

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการเสนอทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดผลตอบแทนจากการทำงาน โดยเริ่มจากทฤษฎีการกำหนดค่าแรงจากการทำงานของเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก แล้วจึงขยายกรอบการวิเคราะห์โดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ค่าแรงที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลข่าวสารไม่สมมาตร และทฤษฎีการกำหนดค่าแรงโดยใช้ Hedonic Wage Model มาประกอบต่อไป เพื่อให้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษามีความครอบคลุมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจะเป็นพื้นฐานเพื่อการทำความเข้าใจกับงานวิจัยที่ศึกษาประเด็นเหล่านี้ซึ่งได้นำเสนอไว้ในส่วนที่สองของบทนี้

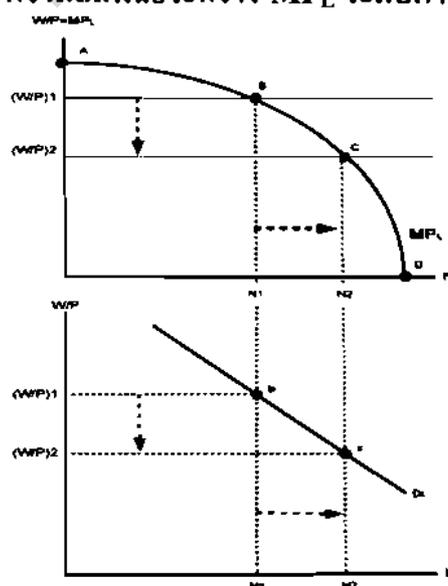
ทฤษฎีการกำหนดค่าแรงตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก

ตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ฟังก์ชันการผลิตในระยะสั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยสองประเภทด้วยกัน คือ แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยผันแปร และทุนซึ่งเป็นปัจจัยคงที่ โดยผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจะมากน้อยเพียง ก็ขึ้นอยู่กับระดับของอุปสงค์ของแรงงาน (Demand for Labor) และระดับของอุปทานของแรงงาน (Supply of Labor)

อุปสงค์ของแรงงาน

ในด้านอุปสงค์นั้น ผู้ประกอบการที่แสวงหากำไรสูงสุดจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าแรงที่แท้จริง (Real Wage: W/P) มีค่ามากกว่าผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal Product of Labor: MP_L) จากการจ้างงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน และจะจ้างแรงงานเพิ่มไปจนกระทั่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายมีค่าเท่ากับค่าแรงที่แท้จริง ดังที่ได้แสดงไว้ในรูปที่ 2.1

รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง MP_L ระดับค่าแรงและการจ้างงาน



การตัดสินใจทางแรงงานของแรงงานจะหาจากเงื่อนไข
 ความพอใจของแรงงานที่เพิ่มขึ้น มีค่ามากกว่าค่าเสียโอกาส
 ระหว่างรายได้กับประโยชน์ของเวลาว่าง

3. ปัจจัยอื่น ๆ นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาที่ส่งผลต่อความต้องการ
 ของแรงงาน เช่น เทคโนโลยี การศึกษา การฝึกอบรม การดูแลสุขภาพ
 การว่างงาน การว่างงานชั่วคราว การว่างงานระยะยาว

2. การเพิ่มขึ้นของความต้องการสินค้าที่ผู้ประกอบการผลิต
 เป็นอุปสงค์ที่เลื่อน (Derived Demand) ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบการผลิต
 สินค้าออกมาจำหน่าย เพื่อตอบสนองความต้องการสินค้ามากขึ้น ความ
 ต้องการแรงงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น ถ้าผู้ประกอบการผลิต
 สินค้าเพิ่มขึ้น 2.1 เท่าไป ความต้องการสินค้าก็เพิ่มขึ้น 2 เท่า

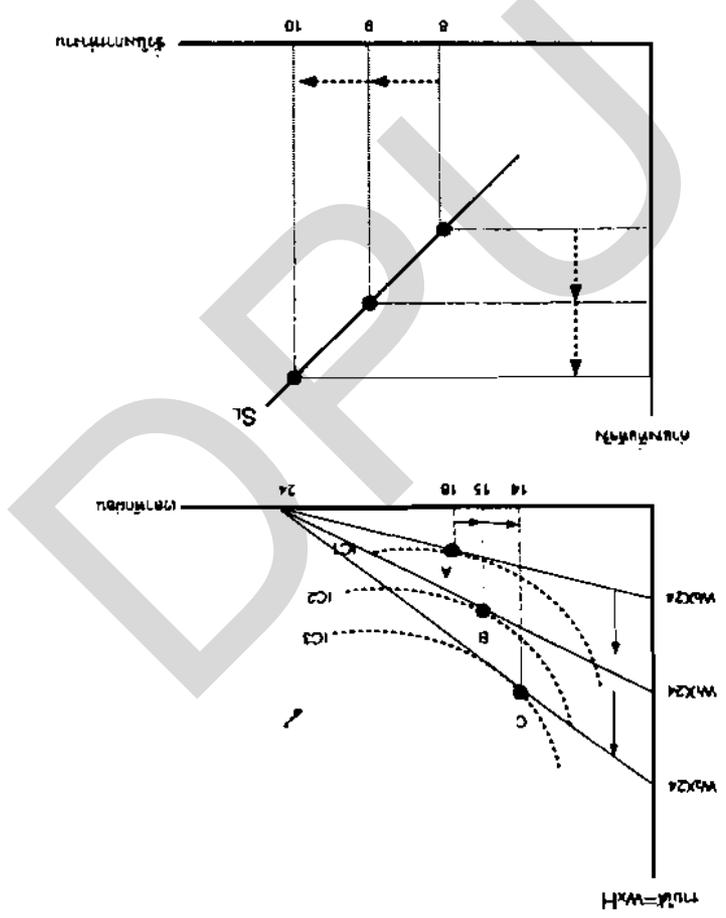
1. การเพิ่มขึ้นของ MP_L การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพในการผลิตของแรงงานทำให้ MP_L ของ
 หนึ่ง
 นอกรูปแบบที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ
 ของความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น

