

บทที่ 2

อุปสงค์ของแรงงาน

คำนำ

ในบทนี้ต้องการจะทดสอบดูว่านักศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของอุปสงค์แรงงานอย่างไร ในด้านลักษณะของการสร้างเส้นอุปสงค์ ลักษณะของเส้นอุปสงค์ ทฤษฎีผลิตภาพเพิ่มในเรื่องของการกำหนดการจ้างงาน ตลอดจนการกำหนดค่าจ้างในการณ์ที่แรงงานมีประสิทธิภาพการผลิตแตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ อยู่ในทำรายการวิเคราะห์ตลาดแรงงานบทที่ 4 แต่เนื่องจากในตำรัมนิยังส่วนที่ไม่ชัดเจน ในบทนี้จึงได้เสริมความรู้เพิ่มเติมบางอย่าง เพื่อให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างในการณ์ที่แรงงานมีประสิทธิภาพแตกต่างกันได้เสริมรายละเอียดมากกว่าในตำรา ทั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษามีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ก่อนที่จะตอบคำถามท้ายบท นอกจากนักศึกษาจะต้องไปอ่านหนังสือการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในบทที่ 4 แล้ว ยังต้องอ่านสิ่งที่ควรทราบในบทนี้ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

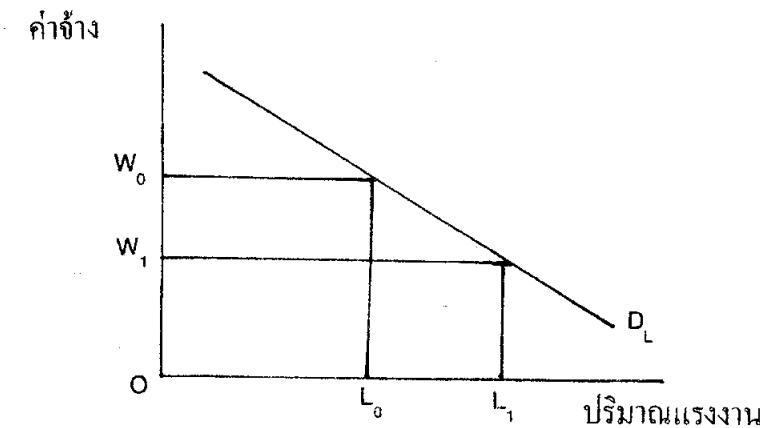
ความหมายของอุปสงค์แรงงาน

เส้นอุปสงค์ของแรงงาน หมายถึง เส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างในระดับต่าง ๆ กัน กับปริมาณการเสนอซื้อแรงงานในขณะใดขณะหนึ่ง โดยทั่วไปแล้วอุปสงค์ของแรงงานมีลักษณะเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) ซึ่งหมายความว่า อุปสงค์ของแรงงานเกิดขึ้นเนื่องจากอุปสงค์ในสินค้าและบริการ ถ้าอุปสงค์ในสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น อุปสงค์ของแรงงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ในทางตรงข้าม ถ้าอุปสงค์ในสินค้าและบริการลดลง อุปสงค์ของแรงงานก็จะลดลงด้วย ดังนั้น ลักษณะของอุปสงค์แรงงานจึงขึ้นอยู่กับสภาพของตลาดแรงงานและตลาดผลผลิตอันเกิดจากการจ้างแรงงานนั้นด้วย

หลักเกณฑ์ในการจ้างงานของนายจ้าง คือ นายจ้างจะจ้างแรงงาน ณ จุดที่นายจ้างได้รับกำไรสูงสุด นั่นคือนายจ้างจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งรายได้ที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือผลิตภาพเพิ่มที่คิดในรูปตัวเงินจากการจ้างแรงงานหน่วยสุดท้ายเท่ากับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างพอดี ($P = VMP$ ในกรณีที่ตลาดสินค้าเป็นตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ หรือ $P = MRP$ ในกรณีที่ตลาดสินค้าเป็นตลาดที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์)

