แรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการปรับค่าจ้าง

Labor, Labor Mobility and Wage Adjustments

นิกร น้อยพรม[1]

Nikorn Noiprom[1]

Corresponding Author's Email: jose_097134124@hotmail.com

(Received: December 13, 2024; Revised: July 18, 2025; Accepted: August 5, 2025)

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอภาพรวมของทรัพยากรแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเน้นการอธิบายลักษณะเฉพาะของตลาดแรงงาน บทความเริ่มต้นด้วยการเจาะลึกแนวคิดพื้นฐานของ อุปสงค์แรงงาน (ความต้องการแรงงานจากผู้ประกอบการ) และอุปทานแรงงาน (การเสนอตัวของแรงงานในตลาด) จากนั้นจึงวิเคราะห์การปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพในตลาดแรงงาน อันเป็นจุดที่อุปสงค์และอุปทานพบกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ นอกจากการวิเคราะห์กลไกพื้นฐานของตลาดแล้วผู้เขียนยังได้อรรถาธิบายถึงแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ได้แก่ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นฐานหรือการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงพลวัตของตลาด รวมถึงการพิจารณาการปรับค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ตลาดแรงงานปรับสมดุลและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การทำความเข้าใจพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ในตลาดแรงงานถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่สำหรับการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้กำหนดนโยบายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผนและกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อให้ตลาดแรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การปรับค่าจ้าง

Abstract

This article aims to present an overview of labor resources, which are important factors driving the economy, with an emphasis on explaining the characteristics of the labor market. The article begins by delving into the basic concepts of labor demand (the demand for labor from employers) and labor supply (the offering of labor in the market). Then, it analyzes the adjustment to equilibrium in the labor market, which is the point where demand and supply meet, which affects the level of employment and wages in the economy. In addition to analyzing the basic mechanisms of the market, the author also explains important concepts related to changes in the labor market, such as labor mobility, whether it is migration or occupation change, which reflects the dynamics of the market, including consideration of wage adjustment, which is an important mechanism that helps the labor market balance and respond to economic changes. Understanding these behavioral changes in the labor market is a very important foundation, not only for theoretical analysis, but also very useful for policymakers and stakeholders in planning and determining various measures to enable the labor market to function most efficiently, support economic growth and distribute human resources appropriately.

Keywords: labor, labor mobility, wage adjustments

[1] อาจารย์ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

[1] Lecturer, Economics Program, Faculty of Management Science, Loei Ratchaphat University

ความนำ

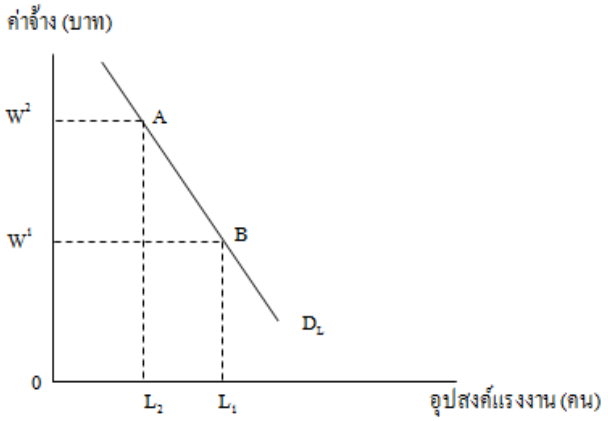
แรงงาน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) คือบุคคลที่ใช้ สติปัญญา ความรู้ ความคิด แรงกาย และแรงใจ ทุ่มเทให้แก่กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ (Krugman, Obstfeld, and Melitz, 2018) จัดเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต (Factors of production) ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจ (Mankiw, 2021) การมีอยู่และประสิทธิภาพของแรงงานส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพการผลิตและคุณภาพของผลผลิตในประเทศ ความสำคัญของแรงงานต่อระบบเศรษฐกิจ ต้นทุนการผลิต สัดส่วนการใช้แรงงานและอัตราค่าจ้างแรงงานถือเป็น ต้นทุนการผลิต (Production cost) ที่สำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดผลตอบแทนของกิจกรรมการผลิตนั้นๆ (Pindyck, and Rubinfeld, 2018) การบริหารจัดการต้นทุนแรงงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบการ ในปี 2567 ไตรมาสแรก ค่าจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมบางประเภทมีการปรับตัวเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคบริการที่ฟื้นตัวหลังสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานในภาคบริการสูงกว่าภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมบางส่วน สะท้อนถึงการปรับตัวของต้นทุนแรงงานในตลาด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) คุณภาพสินค้าและบริการ คุณภาพของแรงงานมีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของสินค้าและบริการที่จะถูกผลิตขึ้น (Porter, 1990) แรงงานที่มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญสูง ย่อมสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่า ซึ่งในปี 2566 ประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายในการยกระดับทักษะแรงงาน พบว่า แรงงานที่มีทักษะขั้นสูง (High-skilled workers) ยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและการผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง (World Bank, 2023) การพัฒนาเศรษฐกิจ การลงทุนในการพัฒนาคุณภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา หรือการยกระดับทักษะแรงงาน จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และนวัตกรรม ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว (Barro, and Sala-i-Martin, 2004) อัตราการว่างงานของประเทศไทยในไตรมาสแรกของปี 2567 อยู่ที่ประมาณ 0.99% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนให้เห็นถึงการจ้างงานที่ค่อนข้างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการเพิ่มผลิตภาพแรงงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญ โดยในปี 2566 ผลิตภาพแรงงานของไทยเติบโตประมาณ 2.5% ซึ่งเป็นอัตราที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนการใช้แรงงาน และอัตราค่าจ้างของแรงงานถือเป็นต้นทุนที่เป็นตัวกำหนดผลตอบแทนของกิจกรรมการผลิตชนิดนั้นๆ รวมไปถึงคุณภาพของแรงงานถือว่ามีบทบาทต่อคุณภาพของสินค้าและบริการที่จะถูกผลิตขึ้นมา

อุปสงค์ และอุปทานแรงงาน

1. **อุปสงค์แรงงาน** (Demand for labor)

อุปสงค์สำหรับแรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานของหน่วยธุรกิจซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ หน่วยธุรกิจต้องการที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด (วันชัย ริมวิทยากร, 2558) ดังนั้นแล้วอุปสงค์แรงงาน จึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานผลิตขึ้นได้ และเมื่อใดที่ความต้องการสินค้าเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลต่อความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น เมื่อความต้องการเสื้อผ้าเพิ่มมากขึ้น ความต้องการแรงงานเพื่อตัดเย็บเสื้อผ้าก็จะเพิ่มขึ้นมาด้วย

