ้าง 5 อันดับแรก คือ

การผลิตอุปกรณ์ และเครื่องมือทางวิทยุโทรทัศน์และการสื่อสาร	18.10%,
การผลิตรถยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งรถพ่วง	15.21%,
การผลิตเครื่องแต่งกาย	13.16%
การผลิตเครื่องเรือน	8.82%
การผลิตเครื่องจักรสำนักงาน	7.78%

ในปี พ.ศ.2547 การว่างงานลด "บัณฑิต" เตะฝุ่นเพิ่ม

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ประเมินเศรษฐกิจไทยในปีนี้จะขยายตัวอยู่ระหว่างร้อยละ 6.8-7.8 เทียบกับร้อยละ 6.7 ของปีก่อน ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาคการผลิต การลงทุน และการจ้างงานให้ขยายต่อเนื่อง รวมไปถึงภาวะการว่างงานที่จะลดลงตามไปด้วย หากย้อนอดีต ภายหลังการฟื้นตัวจากวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 นับตั้งแต่ปี 2542 มาจนถึงปี 2546 พบว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เศรษฐกิจไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 4.7 ต่อปี ซึ่งสามารถลดอัตราการว่างงานได้เฉลี่ยร้อยละ 0.4 ต่อปี คิดเป็นการลดจำนวนผู้ว่างงานของประเทศได้กว่า 1 แสนคนในแต่ละปี จากเดิมที่

เคยว่างงานสูงในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจถึง 1.41 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.4 ของกำลังแรงงานรวมไปถึง 2541 ลดลงเหลือ 7.54 แสนคน (ร้อยละ 2.2 ของกำลังแรงงานรวม) ในปี 2546 ซึ่งถือว่า ภาวะการว่างงานมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาโครงสร้างของผู้ว่างงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาในช่วงปี 2539-2546 จะพบว่า แรงงานซึ่งมีการศึกษาในระดับต่างๆ ส่วนใหญ่แล้ว มีแนวโน้มการว่างงานลดลงตามภาวะเศรษฐกิจที่ดีขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาลงมา และระดับอาชีวศึกษา มีแนวโน้มการว่างงานลดลงไปอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า และใกล้เคียงกับช่วงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2539 ตามลำดับ

ในขณะที่การว่างงานของผู้ที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยกลับอยู่ในสภาพที่น่าเป็นห่วง เพราะมีแนวโน้มว่างงานเพิ่มสูงขึ้นเกือบ 1 แสนคน จาก 0.24 แสนคนในปี 2539 (ก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ) เพิ่มขึ้นเป็น 1.09 แสนคนในปี 2541 (ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ) และนับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา

การว่างงานของบัณฑิตยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 0.97 แสนคน เป็น 1.12 แสนคนในปี 2546 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าในช่วงที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจปี 2541 อีกด้วย สมมติฐานเบื้องต้นหรือคำตอบที่เป็นไปได้ ที่สะท้อนถึงโครงสร้างการว่างงานที่บิดเบี้ยว ซึ่งมีแนวโน้มการว่างงานของบัณฑิตที่เพิ่มขึ้นท่ามกลางภาวะการว่างงานรวมที่ลดลง ได้แก่

1.เศรษฐกิจที่ฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง แต่ในด้านหนึ่งยังไม่กลับเข้าสู่ภาวะปกติเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ เช่น อัตราการใช้กำลังการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่อัตราเฉลี่ยของปี 2546 ยังอยู่ที่ร้อยละ 66.3 ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 72.5 ในปี 2539

2.ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ การเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราค่อนข้างสูง ยังเป็นผลมาจากการขยายตัวสูงที่กระจุกตัวอยู่ในภาคการผลิตบางสาขา เช่น อุตสาหกรรมอาหาร ยานยนต์และอุปกรณ์ขนส่ง อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

