
ตอนที่ 2
พื้นฐานทางทฤษฎี

บทที่ 3

พื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ เกี่ยวกับอุตสาหกรรม

หัวเรื่อง

บทนำ

อุตสาหกรรมอุตสาหกรรมและเป้าหมาย

เป้าหมายของอุตสาหกรรม และนโยบายทางมหุติกรรมของกรม

การแบ่งแยกระหว่างกรรมสิทธิ์ และการจัดการทรัพย์สิน

ความขัดแย้งทางบ้านเป้าหมายและประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ เมื่อศึกษาฉบับฉบับนี้ นักศึกษาจะทราบถึง

การกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมและความสัมพันธ์ของเป้าหมาย
ต่อพฤติกรรมของกรม

ความแตกต่างระหว่างการจัดการทรัพย์สินและการบริหารทรัพย์สิน และผลของการจัด
ระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ในกิจการ

การจัดการเกี่ยวกับเป้าหมายต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม และการบริหารเป้าหมายต่าง ๆ
เพื่อให้อุตสาหกรรมบรรลุความพอใจสูงสุด

การเกิดประสิทธิภาพของกรมในลักษณะต่าง ๆ และความสัมพันธ์กับขั้นตอนการ

ผลิต

บทนำ

โดยพื้นฐานเบื้องต้น อุตสาหกรรมสัมพันธ์คือ ความสัมพันธ์ในเชิงการผลิตระหว่าง ลูกจ้าง (Employees) และนายจ้าง (Employers) กล่าวคือ ในกระบวนการผลิตทางด้าน อุตสาหกรรม นายจ้างคือ ผู้ซึ่งเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตที่สำคัญ คือ ทุน เช่น โรงงาน เครื่องจักร และเงินทุน เป็นต้น ส่วนลูกจ้างคือ ผู้ซึ่งใช้แรงงานทางกายและสติปัญญาของตนทำการผลิต โดยใช้ปัจจัยการผลิตทั้งประเภททุน และวัตถุดิบต่าง ๆ ซึ่งจัดทำมาให้โดยนายจ้าง ผลผลิต (Product) ซึ่งทำการผลิตได้ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการกระจายรายได้ตามภาระหน้าที่ (Functional distribution) จะถูกจัดสรรออกเป็นส่วน ๆ ให้แก่เจ้าของปัจจัยการผลิตต่าง ๆ คือ เจ้าของเงินทุน เจ้าของที่ดิน และโรงเรือน ผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการในรูปของดอกเบี้ย ค่าเช่า ค่าจ้าง และผลกำไร เป็นต้น ในการกระจายรายได้ดังกล่าว ปัญหาซึ่งเป็นพื้นฐานได้แก่ ความ เป็นธรรมของการกระจายรายได้ระหว่างเจ้าของปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ความขัดแย้ง ในเป้าหมายและผลประโยชน์ (Conflict of objectives and interest) อาจเกิดขึ้นและ เป็นหน้าที่ของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่จะต้องพยายามกำหนดมาตรการขจัดความขัดแย้งดังกล่าว เพื่อ ให้งังเกิดความสัมพันธ์ที่ราบรื่นและเสถียรภาพในระบบเศรษฐกิจ ในบทนี้เน้นที่จะพิจารณาที่มาของ ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นและเสนอแนวคิทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับหลักการด้านอุตสาหกรรม สัมพันธ์

องค์กรอุตสาหกรรม (Firm) และเป้าหมาย (Objective)

องค์กรอุตสาหกรรม (Firm) คือองค์กร (Organization) ซึ่งเป็นที่กระทำ การรวมกัน (Coalition) ของคนกลุ่มย่อย (Sub-groups) ซึ่งมีเป้าหมายต่าง ๆ ขัดแย้งกัน โดยทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิก (Classical theory) อธิบายไว้ว่า กลุ่มผู้เป็นเจ้าของ (Ownership group) เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมขององค์กร โดยที่กลุ่มอื่น ๆ ในองค์กรจะยอมผู้ได้ รับผลประโยชน์ตอบแทนตามค่าเสียโอกาสของตน (Opportunity - cost returns)

เมื่อพิจารณาในด้านธรรมชาติของเป้าหมายขององค์กรอุตสาหกรรมดังกล่าว องค์กร
อาจมีเป้าหมาย (objectives) ต่าง ๆ ได้ 5 ประการดังนี้^{1/}

1. เป้าหมายเกี่ยวกับการแสวงหากำไรสูงสุด (Profit maximization)
2. เป้าหมายเกี่ยวกับการสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร (Growth maximization)
3. เป้าหมายเกี่ยวกับการแสวงหารายได้จากการขายสูงสุด (Sale revenue maximization)
4. เป้าหมายเกี่ยวกับการสร้างความพอใจสูงสุดของการจัดการ (Managerial utility maximization)
5. เป้าหมายอื่น ๆ

