

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในบทนี้จะกล่าวถึงการตรวจสอบเอกสารการวิจัยที่ผ่านมาเพื่อนำมาประกอบการศึกษาเรื่องอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมกับอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์โดยจำแนกตามการศึกษา รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ของภาคการก่อสร้าง และได้อธิบายแนวความคิดและเค้าโครงทางทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมกับอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์นี้ ครอบคลุมถึงแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์หรือคุณภาพแรงงาน อุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานกับการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงาน ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (จุฬา, 2537 อ้างถึง Becker, 1975)

โดยทั่วไปในระบบเศรษฐกิจ การเพิ่มผลผลิตสามารถทำได้โดยการเพิ่มปริมาณแรงงานหรือปริมาณทุน แต่ในขณะเดียวกันการเพิ่มผลผลิตสามารถทำได้โดยการเพิ่มปัจจัยคุณภาพแรงงาน ซึ่งในที่นี้คือทุนมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพแรงงานหรือทุนมนุษย์สามารถทำได้โดยการที่แรงงานได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมมากขึ้น เป็นต้น

1.1 การศึกษา

การศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือเพิ่มความชำนาญแก่ผู้ที่ได้รับสิ่งที่ตามมาก็คือแรงงานจะเลือกอาชีพตามผลตอบแทนที่มีต่ออาชีพนั้น ซึ่งมักมีผลโยงไปสู่การเลือกสาขาการศึกษาต่าง ๆ และจะทำให้เพิ่มอุปทานแรงงานในสาขานั้น ๆ จนกระทั่ง แรงงานซึ่งได้รับความชำนาญที่เหมาะสมสามารถเลือกที่จะโยกย้ายงานได้ แต่ทว่าไม่มีผลกระทบต่อทุนมนุษย์ทั้งหมดเนื่องจากการตัดสินใจในการศึกษามีได้มีบทบาทในเรื่องนี้ ในกรณีดังกล่าวจะทำให้

อุปทานแรงงานของแต่ละสาขาอาชีพเปลี่ยนไปอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของผู้บริโภคแต่ละคนรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในแบบแผนการศึกษาด้วย การประเมินผลนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงซึ่งในที่นี้จะคาดคะเนโดยอาศัยข้อสมมติฐานว่าแต่ละบุคคลมีความตระหนักถึงผลตอบแทนที่มีต่อการทำงานของตน ซึ่งผลตอบแทนนี้จะแปรผันตามความชำนาญซึ่งได้มาจากการฝึกฝนอบรมและการศึกษาของตน

ทุนมนุษย์ไม่เหมือนกับทุนกายภาพ ข้อแตกต่างที่เห็นชัดที่สุดประการแรกคือ ความชำนาญไม่อาจจะแยกออกได้จากตัวมนุษย์ ในสังคมที่ไม่มีการค้าทาสแล้วจะไม่มีตลาดของความชำนาญซึ่งเทียบได้ว่าไม่มีตลาดของทุนกายภาพ เพราะไม่มีนายทุนคนใดที่จะมีความชำนาญในการผลิต และสะสมหรือขายความชำนาญนั้น ๆ อย่างไรก็ตามตลาดของความชำนาญขึ้นอยู่กับแรงงานแต่ละคนว่ายินดีที่จะขายความชำนาญของตนภายใต้เงื่อนไขที่ตนยอมรับหรือไม่ ซึ่งกรณีนี้จะไม่มีนายทุนทางด้านนี้

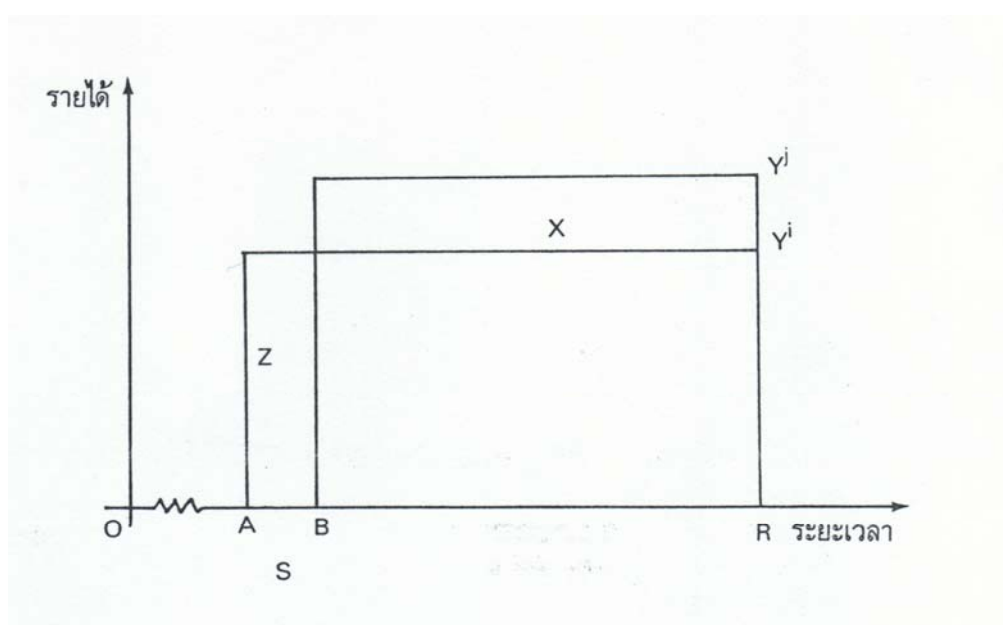
ข้อแตกต่างประการที่สองระหว่างทุนมนุษย์กับทุนกายภาพก็คือ ความชำนาญต่าง ๆ นั้นสามารถแสวงหาได้หรือขยายให้มากขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มทุนทุนกายภาพ การลงมือปฏิบัติและการสั่งสมประสบการณ์ตลอดจนการเลียนแบบ จึงเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานก็กลายเป็นตัวจักรกลที่ก่อให้เกิดความสามารถในการผลิตสูงขึ้น

สมมติว่าแต่ละคนเริ่มการศึกษาในปีที่ A เพื่อที่จะเรียนถึงระดับ i และต้องตัดสินใจว่าจะศึกษาต่อถึงระดับ j เพื่อที่จะได้ทำงานในอาชีพที่กำหนดให้คืออาชีพ N หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในปัจจุบันที่จุด M ซึ่งสามารถวิเคราะห์แบบจำลองทุนมนุษย์อย่างง่าย ๆ ด้วยการกำหนดข้อสมมติฐานดังนี้

(1) บุคคลแต่ละคนมีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุถึงความพึงพอใจสูงสุดตลอดชีวิต ถ้าความพอใจนั้นเกิดจากการบริโภคและการบริโภคขึ้นอยู่กับรายได้ นั่นก็คือ แต่ละบุคคลต้องการรายได้ตลอดชีวิตสูงสุด

(2) ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับกระแสรายได้ ดังนั้นระดับการศึกษา i และ j จะมีผลต่อแบบแผนรายได้ Y^i และ Y^j ตามลำดับ

- (3) กระแสรายได้และต้นทุนการศึกษาสามารถทราบได้อย่างแน่นอน
- (4) ไม่มีการจำกัดสถานที่เรียนสำหรับระดับชั้นต่าง ๆ
- (5) แต่ละคนมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาตามโปรแกรมการศึกษา
- (6) ในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลนั้นถูกจำกัดโดยงบประมาณของแต่ละบุคคล



ภาพที่ 1 แบบแผนของอายุและรายได้

จากภาพที่ 1 สมมติว่าแบบแผนของอายุและรายได้มีลักษณะเป็นเส้นตรง ซึ่งหมายความว่า จะไม่มีการศึกษาเล่าเรียนในรูปแบบอื่นหรือไม่มีการฝึกอบรมใด ๆ เกิดขึ้นอีก และสมมติว่าแต่ละคนทำงานเริ่มประกอบอาชีพได้ในปีที่ A และปีที่ B และจะเกษียณอายุหรือเลิกทำงานในปีที่ R ข้อสมมตินี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์

สมมติว่ามีผู้ตัดสินใจด้วยวิธีการประเมินโดยการเปรียบเทียบผลได้ที่จะได้รับจากการศึกษากับต้นทุนที่จะต้องจ่าย ถ้าผลได้ที่คาดไว้มีมากกว่าค่าใช้จ่าย เขาจะตัดสินใจเรียนเพื่อในระดัการศึกษา j ผลได้จากการศึกษานี้ก็คือการที่รายได้เพิ่มขึ้นเท่ากับพื้นที่ X ซึ่งปรากฏในภาพที่ 1

ซึ่งรายได้เพิ่มขึ้นเนื่องจากการศึกษาเพิ่มขึ้น ($Y^j - Y^i$) ควบคู่กับจำนวนปีที่ศึกษา n ซึ่งทำให้รายได้นั้นเพิ่มขึ้น ดังนั้นรายได้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันจะขึ้นอยู่กับการศึกษาที่ต่างกัน

ข้อจำกัดทุนมนุษย์ด้านการศึกษา

ทุนมนุษย์ช่วยให้มีการวิเคราะห์และคาดคะเนความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจในการศึกษากับตลาดแรงงานของอาชีพต่าง ๆ ก็ตาม แต่ก็มีข้อจำกัดหลายประการดังนี้

ประการที่หนึ่ง แม้ว่าผู้ตัดสินใจลงทุนแต่ละคน (รวมทั้งพ่อแม่ด้วย) จะได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับรายได้ในอนาคต แต่ก็ยังน่าสงสัยว่าจะตัดสินใจอย่างเป็นระบบเหมือนที่ปรากฏในรูปที่ 1 หรือไม่ และเชื่อแน่ว่าหลายคนมิได้ตัดสินใจโดยอาศัยตามทฤษฎีทุนมนุษย์ด้านการศึกษาทั้งนี้เพราะข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษามีค่อนข้างจำกัด และยังข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ที่พึงเกิดขึ้นในอนาคตก็ยังเลือนลางมาก ตามข้อเท็จจริงแล้วจึงพบว่าแต่ละคนมักจะตัดสินใจโดยอาศัยความพอใจหรือความคิดเห็นของตนมากกว่า