โดยหลักแล้วเส้นอุปสงค์แรงงานในตลาดแรงงานจะเป็นเส้นลาดจากบนซ้ายลงมาล่างขวามือเสมอ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนแรงงานกับอัตราค่าจ้าง กล่าวคือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนการจ้างงานก็จะลดลง และถ้าอัตราค่าจ้างลดลง จำนวนการจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 1 อุปสงค์แรงงานของระบบเศรษฐกิจ

แนวทางการวิเคราะห์ ผลต่อการจ้างงานที่เกิดจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาพที่ 1) ถ้า W^1 คือค่าจ้าง ณ จุดดุลยภาพ ซึ่งโดยทั่วๆ ไปจะเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย (Average market wage) ของระบบเศรษฐกิจทั่วไป หากรัฐบาลมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหรือปรับค่าจ้างใหม่ให้เป็น W^2 ซึ่งเป็นระดับค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยในตลาดแล้ว ผลก็คือระดับการจ้างงานจะลดลงจาก L_1 เป็น L_2 โดยขนาดการลดลงจะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่าง W^1 และ W^2 ว่าต่างกันมากน้อยแค่ไหน และขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นของเส้น D_L ถ้าเส้น D_L ยืดหยุ่นมาก และค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มสูงกว่า W^1 มาก การลดของการจ้างงานก็จะมีมากด้วย

ทั้งนี้ สาเหตุที่จำนวนการจ้างแรงงานกับอัตราค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่สวนทางกันเสมอนั้นก็อาจเป็นเพราะสาเหตุสำคัญคือ

1) ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ต้นทุนการผลิตของหน่วยธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น และจะส่งผลต่อราคาสินค้าและบริการที่หน่วยธุรกิจนั้นผลิตออกมาเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งก็จะส่งผลให้อุปสงค์ต่อสินค้าและบริการนั้นลดต่ำลง จึงเป็นผลพวงให้หน่วยธุรกิจจำเป็นจะต้องลดระดับการผลิต และมีผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานลดลง

2) ในกิจกรรมการผลิต นอกจากปัจจัยแรงงานแล้วยังมีปัจจัยการผลิตอื่นๆ เช่น เครื่องจักรต่างๆ ที่สามารถใช้ทดแทนกันได้ ดังนั้น หากราคาของแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่ราคาเครื่องจักรไม่เปลี่ยนแปลง หน่วยธุรกิจก็จะหันไปใช้ปัจจัยอื่นทดแทนแรงงานเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ความต้องการใช้แรงงานมีแนวโน้มลดลง

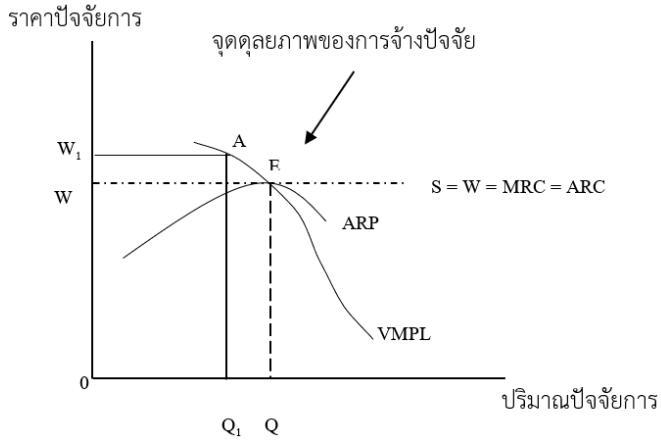
เมื่อมีอุปสงค์สำหรับแรงงานแล้ว การที่หน่วยธุรกิจจะเพิ่มหรือลดปริมาณแรงงานนั้น การวิเคราะห์กระบวนการเพื่อใช้ในการตัดสินใจมักจะอาศัยแนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Theory of marginal productivity of labor) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ภายใต้ข้อสมมติของการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximization profit) หน่วยธุรกิจจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง 1 หน่วยนั้น จะต้องพิจารณาประเด็นสำคัญๆ ดังนี้ (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2555)

1) ทำการเปรียบเทียบระหว่างผลดี หรือมูลค่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเมื่อจ้างปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย (Marginal Revenue Product: MRP) กับผลเสีย หรือค่าใช้จ่ายเพิ่มที่เกิดขึ้น (ราคาปัจจัยการผลิต) ซึ่งผู้ผลิตจะจ้างปัจจัยการผลิตตราบใดที่ MRP ยังมากกว่าราคาของปัจจัยการผลิตนั้น เพราะเกิดความคุ้มค่าที่จะจ้าง และจะหยุดจ้างเมื่อ MRP มีค่าเท่ากับ ราคาปัจจัยการผลิต (เนื่องจาก MRP มีแนวโน้มลดน้อยถอยลง)

2) รายได้ที่เป็นตัวเงินจากการขายผลผลิตเพิ่ม MRP คูณด้วยราคาท้องตลาดของผลผลิต (P) ซึ่งผลที่ได้เรียกว่าค่า "Value of Marginal Product of labor" หรือ VMPL นั้นคือ รายได้จำนวนนี้เป็นรายได้ทั้งหมดที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย

3) เปรียบเทียบ VMPL ซึ่งในตลาดจะเท่ากับอัตราค่าจ้างที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วย และจะเท่ากับอัตราค่าจ้างของแรงงาน และอัตรานี้จะเท่ากับอัตราค่าจ้างในตลาด ตราบใดที่แรงงานทำรายได้เพิ่ม MRP หรือมูลค่าเพิ่ม VMPL ให้กับหน่วยธุรกิจมากกว่าค่าจ้างแรงงาน ตราบนั้นหน่วยธุรกิจก็จะยินดีที่จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งหน่วยธุรกิจจะจ้าง

แรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตราบใดที่ VMPL ของแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง W และจะจ้างไปเรื่อยๆ จนกระทั่ง VMPL ของแรงงานหน่วยสุดท้ายเท่ากับค่าจ้าง หน่วยธุรกิจก็จะได้ดุลยภาพคือกำไรสูงสุด (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 ดุลยภาพของการจ้างปัจจัยการผลิต

