บทที่ 4

ตลาดแรงงาน (Labor Market)

เนื้อหา

1. ความหมายของตลาดแรงงาน
2. ประเภทของตลาดแรงงาน
3. การเปรียบเทียบตลาดแรงงานกับตลาดสินค้าและบริการ
4. ดุลยภาพของตลาดแรงงาน
5. หน้าที่ของตลาดแรงงานและมาตรการที่เหมาะสม
6. สำนักงานจัดหางาน : หน้าที่และประเภท
7. สำนักงานจัดหางานในประเทศไทย
8. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางาน
9. การเข้าออก (Labor Turnover) หรือการเปลี่ยนงาน
10. การเคลื่อนย้ายแรงงาน

สาระสำคัญ

1. ตลาดแรงงาน คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์ และอุปทานของแรงงาน
2. ตลาดแรงงานอาจจำแนกได้หลายแบบ เช่น จำแนกตามเขตภูมิศาสตร์ หรือการปกครอง จำแนกตามอาชีพ จำแนกตามอุตสาหกรรม และจำแนกตามระเบียบการว่าจ้างแรงงาน
3. ตลาดแรงงานเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดสินค้าและบริการ พบว่าตลาดแรงงาน มีความสมบูรณ์น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ เพราะเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่น ๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มในทันที และในบางครั้งอาจจะลดลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของแรงงาน ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการ ถ้าระดับราคาสูงขึ้น จำนวนสินค้าที่จะเสนอขายเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน ในด้านการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง และการเคลื่อนย้าย พบว่าอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงช้ากว่าราคาสินค้าและบริการ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างไม่สมบูรณ์เมื่อเทียบกับตลาดสินค้าและบริการ
4. ดุลยภาพของตลาดแรงงาน จะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน

5. หน้าที่ของตลาดแรงงาน คือการทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน มาตรการที่เหมาะสม คือการให้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน และการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพดีขึ้น
6. สำนักงานจัดหางาน เป็นสถานที่ที่จัดขึ้นเพื่อเป็นแหล่งกลางให้นายจ้างและผู้หางานทำมาพบกัน โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานและให้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน สำนักงานจัดหางานแบ่งออกเป็นสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลและเอกชน สำนักงานจัดหางานของรัฐบาล จัดหางานให้โดยไม่คิดค่าบริการ ส่วนสำนักงานจัดหางานของเอกชน กฎหมายกำหนดไว้ว่าให้คิดค่าบริการได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างเดือนแรก
7. สำนักงานจัดหางานในประเทศไทย มีหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักจัดหางานทั่วไป คือช่วยจัดหางานและให้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนการแนะนำอาชีพ จัดหางานให้นักเรียนนักศึกษาในระหว่างปิดภาคการศึกษาด้วย
8. ในด้านการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานเท่าที่ผ่านมา พบว่าทำงานไม่ได้ผล ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ มีงานเพียงพอแล้ว เว้นแต่มีการขยายงานเท่านั้น นอกจากนี้สำนักงานจัดหางานไม่ได้เป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดงานเอง ดังนั้นคนงานจึงมักนิยมไปสมัครงานกับนายจ้างเองมากกว่า
9. อัตราการเข้าออกงาน คือจำนวนคนงานที่โรงงานหรือบริษัทจ้างไว้หักออกจากจำนวนคนงานที่ออกจากงานเมื่อเทียบกับจำนวนคนงานทั้งหมด ประโยชน์ของการวัดเพื่อดูประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของบริษัทนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การที่บริษัทรับคนเข้าทำงานอาจเนื่องมาจากการขยายงานของบริษัท หรือมีการตั้งบริษัทเพิ่มขึ้น ส่วนการที่แรงงานออกจากงานอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น หมดสัญญาจ้าง มีอาชีพใหม่ที่มีรายได้ดีกว่า เป็นต้น
10. การย้ายแรงงาน การย้ายแรงงานเกิดจากการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่นหนึ่งในขณะที่มีแรงงานส่วนเกินในอีกท้องถิ่นหนึ่ง การย้ายแรงงานทำได้ลำบาก เนื่องจากเสียค่าใช้จ่ายในการขนย้ายสูง และประกอบกับคนไทยเป็นคนรักถิ่นฐาน แต่อย่างไรก็ตามอาจแก้ปัญหาได้โดยให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการขนย้ายให้ก่อน แล้วหักค่าจ้างส่งใช้ นอกจากนี้ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพื่อจะให้ลูกจ้างกล้าตัดสินใจได้ง่ายขึ้น การย้ายแรงงานนั้นอาจเป็นการย้ายภายในประเทศ และเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ แต่ถ้ามองในวัตถุประสงค์เป็นการย้ายโดยสมัครใจและไม่สมัครใจ นอกจากนี้ยังพิจารณาการย้ายในแนวดิ่งและแนวนอนอีกด้วย การย้ายในแนวดิ่งมักจะย้ายไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จุดประสงค์

หลังจากศึกษาเรื่องราวในบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

1. อธิบายความหมายและหน้าที่ของตลาดแรงงานได้
2. อธิบายการจำแนกประเภทตลาดแรงงานได้
3. สามารถหาดุลยภาพของตลาดแรงงานได้ และสามารถอธิบายได้ว่าดุลยภาพในทางทฤษฎีกับแนวคิดในทางปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไร
4. บอกหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานและเหตุผลที่คนงานนิยมไปสมัครงานกับนายจ้างโดยตรง
5. อธิบายความหมายและคำนวณหาอัตราการเข้าออกงานได้
6. บอกประโยชน์ของการคำนวณหาอัตราการเข้าออกงานได้
7. บอกและอธิบายประเภทของการย้ายแรงงานได้

1. ความหมายของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน เป็นแหล่งที่นายจ้างจะไปหาคนงานและคนงานจะไปหางานทำ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือแหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงาน โดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการ ตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือ ฝ่ายนายจ้างผู้ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงานก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้นแหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้น

2. ประเภทของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานอาจจำแนกประเภทได้หลายแบบ เช่น