เราจะใช้เส้นอุปสงค์ของแรงงานตามรูปที่ 2.1 ซึ่งเป็นเส้นที่ความชันเป็นลบ แสดงให้เห็นว่า เมื่อ
 ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นสูงขึ้น ความต้องการแรงงานก็ลดลง ในทางกลับกัน เมื่อค่าแรงที่เพิ่มขึ้น
 เป็นอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นสูงขึ้น ความต้องการแรงงานก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

หากว่าค่าแรงที่แท้จริง $MP_L > \left(\frac{d}{M}\right)^2$ ผู้ประกอบการจะเพิ่มการจ้างงานไปจนถึง N_2 ซึ่งเป็นจุด
 เมื่อค่าแรงที่แท้จริงลดลงมาเป็น $\left(\frac{d}{M}\right)^2$ การจ้างงานที่จุด B มีระดับผลผลิตที่ต่ำกว่า

จากรูปที่ 2.1 เส้นโค้ง ABCD แสดงถึงผลผลิตที่ระดับค่าจ้างของแรงงานแต่ละคนที่เพิ่ม
 ขึ้นไป (หรืออาจเป็นชั่วโมงในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น) ค่าของ MP_L จะลดลงเรื่อย ๆ ตามกฎการลด
 ของผลผลิตของสินค้า ถ้าระดับค่าแรงที่แท้จริงเท่ากับ $\left(\frac{d}{M}\right)^2$ ในช่วงการจ้างงานก่อนถึง N_1 ผลผลิต
 หน่วยสุดท้ายของแรงงานมีค่ามากกว่าค่าแรงที่แท้จริง ผลตอบแทนจากการจ้างงานสูงขึ้นถ้าค่าจ้างที่
 ต้องจ่าย ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานไปจนถึงระดับการจ้างงาน N_1 ซึ่งอยู่ที่จุด B บนเส้น
 ผลผลิตหน่วยสุดท้าย ณ จุดนี้ ค่าแรงที่แท้จริงมีค่าเท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน

จากรูปที่ 2.2 (ก) เส้น IC_1 , IC_2 และ IC_3 คือเส้นความพอใจเท่ากันของแรงงาน (Indifference Curve) ที่จุดบนเส้น IC เส้นเดียวกันจะให้ความพอใจรวมจากการบริโภคเวลาพักผ่อนเท่ากัน การที่เส้น IC มีความชันเป็นลบแสดงให้เห็นว่า หากแรงงานลดจำนวนการบริโภคพักผ่อนลง จะทำให้สามารถทำงานได้มากขึ้น และจะแลกมาด้วยการบริโภคพักผ่อนที่ลดลงด้วย ดังนั้น ความชันที่เปลี่ยนไปจะแสดงถึงความพอใจรวมของแรงงานที่เปลี่ยนไป เส้น IC จะเท่าเดิม แต่อาจรับได้ค่าจ้างมากขึ้น ความพอใจรวมของแรงงานที่เปลี่ยนไป เส้น IC จะสูงขึ้นจากตำแหน่งเดิมของเส้น IC ในรูปที่ 2.2 (ก) คือ เส้นงบประมาณ (Budget Line) คาบแกนตั้งคือรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานแต่ละวัน ซึ่งค่า



รูปที่ 2.2: ตลาดแรงงานในการตัดสินใจทำงาน

ตลาดแรงงานซึ่งสามารถแสดงในรูปที่ 2.2 เศรษฐกิจคือตลาดคือตลาดที่ผู้ขายคือผู้ขายและผู้ซื้อคือผู้ซื้อ การที่ตลาดสามารถทำงานได้หมายความว่าผู้ขายและผู้ซื้อในตลาดสามารถทำงานได้เท่ากัน นั่นคือจำนวนที่ผู้ขายและผู้ซื้อในตลาดจะทำงานได้เท่ากัน นั่นคือจำนวนที่ผู้ขายและผู้ซื้อในตลาดจะทำงานได้เท่ากัน นั่นคือจำนวนที่ผู้ขายและผู้ซื้อในตลาดจะทำงานได้เท่ากัน

เท่ากับค่าแรงต่อชั่วโมง (w) คูณด้วยจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน (H) หากแรงงานตัดสินใจทำงานโดยไม่พักผ่อนเลย รายได้ทั้งหมดที่ได้รับจะเท่ากับ $W \times 24$ ซึ่งเป็นจุดตัดของแกนตั้งนั่นเอง