ลักษณะของเส้นอุปสงค์ของแรงงาน

ลักษณะของเส้นอุปสงค์จะมีความชันเป็นลบ (Negative Slope) ซึ่งหมายความว่า เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น ปริมาณการเสนอซื้อแรงงานจะลดลง ในทางตรงข้าม อัตราค่าจ้างลดลง ปริมาณการเสนอซื้อแรงงานจะเพิ่มขึ้น



จากรูป เส้น D_L แทนเส้นอุปสงค์ของแรงงาน

ณ ระดับอัตราค่าจ้าง = w ปริมาณการจ้างงาน = OL_0 และเมื่ออัตราค่าจ้างลดลงมาเป็น w' ปริมาณการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นเป็น OL_1 จะเห็นว่าปริมาณการจ้างงานในระดับค่าจ้างต่าง ๆ กันนั้นคือปริมาณการจ้างงานที่ทำให้นายจ้างได้รับกำไรสูงสุด

การกำหนดอัตราค่าจ้างในการที่แรงงานมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ตามที่ได้พิจารณาแล้ว ได้พิจารณาเรื่องอุปสงค์ของแรงงานโดยไม่ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานแต่ละบุคคล ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแรงงานเป็นมนุษย์ที่มีความสามารถต่างกันมากในแต่ละบุคคล และแรงงานคนหนึ่ง ๆ ก็ไม่สามารถทดแทนอีกคนหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ การที่แรงงานมีประสิทธิภาพแตกต่างกันดังกล่าวຍ่ออมมีผลกระทบต่อการวิเคราะห์อุปสงค์ของแรงงาน วิธีหนึ่งที่ทำให้ได้ก็คือแยกอุปสงค์ของแรงงานออกเป็นหลายกลุ่ม ซึ่งทุก ๆ กลุ่มทำงานอย่างเดียวกัน แต่ทำงานในระดับความชำนาญต่างกัน เช่น อุปสงค์ของผู้ผลิตรองเท้า เราอาจแยกออกเป็นอุปสงค์ของผู้ผลิตรองเท้าที่มีความชำนาญมาก อุปสงค์ของผู้ผลิตรองเท้าที่มีความชำนาญระดับปานกลาง และอุปสงค์ของผู้ผลิตรองเท้าที่มีความชำนาญน้อยหรือไม่มี เป็นต้น ซึ่งอุปสงค์ของแรงงานในแต่ละกลุ่มดังกล่าวแยกออกจากกันเป็นคนละเส้น แล้วใช้หลักทฤษฎีpolitภาพเพิ่มสร้างเส้นอุปสงค์ขึ้นมา ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งกลุ่มแรงงานจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มที่เล็กกว่า และมีลักษณะเหมือนกันมากกว่า ก็ไม่อาจ

แก้ไขปัญหาความแตกต่างของประสิทธิภาพแรงงานได้อย่างสมบูรณ์ เพราะในกลุ่มที่เด็กกว่า
นี้ ยังเชื่อมกับความแตกต่างในประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่สัมภ์เกตได้ และความแตกต่างดังกล่าว
จะมีปัญหานักการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือไม่ ก่อนอื่นจะต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในการจ่าย
ค่าจ้างเสียก่อนแล้วจึงนำปัญหาดังกล่าวไปพิจารณาด้วย

วิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยที่นำไปเรามักจะแบ่งวิธีการจ่ายค่าจ้างออกเป็น 2 วิธี คือ

1. การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน
2. การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลา

1. การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ลักษณะการจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามผลงานที่แรงงาน
นั้นทำได้ การจ่ายค่าจ้างตามวิธีนี้แม้ว่าแรงงานจะมีประสิทธิภาพการผลิตส่วนบุคคลแตกต่าง
กัน ก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้าง เพราะเป็นการจ่ายค่าจ้างตามประสิทธิภาพของ
แรงงานแต่ละบุคคลอยู่แล้ว

