

ผลกระทบของนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย

Effects of Minimum Wage Policy on Small and Medium Enterprises in

Chaing Rai Province

ศศิธร นวนชัย

อีเมล: mylove_nook@hotmail.com

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพรพรรณ อุตมา

อีเมล: nathapornpan@mfu.ac.th

สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

บทคัดย่อ

การศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และแนวทางการปรับตัวจากสถานการณ์การประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย ที่มีต่อการดำเนินงาน โดยศึกษาจากกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 280 ราย โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 - 50,000 บาท มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจการผลิต

เมื่อศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก ด้านที่ได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรกคือด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือด้านต้นทุนการผลิต ด้านการลงทุน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ และหากพิจารณาในรายภาคธุรกิจ พบว่า ด้านต้นทุนการผลิต เป็นด้านที่ได้รับผลกระทบมากในทั้ง 4 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจให้บริการ ธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจค้าส่ง รองลงมาเป็นการบริหารงานบุคคล ได้รับผลกระทบ 3 ภาคธุรกิจคือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจให้บริการ และธุรกิจค้าปลีก สำหรับด้านสวัสดิการและด้านการลงทุนได้รับผลกระทบเพียง ธุรกิจการผลิต และธุรกิจให้บริการ ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

เห็นว่าก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลงทุน ผู้ประกอบการเห็นว่าผลเสียมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานบุคคล ด้านต้นทุนการผลิต และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีต่อนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยการดำเนินการส่งเสริมในระดับจุลภาค (Micro Policy Approach) และในระดับมหภาค (Macro Policy Approach) โดยเน้นการร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้เสียจากนโยบายดังกล่าว ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มภาครัฐหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มผู้บริหารระดับประเทศหรือรัฐบาล

คำสำคัญ: ผลกระทบ / อัตราค่าจ้าง / วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม / จังหวัดเชียงราย

Abstract

The purpose of this study is to study the effects of minimum wage adjustment of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Chiang Rai province and the way to adjust oneself to the situation after minimum wage announcement for the entrepreneurs of SMEs in Chiang Rai province. There was studying from 280 entrepreneurs of SMEs in Chiang Rai municipality, Mueang Chiang Rai district, Chiang Rai province. Tools used in this study were questionnaires and interview forms. The results showed that most entrepreneurs were female, 41-50 years old, graduated a bachelor's degree, earning 30,001 – 50,000 baht per month, having 5 – 10 years of experience, and mostly operating manufacturing business.

After studying the effects of minimum wage adjustment, it's found that the entrepreneurs of SMEs were affected in high level. The aspects mostly affected were personnel administration, manufacturing capital, investment, and welfare, respectively. And when considering in each business section, it's found that the aspect of manufacturing capital was highly affected for all 4 business sections namely manufacture, servicing, retailing, and wholesaling; the aspect of personnel administration was secondly affected for 3 business sections namely manufacture, servicing, and retailing; and the aspects of welfare and investment were affected for 2 sections only namely manufacture and servicing. For the opinions of the entrepreneurs of SMEs toward minimum wage adjustment, they thought it would bring advantages more than disadvantages. And after categorizing in each aspect, it's found that the entrepreneurs viewed the aspect of

investment had most disadvantages; subsequently were personnel administration, manufacturing capital, and welfare, respectively.

The way to adjust oneself to the policy of minimum wage adjustment for entrepreneurs of SMEs in Chaing Rai province was to promote the Micro Policy Approach and the Macro Policy Approach by focusing on participation of the stakeholders of such policy i.e. those groups of entrepreneurs, government sector or related organizations, and the national or governmental executives.