ค่าบนแกนนอนคือชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน ผลรวมของชั่วโมงการทำงานกับการพักผ่อนจะมีค่าเท่ากับ 24 ชั่วโมง หากแรงงานเลือกจะพักผ่อนเพียงอย่างเดียว ก็จะไม่ได้รับรายได้ แต่หากแรงงานเลือกจะทำงานเพียงอย่างเดียวก็ไม่เหลือเวลาสำหรับการพักผ่อน ทุกจุดบนเส้นตรงนี้แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการใช้เวลาที่มีอยู่ในหนึ่งวัน การพักผ่อนเพิ่มขึ้นหนึ่งชั่วโมงก็เท่ากับว่าแรงงานขาดรายได้ไปเป็นจำนวน w ต่อชั่วโมงเช่นกัน

การตัดสินใจของแรงงานว่าจะทำงานมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบรายได้จากการทำงานกับค่าเสียโอกาสของการพักผ่อน ทรายใดที่ค่าแรงมากกว่าค่าเสียโอกาสของการพักผ่อน แรงงานก็จะทำงานเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ จนกระทั่งค่าแรงที่ได้รับมีค่าเท่ากับค่าเสียโอกาสในการพักผ่อน ซึ่งก็คือจุด A บนเส้นความพอใจเท่ากัน IC_1 ณ จุดนี้เส้น IC_1 สัมผัสกับเส้นงบประมาณ โดยแรงงานจะทำงานเป็นเวลาทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง

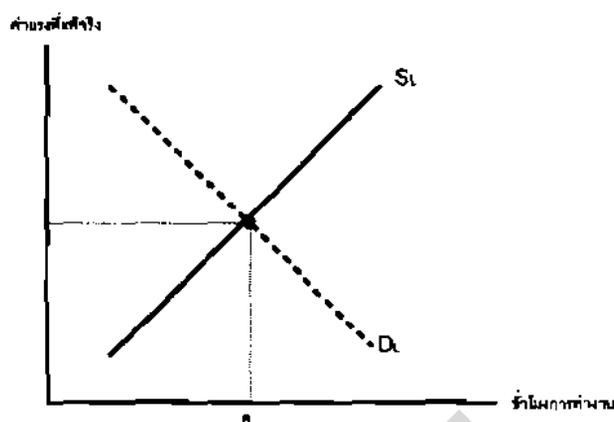
ถ้าแรงงานได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้น เส้นงบประมาณของแรงงานจะหมุนขึ้นไปตามแกนตั้ง ซึ่งแสดงถึงรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิม จุดดุลยภาพในการทำงานจะเปลี่ยนเป็นจุด B และ C เมื่อค่าแรงเพิ่มเป็น W_1 และ W_2 โดยแรงงานจะทำงานเพิ่มขึ้นเป็น 9 ชั่วโมงและ 10 ชั่วโมง ตามลำดับ

เมื่อเรานำเอาความสัมพันธ์ระหว่างค่าแรงและชั่วโมงในการทำงานมาแสดงไว้ในรูปที่ 2.2 (ข) โดยให้แกนตั้งเป็นค่าแรงต่อชั่วโมงและแกนนอนเป็นชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน จากข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างค่าแรงกับชั่วโมงการทำงานในรูป 2.2 (ก) ณ ระดับค่าแรง W_1 แรงงานทำงาน 9 ชั่วโมง ต่อมาค่าแรงเพิ่มขึ้นเป็น W_2 แรงงานเพิ่มการทำงานเป็น 10 ชั่วโมง เมื่อลากเส้นเชื่อมจุดทั้งสองนี้เข้าด้วยกัน เราจะได้เส้นอุปทานของแรงงานที่มีความชันเป็นบวก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงชั่วโมงการทำงานในระดับค่าแรงที่แตกต่างกัน เมื่อค่าแรงเพิ่มขึ้น แรงงานจะเพิ่มชั่วโมงทำงานมากขึ้น ถ้าค่าแรงลดลง แรงงานก็จะลดชั่วโมงการทำงานลงด้วยเช่นกัน

การกำหนดค่าแรงดุลยภาพ

เมื่อนำเกี่ยวกับความต้องการจ้างงานและการตัดสินใจทำงานของแรงงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาพิจารณาร่วมกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดค่าแรงในตลาดแรงงานก็เหมือนกับการกำหนดค่าแรงในตลาดสินค้าและบริการอื่นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน โดยค่าแรงดุลยภาพเป็นระดับค่าแรงที่ทำให้ความต้องการแรงงานเท่ากับจำนวนแรงงานที่ต้องการทำงาน (ดูรูปที่ 2.3 ประกอบ)

รูปที่ 2.3: การกำหนดค่าแรงและการจ้างงานดุลยภาพ



ค่าแรงและการจ้างงานดุลยภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอุปสงค์หรืออุปทาน เช่น ภาวะเศรษฐกิจขยายตัวส่งผลให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น เส้นอุปสงค์ของแรงงานขยับไปทางขวา ซึ่งส่งผลให้ค่าแรงและการจ้างงานดุลยภาพเพิ่มขึ้น หากจำนวนแรงงานที่หางานทำมีมากกว่าเดิม เส้นอุปทานของแรงงานจะขยับไปทางขวา ทำให้ค่าแรงดุลยภาพลดลง การจ้างงานดุลยภาพมากขึ้นกว่าเดิม