2.1 จำแนกตามเขตภูมิศาสตร์หรือการปกครอง เช่น ตลาดแรงงานในประเทศไทยอาจแบ่งเป็นตลาดแรงงานภาคกลาง ตลาดแรงงานภาคใต้ ตลาดแรงงานภาคเหนือและตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือ อาจแบ่งระหว่างประเทศ เช่น ในยุโรป ในเขตตลาดร่วมที่ยอมให้คนงานข้ามไปทำงานระหว่างประเทศได้ การจำแนกตามเขตภูมิศาสตร์หรือการปกครอง เพื่อประโยชน์ในการแบ่งเขตการจัดหางานทำและการจัดทำข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

2.2 จำแนกตามอาชีพ คือการแบ่งแรงงานโดยการถือเอาอาชีพของตนเป็นเกณฑ์ เช่น ตลาดแรงงานของช่างก่อสร้าง ตลาดแรงงานเสมียนพนักงาน ตลาดแรงงานของวิศวกร เป็นต้น เพื่อให้ง่ายแก่ผู้ที่หางานทำ จำเป็นต้องบอกอาชีพ ซึ่งนายจ้างมักจะระบุอาชีพพร้อมกับคุณสมบัติ เพื่อแรงงานจะใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน เพราะการมีความรู้อย่างหนึ่งไปทำงานอีกอย่างหนึ่ง แรงงานอาจไม่ยอมทำงานก็ได้

ดังนั้น จึงมีผู้คิดแยกประเภทอาชีพไว้ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำ International Standard Classification of occupation ขึ้นไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อประเทศสมาชิกจะได้ถือตาม และนำมาจัดทำในประเทศของตน

2.3 จำแนกตามอุตสาหกรรม (Industry) โดยแยกเป็นอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น

2.4 จำแนกตามระเบียบการว่าจ้างแรงงาน แยกได้เป็น ตลาดแรงงานของรัฐบาลและตลาดแรงงานของธุรกิจเอกชน

ตลาดแรงงานของรัฐบาล ได้แก่ แรงงานที่เข้าไปทำงานให้แก่ทางราชการ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เรียกว่า เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง แรงงานเหล่านี้เข้าไปทำงานโดยผ่านระเบียบกฎข้อบังคับ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แน่ชัด

ส่วนตลาดแรงงานธุรกิจเอกชน เป็นสัญญาการว่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำหนดกันขึ้น มักจะขาดความเป็นธรรมและขาดความแน่นอนไม่เหมือนระเบียบของทางราชการ ฉะนั้นปัญหาความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างจึงมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ

3. การเปรียบเทียบตลาดแรงงานกับตลาดสินค้าและบริการ

ถ้าพิจารณาศึกษาอย่างผิวเผิน ๆ ตลาดแรงงานก็เหมือนกับตลาดสินค้าและบริการอื่น ๆ โดยทั่วไป กล่าวคือ ถ้าเป็นตลาดแข่งขันโดยสมบูรณ์ ราคาตลาดถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทาน แต่แท้ที่จริงแล้ว ตลาดแรงงานมีลักษณะและปัญหาผิดแผกแตกต่างไปจากตลาดสินค้าอื่น ๆ ดังนี้

3.1 ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมักจะพิจารณาจากราคาสินค้าและบริการเท่านั้น แต่ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนแรงงานนั้นไม่ได้พิจารณาเฉพาะค่าจ้างสูงเพียงอย่างเดียว แต่ยังจะพิจารณาถึงสิ่งอื่น ๆ ประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะแรงงานเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ บางคนชอบความสะดวกสบาย หรือบางคนชอบทำงานใกล้บ้าน ดังนั้นถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็อาจจะเสนอขายแรงงาน แต่บางคนอาจจะเสนอขายแรงงานเมื่อได้รับค่าจ้างสูง ดังนั้น อัตราค่าจ้างแรงงานประเภทเดียวกันจึงมีได้หลายอัตรา

3.2 การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง (ราคา) อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานมักมีลักษณะค่อนข้างคงที่ โดยเฉพาะอัตราค่าจ้างแรงงานในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างมักกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แน่นอน ดังนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานจึงไม่เปลี่ยนแปลงเร็วเหมือนกับราคาสินค้าในตลาดสินค้าและบริการ ทั้งนี้เพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วย่อมไม่เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่น ทางด้านนายจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต ส่วนในด้านแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างจะรู้สึกว่าภาวะการทำงานของเขาไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเข้า-ออกจากงาน (Problem of Labor Turnover)

3.3 ตลาดแรงงานมีลักษณะขาดการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Lack of Mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานไม่มีอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันได้ และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้น ไม่อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคงหรือไม่มีตำแหน่งงานว่างพอ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่น ๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การเสนอขายแรงงาน อาจไม่เพิ่มขึ้นทันที และในบางครั้งอาจลดลง เพราะแรงงานอาจพอใจพักผ่อนเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้น จำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน

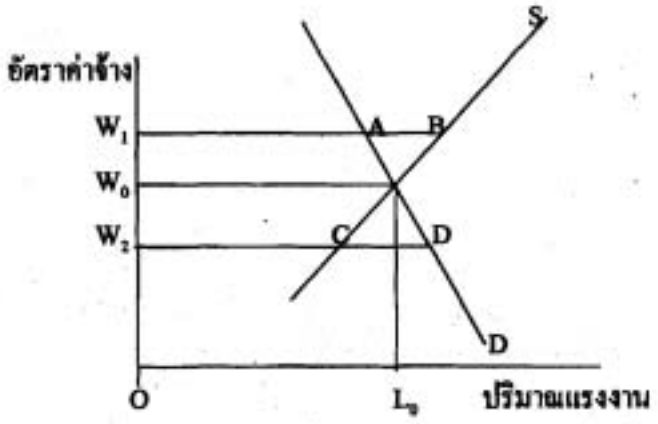
4. ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

จากการศึกษาเรื่องของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในบทที่ 2 และบทที่ 3 พบว่า เส้นอุปสงค์ของแรงงานในตลาดโดยทั่วไปจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับปริมาณความต้องการจ้างงานเป็นไปในทิศทางตรงข้าม ซึ่งหมายความว่าถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นปริมาณความต้องการจ้างงานจะลดลง ในทางตรงข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลง ปริมาณความต้องการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น ลักษณะเส้นอุปสงค์ของแรงงานของตลาดโดยทั่วไปจะมีความชัน (Slope) เป็นลบ ในขณะที่เส้นอุปทานแรงงานของตลาดโดยทั่วไปจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับปริมาณการเสนอขายแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้น ปริมาณความต้องการเสนอขายแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลง ปริมาณความต้องการเสนอขายแรงงานลดลง