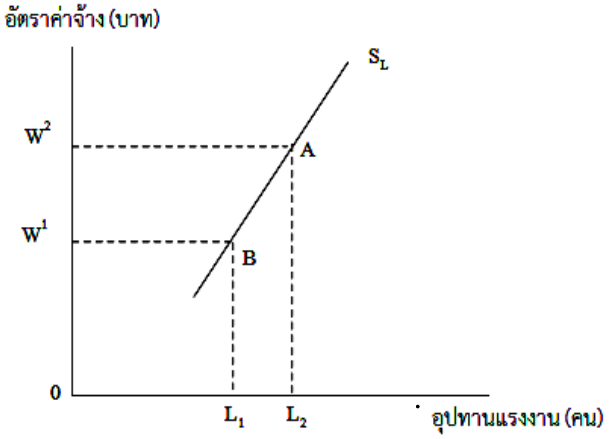
จากภาพ ดุลยภาพของการจ้างปัจจัยการผลิตจะเริ่มจากหน่วยที่ ARP เท่ากับ VMPL ณ ระดับอัตราค่าจ้างเท่ากับ W หรืออีกนัยหนึ่งคือส่วนของ VMPL ตั้งแต่จุด E ลงมา อย่างไรก็ตามหากค่าจ้างปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้นเป็น W_1 ที่จุด A ผู้ผลิตก็จะไม่ทำการว่าจ้างปัจจัยการผลิต เพราะต้นทุนของปัจจัยการผลิตโดยเฉลี่ย W จะสูงกว่ารายรับจากปัจจัยการผลิตโดยเฉลี่ย ARP ซึ่งผู้ผลิตจะไม่จ้างปัจจัยการผลิตในระดับที่ทำให้เกิดการขาดทุนในการผลิต ดังนั้นการว่าจ้างแรงงานที่ระดับ VMPL สูงกว่าระดับของ ARP จึงไม่มีโอกาสเกิดขึ้นได้

2. **อุปทานแรงงาน** (Supply for labor)

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายแรงงานให้แก่หน่วยธุรกิจตามระดับอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2555) ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระยะเวลานั้นหรือวัดจากระยะเวลาในการทำงาน

เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า ในการเลือกทำงานในแต่ละอาชีพของแต่ละบุคคลนั้น ค่าจ้างไม่ใช่ปัจจัยเดียวในการตัดสินใจเลือกงาน แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม โอกาสในการเติบโต อิสระในการทำงาน ความชอบ เป็นต้น แต่ในวิชาเศรษฐศาสตร์เมื่อเราต้องการแสดงแบบจำลองของเส้นอุปทานแรงงานสำหรับอาชีพ ปัจจัยที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ก็คืออัตราค่าจ้าง (Wage) ทั้งนี้ก็เพราะว่า ค่าจ้างสามารถวัดได้ และรายได้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคนจะเลือกทำอาชีพ รวมไปถึงอัตราค่าจ้างมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น ในการวิเคราะห์กลไกการทำงานของตลาดแรงงาน อัตราค่าจ้างจึงมักเป็นปัจจัยเดียวที่นำเข้ามาพิจารณา

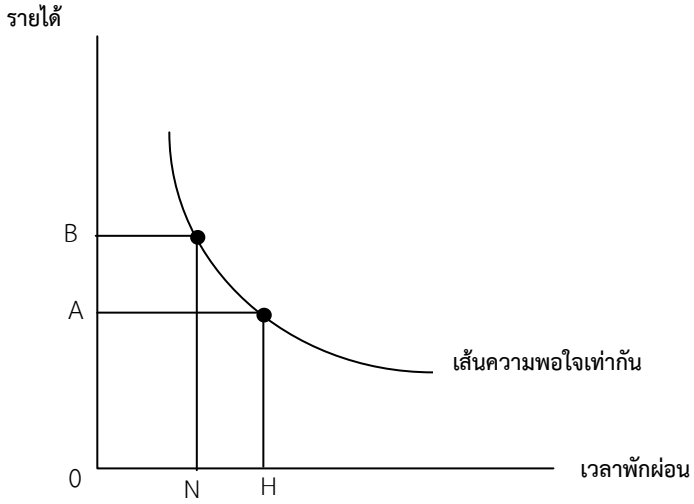
โดยหลักแล้วเส้นอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานจะเป็นเส้นลาดจากล่างซ้ายขึ้นไปทางขวามือเสมอ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างจำนวนแรงงานกับอัตราค่าจ้าง กล่าวคือ ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น W^2 จำนวนการเสนอขายแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น L_2 และถ้าอัตราค่าจ้างลดลง W^1 จำนวนแรงงานที่ต้องการทำงานก็จะลดลง L_1 (ภาพที่ 3)



ภาพที่ 3 อุปทานแรงงานของระบบเศรษฐกิจ

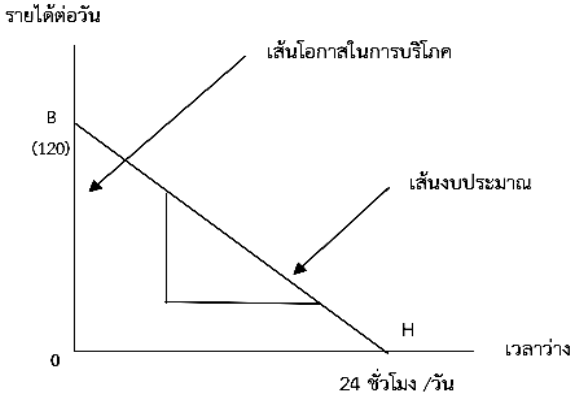
ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์การเสนอขายแรงงานหรืออุปทานแรงงานของแต่ละบุคคลนั้นมักจะใช้หลักอรรถประโยชน์ (Utility) เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ กล่าวคือ คนงานหรือแรงงานแต่ละคนต้องการได้รับความพอใจสูงสุด (Maximize utility) จากการได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงิน (Real income) หรือสินค้า และเวลาพักผ่อน (Leisure time) ที่สามารถรับได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และเวลาพักผ่อนและความพอใจที่ได้รับจากสิ่งเหล่านี้ เรียกว่า ความสัมพันธ์ของอรรถประโยชน์ (Utility function) (วิรุณสิริ ใจมา, 2555)

หากใช้เส้นความพอใจเท่ากัน (Leisure income indifference curve) ประกอบการพิจารณา จะเห็นถึงสัดส่วนการทดแทนกันระหว่างรายได้กับเวลาของการพักผ่อน โดยได้รับความพอใจเท่าเดิม (ภาพที่ 4) นั้นคือ แรงงานที่มีรายได้ระดับ OA จะมีเวลาพักผ่อนวันละ OH ซึ่งก็จะได้รับความพอใจในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม หากแรงงานต้องการรายได้ที่สูงขึ้นระดับ OB ก็ต้องยอมลดเวลาพักผ่อนลงจนเหลือ ON จึงจะได้รับความพอใจเท่าเดิม