ทุนมนุษย์ (Human Capital)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในการวิเคราะห์ระดับจุลภาคได้แก่ ความแตกต่างของรายได้เนื่องมาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ตัวอย่างของงานที่ศึกษาในประเด็นนี้ได้แก่ Angrist and Krueger (1992), Kling (2001) และ Ashenfelter and Krueger (1994) เป็นต้น

ส่วนในระดับมหภาค มีการใช้แนวคิดนี้ไปวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับการพัฒนาของประเทศ โดยเชื่อว่า นอกจากปัจจัยทุนและแรงงานแล้ว ทุนมนุษย์ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ของแต่ละประเทศอีกด้วย ตัวอย่างของงานที่ศึกษาในประเด็นนี้ได้แก่ Lucas (1989), Bassanini and Scarpetta (2001), และ Galor and Moav (2004) เป็นต้น

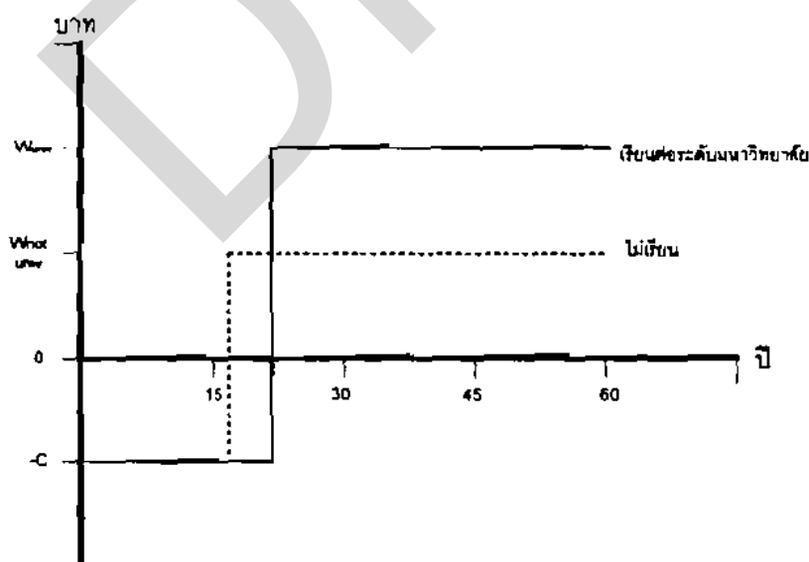
ตามแนวคิดนี้ การศึกษาเปรียบเสมือนการลงทุนเพื่อเพิ่มความสามารถให้กับตนเอง ยกตัวอย่างเช่น เมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นักเรียนต้องตัดสินใจว่าจะเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัยหรือไม่ หากไม่เรียนต่อก็ต้องหางานทำ อย่างไรก็ตาม ถ้าตัดสินใจที่จะเรียนหนังสือต้องมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน ผู้เรียนเสียโอกาสในการทำงาน แต่ละปีจะสูญเสียรายได้ไปเท่าจำนวนหนึ่ง รายได้ที่สูญเสียไปนี้ถือเป็นต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการเลือกเรียนต่อด้วยเช่นกัน ดังนั้น การตัดสินใจจะเรียนหนังสือหรือไม่นั้น ผู้เรียนจะต้องเปรียบเทียบระหว่างมูลค่าปัจจุบันของรายได้ที่ได้ตลอดชีวิตจากการทำงานโดยไม่เรียนหนังสือกับมูลค่าปัจจุบันของรายได้สุทธิ

(รายได้ทั้งหมด-ค่าใช้จ่ายในการเรียน-ต้นทุนค่าเสียโอกาส) ที่ได้รับจากการทำงานหลังจากเรียนจบแล้ว ถ้าการเรียนหนังสือให้มูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีวิตมากกว่ามูลค่าปัจจุบันของการทำงานโดยไม่เรียนหนังสือ ก็ควรเรียนหนังสือ หากมูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีวิตจากการเรียนหนังสือมีน้อยกว่ามูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีวิตจากการทำงานเมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมก็ควรทำงานตั้งแต่เรียนจบโดยไม่ต้องเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย

จากรูป 2.4 หากนักเรียนตัดสินใจไม่เรียนหนังสือในระดับมหาวิทยาลัย แต่ละปะจะได้รับรายได้เท่ากับ $W_{\text{not univ}}$ หากเลือกจะเรียนหนังสือต่อจะได้รับรายได้คือปีเท่ากับ W_{univ} สาเหตุที่ผู้มีการศึกษาสูงกว่าได้รับผลตอบแทนจากการใช้แรงงานมากกว่าก็เพราะการศึกษาทำให้ผลิตภาพในการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้แล้ว เมื่อแรงงานทำงานไประยะหนึ่งก็จะมี การเรียนรู้สะสม ประสบการณ์ (Learning by Doing) ความสามารถในการทำงานก็ยิ่งจะมีมากขึ้นไปอีก เมื่อผลิตภาพในการผลิตแรงงานเพิ่มขึ้นย่อมจะทำให้แรงงานได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งในกรณีนี้จะเห็นได้ว่า $W_{\text{not univ}} < W_{\text{univ}}$ ถ้าสมมติให้ต้นทุนทั้งหมดของการเรียนเท่ากับ C_{edu} การตัดสินใจเรียนต่อจะเกิดขึ้นเมื่อ

$$NPV(W_{\text{not univ}}) < NPV(W_{\text{univ}}) - NPV(C_{\text{edu}})$$

รูปที่ 2.4: ระดับการศึกษารายได้



ทฤษฎีค่าแรงที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Wage)