จะเห็นได้ว่าอุปสงค์ของแรงงานและอุปทานของแรงงานสนองตอบต่ออัตราค่าจ้างในทิศทางตรงข้าม ซึ่งหมายความว่า ยิ่งอัตราค่าจ้างสูงขึ้น อุปสงค์ของแรงงานจะลดลง ในขณะที่อุปทานของแรงงานจะเพิ่มขึ้น แนวโน้มที่ค่าอุปทานจะมากกว่าอุปสงค์ ในทางตรงข้าม อัตราค่าจ้างลดลง อุปสงค์ของแรงงานจะเพิ่มขึ้น ในขณะที่อุปทานของแรงงานจะลดลง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้อุปสงค์มากกว่าอุปทาน แต่มีอัตราค่าจ้างระดับหนึ่งที่ทำให้อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน อัตราค่าจ้างในระดับดังกล่าวแสดงว่าเกิดดุลยภาพในตลาดแรงงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน ถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน หรือเกิด ณ จุดที่เส้นอุปสงค์ของแรงงานตัดกับเส้นอุปทานของแรงงานนั่นเอง อัตราค่าจ้าง ณ ระดับดังกล่าว เรียกว่า ค่าจ้างดุลยภาพ ปริมาณแรงงานดังกล่าว เรียกว่า ปริมาณการจ้างงานดุลยภาพดังแสดงในรูปที่ 4.1

รูปที่ 4.1 แสดงดุลยภาพในตลาดแรงงาน



จากรูป ณ ระดับอัตราค่าจ้าง OW_0 อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงานพอดี = OL_0

ดังนั้นอัตราค่าจ้าง OW_0 = อัตราค่าจ้างดุลยภาพ และปริมาณแรงงาน OL_0 = ปริมาณแรงงานดุลยภาพ ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น OW_1 ทำให้อุปทานของแรงงานสูงขึ้นเป็น W_1B แต่อุปสงค์ของแรงงานมีเพียง

W_1 A ทำให้เกิดการว่างงาน = AB ในทำนองตรงข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างลดลงเป็น OW_2 อุปสงค์ของแรงงาน = W_2 D แต่อุปทานของแรงงาน = W_2C เกิดการขาดแคลนแรงงานหรือมีตำแหน่งงานว่าง = CD อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นในตลาดแข่งขันอย่างสมบูรณ์กลไกของตลาดก็จะสามารถปรับตัวให้เข้าสู่ดุลยภาพได้ในที่สุด

ในการศึกษาถึงอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเพื่อวัดว่ามีการว่างงานและมีตำแหน่งงานว่างอยู่มากน้อยเพียงใด และหาทางทำให้เกิดความสมดุลในทางเศรษฐกิจนั้น

ในทางทฤษฎี ถ้าอุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน แสดงว่าไม่มีคนว่างงาน และไม่มีตำแหน่งงานว่าง ทั้งนี้เพราะในทางทฤษฎีมีข้อสมมติว่า แรงงานทุกคนมีความรู้ความสามารถเหมือนกัน ทุกคนรู้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเป็นอย่างดี และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ แต่ในทางปฏิบัตินั้น การที่มีตำแหน่งงานว่าง เท่ากับจำนวนคนว่างงาน มิได้หมายความว่าทุกคนมีงานทำ และไม่มีตำแหน่งงานว่างเหลืออยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถไม่เท่ากัน ดังนั้น ตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่อาจไม่เหมาะสมกับฝีมือคนงานหรือเนื่องจากขาดข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานก็ได้

การศึกษาถึงตำแหน่งงานว่างนี้จะช่วยให้สถาบันการศึกษาผลิตคนให้มีคุณสมบัติ มีความรู้ความชำนาญในสาขาที่ขาดแคลน และในการศึกษาถึงคนว่างงาน ก็เพื่อที่จะวางแผนในการสร้างงานให้คนทำ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สำหรับการวางแผนกำลังคนต่อไป

5. หน้าที่ของตลาดแรงงาน และมาตรการที่เหมาะสม

5.1 หน้าที่ของตลาดแรงงาน คือการทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน ซึ่งความจริงแล้วแรงงานกับตำแหน่งงานว่างไม่อาจสอดคล้องกันได้โดยง่าย การหางานทำของคนงานและการหาคนมาบรรจุเข้าในงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานหรือแรงงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพดีขึ้น และปรับปรุงทางด้านข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกันได้ดีขึ้น

5.2 มาตรการที่เหมาะสม มาตรการต่อไปนี้อาจเป็นสิ่งเหมาะสม คือ

1. *ในด้านข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน* รัฐบาลควรจัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้น เพื่อที่จะเป็นแหล่งกลางให้นายจ้างและผู้ที่หางานทำมาพบกันได้ ทำให้เกิดการจ้างแรงงาน โดยวิธีที่ให้บุคคลว่างงานไปติดต่อสมัครงานที่สำนักงานจัดหางาน และฝ่ายนายจ้างเมื่อต้องการคนงาน อาจใช้วิธีติดประกาศรับสมัครงานไว้ที่สำนักงานจัดหางานด้วย นอกจากนี้สำนักงานจัดหางานก็ควรจัดทำข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานออกเผยแพร่อีกด้วย

นอกจากสำนักงานจัดหางานแล้ว แรงงานยังอาจได้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และญาติมิตรคนรู้จักกัน ที่มาของข่าวสารเหล่านี้จัดว่าเป็นระบบข่าวสารของเอกชน

2. *ในด้านการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพดีขึ้น* อาจทำได้โดยการให้การศึกษาในโรงเรียน และการฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพ ซึ่งการศึกษาในโรงเรียนใช้เวลานาน แต่การฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพเป็นการฝึกระยะสั้น ๆ

การฝึกอาชีพ (Vocational training) เป็นการฝึกอบรมงานฝีมือให้แก่แรงงาน เพื่อเตรียมตัวเข้าทำงานจะได้มีฝีมือและความสามารถเพิ่มขึ้น จะได้ค่าจ้างสูงขึ้น ตลอดจนเพื่อก้าวไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่เป็นการฝึกงานระยะสั้นเพียง 3 เดือน ถึง 1 ปี