ประการที่สอง ทฤษฎีทุนมนุษย์ด้านการศึกษามิได้คำนึงถึงความสามารถในการศึกษาของแต่ละคนที่แตกต่างกัน หากสมมติเอาว่าทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกันและกำหนดค่าจ้างสำหรับแต่ละอาชีพโดยถือว่าทุกคนจะมีผลตอบแทนสุทธิหน่วยสุดท้ายที่เท่ากัน ดังนั้นแต่ละคนจะเลือกอาชีพซึ่งทำให้เกิดผลตอบแทนหน่วยสุดท้ายสูงสุดเหมือน ๆ กัน

ข้อสมมติดังกล่าวนี้ไม่ค่อยตรงกับข้อเท็จจริง ซึ่งเห็นว่าแต่ละคนมักมีความสามารถที่แตกต่างกัน ถ้ากำหนดให้สิ่งอื่น ๆ คนที่แล้ว ผู้ที่มีความสามารถเหนือกว่าจะสำเร็จการศึกษา ณ ระดับที่กำหนดให้โดยใช้ต้นทุนน้อยกว่า (เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า) และจะได้รับผลตอบแทนสุทธิหน่วยสุดท้ายสูงกว่าผู้ที่มีความสามารถด้อยกว่า ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเลือกแนวการศึกษาอาชีพใด ๆ ก็ตาม ผลที่ตามมาคือผู้ที่มีความสามารถต่างกันก็จะเลือกการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกัน และถ้าในตอนเริ่มต้นกำหนดให้ค่าจ้างกระจายตามอาชีพแล้ว อุปสงค์ต่อแรงงานอาจจะมากกว่าอุปทานแรงงานในบางอาชีพ ดังนั้นผลตอบแทนสุทธิในสาขาอาชีพดังกล่าวจะสูงขึ้น ซึ่งทำให้มีการลงทุนศึกษาในสาขานั้น ๆ มากขึ้น จนกระทั่งผลตอบแทนสุทธิหน่วยสุดท้ายกับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นแต่ละหน่วยจะเท่ากับอัตราดอกเบี้ย แต่ถ้าอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในทุกอาชีพยังไม่เท่ากัน

ค่าจ้างก็จะปรับตัวเองไปตามอุปสงค์และอุปทานดังกล่าวและทำให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้นกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงจุดสมดุล

การอธิบายข้างต้นนี้เป็นการปรับข้อสมมติเดิมที่กำหนดว่าทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกัน เพื่อที่จะอธิบายว่าทำไมจึงเลือกอาชีพที่ต่างกันและใครบ้างที่จะทำงานที่ได้ค่าจ้างสูงสุด แบบจำลองนี้สามารถคาดคะเนได้ด้วยว่าผู้ที่มีความสามารถ ซึ่งทำงานในอาชีพที่ต้องใช้การศึกษาสูงจะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นมาถ้าคนอื่นไม่มีความสามารถเท่าเทียมกัน ในกรณีนี้รายได้ของคนกลุ่มนี้จะขึ้นอยู่กับต้นทุนในการฝึกอบรมที่จะให้กับผู้ที่มีความสามารถน้อยได้มีโอกาสปรับขึ้นมาให้เพียงพอกับความต้องการแรงงาน

อัตราค่าจ้างในอาชีพซึ่งมีความต้องการมากมักจะมีอัตราสูงซึ่งจะจูงใจให้มีผู้สนใจฝึกอบรมในสาขาอาชีพนั้นมากขึ้น ค่าจ้างที่สูงขึ้นนั้นจะชดเชยค่าใช้จ่ายในการศึกษา ดังนั้นจะทำให้มีผู้ที่มีความสามารถกว่าสนใจเข้าศึกษาอบรมและเข้าสู่ตลาดแรงงานในสาขาดังกล่าว จนในที่สุดอุปทานแรงงานและอุปสงค์ต่อแรงงานจะเท่ากัน ทำให้ทุกคนในสาขาอาชีพเดียวกันนั้นมีค่าจ้างที่เท่ากัน แต่ผู้ที่มีความสามารถสูงกว่าจะมีสถานภาพดีกว่าในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ ทั้งนี้ เพราะใช้จ่ายในการศึกษาอบรมต่ำกว่า

ประการที่สาม ถ้าขยายแบบจำลองข้างต้นโดยคำนึงถึงความสามารถของคนแตกต่างกันก็อาจคาดคะเนว่าคนที่มีความสามารถเหมือนกันก็จะประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับเดียวกัน การคาดคะเนดังกล่าว เกิดจากข้อสมมติฐานที่ว่าไม่มีข้อจำกัดใด ๆ ต่ออุปทานแรงงานและตลาดทุนเป็นตลาดที่สมบูรณ์ นอกจากนั้นตลาดยังมีพฤติกรรมของการแข่งขันด้วย แต่ในทางปฏิบัติแล้วแต่ละคนไม่อาจจะเข้าเรียนได้ตามใจชอบของตนเอง ทั้งนี้เพราะสาขาการศึกษาต่าง ๆ จะมีที่เรียนจำกัด นอกจากนั้นยังเกิดจากสาเหตุประการอื่น ๆ เช่น อาจจะเป็นเพราะว่าผู้เรียนขาดความสามารถทางการเงิน นอกจากนั้นรัฐบาลหรือเอกชนที่ลงทุนการศึกษาอาจจะมีปัญหาในด้านการลงทุนก็ได้ ซึ่งจะเห็นว่าในความเป็นจริงแล้วโอกาสทางการศึกษาของแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน แม้ว่าจะมีความสามารถเท่าเทียมกันก็ตาม นอกจากนั้นยังมีการแข่งขันกันเข้าเรียนในบางสาขา ซึ่งทำให้แต่ละคนไม่มีโอกาสเรียนที่เสมอกัน

ประการที่สี่ แบบจำลองข้างต้นสมมติว่าผลตอบแทนจากการศึกษามีเพียงอย่างเดียวก็คือรายได้ที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้วยังมีการศึกษาบางสาขาที่มีได้

เน้นเฉพาะผลได้ที่คิดเป็นผลิตหรือตัวเงิน หากแต่ยังเน้นในการพัฒนาตนเองของผู้เรียนหรือการสร้างจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้การคำนวณผลได้สุทธิจากการศึกษาจึงต่ำกว่าความเป็นจริง เพราะผลได้ที่แท้จริงจะต้องคำนึงถึงผลได้ด้านอื่น ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วด้วย

ประการที่ห้า จากการคาดคะเนที่ว่าอัตราผลได้สุทธิหน่วยสุดท้ายต่อการลงทุนในสาขาการศึกษาต่าง ๆ จะมีค่าเท่ากัน และรายได้ที่แตกต่างกันในแต่ละอาชีพจะถูกชดเชยโดยการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้มิได้คำนึงถึงความแตกต่างที่มีใช้ตัวเงินของแต่ละอาชีพ เพราะถ้าเอาความแตกต่างที่มีใช้ตัวเงินเข้ามาเกี่ยวข้องแล้วจะเห็นว่าผลตอบแทนสุทธิจากการลงทุนในอาชีพซึ่งมีผลได้ที่มีใช้ตัวเงินสูง (เช่น อาชีพครูหรือนักบวช) จะมีผลได้สุทธิต่ำกว่าอาชีพอื่น ณ จุดดุลยภาพเดียวกัน

ปัญหาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นถือว่าเป็นข้อจำกัดที่มีต่อการใช้แบบจำลองทุนมนุษย์ เพราะทำให้มีผลกระทบต่อการประมาณการทุนมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ฉะนั้นแบบจำลองนี้จะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจจะช่วยให้อธิบายเกี่ยวกับกลไกของตลาดแรงงานได้ดีขึ้น

ตามที่ได้อธิบายมาแล้วทั้งหมดได้สมมติว่า บุคคลแต่ละคนทำหน้าที่เหมือนกับเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นเจ้าของความสามารถของตนและคำนวณอัตราผลตอบแทนภายในของงานตลอดจนจัดหาทุนเพื่อการศึกษาของตนเอง และเมื่อทราบผลตอบแทนแล้วการตัดสินใจว่าควรลงทุนการศึกษาอย่างไร ก็ต่อเมื่อทราบว่าความชำนาญงานที่จะเรียนรู้จะต้องนำไปใช้ในอาชีพอื่นในตลาดแรงงานได้ การโยกย้ายเปลี่ยนงานขึ้นอยู่กับลักษณะของความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบการหารายได้

ทุนมนุษย์มีความแตกต่างกับทุนกายภาพอื่น ๆ ซึ่งทุนมนุษย์ไม่สามารถซื้อขายได้ เช่นเดียวกับทุนกายภาพ และนายจ้างไม่สามารถที่จะซื้อไปเป็นเจ้าของดังนั้นนายจ้างจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเพื่อจะได้มีความชำนาญหรือทักษะตรงกับที่ตนต้องการซึ่งความชำนาญต่าง ๆ นั้นจะมีความแตกต่างกันมากมายหลายประการ การจำแนกความชำนาญเป็นสองประเภทก็คือ ความชำนาญทั่วไป (general skills) และความชำนาญเฉพาะทาง (specific skills) ความชำนาญทั่วไปมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างเพิ่มความสามารถในการผลิตไม่ว่าจะไปทำงานที่ใด ส่วน

ความชำนาญเฉพาะทางจะใช้ได้เฉพาะในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ถ้าเราสมมติว่ามีการจัดการศึกษาอบรมสองประเภทคือ การฝึกอบรมทั่วไปกับการฝึกอบรมเฉพาะอย่าง จากข้อมูลข้างต้นจึงตั้งสมมติฐานได้ว่า ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานคือ MP และอัตราค่าจ้างของแรงงานเท่ากับ w จากการวิเคราะห์แบบเดิมได้ชี้ให้เห็นว่า นายจ้างจะจ้างพนักงานจนถึงระดับดุลยภาพ อัตราค่าจ้างเท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้าย ($w = MPL$)