พิจารณาในทัศนะของกลุ่มผู้เป็นเจ้าของ (Ownership group) ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ
อุตสาหกรรม เป้าหมายหลักคือ การแสวงหากำไรสูงสุด เพื่อแบ่งสรรเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้นในกิจการ
ต่อไป นอกจากนี้ เป้าหมายในการสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่กลุ่มผู้เป็น
เจ้าของกิจการต้องการ เพราะการเจริญเติบโตย่อมหมายถึงโอกาสในการแสวงหาเป้าหมายอื่น ๆ
ที่จะได้รับจากองค์กรต่อไป เป้าหมายการผลิตเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด (Profit maximization)
มีความหมายแตกต่างจากการทำกำไรสูงสุดจากเงินลงทุนที่กำหนดไว้ (maximizing the profit
from a given level of investment) ผู้ผลิตที่ต้องการผลิตให้ได้กำไรสูงสุด โดยไม่คำนึงถึง
ระดับของการลงทุนจะขยายการผลิตไปจนถึงระดับที่กำไรหน่วยที่เพิ่ม (marginal profit) มีค่า
เท่ากับศูนย์ ซึ่งอาจถือว่าเป็นระดับการผลิตที่เหมาะสมที่สุด (Optimal level) ของการลงทุน
ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ แต่ในทางปฏิบัติ ผู้ผลิตอาจมีขนาดการลงทุนที่กำหนดไว้แล้ว การผลิตที่
จะทำให้ส่วนต่างระหว่างรายรับรวม (Total revenue or TR) และต้นทุนรวม (Total
cost or TC) มีค่าสูงสุด ซึ่งการผลิตที่ได้รับกำไรสูงสุดในกรณีนี้อาจจะไม่ใช่มูลค่าการผลิตที่
เหมาะสมที่สุดหรือมีประสิทธิภาพสูงสุดก็ได้

ในขณะที่ผู้บริหารในอุตสาหกรรมอาจต้องการดำเนินการผลิตเพื่อให้ได้รายได้จากการ
ขายสูงสุด (Sale maximization) เมื่อกลุ่มผู้ถือหุ้นได้กำหนดกำไรไว้ระดับหนึ่ง เนื่องจาก

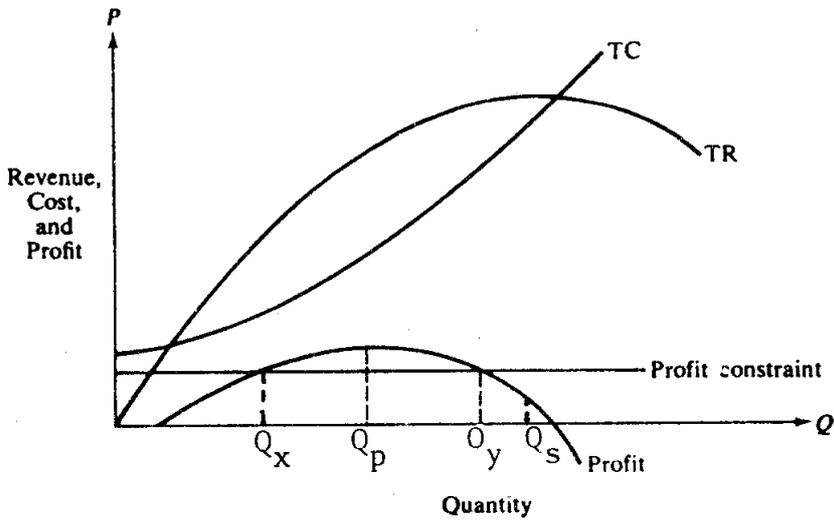
^{1/} Douglas Needham, *The Economics of Industrial Structure Conduct and Performance*, (Edunburgh : T & A Constable Ltd., 1978) p. 3-6.

เป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหาร ซึ่งไม่ใช่เจ้าของกิจการจะได้รับในกิจการที่มีระบบการให้รางวัลแก่ผู้บริหารตามขนาดของการตลาด และยอดการขายที่สูงขึ้น ผู้บริหารจะดำเนินธุรกิจเพื่อเป้าหมายในการเพิ่มยอดการขายเป็นหลัก

เมื่อพิจารณาในทัศนะของผู้บริหาร ความพึงพอใจของการจัดการ (Managerial utility) ที่เขาจะได้รับอาจนับเป็นเป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ความพอใจที่ได้รับนี้อาจผันแปรไปตามการจัดสรรความสำคัญระหว่างเป้าหมายกำไรสูงสุด รายได้สูงสุด และอัตราการเจริญเติบโตสูงสุด ตัวอย่างเช่น แทนที่จะผลิตเพื่อให้ได้รายได้สูงสุด โดยกำหนดกำไรไว้ระดับหนึ่ง องค์กรอาจต้องการกำไรสูงสุด โดยกำหนดเป้าหมายยอดขายเอาไว้ล่วงหน้า เป้ายอดการขายนี้อาจถูกกำหนดไว้เพื่อเป็นการรักษาสวนแบ่งทางการตลาดไว้จากคู่แข่งชั้นนอกจากรันนี้ ผู้บริหารอาจพยายามที่จะทำการผลิตเพื่อให้ได้ความพึงพอใจส่วนบุคคลสูงสุด (maximize manager own personal satisfaction) ดังนั้น ความพอใจจากการจัดการ (Managerial utility) ของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับรายได้ที่เพิ่มเทียบกับเวลาพักผ่อนที่น้อยลง และความพอใจส่วนตัวจากการทำงาน เช่น ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง สถานะภาพและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความเชื่อมั่นในการทำงานในกิจการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร เนื่องจากความพอใจจากการจัดการมีลักษณะเป็นนามธรรมและมีค่าผันแปรไปตามทัศนคติของผู้บริหาร และเหตุการณ์แวดล้อมในขณะใดขณะหนึ่ง ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจทั้งหมด

