

ผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน

นางสาวพิมพ์ศิริ ทองสม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE ECONOMIC EFFECTS OF SOCIAL WELFARE BURDEN
ON CORPORATE INVESTMENT

Miss Pimsiri Thongsom

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

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถาน

ประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน

โดย

นางสาวพิมพ์ศิริ ทองสม

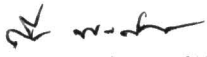
สาขาวิชา

เศรษฐศาสตร์

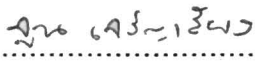
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

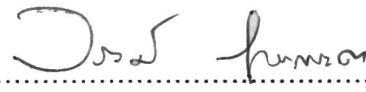
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรเวศม์ สุวรรณระดา

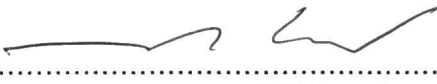
คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. ตีรณ พงศ์มพัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จูน เจริญเสียง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรเวศม์ สุวรรณระดา)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สมประวิณ มั่นประเสริฐ)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี ปิตยานนท์)

พิมพ์ศิริ ทองสม : ผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน. (THE ECONOMIC EFFECTS OF SOCIAL WELFARE BURDEN ON CORPORATE INVESTMENT)

อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. วรเวศม์ สุวรรณระดา, 130 หน้า.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาผลกระทบจากภาวะในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยมุ่งศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ในทางเศรษฐศาสตร์ โดยการประมาณการฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคและรายสาขาการผลิต โดยใช้ข้อมูลรายปีพ.ศ. 2520 - พ.ศ. 2550 ในการศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) และวิธี Cointegration and Vector Error Correction Model (VECM) และใช้ข้อมูลรายปีพ.ศ. 2535 - พ.ศ. 2550 ในการศึกษาผลกระทบของภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน ด้วยวิธี OLS ตัวแปรอธิบายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ภาวะในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ต้นทุนของปัจจัยการผลิต และค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน

ผลการศึกษา พบว่า (1) การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับมีผลเป็นลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจมีผลเป็นบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค (2) ภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค (3) ภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับมีผลเป็นลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ส่วนภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจมีผลเป็นลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก แต่มีผลเป็นบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์
ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนิติ..... พิมพ์ศิริ ทองสม
ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

4985569829 : MAJOR ECONOMICS

KEYWORDS : INVESTMENT / CORPORATE WELFARE BURDEN/ SOCIAL SECURITY FUND/ WORKMEN'S COMPENSATION FUND/ PROVIDENT FUND

PIMSIRI THONGSOM: THE ECONOMIC EFFECTS OF SOCIAL WELFARE BURDEN ON CORPORATE INVESTMENT. ADVISOR: ASST. PROF. WORAWET SUWANRADA, Ph.D., 130 pp.

This thesis aims to study, by means of economic framework, the effects of corporate welfare burden on private investment in Thailand. We focus on mandatory corporate welfare i.e. Social Security Fund, Workmen's Compensation Fund as well as voluntary corporate welfare i.e. Provident Fund. Furthermore, we use quantitative analysis to analyze the effects of corporate welfare establishment on aggregate private investment and sub-aggregate private investment in Thailand by "Ordinary Least Squares" (OLS) and "Cointegration and Vector Error Correction Model" (VECM). Data is time series from 1977 to 2007. In addition, we analyze effect of corporate welfare contribution burden by using OLS. Time series data from 1992 to 2007 are used in this analysis. The explanatory variables in model are Corporate Welfare Contributions, Gross Domestic Product, Cost of Capital and Real Wage.

Our findings show that; Firstly, mandatory corporate welfare establishment negatively affect on aggregate private investment on the other hand voluntary corporate welfare positively affect on it. Secondly, corporate welfare contributions burden both mandatory corporate welfare and voluntary corporate welfare insignificantly affect on aggregate private investment. Thirdly, mandatory corporate welfare negatively affect on transportation and communication sector. In conclusion, voluntary corporate welfare negatively affect on wholesale and retail trade sector but it positively affect on transportation and communication sector.

Field of Study : Economics..... Student's Signature Pimsiri Thongsom
Academic Year: 2008..... Advisor's Signature Worawet Suwanrada

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ สุวรรณระดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เขียนขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความคืบหน้าของการศึกษามาโดยตลอด

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จูน เจริญเสียง ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทั้งรองศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี ปิตยานนท์ และอาจารย์ ดร. สมประวิณ มั่นประเสริฐที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์อย่างมากต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกๆ ท่านที่ได้ให้ความรู้ให้แก่ผู้เขียน และคอยแนะนำสิ่งที่มีประโยชน์ให้กับผู้เขียนเสมอมา

ขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาและให้ข้อคิดเห็นที่ดีอย่างมากมาย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่มีความสำคัญที่สุด คือ คุณพ่อ คุณแม่ และน้องชาย ที่รัก เป็นห่วงเป็นใย เป็นกำลังใจและสนับสนุนทางการศึกษาที่ดีให้กับผู้เขียนตลอดมา

ขอขอบคุณผู้ที่ไม่ได้กล่าวถึงอีกหลายท่านที่มีส่วนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	12
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	12
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	12
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
1.6 วิธีดำเนินการวิจัย.....	14
1.7 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการศึกษา.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	16
2.1.1 พฤติกรรมการลงทุนภาคเอกชน.....	16
2.1.2 การคุ้มครองทางสังคม.....	19
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.2.1 การคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการแรงงานในสถาน ประกอบการในประเทศไทย.....	21
2.2.2 ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ....	30
2.2.3 ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน.	34
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	39
3.1 การศึกษาระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในต่างประเทศ.....	39
3.2 การศึกษาผลกระทบจากภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ต่อการลงทุนภาคเอกชน.....	39
3.2.1 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทางทฤษฎี.....	40

	หน้า
3.2.2 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทางเศรษฐกิจ.....	55
3.2.1.1 การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Square (OLS).....	55
3.2.1.1 การทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model.....	56
บทที่ 4 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ.....	63
4.1 ภาพรวมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ.....	63
4.2 ผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ.....	78
บทที่ 5 ผลการศึกษา.....	80
5.1 ผลการศึกษาผลกระทบของการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน.....	80
5.1.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS).....	80
5.1.2 ผลการทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model.....	86
5.2 ผลกระทบของภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน.....	99
5.2.1 ผลกระทบของภาวะทางการเงินจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและภาคสมัครใจต่อการลงทุนภาคเอกชน.....	100
5.2.1.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS).....	101
5.2.2 ผลกระทบของภาวะทางการเงินจากการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่อการลงทุนภาคเอกชน.....	102

	หน้า
5.2.2.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)	105
5.2.3 สรุปผลกระทบของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการ แรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน.....	106
บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	107
6.1 สรุปผลการศึกษา.....	107
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	112
6.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	112
รายการอ้างอิง.....	114
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก.....	117
ภาคผนวก ข.....	120
ภาคผนวก ค.....	125
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	งบประมาณรายจ่ายของประเทศไทยด้านการคุ้มครองทางสังคม.....	2
2.1	อัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล.....	23
2.2	อัตราค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้าง.....	26
2.3	อัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างและอัตราการจ่ายเงินสะสมของนายจ้างในปี พ.ศ. 2550....	28
4.1	การเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ.....	75
4.2	อัตราการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานใน สถานประกอบการของประเทศต่างๆในปี พ.ศ. 2549.....	79
5.1	ผลการทดสอบความมีเสถียรภาพของตัวแปรที่มีความมีเสถียรภาพในความ แตกต่างที่หนึ่งกรณีไม่มีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น.....	87
5.2	ผลกระทบของภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและภาค สมัครใจต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS).....	106
5.3	ผลกระทบของภาวะทางการเงินในการจัดกองทุนประกันสังคม กองทุนเงิน ทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมหภาค ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS).....	106
ก.1	เปรียบเทียบงานวิจัย แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชน.....	118
ข.1	ตัวแปร ความหมายของตัวแปร สมมติฐาน และแหล่งที่มาของข้อมูล.....	121
ค.1	ผลการทดสอบความคงที่ของตัวแปรด้วยวิธี Augmented Dickey-Fuller Test....	126
ค.2	ผลการทดสอบ ค่าความยาวของความล่า (Lag Length) ที่เหมาะสมด้วย Likelihood Ratio (LR).....	127
ค.3	ผลการหาจำนวน Cointegration Vector ด้วย Maximal Eigen Value Test.....	128

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1.1	เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคม.....	2
1.2	สัดส่วนเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคมต่อการลงทุน ภาคเอกชน.....	3
1.3	จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ.....	5
1.4	จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ..	6
1.5	สัดส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาค บังคับต่อจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด.....	7
1.6	การจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการแรงงานภาค บังคับ.....	7
1.7	จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ.....	8
1.8	จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ภาคสมัครใจ.....	9
1.9	สัดส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาค สมัครใจต่อจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด.....	9
1.10	การจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ภาคสมัครใจ.....	10
1.11	ค่าจ้างในประเทศต่างๆ.....	11
3.1	กระบวนการศึกษาแบบจำลอง	54
4.1	ค่าจ้างลูกจ้างเอกชนในประเทศต่างๆในปี พ.ศ. 2549.....	79
5.1	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อกำไรสุทธิของ ภาคเอกชน.....	100
5.2	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ ต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด.....	101

แผนภาพที่		หน้า
5.3	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อกำไรสุทธิของ ภาคเอกชน.....	101
5.4	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัคร ใจต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด.....	101
5.5	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมต่อกำไรสุทธิของ ภาคเอกชน.....	103
5.6	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงาน ภาคเอกชนทั้งหมด.....	103
5.7	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนต่อกำไรสุทธิของ ภาคเอกชน.....	104
5.8	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนต่อแรงงาน ภาคเอกชนทั้งหมด.....	104
5.9	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อกำไรสุทธิของ ภาคเอกชน.....	104
5.10	ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงาน ภาคเอกชนทั้งหมด.....	105

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1.1 การคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย

เนื่องด้วยการดำเนินชีวิตของมนุษย์นั้นต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ (Contingency) ที่ทำให้เกิดภาวะความเสี่ยง (Risk) และภาวะความไม่แน่นอน (Uncertainty) โดยตัวอย่างของภาวะความเสี่ยง และความไม่แน่นอนในชีวิตประจำวันที่ต้องเผชิญ ได้แก่ อุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย การว่างงาน ทูพลาฟ และภัยพิบัติ เป็นต้น ความเสี่ยงและความไม่แน่นอนดังกล่าวเป็นเหตุให้รัฐบาล ซึ่งมีหน้าที่และวัตถุประสงค์ของการดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อการคุ้มครองและดูแลคนในสังคม ต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหา โดยแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหา คือ การจัดการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ซึ่งการคุ้มครองทางสังคม เป็นมาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐบาล ภาคเอกชน หรือทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ในภาวะยากลำบาก อันเกิดจาก ความยากจน การเจ็บป่วย การบาดเจ็บจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางสังคม ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลมีการจัดสรรงบประมาณเฉพาะเพื่อใช้ในการดำเนินการด้านการคุ้มครองทางสังคม โดยเมื่อพิจารณาสัดส่วนของงบประมาณด้านการคุ้มครองทางสังคมต่อประมาณทั้งหมดของประเทศไทย ช่วง พ.ศ. 2538-2543 พบว่าอยู่ที่ประมาณร้อยละ 3.2-5.8 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยในปี พ.ศ. 2544 เพิ่มขึ้นถึงประมาณร้อยละ 11 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนด้านการคุ้มครองทางสังคมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในช่วง พ.ศ.2544

ดังนั้น จากงบประมาณที่จำกัดจึงทำให้รัฐบาลมีความสามารถจัดการคุ้มครองแก่ประชาชนได้เพียงการคุ้มครองพื้นฐานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เท่านั้น ซึ่งการคุ้มครองดังกล่าวไม่สามารถบรรเทาปัญหาความเสี่ยง และความไม่แน่นอนของประชาชนได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะประชาชนในกลุ่มแรงงานภาคเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยง และความไม่แน่นอน อันเกิดจาก การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย ทูพลาฟ เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือแม้แต่ด้านการว่างงาน ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดให้ภาคเอกชน หรือสถาน

ประกอบกรต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมทางการเงินในการจัดการคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานภาคเอกชน ทั้งนี้เพราะรัฐบาลเห็นว่า เอกชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ทางตรงจากแรงงานควรมีส่วนร่วมในการให้การคุ้มครองแรงงานของตนจากความเสี่งและความไม่แน่นอนด้วย นอกจากนี้การจัดการคุ้มครองโดยเอกชนน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการคุ้มครองจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากภาคเอกชนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาต่างๆของแรงงานได้ดีที่สุด

ตารางที่ 1.1 แสดงงบประมาณรายจ่ายของประเทศไทยด้านการคุ้มครองทางสังคม

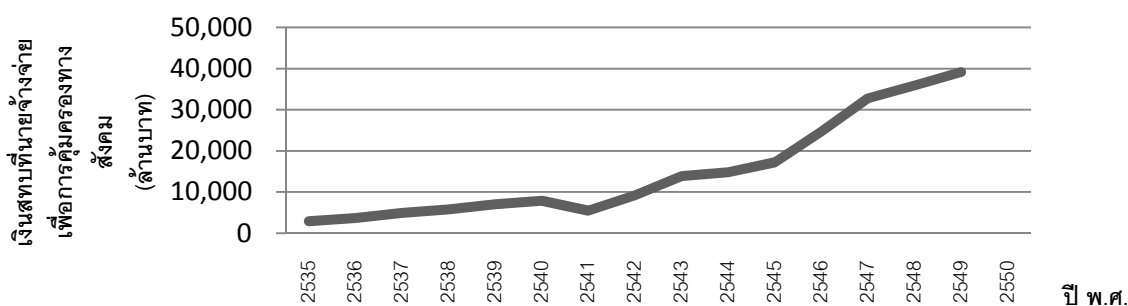
หน่วย: Billions of Bath/ปีงบประมาณสิ้นสุด 31 กันยายน

งบประมาณรายจ่าย ของประเทศไทย	ปี ค.ศ.									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
งบประมาณรายจ่าย ของรัฐบาล	660.7	758	957.5	1,051.70	1,160.20	884.4	1,013	1,329.20	1,038.60	
รายจ่ายด้านการคุ้มครอง ทางสังคม	23.2	28.7	33.7	35.2	37.2	51.6	117.9	90.3	120.5	
GDP (Gross Domestic Product)	4,186.20	4,611	4,732.60	4,626.40	4,637.10	4,922	5,133.5	5,446.00	5,930.40	
สัดส่วนของงบการคุ้มครอง ทางสังคม/ งบรวม (%)	3.5	3.8	3.5	3.3	3.2	5.8	11.6	6.8	11.6	
สัดส่วนของงบการคุ้มครอง ทางสังคม/ GDP (%)	0.6	0.6	0.7	0.8	0.8	1.0	2.3	1.7	2.0	

ที่มา: 1991-2000 จาก IMF Government Finance Statistics Yearbook, 2001 และ

2001-2003 จาก IMF Government Finance Statistics Yearbook, 2004¹

แผนภาพที่ 1.1 แสดงเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคม

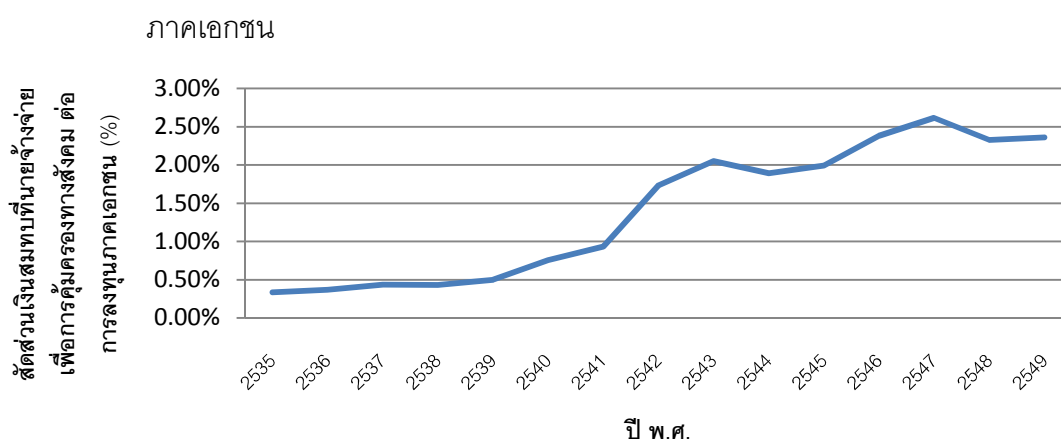


ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

¹ อ้างข้อมูลจาก ปราวณี ทินกร. นโยบายการคลังเพื่อสังคมและสุขภาพ: มาตรการเพื่อคนยากจนและด้อยโอกาส (กรกฎาคม 2550)

ในระดับมหภาค การมีส่วนร่วมในการจัดการคุ้มครองทางสังคมของภาคเอกชน หรืออาจเรียกว่านายจ้าง คือ การมีส่วนร่วมด้านการเงินในการจ่ายเงินสมทบเพื่อการคุ้มครองทางสังคม (Employers' contributions to Social Security) ทั้งนี้เงินสมทบในที่นี้ หมายถึง เงินสมทบของภาคเอกชนเพื่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ จากแผนภาพที่ 1.1 พบว่า เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2538 -พ.ศ. 2549 นายจ้างมีการจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นถึง 7 เท่า และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคม ต่อเงินลงทุนของภาคเอกชน จากแผนภาพที่ 1.2 พบว่า สัดส่วนนี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยในปี พ.ศ. 2538 -พ.ศ. 2549 สัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นถึง 5 เท่า โดยเพิ่มจากเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคมที่คิดเป็นร้อยละ 0.43 ของเงินลงทุนของภาคเอกชน ไปเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคมที่คิดเป็นร้อยละ 2.36 ของเงินลงทุนของภาคเอกชน

แผนภาพที่ 1.2 แสดงสัดส่วนเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเพื่อการคุ้มครองทางสังคมต่อการลงทุน



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.1.2 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ (Corporate Welfare)

จากการที่รัฐบาลเห็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองแรงงานของภาคเอกชน รัฐบาลจึงได้บัญญัติกฎหมาย เพื่อเป็นการบังคับให้สถานประกอบการต้องมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม สำหรับประเทศไทยสามารถแบ่งสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีได้เป็น 2 ประเภทคือ สวัสดิการแรงงานภาคบังคับ และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ

- สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ หมายถึง สวัสดิการในสถานประกอบการที่นายจ้างจำเป็นต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง อันได้แก่ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และค่าชดเชย

- สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ หมายถึง สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ที่นายจ้างอาจจัดให้มีหรือไม่จัดให้มีสวัสดิการส่วนนี้แก่ลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการส่วนนี้ขึ้นกับความต้องการในการจัดสวัสดิการของนายจ้างเอง หรือการตกลงกันของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สวัสดิการส่วนนี้ ได้แก่ กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การบังคับให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้กับลูกจ้างของตน ทำให้สถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานดังกล่าว ดังนี้

1. สถานประกอบการสามารถลดปัญหาการย้ายงานของลูกจ้าง เพราะการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างในส่วนนี้ เป็นการให้สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงกับลูกจ้างและครอบครัว กล่าวคือ ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองในด้านการรักษาพยาบาลในกรณีต่างๆ การคลอดบุตร การเสียชีวิต การชราภาพ การสงเคราะห์บุตร การประกันการว่างงาน

2. สถานประกอบการสามารถส่งเสริมให้ลูกจ้างรู้จักการออม เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ได้ให้สิทธิประโยชน์ในการยกเว้นภาษีให้กับตัวลูกจ้างที่ได้มีการส่งเงินสะสมเข้ากองทุน ตลอดจนให้เงินสะสมในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานด้วย

3. สถานประกอบการสามารถนำเงินสมทบจากการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ไปหักเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลให้จำนวนเงินที่ต้องเสียภาษีลดลง ทำให้กำไรสุทธิของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

แม้ว่าสถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน แต่ในทางตรงกันข้ามการจัดสวัสดิการแรงงานทำให้สถานประกอบการมีภาระต้นทุนในส่วน of ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลไปถึงการตัดสินใจในการลงทุนของสถานประกอบการ ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่ก่อให้เกิดภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ คือ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของเงินชดเชย และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะไม่มีผลต่อภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้น อันมาจากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง เนื่องจากสวัสดิการแรงงานทั้ง 2 ประเภท จะมีผลบังคับต่อสถานประกอบการให้ต้องเสียต้นทุนเมื่อมีการเลิกกิจการ หรือมีการเลิกจ้างเท่านั้น

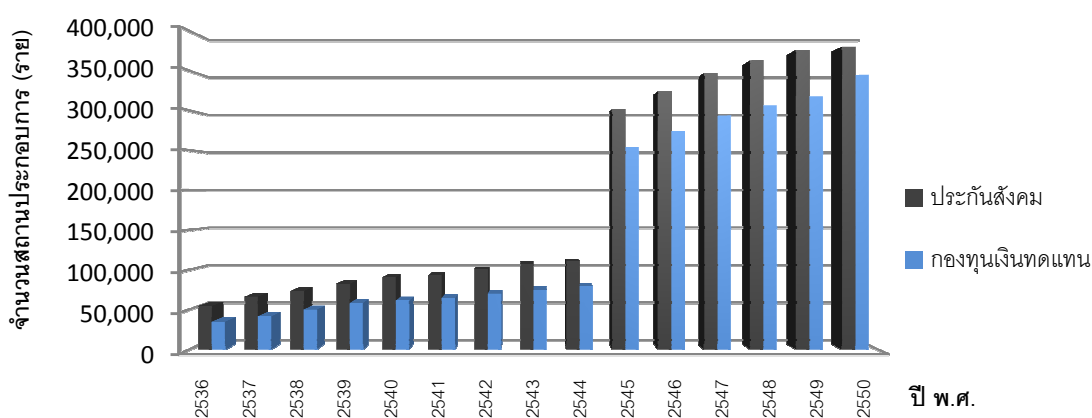
1.1.3 ภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ (Corporate Welfare Burden)

การมีส่วนร่วมของนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เป็นการมีส่วนร่วมในการรับภาระทางการเงินโดยการจ่ายเงินสมทบเพื่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งภาระดังกล่าวจะมีผลต่อสถานประกอบการมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับ อัตราการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับประเทศไทย พบว่า อัตราการจ่ายเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการของนายจ้างแต่ละประเภทแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ และภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ

1.1.3.1 ภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ

จากการที่รัฐบาลบังคับให้สถานประกอบการมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการแรงงาน หรือที่เรียกว่า สวัสดิการแรงงานภาคบังคับ ซึ่งในที่นี้หมายถึง กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน สถานประกอบการต่างให้ความร่วมมือกับรัฐบาลเป็นอย่างดี ดังเห็นได้จากแผนภาพที่ 1.3 ซึ่งแสดงจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ พบว่า จำนวนสถานประกอบการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2545 จำนวนสถานประกอบการเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากในปีนี้ได้มีการกำหนดให้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ นอกจากนี้ยังพบว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2540 จนถึง พ.ศ. 2550 หรือในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับเพิ่มขึ้นมากกว่า 5 เท่า

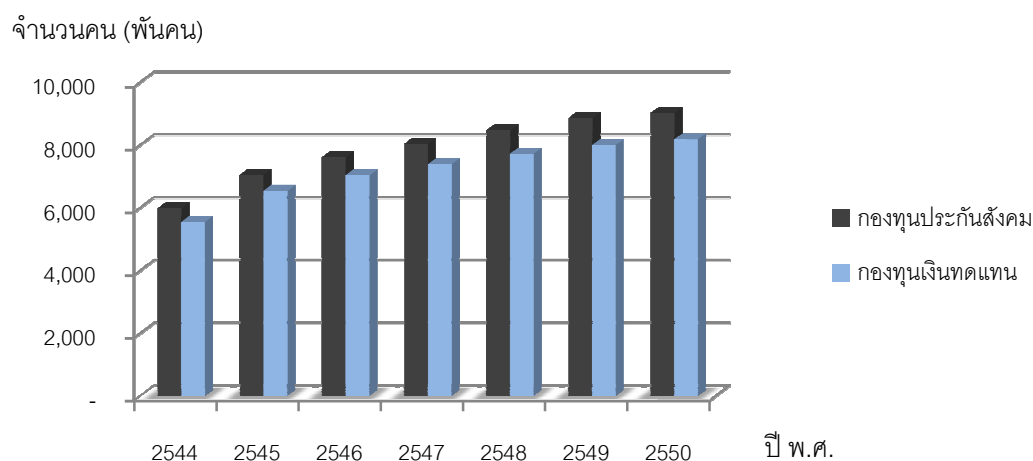
แผนภาพที่ 1.3 แสดงจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

จากจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้จำนวนลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการแรงงานภาคบังคับเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน ซึ่งจากแผนภาพที่ 1.4 พบว่า จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในกรณีกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

แผนภาพที่ 1.4 แสดงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

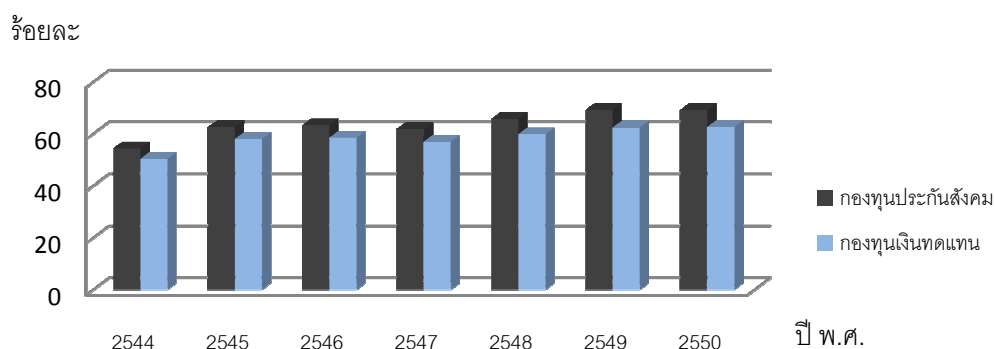
หากพิจารณาสัดส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด² ดังแสดงในแผนภาพที่ 1.5 พบว่า สัดส่วนแรงงานดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมมากถึงประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด และจำนวนและจำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนประมาณร้อยละ 60 ของจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด

จากจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในทุกปีของจำนวนสถานประกอบการ และจำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ ในด้านต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะในส่วนของค่าจ้าง (Wage) ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นภาระที่ทางสถานประกอบการจะต้องจ่ายเพิ่มขึ้น ดังจะเห็นได้จากแผนภาพที่ 1.6 ซึ่งเป็นการแสดง ภาระในการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการมีมูลค่าเพิ่มขึ้นทุกปี และส่งผลให้สถานประกอบการต้องแบกรับภาระในการจัด

² แรงงานภาคเอกชนในที่นี้พิจารณาเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชนเท่านั้น

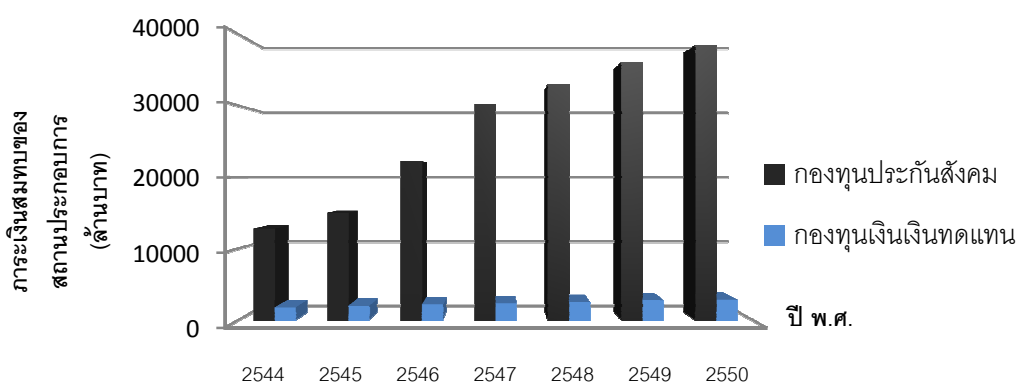
สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับเพิ่มขึ้นมากเช่นกัน ทั้งในกรณีกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้เนื่องจาก กองทุนทั้งสองมีผลบังคับใช้ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปเหมือนกัน ต่างกันเพียงรูปแบบและอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่กองทุนประกันสังคมเป็นการจ่ายเงินสมทบจากสามฝ่าย คือ รัฐบาล ลูกจ้าง และนายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง ส่วนกองทุนเงินทดแทนเป็นการจ่ายเงินสมทบจากนายจ้างฝ่ายเดียว และนายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.2-1 ของค่าจ้าง

แผนภาพที่ 1.5 แสดงสัดส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

แผนภาพที่ 1.6 แสดงการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ



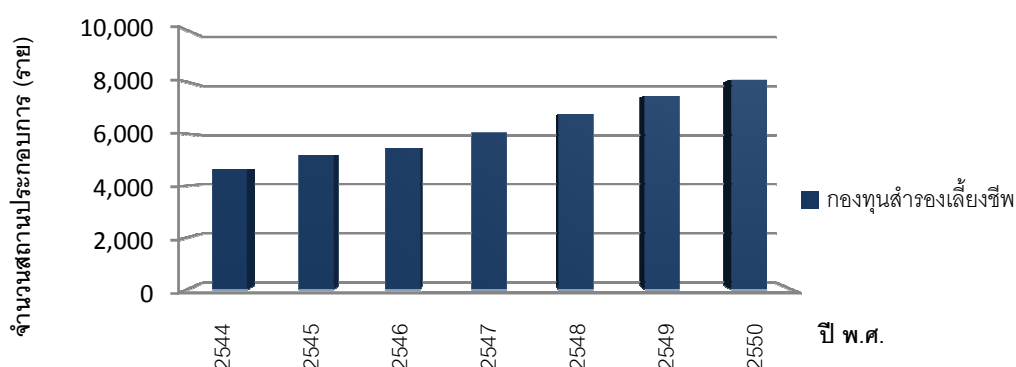
ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

1.1.3.2 ภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ

นอกจากรัฐบาลบังคับให้สถานประกอบการมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับแล้ว รัฐบาลยังได้มีการสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการโดย

ความสมัครใจ ขึ้นกับความต้องการในการจัดสวัสดิการแรงงานของนายจ้างเอง หรือการร่วมมือกันจัดสวัสดิการแรงงานของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ซึ่งในที่นี้คือ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นการร่วมมือกันของนายจ้างและลูกจ้างในการก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการของตน เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานในกรณีเกษียณอายุ หรือการลาออกจากงาน หรือเสียชีวิต เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนานขึ้น และเป็นการส่งเสริมการออมซึ่งเป็นรูปแบบการออมผูกพันระยะยาวแก่ลูกจ้าง

แผนภาพที่ 1.7 แสดงจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

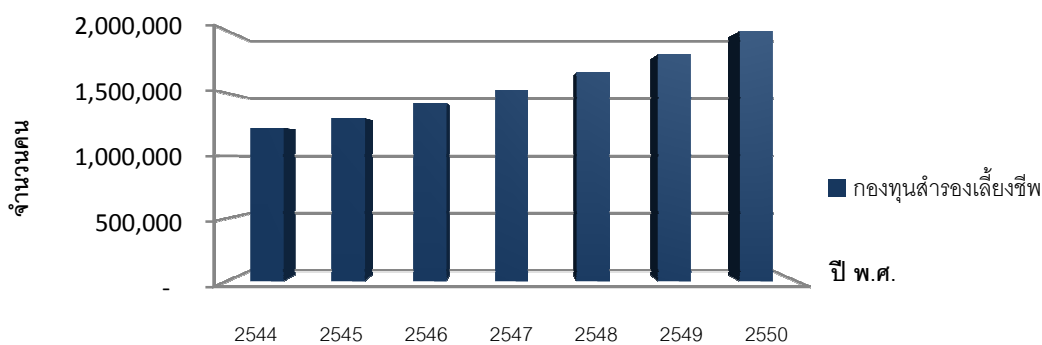
ในปัจจุบัน พบว่าสถานประกอบการต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จาก แผนภาพที่ 1.7 ซึ่งเป็นการแสดงจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกปี และเพียงแค่ช่วงเวลา 7 ปี คือ ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2550 มีจำนวนสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นถึง 2 เท่า

หากพิจารณาจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังแผนภาพที่ 1.8 พบว่า มีจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นมาก แม้ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ามากเมื่อเทียบกับกรณีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการจัดตั้งโดยความสมัครใจ จึงไม่มีผลบังคับกับทุกสถานประกอบการ แต่ก็มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ จากแผนภาพที่ 1.9 ซึ่งเป็นการแสดงเฉพาะสัดส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด พบว่า มีแนวโน้ม

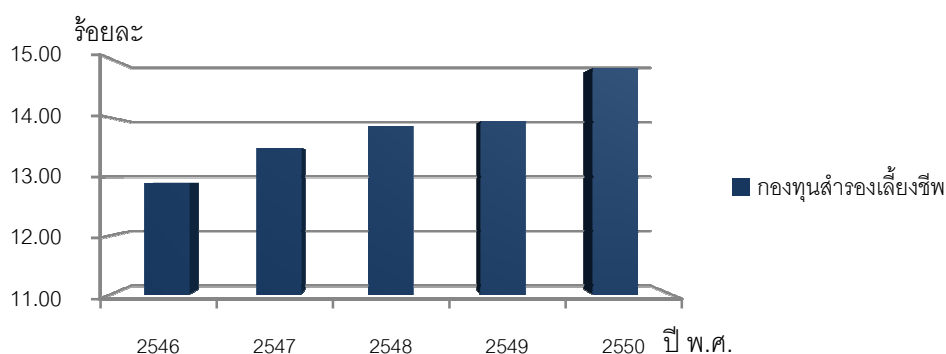
เพิ่มขึ้น และในปี 2550 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีจำนวนร้อยละ 15 ของจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด

แผนภาพที่ 1.8 แสดงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

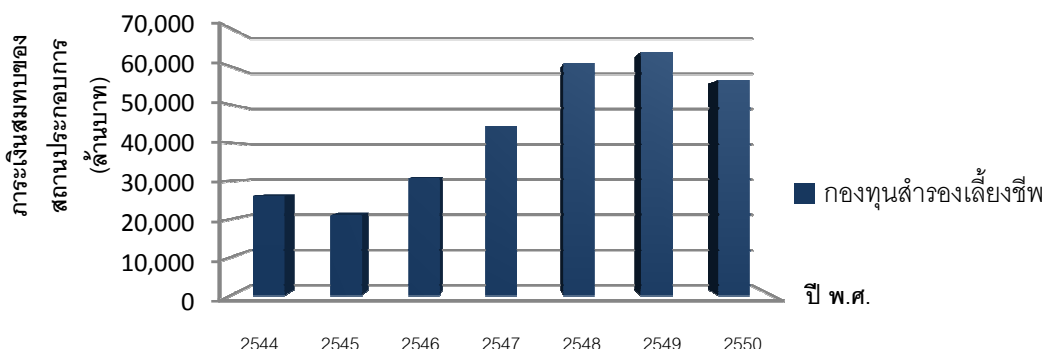
แผนภาพที่ 1.9 แสดงสัดส่วนจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อจำนวนแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

จากการเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ซึ่งในที่นี้คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลให้มูลค่าเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากแผนภาพที่ 1.10 พบว่า มูลค่าเงินสมทบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยจากปี พ.ศ.2544-พ.ศ.2550 มูลค่าเงินสมทบเพิ่มขึ้นถึง 2 เท่า และการเพิ่มของมูลค่าเงินสมทบดังกล่าว ทำให้ในระดับมหภาคนายจ้างจึงต้องแบกรับภาระในการจัดสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