1.2 การฝึกอบรมทั่วไป

พนักงานจะมีแรงจูงใจลงทุนสำหรับการฝึกอบรมทั่วไปเพราะเขาทราบว่าสามารถนำไปใช้ในหน่วยธุรกิจอื่นถ้าคุณต้องย้ายงาน ซึ่งรายได้ของคุณก็จะเพิ่มขึ้น และนอกจากนั้นแรงงานบางส่วนอาจจะไม่มีเงินพอที่จะใช้จ่ายเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งในกรณีหลังนั้นรัฐบาลจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรมให้หรืออาจจะให้การสนับสนุนในด้านทุนหรือเครื่องมือในการฝึกอบรมอื่น ๆ ซึ่งก็เป็นเรื่องโต้แย้งกันว่าเมื่อไรรัฐหรือหน่วยธุรกิจควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม ถ้าพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วหน่วยธุรกิจจะไม่จัดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั่วไป ทั้งนี้เพราะจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง นอกจากนั้นยังมีความเสี่ยงที่พนักงานของตนอาจลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งให้ค่าจ้างที่สูงกว่าได้ ยกเว้นหน่วยธุรกิจบางแห่งเห็นว่าตนจะมีกำไรสูงขึ้นถ้าได้จัดการฝึกอบรมทั่วไป แก่พนักงานของตน อย่างไรก็ตามหน่วยธุรกิจอาจจะจัดการศึกษาหรือการฝึกอบรมทั่วไปให้คุ้มค่าได้บ้าง ถ้าหากเป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้

ก. ถ้าหน่วยธุรกิจจะลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาอบรมโดยจัดขึ้นเองจะเป็นการประหยัดถ้ามีผู้เข้าเรียนจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจขนาดใหญ่หรืออาจจัดให้มีการศึกษาอบรมผนวกกับการปฏิบัติงาน

ข. หน่วยธุรกิจจะได้รับประโยชน์จากผู้รับการฝึกอบรม ถ้าโครงการฝึกอบรมนั้นจะไปช่วยเพิ่มผลผลิต และยังช่วยให้บริษัทมีภาพพจน์ที่ดีต่อสาธารณชนด้วย หรือรัฐบาลให้การสนับสนุนในด้านเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมจะให้ประโยชน์แก่ธุรกิจมากเพราะหน่วยธุรกิจจะได้ทราบประวัติ และผลการทำงานของพนักงานที่เข้าฝึกอบรมได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจะทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนในการจ้างหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ลูกจ้างของตนได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งทั้งหมดนี้จะ

ทำให้ผลผลิตหน่วยสุดท้าย เพิ่มขึ้นและทำให้หน่วยธุรกิจได้รับผลตอบแทนคุ้มโดยไม่จำเป็นต้องไปลดค่าจ้างของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมเช่นนี้มีหลายรูปแบบ แต่โดยทั่วไปแล้วมักจะเป็นการจัดโดยหน่วยธุรกิจที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานและเป็นการฝึกอบรมเฉพาะอย่าง ซึ่งนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาการฝึกอบรมต่ำกว่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายคนงานอาจจะฝึกอบรมโดยอาศัยการฝึกอบรมจากรัฐซึ่งเป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เพียงวันเดียวหรือจัดโดยหน่วยสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ หรืออาจจะศึกษาโดยตนเองที่บ้าน ตลอดจนการลอกเลียนแบบเป็นต้น

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุนในการฝึกอบรมทุนมนุษย์จะมีข้อที่น่าสนใจดังนี้

ประการที่หนึ่ง ความสำคัญในการประเมินการการลงทุนของหน่วยธุรกิจ โดยการนำเอาอัตราการเข้าออกจากงานไปใช้ในการวิเคราะห์ นั่นก็คือการที่หน่วยธุรกิจจะจัดการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการก็ต่อเมื่อได้คำนวณว่า ผลตอบแทนสุทธิที่คาดหวังไว้จะเพิ่มขึ้นหลังจากที่มีการฝึกอบรมคนงานแล้ว

ประการที่สอง จำนวนเงินลงทุนในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่ว่าหน่วยธุรกิจต้องการความชำนาญงานนั้นจำนวนมากหรือน้อยเพียงใด โดยคำนึงถึงการวางแผนในอนาคต บางแห่งจะฝึกอบรมคนปัจจุบันไว้จำนวนมากกว่าที่ต้องการ เพื่อถ้าในอนาคตอาจจะมีคนลาออกหรือต้องการพนักงานเพิ่มก็สามารถนำผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วมาแทนได้

ประการที่สาม หน่วยธุรกิจมักจะถูกกดดันให้ฝึกอบรมเฉพาะทางมากกว่าฝึกอบรมทั่วไป

ประการที่สี่ ในระยะยาวการตัดสินใจลงทุนจะต้องคำนึงว่าจะลงทุนอย่างไร จำนวนแค่ไหน ซึ่งการประมาณความต้องการเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น นอกจากนั้นการตัดสินใจลงทุนที่มากขึ้นก็ต่อเมื่อหน่วยธุรกิจมีความสามารถที่จะลงทุนได้ ดังนั้นในระยะยาวก็ควรจะมีการกำหนด แบบแผนสำหรับโครงการฝึกอบรมโดยอาศัยวัฏจักรทางธุรกิจ

ประการสุดท้าย แต่และบุคคลมักจะสนใจลงทุนฝึกอบรมสำหรับตัวเองน้อย และความต้องการแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะทางมักจะทำให้จำกัดตลาดการฝึกอบรมที่จัด โดยเอกชน

2. อุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดแรงงาน

อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานเกิดขึ้นเนื่องมาจากเป็นเพราะมีความต้องการซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานเหล่านั้นผลิตขึ้น เมื่อไรก็ตามที่อุปสงค์ต่อสินค้าเปลี่ยนแปลงไป (ถ้าปัจจัยอย่างอื่นยังคงที่) อุปสงค์ต่อแรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปในทิศทางเดียวกัน เช่นถ้าอุปสงค์ที่มีต่อบ้านเพิ่มขึ้น ความต้องการที่จะจ้างช่างไม้ ช่างปูน ช่างก่อสร้างก็ย่อมจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

การผลิตสินค้าและบริการผู้ผลิตมักจะใช้ปัจจัยการผลิตหลายอย่างประกอบไปด้วยกัน นั่นก็คือ นอกจากจะใช้แรงงานแล้วผู้ผลิตยังอาจจะต้องใช้เครื่องจักรเครื่องยนต์ ที่ดินหรือปัจจัยอื่น ๆ อีก ดังนั้น เมื่อผู้ประกอบการขยายการผลิตด้วยการใช้ปัจจัยอย่างหนึ่งเพิ่มขึ้นแล้ว เขาอาจจะเพิ่มปัจจัยอย่างอื่น ๆ ตามอีกด้วย อย่างเช่น เมื่อผู้ประกอบการต้องการเพิ่มรถบรรทุกอีก 1 คันเขาอาจจะต้องการคนขับเพิ่มขึ้นอีก 1 คน หรือถ้าชานาซื้อที่ดินเพิ่มขึ้นอีกจำนวนหนึ่ง อาจจะต้องการแรงงานมาช่วยเพาะปลูกเพิ่มขึ้นอีกก็ได้ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้อุปสงค์ของแรงงานจึงขึ้นอยู่กับความต้องการใช้แรงงานร่วมกับปัจจัยอย่างอื่น ซึ่งเรียกว่า อุปสงค์ร่วม (joint demand) ดังนั้นอุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดแรงงานจะอธิบายถึงการวิเคราะห์อุปสงค์ต่อแรงงาน สมการการผลิตอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะสั้น อุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาว ดังนี้

นายจ้างหรือองค์การธุรกิจหนึ่ง ๆ จะจ้างแรงงานกี่คนและการที่นายจ้างจะเพิ่ม หรือลดแรงงานอีก 1 คนนั้น เขาจะใช้อะไรมาเป็นเครื่องตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องนี้ (ภายใต้ข้อสมมติที่ว่านายจ้างต้องการกำไรมากที่สุด) นายจ้างอาจจะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นแรก นายจ้างจะต้องประมาณการผลผลิตทั้งหมดที่จะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเขาต้องการเพิ่มหรือลดแรงงานหนึ่งคน จำนวนผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงไปนี้เรียกว่า ผลผลิตทางกายภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (marginal physical product of labor)

ขั้นต่อไป นายจ้างจะต้องคำนวณรายได้ที่เป็นตัวเงินซึ่งได้จากการขยายผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยนี้ รายได้หน่วยนี้จะเท่ากับจำนวนของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานคูณด้วยราคา

ตลาดของผลผลิตนั้น ($MP_L \cdot P$) ซึ่งเรียกมูลค่าเพิ่มหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (value of the marginal product of labor) รายได้จำนวนนี้จะเป็นรายได้ทั้งหมดที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 คน (โดยขายสินค้าในราคาคงที่)

ขั้นสาม ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายในการตัดสินใจของนายจ้าง คือนายจ้างจะเปรียบเทียบระหว่างมูลค่าเพิ่มของแรงงาน 1 คนที่จ้างเพิ่มขึ้นกับค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานที่จ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งในตลาดแข่งขันค่าใช้จ่ายจำนวนนี้จะเท่ากับอัตราค่าจ้างของแรงงานพอดี และอัตราค่าจ้างนี้เป็นอัตราค่าจ้างในท้องตลาดซึ่งโดยปกติลูกจ้างจะเสนอขายแรงงานเท่ากับอัตราค่าจ้างท้องตลาด

นายจ้างยินดีที่จะจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ถ้าหากว่าคนงานนั้นสามารถทำรายได้เพิ่มหรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่นายสูงกว่าค่าแรงที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง การที่นายจ้างตัดสินใจเช่นนี้ก็เพราะจะทำให้ให้นายจ้างได้รับผลกำไร ในทางตรงกันข้ามถ้าหากรายจ่ายอันเกิดจากการจ้างแรงงานหน่วยสุดท้ายสูงกว่ารายได้เพิ่มหรือมูลค่าเพิ่มที่แรงงานหน่วยนั้นก่อให้เกิดแก่นายจ้าง นายจ้างก็จะลดจำนวนแรงงานลงไป ทั้งนี้ก็เพราะนายจ้างขาดทุน

