

ค่าจ้างและความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาในประเทศไทย

น.ส.พกามาศ เลียงธนะฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาประชากรศาสตร์ ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า  
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

Wage and Desire of additional work among informal Workers: Empirical Evidence in Thailand

Miss Pakamat Leangthanarek

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts in Demography

Common Course

College of Population Studies

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ค่าจ้างและความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอก ระบบ: กรณีศึกษาในประเทศไทย
โดย	น.ส.ศกามาศ เลียงชนะฤกษ์
สาขาวิชา	ประชากรศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.ป๋องปอนด์ รักอำนวยกิจ

---

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้แนบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ยศ อมรกิจวิทย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ศาสตราจารย์ ดร.ป๋องปอนด์ รักอำนวยกิจ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ศาสตราจารย์ ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์)

พจนานุกรม : ค่าจ้างและความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ:  
กรณีศึกษาในประเทศไทย. ( Wage and Desire of additional work among informal  
Workers: Empirical Evidence in Thailand) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศาสตราจารย์ ดร.ปึง  
ปอนด์ รักอำนวยกิจ

ด้วยเหตุที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยที่แรงงานมีแนวโน้มลดลง การหาแรงงานมา  
ทดแทนในตลาดแรงงานจึงเป็นประเด็นที่ควรศึกษา เนื่องจากแรงงานที่ต้องการจะทำงานเพิ่มกว่า  
ร้อยละ 80 เป็นแรงงานนอกระบบ การศึกษาครั้งนี้จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความ  
ต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะค่าจ้าง ทั้งระดับค่าจ้าง และประเภท  
ค่าจ้างที่ได้รับ (รายเดือน/ไม่ใช่รายเดือน) รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม  
โดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560 สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมี  
กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Multiple linear  
regression และ Tobit Model

ผลการศึกษา พบว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยหลักที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม ผู้  
ที่มีรายได้จากค่าจ้างเมื่อเทียบกับผู้อื่นน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการจะทำงานเพิ่ม  
มากกว่า 4.9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการโค้งกลับของเส้นอุปทานแรงงาน และผู้  
ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายชั่วโมง และผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายวันหรือรายสัปดาห์จะมีความ  
ต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน 57.1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ  
26.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ ข้อค้นพบนี้ของแรงงานนอกระบบของไทยสอดคล้องกับ  
แนวคิดตามทฤษฎี Instant Gratification ที่ยิ่งระยะเวลาในการรอผลตอบแทนยิ่งน้อยความ  
ต้องการจะทำงานเพิ่มยิ่งสูงมากขึ้นมาก และหากศึกษาเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ใช่  
รายเดือน พบว่า ผู้ที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ใช่รายเดือนและมีทักษะแรงงานในระดับสูงมีความ  
ต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่มีทักษะต่ำ 30.2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สาขาวิชา ประชากรศาสตร์

ลายมือชื่อนิติ .....  
.....

ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....  
.....

## 6086903651 : MAJOR DEMOGRAPHY

KEYWORD: informal workers, the desire of additional work, wage, Instant Gratification,  
Multiple Linear Regression, Tobit Model

Pakamat Leangthanarerk : Wage and Desire of additional work among informal  
Workers: Empirical Evidence in Thailand. Advisor: Professor Dr. PUNGPOND  
RUKUMNUAYKIT

Due to a tendency towards a labor shortage in aging society in Thailand, encouraging informal workers to work more might be a solution to increase laborers in the market because informal workers are more than 80 percent of workers who want to work more. This research aims to study the factors that influence the desire of additional work among informal workers. The factors of interest include wages (wage income/ the type of wages), and other demographic and socio-economic factors. This research utilizes data from The 2017 Informal Employment Survey administered by the National Statistical Office of Thailand. Informal employees are analyzed through multiple linear regressions and Tobit regressions.

Results from the analyses indicate that wage is the crucial factor that influences the desire of additional work. We find that a worker with a higher wage income of 1,000 baht per month will desire the additional work more 4.9 hours per week than those with lower wages. Our main result supports the prediction of the slope of the supply curve. In addition, we find that hourly employees and daily or weekly employees have a higher desire of additional work compared to monthly employees with 57.1 hours per week and 26.7 hours per week respectively. This finding confirms the concept of instant gratification, that is a shorter time of wait for reward or return of work will result in a higher desire of additional work. Furthermore, when studying only non-monthly informal workers, we find that workers with higher skills have 30.2 hours per week of the desire of additional work more than those with lower skills.

Field of Study: Demography Student's Signature .....

Academic Year: 2018 Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้ หากขาดความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลายท่านที่คอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาสตราจารย์ ดร. ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าอย่างยิ่งมาให้คำแนะนำ และคำปรึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ยศ อมรกิจวิภัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาใช้เวลาในการให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุนอุดหนุนการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเฉลิมฉลองวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงเจริญพระชนมายุครบ ๘๒ พรรษา

ขอขอบพระคุณ นายวิษณุ ญาณเนตร และนางสาววรรณวดี จันทร์วังโป่ง ฝ่ายวิชาการ และพนักงานทุกท่านที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ ที่ได้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดกระบวนการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่น้อง รวมถึงเพื่อนที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ และนายวร วุฒิ ภาพิมลวัชร ที่คอยให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจให้ตลอดการศึกษาอยู่เสมอ รวมถึงตลอดการเรียนที่ผ่านมา

ท้ายนี้หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความบกพร่องประการใด ข้าพเจ้าขออ้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศกามาศ เลียงชนะฤกษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	12
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	18
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	19
2.1 นิยามและบริบทเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานนอกระบบของไทย .....	19
2.1.1 นิยามแรงงานนอกระบบ.....	19
2.1.2 บริบทเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานนอกระบบในประเทศไทย .....	20
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics) .....	25
2.2.1 การตัดสินใจทำงานและการพักผ่อน (Labor - Leisure Decision).....	26
2.2.2 ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (Labour Supply Elasticity) .....	28
2.2.3 แนวคิดด้านความพึงพอใจ (Gratification).....	31
2.2.4 อุปทานแรงงานในการผลิตในครัวเรือน ครอบครัว และ วงจรชีวิต (Labor Supply: Household Production, the Family, and the Life Cycle) .....	33
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการทำงานเพิ่ม .....	38

2.3.1 แนวคิดการเปลี่ยนผ่านทางประชากร.....	39
2.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs .....	47
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	50
2.4.1 งานศึกษาที่เกี่ยวกับอุปทานแรงงาน.....	51
2.4.2 งานศึกษาที่เกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่ม.....	55
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	63
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	65
3.1 รูปแบบการวิจัยและแหล่งที่มาของข้อมูล .....	65
3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง .....	66
3.3 ขอบเขต ข้อจำกัด และคุณค่าของการวิจัย .....	70
3.4 การบริหารจัดการข้อมูลและการนิยามตัวแปรเพื่อการเตรียมตัวแปรก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
3.4.1 ตัวแปรตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้น .....	71
3.4.2 ตัวแปรอิสระ.....	72
3.5 การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษา.....	81
3.5.1 สถานการณ์ความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ .....	81
3.5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากร สถานะทางครัวเรือน และเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานเพิ่ม .....	81
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	89
4.1 สถานการณ์ความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ .....	89
4.1.1 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ.....	94
4.1.2 ลักษณะทางด้านประชากร/ปัจเจกบุคคล .....	94
4.2 ค่าจ้างของแรงงานนอกระบบที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม และปัจจัยอื่นๆ (ด้านประชากร สถานะทางครัวเรือน และเศรษฐกิจ) ที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม .....	98



4.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พร้อมเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ .....	98
4.2.2 การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม .....	99
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ .....	119
5.1 สรุปผลการศึกษา .....	119
5.2 อภิปรายผลการศึกษา .....	125
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	128
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	129
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานศึกษาต่อไป .....	131
บรรณานุกรม .....	136
ประวัติผู้เขียน .....	137

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ถึงปี พ.ศ. 2560....	15
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่แรงงานนอกระบบต้องการทำงานเพิ่ม ปีพ.ศ. 2560 จำแนกตามระดับค่าจ้าง.....	16
ตารางที่ 3 ร้อยละการกระจายตัวของลูกจ้างทั้งในระบบและนอกระบบในการได้รับค่าจ้างแต่ละระดับ ในปีพ.ศ. 2560.....	22
ตารางที่ 4 การกระจายตัวของลูกจ้างในระบบและนอกระบบในการได้รับค่าจ้างในแต่ละความถี่ ปี พ.ศ. 2560 .....	22
ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบบริบทการทำงานระหว่างแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ .....	24
ตารางที่ 6 แสดงค่าความยืดหยุ่นอุปทาน (ชั่วโมงในการทำงาน) ต่อค่าจ้างในแต่ละงานศึกษา .....	31
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่มีงานทำ โดยจำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์และอายุ.....	38
ตารางที่ 8 แสดงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน* โดยจำแนกตามเพศตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560 .....	44
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่มีงานทำ โดยจำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์และเพศ.....	45
ตารางที่ 10 สรุปทฤษฎีและแนวคิดที่ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่มและความต้องการทำงานของแรงงาน .....	58
ตารางที่ 11 สรุปงานศึกษาที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานและความต้องการทำงานเพิ่ม.....	59
ตารางที่ 12 สรุปรายละเอียดตัวแปร มาตรฐาน และการจัดกลุ่มรายการของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษารวมถึงค่าตัวแปรและกลุ่มอ้างอิง (ในกรณีปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น หรือ dummy variable).....	79

ตารางที่ 13 ลักษณะของแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและได้รับค่าจ้างจากการทำงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระต่างๆ ที่ได้ศึกษา.....	90
ตารางที่ 14 การกระจายตัวของลูกจ้างที่ต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มในการได้รับค่าจ้างแต่ละระดับในปีพ.ศ. 2560 .....	96
ตารางที่ 15 การกระจายตัวของลูกจ้างที่ต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มในการได้รับค่าจ้างในแต่ละความถี่ ปีพ.ศ. 2560 .....	97
ตารางที่ 16 การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างในประเทศไทยด้วยวิธีการวิเคราะห์โดย Multiple Regression ด้วย Multiple linear regression (OLS) และ Tobit Model สำหรับแบบจำลองที่ 1 และแบบจำลองที่ 2 และแบบจำลองที่ 3.....	103
ตารางที่ 17 การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างในประเทศไทยด้วยวิธีการวิเคราะห์โดย Multiple Regression ด้วย Multiple linear regression (OLS) สำหรับแบบจำลองที่ 4 และแบบจำลองที่ 5.....	111
ตารางที่ 18 สรุปผลการวิเคราะห์ทั้ง 5 แบบจำลอง .....	116

## สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 จำนวนและอัตราการเจริญเติบโตของประชากรไทย.....	13
แผนภาพที่ 2 จำนวนและอัตราการเจริญเติบโตของแรงงานในประเทศไทย .....	14
แผนภาพที่ 3 แสดงการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานของแต่ละบุคคล .....	27
แผนภาพที่ 4 แสดงการอธิบายผลตอบแทนจากการทำงานตลอดช่วงชีวิตของแรงงาน ในแต่ละช่วงอายุ และอุปทานแรงงาน.....	35
แผนภาพที่ 5 จำนวนผู้มีงานทำในประเทศไทยจำแนกตามช่วงอายุ ปี พ.ศ. 2560.....	36
แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	64
แผนภาพที่ 7 แสดงการจำแนกประชากรตามสถานภาพการทำงาน ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 .....	69
แผนภาพที่ 8 แสดงค่า $Y^*$ ณ จุดต่างๆ ตามการส่งอิทธิพลของ $X$ .....	85
แผนภาพที่ 9 การประมาณค่าด้วยวิธี OLS (ordinary least square) และแบบจำลองโทบิต.....	86
แผนภาพที่ 10 แสดงกลุ่มประชากรในแบบจำลองทั้ง 5 แบบจำลองที่ใช้ในงานศึกษาชิ้นนี้ .....	102

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

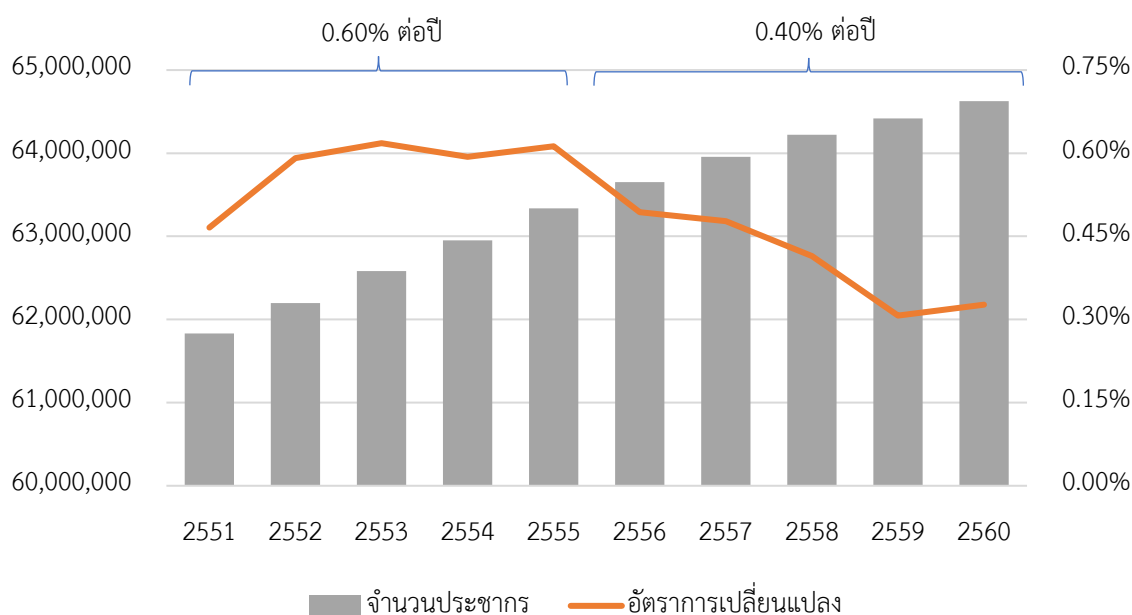
การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรทั้งในเรื่องของอัตราการเกิด และอัตราการตายได้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ทางสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงทางประชากรดังกล่าวเป็นปรากฏการณ์ที่ แฟรงค์ นอเทสไทน์ Notestein (1983) ได้พยายามอธิบายมากกว่าหลายศตวรรษผ่านการนำเสนอทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางประชากร (Demographic Transition Theory) อันมีใจความสำคัญในการอธิบายวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรนั้นเกิดมาจากสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงองค์ความรู้ทางด้านการแพทย์ ทั้งนี้เขาได้ทิ้งท้ายไว้ว่า วิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน โดยขั้นสุดท้ายที่มีอัตราการเกิดต่ำ และอัตราการตายที่ต่ำ ดังนั้นอัตราการเพิ่มประชากรได้เพิ่มแบบคงที่ สิ่งหนึ่งที่นักประชากรและสังคมต่างพูดถึงและให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายดังกล่าวคือ สังคมสูงวัย ที่ได้สืบกลานเข้ามาอย่างเต็มกำลัง เนื่องจากผู้สูงอายุจะมีจำนวนมากขึ้นในสังคมของทุกประเทศและจำนวนประชากรที่กำลังจะลดลง อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์หนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการวิพากษ์วิจารณ์เหตุการณ์เหล่านี้ คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่กำลังจะมีจำนวนแรงงานลดน้อยลง โดยแรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มประชากรที่สำคัญในการเป็นกำลังขับเคลื่อนให้ประเทศสามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้

จากข้อมูลจำนวนประชากร กรมการปกครอง พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 64,417,198 ล้านคน โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนถึงปี พ.ศ. 2555 อัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.60 ต่อปี แต่หลังจาก ปี พ.ศ. 2555 อัตราการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกลับเพิ่มขึ้นในระดับที่ลดต่ำลง เดิมโตเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.40 ต่อปีเท่านั้น (แผนภาพที่ 1) ซึ่งจากงานศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) ได้คาดการณ์ว่า หลังจากนี้จำนวนประชากรไทยจะเติบโตในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 0.19 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2573 จำนวนประชากรไทยจะลดลงเรื่อยๆ ภายใต้สมมติฐานภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ จากจำนวนประชากรที่ลดลงจึงส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานในประเทศที่มีจำนวนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ลดลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นสิ่ง

หนึ่งก็ตามมา คือ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังจะขาดแคลนจำนวนหรือปริมาณของแรงงานในอนาคต หากไม่นับรวมถึงการผลิตคุณภาพของคนไม่เหมาะสมกับตลาดแรงงานในบริบทของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่กำลังก้าวเข้าสู่บริบทของตลาดแรงงานไทย

สำหรับตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงหลายปีที่ผ่านมาทั้งแรงงานสัญชาติไทย และสัญชาติอื่น (แผนภาพที่ 2) พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปี พ.ศ. 2555 จำนวนแรงงานยังคงมีการเติบโตอยู่ โดยมีอัตราเติบโตเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.13 แต่หลังจากนั้นจำนวนแรงงานมีการลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.00 ต่อปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของตลาดแรงงานไทยอย่างชัดเจนในเรื่องของการขาดแคลนจำนวนแรงงาน

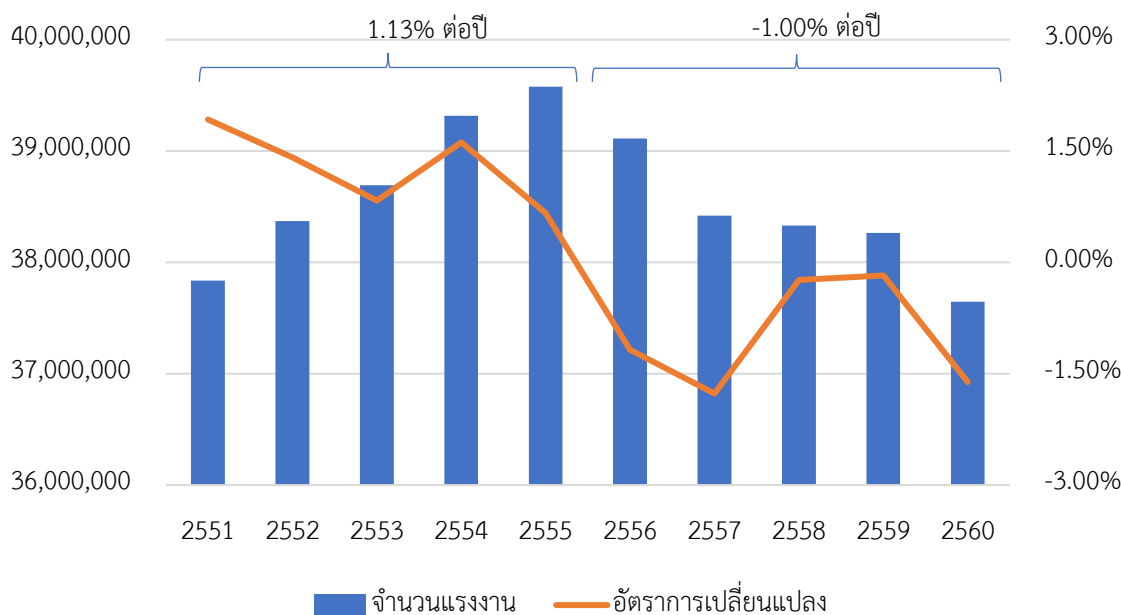
แผนภาพที่ 1 จำนวนและอัตราการเจริญเติบโตของประชากรไทย



หมายเหตุ:

1. แผนภาพดังกล่าวแสดงประชากรเฉพาะผู้ที่มีสัญชาติไทย และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน
2. สร้างโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก สถิติประชากรและบ้าน – จำนวนประชากรแยกอายุ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

แผนภาพที่ 2 จำนวนและอัตราการเจริญเติบโตของแรงงานในประเทศไทย



ที่มา: สร้างโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก สํารวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์ที่แรงงานในประเทศกำลังมีจำนวนลดลง นอกเหนือไปจากการพุ่งสูงไปที่การปรับอัตราการเจริญพันธุ์ของประชากรให้เพิ่มมากขึ้น หนึ่งในประเด็นที่ต้องได้รับการขับเคลื่อนคือ การหาล้างแรงงานเพิ่มขึ้นให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยในตลาดแรงงานจะประกอบไปด้วยแรงงาน 2 ประเภท ได้แก่ แรงงานในระบบ (Formal Workers) และแรงงานนอกระบบ (Informal Workers)<sup>1</sup> จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ตลอด 10 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2560 แรงงานนอกเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่ในตลาดแรงงาน โดยกลุ่มแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนแรงงานที่เกินกว่าครึ่งของแรงงานทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2560 มีสัดส่วนแรงงานนอกระบบถึงร้อยละ 55.2 ของแรงงานทั้งหมด หรือคิดเป็นจำนวนแรงงานประมาณ 20.8 ล้านคน จากจำนวนแรงงานทั้งหมด 37.7 ล้านคน

<sup>1</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) ได้ให้คำนิยาม แรงงานในระบบ (Formal Workers) หมายถึง ผู้ที่มีงานทำซึ่งได้รับการคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคม ในขณะที่แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) หมายถึง ผู้ที่มีงานทำแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมเมื่อทำงานในสถานภาพการทำงานเอกชนเดียวกันกับแรงงานในระบบ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ถึงปี พ.ศ. 2560

ปี พ.ศ.	ผู้มีงานทำ (ล้านคน)	จำนวนแรงงานนอกระบบ (ล้านคน)	สัดส่วนแรงงานนอกระบบ ต่อแรงงานทั้งหมด (ร้อยละ)
2551	37.8	24.1	63.7
2552	38.4	24.3	63.4
2553	38.7	24.1	62.4
2554	39.3	24.6	62.5
2555	39.6	24.8	62.7
2556	39.1	25.1	64.2
2557	38.4	22.1	57.6
2558	38.3	21.4	55.9
2559	38.3	21.3	55.6
2560	37.6	20.8	55.2

ที่มา: สร้างโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก สํารวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การนำกลุ่มแรงงานนอกระบบเข้ามาเป็นกำลังแรงงานที่ขับเคลื่อนให้ทำงานเพิ่มขึ้นนั้นมีความเป็นไปได้มากกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ เนื่องจากแรงงานในระบบมีเงื่อนไขการทำงานแน่ชัด ไม่ว่าจะเป็นรายได้ที่ตายตัว (ทำงานเพิ่มขึ้นได้ค่าจ้างเท่าเดิม) จำนวนชั่วโมงทำงานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎระเบียบของสถานที่ทำงานที่อาจมีการบังคับให้ทำงานเฉพาะองค์กรของตนเอง แต่สำหรับกรณีแรงงานนอกระบบนั้นกลับมีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน เงื่อนไขการทำงานที่ไม่ได้กำหนดตายตัวแน่ชัด พร้อมทั้งจำนวนแรงงานที่มีความต้องการจะทำงานต้องการเพิ่มส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ จากข้อมูลสถิติการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ในไตรมาสที่ 3 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีจำนวนผู้มีความต้องการทำงานเพิ่มประมาณ 500,000 ราย ซึ่งกว่าร้อยละ 82 หรือเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานนอกระบบ ดังนั้นแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานต่ำระดับจึงเป็นกลุ่มแรงงานที่ควรเร่งส่งเสริมให้เกิดการสร้างโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อมาทดแทนแรงงานที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ซึ่งจากการทบทวนงานศึกษาก่อนหน้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหรือชั่วโมงในการทำงานของแรงงานทั้งในและ



ต่างประเทศ พบว่า ค่าจ้างที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน เป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานทั้งงานปกติ และงานเสริม เพราะเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการวิเคราะห์เบื้องต้นในประเด็นของความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ โดยใช้ข้อมูลสำรวจแรงงานนอกระบบปีพ.ศ. 2560 ไตรมาสที่ 3 ดังตารางที่ 2 พบว่า ระดับค่าจ้างที่แตกต่างกันให้ค่าเฉลี่ยความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ยิ่งค่าจ้างน้อยความต้องการทำงานเพิ่มเฉลี่ยก็ยิ่งมาก ค่าจ้างยิ่งมากความต้องการทำงานเพิ่มเฉลี่ยยิ่งน้อย นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์จำแนกตามคุณลักษณะอื่นๆ ของแรงงาน เช่น เพศ อัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) จำนวนชั่วโมงที่ทำงานปัจจุบัน ความถี่ของค่าจ้างที่ได้รับ เป็นต้น ซึ่งทำให้เห็นได้ชัดว่า ไม่ว่าจะเป็นแรงงานนอกระบบในการแบ่งคุณลักษณะใด ความสัมพันธ์ระหว่างระดับค่าจ้างกับความต้องการทำงานเพิ่มก็ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง (ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม) ดังนั้นค่าจ้างที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน จึงเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาครั้งนี้

**ตารางที่ 2 แสดงจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่แรงงานนอกระบบต้องการทำงานเพิ่ม ปีพ.ศ. 2560**  
**จำแนกตามระดับค่าจ้าง**

หน่วย: ชั่วโมง/สัปดาห์

ระดับค่าจ้าง (บาท/เดือน)	รวม	เพศ		อัตราพึ่งพิง				ชั่วโมงทำงาน		ความถี่ในการรับค่าจ้าง		
		ชาย	หญิง	= 0	< 1	= 1	> 1	ต่ำ ระดับ	ไม่ต่ำ ระดับ	ราย ชั่วโมง/ รายวัน	ราย สัปดาห์/ รายเดือน	ไม่ แน่ นอน
0-3,000	4.66	4.79	4.54	4.75	4.68	5.54	6.15	6.39	1.60	4.41	0	6.54
3,001-9,000	0.81	0.80	0.83	0.76	0.75	0.59	1.09	3.33	0.24	0.68	0.33	1.94
9,001-15,000	0.16	0.20	0	0.29	0.08	0	0.16	1.78	0.06	0.22	0	0.19
15,001 ขึ้นไป	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

หมายเหตุ:

1. สรุปลงโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก สํารวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ
2. ระดับค่าจ้างแบ่งตามตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจของไทย โดยระดับค่าจ้างที่ 3,000 บาทต่อเดือนจะใกล้เคียงระดับเส้นความยากจนที่กำหนดโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระดับค่าจ้างที่ 9,000 บาทต่อเดือนใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และระดับค่าจ้างที่ 15,000 บาทต่อเดือน เป็นระดับค่าจ้างขั้นต่ำของปริญญาตรี
3. อัตราการพึ่งพิง คือจำนวนคนที่ไม่ได้อยู่ในวัยแรงงาน (อายุต่ำกว่า 15 ปี และ 60 ปีขึ้นไป)หารจำนวนคนในวัยทำงานแต่ละครัวเรือน
4. จำนวนชั่วโมงทำงานต่ำระดับ คือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อย่างไรก็ตามงานศึกษาในประเทศไทยในอดีตได้นำประเด็นด้านค่าจ้างกับความต้องการทำงานเพิ่มมาศึกษาซึ่งเป็นประเด็นเดียวกับที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในงานวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้ ทว่างานดังกล่าวเป็นงานที่ศึกษาไว้เมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว ในขณะที่งานศึกษาล่าสุดได้ศึกษาเพียงแค่งานอาชีพใดอาชีพหนึ่ง แต่เป็นเพียงแค่การหาค่าทางสถิติเชิงพรรณนาที่ไม่ได้สร้างแบบจำลองอธิบายความต้องการทำงานเพิ่มที่มาจากปัจจัยต่างๆ ส่วนงานศึกษาในต่างประเทศโดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่แรงงานนอกระบบถือเป็นกลุ่มแรงงานขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเกินกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมด (Schneider et al., 2010) ได้มีประเด็นที่ถูกให้ความสนใจมากที่สุด คือ ค่าจ้าง แต่งานส่วนใหญ่ที่ศึกษาค่าจ้างนั้นไม่ได้ศึกษาละเอียดมากนัก เพราะมักจะกล่าวถึงประเด็นทางด้านคุณภาพชีวิตอย่างเช่น บริบทอุตสาหกรรมในการทำงานของแรงงานนอกระบบเพื่อหาข้อสรุปให้เป็นแนวทางในการพัฒนาโยบายของภาครัฐ และข้อมูลทั่วไปเพื่อรองรับภาคเอกชนในการดึงดูดให้เข้ามาลงทุน รวมถึงการศึกษาการได้รับสวัสดิการของแรงงาน โดยงานศึกษาเหล่านี้มักพบในประเทศกัมพูชา และเมียนมาร์ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทย

สำหรับค่าจ้างและความต้องการทำงานที่ได้ศึกษาในแนวทางใกล้เคียงกับประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจนั้น จะเป็นงานศึกษาจากกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่งานเหล่านี้เป็นการหา “ความต้องการทำงาน” โดยดูค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างหรือที่เรียกว่า “ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้าง (wage elasticity)”<sup>2</sup> ซึ่งแตกต่างจากประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา เพราะผู้วิจัยต้องการหาประเด็น ค่าจ้างที่ส่งอิทธิพลต่อ “ความต้องการทำงาน ‘เพิ่ม’ ”

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ ในแง่ของสถานการณ์ปัจจุบันและปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลในวิธีการทางสถิติผ่านการใช้แบบจำลอง ซึ่งประเด็นและวิธีการศึกษามีความแตกต่างจากงานศึกษาทั่วไปในอดีต และงานในปัจจุบัน

<sup>2</sup> ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (labour supply Elasticity) จึงหมายถึง เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของความต้องการขายแรงงานต่อ เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของปัจจัยค่าจ้างที่มีต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ ทั้งระดับค่าจ้างที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน และประเภทค่าจ้างที่ได้รับ

2) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของปัจจัยด้านประชากร/ปัจเจกบุคคล ด้านสถานะทางครัวเรือน และด้านเศรษฐกิจ ที่มีต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ

3) เพื่อศึกษาถึงลักษณะของแรงงานนอกระบบที่ต้องการจะทำงานเพิ่มอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบถึงผลของปัจจัยของแรงงานที่ทำให้แรงงานนอกระบบต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยแสดงให้เห็นถึงสังคมและภาครัฐได้เห็นถึงเงื่อนไขและปัจจัยที่ทำให้พวกเขามีความต้องการทำงานเพิ่ม ซึ่งภาครัฐ เอกชน และสังคม สามารถร่วมกันผลิตสร้างสรรค์ลักษณะงาน รวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านการศึกษาให้กลุ่มคนเหล่านี้มีอาชีพเฉพาะตามเงื่อนไขและปัจจัยตามข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

## บทที่ 2

### บททวนวรรณกรรม

ในการศึกษา “ค่าจ้างและความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาในประเทศไทย” ได้ทำการรวบรวมแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานความรู้และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยจะกล่าวถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมาย บริบท และทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน ทฤษฎีและแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์ รวมถึงทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา นอกจากนี้ยังมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่มได้อย่างแท้จริง

#### 2.1 นิยามและบริบทเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานนอกระบบของไทย

##### 2.1.1 นิยามแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หรือ Informal Employment ตามคำนิยามของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) หมายถึง ผู้ที่มีงานทำซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมเมื่อทำงานในสถานภาพหรือตำแหน่งเฉกเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ โดยแรงงานดังกล่าวเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ นิยามของคำว่าแรงงานนอกระบบยังมีความแตกต่างกันตามหน่วยงานที่ศึกษาในประเด็นของกลุ่มประชากรดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization -ILO) (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2546) ได้นำคำว่าเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector)<sup>3</sup> ที่มีแรงงานนอกระบบอยู่ในภาคเศรษฐกิจดังกล่าวมาใช้กว่า 4 ทศวรรษเพื่ออธิบายถึงกิจกรรมการทำงานของคนงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองหรือไม่มีกฎระเบียบดูแลจากหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตามจากคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติจะเห็นได้ว่าได้จำกัดหลักเกณฑ์การคัดกรองผู้เป็นแรงงานนอกระบบเพียงแค่การมีหลักประกันทางสังคม ดังนั้นจึงทำให้ตัวเลขของจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้น้อยเกินกว่าความเป็นจริง (ศยามล เจริญรัตน์ และชลนภา อนุกุล, 2560) แต่ทั้งนี้จุดร่วมกันของคำว่า

<sup>3</sup> เศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่ได้หรือได้รับการจัดการหรือการคุ้มครองอย่างเป็นทางการเพียงแต่บางส่วน ทั้งในทางกฎหมายหรือทางปฏิบัติ (Huittfeldt et al., 2009 อ้างใน ศยามล เจริญรัตน์ และ ชลนภา อนุกุล, 2560)

แรงงานนอกระบบในประเทศไทยยังคงหมายถึง ผู้ที่ไม่มีหลักประกันทางสังคม และไม่ได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐ เมื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ ในตลาดแรงงาน

### 2.1.2 บริบทเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

แรงงานนอกระบบในประเทศไทยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นกลุ่มที่ทำงานแบบรับจ้างและมีเงินเดือนประจำ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานที่รับงานมาทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล คนรับใช้ เป็นต้น กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่ทำอาชีพอิสระ ซึ่งไม่ได้มีนายจ้าง เช่น มอเตอร์ไซค์วิน เกษตรกร แม่ค้าหาบเร่แผงลอย เจ้าของร้านขายของชำ และเจ้าของร้านอาหาร เป็นต้น จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติได้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มทางเศรษฐกิจที่แรงงานนอกระบบประกอบอาชีพอยู่นั้นกว่าร้อยละ 55.5 อยู่ที่ภาคเกษตรกรรม และร้อยละ 33.4 อยู่ที่ภาคการค้าและบริการ ขณะที่ร้อยละ 11.1 อยู่ภาคการผลิตทั้งหมดของภาคเศรษฐกิจ แรงงานนอกระบบเกินกว่าครึ่งอยู่ที่ภาคเกษตรกรรมอันเป็นภาคทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างอ่อนไหว และไม่ยั่งยืนต่อการดำรงชีพของแรงงานมากนัก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้า อากาศ และมีปัญหาหลายๆ อย่างเกิดขึ้นกับภาคเศรษฐกิจดังกล่าว

โดยส่วนใหญ่เมื่อกล่าวถึงแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ประเด็นที่ได้ถูกให้ความสำคัญมีทั้งหมด 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ประเด็นด้านความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมของการทำงาน เนื่องจากแรงงานนอกระบบโดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรกรรมซึ่งเสี่ยงต่อการได้รับสารเคมี หรือสภาวะแวดล้อมการทำงานทั้งฝุ่น แสง เสียง ที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน อีกทั้งยังต้องทำงานในชั่วโมงที่ยาวนาน นอกจากนี้ในลักษณะงานอื่นๆ ที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ประสบปัญหาด้านสุขภาพ เช่น การทำงานที่ต้องใช้อุปกรณ์อันตราย รวมถึงท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม 2) สวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ซึ่งแรงงานนอกระบบจะขาดหลักประกันในการคุ้มครองสวัสดิการในฐานะแรงงาน อันเนื่องมาจากไม่ได้มีความสัมพันธ์ในการทำงานลักษณะการจ้างงานนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นจึงทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานและกฎหมายเงินทดแทน โดยความคุ้มครองแรงงานนอกระบบเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะของการทำสัญญาการจ้างงานที่ไปผูกติดกับระบบกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งกฎหมายดังกล่าวยืดหยุ่นได้ ดังนั้นจึงไม่มีความมั่นคงมากนัก (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2012)

จากข้อมูลที่ผู้วิจัยค้นพบเกี่ยวกับบริบทของแรงงานนอกระบบสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ระบุถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบของประเทศไทยได้ ดังนี้

1. กฎหมายที่คุ้มครอง ซึ่งกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในระบบ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้การคุ้มครองทั้งในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค่าจ้าง และบริบทความปลอดภัย รวมถึงการเรียกร้องสิทธิสวัสดิการของแรงงาน ในขณะที่แรงงานนอกระบบในประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุมได้เท่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากปัญหาของการขาดข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบและปัญหาบริบทความยืดหยุ่นของลักษณะการทำงานที่มีความซับซ้อนและละเอียดลึกซึ้งมากเกินไปจนเกินแก่ความเข้าใจ จะมีเพียงแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 (กระทรวงแรงงาน, 2018) ที่ได้ให้ความคุ้มครองทั้งเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และความปลอดภัยในการทำงาน

2. สถานะทางค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ย จากข้อมูล โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ในไตรมาสที่ 3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) สำหรับสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง พบว่าแรงงานในระบบได้เงินเดือนมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบ โดยได้ค่าจ้างเฉลี่ยถึง 14,776 บาทต่อเดือน ในขณะที่แรงงานนอกระบบได้ค่าจ้างเฉลี่ยเพียงแค่ 6,250 บาทต่อเดือนเท่านั้น โดยการกระจายตัวของค่าจ้างของแรงงานทั้ง 2 ระบบแตกต่างกันอย่างชัดเจน ลูกจ้างในระบบมีการกระจายตัวของการได้รับค่าจ้างที่ดีกว่าลูกจ้างนอกระบบ ลูกจ้างในระบบส่วนใหญ่มีค่าจ้างอยู่ใกล้กับระดับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ไปจนถึงระดับค่าจ้าง 30,000 บาทต่อเดือน แต่ลูกจ้างนอกระบบกลับกระจุกตัวอย่างมากในระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สามารถดูได้จากตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ร้อยละการกระจายตัวของลูกจ้างทั้งในระบบและนอกระบบในการได้รับค่าจ้างแต่ละระดับ  
ในปีพ.ศ. 2560

ระดับค่าจ้าง (บาท/เดือน)	ลูกจ้างในระบบ	ลูกจ้างนอกระบบ
0-3,000	1.0	7.2
3,001-9,000	28.5	78.3
9,001-15,000	36.7	13.5
15,001-30,000	23.8	0.9
30,001-50,000	7.5	0.1
50,001-100,000	2.2	0.0
100,001 ขึ้นไป	0.3	0.0
รวม	100.0	100.0

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

หมายเหตุ: แสดงค่าร้อยละในตาราง

เมื่อวิเคราะห์หลังถึงถึงประเภทค่าจ้างหรือความถี่ของค่าจ้างที่ได้รับ ก็จะพบว่า ระหว่างลูกจ้างในระบบและนอกระบบมีลักษณะการได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน โดยลูกจ้างในระบบส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างรายเดือน ส่วนลูกจ้างนอกระบบส่วนใหญ่กลับได้รับค่าจ้างรายวัน

ตารางที่ 4 การกระจายตัวของลูกจ้างในระบบและนอกระบบในการได้รับค่าจ้างในแต่ละความถี่  
ปีพ.ศ. 2560

ความถี่ของค่าจ้างที่ได้รับ	ลูกจ้างในระบบ	ลูกจ้างนอกระบบ
รายชั่วโมง	0.1	0.3
รายวัน	25.7	79.5
รายสัปดาห์	0.2	0.3
รายเดือน	68.6	7.6
ไม่แน่นอน	5.4	12.3
รวม	100.0	100.0

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

หมายเหตุ: แสดงค่าร้อยละในตาราง

3. จำนวนชั่วโมงทำงาน จากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ในไตรมาสที่ 3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) พบว่า แรงงานในระบบมีชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ย 45.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนแรงงานนอกระบบมีชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ย 42.50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแรงงานทั้ง 2 ระบบ มีชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ถ้าหากพิจารณาสัดส่วนแรงงานที่มีชั่วโมงในการทำงานต่ำระดับ (ต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่า แรงงานในระบบมีเพียงร้อยละ 4.7 เท่านั้นที่ทำงานต่ำระดับ แต่แรงงานนอกระบบมีมากถึงร้อยละ 21.5