เป้าหมายของกิจการหรือฟังก์ชันเป้าหมาย ขององค์กร อาจประกอบด้วยเป้าหมายซึ่งเป้าหมายใดดังกล่าวข้างต้น หรือประกอบด้วยเป้าหมายต่าง ๆ รวมกัน เช่น ผู้บริหารอาจตั้งเป้าหมายการแสวงหากำไรสูงสุดภายใต้ภาวะการมีข้อจำกัดของระดับการขายระดับหนึ่ง เพื่อรักษาสวนแบ่งทางการตลาดของอุตสาหกรรมไว้ หรือเป้าหมายการแสวงหากำไรสูงสุด หรือมูลค่าการขายสูงสุดภายใต้ภาวะการมีข้อจำกัดทางด้านกำไรสุทธิเติบโตขององค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายที่จะเพิ่มสินทรัพย์ขององค์กรไว้ ความสัมพันธ์ของเป้าหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ อาจแสดงเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 3.1

แผนภาพที่ 3.1 ระดับของผลผลิตตามเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร

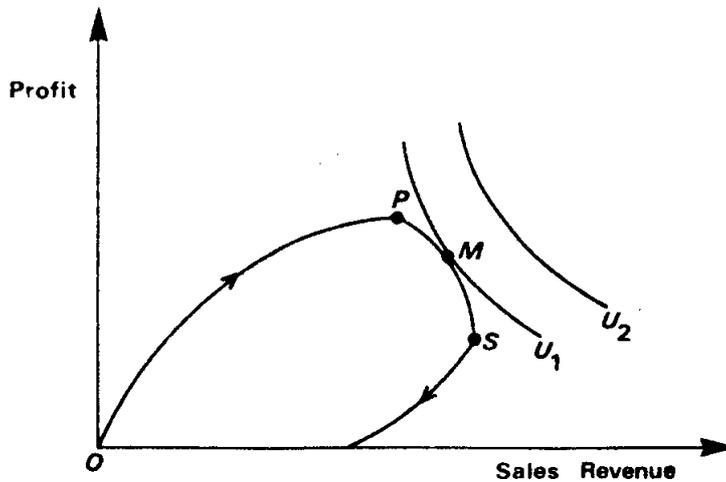


จากภาพองค์กรซึ่งต้องการแสวงหากำไรสูงสุดจะเลือกทำการผลิตที่ Q_p เพราะเป็นช่วงการผลิตที่มีผลต่างระหว่างรายได้รวมและต้นทุนรวมสูงสุด หรือเป็นจุดที่รายได้เพิ่มเท่ากับต้นทุนเพิ่ม ($MC = MR$)^{2/} สำหรับผู้บริหารที่ต้องการมียอดการขายสูงสุดจะเลือกทำการผลิตที่ Q_s ซึ่งเป็นขนาดการผลิตที่ให้รายได้รวมสูงสุด สำหรับผู้บริหารที่กำหนดระดับกำไรไว้ระดับหนึ่งอาจมีทางเลือกทำการผลิตได้ 2 ระดับ ที่ Q_x หรือ Q_y ผู้บริหารที่ต้องการทำยอดขายสูงสุดจะเลือกผลิตที่ Q_y

สำหรับผู้บริหารที่ต้องเผชิญกับเป้าหมายหลายอย่างในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะจัดสรรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายต่าง ๆ ตามฟังก์ชันความพอใจจากการบริหาร (Managerial utility function) ของเขา เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการดำเนินการของเขาวิธีนี้จะทำให้ตัวผู้บริหารเองและฝ่ายต่าง ๆ ได้รับความพอใจร่วมกันสูงสุด เช่น องค์กรอาจมีเป้าหมายกำไรสูงสุด และรายได้สูงสุด ในขณะเดียวกัน จากแผนภาพที่ 3.1 จะเห็นว่าถ้าองค์กรเลือกผลิตให้ได้รายได้สูงสุดที่ Q_s จะทำให้กำไรที่ไ้รับลดลง แต่ถ้าเลือกให้ได้กำไรสูงสุดที่ Q_p รายได้จะลดลง เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องเลือกตัดสินใจว่าจะผลิตอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายรวมกันได้ แผนภาพที่ 3.2 แสดงถึงปริมาณการผลิตที่ให้ความพอใจสูงสุดจากเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน

$$\frac{2/}{MC} = \frac{\partial TC}{\partial Q} \quad \text{และ} \quad MR = \frac{\partial TR}{\partial Q} \quad \text{ที่ระดับการผลิต } Q_p \quad \text{นี้เป็นจุดที่ slope ของ TC มีค่าเท่ากับ TR}$$