2. การจ่ายตามระยะเวลา ถ้าต้องการจ่ายค่าจ้างให้ผันแปรไปตามประสิทธิภาพส่วน
บุคคลทำได้โดยการไม่จ่ายเป็นเงินเดือนตายตัว แต่เสนอเป็นช่วงเงินเดือน ซึ่งวิธีการดังกล่าว
ไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง เพราะเป็นการยกที่จะประเมินความแตกต่างส่วนบุคคลในหมู่คน
งานจำนวนมาก นอกจากราคา จ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จะก่อให้เกิดความไม่
เท่าเทียมกันในมนุษย์ ปัญหาคือนายจ้างจะจ่ายอย่างไร จากที่กล่าวมานั้นตอนต้นแล้วว่าประ-
สิทธิภาพของแรงงานแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ แล้วก็
ตาม แต่อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีที่สุดสำหรับกรณีนี้คือแบ่งกลุ่มแรงงานที่มีความสามารถ
หรือประสิทธิภาพที่ใกล้เคียงกันเข้าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และจ่ายค่าจ้างของคนในแต่ละกลุ่ม
เท่ากับผลิตภาพเพิ่มของคนที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดในกลุ่มเป็นค่าจ้างสำหรับแรงงานใน
กลุ่มนั้น ๆ

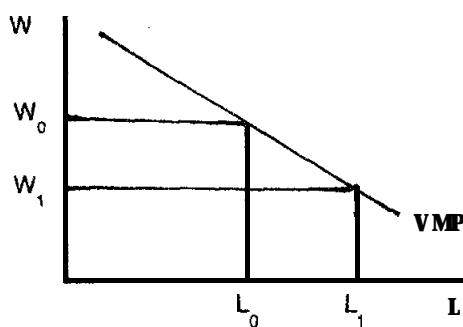
ตัวอย่างเช่น เรายังแบ่งกลุ่มคนออกตามระดับการศึกษา ออกเป็นกลุ่มการศึกษา
ระดับปริญญาเอก โท ตรี ตามลำดับ หรืออาจแบ่งกลุ่มคนออกตามความชำนาญงาน เช่น กลุ่ม
ชำนาญงาน กลุ่มกิจกรรมงาน และกลุ่มรีฟีเมือ เป็นต้น แล้วหั่นงานนั้นกับพิจารณาในแต่ละ
กลุ่ม เช่น คนจบปริญญาเอก ที่มีผลิตภาพเพิ่มต่ำที่สุดเท่ากับเท่าไหร่ (VMP ต่ำสุด) สมมุติว่า
มีค่าเท่ากัน 10,000 บาท นายจ้างก็จะกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับคนจบปริญญาเอกเท่ากับ
10,000 บาท เป็นต้น

แบบฝึกหัดบทที่ 2

1. ลักษณะของเส้นอุปสงค์ของแรงงานที่เป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) หมายความว่า

2. งงแสดงให้เห็นว่าการจ้างงาน ณ ระดับที่อัตราค่าจ้างเท่ากับรายได้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือผลิตภาพที่คิดในรูปตัวเงินจากการจ้างแรงงานหน่วยสุดท้าย นายจ้างหรือผู้ผลิตจะได้รับกำไรสูงสุด

3. กำหนดให้



กำหนดให้ VMP คือเส้นอุปสงค์ของแรงงาน
จากรูปดังกล่าวข้างต้นทำให้ทราบได้หรือไม่ว่า

- ตลาดสินค้าเป็นตลาดประเภทใด _____
- ตลาดแรงงานเป็นตลาดประเภทใด _____
- ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับปริมาณการเสนอซื้อแรงงาน _____

- เหตุใดเมื่ออัตราค่าจ้าง P_o ปริมาณการจ้างงานจึงเป็น L_o _____

4. ในหลักการเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจที่มีค่าจ้างสูง ที่แสดงให้เห็นว่า “เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น จำนวนคนงานและปริมาณทุนคงที่” จึงอธิบายพร้อมทั้งว่าดูประกอน
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

5. – หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้ได้รับกำไรสูงสุด คือ

– การจ่ายค่าจ้างมี 2 วิธี คือ

1. _____

2. _____

– ในกรณีที่แรงงานมีประสาทวิภาคแตกต่างกัน ถ้าต้องการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาจะมีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างอย่างไร
