

ทิศทางผลกระทบ และการปรับตัว ต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท
ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา
DIRECTION OF IMPACTS AND ADAPTATION ON 308-BAHT MINIMUM
WAGE OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES
IN SONGKHLA PROVINCE

วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์ / WALAILAK RATTANAWONG¹
สายฝน ไชยศรี / SAIFON CHAISRI²
ปาริชาติ จันท์ศรีบุตร / PARICHAT JANSRIBOOT³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบในการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท 2) การปรับตัวของผู้ประกอบการต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา จำนวน 8,799 แห่ง ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างแก่ผู้ประกอบการจำนวน 400 ราย และสัมภาษณ์เจาะลึก จำนวน 6 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ในด้านต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายภาคพบว่า ภาคการผลิตและภาคการค้า ได้รับผลกระทบในด้านต้นทุนการผลิตในระดับมาก ส่วนภาคบริการได้รับผลกระทบทุกด้านในระดับปานกลาง

¹อาจารย์ ดร., อาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

³อาจารย์ ดร., อาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ มีเพียงร้อยละ 7.25 ไม่สามารถปรับตัวได้ กระบวนการบริหารจัดการที่นำมาปรับใช้ โดยเรียงตามลำดับจากค่าร้อยละของการเลือกตอบ 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารด้านการเงิน การบริหารงานบุคคล การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ส่วนวิธีการปรับตัวที่เลือกใช้ ได้แก่ การควบคุมต้นทุน/ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น การเพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน และการเพิ่มราคาสินค้าและบริการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้ประกอบการแสดงความคิดเห็นว่าภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการลดหย่อนภาษี การพิจารณาความแตกต่างในแต่ละประเภทธุรกิจก่อนปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งต่อไป และการเร่งรัดนโยบายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดสงขลาให้กลับมาดีขึ้นอย่างเร่งด่วน

คำสำคัญ: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, ผลกระทบ, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, จังหวัดสงขลา

ABSTRACT

The purposes of this research was to study: 1) the impacts of the adjustment of the minimum wage rate of 308 Baht on the operation on Small and Medium Enterprises (SMEs) in Songkhla Province; 2) the adaptation of SMEs to the adjustment of the minimum wage; and 3) the policy recommendations. Mixed method, quantitative and qualitative, was used in this research. The population in this study was 8,799 SMEs in Songkhla Province. The simple random sampling was done. Data were collected by a structured questionnaire of 400 SME entrepreneurs and an in-depth interview of 6 SME entrepreneurs. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and descriptive analysis was used for qualitative data.

The study was found that:

1. Overall, the operation of SMEs in Songkhla Province in the aspects of production cost, investment, welfare provision, and human resources management was moderately affected. When considering each sector, manufacturing sector and trading sector were highly affected in the aspect of production cost, and service sector was moderately affected in all aspects.

2. Most entrepreneurs were able to adapt themselves to this new minimum wage regulation, while only 7.25% could not. The management processes implemented, in the order of top three percentage of answer, were financial management, personnel management, and the application of techniques and new methods to increase management efficiency.

The adaptation strategies used was controlling cost/cutting unnecessary expenditure, increasing workload of one person per several jobs, and increasing price of goods and services.

3. For policy recommendation, SME entrepreneurs suggested that the government should provide supports in terms of tax deduction; consider the differences in each type of business before adjusting the next minimum wage; and accelerate policy on economic recovery in Songkhla Province.

Keywords: minimum wage, impact, small and medium enterprise, Songkhla Province

บทนำ

ปัจจุบันประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำ มีความสำคัญและได้รับความสนใจจากทั่วโลกในหลายแง่มุม ทั้งทางด้านหลักสิทธิแรงงาน สิทธิทางกฎหมาย สิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรมทางสังคม การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ อำนาจทางการเมือง ประสิทธิภาพและการแข่งขันของผู้ผลิต รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านต้นทุนค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง คุณภาพของงาน และความมั่นคงในชีวิตของแรงงาน (Azar, 2012; Ghani, 2016; International Labour Organization, 2012; Lemos, 2009; Wang, 2012; Yuen, 2013) นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่หลาย ๆ ประเทศให้ความสำคัญและต้องพิจารณาผลกระทบอย่างถี่ถ้วนเพื่อให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์ในทุกด้าน

สำหรับประเทศไทย เริ่มมีการนำระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยมีความคณะกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคี เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และยึดหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ในการมุ่งหวังให้ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นระดับค่าจ้างที่ช่วยปกป้องแรงงานระดับล่างจากความยากจน และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน โดยหลักปฏิบัติ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้เป็นกฎหมายที่กำกับดูแลโดยภาครัฐ เพื่อป้องกันมิให้ การกำหนดค่าจ้างของฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ หรือเกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ เมื่อเริ่มเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเกณฑ์บังคับว่านายจ้างต้องจ้างไม่น้อยกว่านี้ นอกจากนี้เพื่อตั้งระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน (กระทรวงแรงงาน, 2554) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาของประเทศไทย มีการกำหนดโดยพิจารณาตามสภาพของพื้นที่ ในแต่ละจังหวัดจึงมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไป การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะสามารถกระทำได้เมื่อมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้าง โดยมีภาครัฐเข้าเป็นตัวกลางในการพิจารณาไกล่เกลี่ย

ประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยได้ถูกหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมาก เมื่อรัฐบาลได้มีประกาศให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2556 ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยขึ้นสูงเป็นอันดับ 3 ในกลุ่มประเทศอาเซียน รองมาจากประเทศสิงคโปร์ และประเทศบรูไนดารุสซาราม ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 2,000 บาท และ 1,800 บาท ตามลำดับ (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน, 2558) ขณะเดียวกัน ส่งผลต่อการลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการปรับตัวในการใช้แรงงานที่เน้นทักษะและความรู้ อย่างไรก็ตาม การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด สร้างผลกระทบที่เป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับตัวสูงขึ้น ต้นทุนทางด้านการผลิตและแรงงานของผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้นนำไปสู่การปิดกิจการ และการเลิกจ้างแรงงาน ซึ่งกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557)

หลังข้อเรียกร้องของเครือข่ายแรงงานต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีอัตราคงที่มาเป็นระยะเวลา 4 ปี ส่งผลให้ภาครัฐมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหม่ในปี 2560 โดยพิจารณาให้แต่ละพื้นที่มีอัตราขั้นต่ำขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเพิ่มปัจจัยชีวิตทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมขึ้น ส่งผลให้จังหวัดสงขลามีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จาก 300 บาท เป็น 308 บาท ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2521-2560 (จังหวัดสงขลาและจังหวัดใกล้เคียงในภาคใต้)

จังหวัด	ปี พ.ศ.									
	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
นราธิวาส	153	153	160	171	239	300	300	300	300	300
ปัตตานี	155	155	159	170	237	300	300	300	300	300
ยะลา	155	155	160	172	240	300	300	300	300	300
สงขลา	157	157	161	176	246	300	300	300	300	308
สตูล	155	155	159	173	241	300	300	300	300	305

ที่มา (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2560)

จากตารางที่ 1 เมื่อเทียบเคียงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ใกล้เคียงของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล ซึ่งสงขลามีการปรับอัตราค่าจ้างสูงกว่าจังหวัดอื่น ด้วยสภาพบริบทในเชิงพื้นที่ เศรษฐกิจ อัตราการมีงานทำ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง เมื่อประเมินแล้วพบว่า จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2560) ค่าจ้างในปี 2560 จึงอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ขณะที่จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ของประเทศไทย มีประชากร 1,389,890 คน เป็นศูนย์กลางการค้า การคมนาคม การลงทุนที่สำคัญของภาคใต้ มีการดำเนินธุรกิจและผู้ประกอบการจำนวนมาก มีความเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 23.69 (สำนักงานสถิติจังหวัดสงขลา, 2558) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหม่ ในปี 2560 จึงอาจส่งผลกระทบต่อการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นความท้าทายให้ผู้ประกอบการต้องค้นหาวิธีการทาง การบริหารที่เหมาะสม โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่สำคัญ ได้แก่ ต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรในองค์กร กล่าวคือค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อ ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ในทางบริหาร ค่าจ้างถือเป็นค่าตอบแทนแรงงานที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของทุนมนุษย์ (Gupta & Shaw, 2014) นอกจากนี้ระดับการจ่ายค่าตอบแทน ยังส่งผลทางตรงต่อการเพิ่มผลผลิตและผลดำเนินงานขององค์กร (Namasivayam et al., 2007) ขณะเดียวกันค่าตอบแทนแรงงานเป็นงบประมาณด้านรายจ่ายที่รวมอยู่ในต้นทุนการผลิต ค่าจ้าง ที่ปรับสูงขึ้นจึงทำให้ผู้ประกอบการต้องเผชิญกับต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นที่ ถกเถียงกันบ่อยว่า การจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร เมื่อพบว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการนำ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติคือ ประสิทธิภาพของแรงงาน และคุณภาพของงาน ต่ำกว่าค่าจ้างที่ ทางรัฐบาลกำหนด (Ahmad et al., 2016) การลงทุน เป็นเรื่องของการคาดหวังสิ่งตอบแทนในอนาคต เมื่อผู้ประกอบการประสบปัญหาในด้านต้นทุนแรงงานสูงขึ้น ศักยภาพการแข่งขันของผู้ประกอบการ ลดลงส่งผลต่อการขยายการลงทุนลดลง ขณะที่การจัดการด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น พบว่ามีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับต้นทุน ที่เพิ่มขึ้น เช่น การปรับลดชั่วโมงการทำงาน การยกเลิกการทำงานนอกเวลา การจัดสรรค่าทิป และ ค่าบริการของพนักงาน (Azar, 2012) ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญใน การขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่ภาคปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม การประเมิน ผลการปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์ รวมถึง การบริหารค่าตอบแทน โดยค่าแรงที่สูงขึ้นเป็นปัจจัย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารและการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม (Nankervis, 2000) การประสบปัญหา การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ไม่ได้แตกต่างกันในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนารวมถึงประเทศไทย และ จากข้อมูลการยกเลิกกิจการของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา หลังการปรับอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ เท่ากันทั่วประเทศ ในช่วงปี 2556 พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 353 ราย มีผู้ถูกเลิกจ้างจำนวน 1,826 คน โดยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงาน 1-9 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2556) สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พร้อมในการปรับตัว ดังนั้นการศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อม รับมือจึงเป็นเรื่องสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งทำการศึกษาผลกระทบ ของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ที่มีต่อการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม เพื่อทราบถึงผลกระทบ การปรับตัว และข้อเสนอแนะ และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้สะท้อนความคิดเห็นต่อการนำนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อนโยบาย นอกจากนี้ยังมุ่งหวังให้ผลวิจัยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำในจังหวัดสงขลาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ที่มีต่อการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสงขลา
2. ศึกษาวิธีการปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา
3. ศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท

วิธีดำเนินการ

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปรากฏการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยผสมวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพพอธิบายรายละเอียดของปรากฏการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อทำให้รับรู้ถึงมิติคุณค่าและทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้สมบูรณ์ขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา จำนวน 8,799 แห่ง ที่จดทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความเชื่อมั่น 95 % และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพคำนึงถึงความครอบคลุมขอบเขตประเด็นที่ศึกษา โดยกำหนดตัวอย่างขั้นต่ำสุด (minimum sample) คือ จำนวน

6 กลุ่มตัวอย่าง จากธุรกิจภาคการผลิต การค้า และบริการ ภาคละ 2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติที่ดี และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ (ชาย โภธิสिता, 2552: 170) โดยกำหนดคุณสมบัติที่มีลักษณะโดดเด่นของกลุ่มตัวอย่างคือ เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้รับรางวัลในการระดับบริหารหรือมีตำแหน่งทางสังคมในสายอาชีพ และเมื่อผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแล้ว พบว่าข้อมูลที่ได้ถึงจุดอิ่มตัวครอบคลุมวัตถุประสงค์ไม่มีประเด็นอื่นเพิ่มเติม จึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นจำนวนที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท คือ

3.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร มีลักษณะของข้อคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 3 ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท โดยข้อผลกระทบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการในด้าน ต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 4 การปรับตัวต่อค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมการใช้หลักการบริหาร และวิธีการปรับตัว มีลักษณะของข้อคำถามเป็นตัวเลือกและตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (multiple response) และ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นข้อคำถามปลายเปิด (open-ended question)

3.2 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ในการวิจัยเชิงปริมาณแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2) การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ร่วมกับข้อคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีโอกาสได้นำเสนอข้อมูลการวิจัยต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายภาครัฐ 5 ท่าน (ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา พาณิชย์จังหวัดสงขลา สถิติจังหวัดสงขลา ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคใต้ และแรงงานจังหวัดสงขลา) ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 ท่าน ได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงและเพิ่มเติมแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมต่อสภาพการดำเนินการและความต้องการที่แท้จริงของทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และได้รับความกรุณาในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้แทนในคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสงขลา 3 ท่าน ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยภาพรวมของแบบสอบถามมีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.894 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสงขลา ในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย ธุรกิจการผลิต ได้แก่ ธุรกิจผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เฟอร์นิเจอร์ การผลิตและแปรรูปยางพารา ธุรกิจภาคการค้า ได้แก่ ธุรกิจค้าปลีก และค้าส่ง ส่วนภาคบริการ ได้แก่ ธุรกิจโรงแรม/ที่พัก อพาร์ทเมนต์ ร้านอาหาร ก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ สปา และ โลจิสติกส์ โดยส่วนหนึ่งได้รับความกรุณาจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา รวมถึงตัวแทนจากภาคบริการในการประสานงานและเข้าถึงผู้ประกอบการเพื่อตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ วิเคราะห์บรรยายสรุปในเชิงพรรณนา ในข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกอบการและขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.25 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62 มีประสบการณ์ในด้านการค้า/ธุรกิจ 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจในด้านการบริการ คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีรูปแบบของการดำเนินธุรกิจในลักษณะบริษัทจำกัดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีจำนวนพนักงาน ต่ำกว่า 10 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมา คือ 11-50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

2. ผลกระทบต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาไม่ได้รับผลกระทบเลย คิดเป็นร้อยละ 32.75 โดยมีสาเหตุมาจาก การจ่ายค่าแรงมากกว่า 308 บาท อยู่แล้ว (คิดเป็นร้อยละ 23.04) มีจำนวนแรงงานน้อย (คิดเป็นร้อยละ 23.00) มีการบริหารจัดการที่ดี (คิดเป็นร้อยละ 18.99) สำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบ ร้อยละ 22.25 มีสาเหตุมาจาก ต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 30.86) ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 20.49) และ ราคาสินค้าสูงขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 16.67) ส่วนระดับผลกระทบต่อการบริหารโดยรวม ทุกภาคได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายภาคพบว่า ภาคการผลิตและภาคการค้าได้รับผลกระทบในด้านต้นทุนการผลิตในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.57 ตามลำดับ โดยผลกระทบต่อการดำเนินกิจการในด้านต่าง ๆ ของธุรกิจในแต่ละภาคแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ

การดำเนิน กิจการ	ภาคการผลิต			ภาคการค้า			ภาคการบริการ		
	S.D.	ผลกระทบ		S.D.	ผลกระทบ		S.D.	ผลกระทบ	
ต้นทุนการผลิต	3.68	0.510	มาก	3.57	0.751	มาก	3.25	0.751	ปานกลาง
การลงทุน	3.20	0.758	ปานกลาง	3.20	0.823	ปานกลาง	2.85	0.739	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.23	0.742	ปานกลาง	3.14	0.876	ปานกลาง	2.86	0.777	ปานกลาง
การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	3.36	0.628	ปานกลาง	3.28	0.747	ปานกลาง	3.00	0.837	ปานกลาง
รวม	3.37	0.597	ปานกลาง	3.29	0.663	ปานกลาง	2.98	0.645	ปานกลาง

3. การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.75 สามารถปรับตัวได้มีเพียงร้อยละ 7.25 ไม่สามารถปรับตัวได้ ส่วนกระบวนการบริหารที่นำมาปรับใช้มากที่สุด คือ การบริหารด้านการเงิน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล และการใช้เทคนิค/วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 29.01 และ 14.04 ตามลำดับ ส่วนวิธีการที่ใช้ในการปรับตัวมากที่สุดคือ การควบคุมต้นทุน/ตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ การเพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน และเพิ่มราคาสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 18.89 และ 16.73 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ความสามารถ		จำนวน	ร้อยละ
ในการปรับตัว	ปรับตัวได้	371	92.75
	ปรับตัวไม่ได้	29	7.25
รวม		400	100.00
การบริหาร		จำนวน	ร้อยละ
ในการปรับตัว	การบริหารงานบุคคล	188	29.01
	การบริหารการเงิน	232	35.80
	การบริหารวัสดุในการดำเนินการ	65	10.03
	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ที่มีประสิทธิภาพ	59	9.10
	การใช้เทคนิค/วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้	91	14.04
	การบริหารงานมีประสิทธิภาพ อื่น ๆ	13	2.01
รวม		648	100.00
วิธีในการปรับตัว		จำนวน	ร้อยละ
	ควบคุมต้นทุน/ตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น	300	36.10
	เพิ่มราคาสินค้าและบริการ	139	16.73
	ปรับลดขนาดกิจการให้เล็กลง	29	3.49
	ปลดคน	41	4.93
	ลงทุนขยายกิจการเพื่อเพิ่มรายได้	66	7.94
	เพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน	157	18.89
	ใช้เทคโนโลยีทดแทน	68	8.18
	เลิกกิจการ	31	3.73
รวม		831	100.00

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

4.1 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุน
 ในด้านการลดหย่อนภาษีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองมาคือ การแก้ไขปัญหาในด้านการเงิน
 คิดเป็นร้อยละ 20.34 การกระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดสงขลาให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.25 และ
 การจัดสวัสดิการที่มีมาตรฐานกว่าที่เป็นอยู่ คิดเป็นร้อยละ 11.87 ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก

พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐเพิ่มมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการในด้านภาษี การจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว และการจัดอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น

4.2 ข้อเสนอแนะต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งถัดไป ผู้ประกอบการส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลในการขึ้นค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 72.09 รองลงมาคือ ให้พิจารณาสภาพเศรษฐกิจ และพิจารณาความน่าจะเป็นให้เหมาะสมในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.44 และ 10.47 ตามลำดับ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ประกอบการต้องการให้ภาครัฐศึกษารายละเอียดและความแตกต่างของประเภทธุรกิจก่อนการกำหนดอัตราค่าจ้างครั้งถัดไป

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้มีการเร่งรัดนโยบายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้กลับมาดีขึ้นอย่างเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมา คือ ให้มีการขยายอัตราค่าจ้างตามสภาพการณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.77 และระยะเวลาในการคงอยู่ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท คือ 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.25 ส่วนข้อมูลสัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าควรจัดเวทีให้กับผู้ประกอบการในแต่ละภาคได้ร่วมกันสะท้อนปัญหาและแสดงความคิดเห็นต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในมุมมองของธุรกิจแต่ละภาค

อภิปรายผล

ผู้วิจัยแยกประเด็นเพื่ออภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ร่วมกับข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ทิศทางผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท

1.1 **ต้นทุนการผลิต** เป็นตัวแปรสำคัญต่อการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ อีกทั้งยังใช้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตในระดับมาก โดยเฉพาะในภาคการผลิตและภาคการค้า ทั้งนี้เพราะในภาคการผลิตต้องอาศัยวัตถุดิบ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ขณะที่ภาคการค้าเป็นธุรกิจการค้าขายเชิงพาณิชย์ โดยส่วนใหญ่ต้องอาศัยเงินสดในการแลกเปลี่ยน โดยธุรกิจค้าปลีกอาจต้องอาศัยเทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน จากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภค เช่น ระบบบริหารจัดการกลาง ระบบคลัง ระบบขนส่ง ธุรกิจทั้งภาคการผลิตและภาคการค้า จึงมีต้นทุนการผลิตสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมแก้ว รุ่งเลิศเกียรติกร และคณะ (2556: 20) ซึ่งทำการสำรวจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เรื่องผลกระทบและการปรับตัวของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคใต้ที่มีต้นนโยบายของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน พบว่าการเพิ่มของค่าแรงส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14.6 สอดคล้องกับผลการศึกษาวิเคราะห์รายได้ รายจ่าย และผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (2556: 18) โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างจำนวน 35,214 แห่งทั่วประเทศ พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 16.76

สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่สะท้อนถึงมุมมองและทัศนคติของผู้ประกอบการในบริบทของจังหวัดสงขลา โดยผู้ประกอบการในภาคการผลิตแสดงความคิดเห็นว่า “การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลา หากมองโดยรวมมีความเหมาะสมเพราะถือว่าไม่มากเท่าไร แต่สำหรับภาคการผลิตแล้ว การขึ้นค่าจ้างแม้แต่บาทสองบาท ทุกอย่างคือ ต้นทุนการผลิตทั้งสิ้น” สอดคล้องกับผู้ประกอบการในภาคการค้าที่ให้ทัศนะว่า “ธุรกิจค้าปลีก ค่าส่ง มีเรื่องต้นทุนและผลกำไร เข้ามาเกี่ยวข้องทุกอย่างเป็นต้นทุน ทั้งสินค้าที่รับมาขายไป เมื่อค่าแรงสูงขึ้นผู้ประกอบการหลายรายก็ผลักรถไปยังผู้บริโภคที่ต้องบวกราคาไปในสินค้าต่าง ๆ” ขณะที่ผู้ประกอบการในภาคบริการคิดเห็นว่า “การลงทุนในภาคบริการเน้นเรื่องทักษะปฏิบัติ เป็นความเข้มข้นของการใช้คุณภาพจากแรงงาน ต้นทุนส่วนใหญ่ของภาคบริการคือ ศักยภาพของคน ซึ่งก็เน้นและพัฒนาทักษะกันมาตลอด ต้นทุนสินค้าบริการบางอย่างก็ไม่ได้สูงเหมือนภาคการผลิตหรือภาคการค้า จึงรับผลจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบ้างแต่ไม่เท่าไร”

การศึกษาผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต จากอดีตสู่ปัจจุบัน สามารถคาดการณ์ได้ว่าเมื่อใดที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับขึ้นจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น การเตรียมการวางแผน และควบคุมต้นทุนโดยให้สามารถดำเนินกิจการและแข่งขันในตลาดได้ จึงเป็นเรื่องสำคัญ แนวคิดผลิตภาพแรงงาน (labour productivity) มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และมีทักษะปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มมากขึ้นด้วยต้นทุนที่ต่ำลง นอกจากนี้ยังใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง ตามความสามารถของแรงงานแต่ละคนได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

1.2 การลงทุน มีส่วนสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านการลงทุนในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้สถานการณ์ความมั่นคงทางการเงินลดลง ผู้ประกอบการอาจมองเรื่องของการลงทุนเป็นความเสี่ยงที่ต้องแบกรับเพิ่ม จึงชะลอการลงทุนไว้ สอดคล้องกับข้อมูลที่วิเคราะห์ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกี่ยวโยงถึงผลกระทบด้านการลงทุน (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2559; ศศิวิมล ตันติวุฒิ, 2559) โดยเฉพาะธุรกิจในระดับ SMEs ที่มีทุนในการดำเนินการไม่สูงมากนัก การตัดสินใจลดหรือขยายทุนจึงมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการในระยะยาวทั้งสิ้น สอดคล้องกับข้อค้นพบของมัลลิกา แซ่เซียด (2556: 127) เรื่องศึกษาผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลกระทบของผู้ประกอบการด้านการลงทุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ทำให้เกิดภาวะการแข่งขัน ส่งผลให้สถานประกอบการลดการขยายกิจการ และสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการที่มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือ ในช่วงเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาตัวเอง การลงทุนเป็นเรื่องใหญ่ต้องวิเคราะห์จุดคุ้มทุนในหลาย ๆ ด้าน ด้วยเหตุของภาวะค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่

ภาคการค้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างว่า “เราจำเป็นต้องมีการขยายการลงทุนเพิ่ม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอที่จะนำมาบริหารอัตราค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น แม้ว่าจะต้องเสี่ยงแต่ก็ต้องลอง”

การลงทุนมีความเชื่อมโยงกับต้นทุนค่าจ้าง ความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ประกอบการสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมนักลงทุนโดยอธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมการลงทุน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 3 ประการ คือ นักลงทุนที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (risk-averse investor) นักลงทุนที่ชอบความเสี่ยง (risk-loving investor) นักลงทุนที่ไม่สนใจความเสี่ยง (risk-neutral investor) ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการลงทุน กล่าวคือเมื่อแรงงานสามารถผลิตสินค้าที่เพิ่มขึ้น อุปทานสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าลดลง เกิดศักยภาพการแข่งขันและการลงทุนที่เพิ่มขึ้น พฤติกรรมการลงทุนและผลิตภาพแรงงานจึงมีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของผู้ประกอบการ

1.3 สวัสดิการ เป็นการจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบหนึ่งนอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือนเรียก รวม ๆ ว่า รายได้พิเศษ (extra income) ทั้งนี้เพื่อจذبบริการผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิด ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านสวัสดิการในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสวัสดิการมีหลายรูปแบบ และเป็นค่าใช้จ่ายที่ทำให้ต้นทุนเพิ่ม ผู้ประกอบการจึงปรับสวัสดิการให้ลดลง สอดคล้องกับข้อมูลจากเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง ของกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างเพื่อติดตามผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำวันละ 300 บาท (กระทรวงแรงงาน, 2556) โดยพบว่าสถานประกอบการหลายแห่งปรับลดสวัสดิการลงหลายด้าน เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา แซ่เซียด (2556: 125) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการให้พนักงานส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในระดับน้อย ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้ผู้ประกอบการลดสวัสดิการด้านการเงิน ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขอนามัยที่มีให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาของมัลลิกา แซ่เซียด เป็นการศึกษาในสถานประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ ขณะที่การศึกษานี้ทำการศึกษาในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการจึงแตกต่างกัน