สรุปได้ว่า นายจ้างยินดีที่จะจ้างลูกจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตราบใดที่มูลค่าเพิ่ม (VMP_L) หรือรายได้เพิ่มของแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง (W) และนายจ้างจะจ้างคนงานเพิ่มเรื่อยๆ จนกระทั่ง VMP_L ของแรงงานหน่วยสุดท้ายเท่ากับอัตราค่าจ้าง (W) ที่นายจ้างจ่ายไป ณ จุดนี้ถือว่าเป็นจุดดุลยภาพซึ่งนายจ้างจะได้รับกำไรสูงสุด

อุปสงค์ต่อแรงงานของหน่วยธุรกิจในตลาดแข่งขัน

การวิเคราะห์หาอุปสงค์ต่อแรงงานในตลาดที่มีการแข่งขันนั้น จำเป็นต้องอาศัยข้อสมมติ (assumption) ที่ว่าบริษัทผู้ผลิตหรือหน่วยธุรกิจ (firm) ต้องการกำไรหรือผลได้สูงสุดจากการใช้แรงงานและข้อสมมติประการต่อไปคือหน่วยธุรกิจแต่ละแห่งนั้นเป็นหน่วยเล็กมาก จนไม่มีอิทธิพลใดๆ เหนืออัตราค่าจ้างในท้องตลาด ในขณะที่คนงานแต่ละคนก็ไม่มีอิทธิพลเหนือค่าจ้าง และเขาจะต้องเสนอขายแรงงานตามอัตราค่าจ้างในท้องตลาด ดังนั้น ผู้ผลิตแต่ละรายจึงมีความรู้สึกว่าเส้นการเสนอขายแรงงานต่อหน่วยธุรกิจของเขา เป็นเส้นที่มีความยืดหยุ่นมากที่สุด (perfectly elastic) ซึ่งแสดงว่า ตามอัตราค่าจ้างในท้องตลาดแล้วผู้ผลิตแต่ละรายจะต้องการแรงงานมากเท่าไรก็ได้ แต่

ทว่าจำนวนแรงงานที่นายจ้างรายใดรายหนึ่งต้องการนั้นก็ยังเป็นอัตราส่วนน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการทั้งหมดในตลาดแรงงาน

ในการผลิตสินค้าชนิดหนึ่งของหน่วยธุรกิจ ผู้ผลิตอาจจะใช้ปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน เช่น อาจจะใช้แรงงานร่วมกับเครื่องจักรและวัตถุดิบอื่น ๆ ส่วนผสมของปัจจัยการผลิตที่จะใช้มากหรือน้อยแค่ไหนนั้นย่อมแล้วแต่เทคนิคการผลิต หมายความว่ากรรมวิธีการผลิตเพื่อให้ได้สินค้าและบริการในปริมาณต่าง ๆ นั้นจะต้องใช้แรงงานเท่าไรและปัจจัยการผลิตอย่างอื่นมากน้อยเพียงไร จะแสดงให้เห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณสูงสุดของผลผลิตกับองค์ประกอบของปัจจัยการผลิตในระดับต่าง ๆ (โดยสมมติให้เทคนิคการผลิตคงที่) สมการแสดงความสัมพันธ์นี้ เรียกว่า สมการการผลิต (production function)

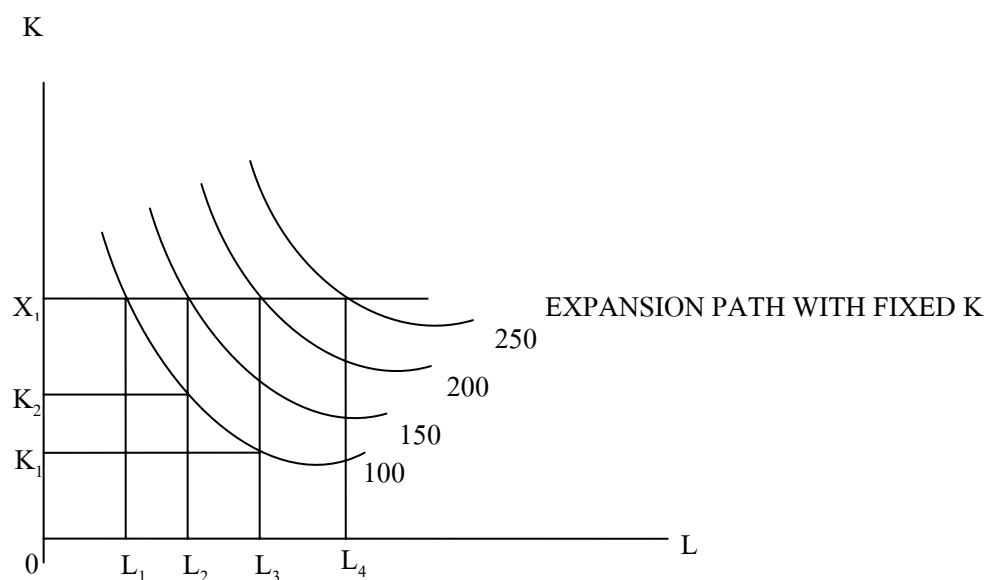
2.1 อุปสงค์ต่อแรงงานในระยะสั้น

การขยายปริมาณผลผลิตจากระดับ 100 หน่วยเป็น 150 หรือ 200 หน่วย ผู้ผลิตสามารถทำได้โดยการเพิ่มปัจจัยการผลิต แต่ในช่วงระยะสั้นซึ่งเป็นระยะที่ผู้ผลิตจะเปลี่ยนแปลงเฉพาะปัจจัยผันแปร (variable input) ได้เท่านั้น ส่วนปัจจัยคงที่ (fixed input) นั้น ผู้ผลิตไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้เลย ดังนั้นการที่จะเพิ่มหรือลดปริมาณการผลิตจึงขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยผันแปรในกรณีเครื่องจักรกับแรงงาน ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยแรงงานได้ง่ายกว่าปัจจัยทุนหรือเครื่องจักร เพราะแรงงานเป็นปัจจัยแปรผัน

การพิจารณาว่าในระยะสั้นผู้ผลิตจะเปลี่ยนแปลงปัจจัยแรงงานมากน้อยเพียงใด โดยสมมติว่า เครื่องจักร (K) เป็นปัจจัยคงที่ซึ่งไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงอุปทาน จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ผลิตสามารถจะขยายผลผลิตจากเดิม 100 หน่วย เป็น 150 หน่วย, 200 หน่วยและ 250 หน่วย ได้โดยการใช้เครื่องจักรจำนวน K_3 หน่วย แต่ใช้แรงงานจำนวน L_1, L_2, L_3, L_4 คน ตามลำดับ

เส้นที่ลาดผ่านระดับการผลิตต่าง ๆ เมื่อเราเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยการผลิตนี้เรียกว่า เส้นขยายการผลิต (expansion path) จากเส้นขยายการผลิตนี้ เราสามารถที่จะหาผลผลิตรวม (total product) ซึ่งหมายถึงผลผลิตทั้งหมดอันเกิดจากการใช้ปัจจัยการผลิตจำนวนหนึ่งและหาผลผลิตเฉลี่ย (average product) ซึ่งหมายถึงค่าเฉลี่ยของผลผลิตทั้งหมดต่อจำนวนปัจจัยแปรผันที่ใช้ตลอดจน

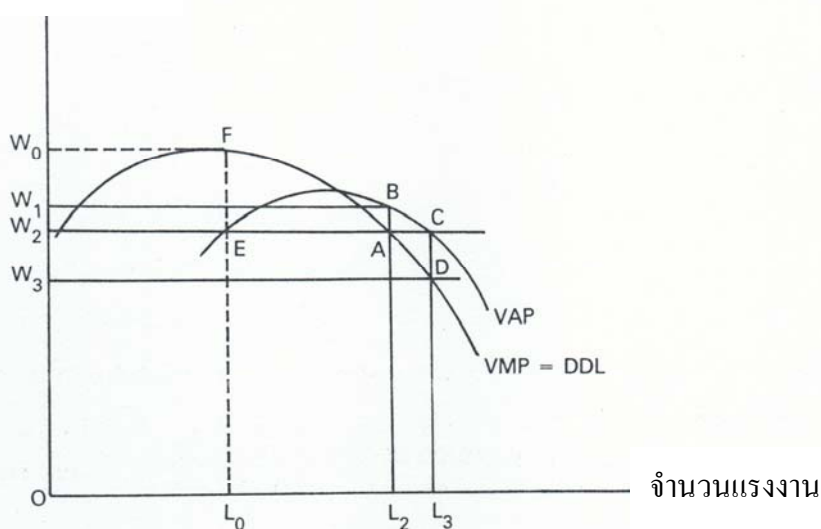
สามารถคำนวณหาผลผลิตหน่วยสุดท้าย (marginal product) ซึ่งหมายถึงผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อผู้ผลิตเพิ่มปัจจัยแปรผันขึ้นอีกหน่วยหนึ่ง



ภาพที่ 2 เส้นแสดงการผลิตโดยกำหนดให้ปัจจัยทุนคงที่

สมมติว่านายจ้างเป็นผู้ผลิตรายหนึ่งในตลาดแข่งขัน ได้มีการผลิตสินค้าโดยอาศัยแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต หน่วยธุรกิจจะได้กำไรสูงสุด เมื่อนายจ้างทำการผลิตสินค้าออกมาขายในปริมาณหนึ่งซึ่งทำให้ต้นทุนหน่วยสุดท้าย (MC) เท่ากับรายรับหน่วยสุดท้าย (MR) ซึ่งเท่ากับราคา (P) ของสินค้าในตลาดแข่งขันนั่นเอง ดังนั้น

อัตราค่าจ้าง



ภาพที่ 3 เส้นผลผลิตรวม ผลผลิตเฉลี่ย และผลผลิตหน่วยสุดท้าย

กำไรสูงสุดจากการขายสินค้าของผู้ผลิตในตลาดแข่งขันเกิดขึ้นเมื่อ $P = MC$ (2.1)

กำไรสูงสุดที่เกิดจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อ $M = VMP_L$ (2.2)