Keywords: Effect / Wage Rate / Small and Medium Enterprises / Chaing Rai Province

บทนำ

ตามที่รัฐบาลมีความประสงค์ส่วนหนึ่งที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มการใช้จ่ายภายในประเทศ และเพื่อสร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจ ภายหลังจากพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างกลางฝ่ายรัฐ และนายจ้าง ที่ได้พิจารณาข้อมูลของอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด และข้อเสนอของอนุกรรมการ ก่อร่างแล้วเห็นพ้องต้องกัน มีมติให้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ร้อยละ 40 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมของแต่ละจังหวัด เป็นเหตุให้เกิดการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ค่าแถลงการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งถือเป็นสาขาทางเศรษฐกิจที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศ จะเห็นได้จากการขยายตัวของอัตราการเติบโตของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

การประกาศใช้นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในปีพ.ศ. 2555 ที่ผ่านมานั้นเป็นแบบก้าวกระโดดจากเดิมถึงร้อยละ 40 ซึ่งเป็นนโยบายแบบประชานิยม ซึ่งไม่ได้ผ่านกระบวนการศึกษาวิเคราะห์ตามหลักการทางเศรษฐศาสตร์ เป็นเหตุให้กลุ่มผู้ประกอบการต่างได้รับผลกระทบมากบ้าง น้อยบ้างตามแต่ละธุรกิจ กลุ่มผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบมากคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ต้องพึ่งแรงงานใหม่ เพราะยังไม่มีเงินทุนพอที่จะซื้อเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนแรงงานมนุษย์ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันเริ่มพร้อมกันทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป ทุกบริษัท ห้างร้าน จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ตามที่ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา มีบทลงโทษตามกฎหมายปรับ 100,000 บาท จำคุก 6 เดือน ซึ่งบังคับใช้ทั่วประเทศ 77 จังหวัด จากเดิมการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เมื่อวันที่ 1 เมษายน

2555 มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ 7 จังหวัด ได้แก่ ภูเก็ต กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร เนื่องจากฐานค่าแรงอยู่ระดับสูง (สุรนนท์ เทียนฉาย, ม.ป.ป.)

ภาพที่ 1 ประสพการณ์การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

ประเทศ	รูปแบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ข้อดี ข้อเสีย และแนวทางแก้ไข
 ฟินแลนด์	- แบบบริหารจัดการ (Managed Wage-setting) อัตราเดียวในทุกสาขาการผลิต - บังคับใช้ทั่วประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คาดเดาง่าย สนับสนุนการพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน ✗ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น สร้างความลำบากแก่ภาคธุรกิจที่อ่อนแอ ✗ ผ่อนปรนสำหรับภาคธุรกิจที่ต้องการความช่วยเหลือ
 เอสโตเนีย	- แบบลอยตัว (Free Wage-setting) หลายอัตราแตกต่างกันตามสาขาการผลิต - บังคับใช้ทั่วประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ยืดหยุ่น และช่วยภาคธุรกิจที่มีผลผลิตต่ำ ✗ หากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าจ้างสูงขึ้นและจะกดดันให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ ✗ ภาครัฐควรใช้นโยบายการคลังที่มีลักษณะผันผวนไปตรงกันข้ามกับวัฏจักรเศรษฐกิจ (Counter-cyclical Fiscal Policy)
 ฟิลิปปินส์	- หลายอัตราแตกต่างกันตามระดับค่าครองชีพของแต่ละภูมิภาค - ไม่บังคับใช้ทั่วประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ทำให้ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานในระบบสูงขึ้น ✗ ไม่มีการบังคับใช้อย่างครอบคลุมทำให้บางธุรกิจไม่ได้ให้ค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานของตนส่งผลให้แรงงานส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาค่ำตดสนใจเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกระบบ ✗ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามผลผลิตของบริษัทในแต่ละภูมิภาค ✗ ควรบังคับใช้ให้ครอบคลุมทั่วประเทศเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงาน
 เวียดนาม	- หลายอัตราแตกต่างกันตามระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของแต่ละภูมิภาค - บังคับใช้ทั่วประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ เพิ่มรายได้ของครัวเรือนซึ่งทำให้สามารถลงทุนในการศึกษาได้มากขึ้น ✗ บริษัทในประเทศที่ใช้แรงงานประเภทยูนิยว่าจ้างไม่เป็นทางการ (Informal Contract) มีต้นทุนสูงขึ้น และปลดคนงานบางส่วน ส่งผลให้มีแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกระบบมากขึ้น ✗ ควรศึกษาผลกระทบของการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อบริษัทภายในประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีผลผลิตภาพการผลิตต่ำ

ที่มา : Managed vs Free Wage-setting in Finland and Estonia: Optimizing Outcomes, ECFIN Country Focus, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, the European Commission, (2007) และ Minimum Wage Policy: Lessons with a Focus on the ASEAN Region, World Bank (2014).