แผนภาพที่ 1.10 แสดงการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

1.1.4 ผลกระทบจากภาระด้านสวัสดิการแรงงานต่อสถานประกอบการ

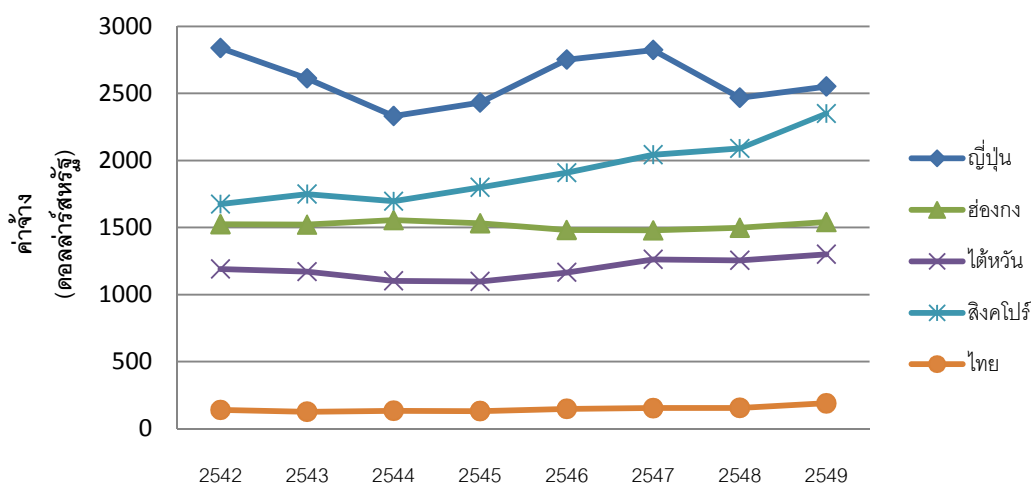
การที่นายจ้างแบกรับภาระในการจ่ายเงินสมทบเพื่อการคุ้มครองทางสังคม โดยการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ทั้งสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเท่ากับอัตราเงินสมทบคูณกับค่าจ้างแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการ ดังนั้นค่าจ้างจะเพิ่มมากขึ้นเพียงใดจึงขึ้นกับอัตราการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งหากอัตราการจ่ายเงินสมทบสูง จะทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นสูงด้วย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างในประเทศในภูมิภาคเอเชียที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและเป็นคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของประเทศไทย คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน ฮองกง ในแผนภาพที่ 11 พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีค่าจ้างสูงที่สุด รองลงมาเป็นประเทศสิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน และไทย ตามลำดับ ซึ่งความแตกต่างของค่าจ้างในแต่ละประเทศ ส่วนหนึ่งเป็นผลของภาระในการจ่ายเงินสมทบเพื่อการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2547³ นายจ้างในประเทศญี่ปุ่นแบกรับภาระในการจ่ายเงินสมทบเพื่อการคุ้มครองทางสังคม 13.08% รองลงมาเป็นสิงคโปร์ 13% ไต้หวัน 9.91% ฮองกง 5% และ ไทย 6.08% ตามลำดับ จึงทำให้ค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่นสูงสุด รองลงมาเป็นประเทศสิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน ไทย ตามลำดับ

³ เงินสมทบที่นายจ้างเพื่อการคุ้มครองทางสังคมในประเทศต่างๆ ซึ่งมีค่าเป็นเปอร์เซ็นต์ของผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อหัวของประชากร อ้างข้อมูลจาก Dubai in world competitiveness 2005 หน้า 200

การที่ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ส่งผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชน โดย Fung (2003) และ Bellak (2008) กล่าวตรงกันว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการลงทุนภาคเอกชน นั่นคือ การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนลดลง เนื่องจกค่าจ้างมีผลในการเพิ่มต้นทุนในการผลิตของภาคเอกชน จากสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย ที่แสดงในหัวข้อ 1.3 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ส่งผลให้นายจ้างต้องแบกรับภาระในการจัดสวัสดิการแรงงานในระดับมหภาคเพิ่มขึ้น ค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ต้นทุนของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น จึงอาจส่งผลต่อเนื่องให้การลงทุนของภาคเอกชนลดลง อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้เล็งเห็นถึง ผลกระทบของภาระทางด้านการเงินที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว จึงได้ให้สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีแก่ภาคเอกชนที่จัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการทั้งในภาคบังคับและภาคสมัครใจ โดยให้สามารถนำเงินสมทบมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการในการคำนวณกำไรสุทธิก่อนการหักภาษีได้

แผนภาพที่ 1.11 แสดงค่าจ้างในประเทศต่างๆ



ที่มา: International Labor Organization (ILO)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาว่า การสวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นในสถานประกอบการภายใต้กรอบแนวคิดการคุ้มครองทางสังคม ทั้งสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ ประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลกระทบต่อการลงทุนของภาคเอกชนหรือไม่ อย่างไร ซึ่งการพิจารณาผลกระทบดังกล่าว เป็นการพิจารณาผลกระทบที่มีการต่อการลงทุนของภาคเอกชน ผ่านฟังก์ชันการลงทุนของภาคเอกชน (Private investment function)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาภาพรวมของระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย และต่างประเทศ
2. ศึกษาผลกระทบของภาระจากสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีต่อการลงทุนของภาคเอกชนในประเทศไทย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภายใต้กรอบแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย โดยสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ศึกษาผลกระทบของภาระจากสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนทั้งการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และการลงทุนภาคเอกชนรายสาขาการผลิต⁴ โดยใช้ข้อมูลรายปีในช่วง พ.ศ. 2520 - 2550 ส่วนที่สอง เป็นการศึกษารายสาขาการผลิตของการจ่ายเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค⁵ โดยใช้ข้อมูลรายปีในช่วง พ.ศ. 2535 - 2550

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

สวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการ คือ สวัสดิการภายใต้กรอบแนวคิดการคุ้มครองทางสังคม แบ่งเป็นสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

⁴ ข้อมูลการลงทุนภาคเอกชน ใช้ข้อมูลต่อกฎทุนสุทธิ ซึ่งแบ่งต่อกฎทุนรายสาขาการผลิตได้เป็น 11 สาขาการผลิต การศึกษาค้นคว้าพิจารณาเฉพาะสาขาการผลิตที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการโดยภาคเอกชน จึงสามารถแยกต่อกฎทุนสุทธิ รายสาขาการผลิตเป็น 7 สาขาการผลิต คือ สาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน (Mining and Quarrying) สาขาอุตสาหกรรม (Manufacturing) สาขาก่อสร้าง (Construction) สาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร (Transportation and Communication) สาขาการขายส่งการขายปลีก (Wholesale and Retail Trade) สาขารณาคา ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ (Banking, Insurance and Real Estate) และสาขาบริการ (Services) (ส่วนในอีก 4 สาขาการผลิต คือ สาขาเกษตรกรรม (Agriculture) สาขาไฟฟ้าประปา (Electricity and Water Supply) สาขาที่อยู่อาศัย (Ownership of Dwellings) และสาขาบริหารราชการแผ่นดิน (Public Administration and Defence) ไม่ใช่สาขาที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการโดยภาคเอกชน)

⁵ ข้อมูลการจ่ายเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการไม่สามารถแยกเป็นรายสาขาการผลิตได้ การศึกษาส่วนนี้จึงศึกษาเฉพาะผลกระทบที่เกิดกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคเท่านั้น

ภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ คือ ภาระด้านการเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งทำให้นายจ้างมีภาระต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น จากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง

การคุ้มครองทางสังคม คือ โครงการที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง

นายจ้าง หรือสถานประกอบการ คือ นิติบุคคลที่รับลูกจ้างเข้าทำงานมากกว่า 1 คนขึ้นไป และจ่ายค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน

ลูกจ้าง คือ ผู้ซึ่งทำงานให้แก่นายจ้าง และได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน

ค่าจ้าง คือ ภาระค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นต้นทุนด้านแรงงานของสถานประกอบการ

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสะสม คือ เงินที่ลูกจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนในภาพรวม

การลงทุนภาคเอกชนสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนที่ทำการผลิตสินค้าประเภทถ่านหิน น้ำมันปิโตรเลียม แก๊สธรรมชาติและแร่โลหะต่างๆ

การลงทุนภาคเอกชนสาขาอุตสาหกรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนที่ทำการผลิตสินค้าโดยการวัตถุดิบมาใช้ประกอบ ผสมต่อเติม หรือเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ เช่น การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม การผลิตสิ่งทอ การผลิตยานยนต์ เป็นต้น

การลงทุนภาคเอกชนสาขาก่อสร้าง คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนที่ทำการก่อสร้างสิ่งก่อสร้าง อาคารที่อยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ และอาคารอุตสาหกรรม

การลงทุนภาคเอกชนสาขาการขนส่งการขายปลีก คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนที่ทำการการขนส่งและการขายปลีก เช่น พ่อค้าขายส่ง ผู้ส่งสินค้าเข้า ผู้ส่งสินค้าออก ผู้ขายปลีกสินค้าให้แก่ประชาชน

การลงทุนภาคเอกชนสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนที่ทำการขนส่งทางบก การขนส่งทางน้ำ การขนส่งทางอากาศ และทางท่อลำเลียง รวมถึงสถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้า

การลงทุนภาคเอกชนสาขาธนาคาร ประกันภัย และอสังหาริมทรัพย์ คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชน ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารออมสิน สถาบันการเงินอื่นๆ รวมถึงการประกันภัย และอสังหาริมทรัพย์

การลงทุนภาคเอกชนสาขาการบริการ คือ ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินทรัพย์ถาวรซึ่งมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปีของภาคเอกชนที่ให้บริการการท่องเที่ยว โรงแรม ภัตตาคาร การขนส่งทางอากาศและการบินเหิง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงภาพรวมของระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย และต่างประเทศ
2. ทำให้ทราบถึงผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภายใต้กรอบแนวคิดการคุ้มครองทางสังคม ว่ามีผลต่อการการลงทุนของภาคเอกชนอย่างไร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการของนายจ้างในอนาคต

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ประกอบด้วยวิธีการในการดำเนินการวิจัยใน 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive Analysis) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาทางเอกสาร เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการและเปรียบเทียบผลกระทบต่อค่าจ้างจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน ฮองกง และประเทศไทย

ส่วนต่อมาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรก คือ การวิเคราะห์ผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนทั้งการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และการลงทุนภาคเอกชนรายสาขาการผลิต 7 สาขาการผลิต โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลเป็นข้อมูลรายปีในช่วง พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2550 ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) และ วิธี Cointegration and Error Correction Model ส่วนที่สอง คือ การวิเคราะห์ผลกระทบของภาระการจ่ายเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลเป็นข้อมูลรายปีในช่วง พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2550 ด้วยวิธี Ordinary

Least Squares (OLS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีข้างต้น ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ได้แก่ โปรแกรม EView version 6.0

1.7 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และวิธีการดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎี และวรรณกรรมปริทัศน์ ซึ่งแยกประเด็นในการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น คือ ประเด็นการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย ประเด็นผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ และประเด็นผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายโดยวิธีการศึกษาทางเอกสาร และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยวิธีการทางเศรษฐมิติ ได้แก่ OLS, Unit Root Test, Cointegration Test และ Vector Error Correction Model (VECM)

บทที่ 4 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายโดยวิธีการศึกษาทางเอกสาร ซึ่งแบ่งหัวข้อผลการวิเคราะห์ 2 หัวข้อ คือ ภาพรวมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ และผลกระทบจากภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งแบ่งหัวข้อผลการศึกษาเป็นผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนทั้งการลงทุนภาคเอกชน และผลกระทบของภาวะการจ่ายเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน

บทที่ 6 สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยผลสรุปที่ได้จากการศึกษาและข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและในการศึกษาในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกจะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการลงทุนภาคเอกชน และการคุ้มครองทางสังคม ในส่วนที่สองเป็นส่วนของวรรณกรรมปริทัศน์ โดยนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 3 ประเด็น คือ การคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ และผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 พฤติกรรมการลงทุนภาคเอกชน (Private investment behavior)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการลงทุนภาคเอกชนของ Dale W. Jorgenson (1996) ซึ่งได้กล่าวว่า ทฤษฎีการลงทุนภาคเอกชน มีพื้นฐานแนวคิดมาจาก The Neoclassical Theory ซึ่งเน้นส่วนที่เป็นการศึกษาระดับการสะสมทุนที่เหมาะสมของสถานประกอบการ โดยระดับการสะสมทุนที่เหมาะสมของสถานประกอบการเกิดขึ้น เมื่อสถานประกอบการได้รับกำไรสูงสุดตลอดช่วงเวลาในการดำเนินกิจการ ภายใต้ข้อจำกัดของฟังก์ชันการผลิต

การพิจารณาการตัดสินใจลงทุนเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดตลอดช่วงเวลาในการดำเนินการ เป็นการพิจารณามูลค่าปัจจุบันของสถานประกอบการ (The present value of the firm) โดยผลกำไรของสถานประกอบการเกิดจากรายรับสุทธิ ลบด้วยค่าใช้จ่ายในการลงทุนซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทุนที่สถานประกอบการต้องการ บวกกับการลงทุนในสินทรัพย์ที่สถานประกอบการมีอยู่

มูลค่าปัจจุบันของสถานประกอบการกรณีที่มีการเสียภาษีนิติบุคคล แสดงได้ดังสมการ

$$W(t) = \int_t^{\infty} e^{-\int_t^{\tau} r^{(\theta)} d\theta} [R(\tau) - D(\tau)] d\tau \quad (1)$$

โดย

W = มูลค่าปัจจุบันของสถานประกอบการ (The present value of the firm)

r = ต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน (The cost of capital)

R = รายได้สุทธิของสถานประกอบการก่อนหักภาษีนิติบุคคล ซึ่งคำนวณจากรายรับลบรายจ่าย

โดยรายรับของของสถานประกอบการเกิดจากปริมาณสินค้า (Q) คูณกับราคาสินค้า (p) ส่วนรายจ่ายของสถานประกอบการเกิดจาก 2 ส่วน คือ รายจ่ายปัจจัยการผลิตแรงงานซึ่งเกิดจากจำนวนแรงงาน (s) คูณค่าจ้าง (L) และรายจ่ายจากการลงทุน นั่นคือ ปริมาณสินค้าทุน (I) คูณราคาสินค้าทุน (q) รายได้สุทธิของสถานประกอบการก่อนหักภาษีนิติบุคคล (R) สามารถแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$R = pQ - sL - qI \quad (2)$$

D = ภาษีนิติบุคคล ซึ่งคำนวณจากอัตราภาษี (u) คูณด้วย ผลรวมของรายรับของสถานประกอบการ ลบรายจ่ายจากปัจจัยการผลิตแรงงาน และลบรายจ่ายของปัจจัยการผลิตทุน ซึ่งรายจ่ายของปัจจัยการผลิตทุน เกิดจากสัดส่วนของการแทนที่ของสินค้าทุน (w) คูณสัดส่วนการเสื่อมราคาของสินค้าทุน (δ) คูณราคาสินค้าทุน (q) คูณปริมาณปัจจัยการผลิตทุน (K) ภาษีนิติบุคคล (D) สามารถแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$D = u(pQ - sL - w\delta qK) \quad (3)$$

สถานประกอบการดำเนินกิจการโดยมีเป้าหมายเพื่อกำไรสูงสุด ภายใต้ฟังก์ชันการผลิตและอัตราการลงทุนขึ้นกับปริมาณของสินค้าทุนที่สถานประกอบการมีอยู่ โดยฟังก์ชันการผลิตคือความสัมพันธ์ของปริมาณการผลิตขึ้นกับปัจจัยการผลิตและปัจจัยการผลิตแรงงาน แสดงเป็นสมการฟังก์ชันการผลิตได้ว่า $Q = F(K, L)$

การลงทุนสุทธิจึงมีค่าเท่ากับผลต่างระหว่างการลงทุนในสินค้าทุนใหม่ (Investment) กับการลงทุนในสินค้าทุนที่สถานประกอบการมีอยู่ (Replacement) นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงการลงทุนของสถานประกอบการตลอดช่วงการดำเนินกิจการ (K) มีค่าเท่ากับ ค่าใช้จ่ายที่ลงทุนในสินค้าทุนใหม่ (I) ลบผลคูณค่าเสื่อมราคาของสินค้าทุนที่มีอยู่ (δ) ซึ่งกำหนดให้เป็นค่าคงที่ กับปริมาณสินค้าทุนที่มีอยู่ (K) แสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$\dot{K} = I - \delta K \quad (4)$$

เมื่อพิจารณาเฉพาะส่วนของต้นทุนของปัจจัยการผลิตประเภททุน พบว่าต้นทุนส่วนนี้มีค่าเท่ากับอัตราส่วนลดหลังการหักภาษี ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้โดย เมื่อทำการ Differentiating สมการที่ 1 ขึ้นกับเวลาแล้ว จะได้ว่า ต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน มีค่าเท่ากับ ต้นทุนภาษีนิติบุคคลหารด้วยมูลค่าปัจจุบันของสถานประกอบการ แล้วบวกด้วยอัตราดอกเบี้ยโตของมูลค่าตลาดของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$r = \frac{R-D}{W} + \frac{\dot{W}}{W} \quad (5)$$

การพิจารณามูลค่าปัจจุบันสูงสุดของสถานประกอบการตลอดช่วงการดำเนินการเป็นการพิจารณาเฉพาะเงื่อนไขซึ่งเกี่ยวข้องกับกับฟังก์ชันการผลิตและข้อจำกัดของความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนและการเปลี่ยนแปลงในสินค้านำทุน แต่หากต้องการพิจารณาเฉพาะส่วนของกำไรสูงสุดที่สถานประกอบการต้องการได้รับ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง จะต้องมีเงื่อนไขเพิ่มเติม คือ กำไรสูงสุด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง มีค่าเท่ากับรายรับของของสถานประกอบการ ลบรายจ่ายปัจจัยการผลิตแรงงาน ลบรายจ่ายปัจจัยการผลิตทุน ซึ่งรายจ่ายปัจจัยการผลิตทุนเกิดจากราคาเงา(C) คูณปริมาณปัจจัยการผลิตทุน สามารถแสดงเป็นสมการกำไรสูงสุด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ได้ดังนี้

$$P = pQ - sL - cK \quad (6)$$

โดย

C = ราคาเงา(Shadow price) ซึ่งหมายถึง ราคาของสินค้านำทุนต่อหน่วย (The unit rental of capital) หรือราคาของสินค้านำทุนก่อนหักภาษี

ค่า C แสดงได้ดังสมการ

$$C = \frac{q}{1-u} \left[r + (1 - uw)\delta - \frac{\dot{q}}{q} \right] \quad (7)$$

ในความเป็นจริง ฟังก์ชันการผลิตส่วนใหญ่มักอยู่ในรูปของ Cobb-Douglas Production Function จึงทำให้ระดับความต้องการปัจจัยการผลิตของสถานประกอบการเปลี่ยนแปลง โดยระดับความต้องการปัจจัยการผลิตจะขึ้นอยู่กับมูลค่าของผลผลิตหารด้วยราคาของปัจจัยการผลิต ซึ่งแสดงเป็นสมการดังนี้

$$K^+ = \alpha \frac{pQ}{c} \quad (8)$$

โดย

K^+ = ความต้องการปัจจัยการผลิตของสถานประกอบการ กรณีที่ฟังก์ชันการผลิตเป็น Cobb-Douglas Production Function

α = ความยืดหยุ่นของผลผลิตต่อปัจจัยการผลิต (The elasticity of output with respect to capital service)

เนื่องจากการลงทุนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของสถานประกอบการภายใต้ข้อกำหนดของเวลา นั่นคือ เมื่อมีการลงทุนไปแล้ว อาจต้องอาศัยช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้สถานประกอบการเกิดการปรับตัวก่อน แล้วจึงเกิดประสิทธิภาพในการผลิตที่เพิ่มขึ้นตามมา ด้วยเหตุนี้การลงทุนสุทธิของสถานประกอบการในแต่ละช่วงเวลาจึงต้องขึ้นกับการให้น้ำหนักเฉลี่ยของการลงทุนในช่วงเวลาที่ผ่านมามีด้วย ดังนั้น จึงมีการสมมติให้ การลงทุนครั้งใหม่ในแต่ละช่วงเวลา เป็นการเริ่มต้นการลงทุนในช่วงนั้น ซึ่งหมายความว่า ทุนที่มีในช่วงเริ่มต้นการดำเนินการของสถาน

ประกอบการ จึงทำให้การลงทุนสุทธิเป็นฟังก์ชันที่ขึ้นกับการลงทุนซึ่งขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงของระดับปัจจัยการผลิตทุนในช่วงเวลาที่ผ่านมามีด้วย (The distributed lag function) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการลงทุนสุทธิภาคได้ข้อกำหนดต่างๆข้างต้นได้ดังนี้

$$I_t = \gamma(L)(K_t^+ - K_{t-1}^+) + [1 - \omega(L)](I_t - \delta K_t) + \delta K_{t-1} + \varepsilon_t \quad (9)$$

โดย

$\gamma(L)$ และ $\omega(L)$ คือ ตัวแปรที่กำหนดโครงสร้างในด้านเวลาของพฤติกรรมการลงทุนของสถานประกอบการ (The polynomials in the lag operator)

ε_t = ค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งกำหนดให้มีค่าเป็นศูนย์

2.1.2 การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) เป็นมาตรการที่สังคมจัดให้แก่สมาชิกในสังคม เพื่อเป็นการจัดสรรสิทธิประโยชน์ (benefits) ระหว่างคนในสังคม ซึ่งสิทธิประโยชน์ในที่นี้หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากการจ่ายเงินสมทบเพื่อการจัดการคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ระบบการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ ระบบบำนาญ การประกันการว่างงาน และการประกันการบาดเจ็บจากการทำงาน ระบบผลประโยชน์จากการคุ้มครองทางสังคม การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมการจัดการด้านผลประโยชน์

การคุ้มครองทางสังคม ครอบคลุมการคุ้มครองในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเจ็บป่วย (Sickness) เป็นการคุ้มครองโดยการให้การสนับสนุนทางการเงินในการบำบัด รักษาอาการเจ็บป่วยต่างๆ
2. สุขภาพ (Health) เป็นการคุ้มครองเพื่อการบำรุงสุขภาพ ทั้งในส่วนของคุณภาพกายและสุขภาพจิต
3. การทุพพลภาพ (Disability) เป็นการให้การคุ้มครอง สนับสนุนในด้านรายได้ แก่บุคคลผู้ทุพพลภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำกิจกรรมทางสังคมต่างๆได้
4. ผู้สูงอายุ (Old age) เป็นการให้การคุ้มครอง สนับสนุนในด้านรายได้ แก่ผู้สูงอายุ
5. การอยู่รอด (Survivorship) เป็นการให้การคุ้มครอง สนับสนุนในด้านรายได้ ในกรณีที่มีการเสียชีวิตแก่คนในครอบครัวของผู้เสียชีวิต
6. ครอบครัวและเด็ก เป็นการให้การคุ้มครอง สนับสนุนในด้านรายได้ ที่เกี่ยวกับการคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร และการสงเคราะห์บุตร

7. การว่างงาน (Unemployment) เป็นการให้การคุ้มครอง และสนับสนุนในด้านรายได้แก่ผู้ว่างงาน
8. ที่อยู่อาศัย (Housing) เป็นการให้การคุ้มครอง สนับสนุนในด้านที่อยู่อาศัย
9. การคุ้มครองอื่นๆ ได้แก่ การคุ้มครองความยากจน

การจัดการคุ้มครองทางสังคมซึ่งเป็นการจัดสรรสิทธิประโยชน์ที่มาจาก การจ่ายเงินสมทบของผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองทางสังคม โดยแหล่งที่มาของเงินสมทบมาจาก 4 แหล่งคือ เงินที่มาจากภาษีเพื่อการคุ้มครองทางสังคมของรัฐบาล เงินที่มาจากเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง เงินที่เกิดจากรายได้จากการลงทุน (Investment Income) และเงินรายได้จากแหล่งเงินอื่นๆ และเมื่อพิจารณาเฉพาะส่วนที่เป็นการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างในประเทศต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการจ่ายเงินสมทบในการประกันสังคม พบว่า ประเทศต่างๆ มีการกำหนดสัดส่วนในการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างแตกต่างกัน เช่น⁶ ประเทศฝรั่งเศสกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 8.2% ของค่าจ้าง ประเทศแคนาดากำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 3.5% ของค่าจ้าง ประเทศอิตาลีกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 3.81% ของค่าจ้าง ประเทศเยอรมันกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 9.75% ของค่าจ้าง ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 6.2% ของค่าจ้าง ประเทศเกาหลีใต้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 4.5% ของค่าจ้างและสำหรับประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 5% ของค่าจ้าง

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่อง ภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลงทุนของภาคเอกชนมีจำนวนน้อย ดังนั้นในการศึกษานี้จึงใช้การรวบรวม และสรุปประเด็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต โดยได้แยกประเด็นในการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. การคุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย
2. ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ
3. ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน

⁶ ข้อมูลจาก Social Security Administration (United State) 1999. อ้างใน Micheal Cichon and others. 2004. Financing Social Protection. International Labour Organization: 233

2.2.1 การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบการในประเทศไทย

งานวิจัยที่สำคัญที่ทำการศึกษาในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยส่วนเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ได้แก่ งานวิจัยของ มัทนา พนานิรามัย (2537) ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2543) วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ (2544, 2549) และอมรา พงศาพิชญ์ (2545) โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. คำจำกัดความของการคุ้มครองทางสังคม
2. รูปแบบการคุ้มครองทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ
3. ภาระด้านการเงินจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

2.2.1.1 คำจำกัดความของการคุ้มครองทางสังคม

การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) คือ มาตรการต่างๆที่ภาครัฐบาล ภาคเอกชน หรือทั้งภาครัฐบาลและเอกชนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ในภาวะยากลำบาก อันเกิดจาก ความยากจน การเจ็บป่วย การบาดเจ็บจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้นโดยทั่วไปการจัดการคุ้มครองทางสังคมมักเป็นการจัดการช่วยเหลือขั้นต่ำจากรัฐบาล มีจุดประสงค์เพื่อให้เพียงพอแก่การดำรงชีวิตอยู่ได้เท่านั้น การคุ้มครองส่วนนี้หากพิจารณาเฉพาะกลุ่มแรงงานภาคเอกชน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มประชากรกลุ่มใหญ่และมีความสำคัญในภาคการผลิตของประเทศ พบว่า การคุ้มครองทางสังคมที่มีทั่วไปอยู่ไม่เพียงพอต่อแรงงานเหล่านี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานภาคเอกชนเป็นผู้มีความเสี่ยงสูงทั้งในด้านการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ การเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร และการว่างงานซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของทั้งตนเองและครอบครัว

2.2.1.2 รูปแบบการคุ้มครองทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

รูปแบบการคุ้มครองทางสังคมจากงานวิจัยส่วนใหญ่ สามารถแบ่งการคุ้มครองทางสังคมได้เป็น 4 รูปแบบ คือ ประกันสังคม บริการสังคม สังคมสงเคราะห์ และการคุ้มครองแรงงาน และเมื่อพิจารณาเฉพาะการคุ้มครองทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีในประเทศไทย เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างรัฐบาลและภาคเอกชน โดยสามารถแบ่งรูปแบบของสวัสดิการแรงงานได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ
2. สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ

2.2.1.2.1 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาค

บังคับ หมายถึง สวัสดิการในสถานประกอบการที่นายจ้างจำเป็นต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอยู่ภายใต้ข้อบังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สวัสดิการแรงงานในส่วนนี้ ได้แก่ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และค่าชดเชย

- **กองทุนประกันสังคม** เป็นโครงการที่รัฐบาลเป็นผู้จัดระบบและดำเนินงาน เพื่อมุ่งเน้นการคุ้มครองกลุ่มผู้มีรายได้ประจำ อันได้แก่ กลุ่มลูกจ้างภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการครอบคลุมสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างใน 7 กรณี อันได้แก่ กรณีการเจ็บป่วย การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ การสงเคราะห์บุตร และการประกันการว่างงาน

สำหรับประเทศไทยการประกันสังคมได้มีการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ภายใต้ความดูแลของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งจะทำหน้าที่ในการจัดเก็บเงินสมทบและจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง ส่งผลบังคับให้นายจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป⁷ มีหน้าที่ในการจัดการประกันสังคมแก่ลูกจ้างของตน โดยลูกจ้างที่ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายประกันสังคม คือ

1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
3. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานอยู่ในต่างประเทศ
4. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน
5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต หรือนักศึกษา แพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
6. ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
7. ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
8. ลูกจ้างของสภากาชาดไทย
9. ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ

⁷ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไปต้องอยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคมด้วย

10. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ที่ไม่ใช่ลูกจ้างตลอดปี
11. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างเพื่องานลักษณะเป็นครั้งคราว
12. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา
13. ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย
14. ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ตารางที่ 2.1 แสดงอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล

ประเภทของการคุ้มครอง	ที่มาของเงินกองทุนประกันสังคม (%ของเงินเดือน)	ปีที่เริ่ม บังคับใช้
กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย	นายจ้างและลูกจ้าง ร้อยละ 1.5 รัฐบาล ร้อยละ 1.5	2533
กรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพ	นายจ้างและลูกจ้าง ร้อยละ 3 รัฐบาล ร้อยละ 1.5	2542
กรณีว่างงาน	นายจ้างและลูกจ้าง ร้อยละ 0.5 รัฐบาล ร้อยละ 0.25	2547

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

นายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างและหักเงินสมทบจากลูกจ้างในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างเท่าๆกัน จ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม สุานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณอัตราเงินสมทบ คือ ค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้าง โดยสุานเงินเดือนต่ำสุด คือ 1,650 บาทและสูงสุดคือ 15,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทั้งหมด มาจากเงินสมทบทั้งจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เมื่อพิจารณารายละเอียดในส่วนของการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง พบว่า

ก. เงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย โดยในช่วง พ.ศ.2534 - พ.ศ. 2540 นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง ในช่วงพ.ศ.2535 - พ.ศ. 2546 จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้าง และ ในช่วง พ.ศ.2547 - พ.ศ. 2550⁸ จ่ายเงินสมทบในอัตรา 1.5 ของค่าจ้าง

ข. เงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพ โดย พ.ศ.2542 นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้าง ในช่วงพ.ศ.2543 - พ.ศ. 2545

⁸ โดยอัตราเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 4 กรณีปรับจากอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างเป็นอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547

จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2 ของค่าจ้าง และ ในช่วง พ.ศ.2546 - พ.ศ. 2550จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

ค. เงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

● **กองทุนเงินทดแทน** เป็นกองทุนที่อยู่ในการดูแลและของสำนักงานประกันสังคมเช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคมในปี พ.ศ. 2533 และหลังจากนั้นได้มีการกำหนดข้อบังคับเพิ่มเติมคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้กองทุนเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ สูญหาย หรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁹

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป¹⁰ ยกเว้นกรณี

1. นายจ้างในสถานประกอบการที่ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ได้มีการจ้างลูกจ้างตลอดทั้งปีและไม่มีลักษณะงานอย่างอื่นร่วมอยู่ด้วย
2. นายจ้างที่มีลักษณะเป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งลูกจ้างนั้นได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
3. นายจ้างซึ่งประกอบกิจการค้าแร่ และการค้าแผงลอย

กรณีของกองทุนเงินทดแทน นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งเงินสมทบมีค่าเท่ากับผลคูณของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างทุกคนรวมทั้งปีกับอัตราเงินสมทบ แต่ถ้าลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 บาทต่อปี ให้นำค่าจ้างมาคำนวณเพียง 240,000 บาทเท่านั้น และเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนจะเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนของนายจ้างจะจ่ายปีละ 1 ครั้งภายในเดือนมกราคมของทุกปี โดยอัตรากำจ่ายเงินไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่

⁹ รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเพื่อการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยแบ่งการจ่ายเงินของนายจ้างเป็น 2 กรณี กรณีที่ 1 ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน จะได้รับค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนการขาดรายได้ ค่าทดแทนการสูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ ค่าทำศพ ส่วนกรณีที่ 2 ลูกจ้างในสถานประกอบการที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน จะได้รับเงินทดแทนโดยเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทดแทนแก่ลูกจ้างโดยตรง

¹⁰ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 กองทุนเงินทดแทนให้การคุ้มครองแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

นายจ้างจ่ายแต่ละปี¹¹ และอัตราเงินฝากในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นงวดนั้น คิดอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของเงินสมทบในแต่ละปี

การจ่ายเงินสมทบ มีการแบ่งช่วงระยะเวลาการคิดอัตราเงินสมทบ คือ

ก. อัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างในช่วง 4 ปีแรก นับตั้งแต่เริ่มขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน จะอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ความมกน้อยของอัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของแต่ละประเภทกิจการ ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ 131 ประเภทกิจการ เรียกอัตราเงินสมทบนี้ว่า **“อัตราเงินสมทบหลัก”**

ข. ต่อมาเมื่อขึ้นปีที่ 5 นายจ้างแต่ละรายจะได้รับการปรับเพิ่ม หรือได้รับการลดอัตราเงินสมทบตามข้อมูลสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเรียกว่า **“อัตราการสูญเสีย”**¹² นายจ้างรายใดที่มีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมาก จะถูกกำหนดให้จ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นในปีถัดไป ส่วนนายจ้างที่มีอัตราการสูญเสียในรอบ 3 ปีต่ำกว่าเดิม ซึ่งหมายถึงนายจ้างมีการดูแลหรือมีการดำเนินการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างมากขึ้น นายจ้างรายนั้นก็จะถูกกำหนดจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ต่ำลง อัตราเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายตั้งแต่ปีที่ 5 เป็นต้นไป เรียกว่า **“อัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์”** ดังนั้น การพิจารณา ระดับของอัตราเงินสมทบของนายจ้างกรณีกองทุนเงินทดแทน จึงขึ้นอยู่กับ สถิติการประสบอันตรายของแต่ละประเภทกิจการ ภาวะของกองทุน และจำนวนเงินกองทุนที่มีอยู่

● **ค่าชดเชย** เป็นเงินส่วนที่นายจ้างจ่ายเพื่อเป็นค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีที่มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือและความคุ้มครอง โดยสามารถนำเงินก้อนจำนวนนี้ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างที่ว่างงานอยู่หลังจากถูกเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้การทำความผิด

ค่าชดเชยที่นายจ้างจำต้องจ่ายแก่ลูกจ้างแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ โดยนายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง ซึ่งความมกน้อยของค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานกับนายจ้าง

¹¹ อัตราเงินสมทบของนายจ้างมีการเปลี่ยนแปลงจากไม่เกินร้อยละ 5 เป็นไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี ตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

¹² อัตราการสูญเสีย (Loss Ratio) คำนวณได้จาก จำนวนเงินทดแทนที่กองทุนเงินทดแทนจ่ายแก่ลูกจ้าง หาดด้วยเงินสมทบเรียกเก็บจากนายจ้างผู้นั้นในปีเดียวกัน คูณด้วย 100

ทั้งหมด 4 เดือน ถึง 1 ปี จะได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างกรณีเลิกจ้างในอัตราค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ตารางที่ 2.2 แสดงอัตราค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้าง

ระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง	อัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องชดใช้
4 เดือน ถึง 1 ปี	อัตราค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 1 เดือน
1 ปี ถึง 3 ปี	อัตราค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 3 เดือน
3 ปี ถึง 6 ปี	อัตราค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 6 เดือน
6 ปี ถึง 10 ปี	อัตราค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 8 เดือน
10 ปีขึ้นไป	อัตราค่าชดเชยไม่น้อยกว่า 10 เดือน