ส่วนผลสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในภาคการผลิตให้ความคิดเห็นว่า “อัตราค่าจ้างมีส่วนทำให้สวัสดิการที่จัดให้ลูกจ้างบางเรื่องถูกตัดทอน แต่สวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ ยังคงอยู่ ส่วนค่าเบี่ยงเบี่ยง โบนัส โบนัส มีการพิจารณาปรับตามความเหมาะสม” สอดคล้องกับการให้ข้อมูลของผู้ประกอบการภาคบริการว่า “ธุรกิจบริการดำเนินอยู่ได้ โดยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของลูกค้า บริษัทใช้วิธีการลดค่าใช้จ่ายในด้านกิจกรรมสังสรรค์ ค่าอาหาร มาให้เป็นสิ่งจูงใจกับพนักงานตามผลงานและความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น” ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผู้ประกอบการในภาคการค้าซึ่งแสดงความคิดเห็นว่า “ธุรกิจของเราอยู่ได้เพราะลูกจ้างที่รู้ใจ ทำงานกันมานานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีจำนวนคนไม่มาก จึงไม่มีการปรับลดสวัสดิการใด ๆ เพื่อให้เรามีขวัญกำลังใจ ทำงานให้เราอย่างเต็มที่”

การจัดสวัสดิการขึ้นอยู่กับทัศนคติ โครงสร้าง สภาพแวดล้อมของธุรกิจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานกฎหมาย ปัจจุบันแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน (labour welfare) มีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้รับความนิยมในการนำมาใช้กำหนดเป็นทิศทางการจัดสวัสดิการในองค์กรโดยประกอบด้วย 1) การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงาน 3) การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ 4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และ 5) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

1.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุของค่าจ้างเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนโดยการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการคิดเห็นว่าการปรับเปลี่ยนระเบียบและวิธีปฏิบัติของบุคคล ช่วยลดงบประมาณบางส่วนลงได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Ahmad et al. (2018: 98) เรื่องการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมล้งกาวิ หลังการนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2012 มาปฏิบัติ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า วิธีที่ผู้ประกอบการปฏิบัติคือ การลดการจ้างงาน และปรับการทำงานให้ยืดหยุ่นเพื่อให้การปฏิบัติงานด้วยคนจำนวนน้อยมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของธัญรัชชมลิตทอง (2557: 72) เรื่องการศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัท ทริปเปิ้ลที บอร์ดแบนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัทกำหนดแนวทางการทำงานของพนักงาน โดยการลดจำนวนชั่วโมงโอที และเพิ่มยอดขาย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผู้ประกอบการในภาคการผลิตที่ให้ข้อมูลสนับสนุนว่า “ธุรกิจการผลิตต้องพึ่งพาฝีมือจากแรงงาน ค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้น ทำให้เราอาจต้องลดการว่าจ้างในบางงานที่ยังพอสลับเปลี่ยน หรือเพิ่มภาระงานให้กับพนักงานเก่าอยู่บ้าง ทั้งนี้ต้องมองถึงต้นทุนจ้างกับผลกำไรเหมาะสมกันหรือไม่” สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจการค้าว่า “บริษัทมีการยกเลิกงานบางตำแหน่งที่ไม่สำคัญ และกระจายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น” และสอดคล้องกับความคิดเห็นของภาคบริการว่า “ธุรกิจบริการใช้วิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยเพิ่มภาระงาน เน้นการอบรมฝึกทักษะ และกำหนดมาตรฐานและคุณภาพงานให้สูงขึ้น ซึ่งก็หวังให้ลูกค้าประทับใจและกลับมาใช้บริการใหม่”

การปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน มักจะถูกใช้เป็นบทสรุปและคำแนะนำในการศึกษาเชิงประจักษ์หลาย ๆ งาน ทั้งเรื่องการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ การปรับเปลี่ยนภาระงาน ระยะเวลาการทำงาน รวมถึงเรื่องการลดอัตราค่าจ้างงาน (Ahmad et al., 2018; Ghani, 2016; Meer & West, 2015; Oyedele, 2016) หากมองในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ ความรักความผูกพันในองค์กร ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับค่าจ้างและคนทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ค่าจ้างยังส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันเพื่อจะดึงดูดคนดี คนเก่ง (talent)

เข้ามาสู่องค์กร การตั้งรับสถานการณ์โดยการบริหารจัดการประสิทธิภาพของคน ให้เกิดประสิทธิผล ต่องานในทุกด้านเป็นสิ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้

2. วิธีการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์นโยบายค่าจ้างของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการนำหลักการบริหารทางด้านการเงินมาใช้ในการปรับตัว โดยการควบคุมต้นทุน และตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล โดยเพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน การเพิ่มราคาสินค้าและบริการ ทั้งนี้ เพราะผู้ประกอบการต้องการหาแนวทางในการลดต้นทุนรวม เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่องบประมาณด้านรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และคณะ (2556: 22) ที่พบว่าผู้ประกอบการปรับตัวโดยการเพิ่มราคาสินค้าและบริการ รองลงมาคือ ไม่ลดจำนวนลูกจ้างลดต้นทุนในการผลิตและบริการด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรง และการศึกษาของชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิน (2556: 38) พบว่า ผู้ประกอบการปรับตัวโดยลดต้นทุนในการผลิตและบริการอื่นนอกเหนือจากค่าแรง รองลงมาคือ ปรับราคาสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น เปลี่ยนการจ้างงานประจำเป็นการรับช่วงทำงาน โดยเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น ทั้งนี้ความไม่สอดคล้องของผลการศึกษานี้ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาและสถานการณ์ที่ใช้ในการศึกษาต่างกัน