จากกรณีศึกษาทั้ง 4 ประเทศข้างต้น สรุปเป็นบทเรียนได้ว่าการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีหลากหลายรูปแบบ และแต่ละประเทศก็เลือกให้เหมาะสมกับโครงสร้างตลาดแรงงาน ระดับผลิต ภาพการผลิต และเงื่อนไขและสถานะของเศรษฐกิจของประเทศตนเอง ซึ่งแต่ละรูปแบบต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไป ในกรณีของไทย การขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ได้ชัดเจนในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำที่โตช้ากว่าค่าครองชีพ และการเติบโตของเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วยแล้วในระดับหนึ่ง ในระยะ

ข้างหน้าบทเรียนจากต่างประเทศดังกล่าวมีนัยต่อการตัดสินใจนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งต่อไป เพื่อให้เป็นทางเลือกที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) กระบวนการออกนโยบายของภาครัฐ โดยคณะกรรมการค่าจ้างระดับชาติ ควรตั้งอยู่บนหลักวิชาใช้ข้อมูลที่ทันสมัย ครบถ้วนและรอบด้าน ซึ่งน้ำหนักผลดีและผลเสียโดยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแรงงาน รวมทั้งการถ่วงดุลอำนาจในการเจรจาต่อรองของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะใช้รูปแบบเดิมอัตราเดียวทั่วประเทศ แบบลอยตัว แบบตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ แบบตามกลุ่มอุตสาหกรรม หรือแบบผสมผสาน

2) ผู้ประกอบการและนายจ้าง ก็ต้องเร่งพัฒนาสภาพการผลิตด้วยการลงทุน ทั้งในด้านเทคโนโลยี และการฝึกอบรมแรงงานของตนอย่างต่อเนื่อง ส่วนลูกจ้างก็ต้องเร่งพัฒนาฝีมือและทักษะให้สอดคล้องกับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยทั้งสองฝ่ายต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (ดร.เสาวณี จันทะพงษ์, นางสาวธัญพร สิมะสันติ, ม.ป.ป.)

จากสภาวะดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงรายเป็นประเด็นปัญหาของกระแสการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันเท่ากันทั่วทั้งประเทศ การน่านโยบายดังกล่าวมาใช้จะเกิดผลกระทบต่อภาคธุรกิจอย่างมากทั้งด้านกลุ่มผู้ประกอบการและแรงงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำศึกษาทัศนคติ และแนวทางการปรับตัวจากสถานการณ์การประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย เพื่อเสนอแนะความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางการแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับตัวจากสถานการณ์การประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้กลุ่มของประชากรคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 947 ราย (กองคลัง เทศบาลนครเชียงราย, 2557)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้นคือ 1. คุณลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และภาคธุรกิจ 2. นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตัวแปรตามคือ การศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และแนวทางการปรับตัวจากสถานการณ์ การประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย ที่มีต่อการดำเนินกิจการ 4 ด้าน คือ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านสวัสดิการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการลงทุน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลา 1 ปี หรือ 12 เดือน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้เคยมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ทฤษฎีนี้ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณ แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากศาสนาและศีลธรรม จึงมีการนำหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” โดยถือว่าค่าจ้างยุติธรรมคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเนื่องได้ ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่แรงงานสมควรจะได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย อย่างไรก็ตาม ระดับการจ่ายค่าจ้างในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ และยังไม่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนการผลิต โดยถือหลักเพียงเพื่อให้แรงงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามควร หากพบว่าอัตราค่าจ้างใดต่ำเกินไปก็จะมีการกำหนดให้สูงขึ้น และหากอัตราค่าจ้างใดสูงเกินไปก็หาวิธีจำกัดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงจนเกินไป

แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้เป็นหลักการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้ความเหมาะสมได้แก่

- ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่ง และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าหลักการของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

- ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ เมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากแรงงานในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้คนงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยมีแนวคิดว่า ค่าจ้างที่จะช่วยให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ ควรเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิวาพร มุลคนธ์ (2555) ผลกระทบนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่ออุปสงค์ และอุปทานด้านแรงงานของบริษัทสยาม แอDMINนิสเตรทีฟ แมเนจเม้นท์ จำกัด สำนักงานเชียงใหม่: กรณีศึกษาพนักงานทำความสะอาด พบว่ากลุ่มลูกจ้างที่ใช้บริการอยู่และกลุ่มลูกจ้างเป้าหมาย โดยส่วนใหญ่ไม่พอใจในนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 ซึ่งกระทรวงแรงงานประกาศให้มีการปรับขึ้นแบบขั้นบันได โดยแบ่ง เป็น 2 ช่วงคือ 1 เมษายน 2555 ร้อยละ 40 ของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเดิม และจะปรับขึ้นเป็น 300 บาท ทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 จากการสำรวจพบว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแรงงานได้วางแผนลดผลกระทบดังกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่ปลายปี 2554 โดยมาตรการที่นำมาใช้ในการลดผลกระทบที่จะตามมา ได้แก่ การลดกำลังคน เพิ่มเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ไม่รับบุคลากรใหม่เพิ่ม ขยายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานมากขึ้น ผลการศึกษานี้ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านแรงงานภาพรวมทั้งบริษัทฯ เพิ่มสูงถึง 20 ล้านบาทต่อเดือน ดังนั้นมาตรการลดผลกระทบที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติคือ ไม่รับพนักงานส่วนงานสนับสนุนเพิ่ม ถึงแม้จะมีผู้ลาออก พนักงานหนึ่งคนรับผิดชอบหลายหน้าที่ การจัดเก็บค่าบริการไม่เกิน 30 วัน พนักงานขายต้องเจรจาปิดการขายลูกค้าปัจจุบันให้สำเร็จก่อน 1 เมษายน 2555 กรณีไม่ได้รับความร่วมมือจากลูกค้ารายใด จะให้แจ้งยกเลิกบริการทันที สำหรับลูกค้ารายใหม่ที่มีความสนใจในบริการจำเป็นต้องคำนวณอัตราค่าบริการตามกรอบมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อผลประกอบการตามนโยบาย ส่วนลูกค้ารายใหญ่ให้พิจารณาต้นทุนค่าแรงที่ 300 บาทล่วงหน้าได้ทันที เพื่อลดปัญหาการขอปรับราคา 300 บาททั่วประเทศอีกครั้งในช่วงไตรมาสที่ 4 ของปี 2555

วัฒนา ทองเปี่ยม (2555) ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานภายหลังการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่า “ค่าจ้าง” เกิดขึ้นจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดย ความสัมพันธ์นั้นมุ่งให้เกิดสัญญาจ้างตามหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญา โดยคู่สัญญาย่อมมีเสรีภาพ ในการทำสัญญา นอกจากนี้ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” จะต้องกำหนดโดยการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 87) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ จึงมิได้พิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แห่งบทบัญญัติของ กฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งจำต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปโดยมุ่งประโยชน์ ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว เป็นสำคัญ สัญญานั้นย่อมไม่เกิดความเป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งที่จะต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา กล่าวคือ ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกี่ยวกับค่านियาม คำว่า“ค่าจ้าง” และ“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” เพื่อให้เกิดการคุ้มครองและการบังคับใช้กับผู้ซึ่งเกี่ยวข้องให้ได้รับความเป็นธรรมและทราบถึงสิทธิ และหน้าที่ ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน โดยเพิ่มเติมขอบเขตการใช้บังคับ ประเภทของลูกจ้างอายุ หรือการกำหนดท้องที่ ใดที่มีความจำเป็นและสมควรที่ จะต้องปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ คณะกรรมการค่าจ้างควรแยกเป็นองค์กรอิสระ เพื่อให้มีอำนาจโดยปราศจากการแทรกแซงจาก ภาครัฐ เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกลไกสำคัญในระบบเศรษฐกิจที่มีผลให้เกิดการ ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีของประเทศ ในส่วนของประมวลรัษฎากรควรบัญญัติเพิ่มเติม นิยามและความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการจัดเก็บภาษี เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีค่านियามและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม นอกจากนี้ควรต้องแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดการจัดเก็บอัตรา ภาษีเงินได้บุคคล ธรรมดาและนิติบุคคล โดยเน้นการปรับลดอัตราภาษีหรือยกเว้นอัตราภาษีให้แก่ผู้ซึ่งมีเงินได้ในฐาน ที่ต่ำมากกว่า