แนวคิดนี้อธิบายว่าแรงงานเป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rational) การจะจูงใจให้แรงงานทำงานกับบริษัทนั้น บริษัทต้องเสนอผลตอบแทนในระดับที่สูงกว่าทางเลือกอื่นที่แรงงานมี ซึ่งจะทำให้ค่าเสียโอกาสในการออกจากงานมีสูงกว่าประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน แรงงานก็จะตั้งใจทำงานมากขึ้นเพื่อให้ตัวเองได้รับค่าแรงที่สูงจากบริษัทต่อไปเรื่อยๆ แต่เมื่อใดก็ตามที่แรงงานมีทางเลือกซึ่งให้ผลตอบแทนมากกว่าหรือเท่ากับผลตอบแทนจากการทำงานที่เดิม แรงงานอาจจะไม่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะถึงแม้ว่าจะโดนไล่ออกจากงานเขาก็ยังมีโอกาสได้งานใหม่ที่มีผลตอบแทนเท่ากันหรือดีกว่าได้

ทฤษฎีข้อมูลข่าวสารไม่สมมาตรและการส่งสัญญาณ (Asymmetric Information and Signalling)

ตามทฤษฎีนี้ แรงงานแบ่งออกเป็นสองระดับด้วยกัน คือ แรงงานที่มีทักษะในการทำงานสูง (High Type: L_{high}) กับแรงงานที่มีทักษะในการทำงานต่ำ (Low Type: L_{low}) สมมติว่าบริษัทแห่งหนึ่งต้องการจะจ้างพนักงานมาทำงานโดยเสนอค่าแรงให้เท่ากับ w และมีผู้สมัครสองคน คนแรกเป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงานสูง (L_{high}) หากบริษัทจ้างเขามาทำงานจะทำให้บริษัทมีรายได้เท่ากับ μ_{high} ถ้าไรที่บริษัทได้รับจะเท่ากับ $\Pi_{high} = \mu_{high} - w$ ส่วนผู้ที่สมัครคนที่สองมีทักษะในการทำงานต่ำ (L_{low}) การจ้างเข้ามาทำงานจะทำให้บริษัทมีรายได้เท่ากับ μ_{low} และบริษัทจะได้รับกำไรเท่ากับ $\Pi_{low} = \mu_{low} - w$ จะเห็นได้ว่าการจ้างผู้สมัครที่มีทักษะสูงจะทำให้บริษัทมีกำไรมากกว่า ($\Pi_{high} > \Pi_{low}$) แต่เนื่องจากบริษัทไม่ทราบความแตกต่างระหว่างผู้สมัครทั้งสองคนนี้ จึงอาจเลือกผู้สมัครคนที่มีทักษะในการทำงานต่ำมาแทนก็ได้ ดังนั้นบริษัทจะต้องหาหนทางประเมินระดับความสามารถของผู้สมัครแต่ละราย ซึ่งทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การให้ทดลองทำงาน การดูระดับการศึกษาและผลการศึกษา การสัมภาษณ์ การประเมินจากผลงานที่ผู้สมัครทั้งสองคนทำมาก่อน เป็นต้น

ทฤษฎีด้านการกำหนดค่าแรงแบบ Hedonic Wage Model

Hedonic Wage เป็นแบบจำลองที่ใช้อธิบายถึงปัจจัยกำหนดผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งแบบจำลองนี้ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในสามด้านใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ การประเมินมูลค่าของชีวิตเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการทำงาน การศึกษาถึงปัจจัยเชิงคุณภาพและปัจจัยเชิงปริมาณที่มีผลต่อรายได้ที่ผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ได้รับ และใช้เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของความแตกต่างทางด้านรายได้ระหว่างอาชีพและเพศโดยจะเริ่มจากการสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของแรงงานและเจ้าของกิจการซึ่งเป็นผู้จ้างแรงงาน แล้วจึงทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดการทำงานและค่าตอบแทนของแรงงาน

การตัดสินใจของแรงงาน

สมมติฐานประการแรกเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของแรงงาน โดยกำหนดให้ระดับความพอใจ (Utility) ของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสองชนิด คือ ค่าแรง (Wage) และปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Negativeness of Working Condition: N_{con}) ซึ่งอาจจะหมายถึง ความเสี่ยงในการทำงาน ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ความชอบที่มีต่องานที่ทำ เป็นต้น โดยค่าแรงจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับความพอใจ เนื่องจากค่าแรงที่เพิ่มขึ้นทำให้แรงงานสามารถซื้อสินค้าและบริการต่างๆ มาสนองความต้องการของตนเองได้มากขึ้น รายได้จึงถือเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา (Good) ส่วนปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับระดับความพึงพอใจ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแย่งลงความพอใจที่ได้รับจากการทำงานก็จะลดลงตามไปด้วย ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา (Bad) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสองประการนี้กับระดับความพอใจสามารถแสดงเป็นสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$U = U(w, N_{con})$$

$$\frac{dU}{dw} > 0$$

$$\frac{dU}{dN_{con}} < 0$$

โดยที่ w = ค่าแรง

N_{Con} = ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อเรานำเอาความสัมพันธ์ดังกล่าวมาสร้างเป็นเส้นความพอใจเท่ากันของแรงงาน (Indifferent Curves: IC) จะได้ดังรูปที่ 2.5 จะเห็นว่า ณ เส้น U_0 การรักษาระดับความพอใจให้เท่าเดิม แรงงานต้องได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนกับปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอัตราการชดเชยระหว่างค่าแรงกับปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ อัตราการแทนกันหน่วยสุดท้าย (Marginal Rate of Substitution: MRS) ก็คือความชันของเส้นความพอใจเท่ากันนั่นเอง