แผนภาพที่ 3.2 ปริมาณการผลิตที่ให้ความพอใจสูงสุดจากการบริหาร



จากภาพ เส้น OPSO คือส่วนผสมของกำไรและรายได้จากการขาย ณ ระดับการผลิตต่าง ๆ กัน ช่วง OP เป็นช่วงที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้น รายได้จากการขายและกำไรของกิจการเพิ่มสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน ช่วง PS แสดงถึงปริมาณการผลิตที่เพิ่มขึ้นมีผลให้รายได้จากการขายเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันกำไรที่ได้รับเริ่มลดลง ทั้งนี้เนื่องจากการขยายการผลิตไปจนถึงจุดที่ต้นทุนเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงขึ้น (increasing rate) และรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (decreasing rate) และในช่วงสุดท้าย SO คือช่วงที่การขยายปริมาณการผลิตมีผลให้รายได้จากการขายและกำไรลดลง ธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรจะทำการผลิตที่จุด P ผู้บริหารที่ต้องการให้ยอดขายสูงสุดจะเลือกผลิตที่ S ซึ่งเป็นระดับการผลิตที่ต่างไปจากเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรสูงสุด ผู้บริหารที่ต้องการแสวงหาความพึงพอใจสูงสุดจากการดำเนินงานจะเลือกผลิตโดยคำนึงถึงความพอใจของตนและของผู้ถือหุ้นเป็นหลัก เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเท่าที่จะเป็นไปได้ เส้น U_1, U_2 เป็นเส้นที่แสดงถึงระดับความพอใจ (Management indifference curve) เป็นระดับความพอใจที่ได้รับจากการเลือกระหว่างกำไร และยอดขายในส่วนประกอบต่าง ๆ กัน เส้นที่อยู่สูงขึ้นไป แสดงว่ามีระดับความพอใจจากการจัดสัดส่วนระหว่างกำไรและยอดขายที่สูงกว่าเส้นที่อยู่ต่ำลงมา จากรูป เพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุดจากการบริหารงาน ผู้บริหารจะเลือกผลิตที่จุด M ซึ่งเป็นจุดที่ Management

indifference curve สัมผัสกับเส้นโค้ง OPSO ที่จุด M นี้ ผู้ถือหุ้นสามารถได้รับกำไรจากกิจการสูงสุดระดับหนึ่ง ในขณะที่ผู้บริหารสามารถเพิ่มยอดการขายได้สูงสุดจากระดับกำไรนั้น ในกรณีนี้ทั้งสองฝ่ายจะได้รับความพอใจรวมกันมากที่สุดในเรื่องนโยบายการผลิตบนเส้นโค้ง OPSO นี้

เป้าหมายขององค์กรอุตสาหกรรมและนโยบายทางด้านพฤติกรรมขององค์กร

พฤติกรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้น ถูกกำหนดโดยเป้าหมายต่าง ๆ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกเหล่านี้มีผลต่อลักษณะของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร ซึ่งจะพิจารณาได้ดังนี้

1. การแสวงหากำไรสูงสุด องค์กรที่มีเป้าหมายจะแสวงหากำไรสูงสุดจะดำเนินกิจการโดยพยายามลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลง เช่น การกวาดขันเวลาการทำงานของคนงาน เพื่อให้คนงานมีเวลาการทำงานที่ยาวนานกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการพยายามที่จะแสวงหาความได้เปรียบจากการใช้ปัจจัยการผลิตให้มากที่สุด

2. การแสวงหารายได้จากการขายสูงสุด กรณีที่ผู้บริหารมีเป้าหมายที่จะเพิ่มยอดขายให้สูงขึ้น การดำเนินการผลิตจะไม่ใช้จุดที่จะได้รับกำไรสูงสุด แต่ผู้บริหารจะพยายามดำเนินการวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ธุรกิจสามารถเพิ่มยอดการขายได้มากขึ้น เช่น การจัดงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการโฆษณา การวิจัยผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การส่งเสริมการขายวิธีต่าง ๆ เพื่อที่จะรักษาระดับส่วนแบ่งทางการตลาด (Marketshare) ในสินค้าของตนไว้ พฤติกรรมขององค์กรจะเน้นเรื่องการตลาดเป็นสำคัญแทนประสิทธิภาพของการใช้ปัจจัยการผลิต

3. การสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร องค์กรที่ต้องการขยายกิจการให้เป็นที่แผ่จะนำผลกำไรที่ได้รับกลับไปขยายการลงทุน ขยายการผลิตของหน่วยงาน ตลอดจนการจ้างคนงานมากขึ้น พฤติกรรมขององค์กรในกรณีนี้จะเน้นที่การขยายตัวของกิจการ ความก้าวหน้าต่าง ๆ ตลอดจนการคาดการณ์และวางแผนงานในอนาคตเป็นหลักแทนที่จะนำกำไรที่ได้รับกลับไปปันผลให้กับผู้ถือหุ้น ทำให้การปันผลแก่ผู้ถือหุ้นมีสัดส่วนน้อยลง

4. การสร้างความพอใจสูงสุดของการจัดการ ผู้บริหารที่มีเป้าหมายจะสร้างความพอใจสูงสุดจากการจัดการ จะดำเนินกิจการในลักษณะที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีขึ้นในการผลิต การให้สิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่จะเร้าให้เกิดความพอใจในการทำงานแก่คนงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือนโบนัสแก่ผู้จัดการและพนักงาน ตลอดจนการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แก่พนักงาน เช่น การให้สวัสดิการต่าง ๆ การจัดสรรทุนการในหน่วยงาน เพื่อให้คนงานรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้แก่กิจการ ตลอดจนเกิดบรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งนี้จะมีผลต่อความสะดวกราบรื่นในการบริหารงานที่จะตามมา

การแบ่งแยกระหว่างกรรมสิทธิ์ (Ownership) และการจัดการทรัพย์สิน (Management or Control)

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กรทางเศรษฐศาสตร์นั้น นักเศรษฐศาสตร์สนใจว่าเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่กับระดับการแบ่งแยก (Degree of separation) ระหว่างกรรมสิทธิ์และการจัดการทรัพย์สิน เนื่องจากการแบ่งแยกระหว่างกรรมสิทธิ์และการจัดการนั้น เป้าหมายของผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินงานย่อมแตกต่างจากเป้าหมายของผู้เป็นเจ้าของกิจการ ดังนั้น องค์กรที่มีระดับการแบ่งแยกระหว่างการมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและการจัดการสูง พฤติกรรมองค์กรจะมีลักษณะสอดคล้องกับ เป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าเป้าหมายของผู้ถือหุ้น 3/

ทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การมีกรรมสิทธิ์ (Ownership) หมายถึง ผู้ที่มีกรรมสิทธิ์หรือผู้ถือหุ้น (Shareholders) เป็นเจ้าของในทรัพย์สินที่นำมาใช้ประกอบการผลิต โดยได้รับค่าตอบแทนในรูปกำไรและเงินปันผล ดังนั้น เป้าหมายในการผลิตของผู้ถือหุ้นคือ การแสวงหากำไรสูงสุดจากการผลิต ผู้จัดการ (Manager) คือ ผู้ควบคุมการใช้ทรัพย์สินเพื่อการผลิต มีหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เพื่อให้การผลิตเกิดประสิทธิผล ผู้จัดการที่มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน (Owner manager) จะดำเนินการผลิตเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุด พฤติกรรมการควบคุมการผลิตมีรูปแบบที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมายกำไรสูงสุด ปัจจุบันการขยายตัวของกิจการมีผลให้เกิดความต้องการในผู้จัดการรับจ้าง (Hired manager) ซึ่งไม่มีกรรมสิทธิ์ใน

3/ Needham, The Economics of Industrial Structure, p. 18.

ทรัพย์สินเข้ามาดำเนินการร่วมกันหรือแทนผู้จัดการที่มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน และเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินอาจไม่ดำเนินการผลิตเอง ทำให้เกิดการแบ่งแยกกันขึ้นระหว่างการมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและการจัดการ ดังนั้น องค์กรที่มีการแบ่งแยกระหว่างผู้ถือหุ้นและผู้จัดการ เป้าหมายขององค์กรย่อมจะแตกต่างจากองค์กรที่ผู้ถือหุ้นดำเนินการกิจการโดยตัวเอง ความขัดแย้งในเป้าหมายการผลิตของผู้ถือหุ้นและผู้จัดการ และความชัดเจนของพฤติกรรมองค์กรที่จะเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์กับระดับการแบ่งแยกระหว่างกรรมสิทธิ์และการจัดการ ธุรกิจที่ดำเนินการโดยผู้จัดการที่มีสิทธิ์ในการดำเนินงานเต็มที่ เป้าหมายการผลิตจะเน้นที่ การเพิ่มยอดขายสูงสุด (Sale - revenue maximization) หรือการเจริญเติบโตความก้าวหน้าของบริษัท (Growth maximization) หรือการสร้างควมพึงพอใจจากการบริหารงาน (Managerial utility maximization) เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการบริหารงานรายได้ที่สูงขึ้นของผู้บริหาร ตลอดจนสถานภาพการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานในบริษัทด้วยกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีผลให้เกิดความขัดแย้งในเป้าหมายเกิดขึ้นได้ การจัดการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่จะช่วยประสานประโยชน์ของบุคคลทั้งสองฝ่ายให้การผลิตดำเนินไปด้วยดี และเกิดความพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ความขัดแย้งทางด้านเป้าหมาย (Conflict of Objectives) และประสิทธิภาพขององค์กรอุตสาหกรรม