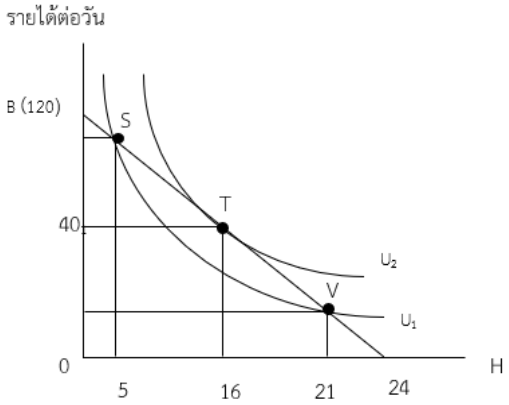
ภาพที่ 4 สัดส่วนการทดแทนกันระหว่างรายได้กับเวลาของการพักผ่อนบนเส้นความพอใจ

แต่เนื่องจากแรงงานแต่ละคนมีเวลาจำกัดในวันหนึ่งๆ สำหรับการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้าง หรือใช้ไปในการพักผ่อน ขอบเขตหรือโอกาสสูงสุดที่เขาจะทำได้อาจแสดงได้ในรูปของเส้นงบประมาณที่ได้รับจากการทำงาน (Budget constraint line) (ภาพที่ 5) โดยกำหนดให้แกน OB แทนค่าจ้างหรือรายได้ และแกน OH แทนเวลาที่มีทั้งหมดใน 1 วัน หรือ 24 ชั่วโมง ดังนั้น หากแรงงานเลือกเอาเวลาว่าง 24 ชั่วโมง ก็จะไม่มีรายได้ แต่ถ้าเลือกทำงานทั้งหมด 24 ชั่วโมง แรงงานก็จะมีรายได้ 120 บาท แต่ก็จะไม่มีเวลาพักผ่อนเลย หรืออาจจะเลือกเอาส่วนผสมของการทำงานบ้างและมีเวลาพักผ่อนบ้างก็ได้แล้วแต่ความพอใจแบบใดแบบหนึ่งก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้พื้นที่ OBH ซึ่งเป็นขอบเขตแห่งโอกาสที่จะเลือกบริโภคนั้นเอง



ภาพที่ 5 เส้นงบประมาณที่ได้รับจากการทำงาน

ดังนั้น ด้วยข้อสมมติของแรงงานที่ว่าต้องการความพอใจสูงสุด (Maximize utility) จากรายได้และเวลาว่าง (ภราดร ปรีดาศักดิ์, 2554) เราสามารถหาดุลยภาพของชั่วโมงทำงาน (The determination of work) หรือการกำหนดชั่วโมงทำงานที่จะเสนอขายในตลาดแรงงาน ได้จากการพิจารณาเส้นความพอใจเท่ากัน (Leisure income indifference curve) และเส้นงบประมาณที่ได้รับจากการทำงาน (Budget constraint line) ร่วมกัน โดยเราจะพิจารณาดูว่าแรงงานผู้นี้จะทำงานกี่ชั่วโมงและใช้เวลาพักผ่อนกี่ชั่วโมง เพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด ซึ่งจุดดุลยภาพจะอยู่ที่จุดสัมผัส (Tangent) ของเส้น ISO - Utility และเส้น Budget constraint นั้นเอง (ภาพที่ 6)



ภาพที่ 6 ดุลยภาพของชั่วโมงทำงาน

จากภาพ เส้น ISO - Utility สัมผัสเส้น Budget constraint ที่จุด T แสดงให้เห็นว่าเป็นจุดดุลยภาพของแรงงาน โดยเขายอมทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และพักผ่อน 16 ชั่วโมง มีรายได้จากการทำงานทั้งสิ้นรวม 40 บาท อย่างไรก็ตามจะเห็นว่ามีอีก 2 จุดที่อยู่บนเส้นสัมผัสของ ISO - Utility และ Budget constraint เช่นกัน แต่เนื่องจาก U_1 แสดงระดับความพอใจที่ต่ำกว่า U_2 การปรับหาส่วนผสมระหว่างเวลาและรายได้จากชั่วโมงทำงานที่จุด T จึงให้ระดับความพอใจที่สูงกว่า

อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์เส้นอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน สิ่งที่ควรที่จะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอนั้นคือ เวลา ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากการเข้าสู่อาชีพใดอาชีพหนึ่งของแรงงานต้องใช้เวลาในการเตรียมความพร้อม ด้านอุปทานแรงงาน การที่คนจะเข้าสู่อาชีพใดๆ ต้องใช้เวลาเตรียมพร้อม เช่น การศึกษาหรือฝึกอบรม ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ แพทย์ ที่ต้องใช้เวลาเรียนอย่างน้อย 6 ปี ทำให้เมื่อมีความต้องการแพทย์เพิ่มขึ้น การเพิ่มจำนวนแพทย์ใหม่ไม่สามารถทำได้ทันที ส่งผลให้ อุปทานแพทย์ในระยะสั้นมีความยืดหยุ่นต่ำ แต่ในระยะยาว เมื่อมีคนสนใจเรียนแพทย์มากขึ้น อุปทานจะค่อยๆ ปรับตัวได้ ในทำนองเดียวกัน การขาดแคลนแรงงานทักษะสูง ในภาคเทคโนโลยี เช่น นักพัฒนา AI ก็เป็นเพราะการพัฒนาทักษะเหล่านี้ต้องใช้เวลา ซึ่งข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ชี้ว่าการผลิตบัณฑิตสาขา STEM ของไทยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว การปรับตัวของอุปสงค์แรงงาน ฝั่งอุป

สงค์ก็เช่นกัน หากมีการเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง ราคา หรือปริมาณสินค้า ผู้ประกอบการก็ต้องใช้เวลาในการปรับตัว ตัวอย่างเช่น: การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ: ในระยะสั้น ผู้ประกอบการอาจแบกรับภาระหรือลดการจ้างงานเล็กน้อย แต่ในระยะยาว หากค่าแรงยังสูงขึ้น พวกเขาอาจลงทุนในเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงาน ซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค: หากผู้บริโภคหันมาสนใจสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โรงงานก็ต้องใช้เวลาหลายปีในการปรับเปลี่ยนการผลิตและฝึกอบรมพนักงาน ดังนั้น ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างในระยะสั้นจึงน้อยกว่าในระยะยาว เนื่องจากทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างต้องการเวลาในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด

ดุลยภาพในตลาดแรงงาน

1. ดุลยภาพในตลาดแรงงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน (Market equilibrium) ถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน หรือ เกิด ณ จุดที่เส้นอุปสงค์ของแรงงานตัดกับอุปทานของแรงงาน โดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานจะร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับในตลาดแบบแข่งขัน (วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2555) ทั้งนี้ แนวความคิดตลาดแรงงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก มีความแตกต่างกับนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มเคนส์ในด้านการแข่งขันที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน โดยแนวคิดของคลาสสิกเชื่อว่าตลาดแรงงานมีการแข่งขันสมบูรณ์ ในขณะที่เคนส์ปฏิเสธความเชื่อดังกล่าว