จากรูปที่ 2.5 จะเห็นได้ว่า ในช่วงแรกนั้น ความชันของเส้นจะไม่มากนัก แสดงว่าแรงงานยอมทำงานในสภาพแวดล้อมที่แย่ลงเพื่อแลกกับค่าแรงที่สูงขึ้นเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อแรงงานได้รับค่าแรงสูงขึ้นไปเรื่อยๆ ความพอใจหน่วยสุดท้ายจากรายได้ (Marginal Utility of Income) จะมีความลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่ความพอใจซึ่งลดลงเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเลวร้ายลงจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้น (Marginal Disutility of Working Condition) เส้นความพอใจเท่ากันจึงมีความชันเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้แล้ว เมื่อใดที่แรงงานได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมิได้มีการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ความพอใจของแรงงานเพิ่มขึ้น เส้นความพอใจของแรงงานขยับสูงขึ้น

$$\frac{\partial \pi}{\partial w} > 0$$

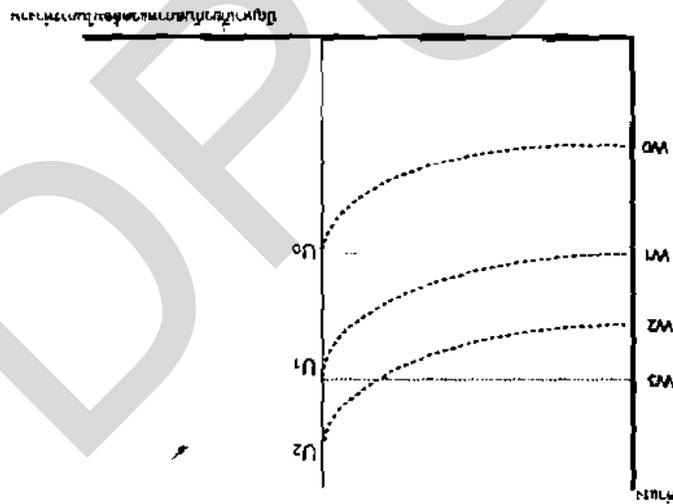
$$\frac{\partial \pi}{\partial \pi} > 0$$

$$\pi = \pi(w, condition)$$

การตัดสินใจของเจ้าของกิจการ

วัตถุประสงค์ของเจ้าของกิจการคือการแสวงหากำไรสูงสุดภายใต้เงื่อนไขของตนเอง หากธุรกิจอยู่ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (Competitive Market) ผู้ขายต้องยอมรับราคาตลาดโดยอัตโนมัติ ผู้ประกอบการจะขึ้นอยู่กับต้นทุนที่ตนสามารถผลิตได้และระดับกำไรที่ตนจะได้รับภายใต้เงื่อนไขของตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ผู้ประกอบการจะตัดสินใจว่าจะผลิตและขายสินค้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับกำไรที่ตนจะได้รับภายใต้เงื่อนไขของตลาดแข่งขันสมบูรณ์

การตัดสินใจของเจ้าของกิจการ



รูปที่ 2.5: ปริมาณที่ขายได้ของเจ้าของกิจการในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

ในกรณีที่ผู้ขายมีอำนาจในการกำหนดราคาในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ผู้ขายจะขายสินค้าในปริมาณที่ตรงกับความต้องการของผู้ซื้อในราคาตลาด โดยที่ราคาตลาดจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

โดยที่ w = ค่าแรง

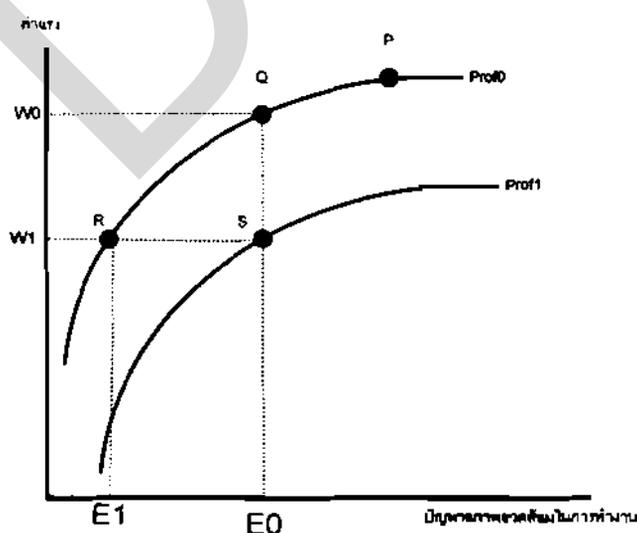
condition = ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จะเห็นว่าค่าแรงมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับกำไร เมื่อค่าแรงเพิ่มขึ้น ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น กำไรของกิจการลดลง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับระดับกำไรเช่นกัน เมื่อธุรกิจพยายามลดต้นทุนโดยการละเลยไม่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้ปัญหาสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น แต่ธุรกิจได้กำไรมากกว่าเดิม