4. สถานะอาชีพ จากการสำรวจของ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) แรงงานในระบบทำงานในสาขาการผลิตร้อยละ 27.9 และสาขาการขนส่ง ขยายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และในครัวเรือน 15.5 และสาขาการบริหารราชการและป้องกันประเทศฯ ร้อยละ 9.0 ในขณะที่แรงงานนอกระบบกว่าร้อยละ 55.5 อยู่ที่ภาคเกษตรกรรม และร้อยละ 33.4 อยู่ที่ภาคการค้าและบริการ ขณะที่ร้อยละ 11.1 อยู่ภาคการผลิต ซึ่งจะเห็นได้ว่าบริบทการทำงานของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นคง เนื่องจากสินค้าเกษตรมักเผชิญความผันผวนด้านราคา และความเสี่ยงในการเกิดประสพภัยธรรมชาติ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบล้วนแล้วแต่เป็นแรงงานที่มีบริบทชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของความยืดหยุ่นในเงื่อนไขและสภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ รายได้ และชั่วโมงในการทำงาน แต่โดยรวมแล้วพวกเขาล้วนแล้วแต่เป็นแรงงานหน่วยหนึ่งที่ได้รับบริการแรงงานกับนายจ้างหรือสร้างผลผลิตให้กับตลาดทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ความแตกต่างในบริบทของพวกเขาสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบบริบทการทำงานระหว่างแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

แรงงานในระบบ	แรงงานนอกระบบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ กฎหมายคุ้มครอง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541               <ul style="list-style-type: none"> <li>• ชั่วโมงการทำงาน (ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์*)</li> <li>• ค่าจ้าง</li> <li>• บริบทความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>•สวัสดิการ</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ กฎหมายคุ้มครองเฉพาะบางอาชีพ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 นอกเหนือจากนี้มีความยืดหยุ่นและไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเข้มงวดเท่าใดนัก</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ค่าจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่งของระดับค่าจ้างแรงงานนอกระบบ โดยค่าจ้างที่ได้รับมีการกระจายตัวมากกว่าแรงงานนอกระบบ และส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ค่าจ้างต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในระบบ โดยค่าจ้างที่ได้รับกระจุกตัวอยู่ที่ระดับค่าจ้างที่ไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันและส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างเป็นรายวัน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ แรงงานในระบบมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มากกว่าแรงงานนอกระบบเพียงเล็กน้อยและมีสัดส่วนแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าระดับเพียงร้อยละ 4.7</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ แรงงานนอกระบบมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์น้อยกว่าแรงงานในระบบเพียงเล็กน้อย และมีสัดส่วนแรงงานที่ทำงานต่ำกว่าระดับมากถึงร้อยละ 21.5</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ส่วนใหญ่ทำงานในภาคการผลิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งทำงานในภาคเกษตรกรรม</li> </ul>

หมายเหตุ: สรุปโดยผู้วิจัย

\*จำนวนชั่วโมงการทำงานในกรณีไม่ใช่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้าง

ในส่วนต่อไปจะกล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิด รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการในการทำงานเพิ่มขึ้นของแรงงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่มและอุปทานแรงงาน (Labor Supply) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ และจิตวิทยาในการอธิบาย รวมถึงแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์อธิบายงานศึกษา ทฤษฎีและแนวคิดหลักทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่ถูกหยิบยกมาอธิบาย เช่น ทฤษฎีการตัดสินใจทำงานและการพักผ่อน (Labor - Leisure

Decision) ว่าแรงงานจะเลือกตัดสินใจทำงานเพื่อนำเงินมาบริโภคหรือพักผ่อนภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทฤษฎีอุปทานแรงงานในวงจรชีวิตของคน (Labor Supply over the Life Cycle) ที่อธิบายเกี่ยวกับช่วงอายุของแรงงานที่มีปริมาณการทำงานที่แตกต่างกันไป สำหรับทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ อย่างไรก็ตามงานศึกษาชิ้นนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและแนวคิดโดยค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานนอกระบบต้องการทำงานเพิ่ม ซึ่งได้ทำการค้นหาปัจจัยจากฐานข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติเชื่อมโยงกับการสรุปปัจจัยต่างๆ ตามทฤษฎีและแนวคิด พร้อมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่าที่จะหาได้จากฐานข้อมูล

## 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics)

หลักการวิเคราะห์สำคัญของเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) อันทำให้การวิเคราะห์ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งมีความชัดเจนและเห็นถึงหลักการทางเหตุและผลมากขึ้น ซึ่งปรากฏการณ์ความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานก็นำหลักการพื้นฐานดังกล่าวมาร่วมในการอธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนผ่านอุปทานของแรงงาน

อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor) แนวคิดดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของแรงงานในการตัดสินใจทำงาน ซึ่งใช้เหตุและผลอันเป็นเงื่อนไขของทั้งตัวแรงงานและสภาพแวดล้อมบริบท ณ เวลานั้น ที่แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในระยะเวลาอันสั้น เข้าร่วมวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจทำงานภายใต้ระยะเวลาอันจำกัด ซึ่งก็คือ การวิเคราะห์ถึงการเข้ามาในตลาดแรงงานของแรงงาน ทั้งนี้เงื่อนไขที่แรงงานใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการตัดสินใจนั้นประกอบไปด้วย เงื่อนไขที่เป็นปัจจัยอันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การศึกษา จำนวนบุตร เป็นต้น ขณะที่ปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงได้ เช่น อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน (Ehrenberg & Smith, 2017) อย่างไรก็ตามในการอธิบายดังกล่าวพยายามชี้ให้เห็นถึง แรงงานมีทรัพยากรทางด้านเวลาของเขาอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นการที่พวกเขาจะใช้เวลาชีวิตไปกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจนั้นจะมีกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ซึ่งประกอบไปด้วย 2 เรื่อง ได้แก่ 1) การตัดสินใจซึ่งนำหน้าระหว่างการใช้เวลาชีวิตไปกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจซึ่งก็คือ การทำงานเพื่อหารายได้ กับกิจกรรมที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจแต่เป็นสิ่งที่สามารถผ่อนคลายชีวิต เช่น การพักผ่อน ทำงานบ้าน เป็นต้น 2) การตัดสินใจต่อ

การจัดสรรจำนวนชั่วโมงการทำงานของตัวเอง ซึ่งแรงงานจะคิดถึงจำนวนชั่วโมงทำงานของตัวเองที่มีอยู่ต่อวัน สัปดาห์ เดือน และปี หลังจากนั้นจะนำเข้ามาตัดสินใจว่าตัวเองมีความต้องการในการทำงานหรือไม่ ถ้าหากจัดสรรเวลาของตัวเองได้ก็จะมีความต้องการในการทำงาน โดยมีทฤษฎีและแนวคิดที่เข้ามาอธิบายในการอธิบาย ดังนี้

### 2.2.1 การตัดสินใจทำงานและการพักผ่อน (Labor - Leisure Decision)

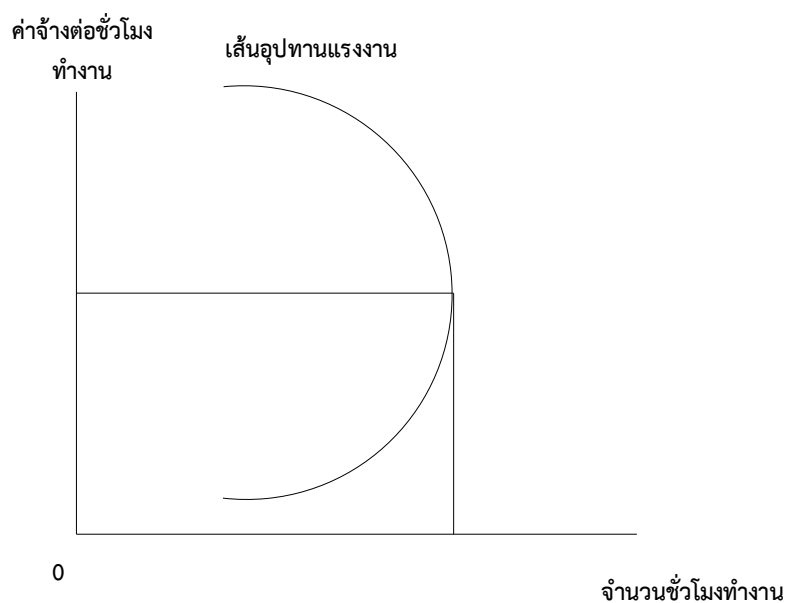
ในทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการเสนอขายในตลาดแรงงาน โดยตอบสนอง ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง แรงงานจะตัดสินใจทำงานหรือขายกำลังแรงงานของตนเองในตลาดแรงงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ในการตัดสินใจระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาในการพักผ่อน ที่มีเวลาอยู่อย่างจำกัด และเป็นไปตามปัจจัยอื่นๆ เช่น ระดับรายได้ อัตราค่าจ้าง ทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแต่ละบุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน (Hours of work) ผ่านการเลือกส่วนผสมของการบริโภคสินค้าและบริการ (Consumption) ที่ต้องแลกกับการเอาเวลาไปทำงานเพื่อหารายได้ไปบริโภค กับใช้ชั่วโมงไปกับการพักผ่อน (Hours of leisure)

ด้วยการตัดสินใจดังกล่าวสามารถนำไปสร้างเส้นอุปทานแรงงานของแต่ละบุคคลได้เมื่อค่าจ้าง (wage rate) มีการเปลี่ยนแปลง ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ค่าจ้างในการทำงานจะสัมพันธ์กับความต้องการทำงานของปัจเจกบุคคลในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากค่าจ้างที่ได้จากการทำงานเพิ่มขึ้น คนยังต้องการทำงานมากขึ้น หากค่าจ้างที่ได้จากการทำงานลดลง คนยังต้องการทำงานน้อยลง แต่ความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวจะอยู่ ณ ระดับรายได้ของบุคคลที่ต่ำระดับหนึ่งเท่านั้น (ดังแผนภาพที่ 3) หากรายได้อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับความต้องการทำงานของแรงงานจะเปลี่ยนเป็นทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ หากรายได้ต่ำ ยิ่งค่าจ้างสูงขึ้นจะทำงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าหากรายได้สูงขึ้นถึงระดับหนึ่ง จะเปลี่ยนเป็นยิ่งค่าจ้างสูงขึ้น คนยังทำงานน้อยลงและใช้เวลากับการพักผ่อนมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถอธิบายได้จาก **ผลทางรายได้ (Income effect: IE)** และ **ผลการทดแทน (Substitution effect: SE)** IE ในที่นี้คือ ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของรายได้อื่นๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงานในตลาดต่อจำนวนชั่วโมงในการทำงาน โดยกำหนดให้ค่าจ้างคงที่ การ

พักผ่อนถือเป็นสินค้าปกติ (normal good) ที่บริโภคมากขึ้นเมื่อรายได้สูงขึ้น รายได้ที่สูงขึ้นนี้ส่วนหนึ่งอาจนำไปใช้ซื้อการพักผ่อนมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ชั่วโมงทำงานลดลง ส่วน SE คือ ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างต่อปริมาณการบริโภคสินค้าต่างๆ ของแรงงาน อาจเนื่องมาจากการทดแทนระหว่างจำนวนชั่วโมงในการทำงานและจำนวนชั่วโมงในการพักผ่อน โดยกำหนดให้ความพอใจ (หรือรายได้ที่แท้จริง) เท่าเดิม เช่น ในกรณีที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องการเพิ่มชั่วโมงการทำงาน ลดชั่วโมงในการพักผ่อน โดยกำหนดให้ความพอใจ (หรือรายได้ที่แท้จริงเท่าเดิม) การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างนี้จะทำให้พวกเขาเลือกที่จะทำงานมากกว่าการพักผ่อน เนื่องจากพวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่เสียโอกาสในการได้ค่าจ้างที่สูง หรืออาจอธิบายได้ว่า ราคาโดยเปรียบเทียบของการพักผ่อนสูงขึ้น ซึ่งสินค้าที่มีราคาแพงขึ้น เราจะซื้อสินค้านั้นน้อยลง และทดแทนด้วยการบริโภคสินค้าหรือทำงานในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น นั่นหมายความว่า หากอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น IE จะส่งผลทางลบต่ออุปทานแรงงาน ส่วน SE จะส่งผลทางบวกต่ออุปทานแรงงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานทั้งหมด (Total effect) จะมาจากการนำ IE และ SE มารวมกัน

แผนภาพที่ 3 แสดงการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงทำงานของแต่ละบุคคล



หมายเหตุ: จัดทำโดยผู้วิจัย คัดแปลงจาก Ehrenberg and Smith (2017)

จากแผนภาพที่ 3 ในระยะแรก เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะทำให้ทำงานมากขึ้น เนื่องจาก SE มีค่ามากกว่า IE หรือก็คือ คนที่มีรายได้ต่ำจะให้คุณค่าของการนำชั่วโมงไปหารายได้จากการทำงาน เพื่อนำมาบริโภคสินค้ามากกว่าการนำชั่วโมงที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้กับการพักผ่อน โดยเมื่อรายได้สูงขึ้นคุณค่าดังกล่าวจะลดลงเรื่อยๆ จนมาในระยะที่สองเมื่อรายได้มากขึ้นระดับหนึ่ง จะทำให้ทำงานลดลง เนื่องจาก SE มีค่าน้อยกว่า IE หรือก็คือ คนที่มีรายได้สูงจะให้คุณค่ากับรายได้จากการทำงานลดลง และหันไปสนใจที่จะเพิ่มเวลาในการพักผ่อนที่สูงขึ้น (Borjas & Van Ours, 2010) จากรายละเอียดดังกล่าว ทำให้ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานทั้งหมด (Total effect) จะมีค่าลดลงเรื่อยๆ เมื่อรายได้สูงขึ้น หรือสะท้อนว่า หากรายได้สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงาน หรือความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะลดลง

### 2.2.2 ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (Labour Supply Elasticity)

เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงผลของค่าจ้างที่มีต่อความต้องการทำงานหรือชั่วโมงในการทำงานนั้น สามารถขึ้นอยู่กับค่าที่เรียกว่า “ความยืดหยุ่น (Elasticity)” หมายถึง ค่าปฏิกิริยาในการตอบสนองกันระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายภายใต้การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สนใจ หรือค่าที่ใช้วัดความมากน้อยของการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของหน่วยในเศรษฐกิจต่างๆ ดังนั้น ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (labour supply elasticity) จึงหมายถึง เปรอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของความต้องการขายแรงงานต่อเปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ซึ่งสูตรในการคำนวณมี (Borjas & Van Ours, 2010) ดังนี้

$$\varepsilon_{LS} = \frac{\% \Delta L}{\% \Delta W}$$

โดยที่  $\varepsilon_{LS}$  คือ ค่าความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน

$\% \Delta L$  คือ เปรอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงของความต้องการขายแรงงาน

$\% \Delta W$  คือ เปรอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง

จากแผนภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและปริมาณแรงงาน ในช่วงที่ 1 (up-ward labor supply) หรือช่วงที่ระดับค่าจ้างต่ำจะเป็นช่วงที่ค่าความยืดหยุ่นเป็นบวก โดย  $SE > IE$  ส่วนในช่วงที่ 2 (down-ward labor supply) หรือช่วงที่ระดับค่าจ้างสูงจะเป็นช่วงที่ค่าความยืดหยุ่นเป็นลบ โดย  $IE > SE$

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานพบว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานและการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ผลของอุปทานแรงงานที่มีต่อชั่วโมงการทำงานสามารถสะท้อนผ่านค่าที่เรียกว่า “ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้าง (wage elasticity)” ซึ่งมีหลายงานศึกษาทำการประเมินค่าดังกล่าว โดยค่าความยืดหยุ่นจะมีค่าน้อยสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงการทำงานเมื่อค่าจ้างหรือรายได้มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีปัจจัยคุณลักษณะของแรงงานที่สามารถกำหนดความแตกต่างของค่าความยืดหยุ่นดังกล่าวอีกที จากการทบทวนงานศึกษาที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันทำให้ค่าความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างแตกต่างกันด้วย เช่น เพศ สถานภาพ อาชีพ เป็นต้น ค่าความยืดหยุ่นระหว่างเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกัน ผู้ชายมีค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างต่ำกว่าผู้หญิง (Blau & Kahn, 2007; Devereux, 2004; Evers et al., 2008; Heim, 2007; Poapongsakorn, 1980; นีอริ สิริเลิศพิทักษ์, 2551) สถานภาพ ถ้าหากเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่สมรสกับผู้ที่มิใช่สถานะโสด พบว่า ผู้ชายที่มีสถานะโสดจะมีค่าความยืดหยุ่นสูงกว่าผู้ชายที่สมรสแล้ว ส่วนผู้หญิงที่มีสถานะโสดจะมีค่าความยืดหยุ่นต่ำกว่าผู้หญิงที่สมรสแล้ว (Bargain et al., 2011; Mastrogiacomo et al., 2013) อาชีพที่แตกต่างกันก็มีผลทำให้ค่าความยืดหยุ่นมีความแตกต่างกันเช่นกัน อาชีพในกลุ่มลูกจ้างประเภท White-collar workers (ลูกจ้างเอกชนในอาชีพแรงงานด้านบริหาร สำนักงาน วิชาชีพและเทคนิค รวมถึงด้านการขาย หรือกลุ่มลูกจ้างระดับสูง) จะมีค่าความยืดหยุ่นอุปทานต่อค่าจ้างต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มลูกจ้าง Blue-collar (ลูกจ้างเอกชนในอาชีพการเกษตรและการประมง ความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่นๆ เครื่องจักร โรงงานและ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ หรือกลุ่มลูกจ้างระดับล่าง) ที่มีค่าความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างในระดับที่สูงกว่า (นีอริ สิริเลิศพิทักษ์, 2551)

ความแตกต่างดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากสาเหตุบางประการ เช่น ค่าจ้าง ณ ปัจจุบันที่ได้รับซึ่งเพศ สถานภาพ และอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความสามารถในการหารายได้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน โดยมีงานศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอัตราค่าจ้างสูงต่อชั่วโมงทำงานจะมีความต้องการการทำงานใน

จำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง หรือค่าความยืดหยุ่นเป็นลบ (Drolet & Morissette, 1997; Ohtake et al., 2006) สถานะของแรงงานทางด้านรายได้จะสามารถใช้ปัจจัยอัตราค่าจ้างเป็นแรงจูงใจได้ค่อนข้างสูง โดยพบว่า แรงงานที่มีสถานะยากจน จะมีค่าความยืดหยุ่นสูงพร้อมกับค่าจ้างที่สูงมากขึ้น ซึ่งระดับของการส่งอิทธิพลของค่าจ้างต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานจะสูงไปจนถึงระดับหนึ่ง หลังจากนั้นในทุก ระดับของสถานะแรงงานจะมีความต้องการในจำนวนชั่วโมงทำงานที่ใกล้เคียงกัน (Dessing, 2002)

ทั้งนี้ลักษณะการทำงาน ทำงานเต็มเวลา (Full time) /ทำงานบางเวลา (Part time) ก็มีผลทำให้ค่าความยืดหยุ่นดังกล่าวแตกต่างกันไปเช่นเดียวกัน โดยได้มีงานศึกษาของไทยที่สำรวจประชากรที่สมรสแล้ว พบว่า ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างของผู้หญิงที่ทำงาน Full time มากกว่าค่าความยืดหยุ่นของผู้หญิงที่ทำงาน Part time สาเหตุอาจมาจาก เมื่อมีครอบครัว และการทำงาน Part time ทำให้ผู้หญิงมีความจำเป็นในการทำงานต่ำ หรือผู้หญิงมีทางเลือกในการทำงาน Part time ไม่มากนัก แต่สำหรับผู้ชาย ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างของผู้ชายที่ทำงาน Full time น้อยกว่าค่าความยืดหยุ่นของผู้ชายที่ทำงาน Part time ซึ่งสาเหตุอาจมาจากความจำเป็นในการเป็นที่หารายได้หลักมาจุนเจือครอบครัว (นิอร ศิริเลิศพิทักษ์, 2551)

นอกจากปัจจัยลักษณะประชากร และสถานะการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่สามารถส่งผลให้ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างแตกต่างกัน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานของแต่ละประเทศ ความแตกต่างของประเทศพัฒนาแล้ว กับประเทศกำลังพัฒนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศในแถบยุโรป เช่น เยอรมัน เนเธอร์แลนด์ ฝรั่งเศส เป็นต้น ซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในระบบจึงทำให้ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำ อยู่ในช่วงตั้งแต่ติดลบจนถึงประมาณ 0.16 ส่วนประเทศกำลังพัฒนา ที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ งานศึกษาที่ทำการหาค่าความยืดหยุ่นดังกล่าวมีไม่มากนัก แต่ก็พบว่าค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างอยู่ในระดับที่สูงกว่าประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งอยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.1 ขึ้นไป

ตารางที่ 6 แสดงค่าความยืดหยุ่นอุปทาน (ชั่วโมงในการทำงาน) ต่อค่าจ้างในแต่ละงานศึกษา

ผู้เขียน	ประเทศ	ค่าความยืดหยุ่นอุปทาน (ชั่วโมงในการทำงาน) ต่อค่าจ้าง	
Mastrogiacomo et al. (2013)	เนเธอร์แลนด์	ชายโสด (0.06)	หญิงโสด (0.08)
		ชายแต่งงาน (0.01)	หญิงแต่งงาน (0.12)
Bargain et al. (2011)	เนเธอร์แลนด์	ชายโสด (0.01)	หญิงโสด (0.02)
		ชายแต่งงาน (0.01)	หญิงแต่งงาน (0.13)
Bargain & Orsini (2006)	ฝรั่งเศส	อยู่ในช่วงระหว่าง [0.08, 0.14]	
Bargain et al. (2009)	เยอรมัน	อยู่ในช่วงระหว่าง [0.06, 0.16]	
Ohtake, Takenaka & Yasui (2006)	สหรัฐอเมริกา	0.00507	
Ohtake, Takenaka & Yasui (2006)	ญี่ปุ่น	-0.0519	
Vaidya (2010)	กัมพูชา	อยู่ในช่วงระหว่าง [0.3, 4.5]	
Nipon Poapongsakorn (1979)	ไทย	ชาย (0.19)	หญิง [0.13, 0.278]
นอร์ สิริเลิศพิทักษ์ (2551)	ไทย	ชายแต่งงาน (0.1)	หญิงแต่งงาน (0.4)
		ชาย Full time (0.1)	หญิง Full time (0.4)
		ชาย Part time (0.6)	หญิง Part time (0.3)

ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย

### 2.2.3 แนวคิดด้านความพึงพอใจ (Gratification)

Strotz (1955) เป็นบุคคลแรกที่คิดค้นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ instant gratification (Model Instant Gratification mathematically) โดยใช้อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้บริโภค ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ Harris and Laibson (2012) เป็นหนึ่งงานศึกษาที่ได้นำแนวคิดของ Robert Strotz เข้ามาอธิบายถึง “instantaneous gratification” ผลลัพธ์พบว่า การถูกดึงดูดให้บริโภคมากขึ้นสำหรับบุคคลนั้นจะเกิดขึ้น หากการบริโภคนั้น ได้รับแบบปัจจุบันทันทีมากกว่าการบริโภคในอนาคตที่ล่าช้าออกไปเล็กน้อย อย่างไรก็ตามจากที่ได้กล่าวมา คือ จะเห็นได้ถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพราะระยะเวลาในการได้ผลลัพธ์อันทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นจึงขออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

พฤติกรรมของมนุษย์สามารถถูกอธิบายได้ด้วยหนึ่งแนวคิดที่สำคัญได้แก่ Gratification หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเปิดรับหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองและสร้างความ



พึงพอใจให้กับบุคคลนั้นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่วนแล้วแต่เป็นเหตุผลเฉพาะตัวบุคคล ดังนั้นจึงเรียกเหตุผลที่บุคคลกระทำนั้นเกิดมาจากการดึงดูดจากผลลัพธ์อันทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยสามารถแบ่งการดึงดูดของผลลัพธ์อันทำให้เกิดความพึงพอใจได้ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) Instant gratification 2) Delay gratification (Dawd, 2017) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**1) Instant gratification** เป็นกฎแห่งการดึงดูดอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากรางวัลที่เกิดขึ้นทันทีหรือในขณะที่นั้นหลังจากที่บุคคลได้มีการกระทำใดการกระทำหนึ่งลงไป และการดึงดูดด้วยระยะเวลาการได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันทีนี้สามารถเป็นแรงบันดาลใจในการกระทำใดการกระทำหนึ่งได้อย่างมากสำหรับบุคคลที่ตกอยู่ในสภาวะลำบากซึ่งต้องการเห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันทีกับพฤติกรรมที่เขาได้แสดงหรือกระทำลงไป ขณะที่ระยะเวลาของแรงดึงดูดที่สร้างความพึงพอใจในทันทีนี้สามารถหลอกลวงบุคคลให้เชื่อว่าผลลัพธ์ในระยะยาวสำหรับการกระทำนั้นอาจจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จริง อย่างไรก็ตามพฤติกรรมของมนุษย์ชอบมีความสุขทันทีมากกว่าการได้รับความสุขที่ล่าช้า หรือพวกเขาจะมีแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการตอบสนองแบบทันทีเพื่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างรวดเร็วที่สุด ซึ่งลักษณะของการกระตุ้นจากสิ่งดึงดูดดังกล่าว บุคคลจะมีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาจาก 3 มุมมองหลัก ได้แก่ การกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เกิดจากการไม่ได้วางแผนการมาก่อนหน้า บุคคลเพิกเฉยต่อผลลัพธ์ทางด้านลบในระยะยาวและมีพฤติกรรมแสดงออกมาในระยะเวลาทันทีทันใดนั้น รวมถึงขาดจิตสำนึกต่อผลลัพธ์ทางด้านลบที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ

**2) Delay gratification** เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับ instant gratification ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่ต้องเสียสละรางวัลที่ได้ในทันทีหรือสิ่งล่อใจในปัจจุบัน เพื่อรักษาพฤติกรรมของตัวเองให้ไปถึงเป้าหมายอันได้ประโยชน์หรือรางวัลที่ดีกว่า ดังนั้นจึงเป็นกระบวนการทางความคิดที่ได้ตั้งคุณค่าแก่การให้รางวัลในอนาคตหรือที่จะได้อีกไกลซึ่งระหว่างที่บุคคลระครองพฤติกรรมอันจะสามารถไปสู่การได้รับรางวัลในอนาคตนั้น บุคคลจะมีความสุขกับรางวัลที่พวกเขาคาดหวัง ดังนั้นนอกจากคุณค่าที่บุคคลได้ให้แก่รางวัลดังกล่าวแล้วยังประกอบไปด้วยความคาดหวังต่อการได้รางวัลนั้นอีกด้วย อย่างไรก็ตามสิ่งดึงดูดที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ล่าช้านี้ สามารถทำให้คนมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและสามารถปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลได้ซึ่งในหลากหลายงานวิจัยได้เชื่อมโยงถึงความอดทนรอคอยกับผลลัพธ์ทางด้านบวก

แนวคิด instant gratification ได้ถูกประยุกต์ในทางเศรษฐศาสตร์ที่พูดถึงการบริโภคของผู้บริโภคในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งระบุว่า ในสินค้าชนิดเดียวกัน มูลค่าเท่ากัน การบริโภค ณ ปัจจุบันจะเป็นแรงดึงดูดที่ได้รับความพึงพอใจสูงกว่า การบริโภคในอนาคต เนื่องจากการบริโภคในอนาคตจะมีมูลค่าหรือคุณค่าที่ลดลงจากการถูกคิดลด (discounted) หรือการประเมินของผู้บริโภคเองว่า บริโภคทันทีดีกว่าการรอที่จะบริโภค (Strotz, 1955) ซึ่งหลักการดังกล่าวได้ถูกศึกษาต่อในประเด็นความต้องการทำงานของแรงงาน ที่แรงงานต้องตัดสินใจว่าจะทำงานเพื่อหารายได้มาบริโภค หรือใช้เวลาไปกับการพักผ่อน โดยแรงงานมีแนวโน้มที่จะทำงานเพิ่ม หากผลลัพธ์ที่ตอบสนองนั้นเป็นแรงดึงดูดที่เกิดขึ้นในทันที หรือสามารถนำรายได้ไปบริโภคได้ทันทีเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพวกเขา (Kaplow, 2015; Von Mises & Greaves, 2007) จากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายเกี่ยวกับประเภทค่าจ้างที่แรงงานได้รับในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน เป็นต้น อันส่งผลให้พวกเขามีความพึงพอใจที่ความต้องการจะทำงานเพิ่มแตกต่างกัน ค่าจ้างในรูปแบบของรายชั่วโมงหรือรายวันนั้นเปรียบเสมือนการได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ทันที (Instant gratification) มักจะมีจำนวนชั่วโมงทำงานและความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้ค่าจ้างรายเดือน เนื่องจากเป็นแรงดึงดูดที่พวกเขาได้รับการตอบสนองในรูปแบบทันที

#### **2.2.4 อุปทานแรงงานในการผลิตในครัวเรือน ครอบครัว และ วงจรชีวิต (Labor Supply: Household Production, the Family, and the Life Cycle)**

แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงการที่แรงงานตัดสินใจเลือกทำงานนั้นมีทางเลือกที่ซับซ้อนไปมากกว่า การเลือกเพียงชั่วโมงการทำงานกับการพักผ่อน เพราะพวกเขาอาจจะใช้เวลาชีวิตไปกับกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือไปจากการพักผ่อนเพียงอย่างเดียว เช่น การดูแลครอบครัว การทำอาหาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มการตัดสินใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่มีภายในครัวเรือน หรือการต้องรับผิดชอบดูแลสมาชิกคนอื่นในครอบครัว รวมถึงการตัดสินใจในฐานะของการมีคู่ครองซึ่งอยู่นอกเหนือไปจากเหตุผลส่วนบุคคล เนื่องจากจะทำให้กระบวนการตัดสินใจต้องเพิ่มเหตุผลและการคำนึงถึงสมาชิกอีกคนในครัวเรือนด้วย

ทั้งนี้จากแนวคิดได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการผลิตในครัวเรือน (Household Production) หมายถึง การทำงานบ้านหรือการพักผ่อนภายในบ้าน หรือการไปดูภาพยนตร์ (Ehrenberg & Smith,

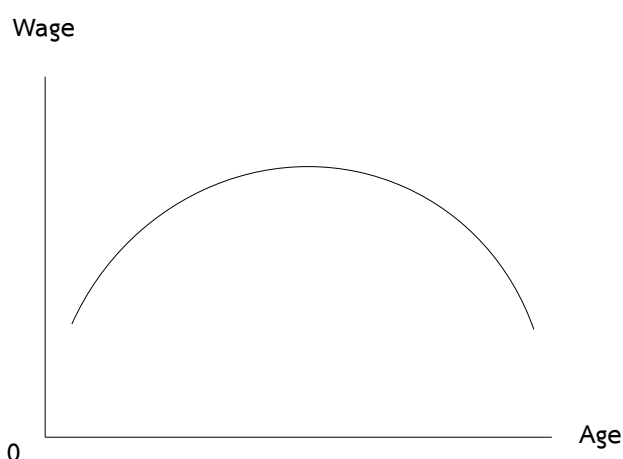
2017) ซึ่งแรงงานมักจะใช้เวลาชีวิตของพวกเขาใน 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การทำงาน 2) การทำงานบ้าน รวมไปถึงการซื้อสินค้าและบริการ 3) การพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมต่างๆ และ 4) การดูแลตัวเอง ทั้งการหลับและการกิน

อุปทานแรงงานในวงจรชีวิตของคน (Labor Supply over the Life Cycle) ในช่วงชีวิตของวัยแรงงานมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งรายได้ ค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานที่ไม่ได้คงที่อยู่ตลอดช่วงชีวิต การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรทั้งเรื่องของอายุและเพศ รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างๆ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในการตัดสินใจมีชั่วโมงการทำงาน แรงงานตัดสินใจให้เวลากับการทำงานมากกว่าการใช้เวลาไปกับงานบ้าน เมื่อเขามีศักยภาพที่จะได้รับค่าจ้างที่สูง ในทางตรงกันข้ามเขาจะทำงานในบ้านมากกว่าใช้เวลาทำงานก็ต่อเมื่อเขามีศักยภาพที่จะผลิตงานออกมาและได้รับค่าจ้างที่ต่ำ (Ehrenberg & Smith, 2017) ดังจะเห็นได้ว่าในช่วงวัยต้นของอายุการทำงานบางคนตัดสินใจอยู่ในสนามการศึกษา บางคนตัดสินใจเข้าทำงาน บางคนที่มีสถานภาพสมรสแล้วย่อมต้องมีการตัดสินใจอีกครั้งเพื่อสมดุลระหว่างชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงการใช้ชีวิตเพื่อดูแลครอบครัว หรือทำงานภายในครัวเรือน แต่บางคนที่ยังไม่มีภาระทางครอบครัวก็อาจจะใช้เวลาทำงานได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามเมื่ออายุเริ่มมากขึ้น ไปจนถึงหมดช่วงอายุของวัยแรงงาน ชั่วโมงการทำงานก็จะเริ่มน้อยลง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวพยายามอธิบายถึงความแตกต่างของชั่วโมงการทำงานที่แปรเปลี่ยนได้ในทุกช่วงทุกวัย และทุกสถานภาพของประชากรที่มีเป็นกำลังแรงงาน อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจทำงานมากกว่าการมองที่ ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งแตกต่างจากแนวคิดที่ผ่านมาย่างดั้น (นงนุช สุนทรชวากานต์, 2559)

ในช่วงวัยเด็กหรือวัยเริ่มแรกเข้าทำงานผลตอบแทนหรือค่าจ้างในการทำงานจะได้ค่อนข้างน้อยและจะมากขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสำหรับบางคนที่เขาตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในช่วงเวลาอายุวัยแรงงาน เนื่องจากพวกเขาเชื่อว่าในช่วงวัยดังกล่าวสามารถได้ค่าจ้างที่สูงมากพอที่จะแลกกับการพักผ่อน ซึ่งพวกเขาเลือกที่จะเก็บออมเงิน และไปใช้เวลาทำงานน้อยในช่วงวัยอายุมาก หรือใกล้เกษียณนั่นเอง จึงทำให้เห็นได้ว่าแรงงานได้มองถึงชีวิตในช่วงอนาคตเข้ามาประกอบการตัดสินใจด้วยอันเป็นการชั่งน้ำหนักต้นทุนในอนาคตหรือเป็นการตัดสินใจช่วงระยะเวลาทั้งชีวิตของเขาที่พิจารณาถึงต้นทุนความมั่งคั่ง และการพักผ่อนหรือการทำงานภายในบ้านที่ต้องพบเจอในตลอดช่วงชีวิตซึ่งสิ่ง

เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงอายุ จากแผนภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุวัยกลางคนเป็นช่วงที่แรงงานมีศักยภาพในการผลิตเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มากที่สุดได้ หรือมีผลิตภาพในการทำงานมากที่สุด รวมถึงใช้เวลาไปกับการทำงานมากที่สุดด้วย (Ehrenberg & Smith, 2017; นงนุชสุนทรชวกานต์, 2559) ทั้งนี้ในช่วงวัยเด็กและวัยชราจะเป็นช่วงที่ได้ค่าจ้างต่ำและใช้เวลากับการทำงานต่ำด้วย

แผนภาพที่ 4 แสดงการอธิบายผลตอบแทนจากการทำงานตลอดช่วงชีวิตของแรงงาน  
ในแต่ละช่วงอายุ และอุปทานแรงงาน



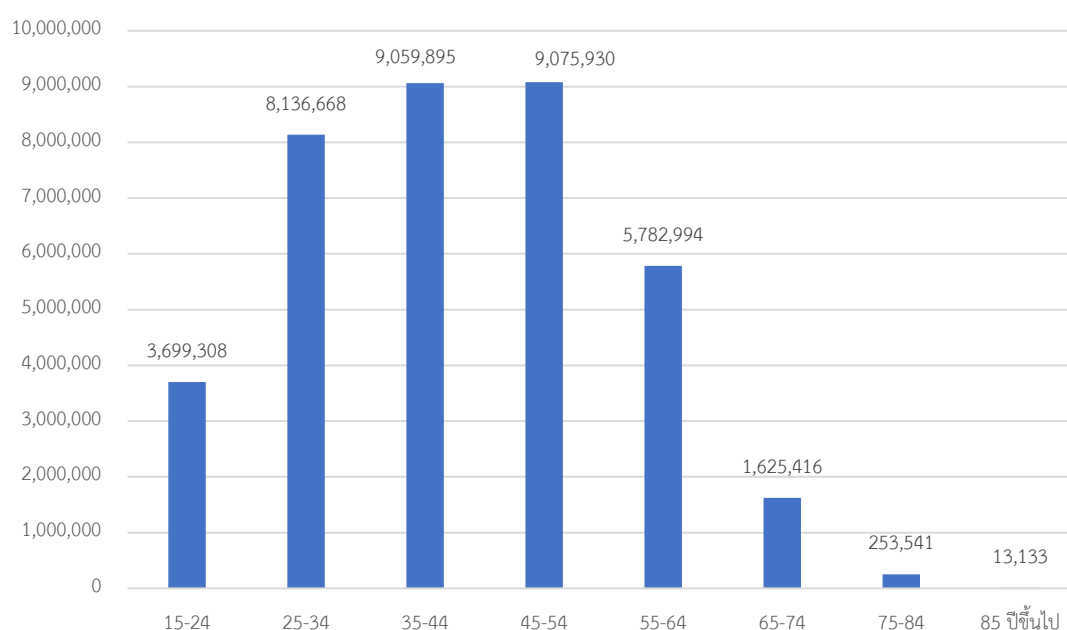
ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย คัดแปลงจาก Ehrenberg and Smith (2017)

จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการพิจารณาการตัดสินใจของแรงงานที่คำนึงถึงผลิตภาพแรงงานในทุกช่วงอายุอันแสดงให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนถึงการตัดสินใจระหว่างชั่วโมงการทำงานกับชั่วโมงการใช้เวลากับที่บ้าน ทั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่าแรงงานได้มองถึงชีวิตในช่วงอนาคตเข้ามาร่วมประกอบการตัดสินใจด้วยอันเป็นการชั่งน้ำหนักต้นทุนในอนาคตหรือเป็นการตัดสินใจช่วงระยะเวลาทั้งชีวิตของเขาที่พิจารณาถึงต้นทุนความมั่งคั่ง และการพักผ่อนหรือการทำงานภายในบ้านที่ต้องพบเจอในตลอดช่วงชีวิตซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงอายุ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาข้อมูลสถิติของตลาดแรงงานในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) จากแผนภาพที่ 5 พบว่า มีแนวโน้มเป็นไปตามแนวคิดข้างต้น โดยแรงงานที่มีช่วงอายุวัยทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มอายุที่เข้าสู่ตลาดแรงงานซึ่งเป็นผู้มีงานทำมากที่สุดในปี พ.ศ. 2560 อยู่ในช่วงอายุ