1.1 อุปสงค์ต่อแรงงาน คือ ความต้องการการจ้างงานของผู้ประกอบการ โดยความต้องการแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) จากฟังก์ชันการผลิตระยะสั้น

$$y = y(N, K, Z) \qquad \text{.....(1)}$$

โดยที่ y คือปริมาณผลผลิตที่แท้จริง N คือ แรงงาน K คือ ทุน และ Z คือ ปัจจัยการผลิตอื่นๆ อาทิ ที่ดิน เทคโนโลยี ในการผลิตระยะสั้นกำหนดให้ปัจจัยทุนและปัจจัยอื่นๆ คงที่ ยกเว้นปัจจัยแรงงาน ดังจากสมการที่ (1) เขียนใหม่ได้ว่า

$$y = y(N) \quad \text{หรือ} \quad \frac{\partial y}{\partial N} = MPP \qquad \text{.....(2)}$$

หรือการเปลี่ยนแปลงของผลิตผลทางกายภาพหน่วยสุดท้าย (Marginal Physical Product : MPP) มาจากปัจจัยแรงงาน ในขณะที่ผู้ผลิตจะแสวงหากำไรสูงสุด โดยจ้างแรงงานถึงระดับที่มูลค่าของผลผลิตทางกายภาพหน่วยสุดท้าย (Value of Marginal Product : VMP) เท่ากับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (W) ดังนั้นภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ การว่าจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นจนถึงระดับ

$$VMP = MPP \, x \, MR = W \qquad \text{.....(3)}$$

ภายใต้ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ราคาผลผลิต (P) เท่ากับรายรับหน่วยสุดท้าย (MR) จากสมการ (1) จะได้

$$MPP \, x \, P = W \qquad \text{.....(4)}$$

หรือ $MPP = \frac{W}{P} = w$ .....(5)

โดยที่ w คือค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage) ดังนั้นสามารถเขียนอุปสงค์แรงงานได้ ดังสมการ (6) ซึ่งความต้องการแรงงานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง

$$W = \frac{\partial y}{\partial N} * P \quad \text{หรือ} \quad w = f(N) \qquad \text{.....(6)}$$

1.2 อุปทานแรงงาน ในความหมายเชิงปัจเจกบุคคลนั้น อุปทานของแรงงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง คือ จำนวนชั่วโมงทำงานของบุคคลนั้นยินดีที่จะทำงานที่อัตราค่าแรงต่างๆ อุปทานแรงงานส่วนบุคคลสามารถพิจารณาได้จากฟังก์ชันอรรถประโยชน์ (Utility function)

$$U = U(y,s) \quad \text{โดยที่} \quad \frac{\partial u}{\partial y} \text{ และ } \frac{\partial u}{\partial s} > 0 \qquad \text{.....(7)}$$

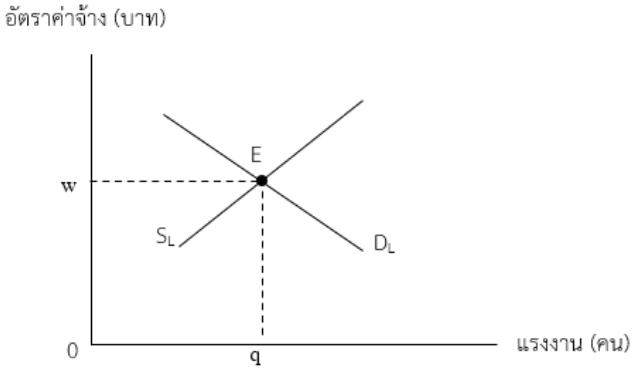
โดยที่ u คือ ฟังก์ชันของอรรถประโยชน์ Y คือ รายได้ที่มาจากจำนวนชั่วโมงในการทำงาน (H - S) คูณด้วยอัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W/P) ดังนั้น รายได้ทั้งหมดจากการทำงาน คือ y = w . (H - S) ซึ่ง H - S คือชั่วโมงจำนวนทั้งหมด จากฟังก์ชันอรรถประโยชน์ จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานทั้งหมดคืออุปทานรวมในตลาดแรงงาน ดังนั้นสามารถเขียนฟังก์ชันของอุปทานแรงงาน

นั้นคือ $N = N(w)\,; w = \frac{w}{P}$ .....(8)

หรือ $w = g(N)\,; w = \frac{w}{P}$

ดังนั้น $w = P\,.\,g(N)\,; \frac{\partial N}{\partial w} > 0$ .....(9)

1.3 ดุลยภาพในตลาดแรงงาน ดุลยภาพของตลาดแรงงานจะถูกกำหนดขึ้นโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงาน ที่ระดับดุลยภาพจะเกิดปริมาณดุลยภาพและอัตราค่าจ้างดุลยภาพในตลาดกลไกการทำงานของตลาดจะทำหน้าที่กำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน ณ จุด E ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวน q และมีอัตราค่าจ้างในระดับ w (ภาพที่ 7) ซึ่งอัตราค่าจ้างที่ w ในทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่าอัตราค่าจ้างนี้ว่า อัตราค่าจ้างแข่งขัน (Competitive wage) หรืออัตราคาจ้างที่จะเกลี่ยตลาดให้สมดุลกัน (Market clearing wage)



ภาพที่ 7 ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

จากภาพที่ 7 เป็นการแสดงถึงดุลยภาพในตลาดแรงงาน (Market equilibrium) ของแรงงานอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น นั้นคือ กลไกลของตลาดแรงงานสามารถกำหนดค่าจ้างในระดับต่างๆ กัน และปริมาณการจ้างงานในอาชีพนั้นๆ ได้ รวมไปถึงอาชีพอื่นๆ ในระบบเศรษฐกิจ กลไกของตลาดแรงงานก็จะทำหน้าที่เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างและการจ้างงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นแล้ว จึงสามารถกล่าวได้ว่า กลไกตลาดแรงงานได้ทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจรวมไปถึงทำหน้าที่กระจาย (Distribution) หรือจัดสรรแรงงานไปตามสาขาอาชีพต่างๆ นั้นเอง