ที่มา: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เมื่อมีการเลิกจ้างที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น เลิกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือปรับปรุงหน่วยงาน นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นค่าชดเชยเพิ่มเติม กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราเงินชดเชยปกติ และจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในอัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่าย 1 เดือน ส่วนกรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีการผลิตใหม่ แทนการใช้แรงงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ทั้งนี้ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี โดยต้องจ่ายอัตราเงินชดเชยพิเศษ 15 วันต่อการทำงานครบหนึ่งปี รวมถึงให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในอัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่าย 2 เดือน

2.2.1.2.2 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

ภาคสมัครใจ หมายถึง สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการซึ่งอยู่ภายใต้ข้อบังคับขอพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างอาจจัดให้มีหรือไม่จัดให้มีสวัสดิการส่วนนี้แก่ลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการส่วนนี้ขึ้นขึ้นกับความต้องการในการจัดสวัสดิการของนายจ้างเอง หรือการตกลงกันของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สวัสดิการส่วนนี้ ได้แก่ กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- **กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** ในประเทศไทยมีการจัดตั้งกองทุนในลักษณะสมัครใจก่อนการตราพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 แต่ไม่ได้รับความสนใจจาก

ลูกจ้างมากนัก ดังนั้นการจัดตั้งกองทุนส่วนใหญ่จึงเป็นการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างฝ่ายเดียว นอกจากนี้การบริหารกองทุนยังอยู่ภายใต้การดูแลของนายจ้าง และยังไม่มียุทธศาสตร์การกำกับดูแลอย่างชัดเจน สิทธิประโยชน์ทางภาษีไม่จูงใจให้มีการลงทุนผ่านกองทุนมากนัก ดังนั้นในปี พ.ศ. 2530 รัฐบาลจึงได้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ชัดเจน กำหนดให้มีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้าง รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในหลายๆลักษณะเพื่อจูงใจนายจ้างและลูกจ้างมีการจัดตั้งกองทุน จึงทำให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 นายจ้างและลูกจ้างจึงร่วมกันจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มมากขึ้นมาโดยตลอด

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการร่วมกันสร้างข้อตกลงในการจัดตั้งกองทุนด้วยความสมัครใจระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนานขึ้น ส่งเสริมการออมในรูปแบบการออมผูกพันระยะยาวเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง และครอบครัวเมื่อเกษียณอายุ หรือลาออกจากงาน หรือเสียชีวิต หรือนายจ้างเลิกกิจการ หรือกองทุนเล็ก ซึ่งเงินสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ ประกอบด้วยเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุน เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน และเงินผลประโยชน์ที่เกิดจากการนำเงินสะสมและเงินสมทบไปลงทุน

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นการจัดตั้งกองทุนในฐานะนิติบุคคลแยกต่างหากจากกิจการของนายจ้าง กำหนดให้บุคคลที่สามเป็นผู้จัดการกองทุนและหาผลประโยชน์ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์¹³ รูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี 2 รูปแบบ คือ

ก. กองทุนที่มีนายจ้างรายเดียว (Single fund) หรือกองทุนเดี่ยว คือ กองทุนที่มีลูกจ้างและนายจ้างรายเดียวเป็นสมาชิกในกองทุน กองทุนลักษณะนี้เหมาะสมกับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่

ข. กองทุนที่มีนายจ้างหลายราย (Pooled fund) หรือกองทุนร่วม คือ กองทุนที่มีนายจ้างหลายๆรายร่วมอยู่ในกองทุนเดียวกัน กองทุนลักษณะนี้เหมาะสมกับสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก

¹³ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์มีหน้าที่เป็นนายทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2543 เป็นต้นมา

เงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะประกอบด้วย

- (1) เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ โดยอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้นในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง
- (2) เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามจำนวนลูกจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของลูกจ้าง
- (3) เงินหรือสินทรัพย์อื่นที่มีผู้อุทิศให้และผลประโยชน์จากเงินหรือทรัพย์สินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 2.3 แสดงอัตราการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้างและอัตราการจ่ายเงินสะสมของนายจ้างในปี พ.ศ. 2550

อัตรา	จำนวนลูกจ้างที่จ่ายเงิน	จำนวนนายจ้างที่จ่ายเงิน (%)
2.00-3.00	29.03	24.63
3.01-5.00	37.16	33.20
5.01-10.00	25.84	32.24
10.01-15.00	7.97	9.93
รวม	100.00	100.00

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนายจ้างจะได้รับผลประโยชน์ (Capital gain) เพิ่มจากการลงทุนของกองทุน เช่น ดอกเบี้ย เงินปันผล กำไรจากการขายหลักทรัพย์ และได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีแบบ EEE¹⁴ โดยสิทธิประโยชน์ทางภาษีแบบ EEE หมายถึง การละเว้นภาษีให้แก่เงินที่เข้ากองทุน, การละเว้นภาษีให้แก่รายได้ที่เข้ากองทุน และการละเว้นภาษีให้แก่เงินที่ลูกจ้างได้รับเมื่อออกจากกองทุน ทั้งนี้สิทธิประโยชน์ทางภาษีของนายจ้าง คือ การที่นายจ้างสามารถนำเงินสมทบเข้ากองทุนสามารถคำนวณเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละราย โดยนายจ้างสามารถยื่นขอนำเงินเงินลงทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้ากองทุนทั้งหมดในครั้งเดียวหรือทยอยนำเข้าภายใน 10 ครั้ง ซึ่งในกรณีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทั้งหมดครั้งเดียวนายจ้างสามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ 5 รอบระยะเวลาบัญชี โดยหักรอบละเท่า ๆ กัน ส่วนในกรณีทยอยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน นายจ้างสามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายตามจำนวนเงินสมทบที่จ่ายเข้ากองทุนในแต่ละรอบปีบัญชี

¹⁴ EEE: Exempt ให้แก่เงินที่เข้ากองทุน, Exempt ให้แก่รายได้ของกองทุน และ Exempt ให้แก่เงินที่ลูกจ้างได้รับเมื่อออกจากกองทุน

● **กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง** เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือสถานประกอบการที่ไม่ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างที่ลาออกจางานหรือตาย ลักษณะของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง นายจ้าง และลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินสะสม เงินสมทบ และจะได้ดอกผลจากเงินกองทุน กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างหลักประกันและสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ข้อดีของกองทุนที่สำคัญ คือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนานขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง และครอบครัวเมื่อออกจากงาน หรือเสียชีวิต และในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินตามกฎหมายแรงงานได้ ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยในอัตรา 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

เมื่อพิจารณาจากการจัดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการข้างต้น พบว่าปัจจุบันแรงงานภาคเอกชนส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองภายใต้รูปแบบของสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ คือ ประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ส่วนการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ พบว่า สถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

2.2.1.3 ภาระด้านการเงินจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

เนื่องจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เป็นความร่วมมือกันของทั้งรัฐบาลและเอกชน โดยรัฐบาลมีหน้าที่ในการเป็นผู้ดำเนินการจัดการ และให้การสนับสนุนทางการเงินส่วนหนึ่ง ส่วนเอกชนมีหน้าที่ในการสนับสนุนด้านเงินส่วนที่เหลือ โดยการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้าง และการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างเข้ากองทุนสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

จากรูปแบบการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ และการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ ทั้ง 5 ประเภทในหัวข้อ 1.2 พบว่า การจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการต้องแบกรับภาระด้านการเงินในส่วนของเงินสมทบเพื่อการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยมีสวัสดิการแรงงานบางประเภทที่ทำให้สถานประกอบการมีภาระต้นทุนในส่วนของค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นส่งผลไปถึงการการลงทุนของสถานประกอบการ ทั้งนี้สวัสดิการแรงงานที่ส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ได้แก่ ประกันสังคม, กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ใน

ส่วนของเงินชดเชย และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะไม่มีผลต่อภาระต้นทุนในส่วนของการตัดสินใจในการลงทุนของสถานประกอบการ เนื่องจากสวัสดิการแรงงานทั้ง 2 ประเภท จะมีผลบังคับต่อสถานประกอบการให้ต้องเสียต้นทุนเมื่อมีการเลิกกิจการ หรือมีการเลิกจ้างเท่านั้น ดังนั้นจึงสามารถแบ่งภาระทางการเงินของสถานประกอบการได้เป็น 2 กรณี คือ ภาระทางการเงินของสถานประกอบการกรณีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ คือ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และภาระทางการเงินของสถานประกอบการกรณีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- ภาระทางการเงินของสถานประกอบการกรณีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ ในส่วนนี้นายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราร้อยละ 0.2-1 ของค่าจ้าง
- ภาระทางการเงินของสถานประกอบการกรณีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ โดยนายจ้างมีส่วนในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้าง

2.2.2 ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ

ผลกระทบจากการที่สถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง การเพิ่มขึ้นของการออกจากงานก่อนเวลาเกษียณ การลดอัตราการข่าวยางาน การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแบ่งประเด็นผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็น 3 คือ

- 1 ผลกระทบต่อค่าจ้าง
- 2 ผลกระทบต่อแรงงาน
- 3 ผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

2.2.2.1. ผลกระทบต่อค่าจ้าง

การศึกษาผลกระทบต่อค่าจ้างสุทธิที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคมนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่มักเป็นงานวิจัยในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องนี้ได้แก่งานวิจัยของ Toshiaki Tachibanaki (2000, 2002 and 2007) และ Kohei Komamura and Atsuhiko Yamada (2004) ซึ่งพบว่า ในประเทศญี่ปุ่น ภาคเอกชนมีบทบาทในการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ 3 รูปแบบ คือ

1 การจัดสวัสดิการภาคบังคับ โดยรูปแบบนี้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแบกรับภาระด้านการเงินส่วนหนึ่ง โดยการจ่ายเงินสมทบแก่การประกันสังคม การจัดระบบบำนาญในสถานประกอบการ การชดเชยการว่างงาน และการดูแลด้านการแพทย์

2 การจัดตั้งระบบสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ เป็นรูปแบบสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดตั้งขึ้นเอง ซึ่งเป็นการจัดตั้งระบบบำนาญและระบบการประกันสุขภาพ ส่วนนี้สถานประกอบการเป็นผู้รับภาระด้านการเงินทั้งหมด

3 สถานประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานด้านอื่นๆ ได้แก่ การจัดที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการส่วนอื่นแก่ลูกจ้าง สวัสดิการส่วนนี้พบมากในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่

จากการจัดสวัสดิการโดยสถานประกอบการทั้ง 3 ส่วน พบว่า สถานประกอบการต้องแบกรับภาระในการจ่ายเงินสมทบแก่การจัดสวัสดิการข้างต้น โดยในปี 2007 Tachibanaki ได้นำเสนอการประมาณการภาระการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น โดยใช้วิธี the weighted least square พบว่า ผู้ประกอบการเป็นผู้แบกรับภาระในการจ่ายเงินสมทบ โดยสามารถแบ่งการจ่ายเงินสมทบของสถานประกอบการออกเป็น 4 ส่วน คือ การเงินสมทบโดยข้อบังคับของกฎหมายซึ่งในส่วนนี้คิดเป็นเงินถึงร้อยละ 50 ของรายจ่ายในส่วนที่ไม่ใช่ค่าจ้างของสถานประกอบการ การจ่ายเงินสมทบในส่วนของสวัสดิการภาคสมัครใจ การจ่ายเงินสมทบกรณีการเกษียณอายุ และกรณีการจ่ายเงินค่าใช้ใช้อื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา การฝึกอบรม เป็นต้น

ดังนั้น จากภาระในการจ่ายเงินสมทบดังกล่าว นายจ้างส่วนใหญ่ในญี่ปุ่นมักลดภาระส่วนนี้ โดยการผลักภาระลูกจ้างในรูปแบบของเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับลดลง (wage reduction) นั่นคือ เงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายสูงขึ้นจากการเพิ่มเงินสมทบ แต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงกลับลดลงจากการผลักภาระของนายจ้าง ตัวอย่างงานที่เกี่ยวข้องกับการผลักของนายจ้างภาระด้านสวัสดิการแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ งานของ Komamura (2004) ซึ่งทำการศึกษาคู่มือครองทางสังคมในส่วนของประกันสุขภาพและการประกันการดูแลระยะยาว (long-term care insurance) พบว่า ในส่วนของการประกันสุขภาพ นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ค่าจ้างที่แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับลดลง และลูกจ้างที่อยู่ในบริษัทที่มีการประกันสุขภาพจะได้รับค่าจ้างที่แท้จริงลดลง ส่วนกรณีการประกันที่เป็นการดูแลระยะยาวไม่พบการผลักภาระให้ลูกจ้างในส่วนนี้

นอกจากนี้ พบว่า การที่นายจ้างต้องแบกรับภาระเงินสมทบมากเกินไป ส่งผลต่อทั้งตัวนายจ้างเองที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น จึงมีจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพิจารณาในการลดภาระส่วนนี้แก่นายจ้าง ทั้งนี้เพื่อนายจ้างสามารถนำเงินส่วนนี้ไปใช้ด้านอื่น เช่น ด้านการลงทุน การเพิ่มการจ้าง Tachibanaki ได้นำเสนอว่า รัฐบาลควรนำรายรับจากภาษีมาเป็นเงินสมทบเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของผลประโยชน์ ในกรณีการจัดระบบบำนาญ (public pension benefit) และการรักษาพยาบาล (medical care) เพื่อเป็นการลดภาระของสถานประกอบการและลดการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง

2.2.2.2 ผลกระทบต่อแรงงาน

ในส่วนของผลกระทบจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อแรงงาน ส่วนใหญ่จะเป็นผลกระทบที่เกิดจากการที่ระบบบำนาญในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของแรงงาน โดยถ้าแรงงานเห็นประโยชน์ของการออกจากงานหรือการเกษียณอายุก่อนเวลา มากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานต่อไป แรงงานจะเลือกออกจากงาน ดังนั้นจึงทำให้การออกจากงานก่อนการเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น งานวิจัยในอดีตที่ศึกษาในส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นในส่วนนี้ ได้แก่ งานวิจัยของ Alan L Gustman and Thomas L Steinmeier (1993) และ Luca Spataro (2005) โดย Gustman (1993) ศึกษาผลของพฤติกรรมการเกษียณอายุก่อนเวลาของแรงงานจากการจัดการประกันสุขภาพแก่แรงงานที่ยังทำงานอยู่และแรงงานที่เกษียณแล้ว โดยใช้ข้อมูลในช่วงปี 1969-1979 ทำการประมาณค่าผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยวิธี the maximum likelihood estimation ภายใต้เงื่อนไขของค่าเสียโอกาสในกรณีที่มีการรับผลประโยชน์ทางสุขภาพของผู้ที่เลือกเกษียณอายุ

Gustman (1993) พบว่า การจัดการประกันสุขภาพแก่แรงงานทั้งสองกลุ่ม ทำให้การเกษียณอายุของแรงงานก่อนเวลาเพิ่มขึ้น โดยผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ยินดีเกษียณออกจากงานก่อนเวลาเนื่องจากเห็นประโยชน์ของการประกันสุขภาพแก่ผู้เกษียณอายุ แม้ว่าการประกันสุขภาพที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุแล้วน้อยกว่าการประกันสุขภาพของแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ก็ตาม ซึ่งวิธีการเปรียบเทียบผลได้ของแรงงานดังกล่าว ตรงกับงานของ Spataro (2005) ที่ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบจากการจัดการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อการเกษียณก่อนเวลาของแรงงาน ในประเทศอิตาลีในช่วง 1989-2000 แต่ Spataro (2005) วิเคราะห์ใช้วิธีการทางเศรษฐมิติ โดยใช้แบบจำลองซึ่งพัฒนามาจากแบบจำลอง the proportional hazard model และสรุปผลการศึกษาในทำนองเดียวกับ Gustman (1993) ว่า การตัดสินใจเกษียณของแรงงานนั้น แรงงานตัดสินใจโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลตอบแทนจากเงินบำนาญคาดหวังไว้ในอนาคตกับผลตอบแทนที่ได้รับ

จากเงินบำนาญ โดยพบว่า การคุ้มครองทางสังคมมีผลกระทบในทางบวกต่อการเกษียณก่อนเวลา โดยถ้าพิจารณากรณีที่แรงงานใช้เวลาตัดสินใจในระยะเวลานั้น คือ 1 ปี การตัดสินใจเกษียณของแรงงานจะขึ้นกับทั้งการคุ้มครองทางสังคมและการได้รับการลดหย่อนภาษี ส่วนในกรณีการพิจารณาระยาวในการตัดสินใจเกษียณอายุ จะพิจารณาผลประโยชน์ที่ได้รับจากเงินบำนาญที่สะสมได้ นอกจากนี้ พบว่า การเกษียณอายุมีความแตกต่างระหว่างแรงงานภาครัฐบาลและแรงงานภาคเอกชน ซึ่งความแตกต่างเกิดจากจากค่าจ้างที่แตกต่างกันแรงงานภาครัฐบาลและแรงงานภาคเอกชน

2.2.2.3 ผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

การศึกษาผลกระทบจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีต่อความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ งานวิจัยสำคัญที่เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องนี้ ได้แก่ งานวิจัยของ Federico Tomassi (2004) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม กับความสามารถในการแข่งขัน Tomassi (2004) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในเชิงคุณภาพของสินค้าที่ต้องใช้เทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงนั้น ขึ้นกับระบบการคุ้มครองทางสังคมในประเทศด้วย เพราะมีส่วนอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพของสินค้า โดยมีส่วนในการกระจายของนวัตกรรมใหม่ๆ การลดความเสี่ยงในการประกอบการ การเพิ่มทุนมนุษย์และทุนสังคม และการให้ผลประโยชน์ในอนาคตแก่ผู้ที่ได้รับการคุ้มครอง

สวัสดิการแรงงานในส่วนที่เป็นการคุ้มครองทางสังคมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการทั้งในด้านลบและด้านบวก ดังนี้ ผลกระทบทางลบ เกิดจากสวัสดิการแรงงานทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงที่เพิ่มขึ้น สถานประกอบการต้องแบกรับภาระในการจ่ายเงินสมทบเพื่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ส่งผลในการลดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ส่วนผลกระทบทางบวก เกิดจากเมื่อมีสวัสดิการแรงงาน ทำให้เป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ คือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน ซึ่งนำมาสู่การผลิตที่มีระดับสูงขึ้น สถานประกอบการจึงได้รับผลประโยชน์จากแรงงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การที่ค่าจ้างที่แท้จริงที่เพิ่มขึ้น ในระยะยาวทำให้ประชาชนมีอำนาจในการซื้อเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น และการที่ค่าใช้จ่ายของประชาชนในสินค้าที่ผลิตจากเทคโนโลยีระดับสูงเพิ่มขึ้น ทำให้สถานประกอบการต้องผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว สถานประกอบการจึงได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นเช่นกัน

2.2.3 ผลกระทบจากสวัสดิการแรงงานที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน

การศึกษาในเรื่องการลงทุนภาคเอกชน เป็นการศึกษารายจ่ายเพื่อการลงทุนของภาคเอกชน ซึ่งเป็นรายจ่ายเพื่อการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่างๆ หรือเพื่อซื้อปัจจัยการผลิตประเภททุน เช่น เครื่องจักรและอุปกรณ์ของเครื่องจักร หรือการทํานุบำรุงปัจจัยการผลิตประเภททุนที่สถานประกอบการมีอยู่ โดยการศึกษาส่วนใหญ่เป็นพิจารณาการลงทุนผ่านฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชน ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุนของภาคเอกชนกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุน หรือที่เรียกว่า ปัจจัยกำหนดการลงทุน ในการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนภาคเอกชนจึงเป็นการศึกษาในส่วนของปัจจัยกำหนดการลงทุน โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ส่วน

- 1 การเปลี่ยนแปลงของระบบภาษีที่มีผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชน
- 2 ผลกระทบจากค่าจ้างต่อการลงทุนภาคเอกชน
- 3 ปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชน

2.2.3.1 ผลกระทบของนโยบายรัฐบาลที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน

การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจในการลงทุนของภาคเอกชน ซึ่งนโยบายของรัฐบาลที่มีผลกระทบโดยตรงในส่วนนี้ คือ นโยบายการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบภาษีที่มีผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงอัตราภาษีนิติบุคคลส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจลงทุนของสถานประกอบการ ซึ่ง Agliardi (2001) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงระบบภาษีเป็นส่วนที่ทำให้ต้นทุนในส่วนของการลงทุนเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สถานประกอบการต้องพิจารณาว่าจะตัดสินใจลงทุนหรือไม่โดยการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้น โดยการเลือกระดับที่เหมาะสมในการลงทุนภายใต้การเปลี่ยนแปลงของอัตราภาษี แล้วนำระดับที่เหมาะสมนั้นมาเป็นข้อจำกัดในการตัดสินใจลงทุนหรือไม่ลงทุน ซึ่งถ้ามูลค่าที่ได้รับจากการลงทุน มากกว่ามูลค่าที่เสียไปจากการตัดสินใจไม่ลงทุน สถานประกอบการจะตัดสินใจลงทุน

Cummins (1996) และ Hamaki (2007) ได้นำเสนอการศึกษาเรื่องผลของการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษีที่มีต่อการลงทุนนี้ โดยการประมาณค่าฟังก์ชันการลงทุนที่มีการพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษี ใช้วิธี the tax-adjusted q model ซึ่งพบว่า การเปลี่ยนแปลงของอัตราภาษีกับการลงทุนภาคเอกชนรายอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กันในทุกอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของภาษี แต่มีผลกระทบแตกต่างกันไปในแต่ละอุตสาหกรรม โดยบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้ มีการลงทุนเพิ่มขึ้นอย่างมาก

หลังจากมีการลดภาษี และการเพิ่มอัตราภาษีมีผลกระทบต่ออัตราการลงทุนมากกว่าการลดอัตราภาษี นอกจากนี้ Gruber (1995) ซึ่งทำการศึกษากฎนี้ ผลจากการลดอัตราภาษีนิติบุคคลให้แก่สถานประกอบการที่มีการจัดการประกันสุขภาพแก่ลูกจ้าง ต่อการลงทุนของสถานประกอบการ พบว่า การลดอัตราภาษีเงินได้มีผลในทางบวกต่อการลงทุนของสถานประกอบการ แต่ในการลดภาษีโดยมีจุดมุ่งหมายให้สถานประกอบการสามารถเพิ่มการประกันสุขภาพในสถานประกอบการนั้น จะได้ผลเฉพาะกับสถานประกอบการที่มีแรงงานที่ได้รับบาดเจ็บซึ่งไม่ได้อยู่ในระบบประกันสุขภาพจำนวนมาก และสถานประกอบการที่ตัวแรงงานเห็นความสำคัญในการประกันสุขภาพเท่านั้น

2.2.3.2 ผลกระทบจากค่าจ้างต่อการลงทุนภาคเอกชน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการเป็นการพิจารณาผลกระทบที่เกิดกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) ทั้งนี้เพราะในการตัดสินใจลงทุนทางตรงในต่างประเทศ สถานประกอบการจะพิจารณาว่าจะลงทุนในประเทศใดโดยการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานของแต่ละประเทศ ซึ่งในสวนนี้ Fung (2003) และ Bellak (2008) มีความเห็นตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างมีผลต่อการลงทุนทางตรงในต่างประเทศ โดยการที่ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น มีส่วนในการลดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Bellak (2008) กล่าวว่า ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อการลดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ โดยการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างต่อหน่วยแรงงาน 1% มีส่วนในการลดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ 2.7% การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในระดับมหภาคระดับประเทศ 1% มีส่วนในการลดลงของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ 0.67% และได้นำเสนอสาเหตุของการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างของประเทศในยุโรปว่า เกิดจากการเพิ่มขึ้นของการจัดกองทุนสวัสดิการสังคม และการต่อรองค่าจ้างของแรงงาน ส่วน Fung (2003) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะและปัจจัยกำหนดการลงทุนทางตรงจากประเทศญี่ปุ่นไปยังประเทศจีน โดยใช้ข้อมูลปี 1990-2000 และใช้การวิเคราะห์โดยใช้ Random effect model พบว่า เหตุผลสำคัญที่สถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่นตัดสินใจลงทุนในประเทศจีนเนื่องจาก ค่าจ้างแรงงานของประเทศจีนต่ำ นอกจากนี้ Fung (2003) มีการพิจารณาเปรียบเทียบกับการลงทุนทางตรงจากฮ่องกงกับการลงทุนทางตรงจากประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศจีน พบว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลงทุนทางตรงจากทั้งฮ่องกงและประเทศญี่ปุ่น โดยต้นทุนด้านแรงงานมีผลต่อฮ่องกงมากกว่าประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากความแตกต่างของลักษณะของโครงการลงทุน เนื่องจากฮ่องกงมักเป็นการลงทุนในอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตโดยใช้แรงงาน

เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมรองเท้า อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งค่าจ้างมีผลอย่างมากต่อผลกำไรของอุตสาหกรรมเหล่านี้ ส่วนประเทศญี่ปุ่นเน้นการลงทุนในอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตโดยใช้ปัจจัยทุน เช่น อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ต้นทุนค่าจ้างจึงมีผลต่อการลงทุนทางตรงจากประเทศญี่ปุ่นน้อยกว่า

2.2.3.3 ปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชน

การศึกษางานวิจัยในอดีตเรื่องปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชน สามารถแบ่งได้เป็นงานวิจัยในเกี่ยวกับการลงทุนภาคเอกชนต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับการลงทุนภาคเอกชนในประเทศไทย โดยงานวิจัยที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนในต่างประเทศที่สำคัญ ได้แก่ งานของ Dhaneshwar Ghura and Barry Goodwin (2000) โดยทำการศึกษาใน 31 ประเทศแบ่งเป็น 3 ภูมิภาค คือ ประเทศในทวีปเอเชีย ประเทศในซีกซาสาร่าแอฟริกา (Sub-Saharan Africa: SSA) และประเทศในลาตินอเมริกา ใช้ข้อมูล Panel data ช่วง 1975-1992 ใช้วิธีการทดสอบทางเศรษฐมิติและการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธี the random effects estimation ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาในระดับมหภาคแล้วปัจจัยในการกำหนดการลงทุนภาคเอกชนในประเทศกำลังพัฒนา ได้แก่ อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง การเพิ่มขึ้นของการลงทุนรัฐบาล การพัฒนาของสถาบันการเงินระดับกลาง การลดลงของความน่าเชื่อถือของรัฐบาล การลดลงของอัตราดอกเบี้ยในระดับโลก และการพัฒนาด้านการศึกษา

เมื่อพิจารณาปัจจัยการลงทุนภาคเอกชนในแต่ละภูมิภาค พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน ดังนี้

- อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง มีผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชนในเอเชียและลาตินอเมริกา
- การลงทุนภาครัฐ มีส่วนอย่างมากในการกระตุ้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลงทุนภาคเอกชนในซีกซาสาร่าแอฟริกา
- ระดับเงินเฟ้อมีผลกระทบในทางตรงกันข้ามต่อการลงทุนภาคเอกชนในลาตินอเมริกา
- ความน่าเชื่อถือรัฐบาลก็มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในซีกซาสาร่าแอฟริกาและลาตินอเมริกา ซึ่งในปัจจุบันนี้มีความสอดคล้องกับงานของ Stasavage(2002) ซึ่งเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับสถาบันทางการเมือง โดยมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า ความน่าเชื่อถือรัฐบาลมีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างการลงทุนภาคเอกชน และความเชื่อมั่น

ทางการเมืองและการมีกลไกตรวจสอบรัฐบาลมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจลงทุนของภาคเอกชน โดยยังมีกลไกที่น่าเชื่อถือมากเท่าไร ยิ่งทำให้ภาคเอกชนมั่นใจในการลงทุนมากขึ้น

- การเกิดผลกระทบจากภายนอก (external shocks) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงแบบแผนการค้าและอัตราดอกเบี้ยที่แท้จริงของโลก มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในซัสซาฮาราแอฟริกา
- การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายภาครัฐในด้านการศึกษามีส่วนสำคัญในการเพิ่มการลงทุนในทวีปเอเชียและซัสซาฮาราแอฟริกา

งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนในประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่ งานของ Roong Poshyananda Mallikamas and others (2003) และ Juthathip Jongwanich and Archanun Kohpaiboon (2006) งานวิจัยดังกล่าว ศึกษาฟังก์ชันการตัดสินใจในการลงทุนของภาคเอกชนในประเทศไทย ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับปัจจัยกำหนดการลงทุน โดย Jongwanich (2006) กำหนดให้ตัวแปรตามซึ่งเป็นการลงทุนภาคเอกชน แทนด้วย สัดส่วนของการลงทุนภาคเอกชนต่อราคาสินค้า หรือ การลงทุนภาคเอกชนแท้จริง ซึ่งส่วนนี้ Mallikamas (2003) แทนด้วยอัตราการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนการลงทุนภาคเอกชนต่อ GDP

ในส่วนของปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชน สามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนการลงทุน กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับต้นทุนการลงทุน และกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนการลงทุน (Rate of return on Investment) เป็นปัจจัยผลตอบแทนที่ภาคเอกชนคาดว่าจะได้รับจากการลงทุน ซึ่งพบว่าหากอัตราผลตอบแทนคาดหวังจากการลงทุนสูง จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการลงทุน ณ เวลาปัจจุบันของภาคเอกชนสูงขึ้นเช่นกัน ปัจจัยกำหนดการลงทุนในกลุ่มนี้มี 3 ปัจจัย คือ

- อัตราการใช้กำลังการผลิต ซึ่งมีค่าเท่ากับ สัดส่วนระหว่างปริมาณผลผลิตจริง (Production) กับกำลังการผลิตสูงสุด (Capacity) ที่เครื่องจักรสามารถได้ในช่วงเวลาหนึ่ง
- อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ที่แท้จริง ซึ่งมีค่าเท่ากับ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์หารด้วยราคาสินค้า
- อัตราการขยายตัวของ GDP ณ ราคาคงที่ ซึ่งมีค่าเท่ากับ อัตราการเปลี่ยนแปลงของ GDP ณ ราคาคงที่ ที่เกิดขึ้นในปีก่อนหน้า

2. กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับต้นทุนการลงทุนและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน (Cost of capital and Credit Availability) เป็นปัจจัยกำหนดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนของภาคเอกชน ซึ่งพบว่าหากต้นทุนจากการลงทุนสูง จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการลงทุนของภาคเอกชนลดลง ปัจจัยกำหนดการลงทุนในกลุ่มนี้มี 3 ปัจจัย คือ

- ราคาสินค้าทุนโดยเปรียบเทียบ ซึ่งมีค่าเท่ากับ สัดส่วนราคาสินค้าทุนที่ปรับตามระดับเงินเฟ้อของภาคเอกชนต่อราคาในการบริโภคสินค้าที่ปรับตามระดับเงินเฟ้อ
- อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่แท้จริง ซึ่งมีค่าเท่ากับ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำสุดที่ภาคเอกชนได้รับ
- สัดส่วนหนี้ต่อทุน ซึ่งมีค่าเท่ากับสัดส่วนของหนี้สินทั้งหมดที่ภาคเอกชนมีต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของภาคเอกชน

3. กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน (Expectation and Confidence) ปัจจัยกำหนดการลงทุนในกลุ่มนี้มี 2 ปัจจัย คือ

- ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) ซึ่งความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ในที่นี้ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจวัดในรูปของ ความไม่แน่นอนของการเจริญเติบโตของผลผลิต ความไม่แน่นอนของอัตราเงินเฟ้อ ความไม่แน่นอนของอัตราแลกเปลี่ยน และความไม่แน่นอนของรูปแบบการค้า
- การลงทุนของรัฐบาล (public investment) ซึ่งมีค่าเท่ากับการลงทุนของรัฐบาล ณ ปีปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตเกี่ยวปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนในประเทศไทย พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาว่าผลของภาวะสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเป็นปัจจัยในการกำหนดการลงทุนของภาคเอกชนในประเทศไทยหรือไม่ ดังนั้นเพื่อการศึกษาปัจจัยกำหนดการลงทุนของภาคเอกชนในประเทศไทยให้ครบถ้วนมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้จึงได้ทำการพิจารณาผลของสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนเพิ่มเติมด้วย

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชนในครั้งนี้ เป็นการศึกษาทั้งในเชิงบรรยายและเชิงปริมาณ โดยการศึกษาเชิงบรรยายเป็นการศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ และผลกระทบต่อค่าจ้างจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

ส่วนการศึกษาเชิงปริมาณเป็นการใช้วิธีทางเศรษฐมิติเพื่อทำการศึกษาผลกระทบใน 2 ส่วน โดยส่วนแรก คือ ผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน ทั้งในระดับมหภาคและในรายสาขาการผลิต 7 สาขาการผลิต โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) และ การทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model และส่วนที่สองคือ ผลกระทบของภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)

3.1 การศึกษาระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในต่างประเทศ

วิธีการศึกษาระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในต่างประเทศ คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน และฮ่องกง เป็นการศึกษาทางเอกสาร เพื่อเปรียบเทียบระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในแต่ละประเทศ และเปรียบเทียบผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในแต่ละประเทศ ว่าส่งผลให้ค่าจ้างในแต่ละประเทศเพิ่มสูงขึ้นแตกต่างกันอย่างไร โดยมีสมมติฐานว่า หากนายจ้างในประเทศใดแบกรับภาระด้านด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมาก ทำให้ค่าจ้างในประเทศเพิ่มสูงขึ้นมาก และความสามารถในการแข่งขันของประเทศลดลง

3.2 การศึกษาผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน

วิธีศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาจากแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชน ซึ่งแบ่งเป็นการศึกษาแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทางทฤษฎีและแบบจำลองการลงทุนทางเศรษฐมิติ

3.2.1 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทางทฤษฎี

กระบวนการสร้างแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชน เป็นการสร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชน กับปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชน โดยปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนจากงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ ยังไม่มีการพิจารณาปัจจัยการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ดังนั้น การพิจารณาแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยจึงแบ่งการศึกษาปัจจัยกำหนดการลงทุนเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนจากการประยุกต์กรอบแนวคิดแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนของ Jorgenson (1996) ซึ่งพบว่า ปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชน ได้แก่ ปริมาณการผลิตสินค้า ต้นทุนของปัจจัยการผลิต ค่าจ้าง และการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ส่วนที่สอง คือ ปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนจากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนของประเทศไทยโดย Mallikamas (2003) และ Jongwanich (2006)

3.2.1.1 แบบจำลองการลงทุนของ Jorgenson (1996) เป็นแบบจำลองที่แสดงการเลือกปัจจัยการผลิตแรงงาน และปัจจัยการผลิตทุนที่เหมาะสมที่ทำให้สถานประกอบการบรรลุเป้าหมายสูงสุดตลอดช่วงเวลาในการดำเนินกิจการ คือ การได้รับกำไรมากที่สุด (Max profit) โดยสถานประกอบการจะได้รับกำไรสูงสุด เมื่อผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตแรงงาน (marginal product of labor) และผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตทุน (marginal product of capita) เท่ากับ ต้นทุนหน่วยสุดท้ายในการผลิตสินค้า (marginal cost)