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากฝ่ายต่าง ๆ มีเป้าหมายที่ต้องการแตกต่างกัน ดังได้กล่าวมาในข้างต้น มีผลให้เกิดการขาดประสิทธิภาพในองค์กรอุตสาหกรรม เช่น เจ้าของหุ้นที่ต้องการแสวงหากำไรสูงสุด ขณะที่ผู้จัดการหรือแรงงานต้องการได้รับความพอใจสูงสุดจากการบริหารหรือจากการทำงาน ผู้จัดการที่ต้องการสร้างความสะดวกสบายในการบริหารงาน จะจัดระบบการควบคุมดูแลคนงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการให้สวัสดิการต่าง ๆ อันจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานยินดีทำงานด้วย ซึ่งจะเป็นการเพิ่มต้นทุนในการผลิตแก่ผู้ถือหุ้น ทำให้องค์กรไม่สามารถผลิตในต้นทุนที่วางแผนไว้ ประสิทธิภาพในการผลิตเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือ

1. ประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรการผลิต (Allocative efficiency) คือ ประสิทธิภาพการผลิตที่เกิดขึ้นจากการวางแผนการผลิต การใช้ปัจจัยการผลิตที่กำหนดไว้ให้ได้ผลผลิตสูงสุด หรือการผลิตสินค้าจำนวนหนึ่ง โดยใช้ปัจจัยการผลิตต่ำสุด โดยวางแผนการจัดสรรปัจจัยการผลิตที่จะต้องใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ในตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการผลิตเกิดขึ้นเมื่อหน่วยผลิตสามารถผลิตที่จุดต้นทุนต่ำสุด การใช้ปัจจัยการผลิตในลักษณะนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Technical efficiency ^{4/}

2. X-efficiency หรือประสิทธิภาพภายใน (Internal efficiency) เป็นประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กรอุตสาหกรรม แม้ว่าในขั้นการวางแผนงานผู้ประกอบการได้วางแผนให้องค์กรทำการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีแล้ว และมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร (Allocative efficiency) เมื่อนำแผนงานมาผลิตจริง ความขัดแย้งทางเป้าหมายของฝ่ายต่าง ๆ อาจทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพภายใน (X-inefficiency) เกิดขึ้นได้

คำว่า X-inefficiency กำหนดขึ้นโดย H. Leibenstein เพื่อใช้อธิบายถึงสถานการณ์ที่หน่วยผลิตไม่สามารถทำการผลิตที่ต้นทุนต่ำสุดได้ เนื่องจากการใช้ปัจจัยการผลิตที่กำหนดไว้ให้ผลผลิตน้อยกว่าที่ได้ออกไป ปัจจุบันเข้าใจกันในความหมายของ Technical inefficiency ซึ่งถ้าพิจารณาถึงแรงจูงใจของแรงงานในการผลิต เป้าหมายการแสวงหากำไรสูงสุดไม่สามารถทำให้แรงงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตทุกคนได้รับความพอใจสูงสุด เช่น การกำหนดให้คนงานทำงานเต็มเวลาให้ชั่วโมงการพักผ่อนของคนงานน้อยลง ความเมื่อยล้า หรือการขาดขวัญและกำลังใจ ทำให้คนงานไม่ให้ความร่วมมือที่ดีแก่องค์กร ประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร (Allocative efficiency) ไม่อาจเกิดขึ้นได้ ^{5/}

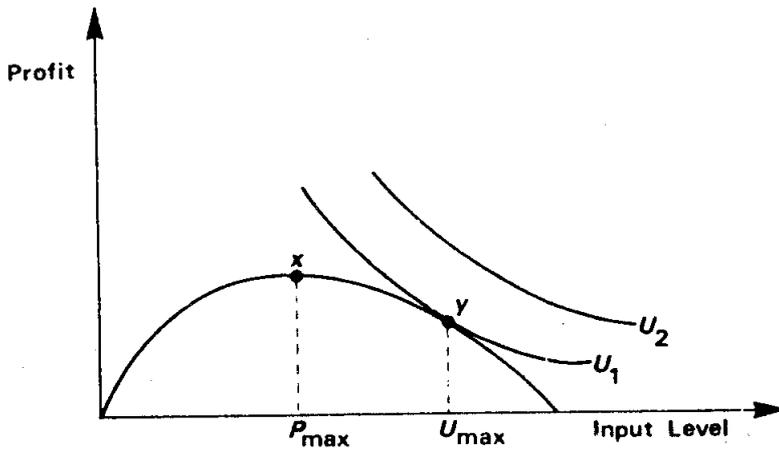
ดังนั้น ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการบริหารงานที่เหมาะสม เช่น การจูงใจ (Motivation) เพื่อให้คนงานอยากทำงานหรือการสร้างขวัญและกำลังใจแก่คนงาน พร้อมกับการติดตามงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน การจัดสิ่งจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจและการติดตามงานล้วนเป็นต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้

^{4/} Marmillan's Dictionary of Modern Economics, s.v. "Allocative Efficiency."