กล่าวโดยสรุป แบบจำลองกลไกตลาดแรงงาน ที่นำเสนอไปข้างต้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้ผลิตหรือเจ้าของปัจจัยการผลิตสามารถนำไปใช้เพื่อ พยากรณ์ผลกระทบ ของการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์และอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจต่อ ระดับค่าจ้างและการจ้างงาน (Pindyck, and Rubinfeld, 2018) การทำความเข้าใจพลวัตเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเชิงธุรกิจและการวางแผนเชิงนโยบาย แบบจำลองนี้ช่วยให้เราคาดการณ์ได้ว่า หากอุปสงค์และอุปทานแรงงานเปลี่ยนแปลง: อุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้น (เช่น จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจหรือการลงทุนใหม่ๆ) มักนำไปสู่การ เพิ่มขึ้นของค่าจ้างและการจ้างงาน ตัวอย่างเช่น การลงทุนในโครงการเมกะโปรเจกต์ของภาครัฐในประเทศไทย เช่น โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานก่อสร้างและแรงงานทักษะเฉพาะทางในพื้นที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงปี 2561-2565 ทำให้ค่าแรงในบางสาขาปรับตัวสูงขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

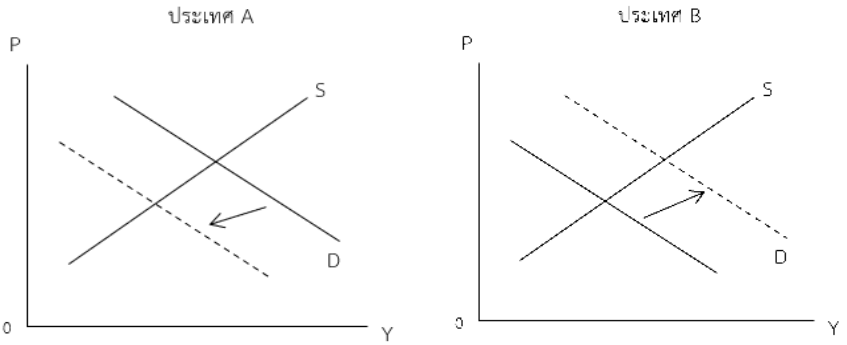
อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น (เช่น จากประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้น หรือการเคลื่อนย้ายแรงงาน) อาจทำให้ ค่าจ้างลดลง และ/หรือเกิดการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น แต่ในบางกรณีอาจนำไปสู่ภาวะว่างงานหากอุปสงค์ไม่สามารถรองรับได้ทั้งหมด เช่น การไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวในบางภาคส่วน เช่น ภาคเกษตรกรรมและประมง อาจส่งผลให้ค่าจ้างในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือไม่ปรับตัวสูงขึ้นมากนักการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออุปทานแรงงานในระยะยาว จากข้อมูลของธนาคารโลก พบว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้อุปทานแรงงานวัยหนุ่มสาวลดลงอย่างต่อเนื่อง และอาจนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานในอนาคต หากไม่มีการเตรียมพร้อมในการพัฒนาทักษะแรงงานสูงอายุและการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทน (World Bank, 2023)

อย่างไรก็ตาม หากตลาดถูกควบคุมโดยองค์กร สถาบัน หรือภาครัฐ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระดับค่าจ้างและอาจส่งผลต่อการจ้างงาน โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจที่ต้องพึ่งพาแรงงานเข้มข้น จากรายงานของธนาคารแห่งประเทศไทย (BOT) การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของไทยหลายครั้งที่ผ่านมา มีผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น และบางส่วนอาจชะลอการจ้างงานหรือหันไปลงทุนในเทคโนโลยีเพื่อลดการพึ่งพิงแรงงาน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567) การรวมตัวของสหภาพแรงงาน: สหภาพแรงงานสามารถมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างและสภาพการจ้างงานผ่านการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งอาจทำให้ค่าจ้างสูงกว่าระดับดุลยภาพที่ตลาดกำหนดเอง กฎระเบียบการจ้างงาน: ข้อบังคับด้านการจ้างงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ หรือความปลอดภัยในการทำงาน ก็ล้วนส่งผลต่อต้นทุนการดำเนินงานของธุรกิจ และมีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานของผู้ประกอบการ รายละเอียดทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อ กิจกรรมการผลิต และการใช้ ปัจจัยการผลิตต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจของภูมิภาคและประเทศนั้นๆ โดยตรง ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม.

2. การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการปรับค่าจ้าง

แนวคิดความไม่สมดุลของค่าจ้างและโอกาสของการจ้างงานถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดในการกำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ การเคลื่อนย้ายดังกล่าวมักจะวิเคราะห์ในรูปของแรงผลักและแรงดึงดูด (Push and pull effects) แรงงานตอบสนองต่อแรงดึงดูดของงานที่จ่ายค่าจ้างสูงในภูมิภาคปลายทาง และมีแรงผลักดันจากค่าจ้างที่ต่ำหรือการขาดโอกาสในการทำงานในภูมิภาคของตนเอง (นิกร น้อยพรม, 2562) ทั้งนี้ การวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายปัจจัยแรงงานและการปรับตัวของค่าจ้างจะอาศัยแบบจำลองทฤษฎีเขตเงินตราที่เหมาะสม (Optimum currency areas) ที่พัฒนาขึ้นมาโดย (Robert Mundell) (สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์, 2554) เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการอธิบาย

แบบจำลองการศึกษาของ (Mundell,1961) จะเริ่มโดยสมมติให้มี 2 ประเทศนั้นคือ ประเทศต้นทาง A และประเทศปลายทาง B ซึ่งทั้ง 2 ประเทศมีการบูรณาการทางด้านเศรษฐกิจร่วมกัน นอกจากนี้ สมมุติให้ผู้บริโภคมีความต้องการสินค้าที่ผลิตขึ้นในประเทศปลายทาง B มากกว่าประเทศ A ซึ่งความต้องการสินค้าในลักษณะดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่ออุปทานรวมของสินค้าในทั้งสองประเทศ