ในบางประเทศมีการฝึกลูกมือผู้ฝึกหัดงาน โดยให้ผู้ฝึกเข้าทำงานระยะเวลาหนึ่งแล้วฝึกในชั้นเรียนอีกระยะเวลาหนึ่ง ตามเวลาที่กำหนด อาจให้ค่าจ้างด้วย แต่ให้ในอัตราต่ำ เมื่อเรียนจบก็จะมีประกาศนียบัตรให้ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จัดร่วมกับรัฐบาล ในบางประเทศ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย มีการฝึกอาชีพแก่คนพิการ เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพแล้วจัดให้ทำงานในโรงงานที่รัฐบาลให้เงินอุดหนุน หรือรัฐบาลออกค่าจ้างให้กับคนพิการที่ทำงาน หรือตั้งโรงงานให้คนพิการทำโดยเฉพาะ เพื่อให้เหมาะสมกับเขาโดยไม่มุ่งหวังกำไร

6. สำนักงานจัดหางาน

สำนักงานจัดหางาน จัดว่าเป็นตลาดแรงงานประเภทหนึ่ง เพราะเป็นแหล่งที่ทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง

6.1 หน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน โดยทั่วไปแล้ว หน้าที่ของสำนักงานจัดหางานแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. หน้าที่ทางด้านดำเนินงาน
2. หน้าที่ทางด้านวิชาการ

1. *หน้าที่ทางด้านการดำเนินงาน* หน้าที่ที่สำคัญที่สุดทางด้านดำเนินงาน คือ การจัดหางานให้แก่ประชาชน โดยให้นายจ้างและผู้สมัครงานมาพบกัน เพื่อที่นายจ้างจะได้คนงานและคนงานจะได้งานทำ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

ก. ลงทะเบียนผู้ขอหางานทำ โดยแยกตามคุณวุฒิ ความชำนาญและประเมินความสามารถของบุคคลเหล่านั้น

ข. ติดต่อกับนายจ้าง เพื่อหาข้อมูลที่แน่นอน เกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง และเงื่อนไขการบรรจุคนงานในตำแหน่งเหล่านั้น ซึ่งการติดต่อกับนายจ้างนั้นตามปกตินายจ้างจะแจ้งมาทางโทรศัพท์ หรือมาแจ้งด้วยตนเองยังสำนักงานจัดหางานตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ให้และในบางครั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน อาจไปเยี่ยมนายจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวก

ค. คัดเลือกผู้สมัครส่งไปให้นายจ้างที่ขอไว้ โดยเลือกให้ตรงตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ เพื่อจัดส่งไปให้นายจ้าง แล้วบันทึกไว้เพื่อทำรายงานหรือสถิติ

การคัดเลือกทำได้โดย วิธีสัมภาษณ์และวิธีสอบคัดเลือก วิธีสัมภาษณ์นั้นจะให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร เช่น สภาพความเป็นอยู่ สภาพการสมรส การศึกษาและการฝึกอาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในด้านวิธีการสอบคัดเลือก ใช้วิธีการเขียนคำตอบลงในกระดาษในเรื่องต่าง ๆ ตามที่นายจ้างต้องการ หรือทดสอบความถนัดทางความคล่องในการใช้มือ อาจทำโดยวิธี ต่อรูปภาพ เป็นต้น

ง. ติดตามผล เมื่อทราบว่านายจ้างจ้างบุคคลนั้น หรือบุคคลนั้นลาออกไปแล้ว สำนักงานจัดหางาน ต้องคอยติดตามดูผล และสอบถามความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับคนงานที่หาให้ เพื่อที่จะได้ทราบข้อบกพร่อง และหาทางแก้ไขในโอกาสต่อไป

จ. เวียนตำแหน่งงานว่างและผู้สมัครงานให้สำนักงานจัดหางานอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้ตำแหน่งงานว่างได้บรรจุคนเร็วขึ้น และผู้สมัครงานได้งานเร็วขึ้น เพราะมีสำนักงานอยู่หลายแห่ง โดยได้ทำบัญชีผู้สมัครงานและตำแหน่งงานว่าง เวียนให้ทราบโดยทั่วกัน

ฉ. ให้ความสะดวกแก่คนงานในการโยกย้ายจากท้องถิ่นหนึ่งไปยังอีกท้องถิ่นหนึ่ง ถ้าปรากฏว่า ในท้องถิ่นนั้นมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมและดีกว่า

นอกจากหน้าที่ในการจัดหางาน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของสำนักงานจัดหางานแล้ว ยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น

ก) การแนะแนวอาชีพ และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน

ข) การอบรมอาชีพ คือการอบรมทุกประเภทที่จะช่วยให้คนงานได้รับความรู้ ความชำนาญ

ค) การปรับตัวคนให้มีอาชีพใหม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ค่อนข้างยาก ก็คือการหางานให้เหมาะสมแก่คนงานทุพพลภาพ โดยการสำรวจ จดทะเบียนผู้ทุพพลภาพ

2. หน้าที่ทางด้านวิชาการ

ก. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากนายจ้างที่แจ้งตำแหน่งงานไว้ และส่งแบบสอบถามไปให้กรอกเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างและในขณะเดียวกันก็มี

ข้อมูลของผู้สมัครงาน โดยแยกตามกลุ่ม อาชีพ และอายุ เป็นต้น ตลอดจนแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจ้างงาน

ข. การค้นคว้าเกี่ยวกับอาชีพ การจัดหางานจะได้ผลอย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อผู้รับผิดชอบมีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพโดยสมบูรณ์ เพื่อที่เจ้าหน้าที่จะจัดหาคนงานให้เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ ได้

6.2 ประเภทของสำนักงานจัดหางาน แบ่งออกได้เป็น

1. *สำนักงานจัดหางานของรัฐบาล* รัฐบาลจัดตั้งเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัครฟรี โดยจัดตั้งในแหล่งที่มีประชาชนหนาแน่น มีโรงงานอุตสาหกรรมและนายจ้างมากพอควร มักนิยมการจัดหน่วยออกเป็น สำนักงานจัดหางานกลาง สำนักงานจัดหางานระดับภาค และสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น