ฟังก์ชันการผลิตของสถานประกอบการ

การตัดสินใจของสถานประกอบการ จะเป็นการตัดสินใจผลิตสินค้าผ่านฟังก์ชันการผลิต โดยปริมาณการผลิตสินค้า (Y : net outputs) ของสถานประกอบการขึ้นกับ ปัจจัยการผลิตแรงงาน (L : Labor) และปัจจัยการผลิตทุน (K : Capital) ซึ่งแสดงเป็นรูปสมการได้ดังนี้ $Y = F(L, K)$ ทั้งนี้ สมมติให้ฟังก์ชันการผลิตของสถานประกอบการมีลักษณะ Homogeneous of degree one มีเงื่อนไขการผลิตต่อขนาดคงที่ (constant return to scale) คือ เมื่อเพิ่มปัจจัยการผลิตเข้าไป n เท่าแล้วผลผลิตที่สถานประกอบการได้รับก็เป็นจำนวน n เท่าด้วย

ฟังก์ชันผลกำไรของสถานประกอบการ (Profit function)

ผลกำไรของสถานประกอบการ จะมีค่าเท่ากับรายรับที่สถานประกอบการได้รับ ลบด้วย ต้นทุนทั้งหมดของสถานประกอบการ ซึ่งต้นทุนของสถานประกอบการจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ต้นทุนแรงงาน ต้นทุนของสินค้านำเข้าที่สถานประกอบการมีอยู่หรือสินค้านำเข้าเดิม และต้นทุนในการซื้อสินค้านำเข้าใหม่ ซึ่งสามารถแสดงในรูปสมการได้ ดังนี้

$$\pi_1 = PY - wL - brP_IK - P_I I \quad (10)$$

โดย

π = กำไรของสถานประกอบการ

P = ราคาขายสินค้าที่สถานประกอบการผลิต (Outputs' price)

Y = ปริมาณการผลิตสินค้าของสถานประกอบการ (Net outputs)

w = ค่าจ้าง (Wage)

L = จำนวนแรงงาน (Labor)

K = ทุน (Capital)

P_I = ราคาของสินค้านำเข้า (Capital goods price)

b = สัดส่วนการระเหินสินของสถานประกอบการที่ใช้ในการซื้อสินค้านำเข้า (%)

r = อัตราดอกเบี้ย (Interest rate)

I = การลงทุน (Investment)

จากสมการที่ 10 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. รายรับของสถานประกอบการ สามารถหาได้จากปริมาณสินค้าที่สถานประกอบการผลิต และสามารถขายได้ คูณกับราคาสินค้าของสถานประกอบการ

2. รายจ่ายของสถานประกอบการ จะประกอบจาก 3 ส่วน คือ

2.1 ต้นทุนแรงงาน ซึ่งสามารถหาได้จาก ค่าจ้างที่สถานประกอบการจ่ายให้กับลูกจ้าง คูณกับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการจ้าง

2.2 ต้นทุนของสินค้านำเข้าเดิม ซึ่งสามารถหาได้จาก สัดส่วนการระเหินสินของสถานประกอบการที่ใช้ในการซื้อสินค้านำเข้า คูณกับอัตราดอกเบี้ย ราคาของสินค้านำเข้า และปริมาณของสินค้านำเข้า

2.3 ต้นทุนในการซื้อสินค้านำเข้าใหม่ ซึ่งสามารถหาได้จาก ราคาของสินค้าประเภททุน คูณกับปริมาณสินค้านำเข้าประเภททุนที่ซื้อใหม่

ในความเป็นจริง นอกจากรายจ่ายของสถานประกอบการทั้ง 3 ส่วน ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สถานประกอบการยังมีต้นทุนทางด้านภาษีอีกทางหนึ่ง โดยสถานประกอบการจะต้องเสียภาษีเฉพาะในกรณีที่สถานประกอบการมีกำไรในการดำเนินกิจการ ($\pi > 0$) ภาษีที่สถาน

ประกอบการจะต้องเสีย นั้น จะเป็นสัดส่วนกับกำไรของการดำเนินกิจการนั้น หรือสามารถแสดง
ในรูปของสมการ ดังนี้

$$\begin{aligned}\pi_2 &= PY - wL - brP_IK - P_I I - T \\ &= PY - wL - brP_IK - P_I I - \tau\pi_1 \\ &= (1 - \tau)(PY - wL - brP_IK - P_I I)\end{aligned}\quad (11)$$

โดย

τ = อัตราภาษีนิติบุคคล (%)

T = ภาระด้านภาษี (Net tax burden)

เนื่องจากปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานโดยการจัดสวัสดิการ
แรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการต้องมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ
ให้กับแรงงาน โดยการให้การสมทบในด้านการเงิน กรณีเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายเงินสมทบส่วนนี้ที่ให้ค่าจ้างมีค่าเพิ่มขึ้น จึง
เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของนายจ้าง ดังนั้น กำไรของสถานประกอบการก่อนเสียภาษีและมีการ
จัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ จะเป็นไปตามสมการที่ 12 ดังนี้

$$\begin{aligned}\pi_3 &= PY - WL - brP_IK - P_I I \\ &= PY - L(w + w\alpha + w\beta + w\gamma) - brP_IK - P_I I \\ &= PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_IK - P_I I\end{aligned}\quad (12)$$

โดย

α = สัดส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (สวัสดิการแรงงานภาคบังคับ) ใน
ปัจจุบัน นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 5 ของค่าจ้าง

β = สัดส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน (สวัสดิการแรงงานภาคบังคับ) ใน
ปัจจุบัน นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 0.2-1 ของค่าจ้าง

γ = สัดส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (สวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ)
นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 15 ของค่าจ้างทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของแต่ละกองทุน

เมื่อทำการพิจารณากำไรของสถานประกอบการหลังเสียภาษีให้กับรัฐบาล และมีการจัด
สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ จะเป็นไปตามสมการที่ 13

$$\begin{aligned}\pi_4 &= PY - WL - brP_IK - P_I I - T \\ &= PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_IK - P_I I - \tau\pi_3 \\ &= PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_IK - P_I I \\ &\quad - [\tau PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_IK - P_I I - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma)] \\ &= (1 - \tau)(PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_IK - P_I I) + \tau wL(\alpha + \beta + \gamma)\end{aligned}\quad (13)$$

โดย

W = ค่าจ้างแรงงานสุทธิที่นายจ้างต้องจ่าย (Net wage) ในกรณีที่นายจ้างมีการจัดสวัสดิการ
แรงงานในสถานประกอบการ ทั้งในส่วนของกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ ค่าของ W แสดงเป็นสมการได้ดังนี้ $W = w(1 + \alpha + \beta + \gamma)$

พฤติกรรมการลงทุนของสถานประกอบการ (Private firm's investment behavior)

การดำเนินกิจการของสถานประกอบการย่อมเป็นการหวังผลกำไรสูงสุดตลอดช่วงอายุใน
การประกอบ การ ดังนั้นพฤติกรรมของสถานประกอบการเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดตลอดช่วงอายุ จึง
เป็นการเลือกระดับที่เหมาะสมของจำนวนแรงงาน การลงทุนในสินค้านำเข้าที่สถานประกอบการมีอยู่
และการลงทุนในสินค้านำเข้าใหม่ โดยพิจารณาผ่านฟังก์ชันที่มีการคำนวณเป็นมูลค่าปัจจุบันของผล
กำไรตลอดช่วงอายุในการประกอบ การ จากสมการที่ 13 จึงสามารถแสดงเป็นสมการกำไรตลอด
ช่วงอายุได้ดังนี้

$$V(0) = \int_{t=0}^{\infty} e^{-\rho t} \pi_4 dt$$

$$= \int_{t=0}^{\infty} e^{-\rho t} (1 - \tau)(PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_I K - P_I I) + \tau [wL(\alpha + \beta + \gamma)] dt \quad (14)$$

โดย

$V(0)$ = มูลค่าปัจจุบันของผลกำไรตลอดช่วงอายุในการประกอบ การ (Firm's present value)

ρ = อัตราส่วนลด(Discount rate)

มูลค่าปัจจุบันของผลกำไรตลอดช่วงอายุในการประกอบ การ จะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของเงิน
ลงทุนสะสมที่มีอยู่ และเงินลงทุนเริ่มต้นในการลงทุน ซึ่งแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$\dot{K} = I - \delta K \quad (15)$$

$$K(0) = K_0 \quad (16)$$

โดย

δ = อัตราการเสื่อมของทุน (Depreciation rate)

K' = การเปลี่ยนแปลงของการสะสมทุนตลอดช่วงอายุในการประกอบ การ

ในการตัดสินใจลงทุนของสถานประกอบการตลอดช่วงเวลาในการดำเนินกิจการอย่าง
ต่อเนื่อง เป็นการตัดสินใจเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด และเพื่อให้ได้ระดับการลงทุนที่เหมาะสม ตาม
หลักการที่เรียกว่า "The Maximum Principle for Current-value Hamiltonian" ซึ่งมีขั้นตอน 4
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนการนำเป้าหมายของสถานประกอบการ คือ การหากำไรสูงสุด ตลอดช่วงเวลาในการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง และเงื่อนไขในการดำเนินงาน คือ ข้อจำกัดของ เงินลงทุนสะสมและเงินลงทุนเริ่มต้นของสถานประกอบการ มาพิจารณาในรูปแบบของ The Hamiltonian function แล้วจึง Differentiate the Hamiltonian function เทียบกับปัจจัยที่สถานประกอบการสามารถควบคุมได้ (Control variable)

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการหาค่าการเปลี่ยนแปลงของการสะสมทุนตลอดช่วงอายุในการ ประกอบการ การ Differentiate the Hamiltonian function เทียบกับ Co-state variable

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นตอนการหาค่าการเปลี่ยนแปลงของ Co-state variable ซึ่งจะทำได้ เงื่อนไขระดับการลงทุนที่เหมาะสม ที่เกิดขึ้นเมื่อ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของสินค้าทุน (marginal product of capital) เท่ากับ ต้นทุนของสินค้าทุน (cost of capital)

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นตอนการพิจารณาเงื่อนไขในการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ ในช่วงปิดกิจการ (Transversality Condition: TVC)

จากหลักการ “The Maximum Principle for Current-value Hamiltonian” สามารถ นำมาประยุกต์ใช้โดย เริ่มพิจารณาจากสมการที่ 14 ซึ่งเป็นสมการเป้าหมายของสถาน ประกอบการในการหากำไรสูงสุด และสมการข้อจำกัดที่ 15 และ 16 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ Hamiltonian function ได้ดังนี้

$$\text{Max } V(0)$$

$$\text{Subject to } \dot{K} = I - \delta K$$

$$K(0) = K_0$$

$$\text{The Hamiltonian function: } V(0) + \lambda (I - \delta K)$$

$$H = (1 - \tau)(PY - wL(1 + \alpha + \beta + \gamma) - brP_I K - P_I I) + \tau [wL(A)] + \lambda (I - \delta K)$$

$$H = (1 - \tau)(PY - wL(1 + A) - brP_I K - P_I I) + \tau [wL(A)] + \lambda (I - \delta K) \quad (17)$$

โดย

λ = ราคาเงา (Shadow price) ซึ่งหมายถึง ผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า

A = ผลรวมของอัตราส่วนร้อยละของเงินสมทบที่สถานประกอบการต้องจ่ายเข้ากองทุน ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าของ A แสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$A = \alpha + \beta + \gamma$$

จากสมการที่ 17 สามารถแยกอธิบายได้ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. $(1 - \tau)(PY - wL(1 + A) - brP_I K - P_I I) =$ กำไรสุทธิของสถานประกอบการหลังสถานประกอบการเสียภาษีแล้ว
2. $\tau [wL(A)] =$ ผลได้ของสถานประกอบการจากการได้รับการลดหย่อนภาษี อันเนื่องมาจากการจ่ายเงินสมทบประเภทต่างๆ
3. $\lambda (I - \delta K) =$ มูลค่าของการลงทุนสุทธิ โดยการลงทุนสุทธิเป็นผลต่างของการลงทุนใหม่ และต้นทุนในการบำรุงรักษาปัจจัยการผลิตประเภททุนที่มีอยู่

การตัดสินใจของสถานประกอบการเพื่อให้ได้มูลค่าปัจจุบันของผลกำไรสูงที่สุดตลอดช่วงอายุ โดยการเลือกระดับจำนวนแรงงาน การลงทุนในสินทรัพย์ที่สถานประกอบการมีอยู่ และการลงทุนในสินทรัพย์ใหม่ที่เหมาะสม สามารถแสดงในรูปของสมการได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{dH}{dL} &= 0 \\ (1 - \tau)[-w(1 + A)] + \tau wA &= 0 \\ (1 - \tau) \left[P \frac{\partial F}{\partial L} - w(1 + A) \right] + \tau wA &= 0 \\ \frac{\partial F}{\partial L} &= \frac{w}{A} \left[(1 + A) - \frac{\tau w}{(1 - \tau)} \right] \end{aligned} \quad (18.1)$$

จากสมการที่ 18.1 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่สถานประกอบการได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตแรงงาน (marginal product of labor) จะมีค่าเท่ากับค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงกรณีที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ลดด้วยอัตราภาษีที่สามารถลดหย่อนได้เนื่องจากการจัดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้าง

$$\begin{aligned} \frac{dH}{dK} &= 0 \\ (1 - \tau)[-brP_I] - \tau\lambda\delta &= 0 \\ (1 - \tau) \left[P \frac{\partial F}{\partial K} - brP_I \right] + \tau\lambda\delta &= 0 \\ \frac{\partial F}{\partial K} &= \frac{1}{P} \left[brP_I + \frac{\tau\lambda\delta}{(1 - \tau)} \right] \\ \frac{\partial F}{\partial K} = CK \quad , \quad CK &= \frac{1}{P} \left[brP_I + \frac{\tau\lambda\delta}{(1 - \tau)} \right] \end{aligned} \quad (18.2)$$

จากสมการที่ 18.2 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่สถานประกอบการได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตทุน (marginal product of capital) จะมีค่าเท่ากับต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน (Cost of capital: CK) โดยที่ ต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุนประกอบด้วยต้นทุน 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการเลือกลงทุนในปัจจัยการผลิตทุน ซึ่งมีค่าเท่ากับ ผลคูณ

ของสัดส่วนภาระหนี้สินของสถานประกอบการที่ใช้ในการซื้อสินค้าทุน กับอัตราดอกเบี้ย กับราคาของสินค้าทุน หาดด้วยราคาขายสินค้าที่สถานประกอบการผลิต ส่วนที่สอง คือ ต้นทุนค่าเสื่อมของสินค้าทุน ซึ่งมีค่าเท่ากับ ผลคูณของอัตราภาษีนิติบุคคล กับราคาเงา ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า กับอัตราค่าเสื่อมของทุน หาดด้วยราคาขายสินค้าที่สถานประกอบการผลิต

$$\begin{aligned} \dot{K} &= \frac{dH}{d\lambda} \\ \dot{K} &= I - \delta K \end{aligned} \quad (18.3)$$

จากสมการที่ 18.3 ซึ่งเป็นสมการแสดงการเปลี่ยนแปลงของการสะสมทุนตลอดช่วงอายุในการประกอบการ (\dot{K}) สามารถอธิบายได้ว่า การลงทุนสุทธิของสถานประกอบการ คือ ผลต่างของการลงทุนรวม (Gross Investment) กับต้นทุนในการบำรุงรักษาปัจจัยการผลิตประเภททุนที่มีอยู่

เมื่อพิจารณาสมการที่ 18.1 และ 18.2 ซึ่งเป็นสมการที่แสดงกำไรสูงสุดจากการเลือกระดับปัจจัยการผลิตประเภทแรงงาน และทุนของสถานประกอบการที่เหมาะสม ผลกำไรสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตแรงงาน (marginal product of labor) และผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการใช้ปัจจัยการผลิตทุน (marginal product of capital) เท่ากับ ต้นทุนหน่วยสุดท้ายในการผลิตสินค้า (marginal cost)

ดังนั้นเมื่อพิจารณาฟังก์ชันการผลิตของสถานประกอบการ ซึ่งปริมาณการผลิตสินค้าขึ้นกับการเลือกปัจจัยการผลิตแรงงานและปัจจัยการผลิตทุน ภายใต้เงื่อนไขการผลิตต่อขนาดคงที่แล้ว จะทำได้ฟังก์ชันการลงทุนซึ่งเป็นการตัดสินใจลงทุนของสถานประกอบการ ที่ขึ้นอยู่กับต้นทุนของปัจจัยการผลิตแรงงาน นั่นคือ ค่าจ้างที่แท้จริง (Real net wage: $\frac{W}{P}$) ต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน (Cost of capital: CK) ระดับทุนของสถานประกอบการเมื่อเริ่มดำเนินกิจการ (Initial level of private capital: K) และ ต้นทุนในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ (cost of corporate welfare: CW) แสดงเป็นรูปสมการได้ดังนี้

$$I = F\left(\frac{W}{P}, CK, K, CW\right) \quad (19)$$

จากสมการที่ 19 จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ได้แก่ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการลงทุนของสถานประกอบการ นั่นคือ เมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการ

แรงงาน ซึ่งนายจ้างต้องมีหน้าที่ในการรับภาระทางการเงินส่วนหนึ่ง โดยการจ่ายเงินสมทบ ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.1-2 ของค่าจ้างเข้ากองทุนเงินทดแทน และการเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้ค่าจ้างสุทธิที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่แรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าจ้างที่แรงงานได้รับจริงบวกกับเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ การที่ค่าจ้างสุทธิสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนของสถานประกอบการในส่วนต้นทุนด้านการผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนรวมในการผลิตสินค้าจึงเพิ่มขึ้น กำไรที่สถานประกอบการได้รับลดลง สถานประกอบการจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการดำเนินงานเพื่อให้ยังคงได้รับกำไรสูงสุดตลอดช่วงการดำเนินกิจการ ทางเลือกที่สำคัญในการปรับนโยบายการดำเนินงาน คือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการลงทุนของสถานประกอบการ โดยตัดสินใจที่จะไม่ลงทุนหรือเลื่อนการลงทุนออกไป ดังนั้นในกรณีนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการซึ่งส่งผลโดยตรงให้ค่าจ้างสุทธิเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเนื่องให้การลงทุนของสถานประกอบการลดลง

นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการยังมีผลกระทบอีกส่วนซึ่งอาจเป็นผลให้การลงทุนของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น คือ การที่กฎหมายกำหนดให้ สถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงาน คือ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หักออกจากรายรับของสถานประกอบการก่อนการหักภาษีได้ ซึ่งการลดหย่อนภาษีส่วนนี้ทำให้กำไรสุทธิของสถานประกอบการหลังหักภาษีเพิ่มขึ้น กำไรที่เพิ่มขึ้นทำให้สถานประกอบการสามารถนำส่วนเพิ่มมาใช้ประโยชน์ได้หลายทาง โดยทางเลือกหนึ่งที่จะส่งผลให้สถานประกอบการสามารถสร้างกำไรเพิ่มได้ในระยะยาว คือ การนำเงินส่วนเพิ่มข้างต้นไปใช้ในการลงทุน ดังนั้นในกรณีนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการส่งผลโดยตรงทำให้ค่าใช้จ่ายด้านภาษีลดลง ซึ่งอาจส่งผลให้การลงทุนของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

3.2.1.2 แบบจำลองของ Mallikamas (2003) และ Jongwanich (2006) เป็นการศึกษาปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนของประเทศไทย โดยกำหนดให้ฟังก์ชันการลงทุนเป็นความสัมพันธ์ของการลงทุนสุทธิภาคเอกชน กับปัจจัยกำหนดการลงทุน ซึ่งส่วนของปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนจากการวิจัยทั้ง สองมีการแบ่งตัวแปรที่เป็นปัจจัยกำหนดการลงทุนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตราผลตอบแทนการลงทุน (Return on investment) ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ(GDP)

2. กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนการลงทุน (Cost of investment) ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ต้นทุนของปัจจัยการผลิต (Cost of capital) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่แท้จริง (Real MLR) สถานภาพทางการเงินของภาคเอกชน (Private domestic credit) อัตราแลกเปลี่ยนที่แท้จริง (Real exchange rate)

3. กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน (Confidence factor) ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ การลงทุนภาครัฐบาล (Government Investment)

3.2.1.3 สมมติฐานในการศึกษา

จากการศึกษาเศรษฐศาสตร์มหภาคตามกรอบแนวคิดการลงทุนภาคเอกชนของ Jorgenson (1996) และงานวิจัยของ Mallikamas (2003) และ Jongwanich (2006) ทำให้ได้ปัจจัยกำหนดการลงทุนที่มีความสัมพันธ์ต่อการลงทุนของภาคเอกชนในประเทศไทย และทำให้สามารถตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ อาจมีความสัมพันธ์ได้ทั้งในทิศทางบวก และทิศทางลบต่อการลงทุนภาคเอกชน
2. ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อการลงทุนภาคเอกชน

3.2.1.4 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชน

ฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชน

จากงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในส่วนของฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชน และผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่ต่อต้นทุนของสถานประกอบการ ทำให้สามารถกำหนดฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชนได้ว่า การลงทุนภาคเอกชน เป็นผลมาจากปัจจัยกำหนดต่างๆ ได้แก่ ผลิตรถยนต์มวลรวมภายในประเทศ ต้นทุนของปัจจัยการผลิต ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน และภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งแสดงในรูปความสัมพันธ์ของฟังก์ชันได้ดังต่อไปนี้

$$PI = F(GDP, CK, RW, CW) \quad (20)$$

โดย

PI = การลงทุนภาคเอกชน ณ ราคาปีฐาน (Private investment)

GDP = ผลิตรถยนต์มวลรวมภายในประเทศ (GDP)

CK = ต้นทุนของปัจจัยการผลิต (Real Cost of capital)

RW = ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน (Real wage of private employee)

CW = ภาระในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ (Corporate welfare)

แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชน

การศึกษาผลกระทบจากภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน และการศึกษาผลกระทบของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน

การศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน เป็นการศึกษาว่า การที่สถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ และภาคสมัครใจนั้นจะมีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนทั้งการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และการลงทุนของภาคเอกชนรายสาขาการผลิตอย่างไร โดยใช้ข้อมูลช่วงปี พ.ศ. 2520 – พ.ศ. 2550

การลงทุนภาคเอกชนรายสาขาการผลิตสามารถแบ่งออกเป็น 7 สาขาการผลิต คือ การลงทุนภาคเอกชนสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน (Mining and Quarrying) สาขาอุตสาหกรรม (Manufacturing) สาขาก่อสร้าง (Construction) สาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร (Transportation and Communication) สาขาการขายส่งการขายปลีก (Wholesale and Retail Trade) สาขาธนาคาร ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ (Banking, Insurance and Real Estate) และสาขาบริการ (Services) ซึ่งเหตุที่ต้องทำการศึกษาทั้งในระดับการลงทุนของภาคเอกชนในระดับมหภาค (Aggregate private investment) และ การลงทุนภาคเอกชนภาพย่อย (Sub-aggregate private investment) นั้นเพื่อเป็นการเพื่อนำผลการศึกษามาใช้ประกอบการคาดคะเนความรุนแรงของผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีต่อเศรษฐกิจผ่านฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชนในขั้นตอนการสังเคราะห์ผล โดยมีข้อสังเกตในเบื้องต้น คือ หากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อสาขาการผลิตใด แสดงว่า เมื่อสถานประกอบการต้องรับภาระในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น สถานประกอบการจะปรับตัวโดยการลดรายจ่ายลง ความรุนแรงของภาระจากการจัดสวัสดิการแรงงานต่อการลงทุนภาคเอกชนต่อสาขาการผลิตนั้นจึงอยู่ในระดับสูง

จากกรอบแนวคิดของ Jorgenson (1996) และงานวิจัยของ Mallikamas (2003) และ Jongwanich (2006) สามารถสร้างแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนเพื่อศึกษาผลกระทบจากการ

จัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยใช้ตัวแปรจาก ฟังก์ชันการลงทุนภาคเอกชนในสมการที่ 21 ได้ดังนี้

$$PI_{it} = \beta_{i1}GDP_{it} + \beta_{i2}CK_{it} + \beta_{i3}RW_{it} + \beta_{i4}D_CW_MANDA + \beta_{i5}D_CW_VOLUN + \beta_{i6}D_CRISIS4041 + \varepsilon_i \quad (22)$$

โดย

PI = การลงทุนภาคเอกชน ณ ราคาปี พ.ศ. 2531 (Private investment)

GDP = ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปี พ.ศ. 2531 (GDP)

CK = ต้นทุนของปัจจัยการผลิต (Real Cost of capital)

RW = ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน (Real wage of private employee)

D_CW_MANDA = ตัวแปรหุ่นแสดงถึง สวัสดิการแรงงานภาคบังคับ¹⁵

$D_CW_MANDA = 1$ เมื่อมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ
(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2533-2550)

$D_CW_MANDA = 0$ เมื่อไม่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ
(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2520-2532)

D_CW_VOLUN = ตัวแปรหุ่นแสดงถึง สวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ¹⁶

$D_CW_VOLUN = 1$ เมื่อมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ
(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2530-2550)

$D_CW_VOLUN = 0$ เมื่อไม่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ
(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2520-2529)

$D_CRISIS4041$ = ตัวแปรหุ่นแสดงถึง วิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทย

$D_CRISIS4041 = 1$ เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ (ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2540-2541)

$D_CRISIS4041 = 0$ เมื่อไม่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ
(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2520-2539 และช่วง พ.ศ. 2542-2550)

¹⁵ การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในประเทศไทยเริ่มในปี พ.ศ. 2533 เนื่องจากเป็นปีที่มีการตราพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อจัดระบบการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคม

¹⁶ การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจในประเทศไทยเริ่มในปี พ.ศ. 2530 เนื่องจากในปีนี้มี การตราพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อจัดระบบการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ε_t = ค่าความคาดเคลื่อน (Error term)

i = ประเภทของภาคเอกชน ($i = 1, 2, 3$ ถึง 8) เมื่อ

$i = 1$ หมายถึง ภาคเอกชนในระดับมหภาค

$i = 2$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน

$i = 3$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม

$i = 4$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง

$i = 5$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

$i = 6$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก

$i = 7$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาธนาคาร ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์

$i = 8$ หมายถึง ภาคเอกชนในสาขาบริการ

การศึกษาผลกระทบของภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน เป็นการศึกษาว่า การที่สถานประกอบการต้องแบกรับภาระการจ่ายเงินสมทบในจัดให้มีสวัสดิการแรงงานส่งผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค¹⁷ อย่างไร โดยใช้ข้อมูลช่วงปี พ.ศ. 2535 – พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สถานประกอบการมีการจ่ายเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานแล้ว

การศึกษาผลกระทบส่วนนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรก คือ ผลกระทบของภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน ซึ่งสามารถสร้างแบบจำลองได้ดังสมการที่ (23) ส่วนที่สอง คือ ผลกระทบของภาวะทางด้านการเงินในการจัดให้มีกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชน ซึ่งสามารถสร้างแบบจำลองได้ดังสมการที่ (24)

$$PI_{it} = \beta_{i1}GDP_{it} + \beta_{i2}CK_{it} + \beta_{i3}RW_{it} + \beta_{i4}CWL_MANDA_{it} + \beta_{i5}CWL_VOLUN_{it} + \beta_{i6}D_CRISIS4041 + \varepsilon_i \quad (23)$$

โดย

PI = การลงทุนภาคเอกชน ณ ราคาปี พ.ศ. 2531 (Private investment)

GDP = ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปี พ.ศ. 2531 (GDP)

¹⁷ การศึกษาผลกระทบในส่วนนี้ ไม่สามารถทำการศึกษาผลกระทบที่มีต่อการลงทุนภาคเอกชนในรายสาขาการผลิตได้ เนื่องจากไม่สามารถจำแนกข้อมูลการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและข้อมูลจำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานแยกย่อยเป็นรายสาขาการผลิต

CK = ต้นทุนของปัจจัยการผลิต (Real Cost of capital)

RW = ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน (Real wage of private employee)

CWL_MANDA = สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด¹⁸

CWL_VOLUN = สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด¹⁹

$D_CRISIS4041$ = ตัวแปรหุ่นแสดงถึง วิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทย

$D_CRISIS4041 = 1$ เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ (ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2540-2541)

$D_CRISIS4041 = 0$ เมื่อไม่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2520-2539 และช่วง พ.ศ. 2542-2550)

ε_t = ค่าความคาดเคลื่อน (Error term)

i = ประเภทของภาคเอกชน ในแบบจำลองนี้ $i = 1$ ซึ่งหมายถึง ภาคเอกชนในระดับมหภาค

$$PI_{it} = \beta_{i1}GDP_{it} + \beta_{i2}CK_{it} + \beta_{i3}RW_{it} + \beta_{i4}CWL_SS_{it} + \beta_{i5}CWL_WC_{it} + \beta_{i6}CWL_PV_{it} + \beta_{i7}D_CRISIS4041 + \varepsilon_i \quad (24)$$

โดย

PI = การลงทุนภาคเอกชน ณ ราคาปี พ.ศ. 2531 (Private investment)

GDP = ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปี พ.ศ. 2531 (GDP)

CK = ต้นทุนของปัจจัยการผลิต (Real Cost of capital)

RW = ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเอกชน (Real wage of private employee)

CWL_SS = สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด²⁰

CWL_WC = สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด²¹

¹⁸ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด เป็นตัวแปรแทน ภาระเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายในการจัดสวัสดิการภาคบังคับ

¹⁹ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด เป็นตัวแปรแทน ภาระเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายในการจัดสวัสดิการภาคสมัครใจ

²⁰ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด เป็นตัวแปรแทนภาระเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายให้แก่กองทุนประกันสังคม

²¹ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด เป็นตัวแปรแทนภาระเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายให้แก่กองทุนเงินทดแทน

CWL_{PV} = สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด²²

$D_{CRISIS4041}$ = ตัวแปรหุ่นแสดงถึง วิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทย

$D_{CRISIS4041} = 1$ เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ (ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2540-2541)

$D_{CRISIS4041} = 0$ เมื่อไม่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ
(ได้แก่ช่วงปี พ.ศ. 2520-2539 และช่วง พ.ศ. 2542-2550)

ε_t = ค่าความคาดเคลื่อน (Error term)

i = ประเภทของภาคเอกชน ในแบบจำลองนี้ $i = 1$ ซึ่งหมายถึง ภาคเอกชนในระดับมหภาค

3.2.1.5 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่น่ามาใช้เป็นข้อมูลทุติยภูมิทางเศรษฐกิจมหภาค โดยใช้ข้อมูลรายปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2520 –พ.ศ. 2550 จากแหล่งที่มาของข้อมูล ดังต่อไปนี้

- ข้อมูลด้านการลงทุน มาจากบัญชีรายได้ประชาชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงพาณิชย์
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ คือ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มาจากสำนักงานประกันสังคม และฝ่ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3.2.1.6 การจัดการข้อมูล

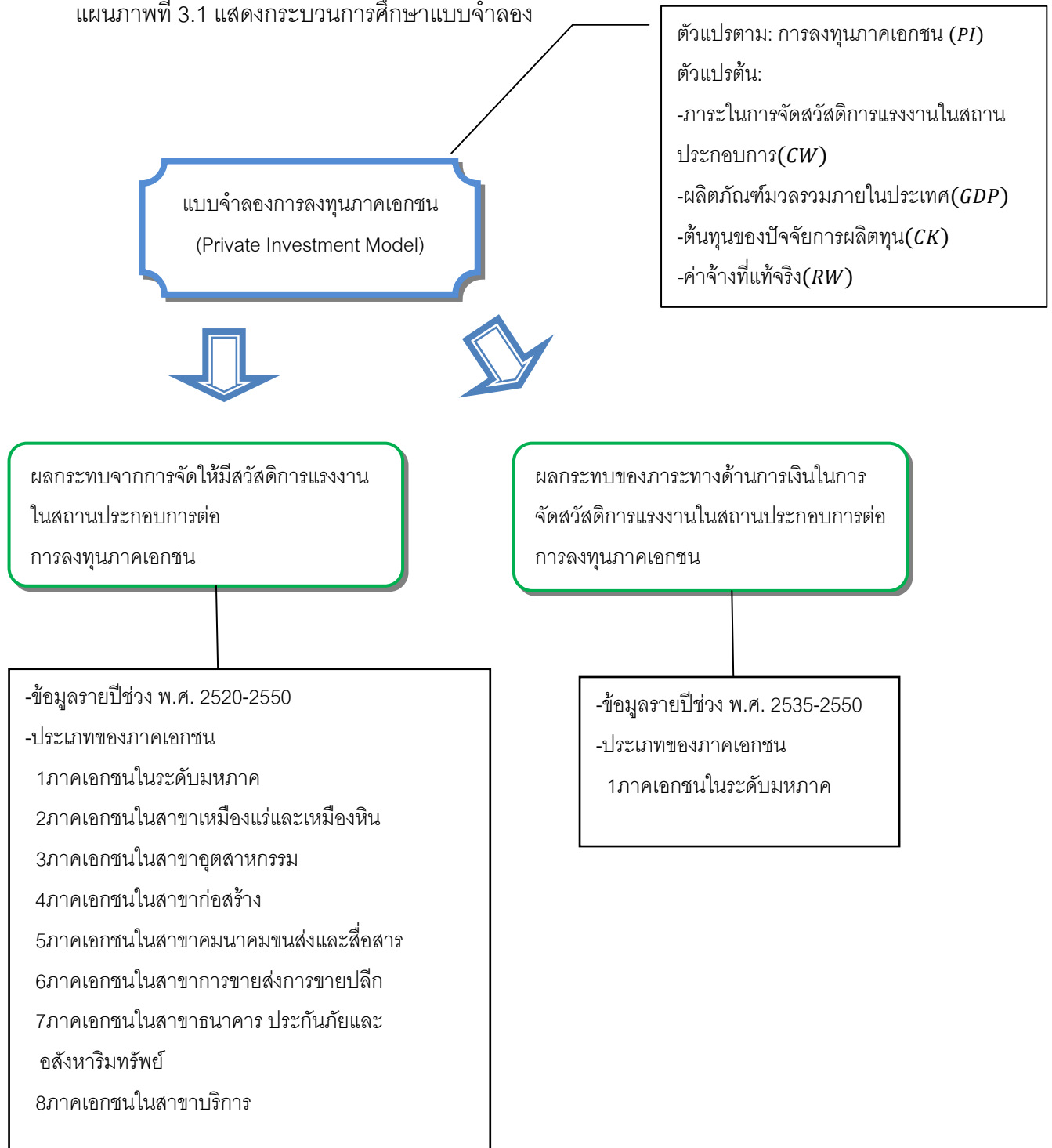
1) แปลงค่าตัวแปรที่เป็นมูลค่าตัวเงิน (Nominal term) ให้อยู่ในรูปของมูลค่าแท้จริง (Real term) โดยการปรับด้วย “ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป” ซึ่งกำหนดปี พ.ศ. 2545 เป็นปีฐาน

2) แปลงค่าตัวแปรให้อยู่รูปของการเติบโต (Growth) ซึ่งจะได้ตัวแปรในรูปของ “Growth of Real Term” เพื่อทดสอบด้วยวิธี OLS และแปลงค่าตัวแปรให้อยู่ในรูปของ “Natural Logarithm” จะได้ตัวแปรในรูปของ “Logarithm of Real Term” เพื่อทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model

¹⁸ สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด เป็นตัวแปรแทนภาวะเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายให้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3) เพิ่มตัวแปรที่เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) เพื่อใช้ในการวัดผลกระทบของการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ และวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทย

แผนภาพที่ 3.1 แสดงกระบวนการศึกษาแบบจำลอง



3.2.2 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทางเศรษฐกิจ

การสร้างแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทางเศรษฐกิจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการสร้างแบบจำลองเพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนโดยใช้วิธีการทดสอบด้วยวิธีทางเศรษฐกิจ 2 วิธี คือ การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Square (OLS) และการทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.2.1 การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Square (OLS)

ในการทดสอบด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (OLS) เป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองโดย การพิจารณาผลรวมของค่ายกกำลังสองของตัวแปรคลาดเคลื่อน ซึ่งผลรวมดังกล่าวสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\sum_{i=1}^N \varepsilon_i^2 = \varepsilon' \varepsilon \quad (25)$$