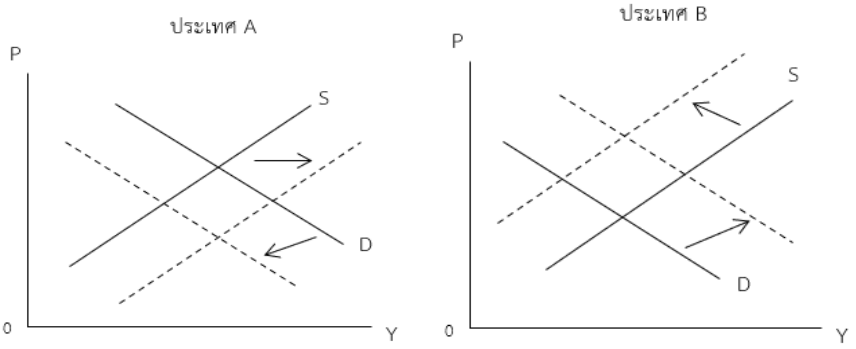


ภาพที่ 8 อุปสงค์และอุปทานรวมในทั้งสองประเทศ

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นถึงอุปสงค์และอุปทานรวมในเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศ เส้นอุปทานที่มีความลาดเอียงจะแสดงให้เห็นว่าเมื่อราคาสินค้าในประเทศเพิ่มขึ้น หน่วยผลิตในประเทศก็จะเพิ่มปริมาณสินค้าให้มากขึ้นเพื่อกำไรจากราคาสินค้าที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อราคาสินค้าภายในประเทศเพิ่มสูงขึ้นก็จะส่งผลทำให้อุปทานของผลผลิตของสินค้าในประเทศนั้นลดลงในช่วงเวลาต่อมาตามลักษณะการวิเคราะห์ของเศรษฐกิจมหภาคทั่วไป นอกจากนั้นแล้ว เส้นอุปทานจะเปลี่ยนแปลงตามข้อสมมุติฐานที่ว่าอัตราค่าจ้างในนาม (Nominal wage rate) รวมไปถึงปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่ใช้คงที่ การเปลี่ยนแปลงของราคาปัจจัยการผลิตที่ใช้เหล่านี้จะทำให้เส้นอุปทานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ในส่วนการเปลี่ยนแปลงของเส้นอุปสงค์จะเห็นได้ว่ามีการเคลื่อนตัวเพิ่มสูงขึ้นในประเทศ B และเคลื่อนตัวลดลงในประเทศ A ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงความต้องการบริโภคของสินค้าทั้งสองพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศโดยตรง นั้นคือจะทำให้เกิดการลดลงของผลผลิตและการว่างงานเพิ่มขึ้นในภูมิภาค A สถานการณ์ดังกล่าวจะทำให้ผลผลิตรวมในภูมิภาค B เพิ่มขึ้น และการว่างงานลดลง

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานในทั้งสองประเทศนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อการปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจของภูมิภาค อย่างไรก็ตามประเด็นคำถามที่ตามมาก็คือ แล้วจะมีการปรับตัวของกลไกทางเศรษฐกิจเช่นใดที่จะทำให้สภาวะการณ์ดังกล่าวกลับเข้าสู่ดุลยภาพ คำตอบที่จะนำเสนอผ่านแบบจำลองของ (Mundell, 1961) ก็คือจะมีการปรับตัวในลักษณะ 2 กลไกด้วยกันคือ กลไกเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของอัตราค่าจ้าง และกลไกเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ซึ่งกลไกดังกล่าวจะทำงานโดยอัตโนมัติเพื่อทำให้ทั้งสองภูมิภาคกลับสู่ภาวะดุลยภาพในที่สุด

กลไกที่ 1 ความยืดหยุ่นของอัตราค่าจ้าง (Wage flexibility) กล่าวคือถ้าค่าจ้างของทั้งสองประเทศมีความยืดหยุ่นก็จะส่งผลทำให้ค่าจ้างแรงงานในประเทศ A ลดลงขณะเดียวกันค่าจ้างแรงงานในประเทศ B จะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการลดลงของค่าจ้างประเทศ A จะส่งผลทำให้อุปทานรวมของภูมิภาคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในประเทศ B จะทำให้อุปทานรวมของภูมิภาคนี้มีแนวโน้มลดลง การปรับตัวที่เกิดขึ้นนี้จะทำให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระบบเศรษฐกิจในที่สุด (ภาพที่ 9) ผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็คือในประเทศ A ราคาของผลผลิตจะลดลงทำให้ราคาสินค้าสามารถแข่งขันกับพื้นที่อื่นๆ ได้ดีขึ้น และจะมีส่วนช่วยในการกระตุ้นอุปสงค์ในการบริโภคได้ ในขณะเดียวกันก็จะเกิดผลในทิศทางตรงกันข้ามกับประเทศ B นั้นเอง



ภาพที่ 9 กระบวนการปรับตัวที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง

กลไกที่ 2 เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Mobility of labor) ซึ่งจะทำให้นำไปสู่ดุลยภาพใหม่ได้ กล่าวคือ คนงานที่ว่างงานในประเทศ A ก็จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอื่นๆ ที่มีการจ้างงานสูง และมีความต้องการแรงงานในการทำงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวจะช่วยขจัดการลดลงของค่าจ้างแรงงานในประเทศ A และการเพิ่มของค่าจ้างแรงงานในประเทศอื่นๆ ได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ปัญหาภาวะการว่างงานในประเทศ A รวมไปถึงปัญหาแรงกดดันต่อค่าจ้างที่อาจส่งผลกระทบทำให้เกิดเงินเฟ้อในประเทศอื่นๆ จะหมดไป

ทั้งนี้ ปัญหาในการปรับตัวของทั้งสองภูมิภาคจะหมดไปเองโดยอัตโนมัติหากกลไกทั้งสองอย่างไม่ว่าจะเป็นความยืดหยุ่นและ/หรือการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภูมิภาคมีจำนวนที่มากเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตามหากกิจกรรมไม่สามารถบรรลุ

เงื่อนไขที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาที่ระบบเศรษฐกิจก็จะต้องเผชิญก็จะยังไม่หมดไป ตัวอย่างเช่น สมมุติว่าค่าจ้างในประเทศ A ไม่ลดลงถึงแม้ว่าจะมีภาวการณ์ว่างงานก็ตาม และคนงานในประเทศ A ไม่ต้องการเคลื่อนย้ายไปประเทศ B ในกรณีนี้ประเทศ A ก็จะประสบกับปัญหาภาวะไร้ดุลยภาพ (Disequilibrium) ในระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่ประเทศ B ก็จะเกิดอุปสงค์ส่วนเกินของแรงงาน ซึ่งก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงกดดันต่ออัตราค่าจ้างทำให้อุปทานมีการปรับตัวสูงขึ้น การปรับตัวสู่ภาวะไร้ดุลยภาพจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของราคาสินค้าในประเทศ B การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้าดังกล่าวจะส่งผลทำให้ราคาสินค้าของประเทศ A มีราคาที่ถูกลงในสายตาของผู้บริโภคและส่งผลทำให้สามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ดีขึ้นอีกครั้งหนึ่ง กระทั่งส่งผลทำให้นำไปสู่การปรับตัวสูงขึ้นของเส้นอุปสงค์รวมของประเทศ A ดังนั้นแล้วอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หากอัตราค่าจ้างไม่มีการปรับลดลงในประเทศ A แล้วการปรับตัวของภาวะไร้ดุลยภาพจะทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อในประเทศอื่นๆ ตามมานั้นเอง