45-54 ปี จำนวน 9.07 ล้านคน ทั้งนี้กลุ่มอายุ 35-44 ปี มีจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในตลาดแรงงานใกล้เคียงกันกับกลุ่มอายุดังกล่าว จำนวน 9.05 ล้านคน ในขณะที่กลุ่มที่มีจำนวนผู้มีงานทำในตลาดน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุ 85 ปีขึ้นไป จำนวน 13,132 คน และกลุ่มอายุ 75-84 ปี จำนวน 253,540 คน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในตลาดแรงงานไทยกลุ่มช่วงอายุที่เป็นกำลังแรงงานจำนวนมากเริ่มมีอายุที่สูงขึ้น คือตั้งแต่ช่วง 35 ปีขึ้นไป โดยหลังจากนั้นช่วงวัยสูงอายุพบว่า เริ่มมีจำนวนของผู้ที่มีงานทำเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลงไปจนถึงอายุ 85 ปีขึ้นไป

แผนภาพที่ 5 จำนวนผู้มีงานทำในประเทศไทยจำแนกตามช่วงอายุ ปี พ.ศ. 2560



ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย ข้อมูลจากโครงการการสำรวจแรงงานนอกระบบ ในไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ปี พ.ศ. 2560

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบันจำแนกตามรายอายุ ตารางที่ 7 ในทุกช่วงอายุ โดยส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์อยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งช่วงอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจนถึง 54 ปี มีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 ที่ทำงานในช่วงจำนวนชั่วโมงดังกล่าว ขณะที่ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปมีจำนวนกว่าร้อยละ 30-40 ของจำนวนประชากรในกลุ่มวัยนั้น

หากพิจารณารายอายุ พบว่า ช่วงอายุตั้งแต่ 15-24 ปีกว่าร้อยละ 57.45 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมามีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปร้อยละ 18.58 และ

จำนวนชั่วโมงทำงานที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 13.87 ตามลำดับ ช่วงอายุ 25-34 ปี กว่าร้อยละ 60.67 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปร้อยละ 20.16 และจำนวนชั่วโมงทำงานที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 13.69 ตามลำดับ ช่วงอายุ 35-44 ปี กว่าร้อยละ 55.52 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไป และจำนวนชั่วโมงทำงานที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 15.64 ตามลำดับ ช่วงอายุ 45-54 ปี กว่าร้อยละ 50.55 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปร้อยละ 22.29 และจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 18.14 ตามลำดับ

ในช่วงอายุที่สูงมากขึ้นหลังจาก 55 ปีขึ้นไป ช่วงอายุ 55-64 ปี ร้อยละ 43.74 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 22.18 และจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ร้อยละ 21.33 ตามลำดับ ช่วงอายุ 65-74 ปี ร้อยละ 38.04 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ร้อยละ 21.42 และจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 19.88 ตามลำดับ ช่วงอายุ 75-84 ปี ร้อยละ 32.09 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 21.89 และจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ร้อยละ 19.93 ตามลำดับ ท้ายนี้ตั้งแต่อายุ 85 ปีขึ้นไป พบว่าร้อยละ 35.08 มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ที่ 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ร้อยละ 17.15 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงทำงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไปแทบในทุกกลุ่มของอายุ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่มีงานทำ  
โดยจำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์และอายุ

อายุ (ปี)	ยอดรวม	0 ชั่วโมง	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50 ชั่วโมง ขึ้นไป
15-24	3,699,308.01 (100.00%)	20,220.18 (0.55%)	16,551.72 (0.45%)	114,380.51 (3.09%)	222,693.18 (6.02%)	513,096.07 (13.87%)	2,125,118.59 (57.45%)	687,247.76 (18.58%)
25-34	8,136,667.70 (100.00%)	29,055.07 (0.36%)	16,391.53 (0.20%)	94,666.46 (1.16%)	305,460.39 (3.75%)	1,113,884.05 (13.69%)	4,936,751.02 (60.67%)	1,640,459.18 (20.16%)
35-44	9,059,894.77 (100.00%)	31,351.72 (0.35%)	26,812.40 (0.30%)	136,618.59 (1.51%)	420,613.73 (4.64%)	1,417,405.85 (15.64%)	5,030,016.81 (55.52%)	1,997,075.67 (22.04%)
45-54	9,075,930.45 (100.00%)	43,027.13 (0.47%)	28,538.38 (0.31%)	167,309.09 (1.84%)	579,332.59 (6.38%)	1,646,713.88 (18.14%)	4,587,549.39 (50.55%)	2,023,459.99 (22.29%)
55-64	5,782,993.63 (100.00%)	39,703.19 (0.69%)	29,061.40 (0.50%)	138,387.96 (2.39%)	530,282.16 (9.17%)	1,282,513.50 (22.18%)	2,529,367.40 (43.74%)	1,233,678.02 (21.33%)
65-74	1,625,416.37 (100.00%)	9,526.54 (0.59%)	21,959.53 (1.35%)	80,513.82 (4.95%)	223,929.04 (13.78%)	323,061.07 (19.88%)	618,295.37 (38.04%)	348,131.00 (21.42%)
75-84	253,540.53 (100.00%)	3,854.59 (1.52%)	5,146.02 (2.03%)	17,660.84 (6.97%)	39,493.24 (15.58%)	55,493.54 (21.89%)	81,372.20 (32.09%)	50,520.10 (19.93%)
85 ปี ขึ้นไป	13,132.56 (100.00%)	846.29 (6.44%)	102.96 (0.78%)	862.04 (6.56%)	1,513.88 (11.53%)	2,252.14 (17.15%)	4,607.43 (35.08%)	2,947.82 (22.45%)

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย ข้อมูลจากโครงการการสำรวจแรงงานนอกระบบ ในไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ปี พ.ศ. 2560

### 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการทำงานเพิ่ม

ในการศึกษาทางประชากรศาสตร์ สิ่งที่พิจารณาพื้นฐานเมื่อมองปรากฏการณ์ทางประชากรที่เกิดขึ้นแบบภาพหุคหนึ่ง ได้แก่ ขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) หรือองค์ประกอบ (Composition) และการกระจายตัว (Distribution) (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรที่เป็นเรื่อง การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ทั้งนี้จากที่ได้กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ขนาดของประชากร และโครงสร้างที่ประกอบไปด้วยอายุและเพศเป็นสิ่งที่พื้นฐานที่ใช้ในการพิจารณาหน่วยวิเคราะห์ในระดับประชากรหรือกำลังแรงงานภายในตลาดแรงงาน จึงเห็นได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการศึกษาสำหรับงานชิ้นนี้ แต่ด้วยความสำคัญ

จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงเบื้องหลังของการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบดังกล่าว ซึ่งหนึ่งทฤษฎีพื้นฐานที่นักประชากรศาสตร์ได้นำเข้ามาอธิบายถึงสาเหตุของการเปลี่ยนองค์ประกอบที่สำคัญและใช้กันอย่างแพร่หลายคือทฤษฎีดังกล่าวต่อไปนี้

### 2.3.1 แนวคิดการเปลี่ยนผ่านทางประชากร

ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางประชากรเป็นแนวคิดที่พยายามอธิบายการเปลี่ยนแปลงแปลงทางประชากรทั้งในเรื่องของการเกิด การตาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาความรู้ทางการแพทย์ สาธารณสุข ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในยุโรปตะวันตก ผู้ที่นำการอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในการเกิด การตาย มาอธิบายได้อย่างเห็นภาพชัดเจน คือ ซี. พี. แบล็คเกอร์ (C. P. Blacker) ได้แบ่งวิวัฒนาการของการเปลี่ยนผ่านทางประชากรออกเป็น 5 ขั้นตอน (Annear et al., 2013; Roser & Ortiz-Ospina, 2017; ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) ดังนี้

- 1) อัตราการเกิดและการตายอยู่ในระดับที่สูงเท่าๆ กัน ดังนั้นจึงทำให้ประชากรมีอัตราเพิ่มแบบคงที่
- 2) อัตราการเกิดสูง ขณะที่อัตราการตายได้ลดลงต่ำลงมา จำนวนประชากรเริ่มเพิ่มขึ้นในช่วงแรก
- 3) อัตราการเกิดลดต่ำลง แต่อัตราการตายลดลงเร็วกว่าการเกิด ทำให้จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นในช่วงหลัง
- 4) อัตราการเกิดต่ำซึ่งเท่ากับอัตราการตาย ดังนั้นอัตราการเพิ่มประชากรเพิ่มแบบคงที่
- 5) อัตราการเกิดลดต่ำกว่าอัตราการตาย ประชากรเริ่มมีจำนวนลดลง

ต่อมา Notestein (1983) ได้อธิบายเพิ่มเติมรายละเอียดซึ่งยังคงไว้ซึ่งแนวความคิดระยะการเปลี่ยนผ่านทางประชากรที่ค่อนข้างเหมือนกับ ซี. พี. แบล็คเกอร์ ซึ่งเขาได้เพิ่มการอธิบายถึงวิทยาการทางการแพทย์ที่มีการรักษาโรคภัยไข้เจ็บ ให้มนุษย์สามารถรอดพ้นในช่วงวัยทารก ไม่มีอัตราการตายที่มากอย่างเช่นในอดีต ไปจนถึงอายุที่ยืนยาวมากขึ้นในวัยชรา จึงทำให้อัตราการตายลดลง ทั้งนี้ นอกจากความรู้ทางด้านสาธารณสุขและการแพทย์จะทำให้การเปลี่ยนแปลงทางประชากรมีอัตราการตายที่ลดลงแล้ว ยังพ่วงไปด้วยภาวะเจริญพันธุ์ที่มนุษย์ได้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว



เนื่องจากเมื่ออัตราการตายเพิ่มขึ้นในช่วงแรกๆ อัตราการเกิดก็ยิ่งเพิ่มขึ้น เพราะมนุษย์ต้องการดำรงเผ่าพันธุ์การตอบสนองให้ประชากรเพิ่มขึ้นจึงทำให้อัตราการเกิดยังคงสูง ขณะที่เมื่ออัตราการตายลดลงภาวะเจริญพันธุ์จึงลดลงตามทำให้อัตราการเกิดลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงสาเหตุทางด้านสังคมอุตสาหกรรมที่มนุษย์ปรับเปลี่ยนทัศนคติและมีความคาดหวังในชีวิตของตัวเองสูงขึ้น จึงทำให้พวกเขาไม่มีลูก ดังนั้นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร

ทฤษฎีและแนวคิดทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่มักได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ และการละเลยตัวแปรที่ปรากฏอยู่บนโลกใบนี้ เจกเช่นเดียวกับแนวคิดการเปลี่ยนผ่านทางประชากรก็ยังคงได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อยู่เช่นกัน เช่น แนวคิดดังกล่าวไม่สามารถปรับใช้กับบริบทของประเทศอื่นๆ ได้ เนื่องจากยังคงมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่แตกต่างกันมากพอสมควร นอกจากนี้ในบางประเทศยังคงพบว่าไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน ใดๆก็ตามแนวคิดดังกล่าวได้เป็นแนวคิดที่สำคัญในการทำความเข้าใจเบื้องหลังของปรากฏการณ์ทางประชากร ในเรื่องของขนาดประชากรในแต่ละวัยว่ามีสาเหตุมาจากการเกิดและการตายรวมเข้ากับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมได้

สำหรับบริบทของประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้นจริงซึ่งเข้าไปสู่ขั้นที่ 4 และ 5 อันเป็นไปตามแนวคิดการเปลี่ยนผ่านทางประชากรที่ประชากรของประเทศกำลังลดลง ดังนั้นจากที่ได้กล่าวในบทที่ 1 เมื่อประชากรลดลง คนเกิดน้อย และตายน้อย จึงทำให้เกิดจำนวนผู้สูงอายุที่มีมากกว่าวัยอื่นๆ ซึ่งผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากกว่าเด็ก และวัยแรงงาน จึงเกิดภาวะพึ่งพิงในครอบครัว ดังนั้นจากการที่เกิดภาวะพึ่งพิง หนึ่งครอบครัวจำเป็นจะต้องหาเลี้ยงกับบุคคลที่อยู่ในวัยที่ไม่สามารถหารายได้เป็นของตนเองได้แล้วนั้น จึงทำให้แรงงานต้องการทำงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อก้าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งพิง มีหลายแนวคิดทางประชากรที่เกิดขึ้น โดยเริ่มจากการกล่าวถึงสถานะทางครัวเรือน

สถานะทางครัวเรือน แรงงานกับครัวเรือนเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และความเกี่ยวข้องส่วนใหญ่ๆนั้นมักจะมีสองความเชื่อมโยงคือ บทบาทสถานภาพของแรงงาน และสถานะ

ครัวเรือนที่ทำให้แรงงานต้องแสดงถึงความรับผิดชอบเมื่ออาศัยอยู่ในหน่วยครัวเรือน ทั้งนี้เมื่อสรุปเป็นภาพรวมจะสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

สถานะทางครัวเรือน ได้แก่ บทบาทที่แรงงานได้รับผิดชอบภายในครัวเรือน ซึ่งบทบาทหลักภายในครัวเรือนก็คือ หัวหน้าครอบครัวผู้ที่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญแทบทุกอย่าง เพราะต้องรับผิดชอบสมาชิกภายในครัวเรือน หากแรงงานอยู่ในบทบาทของผู้รับผิดชอบหลัก โดยเฉพาะการหารายได้ก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะต้องทำงานเพิ่มเพื่อนำเงินค่าจ้างมาหล่อเลี้ยงชีวิตภายในครอบครัว ซึ่งบุคคลภายในครอบครัวนั้นมักจะประกอบไปด้วย พ่อ แม่ ลูก และผู้สูงอายุ จะเห็นได้ว่ามีแทบทุกวัยหากครอบครัวนั้นเป็นครอบครัวใหญ่ ดังนั้นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกภายในครัวเรือน ย่อมสะท้อนออกมาจากตำแหน่งที่อยู่ในครัวเรือน อย่างการเป็นหัวหน้าครัวเรือนที่หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสมาชิกในครัวเรือนให้เป็นบุคคลที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องต่างๆ สูงที่สุดภายในครัวเรือน โดยบุคคลดังกล่าวจะเป็นผู้ที่คอยดูแลสนับสนุนสวัสดิการและด้านเศรษฐกิจให้กับสมาชิกภายในครัวเรือน ทั้งนี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีอายุสูงที่สุดหรือเป็นเจ้าของ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547)

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ตามมาจากคำว่าครัวเรือนและสมาชิกภายในครอบครัว คือ ถ้าภายในครัวเรือนมีวัยแรงงานเพียงแค่มิ่ไม่กี่คน และสมาชิกวัยเด็กรวมถึงวัยสูงอายุมีจำนวนมากจะทำให้วัยแรงงานภายในครัวเรือนนั้นต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลเหล่านั้นมากขึ้นตามไปด้วย (เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2550; สุวารี ทรัพย์ประสม, 2536) นัยยะหนึ่งสามารถบ่งบอกภาระหรือความรับผิดชอบต่อสมาชิกภายในครัวเรือนระหว่างกันและกันเองดังกล่าวให้เปรียบเสมือนกับอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุได้

$$\text{Age Dependency Ratio} = \frac{P_{0-14} + P_{60+}}{P_{15-59}}$$

อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุสามารถคำนวณได้จากจำนวนประชากรวัยเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 0-14 ปี รวมเข้ากับจำนวนประชากรวัยสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (ปีประชากรวัยสูงอายุขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ) หารด้วยประชากรวัยแรงงานที่อายุตั้งแต่ 15-59 ปี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2557) อัตราส่วนพึ่งพิงดังกล่าวมักนิยมใช้ในการวิเคราะห์ถึงภาระหน้าที่ที่วัยแรงงานจะต้องรับผิดชอบหรือแบกรับวัยภาระซึ่งก็คือ วัยเด็ก และวัยสูงอายุ หากอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุมีค่าที่สูงมากขึ้นเรื่อยๆ แสดง

ว่า วัยแรงงานจะต้องแบกรับวัยพึ่งพิงที่ค่อนข้างสูงมาก อย่างไรก็ตามคำดังกล่าวนิยามอ่านในความหมายของวัยแรงงานหนึ่งคนจะต้องแบกรับวัยพึ่งพิงจำนวนกี่คน

นอกจากแนวคิดทางประชากรที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ยังมีค่าทางประชากรที่สำคัญเกิดขึ้น อันเป็นสิ่งที่น่าสนใจนักประชากรได้ใช้ในการศึกษาหลัก เนื่องจากทำให้เกิดปรากฏการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างหลากหลายซึ่งได้แก่ โครงสร้างอายุและเพศ

### ขนาด และโครงสร้างหรือองค์ประกอบของประชากร

หลักพื้นฐานเมื่อมองภาพประชากรในเรื่องของขนาดแล้วประชากรมีจำนวนเท่าไร ณ ตอนนี้ หรือในอนาคตจะมีจำนวนเท่าไรนั้น สิ่งที่จะพิจารณาต่อมา คือ โครงสร้างของประชากร ซึ่งในบางครั้งใช้คำว่าองค์ประกอบของประชากร โดยในความหมายที่แคบจะพิจารณาเพียงแค่โครงสร้างทางด้านอายุและเพศ (Age-sex structure) ซึ่งเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญทางประชากรในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่างๆ ทางสังคมที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของตลาดแรงงาน ทั้งนี้โครงสร้างอายุและเพศย่อมเป็นสิ่งที่กำหนดต่อการอุปโภคบริโภค หรือการบริการภายในตลาด รวมถึงการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายในตลาดอันก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ศาสตร์ทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ทำการวิเคราะห์

โครงสร้างทางด้านอายุของประชากร อายุเป็นองค์ประกอบทางประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอันสำคัญไม่น้อยไปกว่าเพศ ทั้งนี้อายุจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงหรือแปรผันไปตามกาลเวลา ซึ่งบทบาทและสถานภาพของบุคคลทั้งในระดับครอบครัว และสังคมมักถูกกำหนดผ่านอายุ (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) เช่น อายุตั้งแต่แรกเกิดเป็นช่วงวัยทารกไปจนถึงวัยเด็กยังคงอยู่ในบทบาทที่ต้องพึ่งพิงผู้ปกครองหรือยังคงต้องมีการเลี้ยงดูไปจนถึงวัยแรงงานซึ่งเป็นช่วงอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อันเป็นวัยที่สร้างสรรค์ผลิตผลให้กับเศรษฐกิจของประเทศ หลังจากนั้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือหลังเกษียณตั้งแต่ 60 ปี หรือ 65 ปีขึ้นไป จะถูกจัดอยู่ในวัยพึ่งพิง หรือวัยที่กลายเป็นคลังสมองทางด้านความคิดให้กับลูกหลานและคนรุ่นต่อไปได้ ในตลาดแรงงานของไทยพบว่า แรงงานรุ่นใหม่เริ่มต้นอายุการทำงานที่ช้าลง ขณะที่แรงงานรุ่นเก่าออกจากการทำงานในช่วงอายุที่ไม่ได้สูงมากนัก แสดงให้เห็นว่าแรงงานได้ใช้ระยะเวลาชีวิตไปกับการทำงานที่มีแนวโน้มสั้นลง (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2018)

อายุมีผลอย่างมากต่ออุปทานแรงงาน โดยในบางงานศึกษาพบว่าคนในแต่ละช่วงวัยมีการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการออกจากตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน โดยประชากรในช่วงวัยปัจจุบันมักเลือกที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าเนื่องจากนิยมการมีการศึกษาที่สูงมากขึ้น และออกจากตลาดแรงงานเร็วกว่าในประชากรรุ่นวัยก่อนหน้า ซึ่งในบางงานศึกษายังพบอีกว่าในแต่ละช่วงวัยของแรงงานส่งอิทธิพลต่อการทำงานที่แตกต่างกันอีกด้วย (Attanasio et al., 2008; วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2018) ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่เราได้เห็นชัด คือ ช่วงวัยของประชากรในแต่ละรุ่น หรือในทางประชากรศาสตร์ใช้คำว่า **รุ่นประชากร (Cohort)** หมายถึง กลุ่มคนที่มีประสบการณ์บางอย่างในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งร่วมกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2557) เพราะฉะนั้นการเกิดในปีเดียวกันก็ถือได้ว่ามีประสบการณ์การเกิดที่คล้ายกัน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้มักได้รับการสัมผัสประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่ค่อนข้างจะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้กลุ่มคนที่อยู่ในช่วงวัยการเกิดร่วมกันนั้นมีพฤติกรรม การแสดงออก และการรับรู้ที่คล้ายคลึงกัน

**โครงสร้างทางด้านเพศของประชากร** โดยปกติการศึกษาของนักประชากรศาสตร์จะเริ่มจากการแบ่งเพศออกเป็น 2 เพศ ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2543) หากมองเพียงผิวเผินการแบ่งเพศนั้นทำให้ทราบเพียงจำนวนประชากรที่ถูกแบ่งตามลักษณะทางเพศที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ทว่าสิ่งที่บ่งชี้ได้มากกว่านั้นคือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับเพศทั้งสองเหล่านี้ซึ่ง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงขนาดของประชากรอันเนื่องมาจากธรรมชาติของข้อค้นพบในเรื่องของเพศทางประชากรพบว่า ช่วงวัยตั้งแต่กำเนิดประชากรเพศชายจะมากกว่าเพศหญิง ขณะที่ช่วงวัยชราประชากรเพศหญิงจะมีชีวิตอยู่ที่ยืนยาวและมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าอัตราการตายในเพศชายมีสูงมากกว่าเพศหญิงจึงทำให้ขนาดของประชากรเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้เพศยังก่อให้เกิดพฤติกรรมการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกันอีกด้วย โดยเฉพาะในเรื่องของการเข้าสู่ตลาดแรงงานจากตารางที่ 8 พบว่า ตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของเพศหญิงไม่ได้น้อยยิ่งหย่อนไปกว่าเพศชายเลย อันจะเห็นได้จากเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนเพศหญิงที่อายุ 15 ปีขึ้นไปได้เข้าสู่ตลาดแรงงานค่อนข้างสูง

**ตารางที่ 8 แสดงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน\* โดยจำแนกตามเพศตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปี  
ตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560**

เพศ	2556	2557	2558	2559	2560
รวม	71.58	70.34	69.78	68.81	68.09
ชาย	80.44	79.28	78.58	77.58	76.91
หญิง	63.20	61.97	61.55	60.61	59.84

หมายเหตุ: \*คำนวณจากประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม/ประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพศเป็นองค์ประกอบทางประชากรที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์แรงงานที่เป็นกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทางด้านเพศเพิ่มเติมแล้วกว่า 3 ทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงทางด้านองค์ประกอบดังกล่าวก่อให้เกิดปรากฏการณ์ในหลากหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ยังคงพบสัดส่วนเพศชายที่มากกว่าเพศหญิงซึ่งพบว่าผู้หญิงได้ใช้เวลาชีวิตของตนเองทำงานน้อยกว่าเพศชายอันเนื่องมาจากเพศหญิงมีการศึกษาที่สูงขึ้น เพราะได้ใช้ระยะเวลาชีวิตอยู่ในระบบการศึกษาที่ค่อนข้างนานมาก ดังนั้นในตลาดแรงงานผู้หญิงจะเป็นกำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังพบว่าเพศหญิงเป็นเพศที่ถูกตีตราทางสังคมว่าต้องทำงานบ้าน ซึ่งจากข้อมูลพบว่สัดส่วนการทำงานบ้านของเพศหญิงได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8 ในช่วงปี พ.ศ. 2530 เป็นร้อยละ 14 ในปี พ.ศ. 2560 โดยเฉพาะในผู้หญิงที่อายุ 15-29 ปี มีสัดส่วนการทำงานบ้านมากกว่าผู้หญิงในกลุ่มอายุอื่นๆ (วรารณ ชาญด้วยวิทย์, 2018)

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแยกเพศด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ณ ปัจจุบัน จากตารางที่ 9 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีจำนวนชั่วโมงทำงานที่ค่อนข้างสูงอยู่ในช่วง 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเพศชายทำงานในช่วงจำนวนชั่วโมงดังกล่าวเกินกว่าครึ่งถึงร้อยละ 53.89 เช่นเดียวกับเพศหญิงร้อยละ 51.71 รองลงมา 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ซึ่งเพศชายอยู่ที่ร้อยละ 21.67 เพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ 20.65 และ 35-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ ซึ่งเพศชายอยู่ที่ร้อยละ 10.94 และเพศหญิงร้อยละ 13.04 แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนจำนวนชั่วโมงทำงานของเพศชายและเพศหญิงในปัจจุบันมีการแบกรับจำนวน

ชั่วโมงทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเพศหญิงได้ใช้เวลาชีวิตออกมาสู่พื้นที่ทางเศรษฐกิจเท่ากับกับเพศชาย

**ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่มีงานทำ โดยจำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์และเพศ**

เพศ	ยอดรวม	0 ชั่วโมง	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50 ชั่วโมงขึ้นไป
ชาย	20,531,620.69 (100.00%)	101,973.42 (0.50%)	65,450.60 (0.32%)	382,069.67 (1.86%)	1,225,163.31 (5.97%)	3,244,599.91 (15.80%)	11,063,543.63 (53.89%)	4,448,820.16 (21.67%)
หญิง	17,115,263.30 (100.00%)	75,611.28 (0.44%)	79,113.33 (0.46%)	368,329.63 (2.15%)	1,098,154.92 (6.42%)	3,109,820.18 (18.17%)	8,849,534.58 (51.71%)	3,534,699.38 (20.65%)

ที่มา: จำนวน โดยผู้วิจัย ข้อมูลจากโครงการการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ปี พ.ศ. 2560

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า เพศ เป็นองค์ประกอบทางประชากรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามมามากมาย ซึ่งงานศึกษาส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน และความต้องการทำงานเพิ่มนั้น ได้หยิบยกประเด็นทางด้านเพศของกลุ่มประชากรที่ศึกษามาเป็นปัจจัยหนึ่งในการวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของการเข้าสู่ตลาดแรงงานและความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงาน

**ประชากรกับการเปลี่ยนผ่านยุคสมัยสังคมจึงทำให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงาน**

**ความสำคัญของแรงงาน** มนุษย์กับงานมีความสัมพันธ์กันมาตั้งแต่อดีต งานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากกิจกรรมหลักของมนุษย์ในแต่ละวันคือ การทำงาน ซึ่งสิ่งที่จะขับเคลื่อนในกิจกรรมการทำงานนี้ก็คือ แรงงาน ตั้งแต่ในยุคสมัยดึกดำบรรพ์ที่การดำรงชีวิตของมนุษย์ต้องอาศัยแรงงานในการเลี้ยงดูสัตว์เลี้ยงชนิดต่างๆ แม้ยุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นยุคอุตสาหกรรม ความสำคัญของแรงงานก็ไม่ได้ยิ่งหย่อนไปกว่าแต่ก่อน เนื่องจากอุตสาหกรรมต้องอาศัยแรงงานในการขับเคลื่อน แปรเปลี่ยนผลผลิตต่างๆ แต่การใช้แรงงานดังกล่าวไม่ใช่เพียงแค่แรงงานที่คอยขับเคลื่อนผลผลิต เนื่องจากมีความซับซ้อนในและละเอียดอ่อนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับทักษะของแรงงานที่ต้อง

ป้อนเข้าตลาดแรงงาน ธเนศ ศรีวิชัยคำพันธ์ (2558) ได้กล่าวไว้ 3 ประการ เกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นสำหรับงานต่อมนุษย์ ดังนี้

1) การทำงานนั้นเป็นการได้มาซึ่งสิ่งของอุปโภคและบริโภคอันตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ผู้ซึ่งใช้แรงงานนั้นแลไป อีกทั้งยังนำไปสู่การเลี้ยงดูชีวิตผู้ที่อยู่ในความดูแลของแรงงาน

2) การเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ ที่ได้ก้าวเข้าสู่พื้นที่ตลาดแรงงาน พบปะเพื่อนฝูงในที่ทำงาน และพูดคุยแลกเปลี่ยนกันถึงปัญหาในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

3) การทำงานเป็นช่องทางหนึ่งในการปลดปล่อยถึงความเครียดทางด้านร่างกายของมนุษย์ เนื่องจาก ณ ขณะที่มนุษย์ต้องทำงาน การเปลี่ยนแปลงขยับร่างกายทำให้พวกเขาได้ออกกำลังกายและเปลี่ยนแปลงในแต่ละอริยาบท

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่ามนุษย์กับงานไม่สามารถแยกขาดออกจากกันได้ เพราะมนุษย์ต่างก็ได้ผลประโยชน์จากการทำงานเช่นกัน อย่างไรก็ตามมนุษย์ผู้ซึ่งมีกำลังแรงงานเป็นของตัวเองจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถควบคู่ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจทั้งการขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นการว่างงาน การขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงาน และการขาดทักษะของแรงงานในการจับคู่ให้เข้ากับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความละเอียดอ่อน ดังที่ได้กล่าวในส่วนหัวข้อของอุปสงค์ในตลาดแรงงาน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าจากเหตุผล 3 ประการที่งานกับแรงงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและต่างให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้วยกันเองนั้น ทำให้เห็นถึงข้อสังเกตหนึ่ง คือ แรงงานไม่ได้เป็นเพียงแค่หนึ่งในกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้กับประเทศอันเป็นการสร้างประเทศให้ก้าวหน้าได้เพียงอย่างเดียว แต่การทำงานของมนุษย์ยังเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้สามารถคงอยู่ได้ อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองทางด้านร่างกายสังคมของมนุษย์ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นช่องทางหนึ่งจากการทำงานอีกด้วย

### 2.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs

กว่าหลายช่วงทศวรรษได้มีหลากหลายกลุ่มทฤษฎีและแนวคิดทางจิตวิทยาที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ตั้งแต่กลุ่มทฤษฎีการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือการจูงใจ ไปจนถึงการเลียนแบบหรือการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่ง ณ ปัจจุบันได้พัฒนามาถึงการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากชีววิทยาหรือสิ่งที่ถูกกระตุ้นภายในร่างกาย โดยเป็นเชิงวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มมนุษยนิยมซึ่งเป็นกลุ่มแนวคิดทางจิตวิทยาที่ถูกนำมาอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในเชิงของสังคมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ รวมถึงกลุ่มบริหารค่อนข้างสูงและหนึ่งในแนวคิดที่สำคัญในกลุ่มจิตวิทยาดังกล่าวที่งานส่วนใหญ่ได้ใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมของแรงงาน ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) แนวคิดดังกล่าวได้พยายามอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นเนื่องมาจาก พวกเขาต่างมีประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคล และพวกเขาต่างรับรู้และเข้าใจในตนเองที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา โดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นเร้า ทั้งนี้มนุษย์มีความต้องการทางด้านจิตใจและร่างกายที่สำคัญพอๆ กัน และทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตัวเองไปจนถึงจุดสูงสุด (Jerome, 2013) ดังนั้นสิ่งที่อยู่ในตัวของมนุษย์คือ การถูกกระตุ้นด้วยการรับรู้ของพวกเขา ณ ทุกขณะจิตสำนึกซึ่งพวกเขาต่างมีความต้องการขั้นพื้นฐานคล้ายๆ กัน โดยทฤษฎีนี้ได้แบ่งความต้องการลำดับขั้นไว้ทั้งหมด 5 ชั้น โดยชั้นที่อยู่ต่ำสุดจะเป็นชั้นที่มนุษย์ทุกคนต้องถูกตอบสนองก่อนที่จะสามารถไปในขั้นถัดๆ ไปได้ จึงทำให้พวกเขามีพฤติกรรมที่แตกต่างต่อไปเรื่อยๆ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะถูกผลักดันออกมาจากความต้องการทั้งหมด 5 ชั้น โดยเริ่มจากการที่มนุษย์มีการกระทำที่ต้องการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในขั้นแรก และเมื่อขั้นแรกได้ถูกตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ทุกคนต่างจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ และตอบสนองไปที่ละชั้น กล่าวคือเมื่อขั้นต้นได้รับการตอบสนองจะเขยิบไปขั้นถัดไปและทำการตอบสนองขั้นนั้นให้เสร็จสิ้นจึงเขยิบไปอีกทีละชั้น ซึ่งขั้นดังกล่าวทั้งหมด 5 ชั้น มีรายละเอียดที่สามารถอธิบายได้ Maslow (1943) ดังนี้

**ขั้นแรก** ความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) ซึ่งอยู่ตรงฐานของพีระมิดหรือขั้นแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความต้องการทางด้านกายภาพของมนุษย์ ถูกอธิบายด้วยภาวะการสร้างความสมดุลภายในร่างกายของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด โดยในขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือเป็นสิ่งที่



ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ออกซิเจนในการหายใจ อาหาร น้ำ และที่พักอาศัย เป็นต้น

**ขั้นที่สอง** ความต้องการในความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) ในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ความพึงพอใจเพื่อให้เกิดขึ้นแก่ร่างกายของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่ไม่ต้องการให้รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยทางด้านสรีระ จิตใจ และอารมณ์ หรือความไม่แน่นอน โดยแท้ที่จริงแล้วมนุษย์มีความต้องการในหลักประกันของชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง หรือมีการออมทรัพย์ หลักประกันทางชีวิต เป็นต้น

**ขั้นที่สาม** ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belongingness Needs) หมายถึง ความต้องการในความรักและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยไม่ทำให้ตัวเองรู้สึกเหงาหรืออยู่ตัวคนเดียว ดังนั้นความต้องการในขั้นนี้ คือ การได้รับความเอาใจใส่จากคนที่อยู่รอบข้าง ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มครอบครัว เพื่อน แฟน และเพื่อนที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งความรักจากคนรอบข้างเหล่านี้จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและรู้สึกดี

**ขั้นที่สี่** ความต้องการที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self-Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับรู้และมีความพึงพอใจต่อความรักและความเป็นเจ้าของของความรักนั้นแล้ว พวกเขาจะพัฒนาความต้องการไปสู่ความรู้สึกอยากมีคุณค่าในตนเอง โดยได้รับความนับถือจากบุคคลรอบข้างและสังคม หรือกลายเป็นที่ยกย่อง เป็นบุคคลที่ถูกให้เกียรติ ให้ความเชิดหน้าชูตา ให้ความสำคัญ และได้รับความสนใจ อันเนื่องมาจากศักยภาพที่แท้จริงของเขา บุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจและรู้สึกมั่นคง ทั้งนี้ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการให้คุณค่าจากคนรอบข้างจะทำให้ตัวบุคคลนั้นมีความมั่นใจ รู้สึกถึงความแข็งแกร่ง อันจะนำไปสู่การใช้ศักยภาพของเขาให้เป็นประโยชน์กับโลกใบนี้

**ขั้นที่ห้า** ความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ได้ตั้งใจเอาไว้ (The Need for Self-Actualization) มนุษย์ต้องการที่จะบรรลุในความสามารถของตัวเองหรือสิ่งที่ตั้งใจไว้ พวกเขาจะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ที่มีทั้งหมดในการไปดั่งเป้าหมายนั้น ซึ่งเป็นความต้องการในการประสบความสำเร็จในทุกอย่างที่มีมนุษย์คนคนหนึ่งจะทำได้ พวกเขาจะพยายามพัฒนาตัวเอง โดยมองถึงศักยภาพว่าเขาสามารถทำอะไรได้บ้าง และเขาจะทำสิ่งนั้น ซึ่งคิดว่าเหมาะสมและบรรลุความต้องการของเขาได้มากที่สุด

จากทฤษฎีความต้องการทั้งหมดห้าขั้นของมาสโลว์จึงทำให้เห็นได้ว่ามนุษย์จะมีการกระทำที่แตกต่างกันเมื่อพวกเขาต้องการตอบสนองความพึงพอใจในแต่ละขั้นให้บรรลุเสียก่อนที่จะไปขั้นถัดไป ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการในแต่ละขั้นที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นแรงงานก็เป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการนั้นเป็นสิ่งที่ตอบสนองถึงความพึงพอใจของพวกเขา ทั้งนี้งานก็เป็นเสมือนกิจกรรมอย่างหนึ่งที่พวกเขาสามารถใช้ร่างกายและแรงทางความคิดในการผลิตสร้างสรรค์ผลงานที่จะได้ทั้งผลตอบแทนทางด้านตัวเงินอันตอบสนองถึงความต้องการทางด้านกายภาพและความพึงพอใจส่วนตัวด้วยสินค้าบริการที่นำเงินนั้นไปแลกได้ ในขณะที่ผลตอบแทนทางด้านความพึงพอใจส่วนตัวของพวกเขาอันยากแก่การที่จะสามารถวัดได้นั้นก็ได้จากการทำงานเช่นกัน ดังนั้นในงานศึกษาชิ้นนี้จึงได้พยายามหาปัจจัยจากฐานข้อมูลที่สอดคล้องกับการตอบสนองความพึงพอใจของพวกเขาตามทฤษฎีดังกล่าวให้สามารถอธิบายได้ครอบคลุมมากที่สุด

ในหลากหลายงานศึกษาได้หยิบยกทฤษฎีของมาสโลว์มาอธิบายเกี่ยวกับการจูงใจให้แรงงานทำงานในสถานที่ทำงาน และหนึ่งในนั้นก็คือนักศึกษาของ Jerome (2013) ที่ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของลำดับขั้นความต้องการมาสโลว์ ต่อวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และศักยภาพของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งสิ่งที่สำคัญของงานนี้คือ เขาได้ยกตัวอย่างลำดับขั้นต่างๆ ที่มาสโลว์ได้อธิบายไว้ตามแนวทฤษฎีเชื่อมโยงกับความต้องการของแรงงานว่า แรงงานจะมีพฤติกรรมในรูปแบบใด เพื่อให้เขาได้ตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพวกเขาในแต่ละขั้น อันสอดคล้องกับงานศึกษาในประเทศไทยหลายงานที่ได้หยิบยกแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์มาอธิบายถึงการตัดสินใจทำงานของแรงงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งตามที่ได้กล่าวความพึงพอใจตามทฤษฎีนั้นประกอบไปด้วยหลายขั้น ในขั้นที่เกี่ยวกับค่าจ้างและรายได้นั้นอยู่ในขั้นที่เกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัย ทางการศึกษาพบว่า บุคคลมักกลัวการสูญเสียรายได้ การไม่มีงานทำ และต้องการความปลอดภัยคุ้มกัน ในหลายเรื่องซึ่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พวกเขาทำงานมากขึ้น ที่สำคัญเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and compensation) รวมถึงสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ถือได้ว่ามีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจในงานให้พวกเขาอันเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นอย่างมาก (เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2550)

## 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อก้าวถึงแรงงานนอกระบบ โดยส่วนใหญ่อยู่ในประเทศกำลังพัฒนาหรือกลุ่มประเทศที่มีรายได้ระดับต่ำไปจนถึงรายได้ระดับปานกลางซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้ทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Sector) ทั้งนี้เศรษฐกิจนอกระบบได้เติบโตขึ้นด้วยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross domestic product: GDP) ทางภาคเศรษฐกิจให้กับหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาอย่างเช่น ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า มีภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่สร้าง GDP ให้กับประเทศที่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของภาคเศรษฐกิจทั้งหมด (Schneider et al., 2010)

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบในบริบทของประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นประเทศกำลังพัฒนาอันมีบริบทเช่นเดียวกับประเทศไทยนั้นพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวซึ่งประเด็นที่ประเทศเพื่อนบ้านของประเทศไทยได้ศึกษามีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