เมื่อ

$$\varepsilon' = y - \hat{y}$$

$$\hat{y} = x \beta$$

โดย

$$\varepsilon = \text{ตัวแปรคลาดเคลื่อน}$$

$$y = \text{ตัวแปรตาม}$$

$$x = \text{ตัวแปรต้น}$$

$$\beta = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร}$$

ดังนั้นจะได้ว่า

$$\varepsilon' \varepsilon = y'y - 2\beta'x'y + \beta'x'x\beta' \quad (26)$$

จะได้

$$\beta = (x'x)^{-1}x'y \quad (27)$$

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำการทดสอบด้วยวิธี OLS โดยมีการแปลงค่าของตัวแปรให้อยู่ในรูปของการเติบโต (growth) ของตัวแปร เพื่อศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนซึ่งแบ่งเป็น 8 แบบจำลอง คือ แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนรายสาขาการผลิต 7 สาขาการผลิต ได้ดังสมการต่อไปนี้

$$G_PI_i = \beta_{i1}G_GDP_i + \beta_{i2}G_CK_i + \beta_{i3}G_RW_i + \beta_{i4}D_CW_MANDA + \beta_{i5}D_CW_VOLUN + \beta\theta_{i6}D_CRISIS4041 + \varepsilon_i \quad (28)$$

และทดสอบด้วยวิธี OLS เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบจำลอง คือ การทดสอบผลกระทบของภาวะทางการเงินของสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและภาคสมัครใจ กับการทดสอบผลกระทบของภาวะทางการเงินของกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ดังสมการต่อไปนี้

$$G_PI_i = \beta_{i1}G_GDP_i + \beta_{i2}G_CK_i + \beta_{i3}G_RW_i + \beta_{i4}CWL_MANDA_i + \beta_{i5}CWL_VOLUN_i + \beta\theta_{i6}D_CRISIS4041_i + \varepsilon_i \quad (29)$$

$$G_PI_i = \beta_{i1}G_GDP_i + \beta_{i2}G_CK_i + \beta_{i3}G_RW_i + \beta_{i4}G_CWL_SS_i + \beta_{i5}G_CWL_WC_i + \beta_{i6}G_CWL_PV_i + \beta_{i7}D_CRISIS4041_i + \varepsilon_i \quad (30)$$

3.2.2.2 การทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model การศึกษาด้วยวิธีนี้มีการแปลงค่าของตัวแปรให้อยู่ในรูปของ Logarithm of Real Term และมีขั้นตอนในการทดสอบ 3 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรก คือ การทดสอบ Unit Root เพื่อทดสอบความคงที่ของข้อมูล เนื่องจากตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคส่วนใหญ่ไม่มีความคงที่ของข้อมูลซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหา Spurious Relationship ได้ ขั้นตอนที่สอง คือ การทดสอบ Cointegration เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในระยะยาวของตัวแปร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การทดสอบ Vector Error Correction Model (VECM) เพื่อทดสอบการปรับตัวในระยะสั้นของตัวแปรเพื่อเข้าสู่ดุลยภาพในระยะยาว โดยทั้ง 3 ขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.2.2.1 การทดสอบ Unit Root

ในการศึกษานี้ก่อนที่จะนำข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) มาใช้ในแบบจำลองจะต้องมีการทดสอบความมีเสถียรภาพของข้อมูล (stationary data) เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้มีคุณสมบัติที่มีความมีเสถียรภาพ คือ ข้อมูลมีค่าเฉลี่ยคงที่ (*Mean: $E(x_t) = constant = \mu$*) ค่าความแปรปรวนคงที่ (*Variance: $V(x_t) = constant = \sigma^2$*) และค่าความแปรปรวนร่วมคงที่ (*Covariance: $COV(x_t, x_{t+k}) = E(x_t, \mu)(x_{t+k}, \mu) = \sigma_k - \mu$*) เพราะข้อมูลที่มีลักษณะไม่มีเสถียรภาพ (Non-stationary) อาจก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ที่ไม่แท้จริง (Spurious

Regression) ซึ่งทำให้ค่าสถิติ t (t-statistics) มีการแจกแจงที่ไม่มาตรฐาน (nonstandard distributions) ทำให้การใช้ตารางมาตรฐาน (standard tables) นำไปสู่ค่าประมาณที่ไม่ถูกต้อง ยกเว้นกรณีที่ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบการรวมกันไปด้วยกัน (Cointegrating relationship) ซึ่งจะทำให้ค่าสถิติ t และ F สามารถแสดงผลการประมาณค่าได้ตามปกติ (Gujarati, 1995,p725)

การศึกษานี้ใช้การทดสอบความมีเสถียรภาพของข้อมูลโดยการทดสอบ Unit Root หรืออันดับความสัมพันธ์ของข้อมูล (Orders of Integration) ซึ่งในครั้งนี้จะใช้วิธี Augmented Dicky-Fuller (ADF) test ซึ่งพัฒนามาจากวิธี Dicky- Fuller (DF) test ซึ่งเป็นวิธีที่คล้ายกัน แต่การทดสอบ ADF สามารถทดสอบค่า Unit root ได้ดีในกรณีที่ตัวแปรสุ่ม (Error Terms) มีความสัมพันธ์กันในอันดับที่สูง (Higher-order Autoregressive Moving Average Processes)

การทดสอบ Unit root ด้วยวิธี Dicky- Fuller (DF) test อยู่ภายใต้ข้อสมมติว่า มีค่าสังเกต n ค่า ได้แก่ X_1, X_2, \dots, X_n ซึ่งค่าสังเกต ณ เวลาปัจจุบัน อธิบายในเทอมของค่าสังเกตในเวลาย้อนหลังหนึ่งหน่วยเวลา และตัวแปรสุ่ม ณ เวลาปัจจุบัน เรียกว่า กระบวนการ First-Order Autoregressive: AR (1) แสดงเป็นสมการดังนี้

$$X_t = \rho X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (31)$$

โดย

X_t = ค่าสังเกต

ε_t = ตัวแปรสุ่ม ซึ่งมีลำดับของตัวแปรสุ่มที่เป็นอิสระจากกัน มีการแจกแจงแบบปกติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และความแปรปรวน คือ $\sigma^2 (\varepsilon_t \sim NID(0, \sigma^2))$

ρ = จำนวนจริง

t = จำนวนปี ซึ่ง $t = 1, 2, \dots$

โดยมีสมมติฐานในการทดสอบความคงที่ ดังนี้

$H_0: \rho = 1$ (Non-stationary)

$H_1: |\rho| < 1$ (Stationary)

อย่างไรก็ตามการทดสอบนี้สามารถทำได้อีกทางหนึ่งซึ่งเหมือนกับสมการ (32) ซึ่งค่าสังเกตหรือตัวแปร X_t จะเป็นแนวคิดเดินเชิงสุ่ม (Random Walk) ดังนี้

$$\Delta X_t = \theta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (32)$$

โดย

$$\begin{aligned} X_t &= (1 + \theta)X_{t-1} + \varepsilon_t \\ \rho &= (1 + \theta) \end{aligned}$$

ถ้า θ ในสมการ (32) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าค่า ρ ในสมการที่ (32) จะมีค่าน้อยกว่า 1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า X_t มีความมีเสถียรภาพ (stationary)

ถ้า X_t เป็นแนวเดินเชิงสุ่มซึ่งมีความโน้มเอียงทั่วไปรวมอยู่ด้วย (random walk with drift) สามารถเขียนแบบจำลองได้ดังนี้

$$\Delta X_t = \alpha + \theta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (33)$$

ถ้า X_t เป็นแนวเดินเชิงสุ่มซึ่งมีความโน้มเอียงทั่วไปรวมอยู่ด้วย (random walk with drift) และมีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น (linear time trend) สามารถเขียนแบบจำลองได้ดังนี้

$$\Delta X_t = \alpha + \beta t + \theta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (34)$$

โดยสรุปแล้ว Dicky- Fuller (DF) test ทำการทดสอบ unit root ในสมการถดถอย 3 รูปแบบ ดังสมการที่ (32) (33) และ (34) ซึ่งทั้ง 3 สมการมีสมมติฐานในการทดสอบความมีเสถียรภาพ ดังนี้

$$H_0: \theta = 1 \quad (\text{Non-stationary})$$

$$H_1: \theta < 1 \quad (\text{Stationary})$$

วิธีการพิจารณาว่า X_t จะมี unit root หรือไม่ ทำได้โดยการเทียบค่าสถิติ t (t-statistic) ที่คำนวณได้กับค่าที่เหมาะสมในตาราง Dickey-Fuller (Dickey-Fuller table) หรือเทียบกับค่าวิกฤติ MacKinnon (MacKinnon critical values)

ส่วนวิธีการทดสอบ Augmented Dicky- Fuller (ADF) test โดยการแปลงสมการที่ (32) (33) และ (34) ให้ถูกแทนที่ด้วยกระบวนการเชิงอัตโนมัติถดถอย (autoregressive progresses) โดยการเพิ่มตัวแปรในรูป Lag (Δx_{t-i}) เข้าไปเป็นตัวแปรอธิบายตัวหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง Autocorrelation ของตัวแปรบวกรวม เนื่องมาจากจำนวนของ Lagged difference terms ที่นำเข้ามารวมในสมการนั้นจะต้องมีมากพอที่จะทำให้พจน์ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Terms) มีลักษณะเป็น Serially Independent จะได้เป็นสมการ (35) (36) และ (37) ดังต่อไปนี้

$$\Delta X_t = \theta X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi \Delta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (35)$$

$$\Delta X_t = \alpha + \theta X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi \Delta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (36)$$

$$\Delta X_t = \alpha + \beta t + \theta X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (37)$$

โดยที่ p คือ ค่าความล่าที่เหมาะสม (Optimal Lag) หรือ จำนวนตัวแปรในรูป lag ที่มีความเหมาะสมที่ทำให้ตัวรบกวนสุ่มในสมการไม่เกิดปัญหา Autocorrelation และจากสมการ Augmented Dickey Fuller (ADF) ที่มีพจน์ของตัวแปรล่า (Lag) คือ $\gamma_i \sum_{i=1}^p \Delta X_{t-i}$ โดยการเพิ่มพจน์ของตัวแปรล่าเข้าไปในสมการเพื่อการแก้ไขปัญหา Autocorrelation ของตัวแปรสุ่ม โดยค่า p แสดงถึงจำนวนของ Lagged Value of First Differences ซึ่งจำนวนของ Lag ที่เหมาะสมนั้น AKaike (1973) ในคิดค้นแนวคิดในการหาความยาวของ Lag ที่เหมาะสมเพื่อขจัดปัญหาการประมาณที่ผิดพลาด โดยเรียกแนวทางนี้ว่า AIC Criterion ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ

$$AIC = \text{Log}(\hat{\sigma}_p^2) + \frac{2p}{N} \quad (38)$$

โดย

N = จำนวนข้อมูล

$\hat{\sigma}_p^2$ = Variance of residual

p = จำนวน Parameter ที่ประมาณค่า

อย่างไรก็ตามการใช้วิธี AIC Criterion ตาม AKaike (1973) เกิดปัญหาการประมาณการที่มากเกินไป (Overestimate) ของค่าที่คำนวณได้ ดังนั้นในปี 1978 AKaike จึงได้พัฒนาวิธีหาความยาว Lag โดยการพิจารณาจากค่า Schwarz's Bayesian Information Criterion (SIC) ที่ต่ำที่สุด ซึ่งมีสูตรคำนวณ คือ

$$SIC = \text{Log}(\hat{\sigma}_p^2) + \frac{p \ln N}{N} \quad (39)$$

โดย

N = จำนวนข้อมูล

$\hat{\sigma}_p^2$ = Variance of residual

p = จำนวน Parameter ที่ประมาณค่า

3.2.2.2 การทดสอบ Cointegration

หากการทดสอบความมีเสถียรภาพของข้อมูลพบว่า ตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองทั้งหมดหรือตัวแปรส่วนใหญ่มีความคงที่ในระดับเดียวกัน ซึ่งกรณีนี้จะทำให้การประมาณค่าแบบจำลองจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ที่ไม่แท้จริง (Spurious Regression) จึงสามารถทดสอบความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพระยะยาว หรือ Cointegration test ได้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างภาวะจากสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีต่อการ

ลงทุนภาคเอกชน ทั้งการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และในรายสาขาการผลิต โดยจะใช้วิธีการที่เสนอโดย Johansen and Juselius (1990) ซึ่งเป็นการทดสอบที่ใช้การประมาณด้วย Full Information Maximum Likelihood (FIML) Approach เพราะวิธีการนี้สามารถประยุกต์ใช้กับแบบจำลองที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และสามารถทดสอบหาจำนวน Cointegration vectors ได้พร้อมๆกันโดยไม่ต้องระบุก่อนว่าตัวแปรใดเป็น Exogenous Variables และ Endogenous Variables

การทดสอบ Cointegration วิธีนี้มีพื้นฐานมาจากแบบจำลอง Vector Autoregressive (VAR) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\Delta X_t = A_0 + \sum_{i=1}^{p-1} \pi_i \Delta X_{t-i} + \pi X_{t-p} + \varepsilon_t \quad (40)$$

$$\text{เมื่อ } \pi = -[I - \sum_{i=1}^p A_i]$$

$$\pi = -[I - \sum_{i=1}^p A_i]$$

โดย

X_t = เวกเตอร์ของตัวแปรซึ่งมีซึ่งมีขนาด $n \times 1$ ของตัวแปร

A_0 = เวกเตอร์ของค่าคงที่

I = Identity Matrix

A_i = Matrix ซึ่งมีขนาด $n \times n$ ของค่าพารามิเตอร์ของตัวแปร ณ ระดับความล่าต่างๆ

p = ระดับความล่าที่เหมาะสม (Optimal Lag)

ε_t = เวกเตอร์ของค่าความคลาดเคลื่อน

ในการหาค่าความสัมพันธ์ที่ใช้แสดงจำนวน Cointegration Vector สามารถทดสอบได้จากค่าลำดับชั้น (Rank) ของ Matrix π โดย

1. ถ้า Rank ของ Matrix π เป็น Full Rank อันดับ n แสดงว่า ตัวแปรทุกตัวใน Matrix X_t มีคุณสมบัติ $I(0)$
2. ถ้า Rank ของ Matrix π เป็น Zero Rank แสดงว่า ตัวแปรทุกตัวใน Matrix X_t ไม่มีความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพระยะยาว
3. ถ้า Rank ของ Matrix π มีค่าเท่ากับ r และ $0 < r < n$ แสดงว่า ตัวแปรใน Matrix X_t มีจำนวน Cointegration เท่ากับ r

การใช้ค่าสถิติทดสอบ Rank ของ Matrix π โดยวิธี Likelihood Ratio ซึ่งจะใช้ค่าสถิติทดสอบได้แก่ Trace test ซึ่งพิจารณาจากค่าสถิติ λ_{Trace} และ Maximal Eigen Value Test ซึ่งพิจารณาจากค่าสถิติ λ_{Max} สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\lambda_{Trace}(r) = -T \sum_{i=r+1}^n \ln(1 - \hat{\lambda}_i) \quad (41)$$

$$\lambda_{Max}(r, r+1) = -T \ln(1 - \hat{\lambda}_{r+1}) \quad (42)$$

โดย

T = จำนวนข้อมูล

$\hat{\lambda}_i$ = ค่าประมาณของ Characteristic Roots หรือค่า Eigenvalues ที่ได้จากการประมาณค่าของ Matrix π

n = จำนวนตัวแปรตาม

โดย λ_{Trace} มีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

H_0 : มีจำนวน Cointegrating Vector $\leq r$ Vector

H_1 : มีจำนวน Cointegrating Vector $\geq r$ Vector

และ λ_{Max} มีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

H_0 : มีจำนวน Cointegrating Vector = r Vector

H_1 : มีจำนวน Cointegrating Vector = $r+1$ Vector

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ Maximal Eigen Value Test ในการหาจำนวน Cointegration Vector เพราะมีคุณสมบัติในการทดสอบที่ดีกว่า Trace Test เนื่องจากสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ว่าเท่ากับ $r+1$ ทำให้สามารถทราบจำนวน Cointegration Vector ได้อย่างแน่นอน และใช้ค่า Likelihood Ratio (LR) ในการหาค่าความล่า (Lag Length)

3.2.2.2.1 การทดสอบ Vector Error Correction Model (VECM)

แนวคิดเกี่ยวกับ Cointegration และ Error Correction มีความเกี่ยวข้องกันตามหลักการของ Granger Representation Theorem กล่าวคือ ถ้าพบความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพในระยะยาว (Cointegrating relationships) ระหว่างตัวแปรที่ทดสอบแล้วจะสามารถสร้างแบบจำลองที่อธิบายการปรับตัวในระยะสั้นของตัวแปรเพื่อเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวได้จากการทดสอบ Vector Error Correction Model (VECM) ซึ่งมีรูปแบบมาจากแบบจำลอง VAR ใน Cointegration ตามสมการ (40) และสามารถเขียนรูปแบบ VECM ได้ดังนี้

$$\Delta x_i = \Phi_1 W_{t-1} + \text{Lagged}(\Delta x_t, \Delta y_t) + \varepsilon_{1t}$$

(43)

$$\Delta y_i = \Phi_2 W_{t-1} + \text{Lagged}(\Delta x_t, \Delta y_t) + \varepsilon_{2t} \quad (44)$$

โดย

$W_{t-1} = x_t - \alpha - \beta y_t$ หรือ Error Correction Term

$x_t, y_t =$ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

$\Phi_1, \Phi_2 =$ สัมประสิทธิ์ซึ่งมีค่าไม่เท่ากับ 0 หรือ Speed of Adjustment

$\varepsilon_{1t}, \varepsilon_{2t} =$ ตัวแปรสุ่ม ซึ่งมีคุณสมบัติเป็น White Noise

ในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งต้องการทดสอบการปรับตัวในระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพของตัวแปรระยะยาว สามารถเขียนในรูปของ VECM ได้ 8 แบบจำลอง ซึ่งเป็นแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนรายสาขาการผลิต 7 สาขาการผลิต ได้ดังนี้

$\Delta LPI_i =$

$$\begin{aligned} & \theta_{i0} + \sum_{s=1}^p \theta_{i1s} \Delta LGDP_{i(t-s)} + \sum_{s=1}^p \theta_{i2s} \Delta LCK_{i(t-s)} + \sum_{s=1}^p \theta_{i3s} \Delta LRW_{i(t-s)} + \\ & \sum_{s=1}^p \theta_{i4s} \Delta D_CW_MANDA_{i(t-s)} + \sum_{s=1}^p \theta_{i5s} \Delta D_CW_VOLUN_{i(t-s)} + \\ & \sum_{s=1}^p \theta_{i6s} \Delta D_CRISIS4041_{i(t-s)} + \Phi_i W_{i(t-1)} + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (45)$$

บทที่ 4

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆที่ทำการศึกษาคั้งนี้ เป็นสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่เกิดจากการประยุกต์กรอบแนวคิดเรื่องการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) โดยทำการศึกษาประเทศในภูมิภาคเอเชียที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและเป็นคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของประเทศไทย ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน และฮ่องกง ในระดับมหภาคสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ และผลกระทบจากภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในแต่ละประเทศว่าส่งผลต่อค่าจ้างในแต่ละประเทศเพิ่มสูงขึ้นแตกต่างกันอย่างไร

4.1 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ

การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการของภาคเอกชนในแต่ละประเทศ มีทั้งการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ โดยสวัสดิการแรงงานขั้นพื้นฐานที่จำเป็นส่วนใหญ่เป็นการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน (work-relate protection) ได้แก่ การคุ้มครองกรณีบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ อุบัติเหตุจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (employment insurance หรือ labor insurance) ได้แก่ การคุ้มครองกรณีชราภาพ และการว่างงาน ซึ่งแต่ละประเทศมักกำหนดไว้ในลักษณะบังคับ (mandatory basis) ส่วนการคุ้มครองนอกเหนือจากขั้นพื้นฐานนั้น มักเป็นลักษณะสมัครใจซึ่งขึ้นกับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในส่วนี้รัฐบาลในหลายประเทศได้มีการใช้มาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการแบบสมัครใจ โดยให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ในทางภาษีอากรจากการจัดสวัสดิการภาคสมัครใจด้วย

การให้สิทธิประโยชน์หรือการคุ้มครองจากสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมักเป็นการช่วยเหลือที่เป็นตัวเงิน (in-cash) โดยแหล่งที่มาของเงินมาจากนายจ้าง และ/หรือลูกจ้าง และ/หรือรัฐบาล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทการคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการคุ้มครอง ดังนั้น การศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ จึงทำการศึกษารายการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ รวมถึงแหล่งเงินทุนในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน ฮ่องกง และประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น

การคุ้มครองกรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิต: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย National pension ซึ่งให้การคุ้มครองใน 2 รูปแบบ โดยรูปแบบแรก คือ National pension program ซึ่งให้การคุ้มครองภาคบังคับแก่ผู้ที่อาศัยในญี่ปุ่นที่มีอายุระหว่าง 20-59 ปี และให้การคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ผู้ที่อาศัยในญี่ปุ่นที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี และชาวญี่ปุ่นที่อาศัยในต่างประเทศ โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเท่ากับ 792,100 เยนต่อปีในทุกๆ 2 ปีแก่ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วอย่างน้อย 480 เดือน ซึ่งอัตรานี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามค่าครองชีพแต่ละปี สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเท่ากับ 990,100 เยนต่อปีสำหรับผู้ที่มีระดับความทุพพลภาพในกลุ่มที่ 1 และเท่ากับ 729,100 เยนต่อปีสำหรับผู้ที่มีระดับความทุพพลภาพในกลุ่มที่ 2 สิทธิกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิตเท่ากับ 792,100 เยนต่อปีแก่คู่สมรสหรือ 792,100 เยนต่อปีรวมกับเงินเพิ่มเติมแก่บุตรกำพร้า

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากทั้งลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล โดยลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเท่ากับ 13,860 เยนต่อเดือน ส่วนรัฐบาลจ่ายเงินสมทบหนึ่งในสามส่วนรวมกับ 25/1000 ของต้นทุนในการจัดสิทธิประโยชน์ และจ่ายต้นทุนด้านการบริหารจัดการทั้งหมด

รูปแบบที่สอง คือ Employee's pension insurance ซึ่งให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการทุกคน โดยส่วนนี้สถานประกอบการสามารถให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากที่กำหนดได้ Employee's pension insurance ให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพซึ่งคำนวณจากเงินเดือนเฉลี่ยตลอดอายุการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะจ่ายให้ในทุก 2 เดือน สำหรับผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปีจะได้รับเงินเพิ่มเท่ากับ 1,676 เยนต่อเดือน สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเท่ากับร้อยละ 125 ของเงินบำนาญกรณีชราภาพรวมกับเงินผลประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับผู้ที่มีระดับความทุพพลภาพในกลุ่มที่ 1 หรือเท่ากับร้อยละ 100 ของเงินบำนาญกรณีชราภาพรวมกับเงินผลประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับผู้ที่มีระดับความทุพพลภาพในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 สิทธิกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิตเท่ากับร้อยละ 75 ของของเงินบำนาญกรณีชราภาพซึ่งต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 3-35 ปี ซึ่งจะจ่ายให้ทุกๆ 2 เดือน

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างโดยจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 7.32 ของค่าจ้างรวมทั้งหมดก่อนหักภาษี ส่วนรัฐบาลเป็นผู้จ่ายต้นทุนในการบริหารจัดการทั้งหมด

การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตร: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย The Employees' health Insurance และ National health insurance ซึ่งให้การคุ้มครองใน 2 รูปแบบ โดยรูปแบบแรก คือ National health insurance คุ้มครองผู้ที่อาศัยอยู่ในญี่ปุ่นทุกคนยกเว้นผู้ที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของรูปแบบ Employees' health insurance โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาลหรือคลินิกที่ลูกจ้างลงทะเบียนไว้

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากการจ่ายเงินสมทบร่วมกันของลูกจ้างและรัฐบาล โดยลูกจ้างจ่ายเงินสมทบไม่เกิน 530,000 เยนต่อครัวเรือนต่อปี ส่วนรัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนเท่ากับร้อยละ 50 เพื่อเป็นต้นทุนในการรักษาพยาบาล

รูปแบบที่สอง คือ Employees' health insurance ซึ่งให้การคุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้การคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน และให้การคุ้มครองการบริการทางการแพทย์เป็นพิเศษสำหรับผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 75 ปีขึ้นไปด้วย การคุ้มครองรูปแบบนี้ให้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันในโรงพยาบาลหรือคลินิกที่ลูกจ้างลงทะเบียนไว้ ให้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรเท่ากับร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันในช่วง 42 วันก่อนการคลอดบุตรและ 56 วันหลังการคลอดบุตร

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากทั้งลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล โดยทั้งลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่ากันเท่ากับร้อยละ 4.1 ของค่าจ้างก่อนการหักภาษีในผู้ที่มีค่าจ้างอยู่ระหว่าง 98,000-980,000 เยน ส่วนรัฐบาลจ่ายต้นทุนในการจัดสิทธิประโยชน์ร้อยละ 13 ต้นทุนในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุร้อยละ 16.4 และจ่ายต้นทุนในการบริหารจัดการทั้งหมด

การคุ้มครองเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Workmen's accident compensation ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

และคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพชั่วคราวเท่ากับร้อยละ 60 ค่าจ้างเฉลี่ยรายวันในช่วง 3 เดือนก่อนทุพพลภาพรวมกับเงินเพิ่มเติมเท่ากับร้อยละ 20 ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเป็นเงินก้อนเท่ากับ 131-313 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ยรายวันในผู้ทุพพลภาพในกลุ่ม 1-7 และให้สิทธิประโยชน์กรณีเป็นเงินก้อนเท่ากับ 56-503 เท่าของเงินเดือนเฉลี่ยรายวันในผู้ทุพพลภาพในกลุ่ม 8-14

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.45-11.8 ของค่าจ้างโดยที่อัตราเงินสมทบจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุของสถานประกอบการในทุกๆ 3 ปี

การคุ้มครองการว่างงาน: การคุ้มครองการว่างงานอยู่ภายใต้กฎหมาย Employment Insurance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 65 ปี และคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน โดยให้สิทธิประโยชน์การว่างงานเท่ากับร้อยละ 50-80 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวันในช่วง 6 เดือนก่อนการว่างงาน

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากการจ่ายเงินสมทบของทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล โดยลูกจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.8 นายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.15 และรัฐบาลจะเป็นผู้ให้สิทธิประโยชน์การว่างงานซึ่งคิดเป็นร้อยละ 25 ของต้นทุนการว่างงาน

การคุ้มครองกรณีการช่วยเหลือแก่ครอบครัว: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Children's allowance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Employer-liability และ Social assistance ให้การคุ้มครองแก่ผู้ที่อาศัยในญี่ปุ่นทุกคนที่ต้องดูแลบุตรซึ่งมีอายุน้อยกว่า 12 ปี โดยการให้สิทธิประโยชน์เท่ากับกับ 5,000 เยนต่อเดือนแก่บุตรสองคนแรกและสิทธิประโยชน์เท่ากับกับ 10,000 เยนต่อเดือนแก่บุตรคนต่อมา

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากนายจ้างและรัฐบาล โดยนายจ้างจ่ายเท่ากับร้อยละ 70 ของต้นทุนในการดูแลบุตรที่อายุต่ำกว่า 3 ปี ส่วนรัฐบาลจ่ายเงินเท่ากับร้อยละ 10 ของต้นทุนในการดูแลบุตรที่อายุต่ำกว่า 3 ปี และร้อยละ 33.3 ของต้นทุนในการดูแลบุตรที่อายุ 3-12 ปี

การคุ้มครองเพื่อให้ได้รับการดูแลเป็นเวลานาน: ประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมาย The Long-Term Care Insurance Law เพื่อจัดให้มีการประกันเพื่อคุ้มครองการดูแลระยะยาว (Long-Term Care Insurance System) แก่ลูกจ้างที่อยู่ในวัยสูงอายุเป็นจำนวนมากต้องได้รับการดูแลในสถานดูแล (nursing home) และสถานพยาบาล (care center) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ที่ตกอยู่ในภาวะที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นเวลานานในสถานดูแลหรือสถานพยาบาล โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 สำหรับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปี เงินสมทบในอัตราที่กำหนดจะหักจากเงินบำนาญของลูกจ้างที่ได้รับจากกองทุนเพื่อการเกษียณอายุ และกลุ่มที่ 2 สำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีถึง 64 ปีซึ่งอยู่ในระบบประกันสุขภาพอยู่แล้ว โดยต้องจ่ายเงินสมทบเพื่อได้รับการดูแลเป็นเวลานานพร้อมกับการจ่ายเงินสมทบเพื่อประกันสุขภาพในอัตราที่กำหนด สำหรับระบบประกันสุขภาพที่บริหารจัดการ โดยภาครัฐได้กำหนดอัตราเงินสมทบไว้ที่ร้อยละ 1.23 ของค่าจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบดังกล่าวในอัตราเท่าๆกัน

4.1.2 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศสิงคโปร์

การคุ้มครองกรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิต: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Provident fund ให้การคุ้มครองในรูปแบบ Provident fund system แก่ลูกจ้างทุกคน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพซึ่งแบ่งเป็น Ordinary and special account, Medisave account และ Retirement account โดย Ordinary and special account ให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบทั้งหมดของลูกจ้างและนายจ้างรวมกับอัตราดอกเบี้ยที่ร้อยละ 2.5-4 ลบด้วยค่าใช้จ่ายการลงทุนและเงินที่อยู่ใน Retirement account บางส่วน Medisave account ให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเป็นเงินก้อนอย่างน้อยเท่ากับ 28,000 ดอลลาร์สิงคโปร์รวมกับอัตราดอกเบี้ยที่ร้อยละ 4 เมื่อลูกจ้างมีอายุ 55 ปี และ Retirement account ให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเป็นเงินก้อนสูงสุดเท่ากับ 94,600 ดอลลาร์สิงคโปร์รวมกับอัตราดอกเบี้ยที่ร้อยละ 4 เมื่อลูกจ้างมีอายุ 55 ปี ส่วนการให้สิทธิประโยชน์กรณีการทุพพลภาพนั้น แบ่งเป็น Ordinary and special account และ Retirement account โดย Ordinary and special account ให้สิทธิประโยชน์กรณีการทุพพลภาพเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบทั้งหมดของลูกจ้างและนายจ้างรวมกับดอกเบี้ยร้อยละ 2.5-4 ลบด้วยค่าใช้จ่ายการลงทุน ส่วน Retirement account ให้สิทธิประโยชน์กรณีการทุพพลภาพเป็นเงินก้อนอย่างน้อย 28,000 ดอลลาร์สิงคโปร์รวมกับอัตราดอกเบี้ยที่ร้อยละ 4

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองกรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิตมาจากนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน โดยลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ ลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 500-750 ดอลลาร์สิงคโปร์จ่ายเงินสมทบร้อยละ 60 ของค่าจ้างส่วนที่เกินจาก 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ ส่วนลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่า 750 ดอลลาร์สิงคโปร์จ่ายเงินสมทบร้อยละ 20 ของค่าจ้างส่วนที่เกินจาก 900 ดอลลาร์สิงคโปร์ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกรณีที่มีลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ แต่จ่ายเงินสมทบร้อยละ 13 ของค่าจ้างของลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 50-750 ดอลลาร์สิงคโปร์ และจ่ายเงินสมทบร้อยละ 13 ของค่าจ้างของลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่า 750 ดอลลาร์สิงคโปร์ นอกจากนี้นายจ้างสามารถจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นภาคสมัครใจได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันทั้งกรณีภาคบังคับและภาคสมัครใจรวมกันไม่เกิน 25,245 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี

การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตร: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Provident fund ซึ่งให้การคุ้มครอง 3 รูปแบบ โดยรูปแบบแรก คือ Employer-liability คุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการทุกคน โดยให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบตัวเงิน (cash benefits) กรณีเจ็บป่วยโดยจ่ายรักษาพยาบาลจำนวน 14 วันต่อปี และจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีอยู่ที่โรงพยาบาล 60 วันต่อปี ส่วนสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างซึ่งจะได้รับเป็นเวลา 12 สัปดาห์ แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินต้นทุนทั้งหมดเพียงฝ่ายเดียว

รูปแบบที่สอง คือ Provident fund ซึ่งให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีรายได้ต่อปีมากกว่า 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตรเช่นเดียวกับรูปแบบแรก

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในขณะที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง โดยลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ ลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 500-750 ดอลลาร์สิงคโปร์จ่ายเงินสมทบร้อยละ 60 ของค่าจ้างส่วนที่เกินจาก 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ และลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่า 750 ดอลลาร์สิงคโปร์จ่ายเงินสมทบร้อยละ 20 ของค่าจ้างส่วนที่เกินจาก 900 ดอลลาร์สิงคโปร์ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกรณีที่มีลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ แต่จ่ายเงินสมทบร้อยละ 13 ของค่าจ้างของลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 50-750 ดอลลาร์สิงคโปร์ และจ่ายเงิน

สมทบร้อยละ 13 ของค่าจ้างของลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่า 750 ดอลลาร์สิงคโปร์ นอกจากนี้ นายจ้างสามารถจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นภาคสมัครใจได้ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้ การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันทั้งกรณีภาคบังคับและภาคสมัครใจรวมกันไม่เกิน 25,245 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี

รูปแบบที่สาม คือ Social assistance system ซึ่งครอบคลุมประชาชนชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้น้อยไม่สามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลต่างๆได้ ซึ่งสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้ มาจากการจ่ายเงินต้นทุนทั้งหมดเพียงฝ่ายเดียวของรัฐบาล

การคุ้มครองเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Workmen's compensation ซึ่งให้การคุ้มครองรูปแบบ Employer-liability system คุ้มครองลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงานภายใน 1 ปี หลังจากการเกิดอุบัติเหตุ และให้สิทธิประโยชน์กรณีการทุพพลภาพชั่วคราวเท่ากับรายได้ของลูกจ้างในช่วง 12 เดือนก่อนการทุพพลภาพ ให้สิทธิประโยชน์กรณีการทุพพลภาพถาวรเป็นเงินก้อนเท่ากับรายได้ของลูกจ้างในช่วง 12 เดือนก่อนการทุพพลภาพโดยต้องเป็นเงินก้อนที่อยู่ในช่วง 49,000-147,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้รับผลประโยชน์เสียชีวิตเป็นเงินก้อนรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างในช่วง 12 เดือนก่อนการเสียชีวิตโดยต้องเป็นเงินก้อนที่อยู่ในช่วง 37,000-111,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากการจ่ายเงินต้นทุนทั้งหมดของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

4.1.3สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในไต้หวัน

การคุ้มครองกรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิต: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Labor insurance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปีถึง 60 ปี และให้การคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน หรือลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 60 ปี โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเป็นเงินก้อนในแต่ละเดือนเท่ากับเงินค่าจ้างเฉลี่ย 1 เดือนในช่วง 36 เดือนก่อนการเกษียณอายุสำหรับลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วอย่างน้อย 15 ปี และเงินก้อนในแต่ละเดือนเท่ากับเงินค่าจ้างเฉลี่ย 2 เดือนในช่วง 36 เดือนก่อนการเกษียณอายุสำหรับลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วมากกว่า 15 ปี ให้

สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเป็นเงินก้อนเท่ากับ 40 เดือนของค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 6 เดือนก่อนการทุพพลภาพถาวร และให้สิทธิประโยชน์กรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิตเป็นเงินก้อนเท่ากับ 30 เดือนของค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 6 เดือนก่อนการเสียชีวิต