สมการที่ (2.1) และ (2.2) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของต้นทุนหน่วยสุดท้าย (MC) กับผลผลิตหน่วยสุดท้าย (MP) ได้ ซึ่งหมายถึงผลผลิตทั้งหมดที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มแรงงานขึ้นอีก 1 หน่วย (โดยจ่ายค่าจ้างจำนวนหนึ่ง) หรืออีกนัยหนึ่ง สามารถคาดคะเนได้ว่า ถ้าต้องการผลผลิตหนึ่งหน่วย จะต้องใช้แรงงานกี่หน่วย และจะจ่ายค่าจ้างในอัตราเท่าใด ยกตัวอย่างที่สมมติว่าการที่เพิ่มคนงาน 1 คน มี MP เท่ากับ 4 หน่วย ดังนั้น ถ้าต้องการผลผลิตเพิ่ม 1 หน่วย ใช้คนงานเพิ่ม $1/MP = 1/4$ หน่วย ซึ่งอัตราส่วนนี้เรียกว่าปัจจัยหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal Input of Labor)

ในการจ้างแรงงาน $1/MP$ หน่วย จะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นต้นทุน และถ้าค่าจ้างที่เป็นต้นทุน (W) คูณกับปัจจัยหน่วยสุดท้ายของแรงงานหรือทำให้สามารถคำนวณหาต้นทุนหน่วยสุดท้าย (MC) ได้ ดังนั้นแสดงสมการความสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้

$$P \cdot MP_L = W \quad (2.3)$$

$$VMP_L = W \quad (2.4)$$

$$MP_L = w \quad (2.5)$$

จากสมการที่ (2.3) ถ้าคูณ MP เข้าไปทั้ง 2 ด้าน จะได้มูลค่าของผลผลิตเพิ่มของแรงงาน ซึ่งจะเท่ากับค่าจ้างที่เป็นต้นทุน และจากสมการที่ (2.4) นี้เอง ก็แสดงให้เห็น ทราบว่าหน่วยธุรกิจซึ่งทำการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตจะได้กำไรมากที่สุด เมื่อเขาจ้างแรงงานไปจนกระทั่งมูลค่าเพิ่ม (VMP_L) เท่ากับค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานผู้นั้น

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างโดยอัตราค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปนี้มีค่าเท่ากับ VMP_L ซึ่งมีค่าต่ำกว่า VMP อยู่แล้ว นายจ้างหรือหน่วยธุรกิจจะได้กำไรสูงสุดก็ต่อเมื่อจ้างแรงงานหน่วยสุดท้ายอยู่ ณ ระดับที่ $W = VMP_L$ นั้นหมายถึงหน่วยธุรกิจซึ่งทำการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตจะได้กำไรมากที่สุด เมื่อเขาจ้างแรงงานไปจนกระทั่งมูลค่าเพิ่ม (VMP_L) เท่ากับค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานผู้นั้น

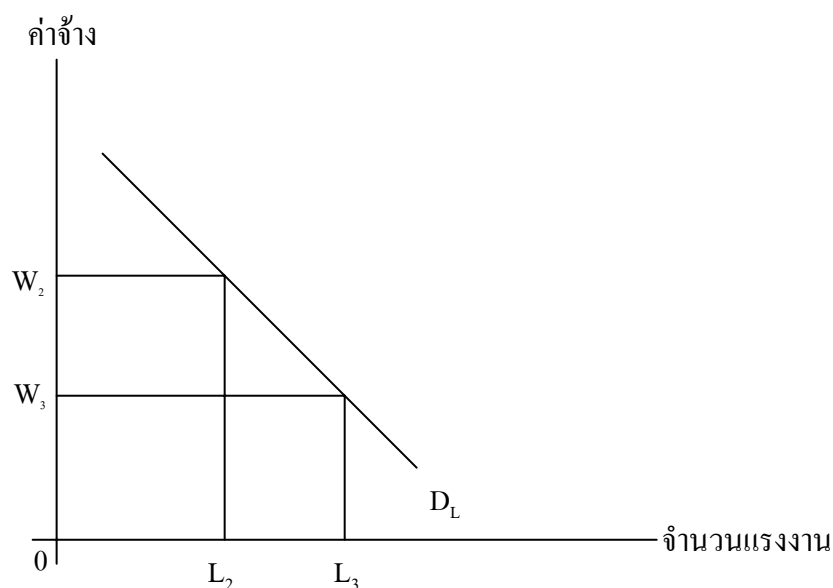
2.2 อุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาว

การวิเคราะห์เรื่องอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะสั้นแล้ว เห็นได้ว่ามีเฉพาะปัจจัยแรงงานเท่านั้นที่เปลี่ยนแปลงไป ตามอัตราค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไป กรณีเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อปัจจัยคงที่อื่น ๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ อาคารสถานที่ หรือเครื่องมือยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ผู้ประกอบการมีระยะเวลายาวพอที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตอย่างอื่น ๆ ได้ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องน่าจะนำมาพิจารณาว่า สำหรับระยะยาวแล้วความต้องการของนายจ้างที่มีต่อแรงงานจะมีลักษณะเช่นใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง คุณภาพในตลาดแข่งขัน จะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างทำการว่าจ้างแรงงานไปจนกระทั่ง VMP_L ของแรงงานหน่วยสุดท้ายเท่ากับอัตราค่าจ้าง (W)พอดี ในทำนองเดียวกันถ้าผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนจำนวนเครื่องจักรได้ หน่วยธุรกิจก็จะใช้เครื่องจักรเพิ่มจนกระทั่งมูลค่าเพิ่มหน่วยสุดท้ายที่เกิดจากเครื่องจักร

ในระยะยาวนั้นผู้ผลิตสามารถจะเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตได้ทั้งแรงงานและเครื่องจักร ผู้ผลิตสามารถใช้ปัจจัยทั้ง 2 อย่างนี้ทดแทนกันได้ตามกฎแห่งการทดแทนกัน โดยยังคงรักษาระดับผลผลิตไว้เท่าเดิม ดังนั้นถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงราคาของปัจจัยการผลิตที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิตจะทำให้เส้นขยายการผลิต เปลี่ยนแปลงด้วย เช่น ถ้าสมมติว่าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นโดยเครื่องจักรมีราคาคงที่ ถ้านายจ้างยังต้องการรักษาระดับผลผลิตให้เท่าเดิมสามารถลดจำนวนการจ้างงานลง และใช้เครื่องจักรเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานที่ลดลงไป ผลอันนี้เรียกว่า ผลการทดแทน แต่ในขณะที่เพิ่มการใช้เครื่องจักร ผลผลิตหน่วยสุดท้าย (VMP_K) ที่เกิดจากเครื่องจักรก็จะลดลงไปจนทำให้ VMP_K ของเครื่องจักรต่ำกว่าราคาของเครื่องจักร (I)ได้ ดังนั้น ผู้ผลิตก็จะลดจำนวนเครื่องจักรที่ใช้ลงไป ด้วยจนกระทั่ง $VMP_K = I$ ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าผู้ผลิตจะลดจำนวนปัจจัยทั้ง 2 อย่างลงมา

จากภาพที่ 4 ผลของการลดปัจจัยทั้ง 2 ชนิดจะก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้ผลผลิตลดลงที่เรียกว่า scale effect เราจะเห็นได้ว่าด้วยเหตุนี้ในระยะยาวแล้ว ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นผู้ผลิตจะลดคนงานมากกว่าในระยะสั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าอัตราค่าจ้างลดลงนายจ้างก็จ้างคนงานและใช้เครื่องจักรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดผลการทดแทน (substitution effect) และผลต่อขนาดการผลิต (scale effect)



ภาพที่ 4 อุปสงค์แรงงานของหน่วยธุรกิจที่มีต่อแรงงาน

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาวจะมีค่ามากกว่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม ลักษณะที่ไม่แตกต่างกันระหว่างอุปสงค์ต่อแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวก็คือ มีลักษณะเอียงลาดจากขวาไปซ้าย

ตลาดของแรงงานจะกว้างหรือจะแคบก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานที่เพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประเภทของแรงงานอีกด้วย แรงงานที่มีคุณภาพดี มีความสามารถสูง มักจะเป็นที่ต้องการของนายจ้างทั่ว ๆ ไป ตลาดแรงงานประเภทนี้ก็จะกว้างไปด้วย ดังนั้น เพื่อให้คำนิยามของตลาดแรงงานได้ครอบคลุมไปอย่างเหมาะสม ตลาดแรงงานจึงหมายถึงการเจรจาหรือตกลงว่าจ้างทำงานระหว่างฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน การกระทำของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวนี้ ทำให้มีการจ้างงานเกิดขึ้น โดยฝ่ายนายจ้างก็ได้รับบริการจากคนงาน และฝ่ายคนงานก็ได้รับค่าจ้างซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงานของตน

ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (The Perfect Market) เป็นลักษณะของตลาดในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ลักษณะของตลาดแบบนี้ประกอบไปด้วยนายจ้างและลูกจ้างเป็นจำนวนมาก นายจ้างแต่ละรายมักมีการแข่งขันกันและมีการว่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนน้อย เมื่อเทียบกับการจ้างแรงงานของทั้งตลาด ฝ่ายคนงานเองก็แข่งขันกันด้วย พร้อมกับไม่มีสหภาพแรงงานที่ทำการผูกขาดแรงงาน ไม่มีกฏข้อบังคับของรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงข้องเกี่ยวกับตลาดแรงงาน หรือถ้า