เมื่อเอาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมาสร้างเป็นเส้นกำไรเท่ากัน (Isoprofit) ได้ดังรูปที่ 2.6 ทุกจุดบนเส้นกำไรเท่ากันแต่ละเส้นแสดงระดับของค่าแรงและปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น จุด Q บนเส้น $Prof_0$ ระดับค่าแรงเท่ากับ W_0 ถ้าบริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ระดับปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานจะลดลงจาก E_0 เป็น E_1 อย่างไรก็ตามการทำเช่นนี้ บริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ระดับกำไรจึงลดลง วิธีการที่จะรักษาระดับกำไรไว้ให้เท่าเดิมก็คือ บริษัทต้องลดค่าแรงเพื่อชดเชยกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนี้

ถ้าเดิมค่าแรงอยู่ที่ W_0 และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ที่ E_0 เส้นกำไรเท่ากันก็จะเป็นเส้น $Prof_0$ ต่อมาเมื่อค่าแรงลดลงเป็น W_1 โดยที่สภาพแวดล้อมในการทำงานยังคงอยู่ที่ระดับ E_0 แล้ว ธุรกิจก็จะได้รับกำไรมากขึ้นเนื่องจากต้นทุนในการผลิตที่ลดลง เส้นกำไรเท่ากันเปลี่ยนจากเส้น $Prof_0$ เป็นเส้น $Prof_1$ เส้นกำไรเท่ากันที่อยู่ต่ำกว่าจึงแสดงถึงระดับกำไรที่สูงขึ้น

รูปที่ 2.6: เส้นกำไรเท่ากัน



งานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยกำหนดรายได้โดยใช้ Wage Equation

สมการค่าแรงแบบ Hedonic Wage Equation เป็นแบบจำลองที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยอิงกับทฤษฎีการกำหนดค่าแรงตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีด้านการกำหนดค่าแรงแบบ Hedonic Wage สมการนี้ถูกนำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับตลาดแรงงานในหลายประเด็นด้วยกัน เช่น ความแตกต่างของค่าแรงระหว่างพื้นที่ (Regional Wage Differential) ความแตกต่างของค่าแรงระหว่างเพศ (Gender Wage Differential) ปัจจัยกำหนดรายได้ของแรงงาน (Wage Determination) เป็นต้น

แบบจำลองพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์เรียกว่าสมการค่าแรง (Wage Equation) ซึ่งมีรูปทั่วไปดังนี้

$$\ln Wage = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i x_i + \sum_{j=1}^m \beta_j z_j + \sum_{k=1}^p \lambda_k D_k + \varepsilon$$

กำหนดให้

$\ln Wage$ = ลอการธรรมชาติของค่าแรง

α_0 = ค่าคงที่ที่เป็นจุดตัด (Intercept)

$\sum_{i=1}^n \alpha_i x_i$ = ตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อค่าแรง เช่น ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น

$\sum_{j=1}^m \beta_j z_j$ = ตัวแปรอื่นๆ ที่มีใช้ตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์ เช่น บุคลิกภาพ ระดับ IQ ของแรงงาน เป็นต้น

$\sum_{k=1}^p \lambda_k D_k$ = ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Dummy) ที่มีค่าเป็น 0 และ 1 เช่น เพศ สาขาวิชาที่เรียน จบ ประเภทของอาชีพที่ทำ เป็นต้น

ε = ค่าความคลาดเคลื่อน

เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระดับรายได้ของนักจัดรายการวิทยุ การทบทวนวรรณกรรมจึงมุ่งไปที่งานวิจัยต่างๆ ที่ทำการศึกษาในประเด็นที่คล้ายคลึงกันเป็นหลัก

Green (1998) ทำการศึกษาถึงการปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดรายได้ของผู้ประกอบอาชีพสาขาต่างๆ ในประเทศอังกฤษในปี 1997 ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้มีความแตกต่างจากงานที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดรายได้อื่นๆ เพราะได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) มาช่วยในการสร้างตัวชี้วัดในเชิงปริมาณของตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองต่อไปนี้

$$\ln(\text{Wage}) = \alpha_0 + \sum_{i=1}^m a_i + \sum_{j=1}^n gs_j + \sum_{k=1}^o hc_k + \sum_{l=1}^p other_l + \varepsilon$$

โดยที่

$\ln(\text{Wage})$ คือ ลอการิถึมธรรมชาติของรายได้ที่ได้รับ

a_i คือ ตัวแปรด้านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน

gs_j คือ ตัวแปรของทักษะพื้นฐาน (Generic Skills) ที่จัดทำขึ้นโดยใช้เลขดัชนี

hc_k คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ (Personal Human Capital)

$other_l$ คือ ตัวแปรอื่นๆ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างของรายได้ที่ได้รับตามลำดับความสำคัญดังนี้ ดังนี้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการสื่อสารและการแก้ปัญหา ชอบเซตความรับผิดชอบที่มีความหลากหลายของงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมคุณภาพ (Quality Circle) ที่ต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม งานต้องใช้เวลาในการเรียนรู้เป็นเวลานาน นอกจากนั้นแล้ว ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของรายได้ที่ผู้ชายได้รับนั้นสูงกว่าผู้หญิงที่ทำงานในระดับเดียวกัน

O'Brien et al (1997) ได้ใช้ Hedonic Wage ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับเงินเดือนที่อาจารย์ได้รับ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์จากคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย Portland State University (College of Liberal Arts and Science, School of Social Work, School of Business, School of Engineering, และ School of Fine and Performing Arts.) ซึ่งแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาก็เป็นแบบจำลองสมการถดถอยสหสัมพันธ์ เช่นเดียวกับงานของ Green (1998) ดังนี้

$$\ln(\text{Wage}) = \alpha_0 + \overline{\beta D} + \gamma_1 \text{Cites} + \gamma_2 \text{Cites}^2 + \gamma_3 \text{Articles} + \gamma_4 \text{Articles}^2 + \gamma_5 \text{Books} + \varepsilon$$

โดยที่ $\ln(\text{Wage})$ คือ ลอการิถึมธรรมชาติของค่าแรง

$\overline{\beta D}$ คือ เวกเตอร์ของตัวแปรเชิงคุณภาพ เช่น คณะ สาขาวิชา เพศ ตำแหน่งวิชาการ เป็นต้น

Cites คือ จำนวนครั้งที่งานวิชาการของอาจารย์ได้รับการอ้างถึงในงานวิชาการชิ้นอื่น ๆ

Articles คือ จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

Books คือ จำนวนหนังสือที่ได้รับการตีพิมพ์

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ คณะที่สังกัด จำนวนบทความและจำนวนหนังสือที่ได้รับการตีพิมพ์ งานศึกษาชิ้นนี้ยังพบอีกว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คง รายได้ของอาจารย์ผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเท่าเทียมกันระหว่างเพศในวงการวิชาการของมหาวิทยาลัย (Gender-Based Pay Discrimination)

Psacharopoulos and Patrinos (2002) ได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์งานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการลงทุนในการศึกษา และพบว่าแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ในเรื่องของทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ได้ถูกนำมาใช้ในการสร้างกรอบการวิเคราะห์และแบบจำลองสำหรับประมาณค่าของผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนในการศึกษาทั้งในระดับปัจเจก ระดับอุตสาหกรรม และระดับประเทศ

งานวิจัยส่วนใหญ่ผลลัพธ์ในทิศทางเดียวกันว่า โดยเฉลี่ยแล้ว เวลาที่ใช้ในการศึกษาที่เพิ่มขึ้นแต่ละปีจะทำให้ได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละสิบ ประเทศที่มีรายได้ต่ำและรายได้ปานกลาง (Low and middle-income countries) จะได้รับผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย และประเทศที่มีรายได้สูง หรือประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะมีอัตราผลตอบแทนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ทำให้สามารถ ค่าแรงที่แรงงานได้รับจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับการศึกษา และยิ่งระดับการพัฒนาของประเทศเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนจากการศึกษาที่จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง

นอกจากระดับการศึกษาแล้ว ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ก็มีผลต่อการกำหนดระดับค่าแรงที่ได้รับด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างค่าแรงที่แรงงานได้รับจากการทำงานในเมืองใหญ่ๆ เมื่อเทียบกับการทำงานในเมืองที่มีได้มีขนาดใหญ่หรือในชนบท Glaeser และ David (2000) พบว่าแรงงานในสหรัฐอเมริกาที่ทำงานในเมืองใหญ่ๆ เช่น จะได้รับค่าแรงสูงกว่าแรงงานที่ประกอบอาชีพเดียวกันที่มีได้ทำงานในเขตเมืองถึงร้อยละ 33 ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุหลักสองประการด้วยกัน คือ 1) แรงงานที่มีความสามารถสูง (High Human Capital Worker) ที่ทำงานในเมืองจะได้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองได้มากกว่า จึงมีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ จึงได้รับผลตอบแทนมากกว่า 2) การที่บริษัทตั้งอยู่ในเมืองก็เพื่อลดต้นทุนในการจัดหาวัตถุดิบ เนื่องจากอยู่ใกล้กับผู้ผลิตมากกว่า และอุปสงค์ของสินค้าในเมืองมีสูง ทำให้อุปสงค์ของแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย ค่าแรงที่แรงงานได้รับจึงสูงกว่าแรงงานที่ทำงานนอกเมือง

สรุป

บทนี้เป็นการอธิบายถึงแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ โดยเริ่มจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานและผลตอบแทนจากการทำงาน ทฤษฎีที่ว่าด้วยการกำหนดค่าแรงในสภาพการทำงานที่ต่างกัน ค่าแรงที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างและกำหนดค่าแรงของแรงงาน

นอกจากนี้แล้ว เนื้อหาในตอนท้ายของบทนี้ยังได้สรุปวิธีการและผลการศึกษาของงานวิจัยที่ได้แบบจำลอง Hedonic เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการวิจัยในบทที่ 3 และการวิเคราะห์ผลการศึกษาในบทที่ 4 ต่อไป