3.การผลิตบัณฑิตซึ่งส่วนใหญ่จบมาจาก

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ยังมีสัดส่วนของนักศึกษาในสาย
สังคมศาสตร์สูงถึงเฉลี่ยร้อยละ 76 ในขณะที่สาย
วิทยาศาสตร์ แม้จะได้รับความสำคัญมากขึ้น แต่ยังมีสัดส่วน
ของนักศึกษาเพียงเฉลี่ยร้อยละ 24 ในช่วงปี 2540-2544

4.คุณภาพและคุณลักษณะของบัณฑิตที่ผลิตออกมา

ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด กอปรกับ
แนวโน้มการใช้ไอทีที่เพิ่มสูงขึ้น ได้นำมาใช้ทดแทนการ
ทำงานของแรงงานในบางส่วน เป็นต้นซึ่งก่อให้เกิดความไม่
สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่มีการศึกษา
ในระดับสูง ส่งผลกระทบต่อการดูดซับแรงงานของตลาดยัง
ทำได้ไม่เต็มที่ และยังไม่กลับไปสู่ในระดับที่ควรจะเป็น
กล่าวคือ การว่างงานของบัณฑิต ควรจะมีแนวโน้มที่ลดลง
ไปสู่ระดับที่ใกล้เคียงกับช่วงก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ มิใช่อยู่
ในระดับที่ใกล้เคียงกับช่วงวิกฤติ หรือมีแนวโน้มว่างงาน
เพิ่มขึ้นอย่างที่เป็นอย่าง การว่างงานของบัณฑิต ถือเป็นการสูญเสีย
เปล่าของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีการลงทุนทาง
การศึกษาเป็นมูลค่าสูง ซึ่งจริงๆ แล้ว บัณฑิตเหล่านั้น ควรที่

จะถูกดึงเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตหรือสร้างรายได้ให้กับตัวเองและประเทศชาติ เช่น สมมติให้บัณฑิตแต่ละคนมีรายได้หรือเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 7,000 บาท คิดเป็นปีละ 84,000 บาท เมื่อรวมรายได้ที่สูญหายไป (ซึ่งควรจะเกิดขึ้นหากมีงานทำ) ของบัณฑิตที่ว่างงานร่วม 1 แสนคน จะมีมูลค่าสูงถึง 8,400 ล้านบาทต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 0.14 ของจีดีพี นอกจากนี้ หากมองในแง่ดีและพิจารณาจากความจริงที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ถ้าได้รับโอกาส และพร้อมที่จะปรับตัวเรียนรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปแล้ว รายได้ที่จะควรเกิดขึ้นจากการว่างงานของบัณฑิต 1 แสนคน คงไม่ใช่เฉพาะค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับในฐานะของลูกจ้างเท่านั้น

แต่ยังหมายถึงการใช้ความรู้ความสามารถ มาบริหารจัดการร่วมสร้างรายได้หรือหาผลตอบแทนจากการประกอบธุรกิจได้อีกด้วย ซึ่งจะมีส่วนช่วยทำให้ผลิตภาพของแรงงานไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพราะจากรายงานการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของโลกโดย IMD ปี 2003 ในส่วนผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งวัดจากจีดีพี (ปรับด้วยค่าความ

เสมอภาคของอำนาจซื้อ) เฉลี่ยต่อคนต่อชั่วโมง พบว่า แรงงานไทยมีผลิตภาพคิดเป็นรายได้เฉลี่ย 5.97 ดอลลาร์ สหรัฐต่อคนต่อชั่วโมง อยู่ในอันดับที่ 54 จาก 59 ประเทศ ซึ่ง ต่ำกว่าหลายประเทศในภูมิภาคเดียวกัน เช่น ต่ำกว่ากลุ่ม ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชียอย่างไต้หวัน ฮองกง และ สิงคโปร์ ถึง 4.00-4.19 เท่า รวมทั้งต่ำกว่ามาเลเซีย และเกาหลีใต้ 1.74-2.81 เท่า ในขณะที่แรงงานไทยมีผลิตภาพสูงกว่า เพียง ฟิลิปปินส์ จีน อินโดนีเซีย และอินเดีย เท่านั้น ผลิตภาพ ของแรงงานไทย จึงถือเป็นจุดอ่อนหนึ่งในการสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งมีสาเหตุสำคัญ จากความเหลื่อมล้ำในระดับการศึกษาของแรงงาน เพราะ แรงงานไทยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 63.27) ยังคงเป็นกลุ่มผู้ที่มีการ ศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ในขณะที่ แรงงานที่มีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยมีเพียงร้อยละ 8.29 ของผู้มีงานทำทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีสาเหตุจากปัญหา ด้านคุณภาพของแรงงานที่เร่งผลิตออกมารองรับการเติบโต ทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการขาดทักษะฝีมือของแรงงานอีกด้วย