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล โดยฝ่ายลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.1 ของค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างต่ำสุดที่ต้องจ่ายเงินสมทบคือ 43,900 ดอลลาร์ไต้หวัน ฝ่ายนายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 3.85 ของค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างต่ำสุดที่ต้องจ่ายเงินสมทบคือ 43,900 ดอลลาร์ไต้หวันเช่นกัน ส่วนฝ่ายรัฐบาลจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.55 ของค่าจ้างและจ่ายต้นทุนในการบริหารจัดการต่างๆ

การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตร: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย National health insurance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปีถึง 60 ปี และให้การคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 5 คน หรือลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 60 ปี หรือลูกจ้างอายุ 15 ปีที่ว่างงาน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยในสถานพยาบาลของทั้งรัฐและเอกชนเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 6 เดือนก่อนการเจ็บป่วย ให้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรเท่ากับ 1 เดือนของค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 6 เดือนก่อนการคลอดบุตร

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล โดยฝ่ายลูกจ้าง โดยดอลลาร์ไต้หวัน ฝ่ายนายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 3.85 ของค่าจ้าง ค่าจ้างต่ำสุดที่ต้องจ่ายเงินสมทบคือ 43,900 ดอลลาร์ไต้หวัน ฝ่ายรัฐบาลจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.55 ของค่าจ้างและต้นทุนในการบริหารจัดการต่างๆ

การคุ้มครองเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Work injury ให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปซึ่งมีอายุตั้งแต่ 15 ปีถึง 60 ปี โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีการทุพพลภาพชั่วคราวเท่ากับร้อยละ 70 ของรายได้ของลูกจ้างในช่วง 6 เดือนก่อนการทุพพลภาพซึ่งจะจ่ายให้ในช่วง 12 เดือนแรก หลังจากนั้นจะเท่ากับร้อยละ 50 ของรายได้ของรายได้ของลูกจ้างในช่วง 6 เดือนก่อนการทุพพลภาพ สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเป็นเงินก้อนเท่ากับ 40 เดือนของรายได้เฉลี่ยของลูกจ้างในช่วง 6 เดือนก่อนการเสียชีวิต

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวในอัตราร้อยละ 0.06-3 ของค่าจ้างต่อเดือนซึ่งอัตราเงินสมทบแตกต่างกันไปตามความเสี่ยงในการทำงานของแต่ละสถานประกอบการ อัตราเงินสมทบเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.27 ของค่าจ้าง ส่วนรัฐบาลมีส่วนช่วยในการจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารจัดการ

การคุ้มครองกรณีว่างงาน: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Employment insurance ให้ภายใต้คุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 15 ถึง 60 ปี ให้ได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเท่ากับร้อยละ 60 ของรายได้เฉลี่ยในช่วงเวลา 6 เดือนก่อนการว่างงาน

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองรูปแบบนี้มาจากการจ่ายเงินสมทบของ 3 ฝ่าย โดยลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.2 ของค่าจ้าง นายจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.7 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.1 ของค่าจ้างและจ่ายเพิ่มเติมในส่วนของต้นทุนในการบริหารจัดการ

4.1.4 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในฮ่องกง

การคุ้มครองกรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิต: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Mandatory provident funds ซึ่งให้การคุ้มครอง 3 รูปแบบ โดยรูปแบบแรก คือ Universal old-age and disability pension ซึ่งให้การคุ้มครองผู้ที่อาศัยในฮ่องกงทุกคน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเท่ากับ 625-705 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อเดือน สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพเท่ากับ 1,125-2,250 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อเดือน ซึ่งแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากภาครัฐบาล

รูปแบบที่สอง คือ Mandatory occupational benefit ซึ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างอย่างน้อย 60 วัน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์กรณีเสียชีวิตเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบของทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมกับอัตราดอกเบี้ย โดยแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองมาจากการจ่ายเงินสมทบของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง โดยทั้งลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเท่ากันในอัตราที่ต่ำสุดที่ร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และสามารถจ่ายเพิ่มเติมจากนี้ได้ภายใต้ข้อตกลงของนายจ้างและลูกจ้างเอง

รูปแบบที่สาม คือ Social assistance system ซึ่งให้การคุ้มครองผู้ที่อาศัยในฮ่องกงทุกคนเช่นเดียวกับรูปแบบแรก โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเท่ากับ 2,280-3,885 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อเดือนแก่ผู้ที่อยู่คนเดียว หรือ 2,150-3,560 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อเดือนแก่ผู้ที่อยู่กับครอบครัว สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพเท่ากับ 1,930-4,165 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อเดือนแก่ผู้ที่อยู่คนเดียว หรือ 1,750-3,850 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อเดือนแก่ผู้ที่อยู่กับครอบครัว และกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิตเป็นเงินก้อนเท่ากับ 10,430 ดอลลาร์ฮ่องกง โดยแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากภาครัฐบาล

การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตร: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Employment Ordinance และ Social assistance system ซึ่งให้การคุ้มครอง 2 รูปแบบ โดยรูปแบบแรก คือ Employer-liability ซึ่งให้การคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการทุกคน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ 80 ของค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรเท่ากับร้อยละ 80 ของค่าจ้างในช่วงเวลา 10 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากนายจ้าง เพียงฝ่ายเดียว

รูปแบบที่สอง คือ Social assistance system ซึ่งให้การคุ้มครองผู้ที่อาศัยในฮ่องกงทุกคน โดยให้สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและคลินิกโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากภาครัฐบาล

การคุ้มครองกรณีอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Employee's compensation ordinance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Employer-liability system คุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งหมด โดยให้สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพชั่วคราวภายในระยะเวลา 36 เดือนเท่ากับร้อยละ 80 ของความต่างของค่าจ้างก่อนและหลังการเกิดอุบัติเหตุ ให้สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเป็นเงินก้อนเท่ากับ 48 เท่าของเงินเดือนกรณีที่ลูกจ้างมีอายุ 56 ปีขึ้นไป หรือจ่ายเงินก้อนเท่ากับ 72 เท่าของเงินเดือนกรณีที่ลูกจ้างมีอายุระหว่าง 56-40 ปี และจ่ายเงินก้อนเท่ากับ 96 เท่าของเงินเดือนกรณีที่ลูกจ้างมีอายุน้อยกว่า 40 ปี ให้สิทธิประโยชน์กรณีการรักษาพยาบาลโดยการให้สามารถรักษาพยาบาลได้ในสถานบริการทางการแพทย์ที่ลูกจ้างลงทะเบียนไว้ และให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้รับผลประโยชน์กรณีเสียชีวิตเป็นเงินก้อนเท่ากับค่าจ้าง 36 เดือนก่อนการเสียชีวิตกรณีผู้เสียชีวิตมีอายุ 56 ปีขึ้นไป หรือเท่ากับค่าจ้าง 60 เดือนกรณีที่ผู้เสียชีวิตมีอายุระหว่าง 56-40 ปี หรือเท่ากับค่าจ้าง 84 เดือนกรณีที่ผู้เสียชีวิตมีอายุน้อยกว่า 40 ปี แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากภาครัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว

การคุ้มครองกรณีว่างงาน: ช่องก่งมีการบังคับกฎหมายในการคุ้มครองการว่างงาน ภายใต้รูปแบบ Social assistance system ซึ่งให้การคุ้มครองแก่ผู้ที่อาศัยในช่องก่งทุกคน โดยการให้สิทธิประโยชน์เท่ากับ 1,610 ดอลลาร์ช่องก่งต่อเดือนแก่ผู้ที่อยู่คนเดียว หรือกับ 1,150-1,435 ดอลลาร์ช่องก่งต่อเดือนแก่ผู้ที่อยู่กับครอบครัว ซึ่งแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากภาครัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว

การคุ้มครองกรณีการช่วยเหลือแก่ครอบครัว: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Social assistance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social assistance system คุ้มครองแก่ผู้ที่อาศัยในช่องก่งทุกคน โดยการให้สิทธิประโยชน์เท่ากับกับ 1,150-1,750 ดอลลาร์ช่องก่งต่อเดือน โดยแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากภาครัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว

4.1.5 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศไทย

การคุ้มครองกรณีชราภาพ กรณีทุพพลภาพและกรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิต: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Social security ให้การคุ้มครอง ในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างที่มีอายุ 15-60 ปี และให้การคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างที่ขอรับการคุ้มครองหรือผู้ที่ได้รับการขดเซยอย่างน้อย 12 เดือน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพเท่ากับร้อยละ 15 ของค่าจ้างในช่วง 60 เดือนสุดท้ายก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งหากผู้เกษียณอายุจ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือนจะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเท่ากับร้อยละ 1 ของค่าจ้างในช่วง 60 เดือนสุดท้ายก่อนการเกษียณอายุ ให้สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยช่วง 9 เดือนก่อนการทุพพลภาพ ให้สิทธิประโยชน์กรณีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเสียชีวิตเป็นเงินก้อนเท่ากับ 10 เท่าของค่าจ้างของผู้เสียชีวิต และหากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบมาแล้วมากกว่า 36 เดือนแต่น้อยกว่า 10 ปีจะได้รับเงินก้อนเท่ากับ 3 เท่าของร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยช่วง 9 เดือนก่อนการเสียชีวิต และหากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบมาแล้วมากกว่า 10 ปีจะได้รับเงินก้อนเท่ากับ 10 เท่าของร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยช่วง 9 เดือนก่อนการเสียชีวิต

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากทั้ง 3 ฝ่าย โดยลูกจ้างจ่ายเงินสมทบภาคบังคับเท่ากับร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และสามารถจ่ายเงินสมทบภาคสมัครใจในครั้งแรกเป็นเงิน 4,800 บาท นายจ้างจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 1 ของค่าจ้าง

การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและกรณีคลอดบุตร: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Social security ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Social insurance system คุ้มครองภาคบังคับแก่ลูกจ้างที่มีอายุ 15-60 ปี และให้การคุ้มครองภาคสมัครใจแก่ลูกจ้างที่ขอรับการคุ้มครองหรือผู้ที่ได้รับการชดเชยอย่างน้อย 12 เดือน โดยให้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันในช่วง 9 เดือนก่อนการเจ็บป่วย และสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันในช่วง 9 เดือนก่อนการคลอดบุตร โดยแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองมาจากการจ่ายเงินสมทบของทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง

การคุ้มครองกรณีอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน: การคุ้มครองส่วนนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Workmen's compensation ordinance ซึ่งให้การคุ้มครองในรูปแบบ Employer-liability system คุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งหมด โดยให้สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพชั่วคราวเท่ากับร้อยละ 60 ของค่าจ้างก่อนการทุพพลภาพ สิทธิประโยชน์ทุพพลภาพถาวรเท่ากับร้อยละ 60 ของค่าจ้างก่อนการทุพพลภาพเป็นระยะเวลาสูงสุด 15 ปี และให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้รับผลประโยชน์กรณีเสียชีวิตเป็นเงินก้อนเท่ากับร้อยละ 60 ของค่าจ้างก่อนการเสียชีวิตซึ่งจ่ายให้ในช่วงเวลา 8 ปี

แหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.2-1 ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว โดยอัตราเงินสมทบจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามระดับความเสี่ยงของแต่ละกิจการซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบในทุก 5 ปี

การคุ้มครองกรณีว่างงาน: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Social Security รูปแบบ Social insurance system คุ้มครองเฉพาะภาคบังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีอายุ 15-60 ปี โดยการให้สิทธิประโยชน์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันในช่วง 9 เดือนก่อนการว่างงาน ซึ่งแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากทั้ง 3 ฝ่ายโดยการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง และการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างจากฝ่ายรัฐบาล

การคุ้มครองกรณีการช่วยเหลือแก่ครอบครัว: การคุ้มครองนี้อยู่ภายใต้กฎหมาย Social Security รูปแบบ Social insurance system คุ้มครองเฉพาะภาคบังคับแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีอายุ 15-60 ปี โดยการให้สิทธิประโยชน์แก่บุตรเท่ากับ 350 บาทต่อบุตรแต่ละคน ซึ่งแหล่งเงินทุนในการจัดการคุ้มครองทั้งหมดมาจากทั้ง 3 ฝ่าย โดยลูกจ้างจ่ายเงินสมทบภาค

บังคับเท่ากับร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และสามารถจ่ายเงินสมทบภาคสมัครใจในครั้งแรกเป็นเงิน 4,800 บาท นายจ้างจ่ายเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบเท่ากับ ร้อยละ 1 ของค่าจ้าง

4.1.6 สรุปและเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศ ต่างๆ

จากการศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ พบว่า ประเทศต่างๆมีการจัดการคุ้มครองแก่แรงงานในกรณีต่างๆได้แก่ การคุ้มครองกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และผู้ได้รับประโยชน์จากการเสียชีวิต การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร การคุ้มครองเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน การคุ้มครองกรณีว่างงาน และการคุ้มครองกรณีการช่วยเหลือแก่ครอบครัวที่เหมือนกัน ซึ่งในแต่ละการคุ้มครองจะให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบเงินแก่แรงงาน โดยแหล่งเงินทุนในการจัดสรรสิทธิประโยชน์ของการคุ้มครองในแต่ละกรณีมาจากการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง และ/หรือลูกจ้าง และ/หรือรัฐบาล ดังนั้นจึงสามารถเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆได้ดังตารางที่ 4.1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ

การคุ้มครอง	ประเทศ	รูปแบบการคุ้มครอง	แหล่งเงินสมทบ
กรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และผู้ได้รับ ประโยชน์จาก การเสียชีวิต	ญี่ปุ่น	-ระบบบำนาญ แห่งชาติ -ระบบบำนาญ ลูกจ้าง	1. <u>ลูกจ้าง</u> : 13,860 เยนต่อเดือนเข้าระบบบำนาญแห่งชาติ, 7.32%ของ รายได้เข้าระบบบำนาญลูกจ้าง 2. <u>นายจ้าง</u> : 13,860 เยนต่อเดือนเข้าระบบบำนาญแห่งชาติ, 7.32% ของรายได้เข้าระบบบำนาญลูกจ้าง แต่หากมีการจัดสวัสดิการด้วย ตนเองจ่ายเงินสมทบ 5.47%-5.77% ของรายได้ลูกจ้าง 3. <u>รัฐบาล</u> : จ่ายเงินสนับสนุน 1 ใน 3 ส่วนเป็นต้นทุนในการจ่ายสิทธิ ประโยชน์ และการบริหารจัดการทั้งหมดแก่ระบบบำนาญแห่งชาติและ ระบบบำนาญลูกจ้าง
	สิงคโปร์	-กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	1. <u>ลูกจ้าง</u> : ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 500-750 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน จ่ายเงินสมทบ 60% ของรายได้ และสามารถจ่ายเงินสมทบโดยสมัคร ใจได้ไม่เกิน 25,245 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี 2. <u>นายจ้าง</u> : จ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 50 ดอลลาร์ สิงคโปร์ต่อเดือน, จ่ายเงินสมทบ 13% ของค่าจ้างของลูกจ้างที่มีรายได้ มากกว่า 750 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน 3. <u>รัฐบาล</u> : -

	ไต้หวัน	-ประกันสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 1.1% ของรายได้ต่อเดือน 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 3.85% ของค่าจ้างลูกจ้างต่อเดือน 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 0.55% ของค่าจ้างลูกจ้างต่อเดือนและจ่ายเงินต้นทุนในการบริหารจัดการการประกันสังคม
	ฮ่องกง	-บำนาญผู้สูงอายุและผู้ทุพพลภาพแห่งชาติ -กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ -สังคมสงเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 5% ของรายได้ต่อเดือน 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 5% ของรายได้ต่อเดือน 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุนเท่ากับต้นทุนบริหารจัดการทั้งหมด
	ไทย	-ประกันสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 3% ของรายได้ต่อเดือน 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 3% ของค่าจ้างลูกจ้างต่อเดือน 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 1% ของรายได้ต่อเดือน
กรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร	ญี่ปุ่น	-การประกันสุขภาพแห่งชาติ -การประกันสุขภาพลูกจ้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบเข้าการประกันสุขภาพแห่งชาติครัวเรือนละไม่เกิน 530,000 เยนต่อปี, จ่ายเงินสมทบ 4.1% ของรายได้เข้าการประกันสุขภาพลูกจ้าง 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 4.1% ของรายได้ของลูกจ้าง 4. รัฐบาล: จ่ายเงินสนับสนุน 50% เข้าการประกันสุขภาพแห่งชาติ, จ่ายเงินสนับสนุน 13% ของเงินผลประโยชน์การประกันสุขภาพ
	สิงคโปร์	-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบเหมือนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ และผู้ได้รับประโยชน์จากการเสียชีวิต 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบเหมือนกรณีชราภาพ ทุพพลภาพ และผู้ได้รับประโยชน์จากการเสียชีวิต 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมแก่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
	ไต้หวัน	-ประกันสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 1.1% ของรายได้ต่อเดือนทั้งหมด 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 3.85% ของค่าจ้างลูกจ้างต่อเดือนทั้งหมด 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 0.55% ของค่าจ้างลูกจ้างต่อเดือนทั้งหมดและจ่ายเงินต้นทุนในการบริหารจัดการการประกันสังคม
	ฮ่องกง	- Employer-liability - สังคมสงเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินส่วนต้นทุนทั้งหมดในกรณี Employer-liability 3. รัฐบาล: จ่ายเงินส่วนต้นทุนทั้งหมดในกรณีสังคมสงเคราะห์
	ไทย	-ประกันสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 1.5% ของรายได้ต่อเดือน 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 1.5% ของค่าจ้างของลูกจ้างต่อเดือน 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 1.5% ของรายได้ต่อเดือนทั้งหมดของลูกจ้าง

กรณีอุบัติเหตุ และความ เจ็บป่วยจาก การทำงาน	ญี่ปุ่น	-ประกันสังคม	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.45%-11.8% ของค่าจ้างลูกจ้าง โดยอัตรา นี้เปลี่ยนแปลงตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปี 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อเป็นต้นทุนในการบริหารจัดการ
	สิงคโปร์	- Employer- liability	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินทั้งหมดแก่ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน 3. รัฐบาล: -
	ไต้หวัน	-ประกันสังคม	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.06%-3% ของค่าจ้างแรงงานต่อเดือน ทั้งหมดเข้าประกันสังคม ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบตาม ประเภทอุตสาหกรรมและระดับความเสี่ยง 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อเป็นต้นทุนในการบริหารจัดการ
	ฮ่องกง	- Employer- liability	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินทั้งหมดในการรักษาพยาบาลการบาดเจ็บของ ลูกจ้างเนื่องจากการทำงาน 3. รัฐบาล: -
	ไทย	- Employer- liability	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.2%-1% ของค่าจ้างแรงงานต่อเดือนอาจ มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามประเภทอุตสาหกรรมและระดับความเสี่ยงโดย เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงในช่วง 5 ปีแรกของการจ่ายเงินสมทบ 3. รัฐบาล: -
กรณีว่างงาน	ญี่ปุ่น	-ประกันสังคม	1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.8% ของรายได้ 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 1.15% ของค่าจ้างลูกจ้าง 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 25% ของต้นทุนเงินสิทธิประโยชน์การว่างงาน
	ไต้หวัน	-ประกันสังคม	1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.2% ของรายได้ทั้งหมด 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.7% ของค่าจ้างลูกจ้างทั้งหมด 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 0.1% ของค่าจ้างลูกจ้าง และเงินอุดหนุน ต้นทุนการบริหารจัดการ
	ฮ่องกง	- สังคมสงเคราะห์	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: - 3. รัฐบาล: จ่ายเงินต้นทุนทั้งหมด
	ไทย	-ประกันสังคม	1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.5% ของรายได้ทั้งหมด 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 0.5% ของค่าจ้างลูกจ้างทั้งหมด 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 0.25% ของค่าจ้างลูกจ้าง

กรณีการช่วยเหลือแก่ครอบครัว	ญี่ปุ่น	-สังคมสงเคราะห์ -Employer-liability	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 70% ของต้นทุนในการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี และในกรณีพิเศษจ่ายเงินสมทบ 100% ของต้นทุนในการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุนการเลี้ยงดูบุตร โดยจ่าย 10% แก่ต้นทุนการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างที่บุตรอายุน้อยกว่า 3 ปี, 33.3% แก่ต้นทุนการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างที่บุตรอายุ 3-12 ปี, 33.3% แก่ต้นทุนการเลี้ยงดูบุตรของผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวที่บุตรอายุ 3-12 ปี
	ฮ่องกง	- สังคมสงเคราะห์	1. ลูกจ้าง: - 2. นายจ้าง: - 3. รัฐบาล: จ่ายเงินต้นทุนทั้งหมด
	ไทย	-ประกันสังคม	1. ลูกจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 3% ของรายได้ต่อเดือนทั้งหมด 2. นายจ้าง: จ่ายเงินสมทบ 3% ของค่าจ้างลูกจ้างต่อเดือนทั้งหมด 3. รัฐบาล: จ่ายเงินอุดหนุน 1% ของรายได้ต่อเดือนทั้งหมดของลูกจ้าง

4.2 ผลกระทบจากภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศต่างๆ

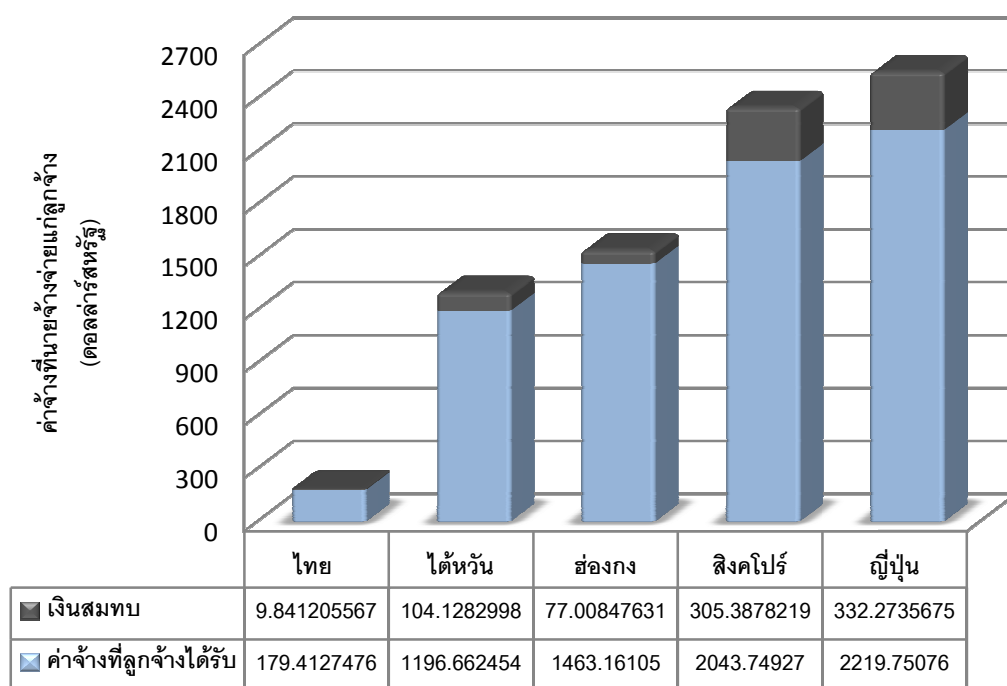
จากการศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดขึ้นในประเทศต่างๆ จากหัวข้อ 4.1 พบว่า แหล่งเงินทุนในการจัดสวัสดิการแรงงานมาจากส่วนใหญ่มาจากการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง ซึ่งสามารถสรุปดังในตารางที่ 4.1 ได้ว่า ในปี พ.ศ. 2549 อัตราการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการของประเทศญี่ปุ่นมีค่าสูงสุดคือ ร้อยละ 13.02 ของค่าจ้าง รองลงมาเป็นอัตราเงินสมทบของนายจ้างในประเทศสิงคโปร์ได้วัน ประเทศไทย และฮ่องกง ซึ่งเท่ากับร้อยละ 13 ร้อยละ 8.005 ร้อยละ 5.2 และร้อยละ 5 ของค่าจ้างตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าจ้างลูกจ้างเอกชนในประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ. 2549 ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.1 ก็พบว่า การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการทำให้ค่าจ้างในแต่ละประเทศเพิ่มขึ้น โดยทำให้ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง มีค่าเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับรวมกับเงินสมทบ นอกจากนี้ประเทศที่นายจ้างมีอัตราการจ่ายเงินสมทบสูง ค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนในประเทศนั้นยิ่งสูงมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 4.2 แสดงอัตราการจ่ายเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงาน
ในสถานประกอบการของประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ. 2549

ประเทศ	อัตราเงินสมทบ (เปอร์เซ็นต์)		
	ลูกจ้าง	นายจ้าง	รวม
ฮ่องกง	5	5	10
ไทย	5	5.2	10.2
ไต้หวัน	2.665	8.005	10.67
สิงคโปร์	20	13	33
ญี่ปุ่น	12.22	13.02	25.24

ที่มา: Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2006

แผนภาพที่ 4.1 ค่าจ้างลูกจ้างเอกชนในประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ. 2549



ที่มา: Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2006 และ International Labor Organization (ILO)

บทที่ 5 ผลการศึกษา

การศึกษาผลกระทบจากภาวะด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน แสดงผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่หนึ่งเป็นผลการศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) และ การทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model ซึ่งใช้ข้อมูลในช่วง พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2550

ส่วนที่สอง เป็นผลการศึกษาผลกระทบของภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) ซึ่งใช้ข้อมูลในช่วง พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2550

5.1 ผลการศึกษาผลกระทบของการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน ผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคและในรายสาขาการผลิต 7 สาขาการผลิต แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) และผลการทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)

การทดสอบผลกระทบของการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) ในแบบจำลอง 8 แบบจำลอง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค

$$G_PI_1 = \frac{1.528G_GDP_1 - 0.213G_CK_1 - 0.029G_RW_1 - 11.821D_CW_MANDA}{(2.598)** \quad (-0.866) \quad (-0.233) \quad (-2.163)**} + \frac{16.577D_CW_VOLUN - 30.288D_CRISIS4041 - 4.072}{(2.746)** \quad (-3.335)* \quad (-0.916)} \quad (46)$$

Adj. R² = 0.829, F-Statistic = 19.338, Durbin-Watson = 2.233

จากสมการที่ (46) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยเมื่อสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคลดลง 11.821 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่า การที่นายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบประมาณร้อยละ 5.2-6.0 ของค่าจ้าง ทำให้ค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนของแรงงานเพิ่มขึ้น และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีมากกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงจากสิทธิประโยชน์ของสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ เช่น รายจ่ายการรักษาพยาบาล และรายจ่ายที่ลดลงจากการลดหย่อนภาษี กระแสเงินรายจ่ายเพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิจึงลดลง ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้ลดลงหรือชะลอการซื้อสินทรัพย์ถาวรออกไป จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างลดลง

ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยเมื่อสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคเพิ่มขึ้น 16.577 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่าแม้การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจสามารถลดภาระด้านรายจ่ายและเพิ่มรายรับแก่นายจ้าง ซึ่งการลดภาระด้านรายจ่าย เกิดจากการลดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาลูกจ้างใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง การลดภาระรายจ่ายด้านภาษี และการลดภาระในการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ ซึ่งเป็นเงินก้อนที่มักเป็นเงินจำนวนมาก โดยลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการออกจากงานโดยตรงจากสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จึงทำให้การที่ลูกจ้างออกจากงานไม่มีผลต่อเงินสดหมุนเวียนของนายจ้าง

ส่วนการเพิ่มรายรับเกิดจากการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างเนื่องจากการมีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น เมื่อลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีทักษะและมีความชำนาญในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจได้รับรายรับเพิ่มจากการนำเงินในกองทุนสวัสดิการภาคสมัครใจไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีน้อยกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงและรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้กระแสเงินรายจ่ายจึงลดลง กระแส

รายได้เพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิเพิ่มขึ้น นายจ้างจึงมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้มากขึ้น จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างเพิ่มขึ้น

การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ส่วนการเติบโตของต้นทุนของปัจจัยการผลิต การเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริง และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ซึ่งผลของตัวแปรการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 สอดคล้องกับงานศึกษาของ Mallikamas (2003) และผลของตัวแปรการเติบโตของต้นทุนของปัจจัยการผลิต สอดคล้องกับงานศึกษาของ Jongwanich (2006)

2 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน

$$G_PI_2 = \frac{1.071G_GDP_2 - 0.116G_CK_2 - 0.245G_RW_2 + 31.012D_CW_MANDA}{(0.700) \quad (-0.093) \quad (-0.972) \quad (1.381)}$$

$$-20.771D_CW_VOLUN - 55.404D_CRISIS4041 + 4.685 \quad (47)$$

(-1.259) \quad (-1.845)*** \quad 0.259

Adj. R² = 0.142, F-Statistic = 2.829, Durbin-Watson = 2.096

จากสมการที่ (47) ได้การปรับให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและการปรับให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ส่วนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน

3 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม

$$G_PI_3 = \frac{1.692G_GDP_3 - 0.050G_CK_3 - 0.278G_RW_3 - 17.660D_CW_MANDA}{(2.129)** \quad (-0.078) \quad (-0.446) \quad (-1.308)}$$

$$+15.807D_CW_VOLUN - 21.277D_CRISIS4041 - 2.198 \quad (48)$$

(15.807) \quad (-1.202) \quad (-0.261)

Adj. R² = 0.400, F-Statistic = 4.333, Durbin-Watson = 2.582

จากสมการที่ (48) ได้ว่า การปรับให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและการปรับให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการเติบโตของการ

ลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม ส่วนการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม

4 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง

$$G_{PI_4} = \frac{2.505G_{GDP_4} - 8.209G_{CK_4} - 0.746G_{RW_4} + 17.925D_{CW_MANDA}}{(1.007) \quad (-2.562)** \quad (-1.046) \quad (0.277)}$$

$$-83.737D_{CW_VOLUN} - 16.372D_{CRISIS4041} - 12.579$$

$$(-1.189) \quad (-0.144) \quad (-0.371) \quad (49)$$

Adj. R² = 0.387, F-Statistic = 2.525, Durbin-Watson = 1.960

จากสมการที่ (49) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง ส่วนการเติบโตของต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุนมีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง

5 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

$$G_{PI_5} = \frac{1.485G_{GDP_5} - 0.391G_{CK_5} - 0.134G_{RW_5} - 60.013D_{CW_MANDA}}{(1.795)*** \quad (-0.560) \quad (-0.624) \quad (-4.259)*}$$

$$+74.118D_{CW_VOLUN} - 24.993D_{CRISIS4041} - 1.729$$

$$(4.634)* \quad (-1.408) \quad (-1.576) \quad (50)$$

Adj. R² = 0.548, F-Statistic = 7.056, Durbin-Watson = 2.765

จากสมการที่ (50) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารซึ่งเป็นสาขาการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น²³ โดยเมื่อสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารลดลง 60.013

²³ ความเข้มข้นของการใช้ปัจจัยการผลิตในแต่ละสาขาการผลิต วัดจากสัดส่วนต้นทุนของทุน (Capital Cost) ต่อต้นทุนของแรงงาน (Labor Cost) ซึ่งหากสัดส่วนนี้มีค่าน้อยแสดงว่า สาขาการผลิตนั้นเป็นสาขาการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น แต่ถ้า สัดส่วนนี้มีค่ามากแสดงว่า สาขาการผลิตนั้นเป็นสาขาการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สาขาการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น คือ สาขาอุตสาหกรรม สาขาก่อสร้าง สาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร และสาขาสาธารณสุข ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ โดยมีค่าสัดส่วนต้นทุนของทุนต่อต้นทุนของแรงงานเท่ากับ 0.001, 0.034, 0.037 และ 0.061 ตามลำดับ ส่วนสาขาการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น คือ สาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน สาขาการขนส่งทางอากาศ และสาขาบริการ โดยมีค่าสัดส่วนต้นทุนของทุนต่อต้นทุนของแรงงานเท่ากับ 0.680, 0.195 และ 0.814 ตามลำดับ

เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่า การที่นายจ้างในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบประมาณร้อยละ 5.2-6.0 ของค่าจ้าง ทำให้ค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนของแรงงานเพิ่มขึ้น และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีมากกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงจากสิทธิประโยชน์ของสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ เช่น รายจ่ายการรักษาพยาบาล และรายจ่ายที่ลดลงจากการลดหย่อนภาษี กระแสเงินรายจ่ายเพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิจึงลดลง ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้ลดลงหรือชะลอการซื้อสินทรัพย์ถาวรออกไป จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างลดลง

ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร โดยเมื่อสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารเพิ่มขึ้น 74.118 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่าแม้การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารซึ่งใช้แรงงานเข้มข้น สามารถลดภาระด้านรายจ่ายและเพิ่มรายรับแก่นายจ้าง ซึ่งการลดภาระด้านรายจ่าย เกิดจากการลดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาลูกจ้างใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง การลดภาระรายจ่ายด้านภาษี และการลดภาระในการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ ซึ่งเป็นเงินก้อนที่มักเป็นเงินจำนวนมาก โดยลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการออกจากงานโดยตรงจากสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จึงทำให้การที่ลูกจ้างออกจากงานไม่มีผลต่อเงินสดหมุนเวียนของนายจ้าง

ส่วนการเพิ่มรายรับเกิดจาก การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างเนื่องจากการมีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น เมื่อลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีทักษะและมีความชำนาญในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงเพิ่มขึ้น นอกจากนี้นายจ้างยังอาจได้รับรายรับเพิ่มจากการนำเงินในกองทุนสวัสดิการภาคสมัครใจไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบน้อยกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงและรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้กระแสเงินรายจ่ายจึงลดลง กระแสรายได้เพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิเพิ่มขึ้น นายจ้างจึงมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้มากขึ้น จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังได้ว่า

การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารด้วย

6 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก

$$G_PI_6 = \frac{1.665G_GDP_6 - 1.082G_CK_6 - 0.257G_RW_6 + 15.079D_CW_MANDA}{(2.337) ** (-2.031) *** (-1.155) (1.377)}$$

$$-28.721D_CW_VOLUN - 32.040D_CRISIS4041 - 2.549$$

$$(-2.374) ** (-2.142) ** (-0.413) \quad (51)$$

Adj. R² = 0.532, F-Statistic = 6.674, Durbin-Watson = 2.242

จากสมการที่ (51) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก

ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก โดยเมื่อสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีกลดลง 28.721 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่า ในสาขาการขนส่งขายปลีกซึ่งเป็นการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้น ซึ่งจะเน้นการใช้ปัจจัยการผลิต ทำให้จำนวนลูกจ้างในสาขานี้มีจำนวนน้อย จึงทำให้ผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีมากกว่าผลของรายจ่ายแรงงานที่ลดลง ผลรายจ่ายที่ลดลงจากการลดหย่อนภาษี และผลของรายรับที่เพิ่มจากการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน รวมถึงผลของการนำเงินในกองทุนสวัสดิการภาคสมัครใจไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ จึงทำให้กระแสเงินรายจ่ายจึงเพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิลดลง ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้ลดลงหรือชะลอการซื้อสินทรัพย์ถาวรออกไป จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างลดลง

นอกจากนี้ยังได้ว่าการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก ส่วนการเติบโตของต้นทุนของปัจจัยการผลิต และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก

7 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์

$$G_{PI_7} = \begin{matrix} 0.890G_{GDP_7} - 0.342G_{CK_7} - 0.207G_{RW_7} - 7.123D_{CW_MANDA} \\ (2.169)** \quad (-0.384) \quad (-1.480) \quad (-0.408) \end{matrix}$$

$$+0.608D_{CW_VOLUN} - 21.120D_{CRISIS4041} - 1.465 \quad (52)$$

$$\begin{matrix} (0.032) \quad (-0.976) \quad (-0.173) \\ \text{Adj. } R^2 = 0.145, \quad F\text{-Statistic} = 1.237, \quad \text{Durbin-Watson} = 2.639 \end{matrix}$$