ส่วนผลการสัมภาษณ์พบว่าสอดคล้อง โดยผู้ประกอบการภาคการผลิต คิดเห็นว่า “สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจ บวกกับนโยบายของรัฐ ทำให้ธุรกิจต้องช่วยเหลือตัวเอง โดยการโฟกัสที่เรื่องของเงินเป็นหลัก เพราะนั่นคือสิ่งที่เราสามารถควบคุมได้” สอดคล้องกับผู้ประกอบการภาคการค้าให้ความคิดเห็นที่เพิ่มเติมว่า “การปรับตัวที่ใช้คือ ลดค่าใช้จ่ายด้านพนักงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ต้นทุนต่อยอดขาย กลับมาอยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายใน 2 ส่วน ไม่ใช่การลดเงินเดือนพนักงานหรือปรับลดสวัสดิการลง เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณผลักภาระไปให้พวกเขา” ส่วนภาคบริการ นำเอาเรื่องการบริหารงานบุคคล เข้ามาปรับใช้โดยแสดงความคิดเห็นว่า “ต้นทุนของคน เป็นสิ่งที่เราต้องหวังผลในระยะยาว หากคนไม่มีคุณภาพก็ส่งผลกระทบต่องานบริการ การบริหารคนจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะคนจะเข้าไปอยู่ในทุกเรื่องที่เราดำเนินการโดยเฉพาะผลกระทบโดยตรงที่จะเกิดขึ้นแก่ลูกค้า”

การปรับตัวเป็นแนวทางและวิธีปฏิบัติในการบริหารองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสอดคล้องตามหลักการของทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (situational management theory) ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด ภายใต้การตัดสินใจที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด การปรับตัวต่อต้นทุนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์และระดับผลกระทบที่ได้รับ

3. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในหลายเรื่อง โดยเฉพาะในเรื่องเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลาต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนในเรื่องของการลดหย่อนภาษี

ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยผู้ประกอบการภาคการผลิตเห็นว่า “จ้างขั้นต่ำควรผูกติดกับหลักความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจในทุกธุรกิจ มาตรการส่งเสริมภาคการผลิตควรต่อเนื่องและจริงจัง ไม่ใช่การทำให้เป็นชั่วคราวชั่วคราว” ขณะที่ภาคบริการซึ่งมีความเข้มข้นของการใช้แรงงานกล่าวว่า “รัฐควรเข้ามาสำรวจถึงสภาพความต้องการจริง ๆ ว่าแต่ละธุรกิจมีความแตกต่างกัน การกำหนดค่าจ้างจึงควรแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ และควรให้ธุรกิจได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบ้าง ไม่ใช่อยู่ ๆ ก็กำหนดออกมาเลย” ส่วนภาคการค้ามีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภาคบริการว่า “ควรมีการศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ก่อนประกาศใช้”

ความคิดเห็นแสดงถึงทัศนคติ มุมมองของผู้ประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ภาครัฐได้เข้าใจถึงความต้องการ และทิศทางการขานรับต่อการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำมาปฏิบัติ โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการบรรยายสภาพการณ์ของผลกระทบผสมผสานกับคุณค่าและความรู้สึกนึกคิดของคนในสังคม และพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่พอใจต่อนโยบายค่าจ้าง 308 บาท ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจมากนัก รวมถึงพอใจต่อการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการนำหลักการและวิธีการปรับตัวไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารองค์กร เพื่อตั้งรับกับสถานการณ์ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเตรียมการจัดสรรต้นทุนการผลิตให้เพียงพอกับงบประมาณที่เพิ่มขึ้นโดยการปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

1.1.2 ศึกษาความเป็นไปได้และโอกาสในการลงทุนเพิ่ม ทั้งนี้เพื่อหาหนทางเพิ่มรายได้ของผู้ประกอบการให้เพียงพอกับค่าแรงที่ปรับสูงขึ้น

1.1.3 บริหารค่าตอบแทนโดยยึดหลัก ราคาค่าจ้างยุติธรรม ที่ครอบคลุมความยุติธรรมในด้านผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เหมาะสม และความยุติธรรมทางสังคมในสิทธิ ผลประโยชน์ และสวัสดิการที่ลูกจ้างควรได้รับ

1.1.4 บริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในหลายด้าน เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

1.2 ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการด้านภาษี และจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด ทั้งทางด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่นักวิชาการและผู้ประกอบการให้ความสนใจ หลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผลผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้นหรือไม่ เป็นประเด็นที่น่าสนใจในการทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

2.2 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในภาพรวมของธุรกิจ ภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคการบริการ งานวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาเจาะลึกเฉพาะภาคใดภาคหนึ่ง