การเคลื่อนย้ายทรัพยากรการผลิตระหว่างภูมิภาคนั้น ไม่ได้มีผลเฉพาะกับราคาปัจจัยการผลิตเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลต่อตลาดผลผลิต (Product markets) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตลาดผลผลิตนี้ก็จะมีปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่สำคัญไม่ว่าจะเป็น ทุน แรงงาน การประกอบการ เทคโนโลยี ผลิตภาพการผลิต การแข่งขัน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมไปถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ (นิกร น้อยพรม, 2562) ที่อธิบายผลจากการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดเลย เมื่อจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวในจังหวัดเลยเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเลยเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันร้อยละ 0.0779 เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงของการใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวในจังหวัดเลยจำนวนร้อยละ 1 จะส่งผลกระทบให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเลยเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันจำนวนร้อยละ 0.3602 ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายทรัพยากรเกิดขึ้นในภูมิภาค ดังนั้น แต่ละภูมิภาคจำเป็นจะต้องพิจารณาให้ดีด้วยว่าการเคลื่อนย้ายทรัพยากรนั้นสามารถทำประโยชน์ให้กับภูมิภาคได้เต็มที่ตามแนวคิดแบบเศรฐศาสตร์สาธารณะ (ประสิทธิผลแบบพาเรโต: Pareto efficiency) (สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์, 2554) และสร้างประสานประโยชน์แก่เศรษฐกิจของภูมิภาคมากน้อยเพียงใด ซึ่งทั้งหมดก็จะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมและสินค้าที่มีความเชี่ยวชาญต่างๆ ในภูมิภาคมาได้อีกมากมาย

บทสรุป

แรงงานหัวใจขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนา แรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ จนอาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญเหนือกว่าทรัพยากรธรรมชาติและทุนเสียด้วยซ้ำ (สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์, 2554) แม้จะมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์เพียงใด หากขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถในการนำทรัพยากรเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาเศรษฐกิจก็จะดำเนินไปอย่างล่าช้าและยากลำบาก นี่เป็นเพราะแรงงานคือผู้ขับเคลื่อนและบริหารจัดการทรัพยากรทั้งหมดเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ

อย่างไรก็ตาม การมีความได้เปรียบด้านทรัพยากรแรงงานมิได้หมายความว่าภูมิภาคนั้นจะมีการพัฒนาหรือเติบโตทางเศรษฐกิจเสมอไป หากไม่มีการนำแรงงานเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วันชัย ริมวิทยากร, 2558) สาเหตุอาจมาจากขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ นโยบายที่ไม่เอื้ออำนวย หรือการขาดการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์จากแรงงาน ขาดแคลนเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้เต็มที่ ความต้องการสินค้าและบริการต่ำ ขาดแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่จะดึงทรัพยากรแรงงานออกมาใช้ การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Brain drain) การอพยพของแรงงานคุณภาพออกไปทำงานในภูมิภาคอื่น เช่น แรงงานไทยจำนวนมากเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพื่อแสวงหาค่าตอบแทนที่สูงกว่า (Borjas, 2014) ตัวอย่างเช่น ในปี 2566 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศกว่า 120,000 คน ซึ่งกลุ่มนี้มักจะเป็นแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ ทำให้บางภาคส่วนในประเทศขาดแคลนแรงงานคุณภาพ (กรมการจัดหางาน, 2567) การเคลื่อนย้ายนี้ส่งผลให้ภูมิภาคต้นทาง โดยเฉพาะพื้นที่ชนบท ขาดแคลนทั้งแรงงานและเงินทุนที่จะนำมาใช้พัฒนา

ในทางตรงกันข้าม ภูมิภาคที่ขาดแคลนแรงงานก็สามารถพัฒนาได้ หากสามารถดึงดูดแรงงานจากภูมิภาคอื่นเข้ามาใช้ประโยชน์ได้สำเร็จ ซึ่งมักจะขึ้นอยู่กับการสร้าง แรงจูงใจ (Motivation) ทางเศรษฐกิจ เช่น การกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่างานของ Greenwood (อ้างถึงใน สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์, 2554) ที่วิเคราะห์ในรูปของ แรงผลักดันและแรงดึงดูด (Push and pull effects) พบว่า ผู้อพยพในสหรัฐอเมริกาตอบสนองต่อแรงดึงดูดของงานที่มีค่าจ้างสูงในภูมิภาคปลายทาง และต่อแรงผลักดันของค่าจ้างต่ำหรือการขาดโอกาสการจ้างงานในภูมิภาคของตนเอง การสำรวจค่าจ้างของแรงงานในประเทศไทยโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO) ในปี 2565 พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลสูงกว่าภูมิภาคอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ดึงดูดแรงงานจากต่างจังหวัดให้เข้ามาทำงานในเขตเมือง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนสูง การลดหย่อนภาษี การให้เงินอุดหนุน หรือสิทธิพิเศษทางการค้า สามารถดึงดูดนักลงทุนและเม็ดเงินจากภูมิภาคอื่นให้ไหลเข้ามาได้ (Porter, 1990) เมื่อมีการลงทุนเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่การขยายตัวในการบริโภคสินค้าและบริการในภูมิภาคนั้นๆ ตามมา

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2567). *รายงานสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของคนไทย ปี 2566*. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). *รายงานภาวะเศรษฐกิจการเงิน*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

นิกร น้อยพรม. (2562). การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวในพื้นที่จังหวัดเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 14*(49), 41-51.

ภราดร ปรีดาศักดิ์. (2554). *หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันชัย ริมวิทยากร. (2558). *การพัฒนาเศรษฐกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2555). *หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิรุณสิริ ใจมา. (2555). *เศรษฐศาสตร์จุลภาค 1* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสแรก ปี 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์. (2554). *เศรษฐศาสตร์บูรณาการภูมิภาค: ว่าด้วยความตกลงทางการค้าเสรีสู่การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Barro, R. J., and Sala-i-Martin, X. (2004). *Economic growth*. Cambridge, MA: MIT Press.

Borjas, G. J. (2014). *Labor economics*. New York: McGraw-Hill Education.

Krugman, P. R., Obstfeld, M., and Melitz, M. J. (2018). *International economics: Theory & policy*. Boston, MA: Pearson.

Mankiw, N. G. (2021). *Principles of economics*. Boston, MA: Cengage Learning.

Mundell, R. (1961). A Theory of Optimum Currency Areas. *American Economic Review*, *53*, 717-725.

Pindyck, R. S., and Rubinfeld, D. L. (2018). *Microeconomics*. Boston, MA: Pearson.

Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: Free Press.

World Bank. (2023). *Thailand Economic Monitor*. Washington, D. C.: World Bank.