งานศึกษาในประเทศเมียนมาร์ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงแรงงานนอกระบบด้วยการเชื่อมโยงสู่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เนื่องจากประเทศได้มีเศรษฐกิจนอกระบบขนาดใหญ่ โดยงานส่วนใหญ่ได้ศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการเอกชนเพื่อดูถึงความต้องการทักษะของแรงงาน และเงื่อนไขของตลาดแรงงานเป็นเช่นไร อันเป็นประโยชน์ต่อการลงทุนของสถานประกอบการที่จะสามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศได้ อย่างไรก็ตามยังมีหลายงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า งานศึกษาในอนาคตเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบในประเทศพม่านั้นควรมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการทำความเข้าใจในสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบขนาดใหญ่และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานนอกระบบและในระบบ เนื่องจากยังคงมีข้อจำกัดด้านข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานบางภาคการผลิตของแรงงาน และบางภาคของสถานประกอบการที่แรงงานนั้นทำงานอยู่จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจถึงบริบทของแรงงานนอกระบบได้อย่างแท้จริง หรือไม่สามารถนำข้อมูลที่มีมากกล่าวอ้างเป็นตัวแทนของความเข้าใจบริบทแรงงานนอกระบบได้ทั้งประเทศ (Bernhardt et al., 2016) สำหรับงานศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศกัมพูชา ได้พุ่งเล็งไปถึงการหางานที่มีคุณค่า (decent work) หรืองานที่เหมาะสมให้กับกลุ่มแรงงานเหล่านี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่สร้างมูลค่าให้กับประเทศ ประกอบกับคุณภาพชีวิตของพวกเขายังคงต้องได้รับการพัฒนา ดังนั้นจึงให้ความสนใจกับประเด็นดังกล่าวเป็นหลัก

(Economic Institute of Cambodia, 2006) นอกจากนี้ยังศึกษาถึงแนวทางการออกนโยบายของภาครัฐที่สามารถกระจายโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการของแรงงานนอกระบบได้ในหลายรูปแบบ เพื่อให้สถาบันทางการเมืองมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการสวัสดิการทางด้านสุขภาพให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับประเทศกำลังพัฒนาอย่างกัมพูชาได้ (Annear et al., 2013)

งานศึกษาส่วนใหญ่ในประเด็นความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนั้นกลับเป็นงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา และแคนาดา (Drolet & Morissette, 1997; Wasserman, 2017) หากแต่ในประเทศกำลังพัฒนา ผู้วิจัยพบว่า ได้มีการศึกษาในประเด็นดังกล่าว แต่ให้ความสำคัญไปที่ประเด็นด้านเพศระหว่างเพศชายและเพศหญิงเสียส่วนใหญ่ เช่น อินเดีย และเม็กซิโก (Majumder, 2011; Sanchez-Romero & Prskawetz, 2016) แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีบางงานศึกษาที่ได้ศึกษาในกลุ่มผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับงานของผู้วิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นที่สำคัญอันเป็นประโยชน์ต่องานของผู้วิจัย ดังนี้ กลุ่มแรงงานที่เผชิญกับความเล็งทางรายได้ (รายได้ไม่มั่นคง) จะมีแนวโน้มที่จะทำงานเพิ่มมากกว่ากลุ่มแรงงานอื่น ยกตัวอย่าง เช่น เกษตรกร ที่มักเผชิญความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติตลอดเวลา ซึ่งมีผลทำให้รายได้จากการทำการเกษตรลดลง แต่ด้วยความที่มนุษย์พยายามที่จะบริโภคในระดับเท่าเดิมตลอดเวลา (Smoothing Consumption) จึงทำให้กลุ่มแรงงานนี้ทำงานเพิ่มขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของงานศึกษานี้จะมีงานศึกษาที่เกี่ยวกับอุปทานแรงงาน โดยมีทั้งจำนวนชั่วโมงทำงานและการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (labour supply) และความต้องการทำงานเพิ่ม (working more) รวมถึงงานศึกษาที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ถูกให้ความสำคัญในงานศึกษานี้

#### 2.4.1 งานศึกษาที่เกี่ยวกับอุปทานแรงงาน

งานศึกษาของไทยและต่างประเทศที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออุปทานแรงงาน (labour supply) มีอยู่หลากหลาย โดยจะพิจารณาถึงหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อ “การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor force participation) หรือการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “จำนวนชั่วโมงการทำงาน” โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าจ้างที่มีการวิเคราะห์หรืออยู่บ่อยครั้งในงานศึกษาของต่างประเทศ ในการอธิบายปัจจัยที่ส่งอิทธิพล

ต่ออุปทานแรงงานนี้จะวิเคราะห์เป็นกลุ่มปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านประชากร ปัจจัยสถานะครัวเรือน ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

### ปัจจัยทางด้านประชากรและปัจจัยปัจเจกบุคคล

ปัจจัยทางด้านประชากรถูกใช้ในงานศึกษาการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานในงานศึกษาหลายชิ้นซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส (Bhattarai & Wisniewski, 2017; Böheim & Taylor, 2003) หลากหลายงานศึกษาที่มองถึงความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้นระหว่างเพศ ซึ่งสรุปประเด็นเรื่องเพศหญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานและเลือกที่จะทำงานน้อยกว่าเพศชาย (Doğruel, 2012) บางงานศึกษาพบว่า แรงงานผู้เป็นแม่จะมีความน่าจะเป็นในการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นในช่วงอายุที่มากขึ้น (Wrohlich, 2004) สำหรับสถานภาพสมรส ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีโอกาสจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่น (Majumder, 2011) นอกจากนี้การศึกษาถือได้ว่ามีผลอย่างมากต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในขณะที่บางงานศึกษาพบว่า แรงงานผู้เป็นแม่ หากมีจำนวนปีการศึกษา (Years of schooling) ที่สูงมากขึ้นจะทำให้มีความน่าจะเป็นในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มากขึ้นเช่นกัน (Wrohlich, 2004) และแรงงานที่มีทักษะสูง โดยเฉพาะด้านภาษาจะทำให้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย (Bhattarai & Wisniewski, 2017)

สำหรับจำนวนชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นนั้น พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศอันนำมาซึ่งระดับค่าจ้างที่แตกต่างกันจะทำให้ชั่วโมงการทำงานนั้นแตกต่างกันด้วย แต่บางข้อค้นพบกลับพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก (Böheim & Taylor, 2003) สำหรับอายุซึ่งสะท้อนถึงวัยในการทำงานและต้องรับผิดชอบทุกอย่างในชีวิตก็ได้ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานเช่นกัน ยิ่งโดยเฉพาะอายุที่อยู่ในช่วงวัยกำลังทำมาหากินเป็นเสาหลักให้กับบ้านได้ จะมีจำนวนชั่วโมงทำงานค่อนข้างสูงและหลังจากนั้นชั่วโมงในการทำงานน้อยลงในช่วงวัยชราเพื่อใช้เวลาไปกับการพักผ่อน (Sanchez-Romero & Prskawetz, 2016; Majumder, 2011; Smith, 1977)

สำหรับปัจจัยทางด้านทักษะและศักยภาพมีผลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานจะทำงานเพิ่มขึ้น เช่น ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษที่ติดตัวแรงงาน (Bhattarai & Wisniewski, 2017)

ปัจจัยทางด้านปัจเจกบุคคล คือ ลักษณะนิสัย และความชอบหรือความพึงพอใจส่วนตัวซึ่งเป็นปัจจัยที่ค่อนข้างคาบเกี่ยวกับจิตวิทยา อันส่งผลทั้งการ “ตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “การทำงาน

เพิ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงงานเสริม” โดยความพึงพอใจนั้นเกิดมาจากความรู้สึกถึงงานเสริมมีความท้าทายในความสามารถของแรงงาน หรือความต้องการที่มีฐานะที่ดีขึ้น รวมถึงลักษณะของงานที่ทำให้แรงงานรู้สึกว่าการก้าวหน้าในอาชีพจึงทำให้พวกเขาตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Bhattarai & Wisniewski, 2017) โดยในบางงานศึกษามองว่าหากแรงงานมีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ต้องการทำงาน รวมถึงความคาดหวังอันส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานสูงนั้น จะทำให้พวกเขาตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานและเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานอีกด้วย (Martin, 2005)

ปัจจัยทางสถานะครัวเรือน ด้านครอบครัวถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวแบ่งออกเป็น สถานะทางครอบครัวและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยทางด้านสถานะทางครอบครัวพบว่า แรงงานตัดสินใจทำงานนั้นขึ้นอยู่กับรายได้ครัวเรือน สถานะทางครัวเรือนที่มีรายได้น้อยจะตัดสินใจทำงานค่อนข้างสูง (อังคณา สุปรียศิลป์, 2540) สำหรับบทบาทภายในครัวเรือน พบว่า ผู้ที่ต้องรับผิดชอบทำงานภายในตลาดเศรษฐกิจจะมีการเข้าสู่ตลาดแรงงานมาก ในขณะที่บทบาทที่ต้องรับผิดชอบดูแลงานบ้านนั้นจะทำให้เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย (Tzvetkova & Ortiz-Ospina, 2017; Majumder, 2011) นอกจากนี้งานศึกษาส่วนใหญ่จะดูถึงอายุของเด็กที่แรงงานผู้เป็นแม่ต้องเลี้ยงดู ซึ่งเด็กที่มีอายุในช่วง 6-10 ปีจะส่งอิทธิพลให้แม่มีการเข้าร่วมในตลาดแรงงานน้อยลงมากที่สุด ในขณะที่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไปความน่าจะเป็นของแรงงานผู้เป็นแม่เข้าร่วมตลาดแรงงานจะมีมากกว่าแรงงานผู้เป็นแม่ที่มีเด็กในอายุที่ต่ำกว่า 14 ปี (Wrohlich, 2004) ในอีกนัยยะหนึ่งของงานศึกษานี้ คือ สมาชิกที่อยู่ภายในครัวเรือนดังกล่าวเปรียบเสมือนข้อจำกัดการทำงานที่ผู้หญิงจะสามารถใช้ไปกับตลาดทางเศรษฐกิจได้ เพราะแรงงานเพศหญิงนั้นต้องแบกรับภาระทางบ้านด้วย

สำหรับการทำงานเพิ่มพบว่า สถานะทางครัวเรือนที่มีรายได้น้อยจะต้องการทำงานค่อนข้างสูง (อังคณา สุปรียศิลป์, 2540) บางงานศึกษาพบว่า สถานะทางครอบครัวที่ยากจนไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อการทำงานเพิ่มขึ้น แต่แท้ที่จริงแล้วขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับรายบุคคล และจำนวนสมาชิกครัวเรือนที่มีงานทำ ถ้าหากสมาชิกภายในครัวเรือนมีงานทำค่อนข้างสูงจะส่งผลให้ความต้องการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานนั้นน้อยลง (Dasgupta & Goldar, 2005) นอกจากนี้ยังรวมถึงปัจจัย

ทางด้านสถานะของสมาชิกภายในครัวเรือนซึ่งพบว่า สถานะทางด้านบทบาทความรับผิดชอบของแรงงานที่เป็นตำแหน่งการทำงานในตลาดเศรษฐกิจอยู่แล้วนั้นย่อมมีอิทธิพลที่ทำให้มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในบทบาทการดูแลจัดการงานบ้าน (Tzvetkova & Ortiz-Ospina, 2017; Majumder, 2011) จำนวนสมาชิกผู้ใหญ่ และเด็กในครัวเรือนที่แรงงานนั้นอาศัยอยู่ โดยเฉพาะแรงงานหญิง พบว่า ผู้หญิงจะมีการทำงานเพิ่มเมื่อมีผู้ใหญ่ที่เป็นผู้หญิงอยู่ภายในบ้าน ซึ่งจำนวนชั่วโมงทำงานนั้นจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามจำนวนของผู้ใหญ่เพศหญิง ขณะที่จะมีจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลงเมื่อมีเด็กและมีสมาชิกเพศชายที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ในบ้าน (Sanchez-Romero & Prskawetz, 2016) ขณะที่ในบางงานศึกษาได้ทำการศึกษาแรงงานผู้เป็นแม่โดยเฉพาะ โดยมีการวิเคราะห์ถึงภาระรับผิดชอบเลี้ยงดูเด็กอย่างการมีเด็กในครัวเรือนได้ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานเพศหญิง อันเนื่องมาจากส่วนหนึ่งคือ ต้นทุนในการเลี้ยงเด็ก (Child care costs) (Attanasio et al., 2008)

### ปัจจัยทางด้านสังคม

การเข้าสู่ตลาดแรงงานพบว่า ปัจจัยด้าน Fertility rate หรืออัตราการเกิด เป็นหนึ่งปัจจัยทางสังคมระดับมหภาคที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงาน โดยอัตราการเกิดที่ต่ำจะส่งผลให้แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ในขณะที่อัตราการเกิดสูงพบว่า ทำให้แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น (Abbas, 2013) ในขณะที่บางงานศึกษาพบว่า การเข้าสู่ตลาดแรงงานกลับส่งผลต่อการเกิดเช่นกัน เช่น หากการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่ำในแรงงานเพศหญิง อัตราการเกิดจะมากขึ้น เนื่องจากพวกเขาไม่ได้ใช้เวลาชีวิตไปกับการทำกิจกรรมในตลาดทางเศรษฐกิจ (Wasserman, 2015; Abbas, 2013; Tzvetkova & Ortiz-Ospina, 2017)

สำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศเป็นปัจจัยที่ทำให้เห็นถึงจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง หากมีการกีดกันเพศหญิง (Bhattarai & Wisniewski, 2017)

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ นอกเหนือไปจากค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงาน ยังพบว่าปัจจัยจากความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ ณ ตอนนั้นผู้ผลิตมีความต้องการแรงงานตรงกับคุณสมบัติของแรงงานหรือไม่ หากตรงตามลักษณะที่ผู้ผลิตต้องการจะทำให้แรงงานมีความต้องการที่จะเข้าไปสู่ตลาดแรงงานและทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งในบางงานศึกษามองถึงคุณลักษณะของภูมิภาค (regional characteristics) อันสะท้อนถึงบริบทของตลาดแรงงานที่มีความ

ต้องการแรงงานมากหรือน้อยเพียงใดจึงได้ส่งผลต่อการทำงานซึ่งเป็นจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ (Bhattarai & Wisniewski, 2017; Böheim & Taylor, 2003; Wrohlich, 2004) ถ้าหากตลาดแรงงานมีผู้คนตกงานค่อนข้างสูงจะทำให้จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้น เนื่องจากสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจในการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานของนายจ้างหรือบริษัทได้ โดยพวกเขาจะกำหนดเวลาที่มากขึ้นหากแรงงานนั้นว่างงานและมีความต้องการทำงานในตลาดแรงงาน (Stewart & Swaffield, 1997; เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2550; สุมาลี คู่สกุลนิรันดร์, 2531)

งานศึกษาชิ้นนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความต้องการจะทำงานเพิ่ม อันเป็นจำนวนชั่วโมงที่ความต้องการจะทำงานเพิ่มในอนาคต ซึ่งมีความแตกต่างจากงานศึกษาทั่วไปที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานและการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน โดยจะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยได้นำจำนวนชั่วโมงที่ความต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นมาจัดเป็นตัวแปรตาม และได้นำปัจจัยทั้งหมดที่คาดว่าจะส่งอิทธิพลต่อตัวแปรตามนั้นเข้ามาศึกษา ซึ่งรวมไปถึงจำนวนชั่วโมงที่แรงงานทำงาน ณ ปัจจุบัน ในขณะที่งานศึกษาชิ้นอื่นได้นำจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบันเข้ามาศึกษาเป็นตัวแปรตาม จึงเห็นได้ว่ามีความแตกต่างจากงานที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามที่ผู้วิจัยได้สนใจนั้นจึงมีค่อนข้างน้อย ซึ่งจะอธิบายในส่วนถัดไป

#### 2.4.2 งานศึกษาที่เกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่ม

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่มไว้ค่อนข้างจำกัด โดยจะทำการวิเคราะห์อาชีพในภาคอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ หรือวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นผลของค่าจ้างโดยเฉพาะ และได้เจาะกลุ่มตัวอย่างอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น เกษตรกร พยาบาล ทั้งนี้เครื่องมือส่วนใหญ่ที่ใช้เป็นการเก็บ คือ แบบสอบถาม รวมถึงการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และบางงานศึกษาได้ใช้ข้อคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้ทำงานเพิ่มโดยตรง โดยปัจจัยต่างๆ ที่ถูกวิเคราะห์มีทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรและปัจเจกบุคคล สถานะครัวเรือน สังคม และเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามงานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่ได้ใช้วิธีการศึกษาที่วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ยพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA Binary Conditional Logit Model เป็นต้น

ทั้งนี้งานศึกษาชิ้นที่สำคัญในประเทศไทยเกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่ม โดยเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรที่มีความชัดเจนและครอบคลุม เป็นงานศึกษาของ สุวาริ ทรัพย์ประสม ที่ได้



ศึกษาไว้เมื่อหลายสิบปีก่อนตั้งแต่ พ.ศ. 2536 ซึ่งได้ดูถึงบริบทของการตัดสินใจทำงานของพยาบาล และปัจจัยใดที่ทำให้พวกเขาเลือกที่จะทำงานเพิ่ม โดยศึกษาในประเด็นการเลือกทำงานเพิ่มในสถานพยาบาลเดิมหรืองานอื่น ปัจจัยที่เขาได้ศึกษาและเห็นว่ามีส่วนประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอิทธิพลทางบวกในการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษ ได้แก่ อัตราค่าจ้าง ภาระที่ต้องผ่อนบ้าน ภาระที่ต้องให้ความอุปการะผู้อื่น และผู้ที่มีรายได้ครบถ้วนระดับต่ำ ในขณะที่ อายุ สถานภาพสมรส (ผู้ที่มีสถานะสมรสแล้วความน่าจะเป็นเลือกไม่ทำงานมากกว่าคนโสด) การมีบุตรอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี แผนกที่ปฏิบัติงาน ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลทางลบต่อการเลือกทำงานพิเศษ อย่างไรก็ตามสุวาริยังได้ศึกษาถึงความยืดหยุ่นของความน่าจะเป็นในการทำงานพิเศษต่ออัตราค่าจ้าง โดยใช้แบบจำลองความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษ ซึ่งพบว่าอยู่ที่ 1.38

ในเวลาต่อมาได้มีงานศึกษาเพิ่มเติมในไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเสริม นอกเหนือจากงานหลัก โดยงานศึกษาส่วนใหญ่เหล่านี้ได้ทำการเก็บแบบสอบถามและใช้ค่าสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ หรือมากกว่านั้นคือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเท่านั้น ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ ผู้ที่มีรายได้ ณ ปัจจุบันที่ต่ำมักจะมีความต้องการทำงานเสริมมากกว่าผู้ที่มีรายได้ที่สูงในระดับหนึ่งแล้ว (อังคณา สุปรียศิลป์, 2540) ปัจจัยทางด้านความรู้ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ความรู้ที่คุ้นเคยและไม่ใช้เวลามากในการประกอบอาชีพเสริม ยิ่งงานเสริมที่มีความใกล้เคียงกับงานหลักจะทำให้แรงงานทำงานเสริมนั้นเพิ่มขึ้น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น ชุมชนให้การยอมรับแก่งานนั้นว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี และอาชีพได้รับความนิยมนิยมจากคนทั่วไป (เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2550) ปัจจัยทางด้านความชอบหรือความพึงพอใจส่วนตัว การเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง การได้พัฒนาศักยภาพ และเห็นคุณค่าของตัวเองเพิ่มมากขึ้น จะทำให้เกิดการทำงานเสริมมากขึ้น

สำหรับงานศึกษาในต่างประเทศได้มีการศึกษาความต้องการทำงานเพิ่มเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะงานของ Drolet and Morissette (1997) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการดังกล่าว ได้แก่ อายุ แรงงานที่มีความต้องการทำงานเพิ่มหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้น (more workhours) โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ยังอายุน้อย ปัจจัยด้านกลุ่มอาชีพ กลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูง เช่น ผู้เชี่ยวชาญในความรู้เฉพาะศาสตร์ ผู้จัดการ นักสังคมศาสตร์ เป็นต้น และกลุ่มอาชีพที่มีความมั่นคงจะมีความต้องการทำงาน

ในจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง ปัจจัยด้านการศึกษา กลุ่มผู้มีการศึกษาในระดับที่ต่ำ (low levels of education) จะมีความต้องการในจำนวนชั่วโมงทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงที่แรงงานทำงาน ณ ปัจจุบัน โดยเฉพาะแรงงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานมากอยู่แล้วจะมีความต้องการทำงานในจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง

ในหลายงานศึกษาที่พยายามอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานเพิ่มของแรงงาน ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจหรือสาเหตุของอุปทานแรงงานว่าเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือ Gratification ของแรงงาน อันนำมาซึ่งความต้องการทำงานเพิ่ม ทั้งนี้รายละเอียดของความพึงพอใจดังกล่าว หลายงานศึกษาได้พบว่าแรงงานจะมีความต้องการทำงานเพิ่ม (Additional Work) หากผลลัพธ์ที่ตอบสนองนั้นเกิดขึ้นในทันที หรือได้สร้างความพึงพอใจในทันทีให้กับพวกเขา (Immediate Gratification) ดังนั้นในการออกนโยบายเกี่ยวกับการจัดหางานหรือการดึงดูดแรงงานให้มีพฤติกรรมต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นจำเป็นจะต้องนำค่าอิทธิพลของความพึงพอใจเข้ามาพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล (Kaplow, 2015)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านถิ่นที่อยู่ เช่น เมืองและชนบท ซึ่งมีหลายงานศึกษาได้มุ่งประเด็นไปที่งานศึกษาในชนบท เพราะมองเห็นว่าแรงงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทจะมีความต้องการทำงานเพิ่มขึ้น (Dasgupta & Goldar, 2005)

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิด และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่ออุปทานแรงงาน และความต้องการทำงานเพิ่ม มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถทำการจัดกลุ่มตัวแปรที่ค้นพบได้ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยทางด้านประชากรและปัจเจกบุคคล ปัจจัยทางด้านครัวเรือน ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ สามารถสรุปดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 สรุปทฤษฎีและแนวคิดที่ส่งผลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่มและความต้องการทำงานของแรงงาน

ทฤษฎีและแนวคิด	ปัจจัยทางด้านประชากร และปัจเจกบุคคล				ปัจจัยทางด้านสถานะ ครัวเรือน		ปัจจัยทางสังคม	ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ			
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ความพึงพอใจ	บทบาทที่ รับผิดชอบ ในครัวเรือน	อัตราส่วน พึ่งพิงทางอายุ	วัฒนธรรม บทบาททาง เพศ	จำนวนประชากร วัยแรงงานที่อยู่ใน ตลาดแรงงาน	จำนวนชั่วโมง ทำงานใน ปัจจุบัน	อัตราค่าจ้าง	รายได้จาก แหล่งอื่นๆ
อุปทานแรงงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>ทฤษฎีการตัดสินใจทำงานของบุคคล</li> <li>ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (labour supply Elasticity)</li> </ul>				✓					✓	✓	✓
ความพึงพอใจ (Gratification)				✓							
อุปทานแรงงานในวงจรชีวิตของคน (Labor Supply over the Life Cycle)		✓								✓	
ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางประชากร <ul style="list-style-type: none"> <li>โครงสร้างทางด้านอายุของประชากร</li> <li>โครงสร้างทางด้านเพศของประชากร</li> <li>อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ (Age Dependency Ratio)</li> </ul>	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs				✓							

ที่มา: ผู้วิจัย

ตารางที่ 11 สรุปงานศึกษาที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุปทานแรงงานและความต้องการทำงานเพิ่ม

แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยทางด้านประชากรและปัจเจกบุคคล								ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน					ปัจจัยด้านสังคม		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ							
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ทักษะและความสามารถ	สถานภาพสมรส	อาชีพ	เมือง/ชนบท	ความพึงพอใจส่วนตัว/ จิตวิทยา	ความพึงพอใจในตัวเอง	สถานะทางเศรษฐกิจของ ครัวเรือน	ภาระการทำงานบ้าน	ภาระที่ต้องพ่อบ้าน (หนี้สิน)	ภาระที่ต้องเลี้ยงดูผู้อื่น เช่น ต้นทุนค่าเลี้ยงดูเด็ก	ด้านครอบครัว (เติบโต, สนับสนุน)	การได้รับการยอมรับจาก สังคม	Total Fertility rate (TFR)	อัตราค่าจ้าง	รายได้จกงานนั้น/หรือได้ รายได้เพิ่ม	other income	ชั่วโมงทำงานปัจจุบัน	Part time/Full time	job tenure	ความต้องการของตลาด/ สภาพตลาดแรงงานใน ภูมิภาค
งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน																							
Wasserman (2017)												✓			✓		✓						
Abbas (2013)			✓												✓							✓	
Tzvetkova & Ortiz-Ospina (2017)									✓			✓			✓							✓	
Majumder (2011)		✓	✓		✓							✓										✓	
Attanasio et al. (2008)			✓									✓										✓	
Dessing (2002)																	✓						
Dasgupta & Goldar (2006)									✓			✓					✓						
Smith (1977)		✓															✓						

แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยทางด้านประชากรและปัจเจกบุคคล								ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน					ปัจจัยด้านสังคม		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ								
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ทักษะและความสามารถ	สถานภาพสมรส	อาชีพ	เมือง/ชนบท	ความพึงพอใจส่วนตัว/ จิตวิทยา	ความพึงพอใจในตัวตน	สถานะทางเศรษฐกิจของ ครัวเรือน	ภาระการทำงานบ้าน	ภาระที่ต้องผอนบ้าน (หนี้สิน)	ภาระที่ต้องเลี้ยงดูผู้อื่น เช่น ต้นทุนค่าเลี้ยงดูเด็ก	ด้านครอบครัว (สืบทอด, สนับสนุน)	การได้รับการยอมรับจาก สังคม	Total Fertility rate (TFR)	อัตราค่าจ้าง	รายได้จากงานนั้น/หรือได้ รายได้เพิ่ม	other income	ชั่วโมงทำงานปัจจุบัน	Part time/Full time	job tenure	ความต้องการของตลาด/ สภาพตลาดแรงงานใน ภูมิภาค	คุณลักษณะของผู้ว่าจ้าง
Böheim & Taylor (2003)	✓	✓			✓											✓				✓			✓	✓
Sánchez et al. (2016)		✓	✓									✓				✓	✓		✓					
Altonji, Paxson (1987)																✓								
Stewart & Swaffield (1997)																✓							✓	
Wrohlich (2004)		✓	✓									✓					✓						✓	
Bhattarai (2017)	✓			✓	✓											✓							✓	
Martin (2005)							✓	✓								✓			✓					



แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยทางด้านประชากรและปัจเจกบุคคล								ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน						ปัจจัยด้านสังคม		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ							
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ทักษะและความสามารถ	สถานภาพสมรส	อาชีพ	เมือง/ชนบท	ความพึงพอใจส่วนตัว/ จิตวิทยา	ความพึงพอใจในตัวเอง	สถานะทางเศรษฐกิจของ ครัวเรือน	ภาระการทำงานบ้าน	ภาระที่ต้องพ่อน้ำบน (หนี้สิน)	ภาระที่ต้องเลี้ยงดูผู้อื่น เช่น ต้นทุนค่าเลี้ยงดูเด็ก	ด้านครอบครัว (สัมพอด, สนับสนุน)	การได้รับการยอมรับจาก สังคม	Total Fertility rate (TFR)	อัตราค่าจ้าง	รายได้จากงานนั้น/หรือได้ รายได้เพิ่ม	other income	ชั่วโมงทำงานปัจจุบัน	Part time/Full time	job tenure	ความต้องการของตลาด/ สภาพตลาดแรงงานใน ภูมิภาค	คุณลักษณะของผู้จ้าง
งานศึกษาที่เกี่ยวกับความต้องการทำงานเพิ่ม																								
Drolet, M., & Morissette, R. (1997)	✓	✓				✓											✓	✓		✓				✓
สุวรรณี ทรัพย์ ประสม (2536)	✓				✓				✓		✓	✓					✓							
เกียรติศักดิ์ แก้ว มหาชัย (2550)				✓				✓					✓	✓			✓							
พลอยทิพย์ หัสดี พันธุ์ และ รุ่ง สิริ สัญลักษณ์ (2560)								✓																
สุมาลี คู่สกุลนิ รันตร์ (2531)				✓					✓					✓			✓			✓			✓	
อังคณา สุปรียศิลป์ (2540)									✓								✓	✓						

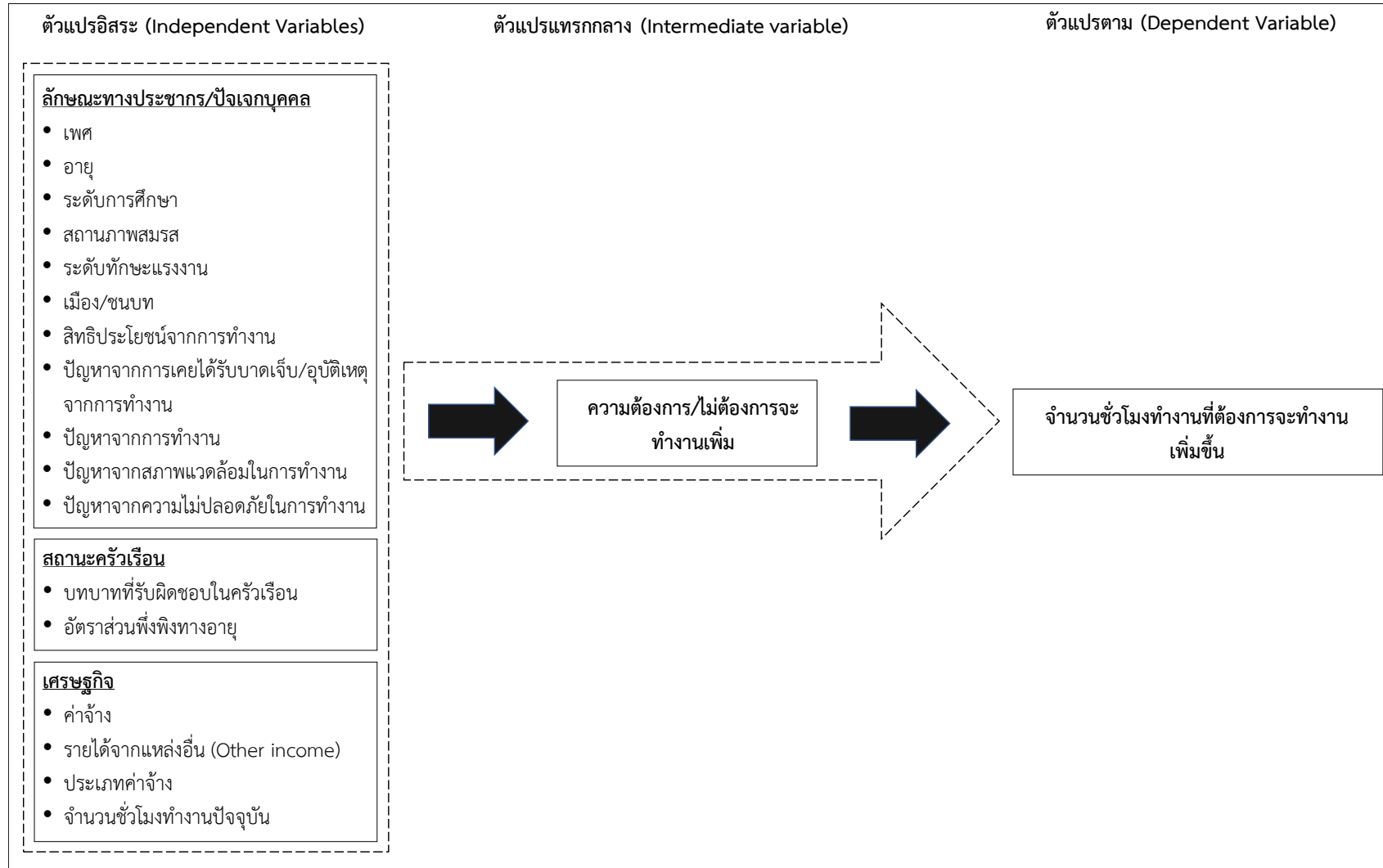
ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร สถานะหรือความเป็นปัจเจกบุคคล และสถานะทางครัวเรือน รวมถึงเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระมากมายซึ่งส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความต้องการจะทำงานเพิ่ม อย่างไรก็ตามในงานศึกษาวิจัยชิ้นนี้ เนื่องจากใช้ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ (The Informal Employment Survey) อันเป็นข้อมูลทุติยภูมิ ไม่ได้เป็นข้อมูลที่มาจากการสำรวจที่เกิดจากตัวผู้เขียนเอง จึงทำให้ตัวแปรอิสระบางตัวที่งานวิจัยชิ้นนี้ได้รวบรวมจากงานศึกษาอื่นในอดีตไม่สามารถทำการวิเคราะห์ได้ เพราะตัวแปรไม่ถูกรวมอยู่ในแบบสำรวจดังกล่าว ดังนั้นกรอบแนวคิดในการศึกษาของงานวิจัยชิ้นนี้จึงได้กลั่นกรองข้อมูลเท่าที่พอจะหาได้เพื่อมาทำการศึกษาเบื้องต้นระหว่างปัจจัยอิสระที่ได้กล่าวถึงมีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านประชากรและปัจเจกบุคคล ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการจะทำงานเพิ่มอันมีหน่วยวัดเป็นชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ แสดงให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนดังแผนภาพที่ 6



### แผนภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ที่มา: ผู้วิจัย

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัยและแหล่งที่มาของข้อมูล

การศึกษางานวิจัยชิ้นนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งใช้วิธีวิทยา (methodology) ที่เป็นระบบ ในการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูล โดยในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากโครงการ “การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560 (The informal employment survey 2017) ไตรมาสที่ 3 (เดือนกรกฎาคม-กันยายน) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อมูลตัดขวาง (cross-sectional data)

ด้านความเป็นมาของโครงการการสำรวจแรงงานนอกระบบ เป็นการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้เริ่มจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 ในเดือน กรกฎาคม สิงหาคม และกันยายน โดยทำการสำรวจไปพร้อมกับการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ซึ่งการสำรวจแรงงานนอกระบบเกิดขึ้นมาจากการเล็งเห็นถึงสถานะของเศรษฐกิจนอกระบบที่ได้เติบโตและสร้างรายได้ให้กับประเทศไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเศรษฐกิจในระบบ อีกทั้งจำนวนแรงงานที่อยู่ในภาคนอกระบบดังกล่าวยังได้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย แต่กลับไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมเทียบเท่ากับกลุ่มแรงงานอื่นๆ อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดทำโครงการการสำรวจแรงงานนอกระบบคือให้เป็นฐานข้อมูลสำหรับแรงงานนอกระบบที่ทางภาครัฐ และผู้มีส่วนได้เสียได้นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการวางแผนเกี่ยวกับเศรษฐกิจนอกระบบ อันมีแรงงานนอกระบบขับเคลื่อนในเศรษฐกิจดังกล่าว อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสนับสนุนให้ผู้ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบได้เข้าถึงสวัสดิการ และความเป็นธรรมจากสิทธิความคุ้มครองต่างๆ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้ในการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2560 อันเป็นข้อมูลและปีปัจจุบันที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ ในกระบวนการบันทึกและเก็บข้อมูลแบบสอบถามระหว่างการสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนและสมาชิกภายในครัวเรือนตัวอย่าง ซึ่งได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อมูลเป็นอย่างดี

ในส่วนของโครงสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจแรงงานนอกระบบ ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 9 ตอน ดังนี้ (1) ลักษณะทั่วไปของสมาชิกภายในครัวเรือน (2) การศึกษา (3) การทำงาน (4) ความต้องการจะทำงานเพิ่ม (5) รายได้ของลูกจ้าง (6) แรงงานนอกระบบ (7) สถานที่ทำงาน/ลักษณะงาน (8) การได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุ/ปัญหาจากการทำงาน และ (9) ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) สำหรับการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลบางส่วนจากแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษา โดยจากการทบทวนวรรณกรรมและการค้นพบตัวแปรจากข้อถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรในแบบสอบถามที่กระจายอยู่ตามแต่ละส่วนของแบบสอบถามเข้ามาจัดกลุ่มตามที่ได้ทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ กลุ่มลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล กลุ่มสถานะครัวเรือน และกลุ่มเศรษฐกิจ ทั้งนี้สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 4 เรื่องความต้องการจะทำงานเพิ่มอันเป็นตัวแปรที่เป็นหัวใจหลักของงานศึกษาหรือตัวแปรตามที่ผู้วิจัยสนใจนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามที่ประกอบไปด้วย ผู้มีงานทำที่ยังมีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มและต้องการจะทำงานเพิ่มหรือไม่ และจำนวนชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้นในรอบสัปดาห์ โดยหัวข้อคำถามจะเริ่มด้วยคำถามที่ว่า “ในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ยังมีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มและต้องการจะทำงานเพิ่มหรือไม่” ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการเลือกได้เพียงคำตอบเดียว ระหว่าง “มีเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม” กับ “มี/ไม่มีและไม่ต้องการทำงานเพิ่ม” หากผู้ที่ตอบในคำตอบแรกจะต้องทำการตอบคำถามในข้อถัดไป นั่นคือ ตอบคำถามจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม ซึ่งผู้ตอบสามารถตอบได้ตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป

### 3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ค้ำรวมในโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ได้แก่ ครัวเรือนส่วนบุคคลและครัวเรือนกลุ่มบุคคลทั้งในและนอกเขตเทศบาลทั่วประเทศ ซึ่งจะได้บุคคลที่เข้าข่ายในการศึกษา คือ ผู้ที่เป็นสมาชิกในครัวเรือนดังกล่าว ทั้งนี้วิธีการในการสุ่มตัวอย่างมี ดังนี้ แบบแผนของการเลือกตัวอย่างเป็นแบบ Stratified Two-Stage Sampling โดยมีจังหวัดเป็นสตราตัม ขั้นตอนี่หนึ่งในการเลือกหน่วยตัวอย่างมาจากการมีเขตตัวอย่างในการเจนนับ ซึ่งกรอบตัวอย่างในเขตเจนนับนั้นได้มาจากโครงการสำมะโนประชากร พ.ศ. 2553 จึงทำให้มีเขตเจนนับตัวอย่างทั้งหมด 5,970 เขตเจนนับ ขณะที่การเลือกตัวอย่างขั้นที่สอง มีการกำหนดครัวเรือนให้มี 16 ครัวเรือนตัวอย่างในเขตเทศบาลต่อ