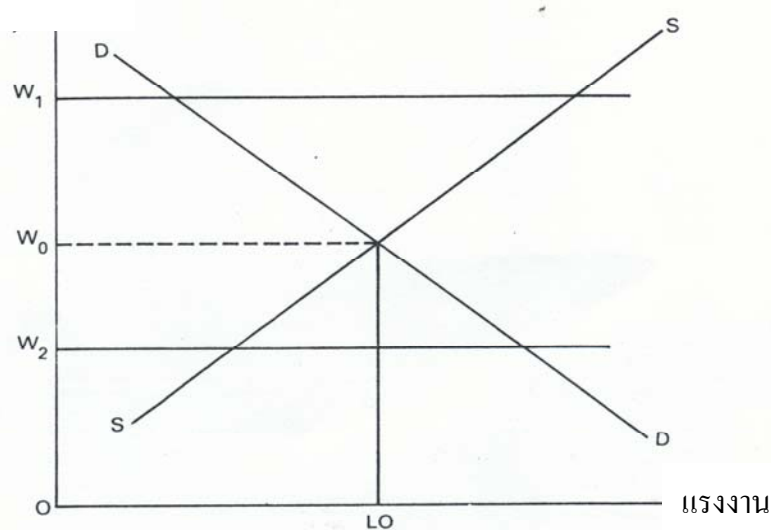
มีที่น้อยที่สุด นอกจากนั้นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ยังสมมติให้แรงงานที่ประกอบอาชีพเดียวกันหรือทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกันจะต้องมีคุณภาพและความสามารถเหมือนกัน การเข้าหรือการออกจากตลาดสามารถเป็นไปอย่างเสรี นายจ้างจะเลิกกิจการและเลิกจ้างคนงานที่ย่อมทำได้ฝ่ายคนงานจะออกจากตลาดแรงงานหรือออกจากกำลังแรงงาน (labour force) ก็ย่อมทำได้ง่ายเช่นกันยิ่งไปกว่านั้นทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็รู้จักสถานะของตลาดแรงงานเป็นอย่างดี คือนายจ้างก็รู้ว่าคนงานมีอยู่แห่งไหน คุณภาพเป็นอย่างไร อัตราค่าจ้างที่จ้างกันเป็นเท่าไร ฝ่ายแรงงานเองก็รู้จักว่างานมีที่ไหน คนงานอื่นๆ ได้รับอัตราค่าจ้างเท่าไร เหล่านี้ เป็นต้น

อัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์นี้ถูกกำหนดขึ้นโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน และค่าจ้างจะเปลี่ยนไปก็ต่อเมื่อปัจจัยทั้ง 2 อย่างได้เปลี่ยนไป นายจ้างแต่ละราย หรือคนงานแต่ละคนจะไม่มีอิทธิพลเหนืออัตราค่าจ้าง คือแต่ละคนจะกำหนดอัตราค่าจ้างให้คนงานของตนในอัตราที่ตลาดเท่ากับคนอื่น และลูกจ้างเองก็ต้องรับค่าจ้างหรือเรียกร้อยค่าจ้างในอัตราที่ตลาด ถ้าจะเรียกสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ตลาดก็จะมีนายจ้างรายใดรับเข้าทำงาน ดังนั้น ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์นี้จะมีอัตราค่าจ้างอยู่เพียงอัตราเดียวเท่านั้น

คุณภาพของตลาดแรงงาน จากความหมายของอุปสงค์และอุปทานแรงงานดังที่ได้อธิบายในข้างต้นสามารถที่จะหาคุณภาพของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานพอดี สามารถหาระดับการจ้างทำงานและระดับอัตราค่าจ้างคุณภาพได้ซึ่งหมายถึงว่า ณ ระดับอัตราค่าจ้างคุณภาพนั้นจำนวนผู้ว่าจ้างแรงงานเท่ากับจำนวนผู้ขายแรงงานพอดี ไม่มีอุปสงค์หรืออุปทานของแรงงานส่วนเกินเกิดขึ้น อัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานไม่เปลี่ยนแปลงไป นอกเสียจากการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์หรืออุปทานแรงงาน

ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์เส้นอุปทานที่มีต่อแรงงานของอุตสาหกรรมหรือของตลาดแข่งขันสมบูรณ์ จะมีลักษณะเอียงลาดจากขวามาซ้าย ส่วนเส้นอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานจะมีลักษณะเอียงลาดจากซ้ายไปขวา ซึ่งจุดตัดของเส้นอุปทานที่มีต่อแรงงานกับเส้นอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานเรียกว่าจุดดุลยภาพในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ ดังนั้น จุดดุลยภาพดังกล่าวคือจุดที่แสดงระดับการจ้างทำงานและอัตราค่าจ้างจะเกิดขึ้น ณ ระดับที่อุปสงค์เท่ากับอุปทานของตลาดแรงงาน ดังที่แสดงในภาพที่ 5 หากอัตราค่าจ้างหรือระดับการจ้างทำงานเปลี่ยนแปลงไปโดยที่อุปสงค์หรืออุปทานมิได้มีการเปลี่ยนแปลงจะมีอำนาจบางอย่างผลักดันให้อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานและระดับการจ้างทำงานเข้าสู่ระดับดุลยภาพ

อัตราค่าจ้าง



ภาพที่ 5 อุปสงค์แรงงานของหน่วยธุรกิจที่มีต่อแรงงาน

ตามภาพที่ 5 เส้น SS แสดงให้เห็นถึงเส้นอุปทานแรงงานของตลาด และเส้น DD แสดงถึงเส้นอุปสงค์ที่มีต่อแรงงาน ในระดับอัตราค่าจ้าง W_0 นายจ้างจะจ้างแรงงานเป็นจำนวน OL_0 ซึ่งเท่ากับจำนวนที่มีผู้เสนอขายแรงงานพอดี ดังนั้น OW_0 จึงเป็นอัตราค่าจ้างดุลภาพ ซึ่งมีอยู่อัตราเดียวในท้องตลาด และ OL_0 เป็นระดับการจ้างทำงานดุลภาพของตลาด คือไม่มีอุปสงค์หรืออุปทานแรงงานส่วนเกินเกิดขึ้น

ถ้าหากอัตราค่าจ้างหรือระดับการจ้างทำงานเปลี่ยนแปลงไปโดยที่อุปสงค์หรืออุปทานมิได้มีการเปลี่ยนแปลงจะมีอำนาจอย่างผลัดกันให้อัตราค่าจ้างและระดับการจ้างทำงานเข้าสู่ระดับดุลภาพ เช่น เหตุการณ์บางอย่างอาจทำให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้นถึงระดับ W_1 ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างในระดับดุลภาพ

ระดับอัตราค่าจ้าง W_1 จะมีผู้เสนอขายแรงงานมากกว่าการเสนอจ้างแรงงาน เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น นายจ้างเริ่มตระหนักว่า ตนสามารถที่จะหากคนงานเพื่อบรรจุในตำแหน่งว่างได้ง่ายกว่าแต่ก่อน ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่นายจ้างจะคัดเลือกคนงานได้มากขึ้นและในระดับอัตราค่าจ้างสูงเช่นนี้นายจ้างจะเลือกเฉพาะคนงานที่มีความสามารถมากที่สุด และสามารถสร้างผลผลิตให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งจะเป็นผลให้มูลค่าเพิ่มของแรงงานสูงพอที่จะทำให้นายจ้างมีกำไร ส่วนคนงานที่มีความสามารถต่ำมักจะมีประสิทธิภาพในการผลิตต่ำมักจะถูกปลดออก ซึ่งเป็นผลให้ต้นทุนการผลิตของนายจ้างลดลงอีกด้วย

ด้านอุปทานแรงงาน ผู้ที่มีสภาพหางานได้ยาก หรือแรงงานที่มีความมั่นคงในการทำงานลดน้อยลง คนงานอาจจะสังเกตได้ว่านายจ้างเริ่มบีบบังคับพวกตนมากขึ้น เป็นต้นว่า ลดเวลาพักผ่อนลดจำนวนวันหยุดลง ลดค่าจ้างหรือเงินโบนัสให้น้อยลงหรือบางคนอาจจะถูกให้ออกจากงานดังกล่าว และในที่สุดนายจ้างก็จะสามารถบรรจุตำแหน่งงานว่างได้ทั้ง ๆ ที่จ่ายค่าจ้างต่ำลง คนงานบางคนอาจจะยอมรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำลงมา เพราะหางานยาก คนงานบางคนอาจจะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำลงทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ้างงานได้เปลี่ยนแปลงไปมาก เช่น ถ้าอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานในอาชีพหนึ่งเพิ่มขึ้น แต่อุปทานแรงงานในอาชีพนั้นเพิ่มขึ้นช้า ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนอาชีพจะต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมยาวนาน การที่อุปทานของแรงงานเปลี่ยนแปลงช้านี้เอง มีผลให้ตลาดแรงงานปรับตัวเข้าหาดุลภาพช้าตามไปด้วย ตามสภาพที่เป็นจริงเช่นในปัจจุบันนี้ ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการปรับตัวค่อนข้างช้า เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดสินค้าหรือตลาดปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะตลาดแรงงานมักเป็นตลาดที่ขาดการแข่งขันที่สมบูรณ์ เป็นต้นว่า สภาพแรงงานหรือรัฐบาลมักจะเข้ามาแทรกแซงเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน นายจ้างและผู้สมัครงานมักจะขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานนายจ้างที่ต้องการแรงงานก็ไม่ทราบแหล่งแรงงานดีพอ จึงเป็นโอกาสอันหนึ่งที่ทำให้เกิดระบบการฝากงาน หรืออาศัยเส้นสายกันบ้าง

ฝ่ายลูกจ้างแรงงานเองก็ไม่ทราบความเป็นไปของตลาดแรงงานดีพอกล่าวคือไม่ทราบว่ามิแหล่งงานอยู่ที่ไหนหรือมีนายจ้างรายใดที่ต้องการว่าจ้างแรงงานบ้าง เป็นต้น คุณภาพของแรงงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวของตลาดแรงงานที่มีสภาพการแข่งขัน แม้ว่าเราอาจอาศัยข้อสมมติที่ว่าในอาชีพเดียวกันหรือในตลาดเดียวกันแรงงานย่อมมีมาตรฐานและคุณภาพเหมือน แต่ตามความเป็นจริงแล้ว แรงงานมักจะแตกต่างกันไปตามอายุ ระยะเวลาในการฝึกอบรม รูปร่างและคุณลักษณะอื่น ๆ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากท้องถิ่นหนึ่งไปสู่อีกท้องถิ่นหนึ่งหรือจากอาชีพหนึ่งไปสู่อีกอาชีพหนึ่ง มักจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายสูง เมื่อเปรียบเทียบกับ การขนย้ายสินค้าในตลาดสินค้า ขอบกพร่องดังกล่าวนี้มีส่วนทำให้ตลาดแรงงานปรับตัวเข้าหาดุลภาพได้ช้ากว่าการปรับตัวของตลาดสินค้าและตลาดเงิน

