

ผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา

Impact and Adaptation from Adjustment of the Minimum Wage of Large Business Entrepreneurs in Songkhla Province

มัลลิกา แซ่เซียด^{1*}, เจษฎา นกน้อย², วาสนา สุวรรณวิจิตร³

Mallika Saesiad, Chetsada Noknoi, Wassana Suwanwijit

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา

²อ.ดร. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา

³อ.ดร. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา

Abstract

This study was aimed at identifying and comparing the effects and adjustments of the minimum wage has on larges business in the Songkhla province by the attributes and characteristics of the business. The sampled population for this study was 142 businesses located in Songkhla by using a questionnaire as our research tool. Data analysis was performed on these samples by using SPSS for windows.

The results of our surveys demonstrated that minimum wage had an impact in the following four areas: investment, production, labor, and social welfare. A higher minimum wage forced employers to become more selective in in recruiting skilled workers. Our study suggested that the minimum wages does not cause a reduction in financial welfare. Residential real estate. Healthcare provided to employees in the workplace. Of such effects. The operators have been adapted in various fields. Which the entrepreneurs featured in the adaptation of the product is. The design of new products. To meet the needs of customers and consumers. Businesses have tried to pass cost of a rising healthcare onto the consumer or by advertising their products on the Internet.

Keywords : impact, adaptation, adjustment of the minimum wage.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เปรียบเทียบผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลาจำแนกตามคุณลักษณะของผู้ประกอบการและคุณลักษณะของธุรกิจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 142 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ (SPSS for Windows)

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านการลงทุน ด้านการผลิต ด้านแรงงาน และด้านสวัสดิการ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลามีผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในด้านต้นทุนแรงงานมากที่สุด เพราะการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ต้นทุนแรงงานของสถานประกอบการสูงขึ้น ผู้ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกลูกจ้างมากขึ้นในการสรรหาลูกจ้างที่มีฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานที่คุ้มค่าค่าจ้าง ส่วนด้านสวัสดิการมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการน้อยซึ่งจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ทำให้ผู้ประกอบการลดสวัสดิการด้านการเงิน ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพที่มีให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ จากผลกระทบดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ซึ่งด้านที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในการปรับตัว คือ ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ประกอบการมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้ประกอบการบางรายลดต้นทุนโดยการลดภาระค่าใช้จ่ายในการขนส่งไปยังผู้บริโภค และมีการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายโดยการขายสินค้าผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต

คำสำคัญ : ผลกระทบ, การปรับตัว, การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

บทนำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่มักจะเป็นปัญหาในการบริหารแรงงาน ในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา หรือในขณะที่กำลังอยู่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสม เป็นที่น่าพอใจและยอมรับแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องย่อมเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะในการประกอบธุรกิจ นายจ้างหรือผู้ประกอบการย่อมมีความมุ่งหวังที่จะแสวงหาผลกำไรสูงสุด ดังนั้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงต้องพยายามที่จะทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ เรื่องค่าจ้างแรงงานถือว่าเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงต้องการที่จะให้ค่าแรงต่ำ แต่ในขณะเดียวกันลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานก็ต้องการได้รับค่าจ้างที่สูง ซึ่งจะเห็นได้ว่าต่างฝ่ายก็มีเหตุผลที่จะพยายามต่อสู้เพื่อให้ได้ค่าจ้างที่เป็นธรรมตามแนวความคิดของตน ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้างและลูกจ้างก็ยังคงมีความแตกต่างและขัดแย้ง อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวการกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานจึงต้องมีรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในแต่ละประเทศก็จะมีวิธีการ หลักการและเหตุผลที่นำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันไปหลายวิธี เช่น ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดเอง มีการตกลงต่อรองกันโดยผ่านตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพียงสองฝ่าย (ทวิภาคี) มีคณะกรรมการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล (ไตรภาคี) มีการกำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ระดับชาติ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2542)