แม้เป็นความจริงที่ว่า เศรษฐกิจจะขยายตัวในอัตราสูงหรืออยู่ในช่วงขาขึ้นอย่างไรก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้อัตราการว่างงานเท่ากับศูนย์ได้ หรือไม่มีคนว่างงานเลย แนวโน้มอัตราการว่างงาน ยังทรงตัวอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า คนส่วนใหญ่ของประเทศยังมีงานทำเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ บัณฑิตที่ว่างงานรวม 1 แสนคน ก็มีสัดส่วนน้อยเพียงร้อยละ 14.85 ของจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด หรือมีสัดส่วนที่น้อยมากเพียงร้อยละ 0.33 ของผู้มีงานทำทั้งหมดก็ตาม แต่จากโครงสร้างการว่างงานที่บิดเบี้ยวดังกล่าว (ซึ่งไม่ควรจะเกิดขึ้น) สะท้อนถึงการสูญเสียของการลงทุนสร้างมนุษย์ในเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือรายได้อย่างที่ควรจะเป็น ในด้านของผลิตภาพก็ไม่ได้ได้รับการพัฒนา กอปรกับแรงงานส่วนใหญ่ซึ่งมีงานทำอยู่แล้ว โดยภาพรวมกลับมีผลิตภาพต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ในระยะยาว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐและเอกชนต้องประสานร่วมมือกันอย่างจริงจังในการวางแผนและพัฒนากำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลปรับสมดุลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

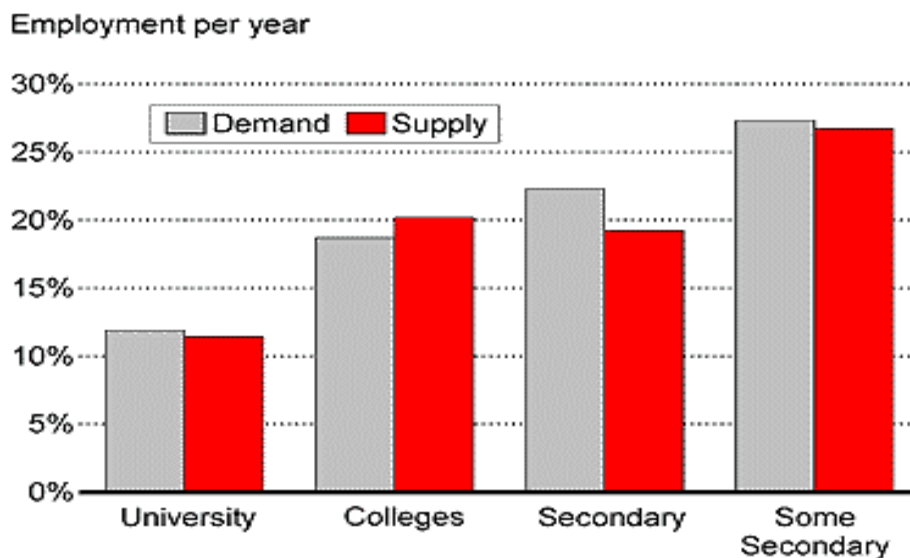
ของประเทศ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะ
ต่างๆ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถปรับใช้การบริหารจัดการ
และเทคโนโลยีในลักษณะที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาศักยภาพของ
แรงงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการ
ของตลาดแรงงานแล้ว จิตความสามารถในการแข่งขันก็จะ
ปรับตัวดีขึ้น ความยั่งยืนในการก้าวสู่การเติบโตที่มีคุณภาพ ก็
คงเกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก

เปรียบเทียบกับการทำงานในแคนาดาที่พยากรณ์โดย
The Canadian Occupational Projection System, ได้
พยากรณ์ไว้ในปี ค.ศ.1994 มีดังต่อไปนี้

Demand/Supply of Newcomers to the Job Market

By Skill Levels (1995 - 2000)

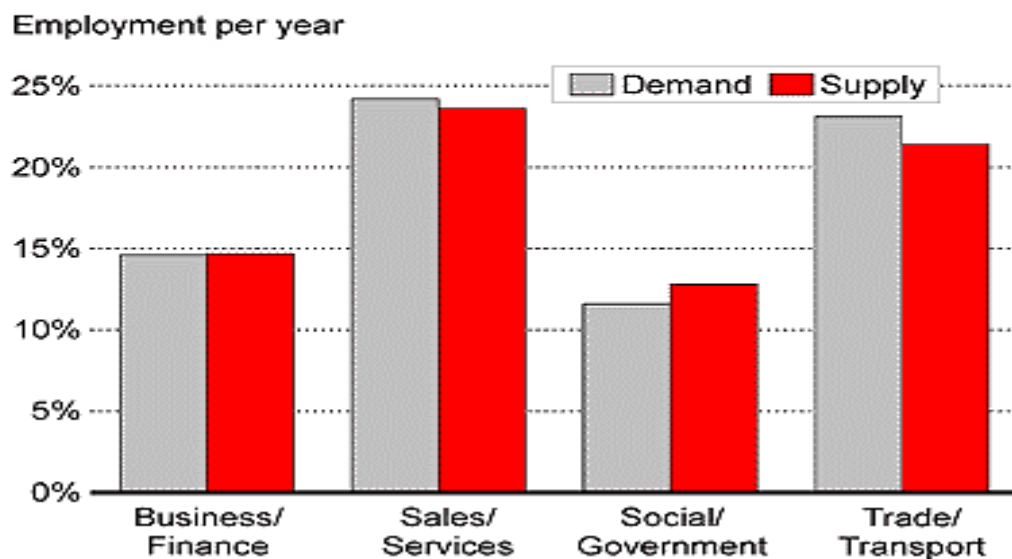


อุปสงค์และอุปทานแรงงานผู้สมัครงานใหม่ใน

ตลาดแรงงานจำแนกตามระดับทักษะความรู้และการจ้างงาน
 ต่อปีจะเห็นว่าความต้องการแรงงานระดับมัธยมศึกษาบาง
 สาขาที่สูงกว่าจำนวนแรงงานที่จบการศึกษาและมีระดับการ
 จ้างงานต่อปีสูงกว่าแรงงานที่จบระดับมัธยมศึกษาทั่วไป การ
 จ้างงานแรงงานระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมีระดับต่ำ
 โดยเฉพาะการจ้างงานระดับมหาวิทยาลัย ความต้องการ
 แรงงานระดับวิทยาลัยมีจำนวนแรงงานที่จบการศึกษา
 มากกว่าความต้องการจ้างงานของหน่วยงาน

Demand/Supply of Newcomers to the Job Market

For Selected Skill Types (1995 - 2000)



อุปสงค์และอุปทานแรงงานผู้สมัครงานใหม่ใน

ตลาดแรงงานจำแนกตามทักษะความรู้ประเภทต่าง ๆ และการจ้างงานต่อปี สาขาการขายและการบริการ การค้าและการขนส่งมีความต้องการแรงงานสูงกว่าปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน สาขารัฐกิจและการเงินมีความต้องการและปริมาณแรงงานเท่ากัน ความต้องการจ้างงานทางสังคมและภาครัฐบาลมีต่ำที่สุด หน่วยงานมีความต้องการแรงงานน้อยกว่าปริมาณแรงงานในตลาดแรงงาน

แหล่งข้อมูล <http://www.hrsdc.gc.ca> เข้าถึงเมื่อวันที่ 8
พฤษภาคม 2553