2. *สำนักงานจัดหางานเอกชน* เอกชนขออนุญาตจัดตั้งสำนักงานต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล ทางสำนักงานจัดหางานกลางจะเป็นผู้ออกใบอนุญาตให้ การจัดหางานของสำนักงานจัดหางานเอกชน มักจะทำเป็นธุรกิจ โดยคิดค่าบริการจากผู้สมัคร ในประเทศไทยกฎหมายกำหนดไว้ว่า คิดค่าบริการได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างเดือนแรก

ในบางครั้งสำนักงานจัดหางานของเอกชนดำเนินกิจการแบบการกุศล ในรูปมูลนิธิเพื่อสงเคราะห์ผู้สมัครงาน ในกรณีนี้จะไม่คิดค่าบริการจากผู้สมัครงาน แต่มีสำนักงานจัดหางานประเภทนี้น้อยมาก

7. สำนักงานจัดหางานในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มมีสำนักงานจัดหางานมาตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 โดยคณะผู้เปลี่ยนแปลงการปกครอง หน้าที่ของสำนักงานจัดหางานคือ

1. รับลงทะเบียนผู้มาหางานทำ โดยผู้มาหางานทำจะมาเขียนใบสมัครและทำบัตรไว้กับสำนักงานจัดหางาน เมื่อมีงานว่างเหมาะสมกับผู้มาหางานทำ ก็จะมีหนังสือแจ้งมาให้ติดต่อเพื่อจัดส่งไปให้นายจ้าง

2. รับคำขอคนงานจากนายจ้าง เมื่อนายจ้างต้องการคนงานก็อาจจะโทรศัพท์มา หรือมาติดต่อด้วยตนเองเมื่อติดต่อขอคนงานจากสำนักงานจัดหางาน โดยแจ้งคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการไว้ด้วย

3. ส่งคนไปให้นายจ้าง เมื่อสำนักงานจัดหางานเลือกคนได้เหมาะสมตามคุณสมบัติที่นายจ้างแจ้งมา ก็จะติดต่อกับนายจ้าง ถ้านายจ้างเห็นว่าเหมาะสม อาจจะนัดให้นายจ้างมารับคนงานหรือจะให้ทางสำนักงานจัดส่งคนงานไปให้ก็ได้แล้วแต่ข้อตกลง

4. จัดทำรายงานผลการจัดหางาน เพื่อแจ้งให้สำนักงานกลางทราบผลว่ามีคนมาสมัครงานเท่าไร ตำแหน่งงานว่างมีเท่าไร และสามารถบรรจุคนทำงานได้เท่าไร เป็นต้น

จากข้อ 1-4 ถือว่าเป็นหน้าที่โดยทั่วไปสำหรับสำนักงานจัดหางานจะต้องจัดทำ ส่วนสำนักงานกลางยังมีหน้าที่ต่อไปอีกคือ

1. **จัดทำข่าวสารตลาดการจ้าง (employment market information)** โดยส่งเจ้าหน้าที่ออกสำรวจตามสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ทราบตำแหน่งงานว่าง สำหรับใช้ประกอบในการจัดหางานและวางแผนการจัดหางาน

2. **แนะแนวอาชีพ (Vocational guidance)** เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาหางานทำที่ต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ อาจมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปแนะนำแก่นักเรียนตามโรงเรียนที่ประสงค์จะไปประกอบอาชีพให้ทราบถึงแนวโน้มของอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปประกอบการเลือกอาชีพได้ถูกต้อง

3. **ศึกษาอาชีพที่มีความสำคัญและมีลักษณะพิเศษ** เช่น งานที่หาคนบรรจุได้ยาก งานที่ต้องการคนงานมาก งานที่ให้คนงานออกมาก เป็นต้น ว่าเป็นเพราะเหตุใด เพื่อที่จะเป็นคู่ทางในการจัดหางานให้เหมาะสมและเพียงพอ

4. **จัดหางานให้นักเรียนนักศึกษาในระหว่างปิดภาคการศึกษา** ที่ออกจากงานไปนักศึกษามีรายได้ช่วยเหลือครอบครัว หรือเก็บไว้ใช้ในการศึกษาเมื่อเปิดภาคเรียน

งานที่สำนักงานจัดหางานส่วนใหญ่มักจะเป็นแรงงานไม่มีฝีมือ งานตามบ้าน เช่นคนใช้ คนสวน กรรมกรแบกหาม กระเป๋ารถเมล์ และงานที่นายจ้างหาได้ยาก เป็นต้น ส่วนงานช่างฝีมือ งานในสำนักงาน เสมียน พนักงานขาย นายจ้างมักจะประกาศรับสมัครเอง หรือรับญาติพี่น้องเข้าทำ หรือมีผู้แนะนำมา โดยผู้หางานทำไปสมัครกับนายจ้าง แทนที่จะให้สำนักงานจัดหางานจัดให้

8. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางาน

ในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานเท่าที่ผ่านมา พบว่าทำงานไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้คือ

8.1 ตามหน่วยต่าง ๆ มีงานพอแล้ว (excess labor in the market) ดังนั้นเขาจึงไม่รับคนงานเพิ่มขึ้น เว้นไว้เสียแต่มีการขยายงานเท่านั้น

8.2 สำนักงานจัดหางานไม่ใช่ผู้ก่อให้เกิดงานเอง นายจ้างเท่านั้นที่ก่อให้เกิดงานในการไปสมัครงานโดยผ่านสำนักงานจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจะมีหน้าที่สอบคุณสมบัติ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการสอบคัดเลือกก็ตาม เพื่อให้ได้คุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ ซึ่งการคัดเลือกงานบางอย่าง สำนักงานจัดหางานอาจไม่มีมาตรการในการคัดเลือกคนให้ตรงความต้องการของนายจ้างได้เพราะไม่ทราบรายละเอียดพอ แต่อย่างไรก็ดีเมื่อสำนักงานจัดหางานคัดเลือกคนได้ แล้วส่งไปให้นายจ้างสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง การจะรับคนงานหรือไม่รับขึ้นอยู่กับนายจ้างไม่ใช่สำนักงานจัดหางาน การ

ตรงไปหานายจ้างจึงเป็นวิธีที่ดีกว่าวิธีอื่น ดังนั้นคนงานจึงมักตรงไปสมัครงานกับนายจ้างแทนจะเสียเวลามาที่สำนักงานจัดหางานก่อน