สรุป

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำช่วงปี 2560 เป็นจุดเริ่มต้นของการกลับมาใช้อัตราขั้นต่ำที่มีการพิจารณาความแตกต่างตามลักษณะของพื้นที่อีกครั้ง ซึ่งเป็นช่วงที่ผู้ประกอบการผ่านการเรียนรู้และใช้วิธีการบริหาร เพื่อปรับตัวต่อสถานการณ์ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็นจุดวิกฤตมาได้ระยะหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้านของธุรกิจระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เช่น เงินทุน เทคโนโลยีในการผลิต ความรู้และทักษะในด้านการแข่งขัน ระดับฝีมือของแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการค้าในธุรกิจทั้งในด้านต้นทุน การลงทุน การจัดส่งวัสดุ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการบริหารในด้านอื่น ๆ แม้ว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลดีหลายด้าน แต่อย่างน้อยผลกระทบของธุรกิจในระดับ SMEs ก็ควรเป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณา ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นธรรมได้อย่างทั่วถึงกับทุกกลุ่มคน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2554). **คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2556). **ปัญหาค่าแรงงาน 300 บาท ตามนโยบายรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้าง**. <<http://nlic.mol.go.th/th>> (25 กันยายน)
- ชัยวุฒิจึงสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น. (2556). **รายงานผลกระทบและแนวโน้มการปรับตัวต่อนโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน**. เชียงใหม่: ศูนย์เตือนภัยธุรกิจภาคเหนือ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชายโพธิ์สิตา. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ฉัญรัศมี มลิทอง. (2557). **การศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติ ในบริษัททริปเปิ้ลที บรอดแบนด์ จำกัด(มหาชน)อำเภอเมืองชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. **มาตรา 5.** สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา <https://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541_new.pdf> (15 สิงหาคม) มัลลิกา แซ่เซียด. (2556). **ผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการ ธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์. (2559). **วิเคราะห์ทางเลือกขึ้นค่าจ้างปี 59 โดยทีดีอาร์ไอ.** <http://thaitribune.org/contents/detail/312?content_id=12806&rand=1475049899> (20 ธันวาคม) ศศิวิมล ตันติวุฒิ. (2559). **ค่าจ้างขั้นต่ำช่วยแรงงานจริงหรือ?** <<http://tdri.or.th/tdri-insight/does-minimum-wage-effective/>> (17 ตุลาคม)
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน. (2558). **กรมประชาสัมพันธ์. ค่าแรงในประเทศอาเซียน.** <http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3342&filename=index> (มีนาคม 2559)
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557, มีนาคม). **ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท.** รายงานที่ตีพิมพ์โดย ทีดีอาร์ไอ, 101.
- สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และคณะ. (2556). **โพลสำรวจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเด็นที่น่าสนใจของภูมิภาค.** สงขลา: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน. (2556). **รายงานผลศึกษาวิเคราะห์รายได้รายจ่าย และผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.** <http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/Report_WageLow_for10Sep2014.pdf> (24 กันยายน)
- สำนักงานสถิติจังหวัดสงขลา. (2558). **ตัวชี้วัดการพัฒนาจังหวัดสงขลา.** <<http://songkhla.nso.go.th/images/attachments/article/172/indicatordevoloppvince.pdf>>(12 ตุลาคม)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา. (2556). **สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานจังหวัดสงขลา.** <http://songkhla.mol.go.th/en/system/files/raayngaansthaankaarnaerngngaan_aitrmaas_1_m.kh._-_mii.kh._56.pdf> (17 ตุลาคม)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา. (2560). **ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา. ใน ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสงขลา** (15 มิถุนายน หน้า 9). สงขลา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา.
- Ahmad, R., Scott, N. & Abdul-Rahman, R. (2016). Why minimum wage order implementation is a challenge to human resource managers in Langkawi hotels. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 10 (2), 191-204.

- Ahmad, R., Zainol, N. A. & Omar, H. (2018). Human resource practices in Langkawi hotels after minimum wage order 2012 implementation. **Journal of Business and Social Development**, 6 (1), 94-108.
- Azar, O. H. (2012). The effect of the minimum wage for tipped workers of firm strategy, employees and social welfare. **Labour Economics**, 19, 748-755.
- Ghani, N. (2016). The impact of minimum wage on small businesses, workers, and employment in the United States. **International Journal of Humanities and Social Science**, 6 (10), 1-5.
- Gupta, N. & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. **Human Resource Management Review**, 24, 1-4.
- International Labour Organization. (2012). Social justice and growth: The role of the minimum wage. **International Journal of Labour Research**, 4 (1), 1-127.
- Lemos, S. (2009). Minimum wage effects in a developing country. **Labour Economics**, 16, 224-237.
- Meer, J. & West, J. (2015). Effects of the minimum wage on employment dynamics. **Journal of Human Resource**, University of Wisconsin Press, 51 (2), 500-522.
- Namasivayam, K., Miao, L. & Zhao, X. (2007). An investigation of the relationships between compensation practices and firm performance in the US hotel industry. **Hospitality Management**, 26, 574-587.
- Nankervis, A. (2000). Human resource management strategies as competitive advantage: A case example of the hospitality sector in Southeast Asia & the Pacific Rim. **Research and Practice in Human Resource Management**, 8 (1), 111-133.
- Oyedele, S. O. (2016). Employee compensation management: The case of the national minimum wage in Nigeria. **Journal of Human Resource Management**, 1, 51-55.
- Wang, X. (2012). When workers do not know-The behavioral effects of minimum wage laws revisited. **Journal of Economic Psychology**, 33, 951-962.
- Yuen, J. L. F. (2013). Minimum wage policy in Malaysia: Its impact and the readiness of firms. **World Applied Sciences Journal**, 28, 19-25.