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำ เนื่องจากเมื่อใกล้ช่วงสิ้นปีของทุกปี ก็จะมีกระแสเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งก็มีส่วนเพิ่มรายได้ให้แก่ลูกจ้าง แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มภาระการจ่ายให้แก่ นายจ้างและรัฐบาล ดังนั้น จึงมักเกิดปัญหาว่าควรจะปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ และควรปรับเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งจากอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การเรียกร้องให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมักมีสาเหตุมาจากภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้เกิดช่องว่าง ระหว่างคนรวยกับคนจนห่างกันยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพของประชาชนโดยทั่วไป โดยเฉพาะ

กรรมกร ผู้ใช้แรงงาน และข้าราชการชั้นผู้น้อยที่มีรายได้ต่ำ ทั้งนี้เพราะราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชน ผู้ใช้แรงงาน โดยทั่วไปได้รับความเดือดร้อน ดังนั้นจึงได้มีการเรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเกิดขึ้นทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้มีรายได้ที่เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ ภาวะการจ้างงาน ภาวะการลงทุน ต้นทุนการผลิต ต้นทุนแรงงาน สวัสดิการ รวมถึงความสามารถของนายจ้างในการที่จะปรับตัวตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อผู้ประกอบการ ธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ประกอบการและคุณลักษณะของธุรกิจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

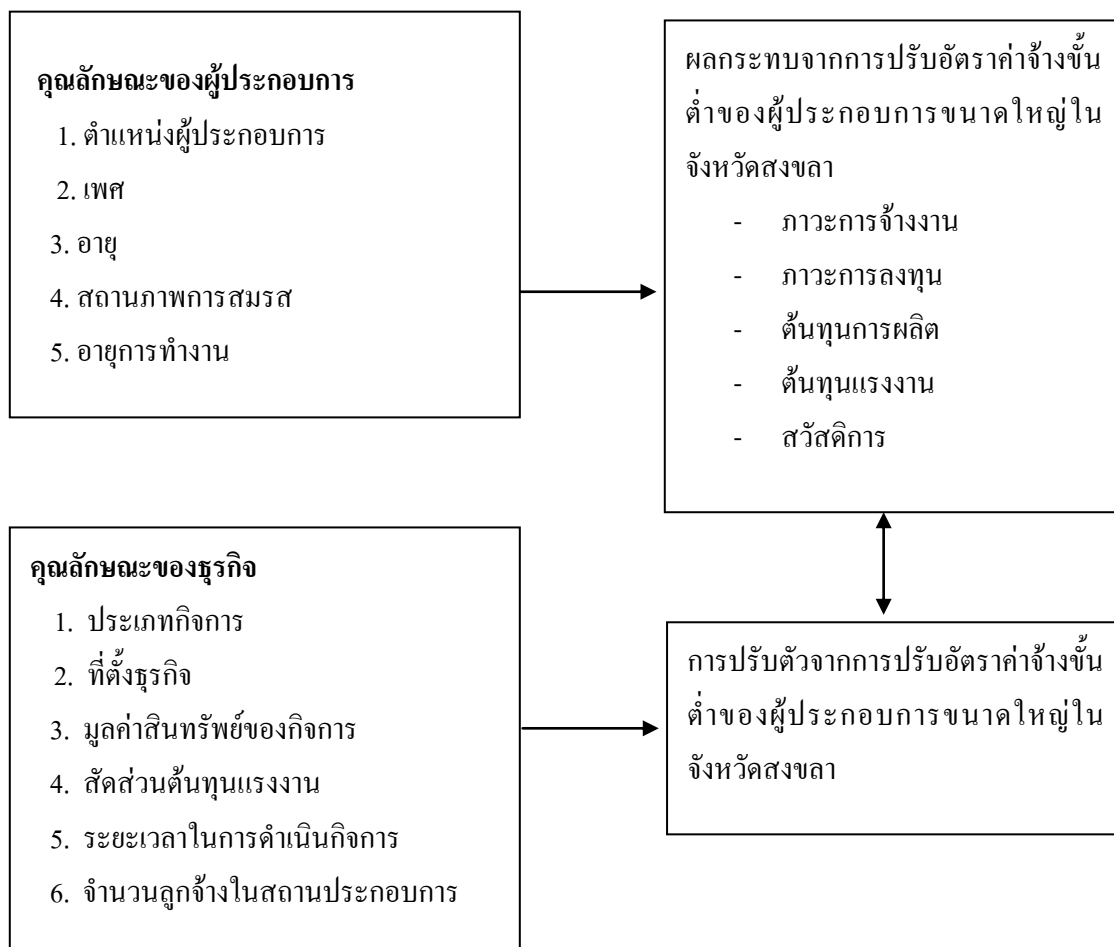
“ค่าจ้าง” เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่มาของรายได้ของพนักงาน และเป็นต้นทุนการดำเนินการขององค์กร ค่าจ้างมีผลต่อการจูงใจเพราะอาจทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดของการบริหารคนในองค์กรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมได้คนดีมาสู่องค์กร รักษาคนดีเอาไว้ใช้ประโยชน์จากคนดีให้เต็มความสามารถและพัฒนาคนดีให้มีความมากยิ่งขึ้น (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2546)