จากสมการที่ (52) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ ส่วนการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์

8 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ

$$G_{PI_8} = \begin{matrix} 0.077G_{GDP_8} - 0.313G_{CK_8} - 0.102G_{RW_8} + 2.927D_{CW_MANDA} \\ (0.394) \quad (-0.533) \quad (-0.364) \quad (-0.754) \end{matrix}$$

$$-2.118D_{CW_VOLUN} - 39.538D_{CRISIS4041} + 9.105 \quad (53)$$

$$\begin{matrix} (0.650) \quad (-2.972)** \quad (1.489) \\ \text{Adj. } R^2 = 0.045, \quad F\text{-Statistic} = 2.287, \quad \text{Durbin-Watson} = 2.203 \end{matrix}$$

จากสมการที่ (53) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ นอกจากนี้ยังได้ว่าการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ

5.1.2 ผลการทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model

การศึกษาด้วยวิธีการทางเศรษฐมิติวิธีนี้ เป็นการศึกษาในรูปแบบ “Vector Autoregressive” (VAR) ซึ่งมีขั้นตอนในการศึกษา 3 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรก คือ การทดสอบ Unit Root เพื่อทดสอบความมีเสถียรภาพของข้อมูล เนื่องจากตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคส่วนใหญ่มักไม่มีความคงที่ของข้อมูล ซึ่งนำไปสู่ปัญหา Spurious Relationship ได้ ขั้นตอนที่สอง คือ การทดสอบ Cointegration เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในระยะยาวของตัวแปร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การทดสอบ Vector Error Correction Model (VECM) เพื่อทดสอบการปรับตัวในระยะสั้นของตัวแปรเพื่อเข้าสู่ดุลยภาพในระยะยาว

5.1.2.1 ผลการทดสอบ Unit Root

ในการทดสอบตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคที่นำมาใช้ในแบบจำลองว่ามีความมีเสถียรภาพของข้อมูลหรือไม่ สามารถทดสอบได้โดยการทดสอบ Unit Root test ซึ่งถ้าพบว่า ตัวแปรใดไม่มีความมีเสถียรภาพ (Non Stationary) ก็จะทำการแก้ไขโดยการหาผลต่างของตัวแปรนั้น แล้วนำไปทดสอบซ้ำ จนกระทั่งได้ข้อมูลที่มีความคงที่ สำหรับการทดสอบ Unit Root ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธี Augmented Dickey- Fuller (ADF) Test

จากผลการทดสอบในตารางที่ ค.1 ในภาคผนวก ค ซึ่งเป็นการทดสอบความคงที่ (Stationary) ของตัวแปรต่างๆ โดยการพิจารณาค่า t สถิติ (t statistics) จากการทดสอบ Unit Roots 3 รูปแบบ คือ ค่า t สถิติจากการทดสอบ Unit Roots ที่ระดับ Level กรณีไม่มีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น (t-statistics for level With-out time trend) ค่า t สถิติจากการทดสอบ Unit Roots ที่ระดับ Level กรณีมีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น (t-statistics for level With time trend) และค่า t สถิติจากการทดสอบ Unit Roots ที่ระดับ first differences กรณีไม่มีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น (t-statistics for first difference Without time trend) ซึ่งหากเปรียบเทียบค่าสถิติ t กับค่าวิกฤติ (Critical Value) ตามตารางของ Mackinnon แล้วค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤติ ณ ระดับนัยสำคัญร้อยละ 99 (1% Level) 95 (5% Level) และ 90 (10% Level) ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีเสถียรภาพ ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีอันดับความสัมพันธ์ของข้อมูล (order of integration) ที่อันดับเดียวกัน คือ order of integration I(1) และตัวแปรทุกตัวมีความมีเสถียรภาพในความแตกต่างที่หนึ่ง กรณีไม่มีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น (t-statistics for first difference Without time trend) โดยสรุปผลการทดสอบของตัวแปรแต่ละตัวไว้ในตารางที่ 5.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบความมีเสถียรภาพของตัวแปรที่มีความมีเสถียรภาพในความแตกต่างที่หนึ่งกรณีไม่มีแนวโน้มตามเวลาเชิงเส้น

Variables	t-statistics for first difference Without time trend			
การลงทุนภาคเอกชน (PI_i)	PI_1	-3.212287 (0)**	PI_5	-4.42391(0)*
	PI_2	-4.683538(1)*	PI_6	-4.67817(1)*
	PI_3	-4.92736(0)*	PI_7	-7.22231(0)*
	PI_4	-5.803401(0)*	PI_8	-3.98159(1)*
ผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ	GDP_1	-2.916313 (0)***	PI_5	-5.40987(0)*
	GDP_2	-2.733494(1)***	PI_6	-3.12858(1)**

(GDP_i)	GDP_3	-3.72527(0)*	GDP_7	-2.88546(0)***
	GDP_4	-2.734325(0)***	GDP_8	-5.34596(0)*
ต้นทุนของปัจจัยการ ผลิตทุน (CK_i)	CK_1	-2.075364 (0)***	CK_5	-2.83545(0)***
	CK_2	-4.210967(1)*	CK_6	-3.18517(1)**
	CK_3	-2.70499(0)***	CK_7	-3.96743(0)*
	CK_4	-3.109773(0)**	CK_8	-2.74782(1)***
ค่าจ้างที่แท้จริงของ ลูกจ้างเอกชน (RW_i)	RW_1	-5.386177 (1)*	RW_5	-5.91003(1)*
	RW_2	-7.184704(1)*	RW_6	-6.28165(1)*
	RW_3	-4.83141(0)*	RW_7	-10.9454(0)*
	RW_4	-6.472376(1)*	RW_8	-6.66226(0)*

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย โดยใช้โปรแกรม EViews 6.0

หมายเหตุ: ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นต่างๆ แสดงโดย; *, **, *** = ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99% ,95% และ 9 ตามลำดับ ส่วนค่าในวงเล็บ คือ ระดับล่า (Lagged level) ที่เหมาะสมตามวิธี SIC (Schwarz's Bayesian Information Criterion)

5.1.2.2 ผลการทดสอบ Cointegration

เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดที่ใช้มีคุณสมบัติ Integrate ที่อันดับ 1 (order of integration I(1)) ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่จำเป็นในการทดสอบ Cointegration เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในระยะยาว โดยในการทดสอบ Cointegration ครั้งนี้จะใช้วิธีของ Johansen (Johansen, S. 1988) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับแบบจำลองที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวขึ้นไปและสามารถทดสอบหาค่า Cointegration Vectors ได้ด้วยเช่นกัน โดยแบ่งการทดสอบออกเป็นการค้นหาความยาวของความล่า (Lag Length) ที่เหมาะสมที่ใช้ในแบบจำลอง VAR การหาจำนวน Cointegration Vector ใน VAR Model และการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพระยะยาวที่ได้รับการปรับค่า (Normalized Cointegrating Coefficients) แล้ว

ในขั้นตอนแรกของการทดสอบต้องทำการหาความยาวของความล่า (Lag Length) ที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ค่า LR (Likelihood Ratio) ที่เสนอโดย Sim (1980) โดยแสดงผลการศึกษาในตารางที่ ค.2 ในภาคผนวก ค พบว่า จำนวน Lag Length ที่เหมาะสมที่ใช้ในการทดสอบ Cointegration คือ Lag เท่ากับ 1 ในแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนทั้งภาพรวมและทุกสาขาการการผลิต หลังจากได้จำนวน Lag Length ที่เหมาะสม

ขั้นตอนต่อมา คือ การหาจำนวน Cointegration Vector ใน VAR Model โดยวิธีของ Johansen and Juselius ซึ่งนำเสนอค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบไว้ 2 ชนิด คือ ค่าสถิติ Trace Test และ Maximal Eigen Value Test ซึ่งในกรณี Trace Test เป็นการกำหนดให้ สมมติฐานหลัก (H_0) มีจำนวน Cointegration Vector เท่ากับหรือมากกว่า r ส่วนในกรณีของ Maximal Eigen Value Test กำหนดให้สมมติฐานหลัก (H_0) คือ จำนวน Cointegration Vector อย่างมากเท่ากับ r โดยเทียบกับสมมติฐานรอง (H_1) คือ จำนวน Cointegration Vector เท่ากับ $r+1$ ซึ่งวิธี Maximal Eigen Value Test มีคุณสมบัติในการทดสอบที่ดีกว่า Trace Test เนื่องจากสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ว่าเท่ากับ $r+1$ ทำให้สามารถทราบจำนวน Cointegration Vector ได้อย่างแน่นอน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้ค่าสถิติ Maximal Eigen Value Test ในการหาจำนวน Cointegration Vector ซึ่งจากผลการหาจำนวน Cointegration Vector ในตารางที่ ค.3 ในภาคผนวก ค พบว่า

- แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคมีจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์
- แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน สาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร สาขาการขนส่งการขยปลีก และสาขาธนาคาร ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์มีจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ และ 95 เปอร์เซ็นต์
- แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนสาขาอุตสาหกรรม มีจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์
- แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนสาขาก่อสร้าง มีจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ และจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์
- แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนสาขาบริการ มีจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ และจำนวน Cointegration Vector เท่ากับ 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

การหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพระยะยาวที่ได้รับการปรับค่า (Normalized Cointegrating Coefficients) ของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และในรายสาขาการผลิต ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ในระยะยาว ภาวะจากสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนทั้งในระดับมหภาคและในทุกสาขาการผลิตยกเว้นสาขาอุตสาหกรรม ส่วนภาวะจากสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาค

สมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคและในทุกสาขาการผลิตยกเว้นสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค

$$PI_{1t} = \frac{2.124GDP_{1t} - 3.063CK_{1t} - 6.178RW_{1t} - 0.559D_CW_MANDA_t}{(2.474) ** (-5.325) * (-4.350) * (-3.705) *}$$

$$+ 0.605D_CW_VOLUN_t - 0.734D_CRISIR4041_t \quad (54)$$

(3.172) * (4.650) *

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 1 Cointegration จากสมการที่ (54) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคลดลง 0.559 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคเพิ่มขึ้น 0.605 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ส่วนต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน ค่าจ้างที่แท้จริง และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค

2 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน

$$PI_{2t} = \frac{2.730GDP_{2t} - 0.020CK_{2t} - 19.067RW_{2t} - 0.053D_CW_MANDA_t}{(5.294) * (-8.983) * (-9.705) * (-3.540) *}$$

$$+ 1.199D_CW_VOLUN_t - 0.596D_CRISIR4041_t \quad (55)$$

(5.143) * (5.812)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (55) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหินลดลง 0.053

เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหินเพิ่มขึ้น 1.199 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ผลกระทบที่มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ส่วนต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน ค่าจ้างที่แท้จริง และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน

$$\begin{aligned}
 & \text{3 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม} \\
 PI_{3t} = & \frac{0.699GDP_{3t} - 1.524CK_{3t} - 3.993RW_{3t} - 0.026D_CW_MANDA_t}{(0.124) \quad (-0.390) \quad (-0.611) \quad (-0.070)} \\
 & + 0.118D_CW_VOLUN_t - 0.181D_CRISIR4041_t \\
 & \quad (0.068) \quad (-0.064) \tag{56}
 \end{aligned}$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 1 Cointegration จากสมการที่ (56) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม

$$\begin{aligned}
 & \text{4 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง} \\
 PI_{4t} = & \frac{1.512GDP_{4t} - 0.234CK_{4t} - 1.293RW_{4t} - 0.401D_CW_MANDA_t}{(5.884) * \quad (-5.694) * \quad (-7.369) * \quad (-8.922) *} \\
 & + 0.289D_CW_VOLUN_t - 0.120D_CRISIR4041_t \\
 & \quad (3.305) * \quad (-9.946) * \tag{57}
 \end{aligned}$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (57) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับจะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้างลดลง 0.401 เปอร์เซ็นต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาค

สมัครใจ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้างเพิ่มขึ้น 0.289 เปอร์เซนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ผลกระทบที่มวบรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง ส่วนต้นทุนของปัจจัยการผลิต ค่าจ้างที่แท้จริง และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง

5 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

$$PI_{5t} = \frac{4.386GDP_{5t} - 1.280CK_{5t} - 0.317RW_{5t} - 11.443D_CW_MANDA_t}{(4.898) * (-4.092) (-0.165) (-4.014) *} + \frac{6.308D_CW_VOLUN_t - 9.026D_CRISIR4041_t}{(5.601) * (-9.890) *}$$

(58)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (58) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารลดลง 11.443 เปอร์เซนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสารเพิ่มขึ้น 6.308 เปอร์เซนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ผลกระทบที่มวบรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ส่วนต้นทุนของปัจจัยการผลิต และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

6 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขายส่งการขายปลีก

$$PI_{6t} = \frac{1.791GDP_{6t} - 4.899CK_{6t} - 3.783RW_{6t} - 1.028D_CW_MANDA_t}{(1.345) (-6.975) * (-0.502) (-7.035) *} + \frac{0.564D_CW_VOLUN_t - 0.503D_CRISIR4041_t}{(9.681) * (-0.187)}$$

(59)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการ
ขายส่งการขายปลีกซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (59) ได้ว่า ในระยะ
ยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชน
ในสาขาการขายส่งการขายปลีก โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ
ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขายส่งการขายปลีกลดลง 1.028 เปอร์เซ็นต์ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถาน
ประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขายส่งการขายปลีก โดย
เมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนใน
สาขาการขายส่งการขายปลีกเพิ่มขึ้น 0.564 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น
99 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน มีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนใน
สาขาการขายส่งการขายปลีก

$$PI_{7t} = \frac{7 \text{ แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์}}{(9.456) * (-3.365) * (4.309) * (-3.714) *} 0.071GDP_{7t} - 0.511CK_{7t} - 1.578RW_{7t} - 0.020D_CW_MANDA_t + 0.115D_CW_VOLUN_t - 0.494D_CRISIR4041_t \quad (60)$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขา
ธนาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่
(60) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อ
การลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ โดยเมื่อสถานประกอบการ
จัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัย
และอสังหาริมทรัพย์ลดลง 0.020 เปอร์เซ็นต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99
เปอร์เซ็นต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการ
ลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ โดยเมื่อสถานประกอบการจัด
ให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัย
และอสังหาริมทรัพย์เพิ่มขึ้น 0.115 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99
เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการลงทุน
ภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์ ส่วนต้นทุนของปัจจัยการผลิตทุน
ค่าจ้างที่แท้จริง และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการลงทุน
ภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์

8 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ

$$PI_{8t} = \frac{0.818GDP_{8t}}{(3.878) * } - \frac{2.237CK_{8t}}{(-0.961) * } - \frac{1.514RW_{8t}}{(-7.310) * } - \frac{0.232D_CW_MANDA_t}{(-4.994) * } + \frac{0.017D_CW_VOLUN_t}{(5.829) * } - \frac{0.291D_CRISIR4041_t}{(-5.572) * } \quad (61)$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (61) ได้ว่า ในระยะยาวการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับมีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการลดลง 0.232 เปอร์เซ็นต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ โดยเมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการเพิ่มขึ้น 0.017 เปอร์เซ็นต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังได้ว่า ผลกระทบที่มวบรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ ส่วนค่าจ้างที่แท้จริง และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาบริการ

5.1.2.3 ผลการทดสอบ Vector Error Correction Model (VECM)

จากการทดสอบ Cointegration ซึ่งพบว่าการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคและการลงทุนภาคเอกชนในทุกสาขาการผลิตมีความสัมพันธ์ในระยะยาวกับการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการทั้งภาคบังคับและภาคสมัครใจ จึงทำให้สามารถทดสอบการปรับตัวในระยะสั้นของตัวแปรในแบบจำลองเพื่อเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวโดยอาศัยแบบจำลอง Vector Error Correction Model

จากการทดสอบ Vector Error Correction Model (VECM) พบว่า ผลการทดสอบทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรและระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติของการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและภาคสมัครใจกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคและในทุกสาขาการผลิตตรงกับที่ทดสอบด้วยวิธี OLS แต่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่างกับการทดสอบด้วยวิธี OLS ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค

$$\begin{aligned} \Delta PI_{1t} = & -0.099\Delta INV_{1(t-1)} + 0.576\Delta GDP_{1(t-1)} - 0.038\Delta CK_{1(t-1)} - 0.021\Delta RW_{1(t-1)} \\ & (0.486) * \quad (0.623) * \quad (-0.038) \quad (-0.092) \\ & -0.057D_CW_MANDA_{(t-1)} + 0.082D_CW_VOLUN_{(t-1)} - 0.243D_CRISIR4041_{(t-1)} \\ & (-2.206) ** \quad (2.654) ** \quad (-8.565) * \\ & +0.007 \\ & (0.024) \end{aligned} \quad (62)$$

Adj. R² = 0.799, F-Statistic = 14.939

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 1 Cointegration จากสมการที่ (62) ได้ว่าการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับย้อนหลังไป 1 ปีมีผลเป็นลบต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ณ เวลาปัจจุบันเท่ากับ 0.057 เปอร์เซนต์ อย่างมีนัยสำคัญด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

ส่วนการให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจย้อนหลังไป 1 ปีมีผลเป็นบวกต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ณ เวลาปัจจุบันเท่ากับ 0.082 อย่างมีนัยสำคัญด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ นอกจากนี้ยังได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศย้อนหลังไป 1 ปีมีผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ณ เวลาปัจจุบัน นอกจากนี้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคย้อนหลังไป 1 ปี และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 ย้อนหลังไป 1 ปีมีผลลบต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ณ เวลาปัจจุบัน ส่วนการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในระดับมหภาคย้อนหลังไป 1 ปีมีผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ณ เวลาปัจจุบัน

2 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน

$$\begin{aligned} \Delta PI_{2t} = & -0.247\Delta INV_{2(t-1)} + 0.00002\Delta GDP_{2(t-1)} - 0.020\Delta CK_{2(t-1)} - 2.159\Delta RW_{2(t-1)} \\ & (-0.118) \quad (1.181) \quad (-1.656) \quad (-1.050) \\ & +0.120D_CW_MANDA_{(t-1)} - 0.164D_CW_VOLUN_{(t-1)} - 0.482D_CRISIR4041_{(t-1)} \\ & (1.714) \quad (-1.833) \quad (-3.879) * \\ & -0.035 \\ & (-0.697) \end{aligned} \quad (63)$$

$$\text{Adj. } R^2 = 0.481, \quad \text{F-Statistic} = 3.879$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (63) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับย้อนหลังไป 1 ปี และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจย้อนหลังไป 1 ปีไม่มีผลเป็นลบต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ณ เวลาปัจจุบัน ส่วนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 ย้อนหลังไป 1 ปีมีผลลบต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน ณ เวลาปัจจุบัน

$$\begin{aligned} & \text{3 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม} \\ \Delta PI_{3t} = & \frac{-0.345\Delta INV_{3(t-1)} + 1.650\Delta GDP_{3(t-1)} + 0.859\Delta CK_{3(t-1)} + 0.787\Delta RW_{3(t-1)}}{(-1.403) \quad (2.604)** \quad (0.877) \quad (1.000)} \\ & -0.044D_CW_MANDA_{(t-1)} + 0.039D_CW_VOLUN_{(t-1)} - 0.201D_CRISIR4041_{(t-1)} \\ & \quad (-1.655) \quad (1.304) \quad (-2.867)* \\ & -0.028 \\ & \quad (0) \end{aligned} \tag{64}$$

$$\text{Adj. } R^2 = 0.289, \quad \text{F-Statistic} = 1.340$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 1 Cointegration จากสมการที่ (64) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับย้อนหลังไป 1 ปี และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจย้อนหลังไป 1 ปีไม่มีผลเป็นลบต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม ณ เวลาปัจจุบัน นอกจากนี้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในสาขาอุตสาหกรรมย้อนหลังไป 1 ปีมีผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม ณ เวลาปัจจุบัน ส่วนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 ย้อนหลังไป 1 ปีมีผลลบต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาอุตสาหกรรม ณ เวลาปัจจุบัน

4 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง

$$\Delta PI_{4t} = \frac{0.026\Delta INV_{4(t-1)} + 0.843\Delta GDP_{4(t-1)} - 1.022\Delta CK_{4(t-1)} + 0.012\Delta RW_{4(t-1)}}{(0.138) \quad (1.545) \quad (-1.782) ** \quad (0.043)}$$

$$+ 0.055D_CW_MANDA_{(t-1)} - 0.163D_CW_VOLUN_{(t-1)} - 0.799D_CRISIR4041_{(t-1)}$$

$$(0.654) \quad (-1.711) \quad (-1.445)$$

$$- 0.064 \quad (-1.051) \quad (65)$$

Adj. R² = 0.763, F-Statistic = 11.059

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (65) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับย้อนหลังไป 1 ปี และการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจย้อนหลังไป 1 ปีไม่มีผลเป็นลบต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง ณ เวลาปัจจุบัน นอกจากนี้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนปัจจัยการผลิตทุนในระดับมหภาคย้อนหลังไป 1 ปีมีผลลบต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาก่อสร้าง ณ เวลาปัจจุบัน

5 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

$$\Delta PI_{5t} = \frac{-0.086\Delta INV_{5(t-1)} + 1.701\Delta GDP_{5(t-1)} + 0.659\Delta CK_{5(t-1)} - 0.179\Delta RW_{5(t-1)}}{(0.410) \quad (1.861) *** \quad (0.509) \quad (-0.461)}$$

$$- 0.224D_CW_MANDA_{(t-1)} + 0.277D_CW_VOLUN_{(t-1)} - 0.011D_CRISIR4041_{(t-1)}$$

$$(-2.851) * \quad (3.038) * \quad (-0.581)$$

$$- 0.028 \quad (-0.415) \quad (66)$$

Adj. R² = 0.323, F-Statistic = 2.490

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (66) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับย้อนหลังไป 1 ปีมีผลเป็นลบต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ณ เวลาปัจจุบันเท่ากับ 0.224 เปอร์เซนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์

ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจย้อนหลังไป 1 ปีมีผลเป็นบวกต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ณ เวลา

ปัจจุบันเท่ากับ 0.277 เปอร์เซนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ นอกจากนี้ยังได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศย้อนหลังไป 1 ปี และการเปลี่ยนแปลงของของต้นทุนของปัจจัยการผลิตย้อนหลังไป 1 ปี มีผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ณ เวลาปัจจุบัน

$$\begin{aligned}
 & \text{6 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก} \\
 \Delta PI_{6t} = & \frac{0.158\Delta INV_{6(t-1)}}{(0.814)} + \frac{1.388\Delta GDP_{6(t-1)}}{(2.405)**} - \frac{0.828\Delta CK_{6(t-1)}}{(0.886)} + \frac{0.275\Delta RW_{6(t-1)}}{(0.310)} \\
 & + \mathbf{0.059D_CW_MANDA_{(t-1)}}_{(-1.275)} - \mathbf{0.151D_CW_VOLUN_{(t-1)}}_{(2.308)**} - \mathbf{0.211D_CRISIR4041_{(t-1)}}_{(-2.507)**} \\
 & -0.027 \\
 & (-0.614) \tag{67} \\
 & \text{Adj. } R^2 = 0.577, \text{ F-Statistic} = 5.247
 \end{aligned}$$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระยะสั้นเข้าสู่ดุลยภาพระยะยาวของแบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 2 Cointegration จากสมการที่ (67) ได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับย้อนหลังไป 1 ปี ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก

ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจย้อนหลังไป 1 ปี มีผลเป็นลบต่อการเปลี่ยนแปลงการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก ณ เวลาปัจจุบันเท่ากับ 0.151 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ นอกจากนี้ยังได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศย้อนหลังไป 1 ปี มีผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก ณ เวลาปัจจุบัน ส่วนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 ย้อนหลังไป 1 ปี มีผลลบต่อการเปลี่ยนแปลงของการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขนส่งการขายปลีก ณ เวลาปัจจุบัน

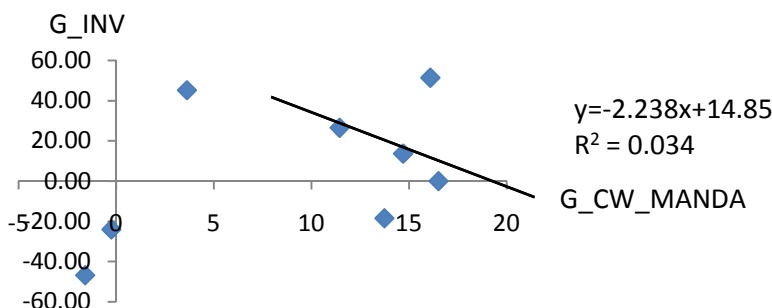
$$\begin{aligned}
 & \text{7 แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชนในสาขานาการ ประกันภัยและอสังหาริมทรัพย์} \\
 \Delta PI_{7t} = & \frac{-0.263\Delta INV_{7(t-1)}}{(-1.493)} + \frac{1.006\Delta GDP_{7(t-1)}}{(1.962)**} + \frac{0.754\Delta CK_{7(t-1)}}{(0.745)} - \frac{0.330\Delta RW_{7(t-1)}}{(-1.446)} \\
 & - \mathbf{0.234D_CW_MANDA_{(t-1)}}_{(-0.757)} + \mathbf{0.042D_CW_VOLUN_{(t-1)}}_{(0.702)} - \mathbf{0.163D_CRISIR4041_{(t-1)}}_{(1.707)} \\
 & -0.128 \\
 & (-1.404) \tag{68}
 \end{aligned}$$

ทางการเงินจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและภาคสมัครใจต่อการลงทุนภาคเอกชน และส่วนที่สอง คือ การศึกษาผลกระทบของภาวะทางการเงินจากการจัดให้มีกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลกระทบของภาวะทางการเงินจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและภาคสมัครใจต่อการลงทุนภาคเอกชน ผลการศึกษาผลกระทบจากภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับซึ่งแสดงในแผนภาพที่ 5.1 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชน²⁴มีความสัมพันธ์เป็นลบกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน และในแผนภาพที่ 5.2 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมดมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนเช่นเดียวกัน

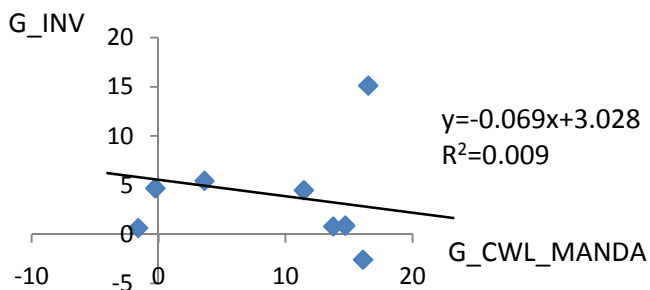
ความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจซึ่งแสดงในแผนภาพที่ 5.3 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน และในแผนภาพที่ 5.4 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนเช่นเดียวกัน

แผนภาพที่ 5.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชน

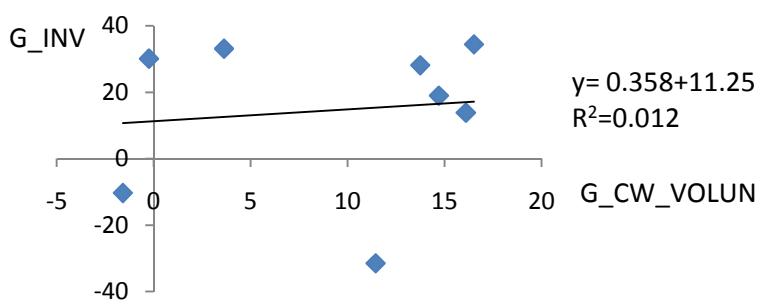


²⁴ กำไรสุทธิของภาคเอกชน วัดจากเงินออมของนิติบุคคล คือ กำไรของนิติบุคคลเอกชนหลังหักภาษีเงินได้นิติบุคคลเงินปันผลแล้ว

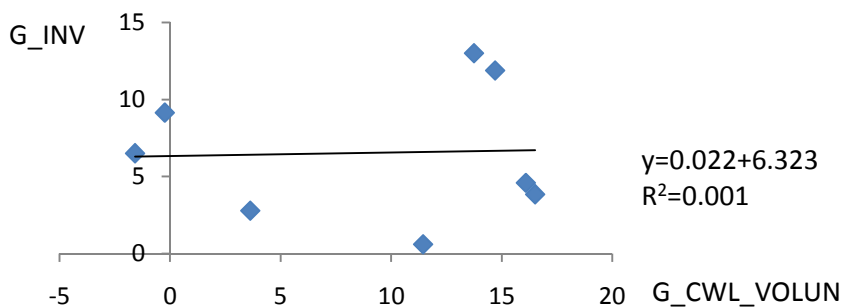
แผนภาพที่ 5.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด



แผนภาพที่ 5.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชน



แผนภาพที่ 5.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด



5.2.1.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)

การทดสอบผลกระทบจากภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน ด้วยวิธี OLS โดยกำหนดให้ตัวแปรการเติบโตของภาระ

ทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ แทนด้วยตัวแปรการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด และตัวแปรการเติบโตของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จะแทนด้วยตัวแปรการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด ซึ่งได้ผลการศึกษาดังสมการ

$$G_{PI_1} = \frac{1.649G_{GDP_1} - 0.398G_{CK_1} - 0.025G_{RW_1} - 0.079CWL_MANDA_1}{(2.002)** \quad (-1.251) \quad (-0.150) \quad (-0.195)} + \frac{0.577CWL_VOLUN_1 - 29.008D_CRISIS4041_1 - 6.230}{(1.696) \quad (-2.875)** \quad (1.090)} \quad (70)$$

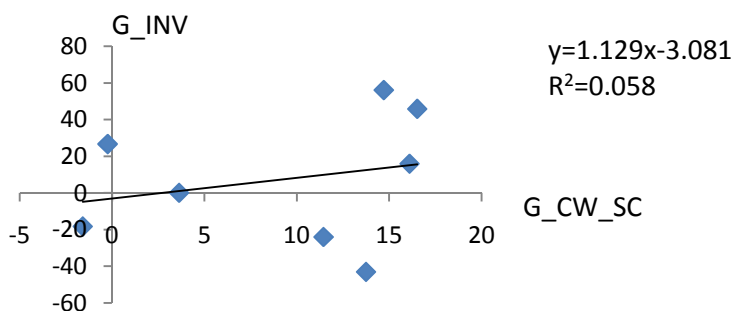
Adj. R² = 0.863, F-Statistic = 15.721, Durbin-Watson = 2.185

จากสมการที่ (70) ได้ว่า การเติบโตของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับและการเติบโตของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน นอกจากนี้ยังได้ว่า การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน ส่วนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน ซึ่งผลของตัวแปรการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 สอดคล้องกับงานศึกษาของ Mallikamas (2003) และผลของตัวแปรการเติบโตของต้นทุนของปัจจัยการผลิตสอดคล้องกับงานศึกษาของ Jongwanich (2006)

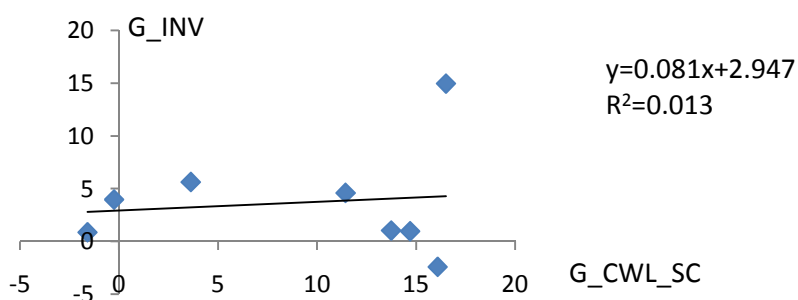
5.2.2 ผลกระทบของภาระทางการเงินจากการจัดให้มีกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่อการลงทุนภาคเอกชน

การศึกษาผลกระทบจากการจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับภาระทางการเงินในการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมซึ่งแสดงในแผนภาพที่ 5.5 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน และจากแผนภาพที่ 5.6 พบว่า การเติบโตของเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมและการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนเช่นเดียวกัน

แผนภาพที่ 5.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชน



แผนภาพที่ 5.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด

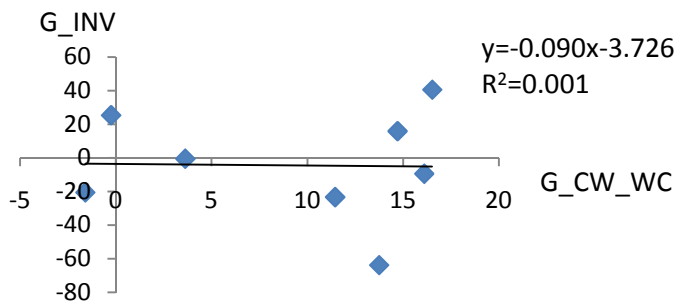


ความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับภาระทางการเงินในการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนซึ่งแสดงในแผนภาพที่ 5.7 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน และแผนภาพที่ 5.8 พบว่า การเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด มีความสัมพันธ์เป็นลบกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนเช่นเดียวกัน

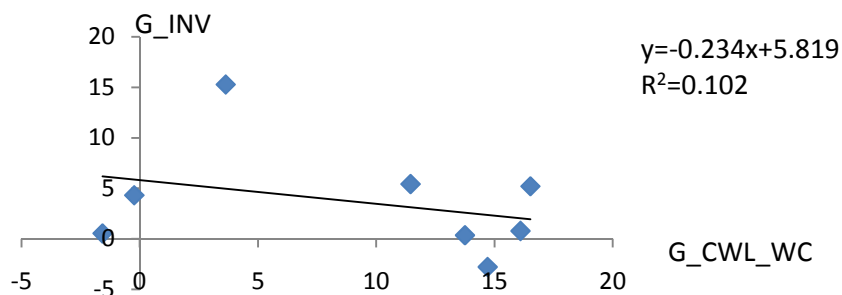
ความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนภาคเอกชนกับภาระทางการเงินในการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งแสดงในแผนภาพที่ 5.9 การเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน และแผนภาพที่ 5.10 พบว่า การเติบโตของเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพและการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนเช่นเดียวกัน

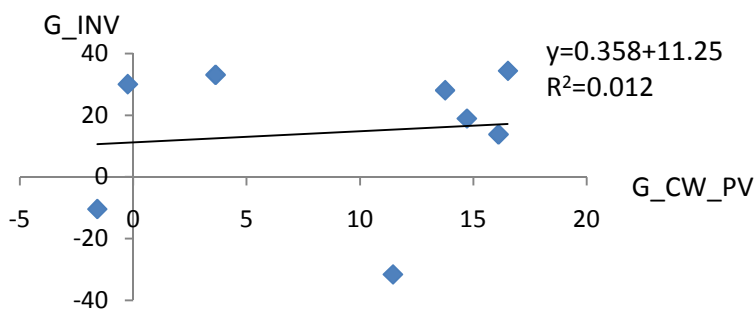
แผนภาพที่ 5.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชน



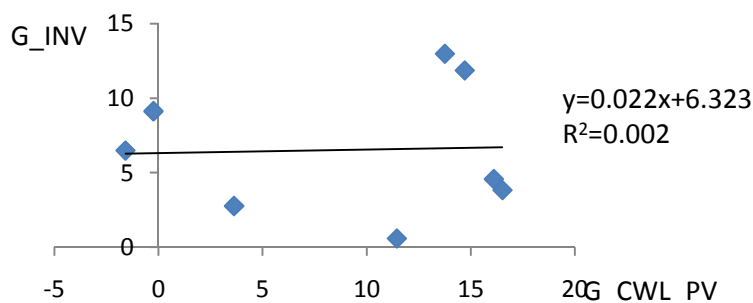
แผนภาพที่ 5.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด



แผนภาพที่ 5.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนเงินสมทบในการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อกำไรสุทธิของภาคเอกชน