ระพี พริงลาภ (2556) การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อมต่อนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของลูกค้ำกลุ่มธุรกิจขนาดย่อม ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมได้รับผลกระทบด้าน ต้นทุนการผลิตในระดับมาก ด้านสวัสดิการและด้านการลงทุน ได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านการบริการงานบุคคลได้รับผลกระทบในระดับน้อย การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อม พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม มีการปรับตัวด้านต้นทุนการผลิต ในระดับปานกลาง ขณะที่ ด้านสวัสดิการ ด้านการบริการงานบุคคล และด้านการลงทุน มีการปรับตัวในระดับน้อย ความ ต้องการช่วยเหลือในการบรรเทาปัญหาและผลกระทบจากการดำเนินนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม มีความต้องการช่วยเหลือในด้านการช่วยเพิ่ม

ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การควบคุมราคาสินค้าอุปโภค และบริโภค และการช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมต้นทุนการผลิตและต้นทุนธุรกิจของผู้ประกอบการ

ชนมณีภา แพร่กันทะมูล (2556) ผลกระทบและแนวทางการปรับตัวต่อการขึ้นค่าแรง ขึ้นค่า 300 บาท ของผู้ประกอบการ SMEs ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่ เป็นประเภท แม่พิมพ์ บรรจุก๊าซ และ ของเล่นเด็ก โดยมีรูปแบบธุรกิจเป็นบริษัทจำกัด มีระยะเวลาเปิดดำเนินการน้อยกว่า 5 ปี และทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดย่อมที่จ้างแรงงานไม่เกิน 25 คน มีกำไรเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 50,000 – 100,000 บาท โดยเน้นการพึ่งพาแรงงานมีฝีมือกับกึ่งฝีมือและไม่เกิดภาวะความขาดแคลนแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบด้านต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและสภาพคล่องทางการเงินที่ลดลง โดยมีความรุนแรงในระดับมาก ทั้งนี้ผู้ประกอบการ SMEs ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ ประเภทของเล่นเด็ก ผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่มีแนวทางการปรับตัวด้านกระบวนการผลิตมากที่สุด ซึ่งปรับตัวโดยการลดงบประมาณ การลงทุนระยะยาว ด้านปัจจัยการผลิต คือ พัฒนาศักยภาพแรงงานให้คุ้มค่ากับค่าแรง และด้านผลิตภัณฑ์คือ การปรับปรุงคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มยอดขาย นอกจากนี้ยังพบว่า ประเภท SMEs มีความสัมพันธ์กับแนวทางการปรับตัว ได้แก่ การลดจำนวนพนักงาน การลดสวัสดิการให้กับพนักงาน การลดขั้นตอนการผลิต การปรับปรุงคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มยอดขาย และการลดปริมาณสินค้าที่บรรจุต่อหน่วย นอกจากนี้ยังพบว่า มาตรการช่วยเหลือ SMEs จากรัฐบาลที่เป็นประโยชน์ต่อ SMEs ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ในระดับมาก คือ มาตรการด้านภาษี และพบว่าประเภท SMEs มีความสัมพันธ์กับความเป็นประโยชน์ของมาตรการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลจากการขายเครื่องจักรเก่าและมาตรการปรับเพิ่มการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิจาก 150,000 บาทแรกเป็น 300,000 บาทแรก

สุรนนท์ เทียนฉาย (ม.ป.ป.) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำสามร้อยบาทไปปฏิบัติของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่รัฐ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบรรจุก๊าซ จังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาแบบคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และพระราชบัญญัติเป็นส่วนประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นองค์รวมและเชื่อถือได้ และการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบรรจุก๊าซ ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีลูกจ้างเกิน 200 คน จำนวน 2 แห่ง อุตสาหกรรมขนาดกลาง มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 - 200 คน จำนวน 3 แห่งและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน จำนวน 3 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาล ส่วนหนึ่งเนื่องจากว่า

ไม่ต้องการกระทำผิดต่อบทกฎหมาย แต่ยังคงกังวลกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา ด้วยเหตุที่ว่า แรงงานที่ได้รับการปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลมักเป็นพนักงานใหม่หรือกลุ่มผู้เพิ่ง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนพนักงานเก่าหรือผู้บริหารไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือปรับ ในอัตราที่ต่ำ ดังนั้น หลายบริษัทจึงมีความจำเป็นต้องคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ด้วยการ ปรับอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานเก่าหรือผู้บริหาร เพื่อบรรเทาปัญหาทางด้านจิตใจและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดจำนวน และที่หมายของกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1.1. กลุ่มประชากรตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 280 ราย คือ กลุ่มประชากรที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากข้อมูลสถิติผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย จำนวน 947 ราย แยกเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง จำนวน 43 ราย และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม จำนวน 904 ราย (กองคลัง เทศบาลนครเชียงราย, 2557) เมื่อใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ หาสัดส่วนของลักษณะของประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 280 ราย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

1.2. กลุ่มประชากรตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 20 ราย คือ ตัวแทนของกลุ่มประชากรตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จำนวน 280 ราย โดยผู้ศึกษาจะเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตัวอย่างจากตัวแทนผู้ประกอบการตามลักษณะภาคธุรกิจ 4 ภาคธุรกิจ ภาคธุรกิจละ 5 ราย รวม 20 ราย ประกอบด้วย ธุรกิจผลิตสินค้า ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจค้าส่ง และธุรกิจให้บริการ

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย และใช้วิธีการโดยการออกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลเอกสารและนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามส่งลงพื้นที่ช่วงวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ.2557 จำนวน

แบบสอบถามทั้งสิ้น 300 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.33 ผู้ศึกษาได้คัดแบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ ให้เหลือตามจำนวนประชากร ที่ต้องการศึกษาในเชิงปริมาณจำนวน 280 ชุด

2.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากตำราทางวิชาการ เอกสารการวิจัย นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และอินเทอร์เน็ต

3. เครื่องมือที่ใช้ศึกษา

3.1. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สสำรวจผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นคำถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงทัศนคติ แนวทางในการปรับตัว เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิดโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

3.2. การสร้างแบบสัมภาษณ์นั้นสร้างประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้แล้วไปหาคุณภาพ โดยลักษณะการสัมภาษณ์ปลายเปิด จำนวน 3 ตอน

4. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโดยการแปลผลและพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ที่ได้เลือก ตามประเด็นข้อคำถาม

4.2. วิเคราะห์ข้อมูลสำรวจผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยหาค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งการแปลความหมายในส่วนของคุณค่าในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาให้ความหมายของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับผลกระทบที่ได้รับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับผลกระทบที่ได้รับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับผลกระทบที่ได้รับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับผลกระทบที่ได้รับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับผลกระทบที่ได้รับน้อยที่สุด

4.3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อทัศนคติ แนวทางในการปรับตัว โดยการแปลผลและพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมทั้งเขียน

พรรณนาเชิงวิเคราะห์ ซึ่งการแปลความหมายในส่วนของคุณข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาให้ความหมายของค่าความถี่และร้อยละดังนี้

- | | |
|----|-----------------------------|
| 1 | หมายถึง มีผลดี |
| 0 | หมายถึง มีทั้งผลดีและผลเสีย |
| -1 | หมายถึง มีผลเสีย |

4.4. วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์โดยนำข้อมูลที่ได้มาเขียนวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.78 มีช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.43 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.22 ประกอบกิจการประเภทธุรกิจการผลิต คิดเป็นร้อยละ 49.28

ในส่วนของคุณระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้ง 4 ด้านในภาพรวมของรายการผลกระทบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ระดับผลกระทบในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรกคือด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือด้านต้นทุนการผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านการลงทุน มีค่าเฉลี่ย 4.03 และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ และผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมได้ส่งผลให้ธุรกิจภาคต่างๆ ได้รับผลกระทบในทุกภาคธุรกิจ ดังนี้ ด้านต้นทุนการผลิต เป็นด้านที่ได้รับผลกระทบในทั้ง 4 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจให้บริการ ธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจค้าส่ง รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานบุคคล ได้รับผลกระทบ 3 ภาคธุรกิจคือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจให้บริการ และธุรกิจค้าปลีก ด้านสวัสดิการและด้านการลงทุนได้รับผลกระทบ 2 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต และธุรกิจให้บริการ ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาพรวมแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้ประกอบการด้านการลงทุน มีความคิดเห็นว่ามีผลเสียมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.80 รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ 89.65 ต่อมาเป็นด้านต้นทุนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 74.65 และด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 69.29 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศมีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาท – 50,000 บาท มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี ประกอบกิจการประเภทการผลิต สอดคล้องกับงานศึกษา นราวุฒิ สังข์รักษา (2553) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ อาชีพ และระยะเวลาดำเนินการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนเพศไม่แตกต่างกัน

ส่วนของข้อมูลการสำรวจข้อคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกี่ยวกับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการศึกษาพบว่า

1) ด้านต้นทุนการผลิต มีระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาพรวมของรายการผลกระทบอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.16

2) ด้านสวัสดิการ มีระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาพรวมของรายการผลกระทบอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.94

3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาพรวมของรายการผลกระทบอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.31

4) ด้านการลงทุน มีระดับผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาพรวมของรายการผลกระทบอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

ความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ประกอบการที่มีต่อผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาพรวมแสดงว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกิดผลเสียมากกว่าผลดี และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการลงทุนเป็นด้านที่มีผลเสียมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.80 รองลงมาเป็นด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 89.65 ด้านต้นทุนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 74.65 และสุดท้ายเป็นด้านสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 69.20

สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพี พริงลาภู (2556) การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อมต่อนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของลูกค้ำกลุ่มธุรกิจขนาดย่อม ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมได้รับผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต ในระดับมาก ด้านสวัสดิการและด้านการลงทุน ได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านการบริการงานบุคคลได้รับผลกระทบในระดับน้อย การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อม พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม มีการปรับตัวด้านต้นทุนการผลิตในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านสวัสดิการ ด้านการบริการงานบุคคล และด้านการลงทุน มีการปรับตัวในระดับน้อย ความต้องการช่วยเหลือในการบรรเทาปัญหาและผลกระทบจากการดำเนิน

นโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม มีความต้องการช่วยเหลือในด้านการช่วยเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การควบคุมราคาสินค้าอุปโภคและบริโภค และการช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมต้นทุนการผลิตและต้นทุนธุรกิจของผู้ประกอบการ

ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมได้ส่งผลให้ธุรกิจภาคต่างๆ ได้รับผลกระทบในทุกภาคธุรกิจ ดังนี้ ด้านต้นทุนการผลิต เป็นด้านที่ได้รับผลกระทบในทั้ง 4 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจให้บริการ ธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจค้าส่ง รองลงมาเป็นการบริหารงานบุคคล ได้รับผลกระทบ 3 ภาคธุรกิจคือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจให้บริการ และธุรกิจค้าปลีก ด้านสวัสดิการและด้านการลงทุนได้รับผลกระทบ 2 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต และ ธุรกิจให้บริการ

สอดคล้องกับ สุธิศา วิริยะกานนท์ (2557) ผลกระทบของนโยบายการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันโดยใช้ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศผลการศึกษาพบว่าสาขาการผลิตทั้ง 16 สาขาได้รับผลกระทบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่ความเข้มข้นของการใช้ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานของแต่ละสาขาการผลิต สามารถเชื่อมโยงผลการศึกษาดังนี้ 1) ผลการเชื่อมโยงด้านผลิตภัณฑ์มวลรวม สาขาการผลิตที่สำคัญมากที่สุด คือ สาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน 2) การเชื่อมโยงด้านการจ้างงาน สาขาการผลิตที่สำคัญมากที่สุด คือ สาขาอุตสาหกรรมส่วนบุคคล 3) การเชื่อมโยงด้านการผลิต สาขาการผลิตที่สำคัญมากที่สุด คือ สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร 4) การเชื่อมโยงด้านผลิตภาพ สาขาการผลิตที่สำคัญมากที่สุด คือ สาขาตัวกลางทางการเงิน 5) การเชื่อมโยงด้านมูลค่าเพิ่ม สาขาการผลิตที่สำคัญมากที่สุด ในส่วนของแนวทางในการปรับตัวของผู้ประกอบการมีความต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการโครงการฝึกอบรม 2) ด้านสภาพปัญหาที่ผู้ประกอบการประสบปัญหาในการประกอบธุรกิจ 3) ด้านข้อเสนอแนะและหัวข้อการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการฝึกอบรม 4) ด้านองค์ประกอบที่ทำให้ผู้องค์ประกอบไม่ต้องการเข้ารับการศึกษา 5) ด้านความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการมีแนวคิดในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาข้อเสนอแนะดังกล่าวเพื่อนำไปปรับปรุงต่อไป ได้แก่ ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านการเงิน การบัญชีการตลาดและกฎระเบียบของราชการ ความต้องการและข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีและกระบวนการผลิต (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556)

ดังนั้นการเตรียมพร้อมและการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เข้ากับสถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านทักษะงานฝีมือและงานบริการ (Craftsmanship & Hospitality) และด้านการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคเป้าหมาย ในขณะที่มีปรับกระบวนการด้านการบริหารจัดการธุรกิจ สร้างความสามารถในการพัฒนาสินค้าและบริการ โอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการดำเนินธุรกิจ และแสวงหาโอกาสทางการตลาด และการเข้าถึงข้อมูลการตลาดเชิงลึก อย่างไรก็ตาม รูปแบบการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งการรับช่วงการผลิต (Outsource) และการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทางธุรกิจ นอกจากนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังจะได้รับโอกาสจากนโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญและสนับสนุน สำหรับภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่สำคัญได้แก่ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการเปิดเสรีที่อาจก่อให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC

ข้อเสนอแนะ

1.1. ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนมากได้รับผลกระทบในด้านต่างๆ ดังนั้นผู้ประกอบการควรมีแผนรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการจ้างงาน ด้านการลงทุน ด้านต้นทุนการผลิต ด้านต้นทุนแรงงานและด้านสวัสดิการ จำเป็นต้องหาวิธีการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น และลดอัตราการเข้าออกงาน เพื่อลดต้นทุนการฝึกงาน

1.2. การประกาศปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำควรเป็นวิธีการแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่ควรปรับค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำแบบก้าวกระโดด เนื่องจากผู้ประกอบการไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทันกับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในระยะเวลานั้น

1.3. การประกาศปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำ โดยการปรับเท่ากันทุกคนในอัตราที่สูงจนเกินไป โดยพนักงานบางคนไม่มีทักษะและไม่มีความเชี่ยวชาญจะเป็นต้นทุนที่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์

1.4. รัฐบาลควรมีนโยบายที่สามารถนำค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการไปลดหย่อนภาษีให้กับกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

รายการอ้างอิง

- ชนม์นิภา แพร่กันทะมูล. (2556). *ผลกระทบและแนวทางการปรับตัวต่อการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทของผู้ประกอบการ SMEs ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ทิวาพร มูลคนธ์. (2555). *ผลกระทบนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่ออุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานของ บริษัท สยาม แอคมินนิสเทรทีฟ แมเนจเม้นท์ จำกัด สำนักงานเชียงใหม่ : กรณีศึกษาพนักงานทำความสะอาด*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ระพี พริงลาภ. (2556). *การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อมต่อนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของลูกค้ากลุ่มธุรกิจขนาดย่อม ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัฒนา ทองเปี่ยม. (2555). *ผลกระทบทางกฎหมายต่อการจ้างงานภายหลังการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- สุธิศา วิริยะกานนท์. (2557). *ผลกระทบของนโยบายการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันโดยใช้ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศ*. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรนนท์ เทียนฉาย. (ม.ป.ป.). *การนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำสามร้อยบาทไปปฏิบัติของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2556). *การศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มธุรกิจ SMEs ที่มีการเติบโตสูงของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: SME High Growth Sectors.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และธัญพร สิมะสันติ. (ม.ป.ป.). *บทเรียนจากต่างประเทศของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อทางออกที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2557, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article21_07_58.pdf