เพื่อให้การจัดหางานได้ผล ในสหรัฐอเมริกาเคยใช้วิธีบังคับให้นายจ้างหาคนงาน โดยผ่านสำนักงานจัดหางาน ซึ่งในครั้งนั้นทำให้สถิติการหางานเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังถือว่าเป็นวิธีที่ไม่ได้ผลในที่สุดต้องเลิกไป เพราะมีความยากลำบากในการเลือกคนงานให้ตรงตามคุณสมบัติที่แจ้งมา และไม่มีหลักประกันอะไรว่าคนงานที่สำนักงานจัดหางานเลือกให้นั้น จะทำให้นายจ้างรับเข้าทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานจัดหางานไม่ใช่เป็นผู้ก่อให้เกิดงานเอง แต่นายจ้างเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดงานเอง

9. การเข้าออกงาน (Labor Turnover) หรือการเปลี่ยนงาน

9.1 ความหมายเกี่ยวกับการเข้าออกงาน มีดังนี้

1. *การเข้างาน* หมายถึง จำนวนคนงานที่โรงงานหรือบริษัทจ้างไว้
2. *การออกจากงาน* หมายถึง จำนวนคนงานที่ถูกออกหรือบริษัทเลิกจ้าง
3. *การเข้าออกงาน* หมายถึง จำนวนคนงานที่โรงงานหรือบริษัทจ้างไว้หักออกจากจำนวนคนงานที่ออกจากงานไป
4. *อัตราการเข้างาน* (accession rate) คือจำนวนคนงานที่โรงงานหรือบริษัทจ้างไว้เมื่อเทียบกับจำนวนคนงานทั้งหมด
5. *อัตราการออกจากงาน (separation rate)* คือจำนวนคนงานที่ออกจากงานเมื่อเทียบกับจำนวนคนงานทั้งหมด
6. *อัตราการเข้าออกงาน (Labor Turnover rate)* คือจำนวนคนงานที่โรงงานหรือบริษัทจ้างไว้หักออกจากจำนวนคนงานที่ออกจากงานเมื่อเทียบกับจำนวนคนงานทั้งหมด

9.2 สูตรและวิธีการคำนวณการเข้าออกงาน

1. อัตราการเข้างานรายเดือน (accession rate) มีสูตรว่า

$$\text{อัตราการเข้างาน} = \frac{\text{จำนวนคนงานเข้างานในเดือนนั้น}}{\text{จำนวนคนงานวันกลางเดือนนั้น}} \times 100$$

2. อัตราการออกจากงานรายเดือน (separation rate)

$$\text{อัตราการออกจากงาน} = \frac{\text{จำนวนคนงานออกจากงานในเดือนนั้น}}{\text{จำนวนคนงานวันกลางเดือนนั้น}} \times 100$$

3. อัตราการเข้าออกงาน (Labor turnover rate)

$$= \frac{\text{จำนวนคนงาน-จำนวนคนออกจากงาน}}{\text{จำนวนคนงานวันกลางเดือน}} \times 100$$

หรือ = อัตราการเข้างาน - อัตราการออกงาน

ในการคำนวณเกี่ยวกับอัตราการเข้าออกงานรายเดือน จะต้องมีตัวเลขจำนวนคนงานที่รับเข้ามาทั้งเดือน จำนวนคนงานเข้างานในเดือนนั้น ๆ จำนวนคนงานออกจากงานในเดือนนั้น ๆ

สำหรับวิธีการหาจำนวนคนงานวันกลางเดือน อาจจะหาได้จาก

ก. ดูจำนวนคนงานที่มีอยู่ในวันตรงกลางเดือน หรือ

ข. หาค่าเฉลี่ยของจำนวนคนงานวันต้นเดือนกับจำนวนคนงานวันปลายเดือน ซึ่งทำได้โดยการเอาจำนวนคนงานวันต้นเดือนกับจำนวนคนงานวันปลายเดือนรวมกัน แล้วหารด้วย 2 หรือ

ค. หาค่าเฉลี่ย (Mean) ของจำนวนคนงานในเดือนนั้น โดยเอาจำนวนคนงานทั้งเดือนมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนวัน

ตัวอย่าง สมมติว่า ในกลางเดือนพฤษภาคม 2543 มีจำนวนคนงานวันกลางเดือน 8,800 คน มีคนเข้าทำงานในเดือนนี้ 200 คน มีคนออกจากงาน 160 คน ดังนั้น แทนค่าในสูตรข้างต้นจะได้

อัตราการเข้าทำงาน $= \frac{200}{8800} \times 100 = 2.27$

อัตราการออกจากงาน $= \frac{160}{8800} \times 100 = 1.82$

อัตราการเข้าออกงาน $= \frac{(200-160)}{8800} \times 100 = .45$

หรือ $= 2.27 - 1.82 = .45$

9.3 สาเหตุที่มีการเข้าออกจากงาน จะพิจารณาดังนี้

สาเหตุที่มีคนงานเข้ามาทำงาน เนื่องจากกรณีดังต่อไปนี้

1. บริษัทมีคนงานไม่เพียงพอต้องการคนงานเพิ่มขึ้น
2. มีการตั้งโรงงานใหม่
3. มีการขยายกิจการเพิ่มขึ้น

สาเหตุที่มีคนออกจากงาน เนื่องจากกรณีดังต่อไปนี้

1. *นายจ้างให้ออกหรือเลิกจ้าง* จะเกิดขึ้นได้ในกรณี

ก. หมดกำหนดสัญญาจ้าง

ข. มีงานลดลง โดยที่คนงานไม่ได้ทำผิด คนงานก็จะกลายเป็นคนว่างงาน และมีสิทธิได้เบี้ยประกันการว่างงาน (ถ้าหากประเทศนั้นมีโครงการประกันการว่างงาน)

ค. ทำความผิดโดยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ นายจ้างก็จะไล่ออก

2. *ลาออกจากงาน (Quit)* ได้แก่คนงานยื่นใบลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของตนอาจมีสาเหตุมาจาก

ก. มีงานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่า ถูกกับอุปนิสัย และคิดว่าสามารถทำงานได้ดีกว่า

ข. การเลือกอาชีพ ให้ถูกกับอุปนิสัยของตน

ค. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลนั้น

ง. สุขภาพไม่ดี

จ. เพื่อติดตามสามี ในกรณีที่สามีย้ายที่ทำงาน

ฉ. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี เช่น ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความยุติธรรมของนายจ้าง ความน่าสนใจของงานที่ทำ เป็นต้น