การวิเคราะห์อุปทานแรงงานโดยพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ แล้ว ในหัวข้อนี้จะเป็นการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างซึ่งจะกล่าวถึงทฤษฎีว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตลอดจนการพิจารณาอัตราค่าจ้างทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อทำให้เข้าใจกลไกของตลาดแรงงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทฤษฎีว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้าง เนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งที่มาอันสำคัญของรายได้ นักเศรษฐศาสตร์จึงมิได้สนใจเฉพาะความสำคัญของค่าจ้างเท่านั้น แต่ได้พยายามศึกษาถึงตัวการและมาตรการต่าง ๆ ในการกำหนด ค่าจ้างโดยเราจะประมวลแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์ดังนี้

1) แนวความคิดของสำนักคลาสสิก ราวต้นศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิม เช่น ริคาร์โด และมัลทัส มีความคิดเห็นว่าค่าจ้างซึ่งเป็นผลตอบแทนของแรงงานจะมีแนวโน้มเข้าหาระดับค่าจ้างยังชีพ (subsistence level) ซึ่งเป็นระดับที่พอจะทำให้ประชากรอยู่กิน และสืบพันธุ์ต่อไปได้ นักเศรษฐศาสตร์เหล่านี้เชื่อว่าถ้าหากค่าจ้างสูงขึ้นกว่าระดับค่าจ้างยังชีพแล้ว ประชากรจะเพิ่มมากขึ้นเพราะแต่ละครอบครัวมีแนวโน้มที่ต้องการบุตรเพิ่มขึ้น การที่ประชากรเพิ่มขึ้นนี้เองจะทำให้จำนวนคนในวันทำงานเพิ่มขึ้นและเป็นผลทำให้อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะกระทบกระเทือนต่ออัตราค่าจ้างและทำให้ค่าจ้างลดลงไปสู่ระดับค่าจ้างยังชีพ ตามแนวคิดนี้เป็นการมองระบบเศรษฐกิจที่ทำให้ใจคอเหี่ยวแห้ง ไม่มีความก้าวหน้า บางคนจะเรียกการทำนายแบบนี้ว่า กฎเหล็กแห่งค่าจ้าง (the Iron Law of Wages)

2) แนวความคิดของสำนักนีโอคลาสสิก ในปลายศตวรรษที่ 19 เศรษฐกิจของประเทศอังกฤษได้เปลี่ยนแปลงไปมาก โครงสร้างของเศรษฐกิจไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาคเกษตรเพียงสาขาเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสาขาอื่น ๆ ด้วย หุ่นและเครื่องมืออื่น ๆ ซึ่งเมื่อก่อนไม่มีบทบาทสำคัญต่อการผลิต แต่ในปลายศตวรรษที่ 19 ได้กลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการผลิตเช่นเดียวกับที่ดินและได้ทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่ที่ดินได้ลดความสำคัญลงไป ทฤษฎีประชากรของมัลทัสซึ่งครั้งหนึ่งเป็นที่สนใจกันทั่วไปกลับได้รับความเชื่อถือน้อยลง นักเศรษฐศาสตร์ได้หันมาสนใจราคาของปัจจัยการผลิตมากขึ้นแทนที่จะสนใจราคาของปัจจัยการผลิตมากขึ้นแทนที่จะสนใจเฉพาะ ด้านอุปทานของปัจจัยการผลิตเหมือนเมื่อครั้งก่อน ๆ เราเรียกกลุ่มนี้ว่านักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก

คลีแอก และมาร์แชล ซึ่งเป็นผู้ที่มีแนวคิดตามสำนักนี้ ได้พยายามอธิบายเกี่ยวกับค่าจ้างและผลตอบแทนจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ในรูปของทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้าย (The Marginal Productivity Theory) ของปัจจัยการผลิตจากทฤษฎีนี้ คลีแอกได้ชี้ให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างสามารถที่จะหาได้โดยมีข้อสมมติดังต่อไปนี้

(ก) ระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นระบบการแข่งขันเสรี ตลาดสินค้าและตลาดของปัจจัยการผลิตมีการแข่งขันสมบูรณ์ ราคาของสินค้าและราคาของปัจจัยการผลิตเกิดจากอุปสงค์ และอุปทานในตลาดแข่งขัน

(ข) จำนวนของปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดมีจำนวนจำกัด กรรมวิธีและเทคนิคการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนรสนิยมของผู้บริโภคก็ยังคงเดิม

(ค) ปัจจัยคงที่บางอย่าง เช่น เครื่องจักรยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงจำนวนปริมาณได้

(ง) เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้สมมติให้เปลี่ยนแปลงได้เฉพาะจำนวนแรงงานเท่านั้นและถือว่าคนงานเหล่านี้มีความสามารถเหมือนกัน ซึ่งตามข้อสมมตินี้แสดงว่าคนงานไม่มีความแตกต่างกันในคุณภาพและอาชีพ ดังนั้นอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานจึงมีอยู่อัตราเดียว แต่ตามความเป็นจริงแล้ว แรงงานมีคุณภาพแตกต่างกันไปตามอาชีพหรือตามอุตสาหกรรม ฉะนั้นค่าจ้างจึงมักจะแตกต่างกันไปตามอาชีพและตามประเภทของอุตสาหกรรมด้วย ในการวิเคราะห์ค่าจ้างตามทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มเราจะทำได้โดยแบ่งตามอาชีพหรือตามประเภทของอุตสาหกรรมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละกลุ่มของคนงานเหล่านี้มีความแตกต่างกันน้อยที่สุด ข้อสมมติเหล่านี้ สามารถที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างคุณภาพได้โดยอาศัยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขัน (Wages Determination in Competitive Market)

การศึกษาถึงแนวทางการกำหนดค่าจ้างในหน่วยธุรกิจและในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างในระยะสั้นและระยะยาว

1) อัตราค่าจ้างในระยะสั้น ในตลาดแข่งขันเสรี อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานของแต่ละหน่วยธุรกิจและของแต่ละอุตสาหกรรม จะเป็นเส้นที่มีความลาดชันเป็นลบ ในขณะที่อุปทานแรงงานของหน่วยธุรกิจจะเป็นเส้นขนานกับแกนนอน และอุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมจะเป็นเส้นมีความลาดชันเป็นบวก จากลักษณะนี้สามารถที่จะหาอัตราค่าจ้างคุณภาพในแต่ละหน่วยธุรกิจและในอุตสาหกรรมได้ อัตราค่าจ้างคุณภาพในอุตสาหกรรมหรือในตลาด คืออัตราค่าจ้างที่ถูกกำหนดเมื่ออุปสงค์ต่อแรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน ซึ่งแสดงว่าในอัตราค่าจ้างคุณภาพนี้จำนวนคนที่เสนอขายแรงงานจะเท่ากับจำนวนแรงงานที่นายจ้างต้องการพอดี

2) อัตราค่าจ้างในระยะยาว อัตราค่าจ้างคุณภาพและระดับการจ้างทำงานในระยะยาวสามารถจะทำได้โดยวิธีเดียวกับการหาอัตราการจ้างในระยะสั้น คือ อุปสงค์และอุปทานแรงงานในระยะยาวจะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างทำงานคุณภาพ จะมีข้อแตกต่างก็เพราะในกรณีที่หน่วยธุรกิจต่างๆ สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตได้ทุกอย่าง การเข้ามาและออกไปจากอุตสาหกรรมในแต่ละประเภทย่อมเกิดขึ้นได้ และกำไรส่วนเกิน (excess profits) ซึ่งหน่วยธุรกิจเคยได้รับในระยะสั้นจะหมดไปในระยะยาว

การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ต่อแรงงาน

ถ้าเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปก็หมายถึงว่า ณ ระดับอัตราค่าจ้างเท่าเดิมนั้น จะมีการเสนอจ้างจำนวนแรงงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงไปด้วยสาเหตุประการต่าง ๆ ได้แก่

1) ผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น (increased productivity) ในขณะที่เทคนิคการผลิตได้เจริญขึ้นมีการนำเอาความรู้และวิธีการใหม่ เครื่องมือใหม่ ๆ หรือเมล็ดพันธุ์พืชใหม่ที่น่าสนใจจะทำให้ผลผลิตภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น การลงทุนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย หรือใช้แรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะได้ผลผลิตภาพหน่วยสุดท้าย (MP) มากกว่าเดิม ดังนั้นจึงทำให้เส้นผลผลิตรวม (total product) และเส้นผลผลิตหน่วยสุดท้าย (MP) สูงขึ้นและเป็นผลให้เส้น VMP_L หรือเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น ไปด้วย

2) การขยายการผลิต ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศเจริญขึ้นเรื่อย ๆ ผลผลิตของประเทศจะเพิ่มขึ้น บางอุตสาหกรรมจะมีผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่บางอุตสาหกรรมจะมีผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างเชื่องช้า อุตสาหกรรมที่ขยายการผลิตได้รวดเร็วมักมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

3) การเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิต ในระยะยาวอุปสงค์ต่อแรงงานจะได้รับความกระทบกระเทือนจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตเป็นอย่างมาก ในบางครั้งการนำเอาเครื่องจักร เครื่องยนต์ใหม่ ๆ หรือคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในโรงงาน จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่เป็นพนักงานคุมเครื่องจักร หรือพนักงานเจาะบัตร ตลอดจนพนักงานระดับผู้จัดการเพิ่มขึ้นอีกด้วย อุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์ร่วมดังที่เคยกล่าวมาแล้ว แต่ในบางครั้งเมื่อขนาดการผลิตเปลี่ยนแปลงไปจำนวนปัจจัยผันแปรก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย อุปสงค์แรงงานอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามผลของการทดแทน (substitution effect) และผลของการผลิต (scale effect)

4) อุปสงค์ต่อสินค้าที่แรงงานนั้นผลิตขึ้นเปลี่ยนแปลงไป ในระยะยาว เมื่อประชากรเพิ่มขึ้นหรืออำนาจการซื้อของพลเมืองเพิ่มขึ้น ทำให้อุปสงค์ต่อสินค้าเพิ่มขึ้นได้ และราคาสินค้าที่แรงงานผลิตขึ้นมากก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย เมื่อราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงไป มูลค่าเพิ่มของแรงงาน (VMP_L) ก็จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแสดงว่าอุปสงค์ต่อแรงงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีไหลตลาดแข่งขัน อัตราค่าจ้างในระยะยาวก็ยังคงมีความโน้มเอียงเข้าหาอัตราค่าจ้างในอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขัน ทั้งนี้เพราะการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรืออาจมีอำนาจอย่างอื่นผลักดันให้อัตราค่าจ้างมีแนวโน้มเท่าเทียมกับอัตราค่าจ้างในตลาดแข่งขัน