แผนภาพที่ 5.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนกับการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด



5.2.2.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)

การทดสอบผลกระทบจากภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน ด้วยวิธี OLS โดยกำหนดให้ตัวแปรการเติบโตของภาวะเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนประกันสังคม จะแทนด้วยตัวแปรการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด ตัวแปรการเติบโตของภาวะเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนเงินทดแทน จะแทนด้วยตัวแปรการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนเงินทดแทนต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด และตัวแปรการเติบโตของภาวะเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะแทนด้วยตัวแปรการเติบโตของสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด ซึ่งได้ผลการศึกษาดังสมการ

$$\begin{aligned}
 G_PI_1 = & 2.097G_GDP_1 - 0.003G_CK_1 - 0.056G_RW_1 + \mathbf{0.642CWL_SS_1} \\
 & \quad (2.188) *** \quad (-0.006) \quad (-0.327) \quad \quad (\mathbf{0.815}) \\
 & -\mathbf{0.558CWL_WC_1} + \mathbf{0.523CWL_PV_1} - 24.103D_CRISIS4041_1 + 1.881 \\
 & \quad (-\mathbf{0.975}) \quad \quad (\mathbf{1.523}) \quad \quad (-2.122) *** \quad (0.257) \quad (71) \\
 & \text{Adj. } R^2 = 0.862, \quad F\text{-Statistic} = 13.464, \quad \text{Durbin-Watson} = 1.987
 \end{aligned}$$

จากสมการที่ (71) ได้ว่า การเติบโตของภาวะด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคบังคับ คือ การเติบโตของภาวะเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนประกันสังคม และการเติบโตของภาวะเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนเงินทดแทนไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน ส่วนการเติบโตของภาวะทางด้านการเงินจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการภาคสมัครใจ คือ การเติบโตของภาวะเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีผลต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชนเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ได้ว่า การเติบโตของ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีผลบวกต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน ส่วนการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 มีผลลบต่อการเติบโตของการลงทุนภาคเอกชน ซึ่งผลของตัวแปรการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจช่วง พ.ศ. 2540 และ 2541 สอดคล้องกับงานศึกษาของ Mallikamas (2003) และผลของตัวแปรการเติบโตของต้นทุนของปัจจัยการผลิตสอดคล้องกับงานศึกษาของ Jongwanich (2006)

5.2.3 สรุปผลกระทบของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน

จากการสรุปผลกระทบของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคดังแสดงในตารางที่ 5.4 และตารางที่ 5.5 พบว่า ภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ ทั้งกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนไม่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ส่วนภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคเช่นกัน

ตารางที่ 5.2 แสดงผลกระทบของภาระทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับและภาคสมัครใจต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)

Private Investment	Corporate Welfare					
	CWL_MANDA_1			CWL_VOLUN_1		
	Coef	t-Stat		Coef	t-Stat	
G_PI_1	-0.08	-0.20		0.58	1.70	

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย โดยใช้โปรแกรม EViews 6.0

ตารางที่ 5.3 แสดงผลกระทบของภาระทางการเงินในการจัดกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมหภาค ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS)

Private Investment	Corporate Welfare								
	CWL_SS_1			CWL_WC_1			CWL_PV_1		
	Coef	t-Stat		Coef	t-Stat		Coef	t-Stat	
G_PI_1	0.64	0.82		-0.56	-0.98		0.52	-1.52	

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย โดยใช้โปรแกรม EViews 6.0

หากพิจารณาเฉพาะแนวโน้มทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในตารางที่ 5.2 และตารางที่ 5.3 พบว่า ภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในภาพรวมมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค และเมื่อพิจารณาภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในภาพย่อย พบว่า ภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค แต่ภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค

ผลของความสัมพันธ์ดังกล่าว สะท้อนได้ว่าการที่นายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร้อยละ 5 ของค่าจ้าง แม้จะทำให้ค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนของแรงงานเพิ่มขึ้น แต่การได้รับจากสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมนั้นสามารถลดต้นทุนรายจ่ายด้านแรงงาน เช่น รายจ่ายในการรักษาพยาบาล รายจ่ายชดเชยการว่างงาน รายจ่ายชดเชยการเสียชีวิต และรายจ่ายชดเชยแก่ครอบครัวลูกจ้างที่เสียชีวิต โดยที่กองทุนประกันสังคมจะจ่ายค่าใช้จ่ายทั้งหมดแทนนายจ้าง จึงทำให้รายจ่ายแรงงานลดลง และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบน้อยกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงจากสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม และรายจ่ายที่ลดลงจากการลดหย่อนภาษี กระแสเงินรายจ่ายลดลง กระแสเงินสดสุทธิจึงเพิ่มขึ้น นายจ้างจึงมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้มากขึ้น จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างเพิ่มขึ้น

ส่วนในกรณีที่ภาระเงินสมทบที่จ่ายให้แก่กองทุนเงินทดแทนซึ่งเป็นสวัสดิการแรงงานภาคบังคับเหมือนกองทุนประกันสังคมมีผลเป็นลบต่อการลงทุนนั้น เนื่องมาจากการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ทำให้ค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนของแรงงานเพิ่มขึ้น แม้นายจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลการเจ็บป่วย หรือ บาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน ซึ่งสามารถลดต้นทุนรายจ่ายด้านแรงงานได้เช่นเดียวกับการประกันสังคม แต่การที่นายจ้างต้องแบกรับภาระรายจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว เพราะกรณีกองทุนเงินทดแทนนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งต่างกับกองทุนประกันสังคมที่การจ่ายเงินสมทบมาจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล จึงทำให้ผลของรายจ่ายด้านแรงงานที่ลดลงและการลดหย่อนภาษี มีน้อยกว่าผลของรายจ่ายที่เพิ่มจากการจ่ายเงินสมทบ จึงทำให้กระแสเงินรายจ่ายเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กระแสเงินสดสุทธิลดลง นายจ้างมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้ลดลงหรือชะลอการซื้อสินทรัพย์ถาวรออกไป จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างลดลง

ภาระทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ซึ่งหมายถึงภาระในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค สามารถสะท้อนได้ว่าการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถลดภาระด้านรายจ่ายและเพิ่มรายรับแก่นายจ้าง ซึ่งการลดภาระด้านรายจ่าย เกิดจากการลดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาลูกจ้างใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง การลดภาระรายจ่ายด้านภาษี และการลดภาระในการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ ซึ่งเป็นเงินก้อนที่มักเป็นเงินจำนวนมาก โดยลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการออกจากงานโดยตรงจากสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จึงทำให้การที่ลูกจ้างออกจากงานไม่มีผลต่อเงินสดหมุนเวียนของนายจ้าง

ส่วนการเพิ่มรายรับเกิดจาก การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างเนื่องจากการมีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น เมื่อลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีทักษะและมีความชำนาญในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจได้รับรายรับเพิ่มจากการนำเงินในกองทุนสวัสดิการภาคสมัครใจไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีน้อยกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงและรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้กระแสเงินรายจ่ายจึงลดลง กระแสรายได้เพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิเพิ่มขึ้น นายจ้างจึงมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้มากขึ้น จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างเพิ่มขึ้น

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษา

การดำเนินชีวิตของกลุ่มแรงงานภาคเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน อันได้แก่ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือแม้แต่การว่างงาน ทำให้รัฐบาลได้บัญญัติกฎหมายในการคุ้มครองกลุ่มแรงงานเหล่านี้ โดยการบังคับให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการทั้งสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การบังคับให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการทำให้สถานประกอบการได้รับประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน การลดปัญหาการย้ายงานของลูกจ้าง การได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษี เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน แต่ในทางตรงกันข้ามการจัดสวัสดิการแรงงานทำให้สถานประกอบการมีภาระต้นทุนในส่วนของค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลไปถึงการตัดสินใจในการลงทุนของสถานประกอบการ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นในสถานประกอบการ ภายใต้กรอบแนวคิดการคุ้มครองทางสังคม ทั้งสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ คือ ประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งผลกระทบต่อการลงทุนของภาคเอกชนหรือไม่ อย่างไร โดยพิจารณาทั้งการลงทุนของภาคเอกชนในระดับมหภาค และการลงทุนของภาคเอกชนสาขาการผลิต

การศึกษานี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายเพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการและเปรียบเทียบผลกระทบต่อค่าจ้างจากการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน ฮองกง และประเทศไทย ส่วนที่ 2 คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลารายปีของข้อมูลด้านการลงทุนภาคเอกชนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ในการศึกษาผลกระทบจากการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนทั้งในระดับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคและการลงทุนภาคเอกชนราย

สาขาการผลิต 7 สาขาการผลิต โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) และการทดสอบด้วยวิธี Cointegration and Error Correction Model ซึ่งใช้ข้อมูลในช่วง พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2550 และการศึกษาผลกระทบจากภาวะทางด้านการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชนเฉพาะการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) โดยใช้ข้อมูลในช่วง พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2550 สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1 ภาวะในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการส่งผลให้ค่าจ้างในทุกประเทศเพิ่มขึ้นตามระดับอัตราเงินสมทบ โดยค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือประเทศสิงคโปร์ ไต้หวัน ประเทศไทย และฮ่องกงตามลำดับ

2 การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับมีผลเป็นลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค สามารถสะท้อนได้ว่า การที่นายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบประมาณร้อยละ 5.2-6.0 ของค่าจ้าง ทำให้ค่าจ้างซึ่งเป็นต้นทุนของแรงงานเพิ่มขึ้น และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีมากกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงจากสิทธิประโยชน์ของสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ เช่น รายจ่ายการรักษาพยาบาล และรายจ่ายที่ลดลงจากการลดหย่อนภาษี กระแสเงินรายจ่ายเพิ่มขึ้น จึงทำให้กระแสเงินสดสุทธิลดลง นายจ้างมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้ลดลงหรือชะลอการซื้อสินทรัพย์ถาวรออกไป จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างลดลง

ส่วนการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจมีผลเป็นบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค สามารถสะท้อนได้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจสามารถลดภาระด้านรายจ่ายและเพิ่มรายรับแก่นายจ้าง ซึ่งการลดภาระด้านรายจ่าย เกิดจากการลดค่าใช้จ่ายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดหาลูกจ้างใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง การลดภาระรายจ่ายด้านภาษี และการลดภาระในการจ่ายเงินชดเชยการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ ซึ่งเป็นเงินก้อนที่มักเป็นเงินจำนวนมาก โดยลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการออกจากงานโดยตรงจากสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ จึงทำให้การที่ลูกจ้างออกจากงานไม่มีผลต่อเงินสดหมุนเวียนของนายจ้าง

ส่วนการเพิ่มรายรับเกิดจาก การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างเนื่องจากการมีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น เมื่อลูกจ้างทำงานใน

ระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีทักษะและมีความชำนาญในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจได้รับรายรับเพิ่มจากการนำเงินในกองทุนสวัสดิการภาคสมัครใจไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ และเมื่อผลของรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเงินสมทบมีน้อยกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงและรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้กระแสเงินรายจ่ายจึงลดลง กระแสรายได้เพิ่มขึ้น กระแสเงินสดสุทธิเพิ่มขึ้น นายจ้างจึงมีความสามารถในการนำกระแสเงินสดสุทธิมาใช้ในการซื้อสินทรัพย์ถาวรได้มากขึ้น จึงทำให้การลงทุนของนายจ้างเพิ่มขึ้น

3 ภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ ทั้งในกรณีภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนไม่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ส่วนสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ในกรณีภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาคเช่นกัน

แต่หากพิจารณาเฉพาะแนวโน้มทิศทางความสัมพันธ์ของภาวะในการจ่ายเงินสมทบกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค จะได้ว่า ภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค ส่วนภาวะในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนกลับมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลงทุนภาคเอกชนในระดับมหภาค

4 ภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคบังคับมีผลเป็นลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร ส่วนภาวะในการจัดให้มีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจมีผลเป็นลบต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาการขายส่งการขายปลีก แต่มีผลเป็นบวกต่อการลงทุนภาคเอกชนในสาขาคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

5 การลดหย่อนภาษีโดยการนำค่าใช้จ่ายเงินสมทบคิดเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริงได้ จากการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจสามารถลดหย่อนภาษีได้มากกว่าการลดหย่อนภาษีจากการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ เนื่องจากเงินสมทบกรณีสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ ซึ่งเท่ากับอัตราร้อยละ 2-15 ของค่าจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งหมดในทุกฐานเงินเดือน ทำให้ครอบครัวคนค่าใช้จ่ายเงินสมทบได้มากกว่า กรณีเงินสมทบสวัสดิการแรงงานภาคบังคับ ซึ่งเท่ากับ อัตราร้อยละ 5.2-6 ของค่าจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการในฐานเงินเดือนต่ำสุด คือ 1,650 บาทและสูงสุดคือ 15,000 บาทต่อเดือน

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาข้างต้น สามารถวิเคราะห์ห็นัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับภาวะในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีผลต่อการลงทุนภาคเอกชน ได้ดังนี้

1. รัฐบาลควรมีนโยบายเพื่อการลดภาระจากการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับโดยเฉพาะสวัสดิการที่มีผลให้การลงทุนภาคเอกชนลดลง ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ คือ กองทุนเงินทดแทน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางภาษี โดยการเพิ่มอัตราการลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการที่สามารถลดอัตราการประสบอุบัติเหตุ บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการทำงานของลูกจ้างได้ เพราะนอกจากสถานประกอบการจะได้รับประโยชน์จากการลดหย่อนภาษีเพิ่มแล้ว ยังได้ประโยชน์จากค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ลดลง และการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง
2. รัฐบาลควรมีการใช้มาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมภาคเอกชนให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจ โดยให้ภาคเอกชนได้รับสิทธิประโยชน์ในทางภาษีอากรที่เพียงพอสำหรับการจูงใจให้ภาคเอกชนจัดมีการจัดสวัสดิการแรงงานภาคสมัครใจในสถานประกอบการของตน เพราะการจัดสวัสดิการดังกล่าวสามารถช่วยเพิ่มการลงทุนภาคเอกชน ลดภาระงบประมาณและบุคลากรของภาครัฐในการดูแลสวัสดิภาพของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง

6.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

- 1 แม้ว่าการศึกษาครั้งนี้จะพบว่า ภาวะทางการเงินในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการไม่มีผลต่อภาคเอกชนในช่องทางการลงทุน แต่ภาระดังกล่าวอาจส่งผลต่อภาคเอกชนในช่องทางอื่น เช่น การลดสวัสดิการแรงงานส่วนอื่น การลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการภายในสถานประกอบการ เป็นต้น
- 2 ข้อมูลภาระเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการทั้งภาคบังคับและภาคสมัครใจไม่สามารถแยกข้อมูลออกเป็นเงินสมทบรายสาขาการผลิตได้ ในการวิเคราะห์ผลจึงต้องใช้ตัวแปรหุ่นเป็นตัวแปรแสดงภาระเงินสมทบดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการศึกษาอาจได้ค่าที่แม่นยำน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการใช้ข้อมูลภาระเงินสมทบของนายจ้างรายสาขาการผลิต
- 3 การศึกษาคั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีผลทำให้ภาระต้นทุนในส่วนของค่าจ้างของสถานประกอบการเพิ่มขึ้นเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาคั้งต่อไปจึงอาจเพิ่มเติมการศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่ส่งผลต่อสถานประกอบการด้านอื่นๆ ด้วย
- 4 เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูลทำให้ข้อมูลที่ใช้มีเฉพาะข้อมูลitudy และช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษาอาจสั้นไป ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการศึกษาได้ค่าที่ไม่แม่นยำมากนัก ดังนั้นเพื่อให้ผล

การศึกษามีความชัดเจนและแม่นยำมากขึ้น ในอนาคตจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้งโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิ หรือการเพิ่มช่วงเวลาในการศึกษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคนอื่นๆ. โครงการสำรวจองค์ความรู้เชิงแนวคิด ทฤษฎี บทบาท และ ความสำคัญต่อสังคมของโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net): รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2542.

ปราณี ทินกร. นโยบายการคลังเพื่อสังคมและสุขภาพ: มาตรการเพื่อคนยากจนและด้อยโอกาส. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. 2550.

วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550.

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการ พัฒนาประเทศไทย. 2544.

อมรา พงศาพิชญ์. รายงานสมบูรณ์ โครงการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

สมคิด บางโม. ภาษีอากรธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา, 2548.

ภาษาอังกฤษ

Alun L. Gustman ; and Thomas L. Steinmeir. Employer Provided health insurance and retirement behavior. National Bureau of Economic Research 4307 (1993)

Christian Bellak. ; Markus Leibrecht. ; and Aleksandra Riedl. Labour costs and FDI flows into Central and Eastern European Countries: A survey of the literature and empirical evidence. Structural Change and Economic Dynamics 19 (2008): 17-37.

Dale W. Jorgenson. Investment. vol1. Capital Theory and Investment Behavior. London,1996

David Stasavage. Private Investment and Political Institutions. Economics and Policy 14 (2002): 41-62.

Elettra Agliardi. Taxation and Investment Decisions: a real options approach. European Economic Association Meeting (2001): 44-55.

- Federio Tomassi. Welfare and competitiveness; A model of reciprocal relationships between economy, society and social protection. European PhD in Socio-Economic and Statistical (2004).
- Jason G Cummins. ; Kevin A Hassett. ; and R. Glenn Hubbard. Tax reforms and investment: A cross-country comparison. Journal of public economics 62 (1996): 237-273.
- Junthathip Jongwanich. ;and Archanun Kohpaivoon. Private Investment:Trends and Determinants in Thailand. World Bank (Thailand) (2006): 1-29.
- Junya Hamaaki. Investment responses to apanese tax reforms: A cross-industry comparison. Japan and the World Economy (2007)
- K.C. Fung. ; Hitomi Ilzaka. ; and Alan Siu. Japanese direct investment in China. China Economic Review 14 (2003): 304-315.
- Kohei Komamura ;and Atsohiro Yamada. Who bears the burden of social insurance? Evidence from Japanese health and long-term care insurance data. Journal of The Japanese and international Economies 18 (2004): 565-581.
- Luca Spataro. Social security incentives and retirement decisions in Italy: An empirical insight. Research in Economics 59 (2005): 223-256
- Roong Poshyananda Mallikamas. ; Yunyong Thaicharoen. ; and Daungporn Rodpingsangkaha. Investment Cycles, Economic Recovery and Monetary Policy. Bank of Thailand Discussion Paper (2003): 1-52.
- Social Security Administration Office of Policy. Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pasific, (2006).
- Tachibanaki, T. The Economics of Safety Net. Tokyo.Nihon-Keizai-Shinbunsha (in Japanese) (2000).
- Tachibanaki, T. The Role of Firms in Welfare Provisions. Labor Markets and Firm Benefit Policies in Japan and the United States. Chicago: University of Chicago Press. (2002).
- Tachibanaki, T ;and Yukiko Yokayama. The estimation of the incidence of employer contributions to social security in Japan. The Japanese Economic Review. (2007).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางที่ ก.1 แสดงการเปรียบเทียบงานวิจัย แบบจำลองการลงทุนภาคเอกชน

ผู้วิจัย	งานวิจัย	ตัวแปร	ผลการศึกษา
Dhaneshwar Ghura and Barry Goodwin (2000)	การศึกษาปัจจัยกำหนดการลงทุนภาคเอกชนในทวีปเอเชีย ซับซาสาร่า แอฟริกา (SSA) และ ลาตินอเมริกา รวม 31 ประเทศ ใช้ข้อมูลในช่วง 1975-1992	ตัวแปรทั้งหมด 14 ตัวแปร คือ real GDP growth, Government investment/GDP, Domestic credit to private sector/GDP, Domestic credit to government sector/GDP, Inflation, Inflation squared, growth in real exchange rate, board money/GDP, freedom index, External debt stock/exports, External debt service/exports, growth rate of terms of trade, real world interest rate and primary school enrolment ratio	ปัจจัยในการกำหนดการลงทุนภาคเอกชนในประเทศกำลังพัฒนา ได้แก่ real GDP growth, การเพิ่มขึ้นของการลงทุนภาครัฐ, การพัฒนาของสถาบันการเงินระดับกลาง, การลดลงของความน่าเชื่อถือของรัฐบาล, การลดลงของอัตราดอกเบี้ยในระดับโลก และการพัฒนาด้านการศึกษา
Roong Pishyananda Mallikamas and others (2003)	ศึกษาวัฏจักรและแนวโน้มการลงทุนภาคเอกชนกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลในช่วง 1994-2003 ซึ่งเป็นช่วงก่อนและหลังเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ	ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวคือ Capacity utilization rate, Real GDP, Real Minimum Loan Rate, Leverage ratio และ TOBINQ	การลงทุนภาคเอกชนมีผลต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย การลงทุนภาคเอกชนเพิ่มขึ้นเมื่อ อัตราผลตอบแทนการลงทุนเพิ่มขึ้น การใช้นโยบายการเงินและข้อจำกัดด้านการเงินในแนวทางผ่อนคลายการทำให้ภาคเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย และควมมีเสถียรภาพของดัชนีตลาดหลักทรัพย์และเสถียรภาพด้านต่างประเทศ

ผู้วิจัย	งานวิจัย	ตัวแปร	ผลการศึกษา
Juthathip Jongwanich and Archanun Kohpaiboon (2006)	ศึกษาแนวโน้ม รูปแบบ และปัจจัย กำหนดการลงทุน ภาคเอกชนใน ประเทศไทย โดย ใช้ข้อมูลในช่วง 1960-2005	ตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวคือ Output growth, Growth of real cost of capital, Availability of financing, Public investment, Output growth uncertainty, Inflation uncertainty, Terms of trade uncertainty, Real exchange rate uncertainty, Output gap และ Real exchange rate	ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุน ภาคเอกชนในระยะสั้น ได้แก่ การเติบโตของผลผลิต ความ เชื่อมั่นของภาคเอกชน และ ประสิทธิภาพการผลิตสำรอง ส่วนระยะยาว ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ โอกาสในการทำ ธุรกิจและต้นทุนการลงทุน ซึ่งรัฐบาลควรมีส่วนในการ เพิ่มการลงทุนภาคเอกชน โดยการให้การสนับสนุนส่วน ของการลงทุนในระยะยาว และเสริมสร้างบรรยากาศใน การลงทุน โดยอาจเน้นการ ลดความไม่แน่นอนทาง เศรษฐกิจ

ภาคผนวก ข

ตารางที่ ข.1 แสดงตัวแปร ความหมายของตัวแปร สมมติฐาน และแหล่งที่มาของข้อมูล

ตัวแปร		คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งข้อมูล
ตัวย่อ	ความหมาย			
<i>PI</i>	การลงทุนภาคเอกชน	การลงทุนภาคเอกชนในการศึกษาคำครั้งนี้ใช้สต็อกทุนสุทธิ ซึ่งมีค่าเท่ากับมูลค่ารวมของสินทรัพย์ถาวร (สต็อกทุนรวม) หักด้วยค่าเสื่อมราคาสะสมเป็นตัวแปร proxy ของการลงทุนภาคเอกชน เนื่องจากสามารถแสดงถึงค่าใช้จ่ายในสินทรัพย์ถาวรที่ภาคเอกชนมีอยู่ทั้งหมด ณ ปีใดปีหนึ่งได้	-	NESDB
<i>GDP</i>	ผลิตภัณฑ์มวลรวม	ผลิตภัณฑ์มวลรวม ตัวแปร นี้ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการลงทุนภาคเอกชน เนื่องจากหากมีการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม แสดงว่าระดับรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น ประชาชนมีความสามารถในการซื้อสินค้าได้มากขึ้น ความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น สถานประกอบการจึงปรับตัวเพื่อเพิ่มการผลิตสินค้า โดยการใช้จ่ายเพื่อลงทุนในการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนปรับตัวเพิ่มขึ้น	บวก	NESDB
<i>CK</i>	ต้นทุนของปัจจัยการผลิต	ต้นทุนของปัจจัยการผลิต ประกอบด้วย 2 ส่วน โดยส่วนแรก คือ ผลคูณของสัดส่วนภาระหนี้สินในการซื้อสินค้าทุนกับอัตราดอกเบี้ยกับราคาของสินค้าทุน ส่วนที่ 2 คือ สัดส่วนระหว่างคูณของอัตราภาษีนิติบุคคล ราคาเงา ค่าเสื่อมราคา กับหนึ่งลบอัตราภาษีนิติบุคคล และนำทั้ง 2 ส่วนปรับค่าด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลงทุนภาคเอกชน	ลบ	BOT, MOC, NESDB

ตัวแปร		คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งข้อมูล
ตัวย่อ	ความหมาย			
		เนื่องจากหากต้นทุนของปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น ราคาเครื่องจักรเพิ่มขึ้น ทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น กำไรของสถานประกอบการลดลง จึงส่งผลให้การลงทุนลดลง		
<i>RW</i>	ค่าจ้างที่แท้จริง	ค่าจ้างที่แท้จริง มีค่าเท่ากับ ค่าจ้างสุทธิที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลงทุนภาคเอกชน เนื่องจากหากค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้น ทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น กำไรของสถานประกอบการลดลง จึงส่งผลให้การลงทุนลดลง	ลบ	NSO
<i>CWL_SC</i>	ภาระจากกองทุนประกันสังคม	ภาระของสถานประกอบการในการจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนประกันสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แทนด้วย ตัวแปรสัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มีกองทุนประกันสังคมต่อแรงงานภาคเอกชนทั้งหมด ตัวแปรนี้อาจมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือทางลบกับการลงทุนภาคเอกชน เนื่องจากการประกันสังคมเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายแก่สถานประกอบการในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เท่ากับ ร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับ แต่สถานประกอบการเองยังได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและได้รับค่าใช้จ่ายแก่กองทุนประกันสังคมหักเป็นค่าใช้จ่ายใน	บวก,ลบ	SSO

ตัวแปร		คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งข้อมูล
ตัวย่อ	ความหมาย			
		การคิดกำไรสุทธิก่อนการหักภาษีได้		
<i>CWL_WC</i>	ภาระจาก กองทุนเงิน ทดแทน	ภาระของสถานประกอบการในการ จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน ใน การศึกษาคั้งนี้ ใช้แทนด้วย ตัวแปร สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มี กองทุนเงินทดแทนต่อแรงงานภาคเอกชน ทั้งหมด ตัวแปรนี้อาจมีความสัมพันธ์ใน ทางบวกหรือทางลบกับการลงทุน ภาคเอกชน เนื่องจากจัดให้มีกองทุนเงิน ทดแทนเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายแก่สถาน ประกอบการในการจ่ายเงินสมทบเข้า กองทุน เท่ากับ ร้อยละ 0.1-2 ของค่าจ้างที่ แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับ แต่สถาน ประกอบการเองยังได้รับประโยชน์จาก สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนเงิน ทดแทนและได้รับค่าใช้จ่ายแก่กองทุนเงิน ทดแทนหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคิดกำไร สุทธิก่อนการหักภาษีได้	บวก,ลบ	SSO
<i>CWL_PV</i>	ภาระจาก กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	ภาระของสถานประกอบการในการ จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้แทนด้วย ตัวแปร สัดส่วนแรงงานในสถานประกอบการที่มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อแรงงาน ภาคเอกชนทั้งหมด ตัวแปรนี้อาจมี ความสัมพันธ์ในทางบวกหรือทางลบกับ การลงทุนภาคเอกชน เนื่องจากจัดให้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการเพิ่ม ค่าใช้จ่ายแก่สถานประกอบการในการ จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เท่ากับ ร้อยละ	บวก,ลบ	SET

ตัวแปร		คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งข้อมูล
ตัวย่อ	ความหมาย			
		2-15 ของค่าจ้างที่แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับ แต่สถานประกอบการเองยังได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และได้รับค่าใช้จ่ายแก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หักเป็นค่าใช้จ่ายในการคิดกำไรสุทธิก่อนการหักภาษีได้		

หมายเหตุ: NESDB คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, NSO สำนักงานสถิติแห่งชาติ, BOT คือ ธนาคารแห่งประเทศไทย, MOC คือ การกระทรวงพาณิชย์, SET คือ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ SSO คือ สำนักงานประกันสังคม

ภาคผนวก ค

ตารางที่ ค.1 แสดงผลการทดสอบความมีเสถียรภาพของตัวแปรด้วยวิธี Augmented Dickey-Fuller Test

Private Investment	Variables	t-statistics for level Without time trend	t-statistics for level With time trend	t-statistics for first difference Without time trend
Total	PI_1	-1.935807 (1)	-2.152968 (1)	-3.212287 (0)**
	GDP_1	-0.8693 (1)	-1.626726 (1)	-2.916313 (0)***
	CK_1	-1.669996 (1)	-2.951431 (1)	-2.075364 (0)***
	RW_1	-2.837029 (0)***	-2.788213 (0)	-5.386177 (1)*
Mining and Quarrying	PI_2	-2.211275(0)	-3.46096(3)	-4.683538(1)*
	GDP_2	-3.038329(5)	-3.394104(4)	-2.733494(1)***
	CK_2	-1.872268(2)	-3.341195(1)***	-4.210967(1)*
	RW_2	-1.487895(2)	-3.833435(0)**	-7.184704(1)*
Manufacturing	PI_3	-1.26909(0)	-1.38106(0)	-4.92736(0)*
	GDP_3	-0.84755(0)	-0.89603(0)	-3.72527(0)*
	CK_3	-1.28307(1)	-1.88580(1)	-2.70499(0)***
	RW_3	-1.29533(0)	-2.23991(0)	-4.83141(0)*
Construction	PI_4	-2.416729(0)	-2.754075(0)	-5.803401(0)*
	GDP_4	-1.783125(1)	-1.797611(1)	-2.734325(0)***
	CK_4	-1.742402(1)	-1.26792(1)	-3.109773(0)**
	RW_4	-2.9131(0)***	-2.986393(0)	-6.472376(1)*
Transportation and Communication	PI_5	-1.7457(1)	-2.31419(1)	-4.42391(0)*
	GDP_5	-1.26930(0)	-1.09793(0)	-5.40987(0)*
	CK_5	-1.66599(1)	-2.58806(1)	-2.83545(0)***
	RW_5	-3.07082(0)**	-4.65266(0)*	-5.91003(1)*
Wholesale and Retail Trade	PI_6	-1.28696(0)	-1.62139(0)	-4.67817(1)*
	GDP_6	-1.21457(1)	-1.43442(1)	-3.12858(1)**
	CK_6	-1.65705(1)	-2.55187(1)	-3.18517(1)**
	RW_6	-2.25992(0)	-2.45307(0)	-6.28165(1)*
Banking, Insurance and Real Estate	PI_7	-1.80603(0)	-7.22231(0)	-7.22231(0)*
	GDP_7	-1.53139(1)	-2.05931(1)	-2.88546(0)***
	CK_7	-2.41162(1)	-2.27161(1)	-3.96743(0)*
	RW_7	-1.39964(1)	-5.83561(0)*	-10.9454(0)*
Services	PI_8	-1.85856(1)	-1.63769(1)	-3.98159(1)*
	GDP_8	-1.38558(0)	-2.21862(0)	-5.34596(0)*
	CK_8	-1.46146(1)	-2.12245(1)	-2.74782(1)***
	RW_8	-1.80451(0)	-1.76270(0)	-6.66226(0)*

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย โดยใช้โปรแกรม EViews 6.0หมายเหตุ: ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นต่างๆ แสดงโดย; *, **, *** = ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99% ,95% และ 9 ตามลำดับ ส่วนค่าในวงเล็บ คือ ระดับล่า (Lagged level) ที่เหมาะสมตามวิธี SIC (Schwarz's Bayesian Information Criterion)

ตารางที่ ค.2 แสดงผลการทดสอบ ค่าความยาวของความล่า (Lag Length) ที่เหมาะสมด้วย

Likelihood Ratio (LR)

Private Investment	Variables	Lag Length	Likelihood Ratio (LR)
Total	PI_1, GDP_1, CK_1, RW_1	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	336.7236*
	$D_CRISIS4041$	2	48.63588
Mining and Quarrying	PI_2, GDP_2, CK_2, RW_2	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	240.7683*
	$D_CRISIS4041$	2	73.12867
Manufacturing	PI_3, GDP_3, CK_3, RW_3	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	257.3142*
	$D_CRISIS4041$	2	50.33485
Construction	PI_4, GDP_4, CK_4, RW_4	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	243.5785*
	$D_CRISIS4041$	2	59.23388
Transportation and Communication	PI_5, GDP_5, CK_5, RW_5	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	258.4744*
	$D_CRISIS4041$	2	52.73525
Wholesale and Retail Trade	PI_6, GDP_6, CK_6, RW_6	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	274.5436*
	$D_CRISIS4041$	2	62.93231
Banking, Insurance and Real Estate	PI_7, GDP_7, CK_7, RW_7	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	214.5823*
	$D_CRISIS4041$	2	61.97096
Services	PI_8, GDP_8, CK_8, RW_8	0	NA
	D_CW_MANDA, D_CW_VOLUN	1	232.738*
	$D_CRISIS4041$	2	66.38904

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย โดยใช้โปรแกรม EViews 6.0

หมายเหตุ: ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นต่างๆ แสดงโดย; * = ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%

ตารางที่ ค.3 แสดงผลการหาจำนวน Cointegration Vector ด้วย Maximal Eigen Value Test

Private Investment	H_0	H_1	Eigenvalue	Max-Eigen statistic	Critical Value	
					95%	99%
Total	r= 0	r= 1	0.917716	72.42961*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.696783	34.60591	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.666052	31.80629	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.500511	20.13093	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.438597	16.74219	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.267508	9.027788	14.07	18.63
Mining and Quarrying	r= 0	r= 1	0.953178	88.78039*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.835339	52.31205*	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.649314	30.38806	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.494064	19.75904	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.328312	11.54086	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.26703	9.008848	14.07	18.63
Manufacturing	r= 0	r= 1	0.830262	51.4314**	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.732028	38.18926	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.580808	25.21338	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.561455	23.90447	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.448346	17.25019	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.161943	5.123401	14.07	18.63
Construction	r= 0	r= 1	0.880863	61.697*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.767919	42.35935**	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.672475	32.36955	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.556353	23.56904	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.362982	13.07775	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.19339	6.23252	14.07	18.63
Transportation and Communication	r= 0	r= 1	0.88388	62.44071*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.797882	46.36818*	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.66257	31.50554	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.508411	20.59326	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.41993	15.79361	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.314777	10.96232	14.07	18.63
Wholesale and Retail Trade	r= 0	r= 1	0.919527	73.07526*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.849663	54.95139*	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.678442	32.90277	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.476746	18.78294	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.42777	16.1882	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.270345	9.140317	14.07	18.63
Banking, Insurance and Real Estate	r= 0	r= 1	0.841021	53.33046*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.821899	50.0367*	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.627308	28.62312	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.548124	23.03608	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.439524	16.79011	20.97	25.52

	r= 5	r= 6	0.238408	7.897982	14.07	18.63
Services	r= 0	r= 1	0.958795	92.4869*	45.28	51.57
	r= 1	r= 2	0.764634	41.95181**	39.37	45.1
	r= 2	r= 3	0.697803	34.70365**	33.46	38.77
	r= 3	r= 4	0.534986	22.20495	27.07	32.24
	r= 4	r= 5	0.428495	16.22499	20.97	25.52
	r= 5	r= 6	0.174424	5.558548	14.07	18.63

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย โดยใช้โปรแกรม EViews 6.0

หมายเหตุ: ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นต่างๆ แสดงโดย; *,** = ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 99% และ 95% ตามลำดับ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพิมพ์ศิริ ทองสม เกิดวันที่ 5 มกราคม 2526 จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2547 เข้า ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2549