3. *ออกจากงานเพราะเหตุอื่น ๆ* เช่น ครบเกษียณ ไปรับราชการทหาร โอนไปทำงานที่อื่น ถึงแก่กรรม เป็นต้น

9.4 ประโยชน์ของการวัดอัตราการเข้าออกหรือการเปลี่ยนงาน

อัตราการเข้าออกหรือการเปลี่ยนงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้วัดความมั่นคงของสถานประกอบการ ประสิทธิภาพในการบริหาร การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกงาน เป็นต้น เพราะถ้ามีอัตราการเข้าออกจากงานสูง จะเป็นผลเสียในแง่การบริหารงานบุคคล เพราะการรับคนเข้าทำงานใหม่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับคนเข้าทำงาน และฝึกอบรมพนักงานใหม่ตลอดจนสิ้นเปลืองเวลาในการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงอัตราการเข้าออกงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้ามีมากควรจะค้นหาสาเหตุและทำการแก้ไขในการรับคนเข้าทำงาน

10. การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor mobility)

10.1 สาเหตุที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานอาจจะเกิดจากการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่นหนึ่ง ในเวลาเดียวกันก็มีแรงงานส่วนเกินในอีกท้องถิ่นหนึ่ง ดังนั้นจึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดคนว่างงานและเกิดการขาดแคลนแรงงาน

10.2 อุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากแรงงานเป็นสิ่งมีชีวิต ดังนั้นจึงมีความยากลำบากในการเคลื่อนย้าย เพราะ

1. การย้ายต้องเสียค่าขนย้ายสูง เพราะในการขนย้ายนั้นจะต้องเสียค่าขนย้ายเครื่องเรือนต่าง ๆ และพาหนะสำหรับคนงานและครอบครัว

2. ลักษณะของคนไทยเป็นคนรักถิ่นฐาน การขนย้ายมองในแง่ของจิตใจว่า ถ้าหากย้ายไปที่อื่นแล้ว สิ่งแวดล้อมนั้นจะเป็นอย่างไร อาจจะเกิดความวิ้าเหว่คิดถึงบ้านเดิมและหาทางย้ายกลับก็ได้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจมาก คนงานจึงอพยพไปทั้งครอบครัว และบางทียังชวนเพื่อนฝูงไปด้วย

3. คนงานมักจะเลือกทำงานที่คนชอบ ชอบงานที่สบาย ๆ มากกว่างานหนัก หรืองานสกปรก

สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นอุปสรรคในการย้ายงาน ดังนั้นเพื่อที่จะให้การเคลื่อนย้ายแรงงานสะดวก ควรจะ

1. เนื่องจากค่าขนย้ายสูงดังกล่าวข้างต้น ในกรณีที่คนงานไม่ค่อยมีเงินก็อาจจะให้องค์การกุศล หรือให้นายจ้างออกให้ก่อน แล้วหักค่าจ้างส่งใช้ แต่วิธีนี้ก็อาจทำให้เกิดปัญหาที่ว่า ถ้าคนงานนั้นเกิดทำงานไม่นานจะทำอย่างไร

2. จัดทำข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานได้ทราบถึงลักษณะของงานอย่างชัดเจน ในแง่นายจ้างก็มีโอกาสหาคนงานได้เร็วขึ้น

10.3 ประเภทของการเคลื่อนย้าย จะพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) การเคลื่อนย้ายแรงงานอาจแยกออกตามลักษณะของพื้นที่ได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ คือการที่แรงงานเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดหนึ่งไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง หรือจากอาชีพหนึ่งไปทำงานอีกอาชีพหนึ่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นภายในประเทศ ซึ่งการเคลื่อนย้ายประเภทนี้ไม่ค่อยมีความยุ่งยาก

2. การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ คือการย้ายจากประเทศหนึ่งไปทำงานอีกประเทศหนึ่ง การย้ายแรงงานประเภทนี้ทำได้ลำบากกว่าประเภทแรก อย่างน้อยที่สุดก็ต้องมีหนังสือเดินทาง นอกจากนี้ยังถูกกีดกันจากประเทศที่จะย้ายไปทำงาน เพราะเขาเกรงว่าจะแย่งอาชีพของคนในประเทศของเขา โดยการกำหนดโควต้าคนเข้าเมืองไว้ให้

ถึงแม้ว่าในบางประเทศต้องการแรงงาน เช่น ประเทศในแถบซาอุดิอาระเบีย และรัฐบาลไทยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนไปทำงานยังต่างประเทศก็ตาม แต่ก็อาจเกิดปัญหาเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ ดังนั้นในบางประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น ออสเตรเลีย มักจะอพยพเอาคนอังกฤษ ซึ่งมีภาษาพูดขนบธรรมเนียมประเพณีเหมือนกันเข้าทำงาน

นอกจากประเทศที่แรงงานจะย้ายไปกีดกันแล้ว ในบางครั้งรัฐบาลของประเทศที่แรงงานอยู่ก็กีดกันไม่ให้ย้ายออก ซึ่งมักได้แก่ ชนชั้นสมองของประเทศ เช่น แพทย์ วิศวกร เพราะเป็นการเสียประโยชน์ เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนาขาดแคลนนักวิชาชีพประเภทนี้อยู่ และการผลิตนักวิชาชีพประเภทนี้รัฐบาลได้ลงทุนไว้สูง

แต่การย้ายแรงงานระหว่างประเทศอาจทำได้ง่าย ถ้าเป็นการร่วมมือกันระหว่างประเทศ เช่น ในเขตตลาดร่วมยุโรป คนงานของประเทศสมาชิกสามารถข้ามไปมาเพื่อทำงานได้สะดวก ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อตกลงไว้ และภาษาพูดขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายกัน

(2) การเคลื่อนย้ายแรงงาน อาจแยกตามวัตถุประสงค์ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. *การย้ายแรงงานโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Mobility)* เป็นการย้ายงานโดยไม่สมัครใจ เนื่องจากงานที่ทำอยู่หมดสัญญาแล้ว หรือถูกไล่ออกเนื่องจากประพฤติตนไม่ดี หรือถูกสั่งให้ย้ายไปทำงานที่คนไม่พอใจ เป็นต้น