^{5/} Needham, The Economics of Industrial Structure, p. 45-46.

คนงานอยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ และป้องกันไม่ให้ความพอใจจากการทำงานลดน้อยลง ประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรทั้ง 2 ลักษณะ สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 3.3 ดังนี้

แผนภาพที่ 3.3 การใช้ปัจจัยการผลิตและประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร



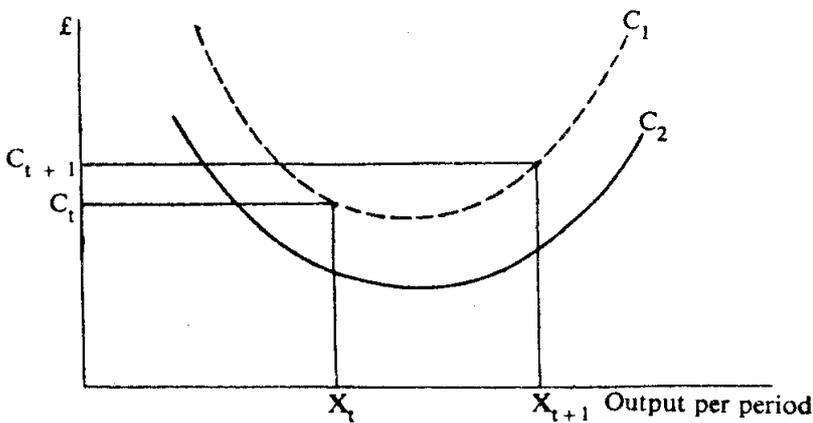
จากภาพเส้นโค้ง OXYZ แสดงถึงผลผลิตคงที่จำนวนหนึ่งที่กำหนดไว้ (Isoquant) ถ้าองค์กรได้ตั้งเป้าหมายการผลิตไว้แล้วจำนวนหนึ่ง หน่วยผลิตจะได้กำไรสูงสุดจากการผลิตนั้น เมื่อเลือกผลิตที่จุด X โดยใช้ปัจจัยทุนในระดับ OP_{max} ซึ่งเป็นระดับการใช้ปัจจัยทุนต่อปัจจัยอื่น ๆ ที่จะทำให้อัตราต้นทุนการผลิตต่ำสุดที่จุด X เป็นจุดที่มีประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด ระดับการใช้ปัจจัยทุนอื่น ๆ นอกจากนั้นจะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากผลผลิตและรายได้ขององค์กรคงที่ ดังนั้น กำไรจะลดลง เส้น U_1 และ U_2 แสดงระดับความพอใจจากการบริหารงาน เส้นที่อยู่สูงขึ้นไปแสดงถึงระดับความพอใจจากการบริหารงานที่สูงขึ้นและกำไรที่มากขึ้น ณ ระดับการใช้ปัจจัยทุนจำนวนหนึ่ง ถ้าทำให้กำไรสูงขึ้น ผู้บริหารย่อมมีความพอใจมากขึ้น การที่เส้น U_1 และ U_2 เป็นเส้นทอดลงจากซ้ายไปขวา แสดงว่า เพื่อรักษาระดับความพอใจของผู้บริหารไว้ กำไรที่เพิ่มขึ้นจะต้องได้จากการลดระดับการใช้ปัจจัยทุนลง ดังนั้น ในกรณีนี้ผู้บริหารจะได้รับ ความพอใจสูงสุดจากการผลิตที่จุด Y ใช้ปัจจัยทุนระดับ OU_{max} ซึ่งมากกว่าที่จุด X

จุด X และจุด Y แสดงถึงความขัดแย้งทางด้านเป้าหมายระหว่างผู้ที่มีกรรมสิทธิ์และผู้จัดการในทรัพย์สิน ความขัดแย้งทางด้านเป้าหมายระหว่างการแสวงหากำไรสูงสุดและความพอใจสูงสุดจากการผลิตมีผลทำให้ประสิทธิภาพทางด้านการจัดสรรทรัพยากร (Allocative

efficiency) ไม่อาจเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยผลิตก็ยังคงมีประสิทธิภาพภายในหรือ X-efficiency เกิดขึ้นได้ แม้ว่าจะต้องใช้ ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นบ้าง แต่ภาวะขวัญและกำลังใจของคนงานดี ทำให้เกิดความร่วมมือและภักดีต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายขององค์กรและ X-efficiency สามารถแสดงได้ตามแผนภาพที่ 3.4 ดังนี้

แผนภาพที่ 3.4 X-efficiency และเป้าหมายขององค์กร



ในช่วงระยะเวลา t ผู้ผลิตตั้งเป้าหมายการผลิตที่ X_t ณ ระดับต้นทุนเฉลี่ย C_t บนเส้นต้นทุนเฉลี่ย C_1 ณ ราคาขาย P ผู้ผลิตจะได้กำไร π_t