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างใด ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจด้วย เพราะผลดีของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็คือการช่วยเหลือ หรือเป็นการประกันว่าคนงานจะต้องได้รับค่าจ้างที่สมควรแก่สภาพในการดำรงชีวิต

อย่างไรก็ตามยังมีผู้คัดค้านว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลเสียต่อที่ว่าจ้างแรงงาน เพราะเมื่อใดที่มีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างมักถือเป็นข้ออ้างในการลดจำนวนการจ้างงาน ฉะนั้นรัฐบาลควรมีนโยบายที่แน่นอนว่าควรมีการช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่าซึ่งก็คือ กลุ่มคนงานทั้งในแง่ของการกวาดขันบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และสนับสนุนให้มีการว่าจ้างแรงงานด้วยในขณะเดียวกัน

การตรวจเอกสาร

ศิริลักษณ์ ตรีภูธร (2544) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ศึกษาถึงผลของอัตราการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีต่ออัตราการเจริญเติบโตของผลผลิตมวลรวมของประเทศไทย เปรียบเทียบถึงความสามารถในการใช้ทดแทนกันระหว่างปัจจัยแรงงานที่ พิจารณา เฉพาะปริมาณกับปัจจัยทุนกายภาพ และความสามารถในการใช้ทดแทนกันระหว่างปัจจัยแรงงานที่พิจารณาในรูปของทุนมนุษย์สะสมในตัวกับปัจจัยทุนกายภาพของประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงงานที่พิจารณาในรูปของทุนมนุษย์ระดับต่างๆ สะสมอยู่ต่อระดับผลผลิตของประเทศไทยมีการเก็บข้อมูลทุติยภูมิของตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ ทุนสะสมเบื้องต้น ปัจจัยแรงงานที่มีการศึกษาระดับต่างๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520-2541 เนื่องจากปี พ.ศ. 2520 เป็นปีแรกของการเริ่มต้นใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วย แบบจำลอง คือ

ฟังก์ชันการผลิตแบบ คอบบ์- ดักลาส

$$\ln Q = d_0 + d_1 \ln K + d_2 \ln L_{hp} + d_3 \ln L_{hm} + d_4 \ln L_{hu}$$

โดย Q = ผลผลิต
 K = ปัจจัยทุนกายภาพ
 L_{hp} = ปัจจัยแรงงานระดับประถมศึกษา
 L_{hm} = ปัจจัยแรงงานระดับมัธยมศึกษา
 L_{hu} = ปัจจัยแรงงานระดับอุดมศึกษา
 d_0, \dots, d_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการผลิต

ขอบเขตของการวิจัยจะศึกษาเฉพาะเรื่องของการศึกษาเท่านั้น จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ในประเทศไทยเป็นปัจจัยที่มีความล่าช้าของเวลาต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ความสามารถในการใช้ทดแทนกันระหว่างปัจจัยแรงงานที่พิจารณาเฉพาะปริมาณกับปัจจัยทุนกายภาพมีค่าน้อยกว่ากรณีของปัจจัยแรงงานที่พิจารณาในรูปของทุนมนุษย์สะสมในตัวทุกสาขา ยกเว้นสาขาอื่นๆ และปัจจัยแรงงานที่พิจารณาในรูปของทุนมนุษย์ระดับต่างๆ สะสมระดับประถมศึกษามีผลต่อระดับผลผลิตของประเทศมากที่สุด

สุลิตักษณ์ ยิ้มพักษณ์ (2546) ได้ศึกษาการทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ วิเคราะห์บทบาทของการศึกษาระดับต่างๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานและค่าจ้าง โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจด้วยวิธีการออกแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานและข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทที่ประกอบกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนเพิ่มและค่าจ้างส่วนเพิ่มที่เกิดจากการที่แรงงานได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นแบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิต ได้ปรับมาจากสมการการผลิตแบบ Cobb-Douglas ที่มีข้อสมมติผลได้ต่อขนาดคงที่ (Constant Returns to Scale) ดังแสดงในสมการดังนี้

$$Y = AK^{1-\alpha} (L_0 + L_1 + L_2 + L_3 + L_4 + L_5)^\alpha$$

โดย	Y	=	ผลผลิต
	K	=	ทุน
	L_0, \dots, L_5	=	จำนวนแรงงานระดับการศึกษาต่างๆ
	A	=	ระดับเทคโนโลยี

แบบจำลองสมการรายได้ ได้ปรับมาจากสมการรายได้ของ mincer ดังแสดงในสมการ

$$\text{Inw} = a_0 + a_1 \text{SEX} + \sum \alpha_i \text{EDU}_i + a_3 \text{EXP} + a_4 \text{EXP}^2 + a_5 \text{TRAINW} + a_6 \text{EXPORT}$$

โดย	w	=	อัตราค่าจ้าง
	SEX	=	ทุน
	EDU_i	=	ระดับการศึกษาต่างๆ
	EXP	=	ประสบการณ์
	TRAINW	=	การฝึกอบรม
	EXPORT	=	การส่งออก
	a_0, \dots, a_4	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการผลิต

จากการศึกษาพบว่าเมื่อแรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตและค่าจ้างในทุกระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นตามทฤษฎีทุนมนุษย์ แต่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในทุกระดับการศึกษาน้อยกว่าการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิต

Biesebroeck (2003) ได้ศึกษาเรื่อง Wages and Productivity Fact or Fiction? โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระดับการพัฒนากับประสิทธิภาพในการผลิตและค่าจ้าง จากการศึกษพบว่า แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการผลิตและค่าจ้างในทุกระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการผลิตและค่าจ้างส่วนเพิ่มพบว่าประเทศเคนยาเป็นประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่ำ ค่าจ้างที่แรงงานได้รับมากกว่าประสิทธิภาพในการผลิตส่วนเพิ่ม ในขณะที่ประเทศซิมบับเว และเคนยา ค่าจ้างที่แรงงานได้รับสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการผลิตส่วนเพิ่ม โดยปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างแตกต่างกันได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์และอายุงาน โดยแบบจำลองที่ใช้คือ

$$\ln Q = b_0 + b_1 \ln K + b_2 \ln L + b_3 X + b_4 S$$

- โดย Q = ผลผลิต
 K = ปัจจัยทุนกายภาพ
 L = ปัจจัยแรงงาน
 X = ประสิทธิภาพ
 S = ระดับการศึกษา
 d_0, \dots, d_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการผลิต

ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาสูงขึ้นทำให้แรงงานมีผลิตภาพมากขึ้นส่งผลให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น จากการศึกษายังพบว่าปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลอีกคือ การศึกษา อายุงาน ประสิทธิภาพ และการฝึกอบรม

Hellerstein and Neumark (2004) ได้ศึกษาเรื่อง Production Function And Wage Equation Estimation With Heterogeneous Labor โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างของแรงงานที่ระดับการศึกษาต่างกับผลิตภาพที่เกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูลทุติภูมิและปฐมภูมิ ในการวิเคราะห์สมการการผลิตและสมการค่าจ้าง โดยสนใจตัวแปรส่วนบุคคลคือ เพศ ประสิทธิภาพและระดับการศึกษา

แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

$$\ln Y = a_0 + a_1 \ln K + a_2 \ln M + a_3 \ln QI + a_4 X + f(K, M, QI)$$

- โดย Y = ผลผลิต
 K = ทุนสะสม
 M = เครื่องจักร
 X = ประสิทธิภาพ
 QI = แรงงานที่ระดับการศึกษาต่างๆ
 a_0, \dots, a_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการผลิต

จากการศึกษาพบว่า แรงงานที่ได้รับการศึกษาจนถึงระดับวิทยาลัยมีผลิตภาพสูงกว่ามากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าระดับวิทยาลัย อีกทั้งระดับวิทยาลัยได้รับอัตราค่าจ้างมากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าระดับวิทยาลัยและเมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิตและค่าจ้างส่วนเพิ่มของปัจจัยแรงงานพบว่าค่าจ้างที่แรงงานได้รับสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการผลิตส่วนเพิ่มด้านข้อมูลปฐมภูมิพบว่า แรงงานหญิงมีผลิตภาพและได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย

Mincer (1974) ได้ศึกษาเรื่อง Earning Equation โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการรายได้ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับตัวแปรระดับการศึกษา และประสบการณ์ จากการศึกษาค้นคว้าการลงทุนมนุษย์ทางการศึกษา และประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานซึ่งสามารถกำหนดสมการรายได้ดังนี้

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 S + \delta_1 X + \delta_2 X^2$$

โดย w = ค่าจ้าง
 S = จำนวนปีการศึกษา
 X = ประสบการณ์
 X^2 = ประสบการณ์ยกกำลังสอง
 β_0, \dots, β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการผลิต

จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษามีผลต่ออัตราค่าจ้างโดยแรงงานที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสได้รับอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นและแรงงานที่มีประสบการณ์มากมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นตามไปด้วย

จากการตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษา (ตารางที่ 5) นี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมจำแนกตามการศึกษาระดับต่างๆ ของภาคการก่อสร้าง โดยวิเคราะห์ผ่านฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb-Douglas โดยตัวแปรที่ใช้คือ ผลผลิต ปัจจัยทุนปัจจัยแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนการศึกษาปัจจัยกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานเชิงประจักษ์ แรงงานภาคการก่อสร้างใช้สมการรายได้ ตัวแปรที่ใช้คือ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา เพศ และประสบการณ์

ตารางที่ 5 สรุปจากการตรวจเอกสารงานวิจัย

	ผลิต	ทุน	แรงงานจำแนกตามระดับ การศึกษา	เพศ	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์
ศิริลักษณ์	/	/	/	-	-	-
สุลีสลักษณ์	/	/	/	/	/	/
Biesebroeck	/	/	/	-	/	/
Hellerstein	/	/	/	-	/	/
Mincer	-	/	-	-	/	/