เขตเจงนั๊บ และ 12 ครัวเรือนตัวอย่างนอกเขตเทศบาลต่อเขตเจงนั๊บ จากการมีแบบแผนการสุ่มตัวอย่างที่เป็นระบบระเบียบขั้นตอนก็เพื่อให้ได้การสะท้อนภาพของแรงงานอันเป็นตัวแทนที่สรุปข้อมูลภาพรวมของประเทศ ดังนั้นจำนวนครัวเรือนที่เจงนั๊บได้ทั้งหมดมีจำนวน 73,384 ครัวเรือน ทั้งนี้งานศึกษาของผู้วิจัยชั้นนี้ได้ศึกษาถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานศึกษาชั้นนี้ คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นผู้มีงานทำ ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ได้เงินจากค่าจ้าง จากแผนภาพที่ 7 พบว่า จากผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมด 56 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม 38.167 ล้านคน และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน 17.835 ล้านคน ซึ่ง ประกอบไปด้วย ผู้ที่ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ และอื่นๆ สำหรับผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประกอบไปด้วย กำลังแรงงานปัจจุบันมีจำนวน 38.099 ล้านคน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลซึ่งเป็นผู้ที่รอฤดูกาลที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของพวกเขา รวมถึงผู้ที่ทำงานเกษตรภายในครัวเรือนของตนเอง หรือมีธุรกิจตามฤดูกาล โดยกลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้ที่ไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้นจากการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจดังกล่าว มีจำนวน 68,414 คน อย่างไรก็ตามกำลังแรงงานในปัจจุบัน ประกอบไปด้วยผู้มีงานทำ 37.646 ล้านคน และผู้ว่างงาน 452 แสนคนซึ่งเป็นผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ได้แก่ ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างประจำ แต่ได้หางานทำไว้แล้วซึ่งรอการบรรจุเข้าทำงานในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ หรือไม่ได้หางานทำในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่มีความพร้อมที่จะทำงาน สำหรับผู้มีงานทำ ได้แก่ แรงงานในระบบจำนวน 16.9 ล้านคน และแรงงานนอกระบบจำนวน 20.8 ล้านคน อันประกอบกิจกรรมอยู่ในภาคเศรษฐกิจของประเทศ

อย่างไรก็ตามในงานศึกษาชั้นนี้ได้ใช้นิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบหมายถึงผู้ที่มีงานทำ โดยในนิยามของความหมายดังกล่าวก็คือ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่เข้าข่ายดังจะกล่าวต่อไปนี้ในสัปดาห์ของการทำสำรวจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

1. ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไปซึ่งได้รับผลตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินปันผล ผลกำไร และเงินปันผล อันเป็นค่าตอบแทนจากการใช้แรงงานดังกล่าวกระทำลงไป ทั้งนี้ผลตอบแทนจากการได้ให้บริการหรือผลผลิตของแรงงานนั้นสามารถเป็นได้ทั้งเงินสดหรือสิ่งของก็ได้

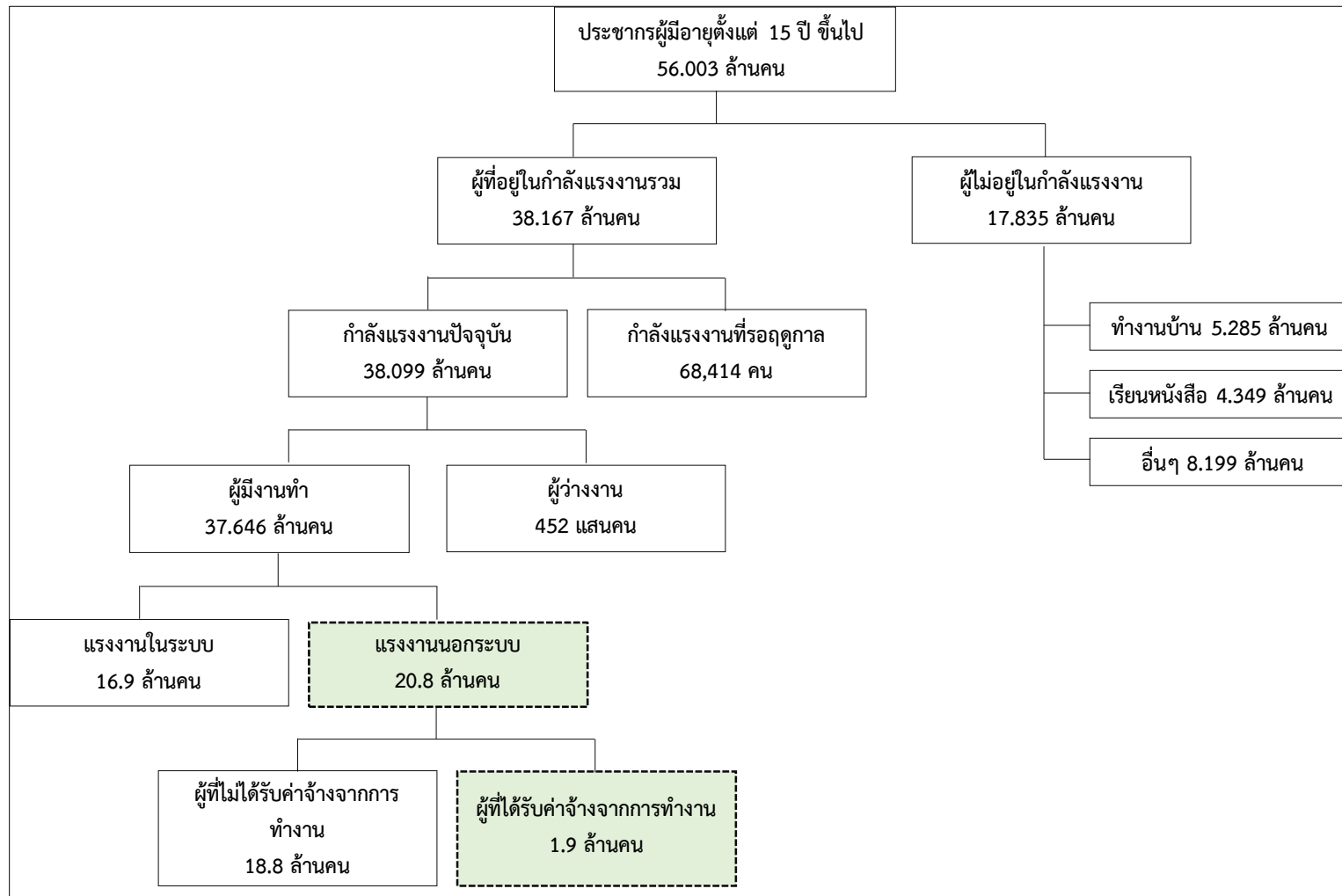
2. ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่มีลักษณะอย่างไรอย่างหนึ่งเข้าข่ายดังต่อไปนี้ จะถือได้ว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำทำ

2.1 ยังคงได้รับผลประโยชน์อันเป็นค่าตอบแทน ค่าจ้าง และผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่แรงงานไม่ได้ทำงาน

2.2. ไม่ได้ได้รับผลประโยชน์อันเป็นค่าตอบแทน ค่าจ้าง และผลกำไรจากงานหรือธุรกิจใดๆ ทั้งสิ้นในช่วงระหว่างที่แรงงานไม่ได้ทำงาน แต่มีงานหรือธุรกิจที่กำลังจะกลับไปทำ

3. ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจ หรือไร่นาเกษตรของครัวเรือนตนเอง

แผนภาพที่ 7 แสดงการจำแนกประชากรตามสถานภาพการทำงาน ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560



ที่มา: สร้างโดยผู้วิจัย ข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปีพ.ศ. 2560 ในไตรมาสที่ 3 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

### 3.3 ขอบเขต ข้อจำกัด และคุณค่าของการวิจัย

**ขอบเขต:** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานนอกระบบผู้มีงานทำ ซึ่งเป็นลูกจ้างมีรายได้ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2560

**ข้อจำกัด:** การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิการโครงการการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่มีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับฐานข้อมูลในการบริหารจัดการ และวางแผนเกี่ยวกับเศรษฐกิจนอกระบบ รวมถึงการคุ้มครองสิทธิสวัสดิการและความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่ได้สร้างขึ้นมาเพื่อตอบคำถามเรื่องของจำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่มโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงปรากฏข้อจำกัดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ เพราะข้อมูลดังกล่าวขายปัจจัยบางปัจจัยที่อาจจะส่งอิทธิพลต่อจำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่ม เช่น ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจของแรงงาน โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นระดับความพึงพอใจที่สะท้อนถึงความเป็นอัตวิสัยของแรงงาน และปัจจัยทางด้านสังคม รวมถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับฝั่งของตลาดแรงงาน

**ประโยชน์ที่ได้รับในเชิงนโยบาย:** ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นข้อมูลที่น่าเสนอสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยที่สุดในประเทศ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการศึกษา และตอบคำถามของความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบได้ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จะให้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับ สถานการณ์ความต้องการทำงานเพิ่ม และวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อจำนวนชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่ม ดังนั้นข้อค้นพบดังกล่าวเป็นข้อมูลในเชิงสถิติที่มีคุณค่าแก่การนำไปสร้างสรรค์แนวทางในการออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวอย่างตรงจุด และละเอียดลึกซึ้ง อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในฝั่งของตัวแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศ

### 3.4 การบริหารจัดการข้อมูลและการนิยามตัวแปรเพื่อการเตรียมตัวแปรก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องก่อนหน้าซึ่งพบปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการศึกษารื่อง จำนวนชั่วโมงที่แรงงานนอกระบบ

ต้องการจะเพิ่มขึ้น จึงได้ดำเนินการมาสู่ขั้นตอนของการบริหารจัดการข้อมูล<sup>4</sup> (กนกวรรณ พวงประยงค์, 2559) โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนและถูกต้องมากที่สุด ผู้วิจัยจึงเริ่มจากการตรวจสอบตัวแปรที่แรงงานนอกระบบได้ตอบว่าต้องการทำงานเพิ่มหรือไม่ ผลปรากฏว่าตอบครบทุกคน หลังจากนั้นจึงตรวจสอบที่ตัวแปรจำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานนอกระบบต้องการจะทำงานเพิ่มพบว่า ตอบจำนวนชั่วโมงดังกล่าวครบทุกคน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบข้อมูลตัวแปรอิสระทุกตัวที่กระจายอยู่ตามแต่ละส่วนของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อมูลบางส่วนของที่สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมและวัตถุประสงค์ในการวิจัย หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่สูญหาย (missing data) และทำการแก้ไขค่าข้อมูลเพียงบางส่วนของที่ตอบไม่ครบ หรือไม่ถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่น ค่าจ้างที่มีผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้อัตราค่าจ้างรายวันไว้ แต่ไม่ได้ทำการตอบค่าจ้างที่ได้รับเมื่อรวมเป็นเดือนแล้ว ดังนั้นจึงทำการนำ 26 วัน<sup>5</sup> เข้ามาแปลงค่าให้สามารถรวมค่าจ้างรายวันเป็นรายเดือนได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้บริหารจัดการค่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เช่น การสร้างตัวแปรใหม่ และจัดกลุ่มตัวแปรให้ตรงกับกลุ่มที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมมาก่อนหน้า เพื่อให้ชุดข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและทำการวิเคราะห์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และถูกต้อง เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ

ในการบริหารจัดการค่าของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการนิยามตัวแปรและจัดกลุ่มตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาขึ้น โดยตัวแปรตาม คือ จำนวนชั่วโมงทำงานที่ความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้น และปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานต้องการทำงานเพิ่มขึ้น โดยรวมมีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากร/ปัจเจกบุคคล 2) ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน 3) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

### 3.4.1 ตัวแปรตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้น

หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่นอกเหนือไปจากจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้นในปัจจุบัน โดยแรงงานนั้นยังไม่ได้มีงานและจำนวนชั่วโมงที่ความต้องการจะทำเพิ่ม ณ ขณะตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้เป็นจำนวน

<sup>4</sup> ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม STATA และ EXCEL ซึ่ง STATA เป็นเครื่องมือคำนวณในทางสถิติระดับสูง โดยผู้วิจัยทั้งโปรแกรมทั้งสองร่วมกันในการบริหารจัดการข้อมูล (Data management หรือ data cleaning) เพื่อทำการเตรียมความพร้อมของข้อมูลและทำการวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

<sup>5</sup> 26 วันมาจากการตั้งสมมติฐานว่าแต่ละเดือนมี 30 วัน โดยเฉลี่ยแรงงานส่วนใหญ่ทำงาน 26 วันต่อเดือนหรือ 6 วันต่อสัปดาห์



ชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้นต่อสัปดาห์ อันเป็นภาพรวมของจำนวนชั่วโมงความต้องการทำงานเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบ โดยในการสร้างตัวแปรตามผู้วิจัยได้นำมาจากข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 4 เรื่องความต้องการจะทำงานเพิ่ม เป็นคำถามว่า “ในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ยังมีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มและต้องการจะทำงานเพิ่มหรือไม่” โดยมี 2 ข้อคำตอบ ได้แก่ “มีเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม” กับ “มี/ไม่มีและไม่ต้องการทำงานเพิ่ม” หลังจากนั้นตัวแปรตามที่จะทำการอ่านผลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่มจะมาจากข้อคำถาม “ต้องการทำงานเพิ่มขึ้นสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง” โดยคำตอบเป็นจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม และตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรประเภทตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variables) ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป

### 3.4.2 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระของการศึกษาในครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเตรียมตัวแปรก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากร/ปัจเจกบุคคล 2) ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน 3) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**3.4.2.1 ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากร/ปัจเจกบุคคล** ประกอบไปด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน สถานที่อยู่อาศัย (เมือง/ชนบท) สิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาจากการเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**เพศ** หมายถึง เพศที่ถูกบันทึกตามบัตรประชาชนอันมาจากทางสรีระร่างกาย ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามในข้อคำถาม “เพศ” และปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ได้แก่ 1) เพศหญิงเป็นกลุ่มอ้างอิง 2) เพศชาย

**อายุ** หมายถึง อายุเต็มปี ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งนับวันคล้ายวันเกิดครั้งสุดท้ายก่อนวันสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามในข้อคำถาม “อายุ โดยให้บันทึกอายุเต็มปี” โดยผู้วิจัยใช้อายุดังกล่าวตามการตอบแบบสอบถามของแรงงานมาปรับให้เป็นตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable) เพื่อ

นำไปวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของปัจจัยด้านอายุที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม ดังนั้นจะเริ่มตั้งแต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยแรงงานหรือผู้มีงานทำ สำหรับวัยแรงงานหรือผู้มีงานทำมีทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้น (early adulthood) คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15-34 ปี (จากข้อมูลการแบ่งช่วงอายุผู้ใหญ่ตอนต้นได้เริ่มตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป แต่ผู้วิจัยได้กำหนดให้อายุเริ่มตั้งแต่ 15 ปี เพื่อให้ให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านอายุ) เป็นกลุ่มอ้างอิง 2) กลุ่มผู้ใหญ่ตอนกลาง (middle adulthood) คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 35-59 ปี และ 3) กลุ่มวัยสูงอายุ (later maturity) คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาที่จบการศึกษาสูงสุด โดยผู้วิจัยได้นำมาจากข้อคำถาม “จบการศึกษาสูงสุดระดับใด” ซึ่งให้ทำการบันทึก “ชั้น ปี และประกาศนียบัตรหรือปริญญาที่สำเร็จ” ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ โดยเรียงตามลำดับชั้นของระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดตามการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งก็คือ ตัวแปรระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ประกอบไปด้วย ไม่มีการศึกษา ที่รวมทั้งผู้ไม่มีการศึกษา ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา และการศึกษาอื่นๆ รวมถึงไม่ทราบระดับการศึกษา และตัวแปรระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่รวมระดับปริญญาตรี โท และเอก ทั้งนี้กลุ่มรายการของตัวแปรทั้งหมดได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable) ได้แก่ 1) ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาเป็นกลุ่มอ้างอิง 2) ระดับประถมศึกษา 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 5) ระดับอนุปริญญา 6) ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งรวมระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งนี้จากมาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษา: ระดับการศึกษา (ISCED 97) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ให้นิยามของกลุ่มการศึกษาอื่นๆ ประกอบไปด้วย หลักสูตรที่ไม่ได้วุฒิการศึกษา การศึกษาที่เทียบระดับไม่ได้ และเรียนแต่ไม่ทราบระดับการศึกษา

**สถานภาพการสมรส** หมายถึง สถานภาพการแต่งงาน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรใหม่ และทำการปรับให้เป็นตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable) ได้แก่ 1) โสดเป็นกลุ่มอ้างอิง 2) สมรส 3) ผู้ที่เคยสมรส หมายถึง เคยแต่งงานและได้อยู่กินกับคู่ครองแล้ว หลังจากนั้นได้แยกทางกันหรือไม่ทราบสถานภาพ ดังนั้นสถานภาพนี้ ได้แก่ ม่าย หย่า แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ

**ระดับทักษะแรงงาน** หมายถึง ระดับของความยากง่ายหรือซับซ้อนที่ใช้ทักษะแรงงานในการประกอบอาชีพ โดยผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรใหม่ซึ่งนำมาจากข้อคำถาม “อาชีพ” ในแบบสอบถามถามว่า

“ทำงานอะไร” ซึ่งจะประกอบไปด้วยอาชีพ เช่น ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง เจ้าหน้าที่เทคนิค เสมียน และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า เป็นต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำมาหาความสอดคล้องกับการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ได้แบ่งระดับทักษะ (Skill Level) ไว้ โดยผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรให้เป็นตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable) 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ 1) กลุ่มแรงงานมีทักษะระดับสูง ประกอบไปด้วยกลุ่มแรงงานระดับที่ 3 และ 4 เนื่องจากกลุ่มมือในการจัดประเภทอาชีพได้รวมกลุ่มแรงงานทั้ง 2 ระดับดังกล่าวไว้ด้วยกันในบางอาชีพ ทั้งนี้กลุ่มแรงงานระดับที่ 4 หมายถึง ระดับของงานที่ต้องใช้การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่ยุ่งยาก มีการคิดวิเคราะห์และวิจัยองค์ความรู้ในสาขาเฉพาะด้าน ต้องใช้ความรู้ทางด้านภาษาและตัวเลขในระดับที่สูงมาก ผู้ที่ทำงานในระดับทักษะดังกล่าวจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าหรือมีประสบการณ์ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง ยกตัวอย่าง เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด วิศวกร โยธา แพทย์ และนักเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ขณะที่กลุ่มแรงงานระดับที่ 3 หมายถึง ระดับของงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนซึ่งต้องใช้ความรู้ด้านเทคนิค และกระบวนการเฉพาะด้าน อีกทั้งยังต้องใช้ความรู้ทางด้านภาษาและการคำนวณระดับสูง ผู้ที่ทำงานในระดับทักษะดังกล่าวจบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือมีประสบการณ์ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงาน ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการร้านค้า เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ และเลขานุการด้านกฎหมาย เป็นต้น 2) กลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 2 หมายถึง ระดับงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีความสามารถเขียน คำนวณ และใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับบุคคลอื่นๆ เช่น เลขานุการ เสมียนบัญชี และช่างยนต์ เป็นต้น 3) กลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 1 หมายถึง ไม่มีทักษะระดับสูงเป็นกลุ่มอ้างอิง ซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานประจำวันแบบไม่ซับซ้อนหรือง่าย โดยหลักใช้แรงกายซึ่งผู้ทำงานในระดับทักษะดังกล่าวจบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือระดับต้นของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกตัวอย่างเช่น คนทำความสะอาด ผู้ช่วยทำครัว และคนงานทำสวน เป็นต้น

**สถานที่อยู่อาศัย (เมือง/ชนบท) หรือเขตปกครอง** หมายถึง เขตที่อยู่อาศัยของแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยได้นำมาจากข้อมูลถามเขตปกครอง และได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ได้แก่ 1) ในเขตเทศบาล 2) นอกเขตเทศบาลเป็นกลุ่มอ้างอิง

สำหรับตัวแปรต่อไปที่จะกล่าวถึงเป็นตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในหลายงานศึกษาที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการทำงานเพิ่ม และทำงานเสริมได้พบว่า การได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการของแรงงานย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้พวกเขาต้องการทำงานเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ที่กล่าวถึงความต้องการในความปลอดภัย ทั้งจากสิทธิประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการได้รับจากสถานที่ทำงาน อันทำให้รู้สึกปลอดภัยจากการไม่เสียสิทธิประโยชน์เหล่านี้ และการไม่เกิดเหตุอันตรายในสถานที่ทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลจากฐานข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบแล้ว พบว่ามีข้อคำถามที่สามารถสะท้อนความพึงพอใจของแรงงานได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มข้อคำถามและสร้างตัวแปรขึ้นมาใหม่ ดังนี้

**สิทธิประโยชน์จากการทำงาน** หมายถึง สิทธิในการลาพักของแรงงานที่ได้รับ ประกอบไปด้วย

1) สิทธิการลาป่วย มาจากข้อคำถาม “ได้รับสิทธิการลาป่วยหรือไม่” โดยคำตอบแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ได้รับสิทธิการลาป่วย และ ไม่ได้รับสิทธิการลาป่วย 2) สิทธิการลาพักผ่อน มาจากข้อคำถาม “ได้รับสิทธิการลาพักผ่อนประจำปีหรือไม่” โดยคำตอบแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ได้รับสิทธิการลาพักผ่อนประจำปี และ ไม่ได้รับสิทธิการลาพักผ่อนประจำปี และจาก 2 ข้อคำถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างตัวแปรใหม่เป็นตัวแปร สิทธิประโยชน์จากการทำงาน โดยทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) ได้รับสิทธิใดสิทธิหนึ่งจาก 2 สิทธิดังกล่าว 2) ไม่ได้รับสิทธิใดสิทธิหนึ่งจาก 2 สิทธิดังกล่าวเป็นกลุ่มอ้างอิง

**ปัญหาจากการเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน** หมายถึง การได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากข้อคำถาม “เมื่อ 12 เดือนที่ผ่านมาเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่” ซึ่งคำตอบได้แบ่งออกเป็น ไม่เคย และเคยได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุอันมีสาเหตุ ยกตัวอย่างเช่น พลัดตกหกล้ม ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก และได้รับสารเคมี เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ได้แก่ 1) ไม่เคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นกลุ่มอ้างอิง 2) เคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงานตั้งแต่ 1 สาเหตุขึ้นไป

**ปัญหาจากการทำงาน** หมายถึง การได้รับปัญหาจากการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากข้อคำถาม การมีปัญหาจากการทำงาน ซึ่งคำตอบได้แบ่งออกเป็น ไม่มีปัญหา และมีปัญหาจากการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น ค่าตอบแทน งานหนัก ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ และไม่มีวันหยุด รวมถึงไม่มีสวัสดิการ

เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ได้แก่ 1) ไม่มีปัญหาเป็นกลุ่มอ้างอิง 2) มีปัญหาจากการทำงานตั้งแต่ 1 อย่างขึ้นไป

**ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การมีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ณ ปัจจุบัน ซึ่งคำตอบได้แบ่งออกเป็น ไม่มีปัญหา และมีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น สถานที่ทำงานคับแคบ สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท เสียงดัง และฝุ่นละออง ควัน กลิ่น เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ได้แก่ 1) ไม่มีปัญหาเป็นกลุ่มอ้างอิง 2) มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานตั้งแต่ 1 อย่างขึ้นไป

**ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง การเผชิญกับความเล็งหรือความไม่ปลอดภัยจากสถานที่ทำงาน ซึ่งคำตอบได้แบ่งออกเป็น ไม่มีปัญหา และมีปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ยกตัวอย่าง สารเคมี ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน และความไม่สงบ/การก่อการร้าย เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ได้แก่ 1) ไม่มีปัญหาเป็นกลุ่มอ้างอิง 2) มีปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงานตั้งแต่ 1 อย่างขึ้นไป

**3.4.2.2 ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน** ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน และอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน** หมายถึง บทบาทที่สมาชิกภายในครัวเรือนได้รับซึ่งอยู่ในข้อคำถาม “ความเกี่ยวพันกับหัวหน้าครัวเรือน” ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ประกอบไปด้วย

- เป็นหัวหน้าครัวเรือน หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องสำคัญสูงสุดในบ้าน รวมถึงรับผิดชอบสวัสดิภาพและเศรษฐกิจของสมาชิกทุกคนภายในครัวเรือน โดยไม่จำเป็นต้องอายุมากที่สุดหรือเป็นเจ้าของ
- ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนเป็นกลุ่มอ้างอิง

**อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ** หมายถึง จำนวนผู้ที่มีอายุอยู่ในกลุ่มของวัยพึ่งพิงที่ไม่สามารถมีงานทำ หรือสร้างสรรค์ผลผลิตได้เทียบเท่ากับวัยแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีหรืออายุ 0-14 ปี และผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป หรือไม่ได้อยู่ในวัยแรงงาน หาค่าต่อจำนวนประชากรผู้ที่มีอายุอยู่ในวัยแรงงาน

ตั้งแต่ 15-59 ปี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรนี้ขึ้นมาใหม่โดยใช้คำตอบจากแบบสอบถามในข้อที่สอบถามอายุทุกคนในครัวเรือน โดยตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)

**3.4.2.3 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ** ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ค่าจ้าง รายได้อื่นนอกเหนือค่าจ้าง (Other income) ประเภทค่าจ้าง และจำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ค่าจ้าง** หมายถึง ค่าจ้างที่แรงงานได้รับเมื่อทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำค่าจ้างดังกล่าวมาจากข้อคำถามในแบบสอบถาม “ค่าจ้างที่ได้รับประมาณเดือนละเท่าไร” ซึ่งตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)

**รายได้อื่นนอกเหนือค่าจ้าง (Other income)** หมายถึง ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นที่เป็นตัวเงิน ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าจ้างที่ได้รับ โดยผู้วิจัยได้นำมาจากข้อคำถามในแบบสอบถาม “ระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม นอกจากค่าจ้างที่ได้รับแล้วยังได้รับรายได้หรือผลประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหรือไม่” ซึ่งคำตอบรายได้หรือผลประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงิน ประกอบไปด้วย 3 ข้อคำตอบ ได้แก่ 1) โบนัส 2) ค่าล่วงเวลาเดือนละเท่าไร 3) เงินอื่นๆ เดือนละเท่าไร และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบไปด้วย 4 ข้อคำตอบ ได้แก่ 1) อาหาร 2) เสื้อผ้าหรือเครื่องแต่งกายอื่นๆ 3) ที่อยู่อาศัย 4) อื่นๆ ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับค่าจ้าง ซึ่งเป็นตัวแปรรายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ และแปรผลค่าที่ได้ ดังนี้

- มากกว่า 1 คือ รายได้อื่นมากกว่าค่าจ้างจากการทำงาน
- น้อยกว่า 1 คือ รายได้อื่นน้อยกว่าค่าจ้างจากการทำงาน
- เท่ากับ 1 คือ รายได้อื่นเท่ากับค่าจ้างจากการทำงาน
- เท่ากับ 0 คือ ไม่มีรายได้อื่น

**ประเภทค่าจ้าง** หมายถึง ประเภทของค่าจ้างที่แรงงานได้รับเมื่อทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำค่าจ้างดังกล่าวมาจากข้อคำถามในแบบสอบถาม “งานที่ทำอยู่ได้รับค่าจ้างในประเภทใด” ประกอบไปด้วย 1) รายชั่วโมง 2) รายวัน 3) รายสัปดาห์ 4) รายเดือน อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจในบางกลุ่มประเภทค่าจ้างนั้นมีจำนวนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะในกลุ่มประเภทค่าจ้างรายสัปดาห์จึงส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์ค่าที่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมค่าจ้างประเภทรายวันเข้ากับค่าจ้าง

ประเภทรายสัปดาห์ และได้ทำการปรับให้เป็นตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable) ได้แก่ 1) รายชั่วโมง 2) รายวันและรายสัปดาห์ 3) รายเดือนเป็นกลุ่มอ้างอิง

**จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน** หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานที่แรงงานได้ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้นำมาจากข้อคำถามในแบบสอบถาม “จำนวนชั่วโมงทำงานในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ให้ทำการบันทึกจำนวนชั่วโมงทำงานจริงในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ โดยรวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลา คอฟฟี่เบรก ไม่รวมเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน” ซึ่งคำตอบประกอบไปด้วย 3 ข้อคำตอบ ได้แก่ 1) จำนวนชั่วโมงทำงานจริงของอาชีพ 2) จำนวนชั่วโมงทำงานจริงของอาชีพอื่นทุกอาชีพ 3) จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้น โดยผู้วิจัยได้นำคำตอบของข้อที่ 3 มาเป็นตัวแปรในการวัดซึ่งเป็นตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)

ในการศึกษาค่าจ้างและความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการแปลงข้อมูลเพื่อเข้าไปสู่การวิเคราะห์ใน 2 วิธีการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ด้วย Multiple linear regression และ 2) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ด้วย Tobit Model รายละเอียดของเหตุผลในการใช้แบบจำลองดังกล่าวจะถูกกล่าวในส่วนต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเตรียมตัวแปรก่อนการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ประกอบไปด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ถูกปรับเปลี่ยนทั้งสิ้น 3 กลุ่ม ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ตัวแปรตาม ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล 2) ตัวแปรตาม สถานะครัวเรือน 3) ตัวแปรตาม เศรษฐกิจ โดยรายละเอียดของตัวแปรทั้งหมด และระดับตัวแปร รวมถึงกลุ่มรายการของตัวแปร พร้อมทั้งค่าตัวแปรและกลุ่มอ้างอิงได้แสดงให้เห็นดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปรายละเอียดตัวแปร มาตรการ และการจัดกลุ่มรายการของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงค่าตัวแปรและกลุ่มอ้างอิง (ในกรณีปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น หรือ dummy variable)

ลำดับ	ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รายละเอียดตัวแปร
	ตัวแปรตามจำนวน ชั่วโมงทำงานที่แรงงาน ต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้น ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)	จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป
<b>ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล</b>			
1	เพศ	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	เพศหญิง (กลุ่มอ้างอิง) เพศชาย
2	อายุ	ตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable)	15-34 ปี (กลุ่มอ้างอิง) 35-59 ปี 60 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา	ตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable)	ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา (กลุ่มอ้างอิง) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
4	สถานภาพการสมรส	ตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable)	โสด (กลุ่มอ้างอิง) สมรส ผู้ที่เคยสมรส
5	ระดับทักษะแรงงาน	ตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable)	แรงงานทักษะระดับที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง) แรงงานทักษะระดับที่ 2 แรงงานทักษะระดับสูงระดับที่ 3, 4



ลำดับ	ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รายละเอียดตัวแปร
6	สถานที่อยู่อาศัย (เมือง/ ชนบท) หรือเขตปกครอง	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	นอกเขตเทศบาล (กลุ่มอ้างอิง) ในเขตเทศบาล
7	สิทธิประโยชน์จากการ ทำงาน	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	ไม่ได้รับสิทธิ (กลุ่มอ้างอิง) ได้รับสิทธิ
8	ปัญหาจากการเคยได้รับ บาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการ ทำงาน	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	ไม่เคยได้รับปัญหาเลย (กลุ่มอ้างอิง) เคยได้รับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
9	ปัญหาจากการทำงาน	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	ไม่มีปัญหา (กลุ่มอ้างอิง) มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
10	ปัญหาจาก สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	ไม่มีปัญหา (กลุ่มอ้างอิง) มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
11	ปัญหาจากความไม่ ปลอดภัยในการทำงาน	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	ไม่มีปัญหา (กลุ่มอ้างอิง) มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
<b>สถานะครัวเรือน</b>			
1	บทบาทที่รับผิดชอบใน ครัวเรือน	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)	ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือน (กลุ่มอ้างอิง) เป็นหัวหน้าครัวเรือน
2	อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ	ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)	อัตราส่วนจำนวนผู้สูงอายุและเด็กต่อ จำนวนวัยแรงงานในครัวเรือน ซึ่งมีค่า ตั้งแต่ 0 ขึ้นไป
<b>เศรษฐกิจ</b>			
1	ค่าจ้าง	ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)	รายได้จากการทำงานเป็นลูกจ้างต่อเดือน มีค่าตั้งแต่ 0 ขึ้นไป
2	รายได้อื่นนอกเหนือ ค่าจ้าง	ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)	รายได้อื่นที่นอกเหนือจากการทำงานเป็น ลูกจ้างต่อเดือน มีค่าตั้งแต่ 0 ขึ้นไป

ลำดับ	ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รายละเอียดตัวแปร
3	ประเภทค่าจ้าง	ตัวแปรกลุ่ม (Categorical variable)	รายชั่วโมง รายวันและรายสัปดาห์ รายเดือน (กลุ่มอ้างอิง)
4	จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน	ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable)	จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบันต่อสัปดาห์ มีค่าตั้งแต่ 0 ขึ้นไป

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

### 3.5 การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษา

การศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและนำเสนอผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกสถานการณ์ความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากร สถานะทางครัวเรือน และเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานเพิ่ม โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ คือ โปรแกรม STATA ทั้งนี้รายละเอียดในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการมี ดังต่อไปนี้

#### 3.5.1 สถานการณ์ความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ในการนำเสนอผลและแสดงรายละเอียดอธิบายสถานการณ์ความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ โดยใช้รูปแบบของตารางทางสถิติในการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 3.5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากร สถานะทางครัวเรือน และเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการทำงานเพิ่ม

การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดความต้องการจะทำงานเพิ่ม ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ด้วย 1) Multiple linear regression และ 2) Tobit Model ซึ่งในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล 2) สถานะครัวเรือน และ 3) เศรษฐกิจ มาใช้วิธีการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยการศึกษาในส่วนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระต่างๆ โดยเฉพาะ “ค่าจ้าง” มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบหรือไม่ อย่างไร และมีอิทธิพลในทิศทางใดในเชิงเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิง

การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์คือ ต้องการประมาณค่าของตัวแปรตัวหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ตัวแปรตาม (Dependent Variable) นิยมเขียนแทนด้วย Y โดยอาศัยความรู้จากตัวแปรอื่นที่เรียกว่า ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) นิยมเขียนแทนด้วย X มาเป็นเกณฑ์ในการประมาณ Y การวิเคราะห์การถดถอยมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น Linear regression, Logistic regression, Nonlinear regression, Nonparametric regression เป็นต้น ซึ่งจะใช้รูปแบบไหนนั้นจะขึ้นอยู่กับประเด็นที่จะศึกษาและลักษณะของข้อมูลที่นำมาเป็นตัวแปร และตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีหลักฐานตามทฤษฎีหรือรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าเพื่อเป็นการยืนยันว่า ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรต้นเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

รูปแบบหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์คือ **Multiple linear regression** ซึ่งเป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรตามหนึ่งตัวกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบเส้นตรง (หากตัวแปรอิสระตัวแปรเดียวจะเรียกว่า Simple linear regression) ซึ่งในงานวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยได้สนใจ ศึกษาตัวแปรตามที่มีระดับมาตรวัดแบบ แบบอัตราส่วน (ratio scale) คือ จำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่ม และมีตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรที่อยู่ภายใต้กลุ่มตัวแปรทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล 2) สถานะครัวเรือน และ 3) เศรษฐกิจ ที่ให้ความสนใจโดยเฉพาะไปที่ตัวแปรค่าจ้าง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างที่มีค่าจ้างจากการทำงาน อย่างไรก็ตามภายใต้การนำตัวแปรอิสระหลายตัวมาวิเคราะห์เพื่อดูอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรเหล่านี้ต่อตัวแปรตามที่มีระดับมาตรวัดแบบอัตราส่วน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อหาค่าอิทธิพลดังกล่าวจาก Multiple linear regression โดยสามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \varepsilon$$

สมการที่ได้มาจากการประมาณจะเป็นสมการทำนายผลที่มีลักษณะดังนี้

$$\hat{y} = \hat{b}_0 + \hat{b}_1 x_1 + \hat{b}_2 x_2 + \dots + \hat{b}_i x_i$$

โดยที่  $Y$  คือตัวแปรตาม (จะใช้  $y$  ในกรณีเป็นตัวแปรที่ได้จากการประมาณการ)

$X_i$  คือตัวแปรอิสระ (จะใช้  $x_i$  ในกรณีเป็นตัวแปรที่ได้จากการประมาณการ) โดยที่  $i = 1, 2, 3, \dots, k$

$\beta_0$  คือค่าคงที่ (constant) ของสมการถดถอย (จะใช้  $b_0$  ในกรณีเป็นตัวแปรที่ได้จากการประมาณการ) ซึ่งเป็นจุดตัดบนแกน  $y$  ของสมการ

$\beta_i$  คือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ  $X_i$  แต่ละตัว (จะใช้  $b_i$  ในกรณีเป็นตัวแปรที่ได้จากการประมาณการ)

$\varepsilon$  คือค่าความคลาดเคลื่อน (Error of Residual) ที่ตัวแปรอิสระ  $X_i$  ที่มีอยู่ไม่สามารถอธิบายในส่วนนี้ได้

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) หรือ  $\beta_i$  หรือ  $b_i$  เป็นค่าสำคัญของการอธิบายผลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ว่าเมื่อตัวแปร  $x_i$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยแล้วจะทำให้ค่า  $y$  เปลี่ยนแปลงไป  $b_i$  หน่วย โดยตัวแปรอื่นๆ นั้นจะคงที่ (ceteris paribus) ซึ่งหากค่า  $b_i$  เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร  $x_i$  กับตัวแปร  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าหากค่า  $b_i$  เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร  $x_i$  กับตัวแปร  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งการตีความหมายของผลลัพธ์นี้สามารถอธิบายได้หลากหลายรูปแบบ หากมีการปรับลักษณะของตัวแปรโดยการใส่ Natural logarithm หรือ  $\ln$

- กรณี  $\ln y$  กับ  $\ln x_i$  หมายถึง เมื่อ  $x_i$  เปลี่ยนแปลงไป 1 เปอร์เซ็นต์ จะทำให้  $y$  เปลี่ยนแปลงไป  $b_i$  เปอร์เซ็นต์
- กรณี  $\ln y$  กับ  $x_i$  หมายถึง เมื่อ  $x_i$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้  $y$  เปลี่ยนแปลงไป  $b_i \times 100$  เปอร์เซ็นต์
- กรณี  $y$  กับ  $\ln x_i$  หมายถึง เมื่อ  $x_i$  เปลี่ยนแปลงไป 1 เปอร์เซ็นต์ จะทำให้  $y$  เปลี่ยนแปลงไป  $b_i/100$  หน่วย

การทดสอบว่า  $X_i$  มีความสัมพันธ์กับ  $Y$  จริงหรือไม่ นั่น หรือก็คือ  $\beta_i \neq 0$  ต้องใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วย ค่าสถิติ  $t$  เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดที่สามารถให้อธิบายตัวแปรตามได้บ้าง เป็นการทดสอบโดยมีสมมติฐานการทดสอบดังนี้

$H_0: \beta_i = 0$  หรือตัวแปรอิสระที่  $i$  ไม่มีผลต่อตัวแปรตาม (ไม่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปร  $y$  ได้)

$H_A: \beta_i \neq 0$  หรือตัวแปรอิสระที่  $i$  มีผลต่อตัวแปรตาม (สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปร  $y$  ได้)

การสรุปและการตัดสินใจจะเปรียบเทียบกับค่า Sig. กับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$  ส่วนใหญ่นิยมกำหนดเกณฑ์ที่ 0.05) ค่า Sig. คือค่าที่ได้จากจำนวนของค่า  $t$  ซึ่งสะท้อนถึงความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  หากพบว่าค่า Sig. ของตัวแปรใดน้อยกว่าค่า  $\alpha$  นั้นหมายความว่า หรือก็คือ ตัวแปรดังกล่าวนั้นมีผลต่อตัวแปร  $y$  สามารถนำมาอธิบาย  $y$  ได้ หรือก็คือ ปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  โดยการทดสอบนี้มีความสำคัญอย่างมากหากเราต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ

สำหรับความเหมาะสมในภาพรวม เพื่ออธิบายว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรตาม ได้ดีหรือไม่ นั้น สามารถใช้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) หรือ  $R^2$  มาช่วยในการวิเคราะห์ได้ ค่า  $R^2$  จะอธิบายว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ  $R^2 \times 100$  ส่วนที่เหลือจะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยค่า  $R^2$  มีความสำคัญอย่างมากหากเราต้องการสมการสำหรับทำนายตัวแปรตามได้อย่างถูกต้อง สูตรคำนวณ  $R^2$  คือ

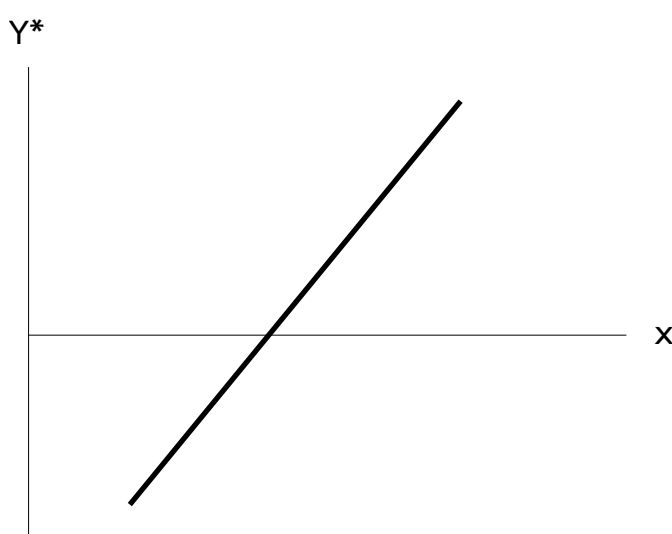
$$R^2 = \frac{(\sum(y_i - \bar{y})(\hat{y}_i - \bar{\hat{y}}))^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2 \sum(\hat{y}_i - \bar{\hat{y}})^2}$$

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้การวิเคราะห์ **Multiple Regression: Tobit Model** หรือแบบจำลอง Censored regression ที่ถูกคิดค้นโดยนักเศรษฐศาสตร์ รางวัลโนเบลชื่อ James Tobin คิดค้นเพื่อใช้กับข้อมูลในการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรตาม (Dependent variable) หรือ  $Y$  มีข้อมูลที่มีค่าศูนย์กองอยู่หลายๆ ตัว โดยปกติการเขียนสมการ Regression การแจกแจงค่าตัวแปรตาม หรือ ตัวแปร  $Y$  ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ หรือตัวแปร  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  สำหรับแบบจำลอง Tobit ใช้ในกรณีที่การอธิบายตัวแปรตาม หรือ  $Y$  เป็นตัวแปร latent กล่าวคือ เป็นตัวแปรที่เราเชื่อว่ามีความดังกล่าแต่ค่ามันไม่สามารถวัดออกมาได้ ซึ่งค่ามันสามารถเป็นค่าบวกหรือลบก็ได้ ทั้งนี้ตัวแปร  $Y$  latent สามารถแทนค่าในสมการให้เป็น  $Y^*$  ซึ่งการกระจายตัวของค่า  $Y^*$  จะขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระหรือตัวแปร  $X$  และสามารถเขียนสมการได้ (Wooldridge, 2002) ดังนี้

$$y^* = \beta_0 + \beta_1 X_i + \mu, \mu | x \sim Normal(0, \sigma^2)$$

จะเห็นได้ว่าจากสมการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นลักษณะของสมการเส้นตรง โดยสมมติให้ค่า  $Y^*$  มีค่าแต่ละค่าตามตัวแปร  $X$  ที่ส่งอิทธิพลทั้งนี้จากที่ได้กล่าวข้างต้นค่าของ  $Y^*$  สามารถเป็นได้ทั้งค่าบวกและลบ ดังนั้นเมื่อนำค่า  $Y^*$  ที่ขึ้นอยู่กับค่าการส่งอิทธิพลจาก  $X$  จะสามารถแสดงให้เห็นได้ดังแผนภาพที่ 8 ดังนี้

แผนภาพที่ 8 แสดงค่า  $Y^*$  ณ จุดต่างๆ ตามการส่งอิทธิพลของ  $X$

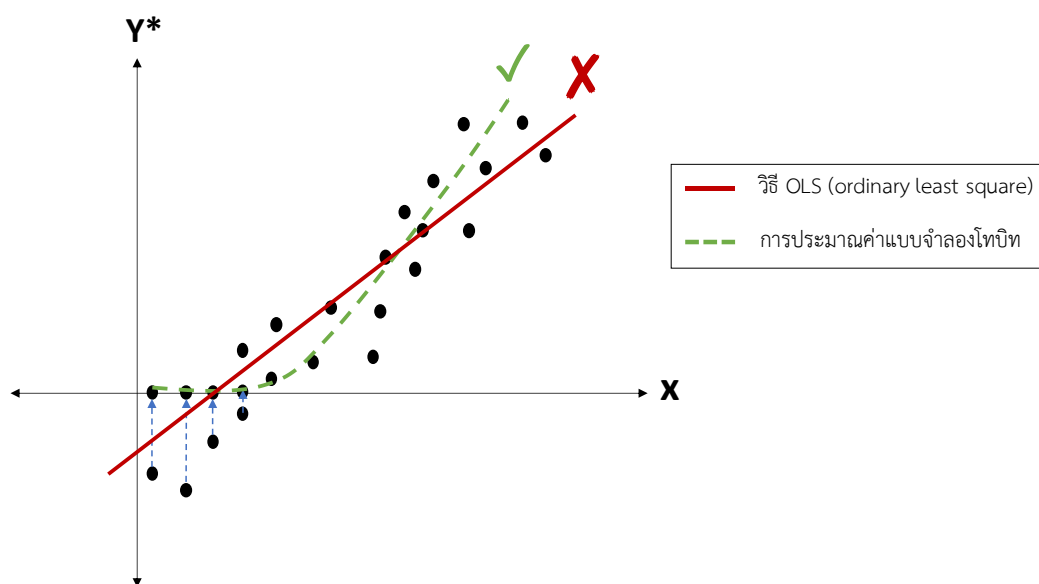


ที่มา: ดัดแปลงโดยผู้วิจัย ข้อมูลจาก คมสัน สุริยะ (2553)

ในกรณีที่ตัวแปรตามได้ถูกแบ่งออกเป็นสองกลุ่มและเราไม่สามารถวัดค่าของอีกกลุ่มหนึ่งได้ทั้งหมดที่เรารู้ว่ามีอยู่ ยกตัวอย่างเช่น ในงานศึกษาชิ้นนี้ ตัวแปร  $Y$  เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของแรงงานระหว่าง "ต้องการทำงานเพิ่ม" และ "ไม่ต้องการทำงานเพิ่ม" ซึ่งผู้ที่ต้องการทำงานเพิ่มจะระบุชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มต่อสัปดาห์ ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการทำงานเพิ่ม จะระบุเพียงไม่ต้องการทำงานเพิ่มเท่านั้น ไม่ได้ระบุระดับความไม่ต้องการทำงานเพิ่มไว้ว่ามากน้อยเพียงใด จึงทำให้ต้องระบุผู้ที่ตอบไม่ต้องการทำงานเพิ่มให้มีค่า  $Y$  เป็นศูนย์ หากใช้วิธี OLS (ordinary least square) หรือ วิธีการประมาณค่าแบบกำลังสองน้อยที่สุด ในการวิเคราะห์ ปกติจะทำให้ค่านั้นบิดเบือน โดยค่าความชันจะลดลง และจุดตัดที่แกน  $Y^*$  จะสูงขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น (คมสัน สุริยะ, 2553) ดังนั้นแบบจำลองโทบิตจึงเกิดขึ้นมาเพื่อหาเส้นที่ควรจะเป็นออกมาให้ได้ ซึ่งจากแผนภาพที่ 9 ในกรณีที่น่า

ข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยค่า  $Y^*$  มีค่ามากกว่า และต่ำกว่าศูนย์ (ถูกปรับมาให้เท่ากับศูนย์) จะเห็นได้ว่าการใช้วิธี OLS จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้เกิดความบิดเบือน (bias) ซึ่งความชันจะลดลง และจุดตัดแกนตั้งจะสูงเกินกว่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากเป็นวิธีประมาณการเส้นตรงด้วยการค่านึงค่า  $Y^*$  ที่ถูกปรับให้เท่ากับศูนย์เข้ามาด้วย ในขณะที่แบบจำลองโทบิตทำการ censored ค่า  $Y^*$  ที่เท่ากับศูนย์และทำการอ่านค่า  $Y^*$  ที่ขึ้นมาจากศูนย์เรื่อยๆ อันเป็นการประมาณค่าข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด อย่างไรก็ตามงานศึกษาชิ้นนี้ได้ศึกษาค่าตัวแปรตาม คือ จำนวนชั่วโมงความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ โดยแบ่งออกเป็นผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม และผู้ที่ไม่ต้องการทำงานเพิ่มซึ่งจะระบุเพียงแค่ไม่ต้องการทำงานเพิ่มเท่านั้น ดังนั้นจึงทำการปรับค่าให้เป็นศูนย์เสมือนการ Censored ค่า  $Y = 0$  กล่าวคือ ข้อมูลที่ต่ำกว่าศูนย์ที่ไม่สามารถสังเกตค่าได้ (left-censored) หลังจากนั้นจึงทำการอ่านค่าที่ค่อยๆ เพิ่มมาจากค่าศูนย์ซึ่งเป็นค่าของผู้ที่ตอบต้องการทำงานเพิ่ม แผนภาพที่ 9 เป็นการยกตัวอย่างเฉพาะในกรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม ( $Y$ ) กับตัวแปรอิสระ ( $x$ ) ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก (ทิศทางเดียวกัน)

แผนภาพที่ 9 การประมาณค่าด้วยวิธี OLS (ordinary least square) และแบบจำลองโทบิต



ที่มา: สร้างโดยผู้วิจัย

วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีขีดจำกัดของข้อมูลดังกล่าวมีสมการของแบบจำลองโทบิต ดังนี้

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

โดยเงื่อนไขของ  $y$  มี ดังนี้  $y_i = \begin{cases} y_i^* & \text{if } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_i^* \leq 0 \end{cases}$  ซึ่งหมายถึง ค่าตัวแปรตามที่ได้จะมีค่าที่มากกว่า 0 และค่าตัวแปรตามจะเป็นศูนย์ในกรณีที่มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับศูนย์ จากสมการของแบบจำลองโทบิต ตัวแปร  $\varepsilon_i$  แทนความคลาดเคลื่อนสุ่ม โดยมีข้อสมมติ (assumption) เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $\varepsilon_i \sim i. i. d. N(0, \sigma^2)$  (iid หรือ independent and identical distribution หมายถึง ตัวแปรอิสระในแต่ละตัวแปรมีอิสระต่อกันและมีการแจกแจงที่เหมือนกัน) (Wooldridge, 2002)

วิธีการประมาณค่าของแบบจำลองโทบิตที่ใช้วิธีการ Maximum likelihood หรือ MLE คือการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่มีความน่าจะเป็นในการเกิดสูงสุดกับฐานข้อมูลนั้น โดยวิธีการประมาณค่าแบบ MLE สำหรับแบบจำลองโทบิตมีรายละเอียด ดังนี้

$$\text{กำหนดให้ } Y = X\beta + \varepsilon$$

$$\text{โดยที่ } y_i = \begin{cases} y_i^* & \text{if } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

ฟังก์ชันความเป็นไปได้ (likelihood function) มักอยู่ในรูปของผลคูณของฟังก์ชันความหนาแน่นของความน่าจะเป็น (p.d.f.) หรือฟังก์ชันความน่าจะเป็น (p.f.)

สำหรับ  $y_i^* > 0$  เป็นค่าที่ไม่ถูก Censored สามารถวัดค่า  $Y_i$  ได้แน่นอน ดังนั้นฟังก์ชันความหนาแน่นของความน่าจะเป็น (Probability density function: p.d.f.) คือ

$$f(y_i^*) = \frac{1}{\sigma} \varphi\left(\frac{y_i - x_i\beta}{\sigma}\right)$$

โดยที่  $\varphi$  คือ Probability density function (p.d.f.) แบบการกระจายปกติ

แต่สำหรับ  $y_i^* \leq 0$  เป็นค่าที่ถูก Censored ทางฝั่งซ้าย สิ่งที่สามารถเห็นได้จากข้อมูลคือ  $y_i^* = 0$  ดังนั้นจึงเป็นฟังก์ชันแจกแจงสะสม (Cumulative distribution function: c.d.f.) คือ

$$P(y_i^* \leq 0) = F(0) = \Phi\left(\frac{0 - x_i\beta}{\sigma}\right) = 1 - \Phi\left(\frac{x_i\beta}{\sigma}\right)$$

โดยที่  $\Phi$  คือ Cumulative distribution function (c.d.f.) แบบการกระจายปกติ



Likelihood function ที่ได้จากทั้งสองฟังก์ชันจะถูกจัดให้อยู่ในรูปผลคูณซึ่งมีลักษณะดังนี้

$$L = \prod_{y_i=0} \left[ 1 - \phi \left( \frac{x_i \beta}{\sigma} \right) \right] \prod_{y_i>0} \left[ \frac{1}{\sigma} \phi \left( \frac{y_i - x_i \beta}{\sigma} \right) \right]$$

หรือสามารถจัดอยู่ในรูปของ Log-Likelihood function เพื่อให้ให้อยู่ให้อยู่ในรูปผลบวก ซึ่งทำให้สามารถจัดการต่อไปได้ง่าย

$$\ln L = \sum_{y_i=0} \ln \left[ 1 - \phi \left( \frac{x_i \beta}{\sigma} \right) \right] + \sum_{y_i>0} \ln \left[ \frac{1}{\sigma} \phi \left( \frac{y_i - x_i \beta}{\sigma} \right) \right]$$

ฟังก์ชันข้างต้นคือ Objective function ที่จะถูกทำการ maximize ด้วยวิธี First order condition กับค่า  $\beta$  เพื่อประมาณค่า  $\beta$  ที่มีความน่าจะเป็นในการเกิดสูงสุด

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ จึงนำมาสู่การสร้างแบบจำลองสมการถดถอย เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล สถานะครัวเรือน และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะค่าจ้าง ซึ่งสามารถเขียนแบบจำลองทางเศรษฐมิติในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$WH_i = \alpha + P_i \beta_1 + H_i \beta_2 + E_i \beta_3 + \varepsilon_i$$

- โดยที่
- $WH_i$  คือ จำนวนชั่วโมงทำงานที่ต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้น
  - $P_i$  คือ กลุ่มปัจจัยลักษณะทางด้านประชากร/ปัจเจกบุคคล
  - $H_i$  คือ กลุ่มปัจจัยลักษณะทางด้านสถานะครัวเรือน
  - $E_i$  คือ กลุ่มปัจจัยลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ
  - $\beta_1$  ถึง  $\beta_3$  คือ เวกเตอร์ (vector) ของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
  - $\varepsilon_i$  คือ ค่าความคลื่อนคลาด (error term) โดยมีข้อสมมติว่าเป็นค่าความคลื่อนคลาดที่มีการแจกแจงปกติแบบสะสม (cumulative normal distribution)
  - $i$  คือ ลำดับตัวอย่างที่  $i$

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการนำเสนอถึงสถานการณ์ความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ ในส่วนแรกนี้เป็นการพรรณนาข้อมูล คุณลักษณะและภูมิหลังของแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและได้ค่าจ้างจากการทำงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมของผู้ที่เป็นลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในตลาดแรงงาน ทั้งผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มว่าเป็นใคร มีลักษณะอย่างไรบ้าง ในขณะที่ส่วนที่สอง ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษเกี่ยวกับค่าจ้าง และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม และสามารถเข้าใจ รวมถึงหาเหตุจูงใจให้กลุ่มคนที่ต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นเข้ามาในตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองได้ถูกจุดต่อการพัฒนาประเทศไทย โดยการนำเสนอผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### 4.1 สถานการณ์ความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาด้วยการพรรณนาถึงลักษณะของลูกจ้างนอกระบบที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม อันประกอบไปด้วยค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ลักษณะและภูมิหลังด้านประชากร บัณฑิตจบคน สภานะครัวเรือน และเศรษฐกิจ โดยนำเสนอสถานการณ์ของลูกจ้างผู้เป็นแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2560 ทั้งนี้การกระจายจำนวนแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและได้รับค่าจ้างจากการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระค่าจ้างที่เป็นตัวแปรหลักในงานศึกษาชั้นนี้

การศึกษาลักษณะของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 เป็นการศึกษาจากกลุ่มแรงงานนอกระบบผู้เป็นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,936,514 ราย (คำนวณด้วยค่าถ่วงน้ำหนัก) โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ และค่าเฉลี่ย ดังแสดงในตารางที่ 13 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 13 ลักษณะของแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและได้รับค่าจ้างจากการทำงาน  
จำแนกตามตัวแปรอิสระต่างๆ ที่ได้ศึกษา**

ตัวแปรอิสระ	ต้องการจะทำงานเพิ่ม	ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม
<b>รวม (คน)</b>	<b>1,936,514</b>	
แรงงานนอกระบบ (คน)	77,210 (4.0)	1,859,304 (96.0)
<b>เศรษฐกิจ</b>		
<b>ค่าจ้าง*</b> (บาทต่อเดือน)	3,942.90	6,353.99
<b>รายได้อื่น*</b> (บาทต่อเดือน)	32.86	80.89
<b>ประเภทค่าจ้าง (คน)</b>		
รายชั่วโมง	1,335 (21.4)	4,898 (78.6)
รายวันและรายสัปดาห์	56,015 (3.6)	1,492,115 (96.4)
รายเดือน	868 (0.6)	145,654 (99.4)
อื่น ๆ เช่น ไม่นำนอน ไม่เป็นตัวเงิน เป็นต้น	18,992 (8.1)	216,637 (91.9)
<b>จำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน</b> (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)	26.89	42.08
<b>ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล</b>		
<b>เพศ (คน)</b>		
ชาย	44,222 (3.5)	1,208,997 (96.5)
หญิง	32,987 (4.8)	650,307 (95.2)
<b>อายุ (คน)</b>		
15-34 ปี	18,784 (3.8)	477,639 (96.2)

ตัวแปรอิสระ	ต้องการจะทำงานเพิ่ม	ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม
35-59 ปี	26,972 (4.4)	592,833 (95.6)
60 ปีขึ้นไป	24,173 (3.7)	628,567 (96.3)
<b>ระดับการศึกษา (คน)</b>		
ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา	25,505 (4.0)	600,677 (96.0)
ระดับประถมศึกษา	27,206 (4.1)	638,845 (95.9)
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	11,437 (3.0)	373,554 (97.0)
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	11,921 (0.06)	190,609 (0.94)
ระดับอนุปริญญา	426 (0.01)	27,302 (0.98)
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	715 (2.4)	28,319 (97.6)
<b>สถานภาพการสมรส (คน)</b>		
โสด	15,008 (3.5)	413,675 (96.5)
สมรส	46,013 (3.7)	1,203,285 (96.3)
ผู้ที่เคยสมรส	16,188 (6.3)	242,344 (93.7)
<b>ระดับทักษะแรงงาน (คน)</b>		
กลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 1	51,051 (4.4)	1,118,551 (95.6)
กลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 2	25,045 (3.4)	711,675 (96.6)

ตัวแปรอิสระ	ต้องการจะทำงานเพิ่ม	ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม
กลุ่มแรงงานทักษะระดับสูงหรือระดับที่ 3 และ 4	1,114 (3.7)	29,078 (96.3)
<b>เขตปกครอง (คน)</b>		
นอกเขตเทศบาล	58,732 (4.2)	1,339,909 (95.8)
ในเขตเทศบาล	18,477 (3.4)	519,395 (96.6)
<b>สิทธิประโยชน์จากการทำงาน** (คน)</b>		
ไม่ได้รับสิทธิ	75,692 (4.4)	1,660,286 (95.6)
ได้รับสิทธิ	1,517 (0.8)	198,095 (99.2)
<b>ปัญหาจากเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน (คน)</b>		
ไม่มีปัญหา	60,437 (3.9)	1,500,308 (96.1)
มีปัญหา	16,772 (4.5)	358,996 (95.5)
<b>ปัญหาจากการทำงาน (คน)</b>		
ไม่มีปัญหา	19,730 (1.8)	1,065,427 (98.2)
มีปัญหา	57,480 (6.8)	793,877 (93.2)
<b>ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คน)</b>		
ไม่มีปัญหา	55,402 (3.6)	1,482,895 (96.4)
มีปัญหา	21,807 (5.5)	376,409 (94.5)

ตัวแปรอิสระ	ต้องการจะทำงานเพิ่ม	ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม
ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (คน)		
ไม่มีปัญหา	65,338 (4.0)	1,558,345 (96.0)
มีปัญหา	11,871 (3.8)	300,959 (96.2)
<b>สถานะครัวเรือน</b>		
บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน (คน)		
ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือน	44,545 (3.8)	1,136,607 (96.2)
เป็นหัวหน้าครัวเรือน	32,665 (4.3)	722,698 (95.7)
อัตราส่วนพึงพิงทางอายุ		
เท่ากับ 0	21,199 (3.7)	557,199 (96.3)
ต่ำกว่า 1	31,461 (4.1)	731,781 (95.9)
เท่ากับ 1	10,522 (3.5)	290,808 (96.5)
สูงกว่า 1	11,408 (5.0)	216,509 (95.0)
กลุ่มที่ไม่มีวัยแรงงานในครอบครัว (หาค่าไม่ได้)	2,620 (4.0)	63,007 (96.0)

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: บรรทัดแรกแสดงถึงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ; \*แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ; \*\*จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในบางตัวแปรอิสระที่แสดงในตารางไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่างที่สนใจในงานศึกษา เนื่องจากตัวแปรอิสระนั้นมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและได้ค่าจ้างจากการทำงานมีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

#### 4.1.1 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจแสดงให้เห็นถึงสถานะทางเศรษฐกิจของแรงงานในตลาดแรงงานที่ประกอบไปด้วย 4 ประการ ได้แก่ ค่าจ้าง รายได้อื่น ประเภทค่าจ้าง และจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน โดยรายละเอียดทั้งหมดมี ดังนี้

ผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น และจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบันที่น้อยกว่าผู้ที่ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม รวมถึงส่วนใหญ่ได้รับประเภทค่าจ้างแบบรายชั่วโมงเมื่อเปรียบเทียบกับประเภทค่าจ้างรูปแบบอื่น ซึ่งรายละเอียดการได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยของผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นอยู่ที่ 3,942.90 บาทต่อเดือน และรายได้อื่นได้รับที่ 32.86 บาทต่อเดือน รวมถึงมีจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบันที่ 26.89 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีเพียงร้อยละ 0.6 ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน ซึ่งกว่าร้อยละ 21.4 ของผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มได้รับค่าจ้างประเภทรายชั่วโมง และอื่นๆ เช่น ไม่นั่นนอน ไม่เป็นตัวแทน เป็นต้น ร้อยละ 8.1 รวมถึงรายวันและรายสัปดาห์ร้อยละ 3.6 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ที่ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 6,353.99 บาทต่อเดือน และรายได้อื่นได้รับที่ 80.89 บาทต่อเดือน รวมถึงมีจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบันที่ 42.08 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกว่าร้อยละ 99.4 ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน

#### 4.1.2 ลักษณะทางด้านการประชากร/ปัจเจกบุคคล

ลักษณะทางด้านการประชากร/ปัจเจกบุคคลแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางประชากรศาสตร์ และความเป็นปัจเจกบุคคลหรือเหตุผลทางด้านจิตวิทยาส่วนบุคคลอันก่อให้เกิดพฤติกรรมการเลือกตัดสินใจที่ความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างประกอบไปด้วย 11 ประการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน เขตปกครอง (เมือง/ชนบท) สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ปัญหาจากเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยรายละเอียดทั้งหมดมี ดังนี้

สำหรับผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 4.8 และเพศชายร้อยละ 3.5 อยู่ในช่วงอายุ 35-59 ปีหรือวัยผู้ใหญ่ตอนกลางร้อยละ 4.4 ในขณะที่อยู่ที่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นร้อยละ 3.8 และวัยสูงอายุขึ้นไปร้อยละ 3.7 ตามลำดับ ระดับการศึกษาโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับประถมศึกษาร้อยละ 4.1

ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 4.0 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ สำหรับสถานภาพสมรส โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยสมรสมาแล้ว (ม่าย หย่า แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ) กว่าร้อยละ 6.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสร้อยละ 3.7 สำหรับระดับทักษะแรงงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 1 กว่าร้อยละ 4.4 กลุ่มแรงงานทักษะระดับสูงหรือระดับที่ 3 และ 4 ร้อยละ 3.7 และกลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 2 ร้อยละ 3.4 ตามลำดับส่วนใหญ่อยู่เขตการปกครองนอกเขตเทศบาลกว่าร้อยละ 4.2 และในเขตเทศบาลร้อยละ 3.4 นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ร้อยละ 4.4 และได้รับสิทธิประโยชน์ที่ 0.8 อย่างไรก็ตามสำหรับปัญหาจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีปัญหาหมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีปัญหาจากการทำงาน ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงานกว่าร้อยละ 4.5 ขณะที่ปัญหาจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน งานหนัก และไม่มีวันหยุด ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีปัญหาจากการทำงานกว่าร้อยละ 6.8 และปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีปัญหาว่าร้อยละ 5.5 สำหรับปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่มีปัญหาดังกล่าวกว่าร้อยละ 4.0

#### 4.1.3 ลักษณะทางด้านสถานะครัวเรือน

ลักษณะทางด้านสถานะครัวเรือนแสดงให้เห็นถึงภูมิหลังและบริบทที่แรงงานได้อาศัยอยู่ซึ่งสามารถส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างประกอบไปด้วย 2 ประการ ได้แก่ บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน และอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ โดยรายละเอียดทั้งหมดมี ดังนี้

ผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานะเป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 4.3 และไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ในขณะที่อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 5.0 มีค่าอัตราพึ่งพิงทางอายุที่สูงกว่า 1 และร้อยละ 4.1 ค่าอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุต่ำกว่า 1 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ที่ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยส่วนใหญ่มีอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุเท่ากับ 1 อยู่ที่ร้อยละ 96.5 และร้อยละ 96.3 มีอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุเท่ากับ 0 คือ ในครอบครัวไม่มีผู้อยู่ในวัยพึ่งพิง

เมื่อจำแนกตามระดับของค่าจ้างที่ได้รับสามารถแสดงให้เห็นได้จากตารางที่ 14 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำจะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูง โดยพบว่า ผู้ที่ค่าจ้างต่ำกว่า 3,000 บาทต่อเดือนมีความต้องการจะทำเพิ่มร้อยละ



16.8 เมื่อค่าจ้างที่ได้รับของแรงงานสูงขึ้นเรื่อยๆ ความต้องการดังกล่าวลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยในช่วงค่าจ้างที่ได้รับที่ตั้งแต่ 3,000 ขึ้นไปจนถึง 9,000 บาทต่อเดือน มีร้อยละ 3.5 ที่ต้องการทำงานเพิ่ม และ 9,000 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ในขณะที่ระดับค่าจ้างตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไปพบว่าไม่มีผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม

ตารางที่ 14 การกระจายตัวของลูกจ้างที่ต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มในการได้รับค่าจ้างแต่ละระดับในปีพ.ศ. 2560

ระดับค่าจ้าง (บาท/เดือน)	ต้องการจะทำงานเพิ่ม	ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม
<b>0-3,000</b>	23,271 (16.8)	115,405 (83.2)
<b>3,001-9,000</b>	52,554 (3.5)	1,462,924 (96.5)
<b>9,001-15,000</b>	1,385 (0.5)	261,572 (99.5)
<b>15,001-30,000</b>	0 (0.0)	17,504 (100.0)
<b>30,001-50,000</b>	0 (0.0)	1,814 (100.0)
<b>50,001-100,000</b>	0 (0.0)	85 (100.0)
<b>100,001 ขึ้นไป</b>	0 (0.0)	0 (0.0)
<b>รวม</b>	77,210 (4.0)	1,859,305 (96.0)

ที่มา: จัดทำข้อมูลโดยผู้วิจัย ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560)

หมายเหตุ: แสดงหน่วยในบรรทัดแรกเป็นหน่วยคน และตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ; จำนวนลูกจ้างที่แสดงในตารางได้ทำการคำนวณด้วยค่าถ่วงน้ำหนัก

สำหรับประเภทค่าจ้างที่แรงงานนอกระบบผู้เป็นลูกจ้างและได้รับค่าจ้างจากการทำงานได้รับสามารถแสดงให้เห็นถึงการกระจายตัวในแต่ละประเภทของค่าจ้าง ดังตารางที่ 15 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างนอกระบบที่มีค่าจ้างในค่าจ้างที่สูงอย่างประเภทรายชั่วโมง รายวัน และค่าจ้างที่ไม่

แน่นอน ซึ่งหมายถึงไม่ค่อยมีความมั่นคงจากการได้ค่าจ้างจากการทำงานนั้นจะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน ซึ่งผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มกว่าร้อยละ 21.4 มีค่าจ้างประเภทรายชั่วโมง และกว่าร้อยละ 8.1 ได้รับค่าจ้างแบบไม่ทราบ รวมถึงร้อยละ 3.6 ได้รับประเภทค่าจ้างแบบรายวัน ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ที่ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยส่วนใหญ่ได้รับประเภทค่าจ้างที่มีความถี่น้อยอย่างค่าจ้างประเภทรายเดือน และรายสัปดาห์ โดยผู้ที่ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มกว่าร้อยละ 100.0 ได้รับประเภทค่าจ้างรายสัปดาห์ และกว่าร้อยละ 99.4 ได้รับประเภทค่าจ้างแบบรายเดือน

ตารางที่ 15 การกระจายตัวของลูกจ้างที่ต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มในการได้รับค่าจ้างในแต่ละความถี่ ปีพ.ศ. 2560

ความถี่ของค่าจ้างที่ได้รับ	ต้องการจะทำงานเพิ่ม	ไม่ต้องการจะทำงานเพิ่ม
รายชั่วโมง	1,335 (21.4)	4,898 (78.6)
รายวัน	56,015 (3.6)	1,485,872 (96.4)
รายสัปดาห์	0 (0.0)	6,244 (100.0)
รายเดือน	868 (0.6)	145,654 (99.4)
ไม่ทราบ	18,992 (8.1)	216,637 (91.9)
รวม	77,210 (4.0)	1,859,305 (96.0)

ที่มา: จัดทำข้อมูลโดยผู้วิจัย ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560)

หมายเหตุ: หน่วยในบรรทัดแรกเป็นหน่วยคน และตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ; จำนวนลูกจ้างที่แสดงในตารางได้ทำการคำนวณด้วยค่าถ่วงน้ำหนัก

## 4.2 ค่าจ้างของแรงงานนอกระบบที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม และปัจจัยอื่นๆ (ด้านประชากร สถานะทางครัวเรือน และเศรษฐกิจ) ที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาและนำเสนอให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยค่าจ้าง รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย โดยนำสถิติขั้นสูงมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ได้มีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ให้ข้อค้นพบว่า แรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างมีลักษณะและภูมิหลังแบบใดที่มีอิทธิพลทางบวกหรือลบต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็น “คุณลักษณะที่สำคัญ” ของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ควรได้รับความใส่ใจหรือความตระหนัก อันเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนและส่งเสริมการจูงใจให้แรงงานทำงานเพิ่ม หรือเพิ่มแรงงานในตลาดแรงงานได้ตรงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มการพัฒนา ขับเคลื่อนประเทศไทยให้ไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น

การนำเสนอผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 4.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ด้วย 1) Multiple linear regression และ 2) Tobit Model เพื่อศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในประเทศไทย มีเงื่อนไขว่า ตัวแปรอิสระแต่ละคู่จะต้องไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือถ้าหากมีความสัมพันธ์กันนั้นจะต้องเป็นความสัมพันธ์ในระดับที่ไม่สูงมากหรือสามารถยอมรับได้ ด้วยเหตุของการที่จะต้องมีการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในแต่ละคู่ที่อยู่ในแบบจำลองก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลนั้น เนื่องจากการป้องกันการเกิดปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (multicollinearity) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับสูง โดยถ้าหากเกิดความสัมพันธ์เช่นนี้ก็ไม่นำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ในแบบจำลองเดียวกัน

ทั้งนี้สำหรับการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์พหุเชิงร่วม เส้นระหว่างตัวแปรอิสระจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Burn & Grove ที่ได้กำหนดค่าระดับความสัมพันธ์นั้นอยู่ที่ 0.65 (กนกนรา พวงประยงค์, 2559) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในแต่ละกลุ่มนั้น พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดในแบบจำลองเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เกิน 0.65 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถนำตัวแปรอิสระทั้ง 15 ตัวแปร มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย 1) Multiple linear regression และ 2) Tobit Model ได้

#### 4.2.2 การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม

การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลอง 1) Multiple linear regression และ 2) Tobit Model เพื่อศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ และรายงานอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มด้วยค่าผลกระทบ เพื่อศึกษาว่าเมื่อได้ควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างแรงงานนอกระบบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ขึ้นไปหรือไม่ และความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ ได้มีทิศทางไปในทางใด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาค่าจ้างด้วยแบบจำลองทั้งหมด 5 แบบจำลองซึ่งจะมีความแตกต่างกันที่คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรอิสระ ทั้งนี้ในแบบจำลองที่ 1 ถึง แบบจำลองที่ 3 ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 วิธีการ ได้แก่ 1) Multiple linear regression และ 2) Tobit Model เพื่อเปรียบเทียบค่าให้เห็นถึงความสมบูรณ์ของการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในแบบจำลองที่ 1 ถึง 3 นั้นการใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย Tobit Model จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าถูกต้องมากกว่าวิธีการวิเคราะห์ด้วย OLS เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีความต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มที่มีการตอบค่าศูนย์จำนวนมากและค่าของตัวแปรไม่สามารถน้อยกว่าศูนย์ได้ ในขณะที่แบบจำลองที่ 4 และแบบจำลองที่ 5 ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple linear regression เท่านั้น เพราะกลุ่มตัวอย่างมีเฉพาะกลุ่มที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม ดังนั้นกลุ่มผู้ที่ตอบศูนย์จะถูกตัดออกไปจากการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของตัวแปรในแต่ละแบบจำลอง ดังนี้

**แบบจำลองที่ 1** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นภาพรวมของลูกจ้างแรงงานนอกระบบทั้งหมดในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 17 ตัวแปรอิสระ ซึ่งทั้งหมดอยู่ใน 3 กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ รายได้จากค่าจ้าง รายได้อื่นต่อรายได้จากค่าจ้างที่ได้รับ ประเภทค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงทำงาน ปัจจุบัน ด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน เขตปกครอง สิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาจากที่ทำงานในปัจจุบัน ด้านสถานะครัวเรือน บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ

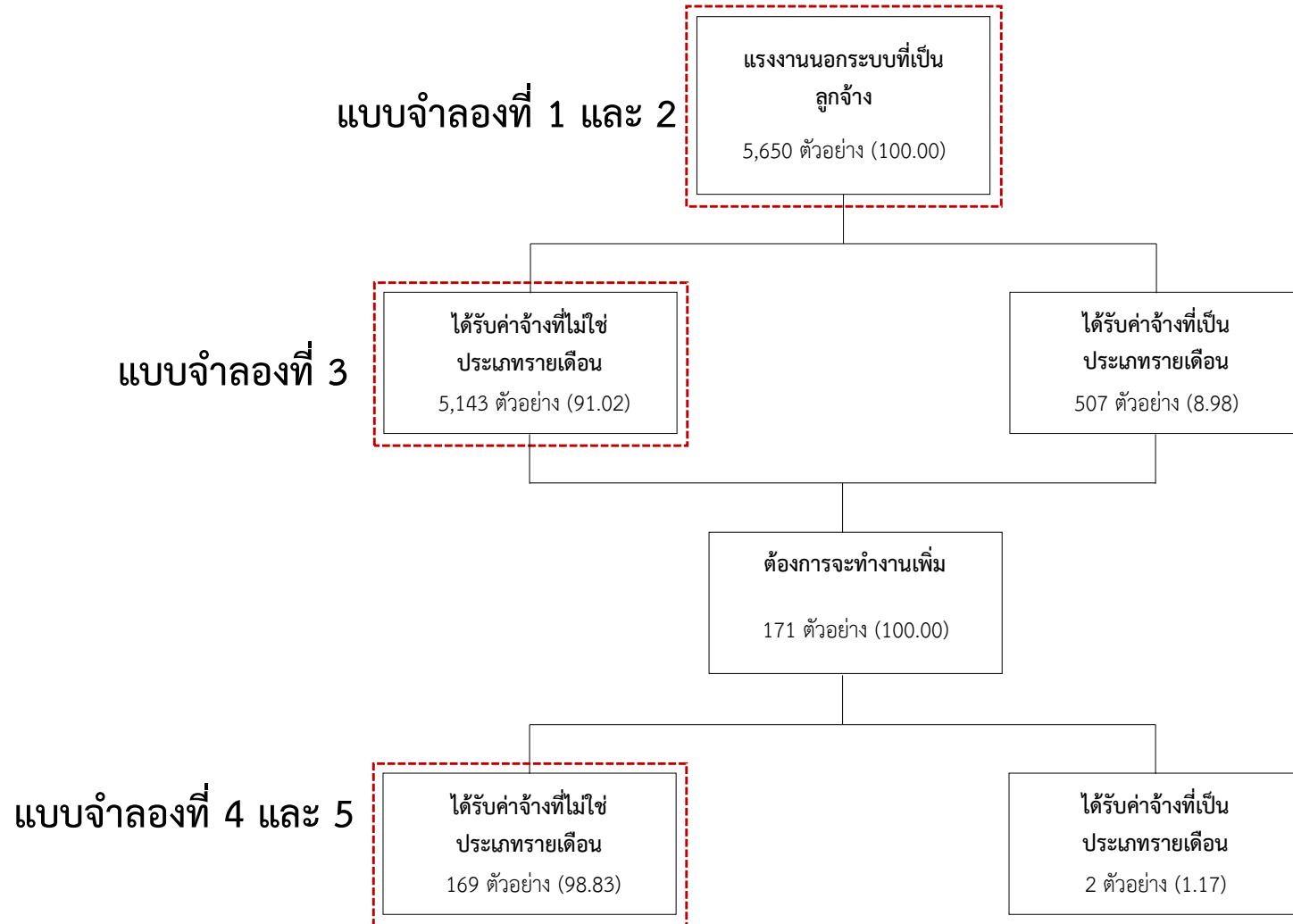
**แบบจำลองที่ 2** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาพรวม แต่ให้ความสำคัญไปที่อิทธิพลของประเภทค่าจ้างที่ได้รับ ระหว่างรายเดือนกับไม่ใช่รายเดือน ซึ่งมีตัวแปรอิสระทั้งหมดประกอบด้วย 17 ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดอยู่ใน 3 กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ รายได้จากค่าจ้าง รายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ ประเภทค่าจ้างรายเดือน จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน ด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน เขตปกครอง สิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาจากที่ทำงานในปัจจุบัน ด้านสถานะครัวเรือน บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ

**แบบจำลองที่ 3** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาพรวม แต่เฉพาะกลุ่มคนที่ประเภทค่าจ้างแบบไม่ใช่รายเดือน ซึ่งเป็นการให้ความสนใจไปที่คุณลักษณะกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับรายได้จากการทำงานแบบไม่ใช่รายเดือน ค่าจ้างและปัจจัยอื่นๆ ได้มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของคนกลุ่มนี้อย่างไร และมีทิศทางไปในทางใด ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมด 16 ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดอยู่ใน 3 กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ รายได้จากค่าจ้าง รายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน ด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน เขตปกครอง สิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาจากที่ทำงานในปัจจุบัน ด้านสถานะครัวเรือน บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ

แบบจำลองที่ 4 เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ และได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน แต่วิเคราะห์เฉพาะกลุ่มคนที่ต้องการ จะทำงานเพิ่มเท่านั้น ซึ่งให้ความสนใจไปที่คุณลักษณะของผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม และได้รับค่าจ้าง ไม่ใช่รายเดือน เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยอิสระอื่นๆ ว่าเป็นอย่างไรและไปในทิศทางใด ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมด 17 ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดอยู่ใน 3 กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ รายได้จากค่าจ้าง รายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน ด้านลักษณะทางประชากร/ บึงเจกบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน เขตปกครอง สิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาจากที่ทำงานในปัจจุบัน ด้านสถานะครัวเรือน บทบาทที่รับผิดชอบใน ครัวเรือน อัตราส่วนพึงพิงทางอายุ

แบบจำลองที่ 5 เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน และเฉพาะกลุ่มคนที่ต้องการจะทำงาน เพิ่มเท่านั้น เฉกเช่นเดียวกับแบบจำลองที่ 4 แต่แบบจำลองที่ 5 นี้ ได้ใส่  $\ln$  ในตัวแปรความต้องการจะ ทำงานเพิ่ม (ตัวแปรตาม) และค่าจ้าง (ตัวแปรอิสระ) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของค่าจ้างที่มีต่อความ ต้องการจะทำงานเพิ่มในรูปแบบของเปอร์เซ็นต์ (คล้ายคลึงกับการหาค่าความยืดหยุ่น)

แผนภาพที่ 10 แสดงกลุ่มประชากรในแบบจำลองทั้ง 5 แบบจำลองที่ใช้ในงานศึกษาชิ้นนี้



ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยด้วย Multiple linear regression (OLS) และ Tobit Model เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยเฉพาะปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยอื่นๆ ของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังตารางที่ 16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างในประเทศไทยด้วยวิธีการวิเคราะห์โดย Multiple Regression ด้วย Multiple linear regression (OLS) และ Tobit Model สำหรับแบบจำลองที่ 1 และแบบจำลองที่ 2 และแบบจำลองที่ 3

ตัวแปร	แบบจำลองที่ 1		แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	OLS	Tobit	OLS	Tobit	OLS	Tobit
<b>ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ</b>						
ค่าจ้าง	-0.0001*** (0.00003)	-0.0049*** (0.0010)	-0.0001*** (0.00003)	-0.0048*** (0.0010)	-0.0001*** (0.00004)	-0.0047*** (0.0010)
รายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ	-0.7367 (0.7790)	-49.8001 (33.162)	-0.4387 (0.6566)	-47.7147 (33.3302)	-1.9342 (1.2168)	-44.7373 (33.0835)
<b>ประเภทค่าจ้าง (อ้างอิง: ได้รับค่าจ้างแบบประเภทรายเดือน)</b>						
รายชั่วโมง	5.2539 (3.7442)	57.0560*** (15.5517)				
รายวันและรายสัปดาห์	0.4717** (0.1936)	26.6784* (13.7947)				
<b>ลูกจ้างรายเดือน (อ้างอิง: ลูกจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน)</b>						
ลูกจ้างรายเดือน			-0.5633** (0.2519)	-30.0467** (15.0027)		
จำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน	-0.1054*** (0.0154)	-1.5592*** (0.1517)	-0.1064*** (0.0156)	-1.5745*** (0.1508)	-0.1119*** (0.0165)	-1.5912*** (0.1534)
<b>ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล</b>						
<b>เพศ (อ้างอิง: หญิง)</b>						
ชาย	0.0571 (0.1759)	1.3643 (3.7705)	0.0327 (0.1760)	0.9437 (3.7778)	0.1197 (0.1952)	1.7259 (3.8763)
<b>อายุ (อ้างอิง: 15-34 ปี)</b>						
35-59 ปี	0.0758 (0.2058)	2.3419 (5.0006)	0.0935 (0.2042)	2.5687 (5.0190)	0.1073 (0.2254)	2.0540 (5.1167)



ตัวแปร	แบบจำลองที่ 1		แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	OLS	Tobit	OLS	Tobit	OLS	Tobit
60 ปีขึ้นไป	-0.1629 (0.3433)	0.2317 (8.8238)	-0.1158 (0.343)	1.5280 (8.8115)	-0.1386 (0.3740)	1.1504 (8.8664)
<b>ระดับการศึกษา (อ้างอิง: ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา)</b>						
ระดับประถมศึกษา	-0.1496 (0.1880)	1.9149 (4.6991)	-0.1222 (0.1876)	2.2928 (4.7036)	-0.1214 (0.1982)	2.3565 (4.7124)
ระดับมัธยมศึกษา	-0.0304 (0.2447)	1.4976 (6.5391)	0.0027 (0.2424)	1.7159 (6.5450)	-0.0291 (0.2657)	1.4392 (6.5740)
ตอนต้น						
ระดับมัธยมศึกษา	0.4437 (0.4124)	11.8232 (6.7591)	0.4596 (0.4117)	11.9827 (6.7671)	0.4436 (0.4683)	9.3399 (7.2944)
ตอนปลาย						
ระดับอนุปริญญา	-0.1149 (0.4578)	-12.6007 (21.2167)	-0.0909 (0.4595)	-12.5983 (21.3849)	-0.1947 (0.6592)	-13.2836 (21.8013)
ระดับปริญญาตรี	0.3484 (0.7191)	-13.5324 (14.3295)	0.3532 (0.7918)	-4.1191 (14.6588)	1.8026 (1.7269)	5.1735 (9.6659)
ขึ้นไป						
<b>สถานภาพการสมรส (อ้างอิง: โสด)</b>						
สมรส	0.2203 (0.2218)	4.4437 (5.1089)	0.2046 (0.2214)	4.1283 (5.1535)	0.2416 (0.2478)	3.6096 (5.2795)
ผู้เคยสมรส	0.2848 (0.2836)	5.9628 (6.1652)	0.2945 (0.2838)	5.7548 (6.1968)	0.3596 (0.3081)	5.5463 (6.2296)
<b>ระดับทักษะแรงงาน (อ้างอิง: กลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 1)</b>						
แรงงานทักษะ	0.1806 (0.1584)	4.1664 (4.1391)	0.1942 (0.1598)	4.2381 (4.1359)	0.2180 (0.1698)	3.8276 (4.1695)
ระดับที่ 2						
แรงงานมีทักษะ	1.0847 (0.8759)	24.3627 (16.6778)	1.4511 (1.0549)	30.5560 (15.9655)	4.9996 (4.3350)	30.1691** (11.8474)
ระดับสูงหรือ						
ระดับที่ 3 และ 4						
<b>เขตปกครอง (อ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)</b>						
ในเขตเทศบาล	0.3211* (0.1661)	4.3979 (3.8850)	0.3237* (0.1696)	4.3716 (3.8812)	0.3007* (0.1724)	4.7881 (3.9308)
<b>สิทธิประโยชน์จากการทำงาน (อ้างอิง: ไม่ได้รับสิทธิ)</b>						
ได้รับสิทธิ	0.1804 (0.1578)	-8.7940 (7.6174)	0.1735 (0.1570)	-8.8982 (7.6264)	0.0766 (0.1827)	-8.8303 (7.6151)

ตัวแปร	แบบจำลองที่ 1		แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	OLS	Tobit	OLS	Tobit	OLS	Tobit
<b>ปัญหาจากการเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน (อ้างอิง: ไม่เคยได้รับปัญหาเลย)</b>						
เคยได้รับปัญหา	-0.1256	-0.2458	-0.1398	-0.5181	-0.1325	-0.5148
อย่างไรอย่างหนึ่ง	(0.1920)	(4.5715)	(0.1918)	(4.5759)	(0.1990)	(4.5875)
<b>ปัญหาจากการทำงาน (อ้างอิง: ไม่มีปัญหาเลย)</b>						
มีปัญหาอย่างไร	1.0027***	21.0484***	1.0185***	21.4573***	1.0259***	21.4973***
อย่างไรหนึ่ง	(0.2088)	(4.0817)	(0.2099)	(4.0866)	(0.2170)	(4.1396)
<b>ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อ้างอิง: ไม่มีปัญหาเลย)</b>						
มีปัญหาอย่างไร	0.1514	5.5507	0.1335	5.3336	0.1577	5.4605
อย่างไรหนึ่ง	(0.2370)	(4.4434)	(0.2371)	(4.4402)	(0.2443)	(4.4585)
<b>ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (อ้างอิง: ไม่มีปัญหาเลย)</b>						
มีปัญหาอย่างไร	-0.4467**	-9.2876*	-0.4592**	-9.4455*	-0.4223*	-9.4313*
อย่างไรหนึ่ง	(0.2152)	(4.9527)	(0.2152)	(4.9626)	(0.2218)	(4.9712)
<b>ปัจจัยด้านสถานะครัวเรือน</b>						
<b>บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน (อ้างอิง: ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือน)</b>						
เป็นหัวหน้า	0.0549	3.6438	0.0673	3.5961	0.0584	4.0043
ครัวเรือน	(0.1542)	(3.9073)	(0.1533)	(3.9153)	(0.1684)	(3.9676)
อัตราส่วนพึ่งพิง	0.0386	1.1188	0.0225	0.8869	0.0422	0.6518
ทางอายุ	(0.1012)	(2.5499)	(0.1019)	(2.5618)	(0.1101)	(2.5965)
Constant	4.7274***	-38.3054**	5.2447***	-11.4200	5.5528***	-10.5118
	(0.7417)	(16.1081)	(0.7662)	(9.1950)	(0.8186)	(9.3321)
N (Observations)	5,650	5,650	5,650	5,650	5,143	5,143
Log likelihood		-403582.92		-404148.82		-396558.38
R <sup>2</sup>	0.1024		0.0984		0.1064	
Pseudo R <sup>2</sup>		0.1433		0.1421		0.1366

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90; \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95; \*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99; ( ) คือ Robust Standard Errors

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นผลการศึกษาที่ได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างการวิเคราะห์ทั้ง 2 แบบ ได้แก่ Multiple linear regression (OLS) และ Tobit Model สำหรับทั้งหมด 3 แบบจำลองตั้งแต่แบบจำลองที่ 1 ถึง 3 โดยทั้งหมดนี้มีจำนวนชั่วโมงความต้องการจะทำงานเพิ่มเป็นตัวแปรตาม

(dependent variable) โดยมีค่า  $R^2$  แสดงอยู่ข้างล่างของตารางในแต่ละโมเดลที่แสดง ทั้งนี้จำนวนชั่วโมงความต้องการจะทำงานเพิ่มจะแปรผันด้วยการถูกอธิบายในแต่ละแบบจำลองที่ใช้ในการคาดการณ์

### **แบบจำลองที่ 1**

ผู้วิจัยได้เริ่มจากการวิเคราะห์โดยให้ความสำคัญกับตัวแปรหลัก ได้แก่ ตัวแปรด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะค่าจ้าง และจะทำการวิเคราะห์ตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือตามลำดับ สำหรับแบบจำลองที่ 1 ซึ่งเป็นภาพรวมของแรงงานนอกระบบผู้เป็นลูกจ้างพบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่าง วิธีการ OLS และ Tobit Model ในตัวแปรอิสระด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะรายได้จากค่าจ้าง ได้ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ( $p\text{-value} < 0.01$ ) ในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ หากเป็นแรงงานนอกระบบที่มีรายได้จากค่าจ้างต่ำ ความต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นจะสูง จากค่าสัมประสิทธิ์ของค่าจ้างในแต่ละวิธีการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าค่าของวิธีการวิเคราะห์ด้วย OLS ต่ำกว่า โดยมีค่าเท่ากับ  $-0.0001$  (ผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน จะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่า 0.1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ในขณะที่วิธีการวิเคราะห์ด้วย Tobit จะได้ค่าที่สะท้อนลักษณะของข้อมูลมากกว่าตามทฤษฎีของแบบจำลอง Tobit โดยมีค่าเท่ากับ  $-0.0049$  (ผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน ความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 4.9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) และค่า  $R^2$  ในแบบจำลองทั้ง 2 วิธีการวิเคราะห์ พบว่า Tobit Model ให้ค่าที่สามารถอธิบายระดับของจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นได้ดีกว่า ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 14.33 ส่วน OLS ให้ค่า  $R^2$  ที่ร้อยละ 10.24

จากวิธีการวิเคราะห์ด้วย Tobit Model ในแบบจำลองที่ 1 พบว่า

**ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ** ปัจจัยค่าจ้างในส่วนของรายได้จากค่าจ้างส่งผลกระทบต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่มีค่าจ้างหรือรายได้จากการทำงานต่ำมีแนวโน้มที่จะต้องการทำงานเพิ่ม มากกว่าลูกจ้างที่มีรายได้สูง สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีอุปทานแรงงานที่เส้นอุปทานแรงงานมีลักษณะ โค้งกลับ (Backward bending supply curve of labour) คนที่มีรายได้ต่ำจะให้ความสำคัญกับการทำงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้รับรายได้ที่เพิ่มขึ้นมากกว่าการพักผ่อน เมื่อรายได้สูงขึ้นความจำเป็นในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้รับรายได้เพิ่มขึ้นก็จะน้อยลง

นอกจากนี้ระดับรายได้ที่น้อยสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ต่ำ เพื่อให้หลุดพ้นจากสถานะดังกล่าวแรงงานจะพยายามผลักดันตนเองเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

สำหรับปัจจัยด้านประเภทค่าจ้าง พบว่า ยังเป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างในประเภทที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานรวดเร็วมากขึ้นเท่าใด ความต้องการจะทำงานเพิ่มของผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทดังกล่าวจะสูง ผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายชั่วโมงจะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน 57.0560 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายวันหรือรายสัปดาห์ 26.6784 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผลดังกล่าวมีความเป็นไปได้ที่มาจาก การที่ได้รับผลตอบแทนในลักษณะทันที (Instant gratification) เช่น รายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยจะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานทันที ยิ่งระยะเวลาในการรอผลตอบแทนยิ่งน้อยความต้องการจะทำงานเพิ่มจะยิ่งมาก ทำให้เกิดแรงจูงใจให้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มพฤติกรรมต้องการจะทำงานเพิ่มสูงขึ้น แตกต่างจากแรงงานที่ได้รับค่าจ้างแบบที่มีระยะเวลารอผลตอบแทนนาน การได้รับค่าจ้างในรูปแบบรายเดือนเป็นผลลัพธ์ของการกระทำที่ไม่ได้เกิดขึ้นทันที แรงงานจึงมีแรงจูงใจที่ต้องการจะทำงานเพิ่มน้อยกว่าเมื่อเทียบกับค่าจ้างประเภทรายชั่วโมง และรายวัน/สัปดาห์

หากวิเคราะห์ในจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานน้อยกว่าผู้อื่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 1.5592 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์สูงมีแนวโน้มที่จะไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มหรือมีความต้องการจะทำงานเพิ่มน้อย เนื่องจากภาระหน้าที่ของงานในปัจจุบันสูง ไม่มีเวลามากพอที่จะทำงานอื่นเพิ่ม

**ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล** ผู้ที่มีปัญหาจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาจากการทำงาน (เช่น ค่าตอบแทนน้อย งานหนัก ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการ เป็นต้น) แรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาเหล่านี้มีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหาดังกล่าว 21.0484 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากพิจารณาปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (เช่น เกี่ยวข้องกับสารเคมี ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน เป็นต้น) กลับทำให้แรงงานที่มีปัญหาต้องการทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา 9.2876 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สาเหตุเนื่องมาจากลักษณะงานที่มีปัญหาเช่นนี้อาจจูงใจให้ทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา

**ปัจจัยด้านสถานะครัวเรือน** ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **แบบจำลองที่ 2**

จากผลลัพธ์ในแบบจำลองที่ 1 พบว่า ผู้ที่มีลักษณะค่าจ้างแบบทันทีหรือ รายชั่วโมง รายวัน และรายสัปดาห์ มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่มีลักษณะค่าจ้างรายเดือน ดังนั้นในแบบจำลองที่ 2 จึงได้ปรับตัวแปรประเภทค่าจ้างต่าง ๆ ให้มาเป็นตัวแปรเดียวคือ ตัวแปรอิสระกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน แต่ยังคงเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของแรงงานนอกระบบผู้เป็นลูกจ้างแจกเช่นเดียวกันกับแบบจำลองที่ 1 ทั้งนี้เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่าง วิธีการ OLS และ Tobit Model พบว่า Tobit Model ให้ค่า  $R^2$  ที่สามารถอธิบายระดับของจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นได้ดีกว่าประมาณร้อยละ 12.92 ส่วน OLS ให้ค่า  $R^2$  ที่ร้อยละ 10.01

ผลของแบบจำลองที่ 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ Tobit Model พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างไม่ใช่รายเดือน จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่ากลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนอย่างชัดเจนมากกว่าถึง 30.0467 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ( $p$ -value < 0.05)

อย่างไรก็ตามในแบบจำลองที่ 2 ในวิธีการวิเคราะห์ Tobit Model ไม่ได้มีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่แตกต่างไปจากแบบจำลองที่ 1 และค่าสัมประสิทธิ์ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามมีค่าไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก เพราะกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับแบบจำลองที่ 1 **ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ** ผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน จะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่า 4.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานน้อยกว่าผู้อื่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 1.5745 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ **ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล** ผู้ที่มีปัญหาจากการทำงาน (เช่น ค่าตอบแทนน้อย งานหนัก ทำงานไม่ตรงเวลา ปกติ ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการ เป็นต้น) มีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหาดังกล่าว 21.4573 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนผู้ที่ประสบปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (เช่น เกี่ยวข้องกับสารเคมี ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน เป็นต้น) มีความต้องการจะทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา

9.4455 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และปัจจัยด้านสถานะครัวเรือน ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### แบบจำลองที่ 3

จากแบบจำลองที่ 2 ที่ให้ผลการศึกษาที่พบว่า ตัวแปรกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นใน แบบจำลองที่ 3 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือนเท่านั้น เพื่อดูอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ Tobit Model ในแบบจำลองที่ 3 พบว่า ผลลัพธ์ที่ได้ในปัจจัยต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากแบบจำลองที่ 1 และ 2 เนื่องจากแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ แม้วิเคราะห์เฉพาะผู้ที่มีค่าจ้างไม่ใช่รายเดือน (รายชั่วโมง รายวัน และรายสัปดาห์) ผู้ที่มีรายได้จากการทำงานน้อยยังคงมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่มีรายได้จากการทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 99% โดยผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 4.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานน้อยกว่าผู้อื่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะส่งอิทธิพลให้มีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 1.5912 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล ผู้ที่มีปัญหาจากการทำงาน (เช่น ค่าตอบแทนน้อย งานหนัก ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการ เป็นต้น) มีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหาดังกล่าว 21.4973 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนผู้ที่ประสบปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (เช่น เกี่ยวข้องกับสารเคมี ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน เป็นต้น) มีความต้องการจะทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา 9.4313 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ความแตกต่างจากผลลัพธ์ในแบบจำลองนี้กับแบบจำลองที่ 1 และ 2 คือทักษะแรงงาน โดยลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือนที่มีทักษะระดับสูงถึงระดับที่ 3 และ 4 มีความต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้มีทักษะระดับสูง (ระดับที่ 1) 30.1691 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ในแบบจำลองที่ 3 มีตัวแปรใหม่ที่เข้ามามีนัยสำคัญกับชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม ซึ่งแบบจำลองก่อนหน้านี้ตัวแปรอิสระดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นหมายความว่า กลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่มของกลุ่มแรงงานที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือนเท่านั้น ตัวแปรดังกล่าว คือ ทักษะแรงงาน แรงงานที่มีทักษะระดับสูงมีความต้องการจะทำงานเพิ่ม

มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้มีทักษะระดับสูง สาเหตุมาจากการหารายได้ของพวกเขาเป็นในลักษณะได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน สะท้อนถึงความไม่มั่นคงทางรายได้ และถ้าหากเป็นแรงงานที่มีทักษะระดับสูงแล้วย่อมต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่อความถี่ในการรับ (ต่อชั่วโมง ต่อวัน และต่อสัปดาห์) ที่สูง นำไปสู่ผลของ Instant gratification ที่รุนแรงมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มของลูกจ้างกลุ่มนี้จึงมากกว่ากลุ่มที่มีระดับทักษะแรงงานต่ำกว่า

สำหรับแบบจำลองที่จะนำเสนอต่อจากนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย OLS จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบและต้องการจะทำงานเพิ่ม แต่จะวิเคราะห์เฉพาะลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่ประเภทรายเดือนเท่านั้น ซึ่งมีผลทำให้ตัวแปรประเภทค่าจ้างไม่ปรากฏในแบบจำลองด้วย เนื่องจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างที่เป็นประเภทรายเดือนมีจำนวนตัวอย่างเพียงแค่ 2 คน ซึ่งน้อยเกินไปสำหรับการวิเคราะห์เพื่อสรุปผลของตัวแปรประเภทค่าจ้างที่มีต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม ทั้งนี้แบบจำลองที่ 4 และแบบจำลองที่ 5 เป็น 2 แบบจำลองที่จะกล่าวต่อไป อันจะทำให้ค่าผลกระทบของค่าจ้างและปัจจัยอื่นๆ ชัดเจนมากขึ้นว่าส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของกลุ่มแรงงานนอกระบบมากน้อยเพียงใด โดยมีตัวแปรอิสระเช่นเดียวกันกับแบบจำลองข้างต้น เพียงแต่ตัวแปรอิสระหนึ่งที่เพิ่มขึ้นมาใหม่คือผู้ที่จบระดับการศึกษาสูงสุดตั้งแต่ระดับมัธยมปลายขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในแบบจำลองที่ 4 และ 5 นั้น มีผู้ที่สำเร็จระดับชั้นการศึกษาที่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนที่น้อยมาก จึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ในแบบจำลองได้ อย่างไรก็ตามเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยด้วย Multiple linear regression (OLS) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยเฉพาะปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยอื่นๆ ของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างและต้องการจะทำงานเพิ่ม รวมถึงได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่ประเภทรายเดือนเท่านั้น ผลการศึกษาปรากฏดังตารางที่ 17 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 การศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบผู้ซึ่งเป็นลูกจ้างในประเทศไทยด้วยวิธีการวิเคราะห์โดย Multiple Regression ด้วย Multiple linear regression (OLS) สำหรับแบบจำลองที่ 4 และแบบจำลองที่ 5

ตัวแปร	แบบจำลองที่ 4	แบบจำลองที่ 5 <sup>1</sup>
	OLS	OLS
<b>ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ</b>		
ค่าจ้าง	-0.0005 (0.0005)	-0.1622** (0.0733)
รายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ	-11.3338 (23.0543)	-1.1946 (1.1723)
จำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน	-0.3307*** (0.0907)	-0.0120*** (0.0040)
<b>ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล</b>		
เพศ (อ้างอิง: หญิง)		
ชาย	4.1730*** (1.4419)	0.1964*** (0.0687)
อายุ (อ้างอิง: 15-34 ปี)		
35-59 ปี	1.2941 (1.9226)	0.1003 (0.1034)
60 ปีขึ้นไป	-1.6322 (2.9952)	0.0491 (0.1518)
ระดับการศึกษา (อ้างอิง: ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา)		
ระดับประถมศึกษา	-2.4365* (1.4566)	-0.0942 (0.0697)
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	0.9625 (2.7027)	0.0574 (0.1277)
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	-4.2466** (2.0904)	-0.0763 (0.0926)



ตัวแปร	แบบจำลองที่ 4	แบบจำลองที่ 5 <sup>1</sup>
	OLS	OLS
<b>สถานภาพการสมรส (อ้างอิง: โสด)</b>		
สมรส	4.0680*	0.2347**
	(2.1621)	(0.1153)
ผู้ที่เคยสมรส	3.1610	0.2205
	(2.6373)	(0.1376)
<b>ระดับทักษะแรงงาน (อ้างอิง: กลุ่มแรงงานทักษะระดับที่ 1)</b>		
แรงงานทักษะระดับที่ 2	-0.2895	-0.0577
	(1.5530)	(0.0754)
แรงงานมีทักษะระดับสูงหรือระดับที่ 3 และ 4	13.8196***	0.5151***
	(2.8998)	(0.1247)
<b>เขตปกครอง (อ้างอิง: นอกเขตเทศบาล)</b>		
ในเขตเทศบาล	1.9063	0.0715
	(1.7966)	(0.0942)
<b>สิทธิประโยชน์จากการทำงาน (อ้างอิง: ไม่ได้รับสิทธิ)</b>		
ได้รับสิทธิ	7.1018	0.3300
	(5.3999)	(0.1985)
<b>ปัญหาจากการเคยได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงาน (อ้างอิง: ไม่เคยได้รับปัญหาเลย)</b>		
เคยได้รับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง	-1.7137	-0.0753
	(1.4906)	(0.0746)
<b>ปัญหาจากการทำงาน (อ้างอิง: ไม่มีปัญหาเลย)</b>		
มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง	1.3171	0.0677
	(1.9229)	(0.0972)
<b>ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อ้างอิง: ไม่มีปัญหาเลย)</b>		
มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง	-0.0842	0.0221
	(1.5565)	(0.0686)
<b>ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (อ้างอิง: ไม่มีปัญหาเลย)</b>		
มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง	1.2828	0.0093
	(2.2887)	(0.1081)

ตัวแปร	แบบจำลองที่ 4	แบบจำลองที่ 5 <sup>1</sup>
	OLS	OLS
<b>ปัจจัยด้านสถานะครัวเรือน</b>		
บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน (อ้างอิง: ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือน)		
เป็นหัวหน้าครัวเรือน	-1.4357 (1.4481)	-0.0602 (0.0684)
อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ	0.0710 (1.0458)	0.0044 (0.0482)
<b>Constant</b>	28.8350*** (3.9208)	4.3562*** (0.4971)
<b>N (Observations)</b>	169	169
<b>R<sup>2</sup></b>	0.3880	0.3243

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90; \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95; \*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99; 1 หมายถึง แบบจำลองที่ 5 คือ ln(จำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม) และตัวแปรอิสระ ค่าจ้าง คือ ln(ค่าจ้าง); ( ) คือ Robust Standard Errors

#### แบบจำลองที่ 4

ผู้วิจัยได้เริ่มจากการวิเคราะห์โดยให้ความสำคัญกับตัวแปรหลัก ได้แก่ ตัวแปรด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะค่าจ้าง และจะทำการวิเคราะห์ตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือตามลำดับ ซึ่งพบว่า ค่าจ้าง กลับไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามในแบบจำลองนี้พบว่า มีตัวแปรอิสระใหม่ที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลของแบบจำลองที่ 4 มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวแปรเดิมที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติและยังคงมีนัยสำคัญอยู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานจำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบันน้อยกว่าผู้อื่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 0.3307 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล พบว่า แรงงานที่มีทักษะระดับสูง (ระดับที่ 3 และ 4) มีความต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่ากลุ่ม

ที่ไม่ได้มีทักษะระดับสูง (ระดับที่ 1) 13.8196 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับปัจจัยด้านสถานะครัวเรือน ยังคงไม่มีตัวแปรอิสระใดที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม

ตัวแปรอิสระที่ได้มีนัยสำคัญเฉพาะกลุ่มตัวอย่างนี้ ได้แก่ เพศ เพศชายมีจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่าเพศหญิง 4.1731 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษา มากกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป จะมีความต้องการทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาคต่ำกว่า ประถมศึกษา 4.2466 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสถานภาพสมรสผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความต้องการ จะทำงานเพิ่ม มากกว่าผู้ที่เป็นโสดร้อยละ 4.0680

ทั้งนี้ค่า  $R^2$  ในแบบจำลองที่ 4 ให้ค่าที่สามารถอธิบายระดับของจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะ ทำงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 38.80

การที่ปัจจัยค่าจ้างไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งใน แบบจำลองที่ 4 สามารถเป็นไปได้ด้วยสาเหตุ ในกลุ่มแรงงานที่ต้องการทำงานเพิ่ม ค่าจ้างในปัจจุบัน ไม่ได้มีผลกระทบต่อการตัดสินใจในความต้องการทำงานเพิ่มจริง ดังนั้นเพื่อพิสูจน์ว่าสาเหตุใดเป็น สาเหตุที่แท้จริงในการเกิดผลลัพธ์นั้น ผู้เขียนจะทำการวิเคราะห์อีกครั้ง โดยการใส่  $\ln$  (Natural Logarithm) ในตัวแปรชั่วโมงที่แรงงานต้องการทำงานเพิ่มขึ้นต่อสัปดาห์ และในตัวแปรค่าจ้างที่ แรงงานดังกล่าวได้รับ จากนั้นทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี OLS Regression อีกครั้ง ซึ่งผลที่ได้ยังคงแสดงใน ตารางที่ 17 และสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

#### **แบบจำลองที่ 5**

แบบจำลองที่ 5 มีกลุ่มตัวอย่างเฉกเช่นเดียวกับแบบจำลองที่ 4 คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบที่ เป็นลูกจ้างได้ค่าจ้างจากการทำงานและต้องการจะทำงานเพิ่ม และเป็นกลุ่มผู้ที่ได้รับค่าจ้างไม่ใช่ราย เดือนเท่านั้น พบว่า ค่าจ้าง ได้กลับมาส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 1 จะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าร้อยละ 0.1622 สำหรับตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานเพิ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมง ทำงาน ณ ปัจจุบันน้อยกว่าผู้อื่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าร้อยละ 1.20 ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล พบว่า เพศชายมีจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม

มากกว่าเพศหญิงร้อยละ 19.64 แรงงานที่มีทักษะระดับสูงมีความต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้มีทักษะระดับสูงร้อยละ 51.51 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่าผู้ที่ เป็นโสดร้อยละ 23.47 สำหรับปัจจัยด้านสถานะครัวเรือนพบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่ส่งอิทธิพลต่อ ความต้องการจะทำงานเพิ่ม ทั้งนี้ค่า  $R^2$  ในแบบจำลองที่ 6 ให้ค่าที่สามารถอธิบายระดับของจำนวน ชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่มประมาณร้อยละ 32.43

จากผลลัพธ์ของแบบจำลองที่ 5 สะท้อนว่าค่าจ้างยังคงมีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม โดยในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความต้องการจะทำงานเพิ่มผลกระทบของค่าจ้างได้ถูกเปลี่ยนแปลง มาเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะร้อยละการเปลี่ยนแปลง แทนที่ลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบจำนวน ปริมาณชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม กล่าวคือ ในกลุ่มแรงงานดังกล่าวยังมีค่าจ้างน้อยมากเท่าไร ก็จะมี ชั่วโมงความต้องการทำงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก

ตัวแปรอิสระที่ได้มีนัยสำคัญเพิ่มขึ้นทั้ง 2 แบบจำลอง จากการให้ความสนใจเฉพาะกลุ่มลูกจ้าง ที่ต้องการทำงานเพิ่ม และได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน ได้แก่ เพศ และสถานะสมรส เป็นตัวแปรที่ สะท้อนลักษณะเฉพาะของผู้ที่ต้องการทำงานเพิ่ม โดย เพศชายเป็นมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่า เพศหญิง แสดงให้เห็นถึงการติดกับทัศนคติบทบาททางด้านเพศที่เพศชายจะต้องเป็นผู้ที่มีสถานภาพ ทางด้านเศรษฐกิจ และมีรายได้มากกว่าเพศหญิง จึงทำให้พวกเขาต้องดิ้นรนและมองว่าการมีบทบาทใน พื้นที่สาธารณะหรือบทบาททางเศรษฐกิจนั้นเป็นการส่งเสริมสถานภาพหรือบทบาทความเป็นชายของ พวกเขาได้อย่างสมบูรณ์ และสถานะสมรส โดยเฉพาะผู้ที่สมรสแล้ว การสมรสทำให้ภาระทาง ครอบครัวยุติลง จากภาระค่าใช้จ่ายในการสร้างครอบครัว เช่น การก่อกองนี้ร่วมกัน การมีบุตร เป็นต้น จึง จูงใจให้มีความต้องการจะทำงานเพิ่มสูงกว่าผู้ที่มีสถานะโสด

สำหรับตัวแปรอิสระอื่นที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ รายได้อื่น อายุ ระดับการศึกษา ในเขตนอกเขตเทศบาล บทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครัวเรือน และ อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลแตกต่างมากพอที่จะทำให้ ความ ต้องการจะทำงานเพิ่มแตกต่างกัน หากควบคุมตัวแปรอิสระอื่นให้คงที่ หรือมีตัวแปรอื่นที่ส่งอิทธิพลต่อ ความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่า โดยเฉพาะรายได้จากค่าจ้าง และชั่วโมงในการทำงาน เช่น รายได้อื่น ต่อรายได้จากค่าจ้างที่ได้รับ รายได้อื่นที่มาก (เช่น ดอกเบี้ย ลงทุนทางการเงิน เงิน โอนต่างๆ) มีแนวโน้ม





ลำดับ	ตัวแปรอิสระ	แบบจำลอง 1		แบบจำลอง 2		แบบจำลอง 3		แบบจำลอง 4	แบบจำลอง 5
		OLS	Tobit	OLS	Tobit	OLS	Tobit	OLS	OLS
<b>สถานะครัวเรือน</b>									
1	บทบาทที่รับผิดชอบ ในครัวเรือน	0	0	0	0	0	0	0	0
2	อัตราส่วนพึ่งพิงทาง อายุ	0	0	0	0	0	0	0	0

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: + หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก; - หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ; 0 หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ; \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90; \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95; \*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก สรุปผลการศึกษา ส่วนที่สอง อภิปรายผลการศึกษา และส่วนที่สาม ข้อเสนอแนะจากการศึกษา โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค่าจ้างและความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาในประเทศไทย มีที่มาและความสำคัญของปัญหา อันเกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรไทยที่ทำให้มีการเกิดที่ต่ำลง อันส่งผลกระทบต่อประชากรในประเทศมีจำนวนลดลง และแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อยๆ ในอนาคต ทั้งนี้ผลกระทบดังกล่าวยังนำไปสู่ประชากรในตลาดแรงงานพบว่า จำนวนแรงงานในตลาดแรงงานได้มีจำนวนลดลงด้วยเช่นกันซึ่งการหาแรงงานมาทดแทนจำนวนที่ลดลงนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรเริ่มจากการนำแรงงานนอกระบบมาศึกษาเพื่อหาปัจจัยหรือสิ่งจูงใจให้พวกเขาได้เข้ามาสู่ตลาดแรงงาน อันเนื่องมาจากเงื่อนไขทางด้านการทำงานที่ค่อนข้างยืดหยุ่นประกอบกับหลักฐานจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่พบว่า แรงงานที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม กว่าร้อยละ 80 เป็นแรงงานนอกระบบ

ทั้งนี้จากการทบทวนงานศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหรือชั่วโมงในการทำงานของแรงงานทั้งในและต่างประเทศ พบว่า “ค่าจ้างที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน” เป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้ เพราะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานทั้งงานปกติ และงานเสริม รวมถึงเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล โดยค่าจ้างและความต้องการทำงานที่ได้ศึกษาในแนวทางใกล้เคียงกับประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นงานศึกษาจากกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว และงานเหล่านี้เป็นการหา “ความต้องการทำงาน” โดยดูค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างหรือที่เรียกว่า “ค่าความยืดหยุ่นอุปทานแรงงานต่อค่าจ้าง (wage elasticity)” ซึ่งแตกต่างจากประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา เพราะผู้วิจัยต้องการหาประเด็น ค่าจ้างที่ส่งอิทธิพลต่อ “ความต้องการจะทำงาน ‘เพิ่ม’ ” อย่างไรก็ตามงานศึกษาในประเทศไทยในอดีตก็ได้้นำประเด็นด้านค่าจ้างกับความต้องการทำงานจะเพิ่มหรืองานเสริมมาศึกษา แต่เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือศึกษาค้นหาปัจจัยต่างๆ เพียงแค่การหาค่าทางสถิติเชิงพรรณนาเท่านั้น ไม่ได้สร้าง



แบบจำลองอธิบายความต้องการทำงานเพิ่มที่มาจากปัจจัยต่างๆ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบ ในแง่ของสถานการณ์ปัจจุบันและปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผล ผ่านวิธีการใช้แบบจำลองทางสถิติ

การศึกษางานวิจัยชิ้นนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งใช้วิธีวิทยา (methodology) ที่เป็นระบบ ในการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากโครงการ “การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560 (The informal employment survey 2017) ไตรมาสที่ 3 (เดือนกรกฎาคม-กันยายน) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อมูลตัดขวาง (cross-sectional data) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานนอกระบบผู้มีงานทำ ซึ่งเป็นลูกจ้างมีค่าจ้างจากการทำงาน อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สำนักงานสถิติแห่งชาติได้นิยาม แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ที่มีงานทำ และไม่ได้รับการคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคม เมื่อทำงานในสถานภาพหรือตำแหน่งเอกเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

ทั้งนี้ในการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดความต้องการจะทำงานเพิ่มได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ด้วย 1) Multiple linear regression และ 2) Tobit Model ซึ่งในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับทักษะแรงงาน เขตปกครอง สิทธิประโยชน์จากการทำงาน ปัญหาจากที่ทำงาน 2) สถานะครัวเรือน ได้แก่ บทบาทที่รับผิดชอบในครัวเรือน อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ และ 3) เศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้าง รายได้อื่นต่อค่าจ้างที่ได้รับ ประเภทค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบัน การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย 5 แบบจำลอง ได้แก่

- **แบบจำลองที่ 1** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นภาพรวมของลูกจ้างแรงงานนอกระบบทั้งหมดในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- **แบบจำลองที่ 2** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาพรวมแต่ให้ความสำคัญไปที่ความสนใจในการดูอิทธิพลของตัวแปรประเภทค่าจ้างที่ได้รับแบบรายเดือน กับไม่ใช่แบบรายเดือน (รายชั่วโมง รายวัน และรายสัปดาห์)
- **แบบจำลองที่ 3** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาพรวม แต่เฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือน ซึ่งเป็นการให้ความสนใจไปที่คุณลักษณะ และภูมิหลังของกลุ่ม

ลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือน ว่า รายได้จากค่าจ้างและปัจจัยอื่นๆ ได้มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของคนกลุ่มนี้อย่างไร และมีทิศทางไปในทางใด