2. *การย้ายงานโดยสมัครใจ (Voluntary Mobility)* เป็นการย้ายงานที่คนงานพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานใหม่ที่เขาคิดว่าดีขึ้น ซึ่งจะแยกเป็น

ก. การย้ายแบบ Vertical คือการย้ายไปทางแนวดิ่ง โดยการให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น จากเสมียน เป็นหัวหน้าแผนก, จากหัวหน้าแผนก เป็นหัวหน้ากอง เป็นต้น

ข. การย้ายแบบ Horizontal คือการย้ายในแนวราบ อาจจะเป็นการย้ายจากท้องถิ่นหนึ่งไปยังอีกท้องถิ่นหนึ่ง หรือย้ายจากบริษัทหนึ่งไปทำงานอีกบริษัทหนึ่ง หรือย้ายจากอาชีพหนึ่งไปทำงานอีกอาชีพหนึ่ง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าแรงงานที่ไม่มีฝีมือย้ายได้ง่ายที่สุด เพราะมีงานให้เลือกหลายชนิด และคนงานที่มีอายุน้อยจะเป็นพวกที่สามารถโยกย้ายได้ง่ายที่สุด (โดยอาศัยหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุนพิจารณา)

สรุป ทบทวนบทที่ 4

ตลาดแรงงาน คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ซึ่งเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดประเภทอื่น ๆ การจำแนกตลาดแรงงานนั้น อาจจำแนกได้หลายแบบ เช่น จำแนกตามภูมิศาสตร์หรือการปกครอง ซึ่งเป็นการจำแนกโดยใช้พื้นที่เป็นหลัก การจำแนกตามอาชีพ อุตสาหกรรม และระเบียบการว่าจ้างแรงงาน ก็ใช้ประเภทอาชีพ อุตสาหกรรม และระเบียบการว่าจ้าง ว่าเป็นของเอกชน หรือรัฐบาล เป็นหลักในการจำแนก

ในการศึกษาเรื่องตลาดแรงงาน จำเป็นต้องศึกษาถึงอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน เพื่อวัดว่ามีการว่างงาน และมีตำแหน่งงานว่างอยู่มากน้อยเพียงใด และหาทางทำให้เกิดสมดุลในทางเศรษฐกิจนั้น ซึ่งดุลยภาพในตลาดแรงงาน คือจุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ปัญหาต่าง ๆ ที่พบอยู่เสมอก็คือปัญหาการว่างงาน ดังนั้นหน้าที่ของตลาดแรงงาน คือการทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน ซึ่งอาจทำได้โดยการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ตลอดจนพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพดีขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ สำนักงานจัดหางานก็จัดเป็นตลาดแรงงานประเภทหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่จัดหางานให้แรงงานทำ ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น แต่เท่าที่ผ่านมาสำนักงานจัดหางาน ทำงานไม่ได้ผล เพราะไม่ได้เป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดงานเอง ในประเทศไทยมีสำนักงานจัดหางานทั้งของรัฐบาลและเอกชน ในส่วนของรัฐบาลไม่คิดค่าบริการในการจัดหางาน ส่วนของเอกชน กฎหมายกำหนดไว้ว่าให้คิดค่าบริการได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างเดือนแรก

ในสภาพความเป็นจริงแรงงานมีการย้ายงานอยู่เสมอ ซึ่งการย้ายนั้นในบางครั้งก็เป็นไปโดยความสมัครใจ เช่น ได้ตำแหน่งที่ดีขึ้น แต่ในบางครั้งก็เป็นไปโดยไม่สมัครใจ เช่น ถูกไล่ออก, หมดสัญญาจ้าง เป็นต้น ในการย้ายงานนั้นอาจเป็นการย้ายภายในประเทศ หรือย้ายไปต่างประเทศ เมื่อมีการย้ายงานเกิดขึ้น บริษัทหรือโรงงานจำเป็นต้องศึกษาอัตราการเข้าออกงานของบริษัทหรือโรงงานของตนเอง ทั้งนี้เพราะถ้าบริษัทใดที่แรงงานมีอัตราการเข้าออกงานสูง แสดงว่าประสิทธิภาพในการบริหารบุคคลของบริษัทมีน้อย นอกจากนี้การที่บริษัทหรือโรงงานใดมีอัตราเข้าออกงานสูง บริษัทหรือโรงงานนั้นจะเสียค่าใช้จ่ายในการรับคนเข้าทำงานและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่สูง เพราะจะต้องรับคนงานบ่อย ๆ ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุงหรือหาทางแก้ไข มิฉะนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

แบบฝึกหัดบทที่ 4

1. จงอธิบายความหมายและประเภทและหน้าที่ของตลาดแรงงาน
2. "ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์อัตราค่าจ้างถูกกำหนด ณ ระดับที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงานในกรณีที่อุปสงค์แรงงานไม่เท่ากับอุปทานของแรงงาน จะก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน หรือตำแหน่งงานว่างอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ในที่สุดกลไกของตลาดสามารถปรับตัวให้เข้าสู่ภาวะดุลยภาพโดยอัตโนมัติ" จงอธิบายถึงสภาพตลาดดังกล่าวข้างต้น พร้อมทั้งวาดรูปภาพประกอบคำอธิบาย
3. จากการศึกษาตลาดแรงงานในทางทฤษฎี พบว่า ถ้าอุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน แสดงว่าไม่มีตำแหน่งงานว่าง ไม่มีคนว่างงาน หรือในกรณีที่อุปสงค์ของแรงงานไม่เท่ากับอุปทานของแรงงาน แสดงว่ามีปัญหาการว่างงาน หรือตำแหน่งงานว่าง อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าในสภาพตลาดแรงงานจริง ๆ มีทั้งตำแหน่งงานว่าง และคนว่างงานเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น จงอธิบาย
4. ในการศึกษาเรื่องตลาดแรงงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการศึกษา และแผนกำลังคนได้อย่างไร จงอธิบาย
5. สำนักงานจัดหางานคืออะไร มีหน้าที่อย่างไร และทำไมจึงมีคนกล่าวว่าสำนักงานจัดหางานดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ
6. อัตราการเข้าออกจากงานคืออะไร ตัวเลขอัตราการเข้าออกจากงานมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลหรือไม่ เพราะเหตุใด จงอธิบาย
7. จงอธิบายถึงประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน