

**ผลกระทบของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติและการปรับตัว
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม :
กรณีศึกษาวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลสุดยอด SMEs ปี 2555
Impact of the minimum wage policy implementation and the
adaptation of small and medium enterprises: a case study
the best enterprises smes awarded in 2012**

มุกดา ลายพยัคฆ์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ (ค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ) ไปปฏิบัติ ใน SMEs ด้านกิจกรรมหลักและด้านกิจกรรมสนับสนุน 2) ระดับการปรับตัวของ SMEs 3) ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ทั้งด้านกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปรับตัวของ SMEs โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง SMEs 32 วิสาหกิจ จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ใน SMEs ด้านกิจกรรมหลัก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายการกิจกรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
e-mail : laipayak_mukda@hotmail.com

ผลิตและปฏิบัติการและด้านการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าและด้านการตลาด และการขายอยู่ในระดับมาก ถัดมาด้านการนำเข้าวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการให้บริการอยู่ในระดับน้อย 2) ผลกระทบภายในของการนำนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติของ SMEs ด้านกิจกรรมสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิจัย เทคโนโลยี และพัฒนา ระบบงาน และด้านการจัดหาวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสามารถ ของผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้าน กิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุนในการทำนายการปรับตัวของ SMEs พบว่า การปรับตัวของ SMEs = $2.544 + 0.306$ (ผลกระทบภายในของการ นำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมหลัก) + 0.057 (ผลกระทบภายในของการ นำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมสนับสนุน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายการ ปรับตัวของ SMEs ได้ร้อยละ 35.2 ($R^2 = 0.352$)

คำสำคัญ : นโยบาย/ ค่าจ้าง/ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The quantitative research aimed to study 1) the internal impact of the 300-baht minimum wage policy implementation on the primary activities and the support activities of SMEs. 2) the adjustment level of SMEs. and 3) the internal impact of the 300-baht minimum wage policy implementation on the primary activities and the support activities which affected the adjustment of SMEs. The sample groups 32 enterprise consisted of 192 persons. The research tool was the questionnaires. The statistics for data

analysis consisted of mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results showed the followings: 1) the internal impact of the minimum wage policy implementation on the primary activities of SMEs was at a moderate level. Considering each activity, the research found that every aspect was at a moderate level. The production and operations, outbound logistics, and marketing and sales were at a high level. Follow by on inbound logistics and service, respectively 2) the internal impact of the minimum wage policy implementation on the support activities of SMEs was at a moderate level. Considering each activity, found that the issue on human resources management was at a high level. The issues on firm infrastructure, research, technology, work system development, and procurement were at a moderate level. 3) As for the capability of the internal impact of the minimum wage policy implementation on the primary activities and the support activities to forecast the adjustment of SMEs, found that the adjustment of SMEs was $2.544 + 0.306$ (the internal impact of the minimum wage policy implementation on the primary activities) + 0.057 (the internal impact of the minimum wage policy implementation on the support activities). This equation could explain the adjustment of SMEs by 35.2% ($R^2 = 0.352$).

Keywords : policy/ wage/ Small and Medium Enterprises (SMEs)

บทนำ

รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises (SMEs)) ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างยิ่ง อีกทั้งมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาความแออัดจากการเติบโตของสังคมเมือง กระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นอีกด้วย SMEs เริ่มมีความโดดเด่น และเป็นที่รู้จักของคนไทยหลังจากประเทศประสบกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการทุกขนาดไม่สามารถที่จะดำเนินการทางธุรกิจต่อไปได้เป็นจำนวนมาก ในช่วงที่ผ่านมามีภาครัฐได้ออกนโยบายและมาตรการเพื่อกอบกู้วิกฤติเศรษฐกิจหลายมาตรการ และมาตรการหนึ่งในนั้น ก็คือ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยในวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างในการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำใน 70 จังหวัด เป็น 300 บาท/วัน ภายหลังจากที่ได้ปรับขึ้นไปแล้วใน 7 จังหวัดนำร่อง ประกอบด้วย กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภูเก็ต เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ที่ผ่านมา โดยหลังจากที่ค่าจ้างปรับเป็น 300 บาททั่วประเทศแล้ว ก็คงไว้ที่ระดับนี้ไปอีก 2 ปี ยกเว้นกรณีที่เศรษฐกิจไทยมีความผันผวนอย่างรุนแรงจนส่งผลกระทบต่ออัตราการครองชีพของลูกจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณา ทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2557 และปี พ.ศ. 2558 ได้ตามความเหมาะสม (คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม, 2555)

ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่แรงงาน ค่าจ้างนอกจากจะเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของลูกจ้างแล้ว ยังถือเป็นต้นทุนหลักที่สำคัญของผู้ประกอบการด้วย ซึ่งในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่านั้นเป็น มาตรการหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่มีเป้าหมายเพื่อที่จะช่วยเหลือและสร้างหลัก

ประกันให้ลูกจ้างหรือแรงงาน ไร้ฝีมือที่เข้าทำงานใหม่กับสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในวิสาหกิจนอกภาคการเกษตรเริ่มมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2516 จนถึงปัจจุบัน และได้มีการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมือง และตามสภาพปัญหาหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งมักจะต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยกันดังนี้ คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง นักลงทุน และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ โดยจะมีทั้งฝ่ายที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ซึ่งแต่ละฝ่ายจะต้องร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เพราะเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งนั้น มีผลกระทบต่อยาได้ ราคาสินค้า และอำนาจซื้อของลูกจ้างครอบครัว รวมถึงประเทศด้วย แต่ในอีกด้านหนึ่งค่าจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ เพราะฉะนั้น หากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับในอัตราที่สูงแบบก้าวกระโดดจนเกินไป จึงอาจส่งผลกระทบต่อทั้งต้นทุนและกำไรของผู้ประกอบการ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวยังสืบเนื่องถึงความสามารถในการแข่งขันและการลงทุนซึ่งบางครั้งผลกระทบอาจขยายวงกว้างออกไปถึงการปรับราคาสินค้าให้สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและอาจเกิดภาวะเงินเฟ้อซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศด้วย

ผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำต่อภาคธุรกิจมีระดับความรุนแรงแตกต่างกัน ทั้งนี้ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำย่อมส่งผลให้ต้นทุนการผลิตของภาคธุรกิจปรับเพิ่มขึ้น ซึ่งแม้ว่าจะจะเป็นอัตราที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับการปรับขึ้นค่าแรง แต่ทุกภาคส่วนธุรกิจก็คงไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากผลกระทบที่เกิดจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำไปได้ โดยผลกระทบจะรุนแรงเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ พื้นที่ตั้งวิสาหกิจ ซึ่งหากเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและมีฐานอัตราค่าจ้างแรงงานเดิมต่ำ ก็อาจได้รับผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงเป็น 300 บาท/วันค่อนข้างมาก ขณะที่ขนาดและประเภทธุรกิจที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจาก

การขึ้นค่าจ้างมากที่สุด ก็คงไม่พ้นกลุ่มธุรกิจ SMEs ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาแรงงานที่รับค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำเพื่อทำงานที่ไม่ต้องอาศัยความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่ม SMEs ที่อยู่ในธุรกิจที่พึ่งพาการใช้แรงงานไร้ทักษะ ซึ่งหากเป็นกลุ่มที่เน้นตลาดส่งออกที่กำลังตกอยู่ในภาวะซบเซาเป็นหลักด้วยแล้ว ก็น่าจะทำให้ผลกระทบอยู่ในระดับที่รุนแรงเมื่อเทียบกับธุรกิจที่มีความสามารถในการทำกำไรในระดับต่ำ และธุรกิจที่กำลังเผชิญสภาวะการแข่งขันสูงที่ทำให้การส่งผ่านภาระต้นทุนการผลิตไปยังผู้บริโภคเป็นไปได้ยาก ซึ่งก็คงจะได้รับผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงด้วยเช่นกัน

โดยกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ กลุ่ม SMEs ที่เป็นการรับช่วงการผลิตจากกลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน ส่วนกลุ่ม SMEs ที่พึ่งพาตนเองได้และมักจะใช้ภูมิปัญญาไทยเป็นพื้นฐานมาจากครอบครัวจะสามารถดำรงธุรกิจอยู่ได้ เนื่องจากกลุ่มนี้จะมีความคล่องตัวในเรื่องการจัดการ เทคนิคการผลิต การจำหน่าย ซึ่งมักจะมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อรับมือกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้ดีกว่า แต่อย่างไรก็ตามกลุ่ม SMEs โดยทั่วไปก็ยังได้รับผลกระทบจากอำนาจซื้อและการบริโภคที่น้อยลงของประชาชน และมีปัญหาคือสภาพคล่องทางการเงิน ที่กระจายไปทั่วระบบเศรษฐกิจ หากภาครัฐไม่ยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ ผู้ประกอบการ SMEs เหล่านี้ก็จะทยอยปิดกิจการไปเรื่อย ๆ กระทั่งกลายเป็นปัญหาเรื้อรังทางเศรษฐกิจและส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคมในที่สุด เพราะฉะนั้นสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจ SMEs จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติและการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษาวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลสุดยอด SMEs แห่งชาติ ปี 2555 เพื่อที่จะทำให้เรื่องที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ

กำลังสนใจนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการตามทฤษฎี ผสมผสานกับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเมื่อนำมาปฏิบัติ เพื่อจะได้ให้ผลจากการศึกษานี้เป็น ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในเรื่องนี้ และสามารถนำไปเป็นแนวความคิดในการปรับ ใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้รับผลกระทบน้อยที่สุด และอยู่รอดได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ (ค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ) ไปปฏิบัติ ใน SMEs ด้านกิจกรรมหลักและด้านกิจกรรมสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวของ SMEs
3. เพื่อศึกษาผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ (ค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ) ไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของ SMEs

ระเบียบวิธีวิจัย (Methodology Research)

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ประชากร คือ SMEs ที่ได้รับรางวัลสุดยอด SMEs แห่งชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี พ.ศ. 2555 ทั้งที่ได้รับรางวัลชนะเลิศและรางวัลชมเชย มีจำนวนทั้งหมด 32 วิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling Method) โดยเลือกใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากรายชื่อวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลสุดยอด SMEs แห่งชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี พ.ศ. 2555 จำนวนทั้งหมด 32 วิสาหกิจ โดยระบุกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน/วิสาหกิจ ดังนี้ 1) เจ้าของวิสาหกิจ 2) เจ้าหน้าที่ด้านการเงิน 3) เจ้าหน้าที่ด้านการผลิต 4) เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) เจ้าหน้าที่ด้านการจัดการ 6) เจ้าหน้าที่ด้านการตลาด เพราะ

ฉะนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง SMEs ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 192 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุขโข และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, 2535) วิธีการคัดเลือกดังกล่าวข้างต้นยังเหมาะสมในกรณีที่บางตำแหน่งมีเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 คนหรือไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ผู้วิจัยกำหนดอีกด้วย

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 192 ชุด ผู้วิจัยปรับโครงสร้างโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สถิติที่ใช้ ในการวัดระดับผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติใน SMEs ด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความถี่ (Frequency) โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ที่ระดับ 0.05 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบและการปรับตัว โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และวิเคราะห์ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กรณีศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(SMEs) ที่ได้รับรางวัลสุดยอด SMEs แห่งชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี พ.ศ. 2555 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regressions)

ผลการวิจัย (Results)

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ระดับผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ

ผลการวิจัย พบว่า ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลางทั้งคู่ ค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.12 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละกิจกรรมได้ดังนี้

กิจกรรมหลัก พบว่า ด้านการผลิตและปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือด้านการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าและด้านการตลาดและการขายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.41 ตามลำดับ) ถัดมาด้านการนำเข้าวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) และด้านการให้บริการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.54)

กิจกรรมสนับสนุน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการจัดหาวัตถุดิบ การบริหารทั่วไป และด้านการวิจัย เทคโนโลยี และพัฒนาระบบงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05, 2.93, และ 2.81 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n =192)

ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับผลกระทบ
1. กิจกรรมหลัก	3.27	0.67	ปานกลาง
(1) การนำเข้าวัตถุดิบ	3.03	0.64	ปานกลาง
(2) การผลิตและปฏิบัติการ	3.83	0.76	มากที่สุด
(3) การขนส่งสินค้าไปยังลูกค้า	3.54	0.52	มาก
(4) การตลาดและการขาย	3.41	1.05	มาก
(5) การให้บริการ	2.54	0.82	น้อย
2. กิจกรรมสนับสนุน	3.12	0.58	ปานกลาง
(1) การบริหารทั่วไป	2.93	0.78	ปานกลาง
(2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.70	0.64	มาก
(3) การวิจัย เทคโนโลยี และพัฒนาระบบงาน	2.81	0.80	ปานกลาง
(4) การจัดหาวัตถุดิบ	3.05	0.72	ปานกลาง
รวม	3.20	0.59	ปานกลาง

2. ระดับการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ของ SMEs โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการผลิต ด้านการจัดการ ด้านการตลาด ด้านการเงิน และ

ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.74, 3.70, 3.65 และ 3.48 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยการปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำแนกเป็นรายด้าน (n=192)

การปรับตัวจากผลกระทบภายใน ของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ การปรับตัว
กลยุทธ์ระดับหน้าที่			
1. ด้านการเงิน	3.65	0.532	มาก
2. ด้านการผลิต	4.00	0.4042	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.48	0.3650	มาก
4. ด้านการจัดการ	3.74	0.5520	มาก
5. ด้านการตลาด	3.70	0.9505	มาก
รวม	3.72	0.3952	มาก

3. ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ผลการวิเคราะห์ความสามารถของผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุนในการทำนายการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่า ตัวแปรผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน สามารถอธิบายการปรับตัวของวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000*, 0.395 ตามลำดับ) โดยได้สมการดังนี้

การปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) = 2.544 (ค่าคงที่) + 0.306 (ผลกระทบภายในของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมหลัก) + 0.057 (ผลกระทบภายในของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมสนับสนุน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้ร้อยละ 35.2 ($R^2 = 0.352$)

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1. ระดับผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ

จากการศึกษา พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลางทั้งคู่ ค่าเฉลี่ย 3.27 และ 3.12 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละกิจกรรมสรุปได้ดังนี้ กิจกรรมหลัก พบว่า ด้านการผลิตและปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ ด้านการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าและด้านการตลาด และการขายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.41 ตามลำดับ) ถัดมาด้านการนำเข้าวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) และด้านการให้บริการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.54) กิจกรรมสนับสนุน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจัดหาวัตถุดิบ การบริหารทั่วไป และด้านการวิจัย เทคโนโลยี และพัฒนาระบบงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05, 2.93 และ 2.81 ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ กาญจนมุกดา (2549) ศึกษาเรื่องสายโซ่คุณค่า กับการอยู่รอดของธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอแนวคิดห่วงโซ่

คุณค่า ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการลดต้นทุน และความอยู่รอดในระยะยาวของธุรกิจ ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบัน โดยเน้นการวิเคราะห์ภายใต้แนวคิดของกิจกรรมพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์สายโซ่คุณค่าจะเป็นการวิเคราะห์กิจกรรมตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการกระทั่งออกมาเป็นสินค้า หรือบริการและส่งต่อไปให้ผู้บริโภคคนสุดท้าย สายโซ่คุณค่าจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกิดจากกระบวนการผลิตทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบแรกคือ วัตถุดิบ องค์ประกอบที่สองคือ ขั้นตอนในการนำวัตถุดิบมาทำการ องค์ประกอบที่สามคือ การนำเอาสินค้าสำเร็จรูปนั้นไปตั้งตามที่ตั้งต่าง ๆ เพื่อขาย องค์ประกอบที่สี่คือ การตลาดและการขาย และองค์ประกอบสุดท้ายคือด้านการบริการ ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน จนกลายมาเป็นคุณค่าในสายตาของลูกค้า ทั้งนี้ การบริหารของกิจการไม่เพียงสิ้นสุดภายในกิจการเท่านั้น แต่ยังขยายครอบคลุมไปนอกกิจการ ถ้ากิจการสามารถที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการได้ ทั้งในด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนหรือสร้างผลิตภัณฑ์ให้มีความแตกต่างจากคู่แข่งได้ แต่อย่างไรก็ดีกิจการจะต้องคำนึงถึงกำลังการผลิต และข้อจำกัดของกิจการด้วย ทั้งนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ บุญมาสืบ (2555) ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการในผู้ประกอบการธุรกิจบริการขนาดกลางและขนาดย่อม ต่อการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ผลการศึกษาพบว่าจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้นมีผลกระทบต่อธุรกิจทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการตลาด ซึ่งผู้วิจัยเลือกวิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และได้มีข้อเสนอแนะให้ทางรัฐบาลและคณะกรรมการค่าจ้างควรพิจารณาข้อดีและข้อเสีย เพื่อให้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเหมาะสมกับการลงทุนของผู้ประกอบการ มิฉะนั้นแล้วผู้ประกอบการจะไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงที่สูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ต้นวิภาส (2537) ศึกษาเรื่องความคิดเห็น

ของนายจ้างต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล : กรณีศึกษาเฉพาะสถานประกอบกิจการประเภทเหล็กและโลหะ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของนายจ้าง ในกิจการเหล็กและโลหะ ต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการกิจการของสถานประกอบการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารการผลิต พบว่านายจ้างมีความเห็นว่านโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกิจการมาก ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการผลิต ส่วนสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลกระทบแตกต่างกัน และด้านการเห็นด้วยกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน มีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลแตกต่างกันในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารการผลิต

2. ระดับการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการผลิต ด้านการจัดการ ด้านการตลาด ด้านการเงิน และด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.00, 3.74, 3.70, 3.65 และ 3.48 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับงานของนิลวรรณ ระพีพงษ์ (2537) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2537 ที่มีต่อสถานประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทราบผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี พ.ศ. 2537 ที่มีต่อการดำเนินการของสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ ผลที่ได้มีดังนี้ ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ผลกระทบต่อการบริหารคุณภาพสถานประกอบการพบว่า ลูกจ้างมีความตั้งใจในการทำงานเท่าเดิม ผลกระทบต่อสวัสดิการ

ที่ลูกจ้างได้รับเกี่ยวกับความตั้งใจทำงานของลูกจ้างสรุปได้ว่าแม้อัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นก็ได้ส่งผลกระทบต่อสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับแต่อย่างใด และผลกระทบต่อการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อจะได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไปในอนาคต

3. ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ผลการวิเคราะห์ความสามารถของผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุนในการทำการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าตัวแปรผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน สามารถอธิบายการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000*, 0.395 ตามลำดับ) โดยได้สมการดังนี้ การปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) = 2.544 (ค่าคงที่) + 0.306 (ผลกระทบภายในของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมหลัก) + 0.057 (ผลกระทบภายในของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมสนับสนุน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้ร้อยละ 35.2 ($R^2 = 0.352$)

สอดคล้องกับเกียรตินันต์ ล้วนแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง 100 วัน ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท: ผลกระทบและการปรับตัว ผลการศึกษาพบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาททำให้ต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการ SMEs เพิ่มขึ้น 7.6 เปอร์เซ็นต์ การเพิ่มขึ้นของราคาพลังงานทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น 2.0 เปอร์เซ็นต์ และอีก 7.3 เปอร์เซ็นต์มาจากต้นทุนด้านวัตถุดิบและอื่น ๆ ซึ่งบางส่วนเป็นผลทางอ้อมจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำด้วยเช่นกัน หากพิจารณาเป็นรายจังหวัดจะพบว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทนี้ทำให้ SMEs ต้อง

แบกรับภาระด้านต้นทุนเพิ่มขึ้นประมาณ 6.5-9.4 เปอร์เซ็นต์ สรุปแนวทางการปรับตัวที่ผู้ประกอบการเลือกใช้ และผลที่ได้รับโดยวิธีการที่มีการนำมาใช้มากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การปรับขึ้นราคาสินค้า (47.8 เปอร์เซ็นต์) การลดขนาดของธุรกิจ โดยการลดจำนวนพนักงาน และลดปริมาณการผลิต (36.0 เปอร์เซ็นต์) การลดสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน (26.0 เปอร์เซ็นต์) การจ้างงานแบบเหมาช่วงให้บุคคลภายนอก (19.4 เปอร์เซ็นต์) และการนำเครื่องจักรมาใช้แทนพนักงานในบางส่วน (17.9 เปอร์เซ็นต์) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการ SMEs เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในภาวะที่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ทั้งในส่วนที่เกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐบาลและปัจจัยภายนอกอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม สำหรับ SMEs ความสามารถในการปรับตัวขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในหลายประการไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ ความสามารถของพนักงาน เทคโนโลยี ทรัพยากร สภาพคล่อง ประเภทของสินค้าและบริการ และรูปแบบทางธุรกิจที่ใช้ด้วย ทั้งนี้ในส่วนของการปรับตัวยังสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (อ้างถึงใน วันทนา เมืองจันทร์ และเต็มจิต จันทกา 2548 : 12) กล่าวว่า วิธีการจัดการความรู้อย่างง่าย คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีการทำงานแบบ Best Practice องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการจัดการความรู้ คือ การมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านแนวความคิด กระบวนการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การประเมินผล และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีการเผยแพร่วิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เพื่อให้หน่วยงานอื่นได้นำไปปรับใช้ต่อไป การนำ Best Practice มาปรับใช้ในหน่วยงานนั้นสามารถทำให้เกิดขึ้นได้หลายช่องทาง เช่น 1) เกิดจากบุคคล อันมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์เป้าหมายของหน่วยงานที่คาดหวังความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้จากการปฏิบัติริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาการทำงานเสนอแนะวิธีการทำงาน อาจเกิดแนวคิดการรับรู้จากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร วิทยากร เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น และ

ผู้รับบริการ ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์วิธีการใหม่หรือวิธีการที่ดีกว่า 2) เกิดจาก ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ความกดดันของผู้รับ บริการ การแข่งขัน การขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร ภาวะข้อจำกัดของ ทรัพยากรภาวะวิกฤติทำให้มีการแสวงหาแนวทาง กระบวนการ วิธีการที่ดีกว่า เพื่อให้ได้ผลสำเร็จสูงสุด 3) เกิดจากแรงขับเคลื่อนการพัฒนา ค้นหาวิธีการใหม่ สร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ เสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปผลการศึกษา

1) เพื่อศึกษาระดับผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ไปปฏิบัติ ใน SMEs (SMEs) ด้านกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน

ด้านกิจกรรมหลักผลการวิจัย พบว่า ผลกระทบภายในของการนำ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ของ SMEs ด้านกิจกรรมหลักโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า ด้านการผลิตและปฏิบัติการ และด้านการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าและด้านการตลาดและการขายอยู่ในระดับ มาก ถัดมาด้านการนำเข้าวัตถุดิบอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการให้บริการ อยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามระดับผลกระทบที่พบว่ามีมากที่สุดของแต่ละด้าน เป็นดังนี้ 1) ด้านการนำเข้าวัตถุดิบ คือ ด้านต้นทุนวัตถุดิบที่สูงขึ้น 2) ด้านการ ผลิตและปฏิบัติการ คือ ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น 3) ด้านการขนส่งสินค้าไปยัง ลูกค้า คือ ด้านการขนส่งสินค้าและกระจายสินค้าไปยังผู้บริโภค 4) ด้านการ ตลาดและการขาย คือ ด้านประสิทธิภาพของทีมพนักงานขาย 5) ด้านการให้ บริการ คือ การให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้า (การติดตั้ง การบำรุงรักษา ซ่อมแซม ฯลฯ)

ด้านกิจกรรมสนับสนุนผลการวิจัย พบว่า ผลกระทบภายในของ การนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ ของ SMEs ด้านกิจกรรมสนับสนุนโดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม ด้านการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารทั่วไป ด้านการวิจัย เทคโนโลยี และพัฒนาระบบงาน และด้านการจัดหาวัตถุดิบ โดยพบว่าระดับของผลกระทบที่มากที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารทั่วไป คือ การจัดการด้านการเงินและระบบบัญชี 2) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการวิจัย เทคโนโลยี และการพัฒนาระบบงาน คือ ด้านการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ 4) ด้านการจัดหาวัตถุดิบ คือ ด้านประสิทธิภาพของการต้องมีการจัดจ้างงานจากภายนอก

2) เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวของ SMEs

ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติของ SMEs โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบระดับของผลกระทบที่มากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ 1) ด้านการเงิน พบว่า SMEs เห็นด้วยว่า SMEs มีการปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ โดยวิสาหกิจมีความจำเป็นต้องใช้เงินทุนเพิ่มมากขึ้น มากที่สุด 2) ด้านการผลิต พบว่า SMEs เห็นด้วยว่า SMEs มีการปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ โดยวิสาหกิจมีการวางแผนด้านการผลิตเป็นอย่างดีก่อนการผลิต มากที่สุด 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า SMEs เห็นด้วยว่า SMEs มีการปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติโดยวิสาหกิจได้นำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและยกระดับประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน มากที่สุด 4) ด้านการจัดการ พบว่า SMEs มีการปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติโดยวิสาหกิจมีการวางแผนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการตลาด พบว่า SMEs

มีการปรับตัวจากผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ โดยวิสาหกิจมีการจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับการวางแผนการตลาดและการพัฒนาตลาดอย่างต่อเนื่อง มากที่สุด

3) ผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของ SMEs

ผลการวิเคราะห์ความสามารถของผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุนในการทำนายการปรับตัวของ SMEs พบว่า ตัวแปรผลกระทบภายในของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติทั้งด้านกิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุนสามารถอธิบายการปรับตัวของ SMEs ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้สมการดังนี้

การปรับตัวของ SMEs = $2.544 + 0.306$ (ผลกระทบภายในของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมหลัก) + 0.057 (ผลกระทบภายในของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านกิจกรรมสนับสนุน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายการปรับตัวของ SMEs ได้ร้อยละ 35.2 ($R^2 = 0.352$) เพราะฉะนั้นจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการ SMEs เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในภาวะที่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นในอัตราร้อยละ 35.2

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติและการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม : กรณีศึกษาวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลสุดยอด SMEs ปี 2555 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างเพิ่มพูนทักษะฝีมือมีการพัฒนาการทำงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้มีผลิตภาพ (productivity) สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน เพื่อช่วยลดแรงกดดันด้านต้นทุนของผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาคุณภาพแรงงาน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการที่ดี

2) ผู้ประกอบการควรมีการรวมกลุ่มระหว่างผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกันกับสถาบันการศึกษา เพื่อปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สามารถผลิตแรงงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ความสามารถที่ผู้ประกอบการต้องการ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน หรือแม้แต่โครงการรับนักศึกษาเหล่านี้เข้ามาฝึกงานกับบริษัท และรับเข้าทำงานจริงเมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

3) ผู้ประกอบการควรมีการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการในธุรกิจที่คล้ายคลึงกันและที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสั่งซื้อสินค้าหรือวัตถุดิบในปริมาณมาก ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกลง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เพื่อเสริมสภาพคล่อง เพิ่มวงเงิน ลดต้นทุนทางการเงิน โดยผ่านกระบวนการให้สินเชื่อ เช่น สินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในกิจการเสริมสร้างสภาพคล่อง สถาบันประกอบการ และเพิ่มผลผลิตแรงงานสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลผลิตการผลิต (Productivity Improvement Loan)

2) ลดต้นทุนผู้ประกอบการโดยผ่านกระบวนการทางภาษีและเงินสมทบ โดยการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม การลดภาษีเงินได้นิติบุคคล การนำส่วนต่างของค่าจ้าง ที่จ่ายเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ. 2555 เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท มาหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อน

ข้าราชการ การนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาหักลดหย่อนภาษี

3) เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ผู้ประกอบการ โดยการจัดคลินิกพัฒนาฝีมือแรงงานเคลื่อนที่ไปยังสถานประกอบการต่าง ๆ

4) เพิ่มรายได้ให้ผู้ประกอบการโดยการทบทวนค่าใช้จ่ายของภาครัฐให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การปรับเพิ่มอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาของส่วนราชการ

5) กระตุ้นและส่งเสริมการขายผ่านการบริโภค เช่น การจัดคาราวานสินค้าราคาถูกไปจำหน่ายให้ลูกค้าในสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for further study)

1) ควรพิจารณานำผลกระทบและการปรับตัวจากการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ มาศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการปฏิบัติตามนโยบายว่าผลกระทบและการปรับตัวที่ได้มีความแตกต่างกันอย่างไร

2) ควรมีการศึกษผลกระทบของการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์ในบริบทอื่น เช่น สภาพแวดล้อมภายนอก โดยอาศัยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้เห็นผลกระทบที่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาการปรับตัวจากการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติโดยใช้หลักเศรษฐศาสตร์เข้ามาประกอบเพื่อให้ครอบคลุมทั่วถึงการปรับตัวที่ได้ศึกษาข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2554). 100 วัน ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท : ผลกระทบและการปรับตัว, SME Thailand Sep # 93 คอลัมน์ SME Monitor, ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นพมาศ บุญมาสืบ. (2555). แนวทางการบริหารจัดการในผู้ประกอบการธุรกิจบริการขนาดกลางและขนาดย่อม ต่อการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิลวรรณ ระพิพงษ์. (2537). ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2537 ที่มีต่อสถานประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วสันต์ กาญจนมุกดา. (2549). สายโซ่คุณค่า กับความอยู่รอดของธุรกิจ. บทความวิชาการประชุมมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุโข และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2535). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริรัตน์ ชุมหคาลัย. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. นนทบุรี : บริษัทออฟเซ็ทเพรส จำกัด.

อุดม ตันวิภาส (2537). ความคิดเห็นของนายจ้างต่อผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล : กรณีศึกษาเฉพาะสถานประกอบกิจการประเภทเหล็กและโลหะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.