- **แบบจำลองที่ 4** เป็นการศึกษาค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ และไม่ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือน แต่เฉพาะกลุ่มคนที่ต้องการจะทำงานเพิ่มเท่านั้น ซึ่งให้ความสนใจไปที่คุณลักษณะและภูมิหลังของผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม และรับค่าจ้างแบบไม่ใช้รายเดือนเพื่อหาอิทธิพลของรายได้จากค่าจ้างและปัจจัยอิสระอื่นๆ ว่าเป็นอย่างไรและไปในทิศทางใด
- **แบบจำลองที่ 5** เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเดียวกับแบบจำลองที่ 4 แต่แบบจำลองที่ 5 นี้ ได้ใส่  $\ln$  (Natural Logarithm) ในตัวแปรความต้องการจะทำงานเพิ่ม (ตัวแปรตาม) และรายได้จากค่าจ้าง (ตัวแปรอิสระ) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของค่าจ้างที่มีต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มในรูปแบบของเปอร์เซ็นต์ (คล้ายคลึงกับการหาค่าความยืดหยุ่น)

ในแบบจำลองที่ 1 ถึง 3 นั้นจะเป็นการใช้ทั้งวิธีการ OLS และ Tobit โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย Tobit Model จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความถูกต้องมากกว่าวิธีการวิเคราะห์ด้วย OLS เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีความต้องการจะทำงานเพิ่มและไม่ต้องการจะทำงานเพิ่มที่มีการตอบค่าศูนย์จำนวนมากและค่าของตัวแปรไม่สามารถน้อยกว่าศูนย์ได้ ในขณะที่แบบจำลองที่ 4 และแบบจำลองที่ 5 ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Multiple linear regression เท่านั้น เพราะกลุ่มตัวอย่างมีเฉพาะกลุ่มที่ต้องการจะทำงานเพิ่มเท่านั้นดังนั้นกลุ่มผู้ที่ตอบศูนย์จะถูกตัดออกไปจากการวิเคราะห์

ผลการศึกษาที่ได้จากแบบจำลองมีรายละเอียดดังนี้

แบบจำลองที่ 1 ถึง 3 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างวิธีการวิเคราะห์ OLS และ Tobit พบว่า ขนาดของค่าอิทธิพลที่ได้จาก 2 วิธีนั้นแตกต่างกัน (ผลของตัวแปรอิสระที่มีต่อความต้องการจะทำงานเพิ่ม ของวิธีการแบบ Tobit จะให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่มากกว่า OLS ซึ่งตรงตามทฤษฎีของ Tobit regression) แต่มีตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติคล้ายคลึงกัน

**แบบจำลองที่ 1** ที่เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของแรงงานนอกระบบผู้เป็นลูกจ้าง พบว่า ในตัวแปรอิสระ โดยเฉพาะค่าจ้าง ได้ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากรายได้จากค่าจ้างลดลง ความต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นจะสูงขึ้น โดยจากผลของค่าสัมประสิทธิ์ในแบบจำลอง Tobit ได้ระบุว่า หากเป็นแรงงานนอกระบบที่

มีรายได้จากค่าจ้างต่ำ ความต้องการจะทำงานเพิ่มนั้นจะสูง โดยผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่า 1,000 บาทต่อเดือน ความต้องการจะทำงานเพิ่มจะมากกว่า 4.9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งตรงตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่พบว่า ผู้ที่ค่าจ้างต่ำกว่า 3,000 บาทต่อเดือนมีความต้องการจะทำงานเพิ่มในร้อยละ 16.8 และเมื่อค่าจ้างที่ได้รับของแรงงานสูงขึ้นเรื่อยๆ ร้อยละดังกล่าวจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด รวมถึงเป็นไปตามทฤษฎีการโค้งกลับของเส้นอุปทานแรงงาน เมื่อรายได้สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงาน (ความต้องการจะทำงานเพิ่ม) จะลดลง ด้านปัจจัยประเภทค่าจ้างพบว่า ยิ่งเป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างในประเภทที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานรวดเร็วมากขึ้นเท่าใด ความต้องการจะทำงานเพิ่มของผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทดังกล่าวจะสูง ผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายชั่วโมงจะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน 57.0560 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายวันหรือรายสัปดาห์ 26.6784 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีสาเหตุมาจากการที่ได้รับผลตอบแทนในลักษณะทันทีทันใด (Instant gratification) เช่น รายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ ยิ่งระยะเวลาในการรอผลตอบแทนยิ่งน้อยความต้องการจะทำงานเพิ่มจะยิ่งมากทำให้เกิดแรงจูงใจให้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มพฤติกรรมต้องการจะทำงานเพิ่มสูงขึ้น แตกต่างจากแรงงานที่ได้รับค่าจ้างแบบที่มีระยะเวลาผลตอบแทนนาน สำหรับตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญกับความต้องการจะทำงานเพิ่ม ได้แก่ **ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ** จำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานน้อยกว่าผู้อื่น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่า 1.5592 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานสูงจะมีภาระหน้าที่ของงานในปัจจุบันสูง ไม่มีเวลามากพอที่จะหางานอื่นเพิ่ม **ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร/ปัจเจกบุคคล** ผู้ที่มีปัญหาจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาจากการทำงาน (เช่น ค่าตอบแทนน้อย งานหนัก ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการ เป็นต้น) แรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาเหล่านี้มีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา 21.0484 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่หากพิจารณาปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (เช่น เกี่ยวข้องกับสารเคมีทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน เป็นต้น) กลับทำให้แรงงานที่มีปัญหาต้องการทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา 9.2876 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สาเหตุเนื่องมาจากลักษณะงานที่มีปัญหาเช่นนี้อาจจูงใจให้ทำงานเพิ่มน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีปัญหา **ปัจจัยด้านสถานะครัวเรือน** ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นค่าจ้างถือว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ใช้รายเดือน แบบจำลองที่ 2 จึงได้ปรับตัวแปรประเภทค่าจ้างต่าง ๆ ให้มาเป็นตัวแปรเดียวคือ ตัวแปร

อิสระกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายเดือน พบว่า ในผลของ Tobit กลุ่มคนที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ใช่รายเดือน จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่ากลุ่มที่ทำงานไม่ต่ำระดับมากถึง 30.0467 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญในแบบจำลองที่ 1 ยังคงมีนัยสำคัญในแบบจำลองที่ 2 อยู่

เมื่อศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ใช่รายเดือนเท่านั้นในแบบจำลองที่ 3 พบว่า ตัวแปรก่อนหน้านี้นี้ที่เคยมีนัยสำคัญในแบบจำลองที่ 1 และ 2 ยังคงมีนัยสำคัญอยู่ และได้มีตัวแปรอื่นที่ได้มีนัยสำคัญขึ้นมา คือ ทักษะแรงงาน ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือนที่มีทักษะระดับสูงถึงระดับที่ 3 และ 4 มีความต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้มีทักษะระดับสูง 30.1691 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแบบจำลองก่อนหน้านี้นี้ตัวแปรอิสระดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นหมายความว่า กลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อจำนวนชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่มของกลุ่มแรงงานที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือนเท่านั้น ตัวแปรดังกล่าว คือ ทักษะแรงงาน แรงงานที่มีทักษะระดับสูงมีความต้องการจะทำงานเพิ่ม มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้มีทักษะระดับสูง สาเหตุมาจากการหารายได้ของพวกเขาเป็นในลักษณะได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน สะท้อนถึงความไม่มั่นคงทางรายได้ และถ้าหากเป็นแรงงานที่มีทักษะระดับสูงแล้วย่อมต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่อความถี่ในการรับ (ต่อชั่วโมง ต่อวัน และต่อสัปดาห์) ที่สูง นำไปสู่ผลของ Instant gratification ที่รุนแรงมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มของลูกจ้างกลุ่มนี้จึงมากกว่ากลุ่มที่มีระดับทักษะแรงงานต่ำกว่า

สำหรับแบบจำลองที่ 4 จะมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ได้รับค่าจ้างแบบไม่ใช่รายเดือน และต้องการจะทำงานเพิ่มเท่านั้น เพื่อศึกษาผลกระทบของค่าจ้างและปัจจัยอื่นๆ ที่ชัดเจนมากขึ้นในการมีผลต่อความมากน้อยในความต้องการจะทำงานเพิ่มของกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยผลของแบบจำลองกลับพบว่า ค่าจ้าง ไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นหมายความว่า มีความเป็นไปได้ที่ในกลุ่มแรงงานนี้ค่าจ้างไม่ได้มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความต้องการจะทำงานเพิ่ม ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากแบบจำลองที่ 5 ที่มีการใส่  $\ln$  ในตัวแปรชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นต่อสัปดาห์ และในตัวแปรค่าจ้างที่แรงงานดังกล่าวได้รับ โดยผลการศึกษาพบว่า ในแบบจำลองที่ 5 ค่าจ้างได้กลับมาส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 1 จะมีจำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานเพิ่มต่อสัปดาห์ มากกว่าร้อยละ 0.1622 ซึ่งสะท้อนว่าในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความต้องการจะทำงานเพิ่ม ผลกระทบของค่าจ้างได้ถูกเปลี่ยนแปลงมาเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะร้อยละการเปลี่ยนแปลง แทนที่ลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบ

จำนวนปริมาณชั่วโมงที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม กล่าวคือ ในกลุ่มแรงงานดังกล่าวยังมีค่าจ้างน้อยมากเท่าไร ก็จะยังมีชั่วโมงความต้องการทำงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก

ตัวแปรอิสระอื่นที่ได้มีนัยสำคัญเพิ่มเข้ามาในแบบจำลองที่ 4 และ 5 จากการให้ความสนใจเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ชำระรายเดือนและต้องการจะทำงานเพิ่ม ได้แก่ เพศ และสถานะสมรส เป็นตัวแปรที่สะท้อนลักษณะเฉพาะของผู้ที่ต้องการทำงานเพิ่ม โดยเพศชายเป็นมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าเพศหญิง แสดงให้เห็นถึงการติดกับทัศนคติบทบาททางด้านเพศที่เพศชายจะต้องเป็นผู้ที่มีสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจ และมีรายได้มากกว่าเพศหญิง จึงทำให้พวกเขาต้องดิ้นรนและมองว่าการมีบทบาทในพื้นที่สาธารณะหรือบทบาททางเศรษฐกิจนั้นเป็นการส่งเสริมสถานภาพหรือบทบาทความเป็นชายของพวกเขาได้อย่างสมบูรณ์ และสถานะสมรส โดยเฉพาะผู้ที่สมรสแล้ว เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีภาระครอบครัวที่เป็นคู่สมรส หรือลูกที่เพิ่มขึ้นมาในชีวิตแตกต่างจากสถานะโสด ดังนั้นจำเป็นจะต้องหาเลี้ยงหรือหารายได้เสริมเพื่อให้ครอบครัวมีสภาพคล่องในการใช้จ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน

สำหรับตัวแปรอิสระอื่นที่ไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ รายได้อื่น อายุ ระดับการศึกษา ในเขตนอกเขตเทศบาล บทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครัวเรือน และอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ อาจเนื่องมาจาก ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลแตกต่างมากพอที่จะทำให้ความต้องการจะทำงานเพิ่มแตกต่างกัน หากควบคุมตัวแปรอิสระอื่นให้คงที่ หรือมีตัวแปรอื่นที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าโดยเฉพาะรายได้จากค่าจ้าง และชั่วโมงในการทำงาน

จากผลของแบบจำลองทั้งหมดสามารถสรุปผลการศึกษาน่าสนใจ ได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานผู้เป็นแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นลูกจ้าง นั่นคือค่าจ้าง ซึ่งปัจจัยนี้สามารถพบได้ทั้งในกลุ่มแรงงานนอกระบบทั้งหมด ในกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ชำระรายเดือน และกลุ่มที่ต้องการจะทำงานเพิ่มเท่านั้น โดยผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างน้อย จะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างสูง นอกจากนี้ยังพบปัจจัยอื่นที่น่าสนใจ ได้แก่ ประเภทของค่าจ้างที่โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างแบบประเภทที่ไม่ชำระรายเดือนมีความต้องการทำงานเพิ่ม สูงกว่า และยิ่งระยะเวลาในการรอผลตอบแทนยิ่งน้อยความต้องการจะทำงานเพิ่มยิ่งมาก

ทั้งนี้ในกลุ่มแรงงานที่ต้องการจะทำงานเพิ่มและเป็นกลุ่มคนที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ชำระรายเดือน นอกจากปัจจัยทางด้านค่าจ้างแล้ว ผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่มเป็นผู้ที่มีทักษะระดับสูง รวมถึง

ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศชาย และสถานภาพที่สมรสแล้ว ก็มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา และอนุมานในการศึกษาและวิเคราะห์ถึงความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างและได้ค่าจ้างจากการทำงาน พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากข้อมูลทุติยภูมิมียุคขณะตัดขวางจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งนี้สมมติฐานหลักของการศึกษา คือ การหาสถานการณ์ความต้องการจะทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบว่าพวกเขามีคุณลักษณะและภูมิหลังอย่างไร รวมถึงปัจจัยทางด้าน “ค่าจ้าง” และปัจจัยอื่น ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านประชากร ปัจเจกบุคคล กลุ่มปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน และกลุ่มปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีผลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างไร โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาน่าสนใจได้ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยค่าจ้าง

รายได้จากค่าจ้าง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจอันส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในพฤติกรรมของแรงงานในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมในการตัดสินใจทำงานหรือต้องการทำงานเพิ่ม จากผลการศึกษานี้ พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ แล้ว ตัวแปรรายได้จากค่าจ้างได้มีอิทธิพลต่อความต้องการจะทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างต่ำจะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่มีรายได้จากค่าจ้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยเรื่องลักษณะของความชันของเส้นอุปทาน (การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานเมื่อค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป) โดยปกติอุปทานแรงงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง แต่ความสัมพันธ์นี้จะเฉพาะแรงงานที่มีรายได้ต่ำระดับหนึ่งเท่านั้น หากมีรายได้สูงค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอุปทานแรงงาน เพราะเมื่อรายได้สูงขึ้นค่าจ้างจะส่งผลกระทบต่อปริมาณความต้องการทำงานสูงขึ้นในอัตราที่ลดลงเรื่อยๆ ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของความชันของเส้นอุปทาน ที่ปัจจัยค่าจ้างมีผลทำให้การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงาน (change of labor supply) มีค่าลดลง การเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานนี้คือความต้องการจะทำงานเพิ่มของงานศึกษานี้ หรือก็คือผลดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของรายได้จากค่าจ้างที่มีต่ออุปทานแรงงาน ผ่าน Income effect และ Substitution effect โดยเฉพาะ Income effect

เมื่อรายได้สูงขึ้น Income effect จะมีค่ามากกว่า Substitution effect จนทำให้ความต้องการจะทำงานเพิ่มหรือการเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงานเมื่อรายได้จากค่าจ้างเปลี่ยนแปลงลดลงเรื่อย ๆ และหากพิจารณาในกลุ่มที่มีรายได้จากค่าจ้างต่ำที่ความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าก็อาจจะสะท้อนความไม่เพียงพอของรายได้ของกลุ่มนี้ก็ได้

**ประเภทค่าจ้างที่ได้รับ** พบว่า ยิ่งเป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างในประเภทที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานรวดเร็วมากขึ้นเท่าใด ความต้องการจะทำงานเพิ่มของผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทดังกล่าวจะสูง นั่นคือ ผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายชั่วโมงจะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายวันหรือรายสัปดาห์ และผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายวันหรือรายสัปดาห์จะมีความต้องการทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือนสอดคล้องกับแนวคิดด้านความพึงพอใจในลักษณะ Instant gratification ที่ระบุว่า มูลค่าการบริโภคจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป หรือก็คือการได้รับการบริโภค ณ เวลานั้น ให้ความพึงพอใจสูงกว่าการบริโภคในอนาคต (Strotz, 1955) เป็นแรงผลักดันให้แรงงานต้องการทำงานเพิ่มหากได้รับค่าจ้างในลักษณะผลลัพธ์จากการทำงานทันที (Kaplow, 2015; Von Mises & Greaves, 2007)

**จำนวนชั่วโมงทำงาน ณ ปัจจุบัน** จากผลลัพธ์ของงานศึกษานี้ได้พบว่า แรงงานที่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่ต่ำจะมีความต้องการจะทำงานเพิ่มสูง โดยเฉพาะผู้ที่เป็นแรงงานที่ทำงานต่ำระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Drolet and Morissette (1997) ที่พบว่า แรงงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานมากอยู่แล้วจะมีความต้องการทำงานในจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง

### **ปัจจัยด้านทางด้านประชากรและปัจเจกบุคคล**

**เพศ** เป็นปัจจัยที่สะท้อนโครงสร้างทางประชากรที่นักประชากรใช้เป็นตัวแปรหลักในการศึกษาปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า เฉพาะกลุ่มที่ต้องการจะทำงานเพิ่มเท่านั้นที่เพศชายมีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานศึกษาก่อนหน้าที่พบว่า เพศหญิงมักจะไม่ต้องการทำงาน หากอยู่ภายใต้สภาพสังคมหรือบริบทที่ยังคงมีการกีดกันทางเพศในพื้นที่ทางสาธารณะ (Doğru, 2012) หรือในบริบทของวัฒนธรรมที่ผู้หญิงยังคงมีบทบาทหลักในการดูแลครอบครัวมากกว่าที่จะทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

**อายุ** จากแนวคิดอุปทานแรงงานในวงจรชีวิตอันได้กล่าวไว้ว่า แรงงานจะมีความต้องการทำงานเพิ่มเมื่อรับรู้ถึงช่วงวัยที่ตัวเองมีศักยภาพมากพอในการผลิตผลงานอันได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง วัยอายุกลางคนจึงมักจะเป็นวัยที่ความต้องการทำงานเพิ่มมากที่สุด (Majumder, 2011; Sanchez-

Romero & Prskawetz, 2016; Smith, 1977) แต่จากผลการศึกษาวิจัยด้านอายุกลับไม่มีนัยสำคัญ เนื่องจากในข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า กลุ่มอายุ 15 – 34 ปี, กลุ่มอายุ 35 - 59 ปี และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีคนที่ตัดสินใจต้องการทำงานเพิ่มในร้อยละที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

**ระดับการศึกษาสูงสุด** เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่งานศึกษาในต่างประเทศกลับพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะต้องการทำงานเพิ่มขึ้น (Wrohlich, 2004) ซึ่งอาจเป็นเพราะความแตกต่างทางด้านบริบทของประเทศ เนื่องจากในประเทศไทยบริบทของตลาดแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับทักษะแรงงานในการทำงานมากกว่าการศึกษา ซึ่งโดยปกติแล้วผู้ที่สามารถทำงานนอกระบบได้นั้นจะต้องมีความสามารถที่หลากหลายและรับงานได้ เพราะความไม่มั่นคงจากนายจ้างที่ไม่สามารถจะมีงานให้ได้เสมอ หากทักษะของแรงงานนั้นไม่ตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างอย่างแท้จริง

**สถานภาพสมรส** งานศึกษานี้พบว่า กลุ่มผู้ที่สมรสเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่มิสมรส ซึ่งขัดแย้งกับงานศึกษาของ Majumder (2011) ที่พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีโอกาสจะทำงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเป็นงานศึกษาที่ไม่ใช่บริบทของประเทศไทยจึงได้มีความขัดแย้ง เนื่องจากประเทศไทยสวัสดิการของแรงงานนอกระบบไม่ได้มีการช่วยเหลือด้านการมีบุตรหรือการสร้างครอบครัว การที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวทำให้แรงงานที่สมรสมีภาระมาก (มีบุตร สร้างหนี้ร่วมกัน) แรงงานกลุ่มนี้จึงมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากกว่าแรงงานกลุ่มที่โสด

**ระดับทักษะแรงงาน** จากงานศึกษานี้พบว่า ผู้ที่มีทักษะระดับสูงจะเป็นผู้ที่ต้องการจะทำงานเพิ่ม ยิ่งโดยเฉพาะเป็นกลุ่มผู้ที่ได้รับค่าจ้างแบบไม่ไชรายเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Bhattarai and Wisniewski (2017) พบว่าผู้ที่มีทักษะสูงจะมีความสามารถที่ประยุกต์ใช้ทักษะของตัวเองกับงานอื่นๆ รวมถึงพวกเขาเป็นในลักษณะได้รับค่าจ้างที่ไม่ไชรายเดือน ที่มีทักษะระดับสูงแล้วย่อมต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่อความถี่ในการรับ (ต่อชั่วโมง ต่อวัน และต่อสัปดาห์) ที่สูง นำไปสู่ผลของ Instant gratification ที่รุนแรงมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มของลูกจ้างกลุ่มนี้จึงมากกว่ากลุ่มที่มีระดับทักษะแรงงานต่ำกว่า

สำหรับตัวแปร**สิทธิประโยชน์จากการทำงาน และปัญหาจากการทำงาน**เป็นตัวแปรที่สะท้อนความพึงพอใจของแรงงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้ที่มีปัญหาจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาจากการทำงาน เช่น



คำตอบแทน งานหนัก เป็นต้น ที่มีผลทำให้แรงงานมีความต้องการจะทำงานเพิ่ม แต่ปัญหาจากความปลอดภัยในที่ทำงานมีผลทำให้ความต้องการจะทำงานเพิ่มลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs ในลำดับขั้นความปลอดภัย และงานศึกษาของ Jerome (2013) ที่ได้กล่าวว่าแรงงานต้องการความปลอดภัยจากปัญหาจากที่ทำงานจึงจะส่งผลให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจและต้องการทำงานเพิ่ม ดังนั้นจากผลนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานยอมทำงานเพิ่มเมื่อเป้าหมายที่ได้ก็นำไปสู่ความปลอดภัยทั้งจากการได้รับค่าจ้าง และความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งแรงงานที่ไม่ได้รับความปลอดภัยหรือความเสี่ยงด้านค่าจ้างยอมทำให้ตัวเองมีความมั่นคงจากสิ่งนี้ด้วยการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานที่มีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมจากการทำงานยอมไม่ความต้องการจะทำงานเพิ่มเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่ปลอดภัยดังกล่าวให้กับชีวิตของตน

### ปัจจัยทางด้านสถานะครัวเรือน

บทบาทที่รับผิดชอบภายในครัวเรือน จากผลการศึกษาไม่พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้าที่พบว่า ผู้ที่ต้องเป็นคนหาเลี้ยงครอบครัวจะทำงานเพิ่มมากกว่าผู้ที่มีบทบาทรับผิดชอบดูแลงานบ้านนั้นจะทำให้เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย (Majumder, 2011; Tzvetkova & Ortiz-Ospina, 2017) โดยงานเหล่านี้ส่วนแล้วแต่เป็นงานศึกษาในบริบทต่างประเทศ ดังนั้นผลการศึกษาจึงไม่สอดคล้องกับในประเทศไทย สำหรับอัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุที่เป็นตัวแปรหลักของนักประชากรศาสตร์ในการศึกษาปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม พบว่าผลลัพธ์ในงานศึกษาชิ้นนี้ ตัวแปรดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน สร้างให้แรงงานเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาตัวเองเพื่อความอยู่ดีมีสุข ดังนั้นการที่แรงงานต้องการทำงานเพิ่มนั้นเพื่อตอบสนองและเลี้ยงดูตัวเองได้ดังเป้าหมาย มากกว่าที่จะมีการคำนึงถึงผู้พึ่งพิงในครอบครัวและทำงานเพื่อเลี้ยงดูพวกเขา

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาครัฐได้พยายามเร่งดำเนินนโยบายในการขับเคลื่อนคุณภาพทรัพยากรประชากรภายในประเทศให้เป็นผู้มีศักยภาพสามารถรองรับแนวโน้มเทคโนโลยีที่จะเข้ามาขับเคลื่อนแทนแรงงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ด้วยแนวคิด ไทยแลนด์ 4.0 และการพัฒนาทักษะให้รองรับกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ทว่าแนวทางดังกล่าวกลับละเลยกลุ่มผู้ที่เป็นแรงงานกลุ่มหนึ่งซึ่งมีความต้องการที่จะทำงานเพิ่มอันเป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยที่พร้อมจะทำงานอยู่แล้วด้วย หากเพียงแต่

ได้รับการทำความเข้าใจในบริบท และเงื่อนไข รวมถึงการพัฒนาศักยภาพที่พร้อมที่จะขับเคลื่อนประเทศได้เช่นกัน ดังนั้นกลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้เป็นกลุ่มที่งานศึกษาชิ้นนี้ได้ทำการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมองเห็นว่า ผลการศึกษาที่จะทำให้หลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน และการขับเคลื่อนดำเนินประเทศไทยสามารถนำไปพิจารณาเพื่อนำแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ตลาดและพัฒนาให้พวกเขาทำงานได้เต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทย ทั้งนี้ยังสามารถต่อยอดองค์ความรู้ทางด้านวิชาการได้อีกด้วย เนื่องจากปัจจัยทางด้านค่าจ้างได้มีหลายงานศึกษาทั้งศาสตร์ทางด้านเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์อันเป็นการวิเคราะห์ตามทฤษฎีตามเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้คมชัดมากยิ่งขึ้นได้ ทั้งนี้ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้จะมีบทบาทที่สำคัญต่อการวางแผนนโยบายในตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรมต่อการส่งเสริมศักยภาพของประชากรไทย โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่จะสามารถได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากผลการศึกษาครั้งนี้ให้เหมาะสมตามสถานภาพและบริบทของพวกเขาต่อไปในอนาคต

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรมีการส่งเสริมการทำงานให้กับแรงงานนอกระบบที่มีความต้องการทำงานเพิ่ม เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานอันทำให้เกิดการใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลุ่มไปที่แรงงานที่มีความต้องการทำงานเพิ่มสูง ซึ่งสามารถยึดลักษณะของกลุ่มแรงงานจากงานศึกษานี้ได้ กลุ่มแรงงานดังกล่าวประกอบไปด้วยกลุ่มแรงงานชาย กลุ่มแรงงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานปัจจุบันน้อย กลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างน้อย และโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีทักษะแรงงานระดับสูง แรงงานที่ได้รับค่าจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน โดยนโยบายที่อาจเกิดผลเป็นรูปธรรมต้องคำนึงถึงค่าจ้าง และทักษะ รวมถึงลักษณะการทำงาน ณ ปัจจุบัน ซึ่งรายละเอียดของแนวทางในการส่งเสริมมี ดังนี้

1. การจัดสรรอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงาน การผลักดันของภาครัฐควรเป็นไปในลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ในฝั่งอุปทานแรงงานภาครัฐควรสอบถามความต้องการทำงานเพิ่มของกลุ่มกำลังแรงงานดังกล่าวว่าต้องการทำงานในอุตสาหกรรมใด รูปแบบไหน และได้รับค่าจ้างมากน้อยแค่ไหนถึงจะยอมรับได้ ส่วนในฝั่งอุปสงค์แรงงานหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งรัฐและเอกชน รวมถึงในต่างประเทศที่ต้องการกำลังแรงงาน ภาครัฐควรสอบถามถึงตำแหน่งงานที่ขาด หรือมีงานใดที่สามารถทำงานในลักษณะงานเสริมได้ ต้องการทักษะแรงงานใดเป็นสำคัญ และสามารถจ้างในอัตราค่าจ้างที่เท่าไร หากน้อยเกินไปรัฐอาจทำหน้าที่ต่อรองเพื่อให้ค่าจ้างสมเหตุสมผลมากขึ้น โดยภาครัฐสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดทำ

ฐานข้อมูลการขาดแคลนแรงงานเชิงลึกในแต่ละอุตสาหกรรม และแต่ละพื้นที่ได้ ให้ทราบถึงลักษณะงานที่ขาดแคลนชัดเจนโดยละเอียด (ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีข้อมูลจำนวนแรงงานที่ขาดแคลน (PMANP) แต่ปัจจุบันข้อมูลยังมีรายละเอียดน้อยและไม่ทันสมัยมากพอที่จะนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ได้) นอกจากนี้หากแรงงานดังกล่าวมีระดับทักษะไม่ถึงขั้นที่จะทำงานตามที่หน่วยงานระบุไว้ได้ รัฐบาลต้องเข้ามาส่งเสริมยกระดับแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น ผ่านการร่วมมือกับสถาบันฝึกทักษะแรงงาน โดยรัฐบาลมีหน้าที่จัดสรรงบประมาณในการฝึกทักษะ

2. กรณีที่ลูกจ้างนอกระบบที่ต้องการทำงานเพิ่มในลักษณะที่ไม่ใช่ลูกจ้าง หรือก็คือต้องการเป็นผู้ประกอบการ มาเป็นผู้ประกอบธุรกิจขนาดเล็ก จากการใช้เวลาที่เหลือจากการทำงาน เช่น ค้าขาย ทำอาหารขายตามตลาดนัด เป็นต้น รัฐบาลสามารถส่งเสริมกรณีนี้ด้วยการจัดสรรเงินทุน โดยการให้กู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ (แต่ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการชำระหนี้แต่ละบุคคล และแผนการทำธุรกิจควบคู่ไปด้วย) รวมถึงให้คำแนะนำในการประกอบธุรกิจขั้นพื้นฐาน

3. สำหรับกลุ่มแรงงานที่ต้องการทำงานเพิ่ม เพื่อให้ได้รับรายได้สูงขึ้น แต่ไม่สามารถทำงานเพิ่มได้มากนัก หรือไม่สามารถทำงานเพิ่มได้เลย ด้วยสภาพครอบครัวที่มีผลทำให้ไม่สามารถทำงานได้ เช่น มีคนแก่ หรือคนพิการต้องดูแลตลอดเวลา เป็นต้น รัฐบาลสามารถดำเนินนโยบายได้ 2 ลักษณะ ลักษณะแรกคือจัดสรรเงินอุดหนุนหรือบุคลากรให้เข้าไปดูแลครอบครัวดังกล่าว ลักษณะที่สองจัดสรรงานให้กับแรงงานดังกล่าวในลักษณะงานทำที่บ้านและสามารถดูแลคนในครอบครัวได้ไปพร้อมกันโดยค่าจ้างที่ได้ควรอยู่ในระดับที่สมเหตุสมผล

4. รัฐบาล และภาคเอกชนควรตระหนักถึงปัญหาสังคมสูงวัย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุไม่ได้มีความต้องการทำงานเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นนโยบายการผลักดันให้ผู้สูงอายุเข้ามาสู่ตลาดแรงงานอาจไม่เป็นผล ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มคนที่มีความต้องการน้อยที่สุด ดังนั้นการที่จะแก้ไขปัญหาโดยการดึงผู้สูงอายุกลับเข้ามาในตลาดแรงงานอาจไม่เป็นผล เพราะฉะนั้นรัฐบาลและภาคเอกชนควรหันไปส่งเสริมในด้านอื่นแทน เช่น พัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องจักรในการผลิตสินค้า ตลอดจนไปจนถึงการใช้เทคโนโลยีในการบริการ แทนการใช้แรงงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานศึกษาต่อไป

งานศึกษาต่อไปที่ควรมีประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องความต้องการจะทำงานเพิ่มมี ดังนี้

1) สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปหรือโครงการศึกษาในอนาคตที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้ที่เป็นกำลังแรงงานหลักของประเทศ ควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลรายได้ที่มาจากการทำงานในกลุ่มผู้ที่ไม่ใช่ผู้มีสถานภาพลูกจ้างและผู้มีงานทำหลายเจ้า เพื่อความครบถ้วนของข้อมูล และสามารถรับทราบถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นมารายได้จากกลุ่มอาชีพอื่นได้

2) ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้านเงื่อนไขและปัจจัยของผู้ที่มีความต้องการทำงานเพิ่มและผู้ที่ไม่มีความต้องการทำงานเพิ่มสำหรับตัวแปรที่ไม่มีการสำรวจข้อมูล เช่น สุขภาพ ราคาสินค้าที่ผลิต และภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน รวมถึงการเป็นหนี้

3) ศึกษาความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบนอกเหนือจากลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ต้องมีการจัดเก็บข้อมูลความต้องการทำงานเพิ่มจากกลุ่มดังกล่าวด้วย

### บรรณานุกรม

- Annear, P. L., & Ahmed, S., & Ros, C. E., & Ir, P. (2013). Strengthening institutional and organizational capacity for social health protection of the informal sector in lesser-developed countries: a study of policy barriers and opportunities in Cambodia. *96*, 223-231.
- Attanasio, O., & Low, H., & Sánchez-Marcos, V. J. a. E. R. (2008). Explaining changes in female labor supply in a life-cycle model. *98*(4), 1517-1552.
- Bargain, O., & Orsini, K., & Peichl, A. (2011). Labor supply elasticities in Europe and the US.
- Bernhardt, T., & De, S. K., & Thida, M. W., & Min, A. M. (2016). Myanmar's New Minimum Wage-What's Next? Policy Considerations for the Way Forward. (1).
- Bhattarai, K., & Wisniewski, T. (2017). Determinants of Wages and Labour Supply in the UK. *16*(3), 126-140.
- Blau, F. D., & Kahn, L. (2007). Changes in the labor supply behavior of married women: 1980–2000. *25*(3), 393-438.
- Böheim, R., & Taylor, M. (2003). Option or obligation? The determinants of labour supply preferences in Britain. *71*(2), 113-131.
- Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2010). *Labor economics*: McGraw-Hill/Irwin Boston.
- Dasgupta, P., & Goldar, B. (2005). *Female labour supply in rural India: An econometric analysis*: Institute of Economic Growth Delhi.
- Dawd, A. (2017). Delay of Gratification: Predictors and Measurement Issues. *3*(S2), 81.
- Dessing, M. (2002). Labor supply, the family and poverty: the S-shaped labor supply curve. *49*(4), 433-458.
- Devereux, P. J. (2004). Changes in relative wages and family labor supply. *39*(3), 698-722.
- Doğru, H. G. (2012). Determinants of formal and informal sector employment in the urban areas of Turkey. *4*(2), 217-231.
- Drolet, M., & Morissette, R. (1997). *Working more? Working less?: What do Canadian workers prefer?* : Analytical Studies Branch, Statistics Canada.
- Economic Institute of Cambodia. (2006). Decent Work in the Informal Economy in Cambodia: A Literature Review Bangkok.

- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern labor economics: Theory and public policy*: Routledge.
- Evers, M., & De Mooij, R., & Van Vuuren, D. J. D. E. (2008). The wage elasticity of labour supply: a synthesis of empirical estimates. *156*(1), 25-43.
- Harris, C., & Laibson, D. J. T. Q. J. O. E. (2012). Instantaneous gratification. *128*(1), 205-248.
- Heim, B. T. (2007). The incredible shrinking elasticities married female labor supply, 1978–2002. *42*(4), 881-918.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *2*(3), 39-45.
- Kaplow, L. (2015). Government policy and labor supply with myopic or targeted savings decisions. *29*(1), 159-193.
- Majumder, R. (2011). Female labour supply in India: Proximate determinants.
- Martin, B. (2005). Determinants of labour supply amongst aged care workers: A multivariate analysis.
- Maslow, A. H. J. P. R. (1943). A theory of motivation. *50*(4), 370-396.
- Mastrogiacomo, M., & Bosch, N. M., & Gielen, M., & Jongen, E. L. J. C. D. P. (2013). A structural analysis of labour supply elasticities in the Netherlands. In.
- Notestein, F. W. (1983). Frank Notestein on population growth and economic development. *9*(2), 345-360.
- Ohtake, F., & Takenaka, S., & Yasui, K. (2006). Wage elasticity of labor supply: a survey-based experimental approach.
- Poapongsakorn, N. (1980). LABOR SUPPLY, DEMAND FOR CHILDREN AND WAGE RATES OF PAID EMPLOYEES IN THAILAND.
- Roser, M., & Ortiz-Ospina, E. (2017). World Population Growth. Retrieved from <https://ourworldindata.org/world-population-growth>
- Sanchez-Romero, M., & Prskawetz, A. (2016). Education, lifetime labor supply, and longevity improvements. *73*, 118-141.
- Schneider, F., & Buehn, A., & Montenegro, C. (2010). Shadow economies all over the world: New estimates for 162 countries from 1999 to 2007. (5356).

- Smith, J. P. (1977). Family labor supply over the life cycle. In *Explorations in Economic Research, Volume 4, number 2* (pp. 1-72): NBER.
- Stewart, M. B., & Swaffield, J. (1997). Constraints on the desired hours of work of British men. *107*(441), 520-535.
- Strotz, R. H. J. T. R. O. E. S. (1955). Myopia and inconsistency in dynamic utility maximization. *23*(3), 165-180.
- Tzvetkova, S., & Ortiz-Ospina, E. (2017). Working women: What determines female labor force participation? Retrieved from <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants>
- Von Mises, L., & Greaves, B. B. (2007). *Human action: a treatise on economics. Vol. 2*: Liberty Fund.
- Wasserman, M. J. M. (2015). Hours constraints, occupational choice and fertility: Evidence from medical residents. In: Massachusetts Institute of Technology Cambridge.
- Wooldridge, J. (2002). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* South-Western College Pub. In.
- Wrohlich, K. (2004). Child care costs and mothers' labor supply: an empirical analysis for Germany.
- เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. (2550). แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนาในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- กนกวรรณ พวงประยงค์. (2559). แบบแผนและสถานการณ์ความต้องการมีบุตรของสตรีที่สมรสในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- กระทรวงแรงงาน. (2018). ผู้รับงานไปทำที่บ้าน. Retrieved from <http://www.mol.go.th/employee/homework>
- คมสัน สุริยะ. (2553). เศรษฐมิตีสำหรับเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเชียงใหม่. เชียงใหม่
- ชนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). เศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics).
- นงนุช สุนทรชวากานต์. (2559). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ
- นิอร ศิริเลิศพิทักษ์. (2551). ผลกระทบของค่าจ้างต่ออุปทานแรงงาน จำแนกตามอาชีพในภาคนอกการเกษตร. (เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2543). ประชากรศาสตร์: สารัตถศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). พจนานุกรมศัพท์ประชากรศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ

- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2018). 3 ทศวรรษ ของการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานไทย. Retrieved from <https://tdri.or.th/2018/03/3decade-thai-labour-market/>
- ศยามล เจริญรัตน์ และชลนภา อนุกุล. (2560). นอกระบบ: ห้ามเจ็บ ห้ามตาย ห้ามมีปากเสียง รายงานสถานการณ์ความไม่เป็นธรรม.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2012). สวัสดิการแรงงานนอกระบบ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583. กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). โครงการสำรวจการประกอบอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กปี 2547. Retrieved from <http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=16&defprodefId=234>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). โครงการสำรวจภาวะการดำเนินงานของประชากร. Retrieved from [www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร.aspx](http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร.aspx)
- สุมาลี คู่สกุลนรินทร์. (2531). การประกอบอาชีพเสริมของชาวนาอีสาน ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านศรีฐาน อำเภอป่าติว จังหวัดยโสธร. (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- สุวารี ทรัพย์ประสม. (2536). อุปทานแรงงานล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ: กรณีศึกษาในโรงพยาบาลรามาริบัติ. (เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2546). งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. กรุงเทพฯ
- อังคณา สุปรียศิลป์. (2540). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออุปทานและอุปสงค์ของแรงงานการเกษตรในจังหวัดนนทบุรี. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,



## บรรณานุกรม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศกามาศ เลียงธนะฤกษ์
วัน เดือน ปี เกิด	19 พฤศจิกายน 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	25 แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
ผลงานตีพิมพ์	ความต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ของ สมาคมนักประชากรไทย
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลบทความดีเด่นในหัวข้อ "แรงงานและการย้ายถิ่น" เรื่องความ ต้องการทำงานเพิ่มของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