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด หรือคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการค่าจ้างแล้วแต่กรณี และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศราชกิจจานุเบกษา “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา (สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, 2542 : 23)

ค่าจ้างมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายในสังคมทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และสังคมโดยรวม ความสำคัญของลูกจ้างเกี่ยวข้องกับมุมมองแต่ละฝ่ายที่ไม่เหมือนกัน ดังนี้ (Hills, 1987 : 6-10 อ้างถึงใน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และบริษัทศูนย์กฎหมายอินเตอร์เนชันแนล จำกัด, 2541 : 28-30) ในมุมมองของลูกจ้าง(1) ลูกจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นรายได้ โดยทั่วไปแล้วคนส่วนใหญ่จะมีรายได้จากการทำงาน คือ การได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ (2) ลูกจ้างจะมีการเปรียบเทียบค่าจ้างอยู่

เสมอ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมของคนงานและมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในสังคม(3) ลูกจ้างจะคำนึงถึงความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้าง ในมุมมองของนายจ้าง (1) นายจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นต้นทุน เหตุผลที่ทางนายจ้างมีความห่วงใยในเรื่องนี้ เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของต้นทุนรวมของสถานประกอบการ (2) นายจ้างมองว่าค่าจ้างเป็นสิ่งที่กฎหมายบังคับ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (3) นายจ้างมองว่าค่าจ้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกจ้าง ในมุมมองของสังคม (1) สังคมมองค่าจ้างในแง่การรักษาระดับรายได้ของประชากร สังคมได้แสดงถึงความห่วงใยในเรื่องค่าจ้างหรือรายได้ของประชากรในหลายด้าน (2) สังคมมองว่าค่าจ้างเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคมเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (3) สังคมมองว่าค่าจ้างเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ความตื่นตัวทางด้านสิทธิมนุษยชน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของประชาชนเป็นอันมาก และก่อให้เกิดขบวนการสิทธิมนุษยชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการศึกษา

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดซึ่งได้สร้างขึ้น (ภาพที่ 1) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์กรอบแนวคิดและทดสอบสมมติฐาน โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่มีสภาพเป็นผู้ประกอบการ นายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยการส่งแบบสอบถามให้สถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 236 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ จำนวน 5 ข้อคำถาม ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะธุรกิจของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 6 ข้อคำถาม ตอนที่ 3 ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 26 ข้อคำถาม ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 18 ข้อคำถาม และ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test , F-test และ Correlation

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม : ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาผู้บริหาร และเจ้าของกิจการ ตามลำดับ

เพศ : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีสัดส่วนที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี รองลงมา 46 – 55 ปี และ 26 – 35 ปี ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส : กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสถึงร้อยละ 67.6 รองลงมาโสด และอื่น ๆ (หย่าร้าง, แยกกันอยู่)

อายุการทำงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี ถึงร้อยละ 61.3 รองลงมา 1 – 3 ปี และ 4 – 6 ปี ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะธุรกิจ

ประเภทกิจการ : ประเภทของกิจการเป็นอุตสาหกรรมถึงร้อยละ 54.9 รองลงมาประเภทอื่น ๆ (ค้าปลีกขนส่ง รับเหมาก่อสร้าง) และการบริหาร-ธุรกิจ ตามลำดับ

ที่ตั้งธุรกิจ : กิจการมีที่ตั้งของสถานประกอบการในอำเภอหาดใหญ่ ถึงร้อยละ 43.7 รองลงมาอำเภอเมืองและอำเภอรัตภูมิ ตามลำดับ

มูลค่าทรัพย์สินถาวร : มูลค่าทรัพย์สินถาวรของสถานประกอบการมีจำนวนมากกว่า 25,000,000 บาท ถึงร้อยละ 78.9 รองลงมา 15,000,001-25,000,000 บาท ร้อยละ 11.3 และไม่เกิน 5,000,000 บาท ร้อยละ 7 ตามลำดับ

สัดส่วนต้นทุนแรงงาน : สัดส่วนต้นทุนแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสัดส่วนร้อยละ 10-20 รองลงมาสัดส่วนต้นทุนแรงงานสัดส่วนร้อยละ 41-60 และสัดส่วนต้นทุนแรงงานสัดส่วน 21-40

ระยะเวลาก่อตั้งสถานประกอบการ : ระยะเวลาการก่อตั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี ถึง ร้อยละ 78.9 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 13.4 และ 1-5 ปี ร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ผลกระทบของผู้ประกอบการ

กลุ่มตัวอย่างมีผลกระทบด้านภาวะการจ้างงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งด้านที่มีผลกระทบด้านภาวะการจ้างงานต่อสถานประกอบการอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้นายจ้างใช้การจ้างงานที่มีสัญญาจ้างระยะสั้น และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น เป็นเหตุให้นายจ้างใช้วิธีการหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลกระทบของผู้ประกอบการด้านภาวะการลงทุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีผลกระทบด้านภาวะการลงทุนต่อสถานประกอบการระดับน้อย คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้สถานประกอบการ ลดการขยายกิจการ และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ไม่เกิดการแข่งขันระหว่างธุรกิจ เพราะนายจ้างไม่มีต้นทุน ผลกระทบของผู้ประกอบการด้านต้นทุนการผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งด้านที่มีผลกระทบด้านต้นทุนการผลิตต่อสถานประกอบการระดับน้อยที่สุด คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้าง เพื่อลดต้นทุนการผลิต ผลกระทบของผู้ประกอบการด้านต้นทุนแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีผลกระทบด้านต้นทุนแรงงานต่อสถานประกอบการระดับน้อย คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้นายจ้างจ้างแรงงานแบบรายวันมากกว่าการจ้างรายเดือนเพื่อลดต้นทุนแรงงาน ผลกระทบของผู้ประกอบการด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งด้านที่มีผลกระทบด้านสวัสดิการต่อสถานประกอบการระดับน้อยที่สุด การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้นายจ้าง ลดสวัสดิการด้านสุขอนามัย เช่น การตรวจร่างกายประจำปี

การปรับตัวของผู้ประกอบการ

การปรับตัวของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการมีการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีการปรับตัวอยู่ในระดับมาก คือ ผลิตภัณฑ์หรือสินค้า, ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ผู้ประกอบการมีการปรับตัวโดยการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค ผู้ประกอบการบางราย ลดต้นทุนโดยการลดภาระค่าใช้จ่ายในการขนส่งไปยังผู้บริโภค และมีการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายโดยการขายสินค้าผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัว

ผู้ประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
2. การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำควรเป็นวิธีการค่อยเป็นค่อยไปไม่ควรปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด เนื่องจากสถานประกอบการไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทันกับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในระยะเวลาอันสั้น
3. การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ส่งผลต่อพนักงานหรือบุคลากรเดิมที่อยู่ในองค์กรเนื่องจากเมื่ออัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มเงินเดือนกับพนักงานหรือบุคลากรเดิม จึงทำให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น

4. การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ควรปรับตามผลงานหรือตามทักษะความเชี่ยวชาญของพนักงาน เนื่องจากการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่ากันทุกคนในอัตราที่สูงจนเกินไปโดยพนักงานบางคนไม่มีทักษะและไม่มี ความเชี่ยวชาญจะเป็นต้นทุนที่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์

5. รัฐบาลควรมีนโยบายที่สามารถนำค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการไปลดหย่อนภาษีให้กับสถานประกอบการเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

6. ในอนาคตสถานประกอบการมีความจำเป็นต้องรับพนักงานหรือนุเคราะห์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีอัตราค่าจ้าง 15,000 บาท เพื่อลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของเงินเดือน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบของผู้ประกอบการด้านภาวะการจ้างงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณฯ ตูลยวคินพงส์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “เกณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อ การจ้างงาน และค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรม” ซึ่งพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามกฎหมายที่ประกาศใช้ใน ปัจจุบัน นั้นหมายถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้จริงนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานของแรงงาน แต่ถ้าพิจารณาตามค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานครอบคลุมแรงงานและครอบครัวรวม 3 คน ซึ่งใกล้เคียงหลักการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ใน ปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการยังชีพพื้นฐานของแรงงานและครอบครัวได้

การปรับตัวของผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์หรือสินค้า, ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านการส่งเสริมการตลาดและการใช้สื่อประชาสัมพันธ์มีการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านราคา, ด้านการจัดการ, ด้านการเงินและบัญชี, ด้านบุคลากร, ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการและด้านกระบวนการให้บริการมีการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจียรระโน ภัทราคม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ อันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจและการเมืองไทย พบว่า การปรับตัวของผู้ประกอบการจากกลุ่มตัวอย่าง 79 รายคิดเป็นร้อยละ 100 มีผู้ประกอบการปรับตัวจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.70 ทำให้ทราบถึงสัดส่วนผู้ที่มีการปรับตัวที่มีมากกว่าผู้ที่ไม่มีการปรับตัว ในจำนวนผู้ประกอบการที่มีการปรับตัว 69 รายนี้ ทำให้ทราบว่า มีการปรับตัวที่มากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์ รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ การปรับตัวของผู้ประกอบการทั้งสองด้านนี้มีการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการปรับตัวในระดับน้อยนั้นเรียงจากค่าเฉลี่ยของการปรับตัวจากมากไปน้อยคือ การปรับตัวด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านบุคลากร ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านภาพลักษณ์ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการที่ประกอบธุรกิจได้รับผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องมีแผนรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะการจ้างงาน ด้านภาวะการลงทุน ด้านต้นทุนการผลิต ด้านต้นทุนแรงงานและด้านสวัสดิการ

การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำควรเป็นวิธีการค่อยเป็นค่อยไปไม่ควรปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด เนื่องจากสถานประกอบการไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทันกับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในระยะเวลาอันสั้น

การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ควรปรับตามผลงานหรือตามทักษะ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน เนื่องจากการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่ากันทุกคนในอัตราที่สูงจนเกินไปโดยพนักงานบางคนไม่มีทักษะและไม่มี ความเชี่ยวชาญจะเป็นต้นทุนที่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญในจังหวัดสงขลา ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สถานประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นอกจากนั้นยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ จึงขอขอบคุณท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นเนล จำกัด.

2541. “รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ”.

เจียรไน ภัทราคม. 2552. ศึกษาแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวในอำเภอเมืองจังหวัด เชียงใหม่ อันเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจและการเมืองไทย. มหาวิทยาลัย ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. 2546. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. 2542. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ประมวลข้อมูลเรื่องการ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย”.

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. 2542. ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย. พิมพ์ ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร.

สุวรรณ ตูลยวสินพงศ์. (2543). เณฑ์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างใน ภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.