ถ้าในช่วงระยะเวลาต่อมาผู้ผลิตต้องการเพิ่มเป้าหมายกำไรขึ้นเป็น π_{t+1} ($\pi_{t+1} > \pi_t$) และเพิ่มผลผลิตเป็น X_{t+1} ($X_{t+1} > X_t$) ผู้ผลิตผลิตสินค้า X_{t+1} ณ ระดับต้นทุนเฉลี่ย C_{t+1} ถ้าระดับขาย P คงที่แล้ว ผู้ผลิตจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายกำไร π_{t+1} เพราะระดับต้นทุนเฉลี่ยใหม่สูงกว่าต้นทุนเฉลี่ยเดิม ($C_{t+1} > C_t$) ถ้าผู้ผลิตได้รับกำไรน้อยกว่าเป้าหมาย π_{t+1} ที่ตั้งไว้ หน่วยผลิตจะพยายามหาวิธีผลิตใหม่ที่ให้ต้นทุนเฉลี่ยที่ C_2 ที่จะทำได้กำไร π_{t+1} ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ หน่วยผลิตอาจไม่จำเป็นต้องหากรรมวิธีการผลิตใหม่ที่ใช้ต้นทุนต่ำกว่าเดิม ถ้าการเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิตเกิดขึ้น

จากการมี X-inefficiency ขึ้นในการผลิต เนื่องจากการพยายามที่จะให้การผลิตรวดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการขาดแรงจูงใจในการผลิตที่เพียงพอ เพื่อให้หน่วยผลิตสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ผลิตสามารถเพิ่มแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้เกิด X-efficiency ขึ้นในการผลิต

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิตของหน่วยผลิตตามหลักทฤษฎีการผลิตนี้เป็นการวิเคราะห์ที่พิจารณาเฉพาะปัจจัยภายนอกและความสามารถในการผลิตที่มีลักษณะเป็นกลไกอย่างหนึ่ง (Mechanistic) เป็นการผลิตที่มุ่งเน้นแต่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ โดยมีได้คำนึงถึงความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะนั้น ทฤษฎีการบริหารองค์กรจะสามารถอธิบายถึงปัจจัยภายในอื่น ๆ ที่จะมีส่วนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของปัจจัยได้ นอกเหนือจากที่ทฤษฎีการผลิตจะครอบคลุมถึง แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารองค์กรและการใช้สร้างแรงจูงใจต่าง ๆ จะได้กล่าวถึงโดยละเอียดในบทต่อไป

บทสรุป

ในการประกอบการอุตสาหกรรม กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่เข้ามารวมในกระบวนการผลิต อาจมีเป้าหมายของการผลิตต่าง ๆ แตกต่างกันได้ กล่าวคือ กลุ่มผู้มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต้องการแสวงหากำไรสูงสุดจากการลงทุน ขณะที่กลุ่มผู้บริหารอาจต้องการตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับยอดขายสูงสุดหรือต้องการความพอใจจากการบริหารงานสูงสุด ส่วนฝ่ายคนงานอาจมีเป้าหมายเกี่ยวกับค่าจ้างสวัสดิการและสภาพการทำงานที่ดีต่าง ๆ ความแตกต่างในเป้าหมายเหล่านี้มีผลให้แต่ละฝ่ายมีพฤติกรรมต่างกัน และพยายามผลักดันให้องค์กรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของตน อุตสาหกรรมสัมพันธ์สามารถเข้ามามีบทบาทในการลดความขัดแย้งต่าง ๆ ลงได้ โดยอาศัยแนวความคิดทางด้านทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ เพื่อจัดสรรให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายร่วมกันสูงสุด แม้ว่าการบริหารความขัดแย้งทางด้านเป้าหมายอาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรการผลิต (Allocative efficiency) ไป แต่การประยุกต์แนวความคิดทางด้านทฤษฎีการองค์กรและการบริหารงาน (Organization and management theory)

มาใช้ในกิจการเพื่อสร้างภาวะขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้นในการผลิตจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงประสิทธิภาพภายใน (X-efficiency) สูงสุดได้ สำหรับการสร้างภาวะขวัญและการกำลังใจที่ดีในองค์กรนั้นจะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไป

คำถาม

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิก (Classical Theory) อธิบายถึงบทบาทและการกระจายรายได้ของหน่วยผลิตไว้อย่างไร
2. X - efficiency หรือประสิทธิภาพภายใน (Internal efficiency) มีความแตกต่างจาก Allocative efficiency อย่างไร และองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้อย่างไร
3. ความขัดแย้งในเป้าหมายขององค์กรอุตสาหกรรมมีผลต่อประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมอย่างไร

หนังสืออ่านประกอบ

Leibenstein, H. "Allocatives Efficiency US. X-Efficiency" American Economics Reveiw. June 1966.

Needham, Douglas. The Economics of Industrial Structure Conduct and Performance. Edinburgh : T & A Constable Ltd., 1978.

Wildsmith, J.R. Managerial Theories of the Firm. London : Martin Robertson and Company Ltd., 1973.