

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs (Small and Medium Enterprises) (กรมสรรพากร, 2550) หมายถึง กิจการทางด้านการผลิต การค้า และการบริการที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง หรือมีต้นทุนในการประกอบการน้อย โดยพิจารณาจากจำนวนสินทรัพย์ถาวรของธุรกิจ และจำนวนการจ้างแรงงานในกิจการ ในปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายมาเพื่อส่งเสริมธุรกิจประเภทนี้โดยเฉพาะ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 ธุรกิจเหล่านี้ เป็นธุรกิจที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านของการจ้างงาน การสร้างมูลค่าในผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (กรมสรรพากร, 2550)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น จะมีเรื่องเกี่ยวกับเอกเทศสัญญาว่าด้วยการจ้างแรงงาน โดยได้ให้ความหมายของการจ้างแรงงานว่า "อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ตรงคำว่า "สินจ้าง" ที่นายจ้าง เป็นผู้จ่ายให้กับ ลูกจ้าง นั้น ภาษาชาวบ้านเค้าเรียกกันว่า ค่าจ้าง ซึ่งก็มีความหมายทำนองเดียวกัน

แรงงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งของปัจจัยการผลิตในระบบเศรษฐกิจ ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรประจำเดือนกรกฎาคม 2554 พบว่า มีจำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป 54.03 ล้านคน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมที่จะทำงาน 39.77 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.55 ล้านคน ผู้ว่างงาน 2.06 แสนคน และผู้ที่รอฤดูกาล 2 หมื่นคน ส่วนผู้ที่ยอยู่นอกกำลังแรงงานหรือที่ไม่พร้อมทำงาน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น 14.26 ล้านคน จำนวนแรงงานที่มีสัดส่วนสูงดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้ให้กับภาคเศรษฐกิจ แต่รายได้หลักเพื่อการดำรงชีวิตของแรงงานส่วนใหญ่มาจากค่าจ้างค่าจ้างจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงอำนาจการใช้จ่ายของแรงงาน ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างทั้งในแง่ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและค่าจ้างที่แท้จริง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมในระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ ถ้าอำนาจในการใช้จ่ายของแรงงานเพิ่มมากขึ้นก็จะไปกระตุ้นเศรษฐกิจให้ขยายตัวตามกำลังซื้อของแรงงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าอำนาจในการใช้จ่ายของแรงงานลดลง ก็จะมีผลกระทบให้เศรษฐกิจชะลอตัวได้เช่นกัน นอกจากนี้ ค่าจ้างที่แรงงานได้รับยังเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงระดับการครองชีพของแรงงาน ถ้าค่าจ้างอยู่ในระดับสูง มาตรฐานการครอง

ชีพของแรงงานโดยทั่วไปก็จะสูงตามไปด้วยแต่ถ้าค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในค่อนข้างต่ำระดับการครองชีพก็จะต่ำตามไปด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามการวัดระดับการครองชีพของแรงงานจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะต้องพิจารณาอัตราเงินเฟ้อในระบบเศรษฐกิจประกอบด้วย เพราะหากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่ได้รับอยู่ในระดับสูง แต่อัตราเงินเฟ้อเพิ่มในอัตราที่มากกว่ารายได้ ระดับการครองชีพของแรงงานก็อาจไม่สูงตามไปด้วย

ดังนั้น การวัดค่าครองชีพจากค่าจ้างจึงนิยมใช้ค่าจ้างที่แท้จริงมากกว่านอกจากนี้ ค่าจ้างยังมีบทบาทเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจในด้านอื่นอีก เช่น การนำไปใช้ประกอบการวางแผนด้านต้นทุนการผลิต

การกำหนดกลยุทธ์ด้านราคาสินค้าในการแข่งขันทางธุรกิจ ตลอดจนเป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งรัฐต้องนำมาพิจารณาประกอบการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจด้านการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งโครงสร้างค่าจ้างจะมีลักษณะหลากหลายและแตกต่างกันไปตามประเภทและขนาดของกิจการ นอกจากนี้ ธุรกิจขนาดเล็กที่มีเป็นจำนวนมากอาจไม่มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะมีผลในระยะยาวต่อการสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานเก่า ขณะเดียวกันพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ก็จะขาดขวัญกำลังใจ ขาดความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรงและเจ้าของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น ต้องปฏิบัติตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน โดยการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำตามประกาศทุกปี แต่เนื่องด้วยค่าจ้างค่าแรงนั้นเป็นหนึ่งในต้นทุนของราคาขาย ดังนั้นการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงเกินไปหรือไม่เหมาะสม ก็อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของธุรกิจได้

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เรื่องการปรับค่าจ้างแรงงานไม่ใช่เรื่องที่จะสามารถอธิบายกันได้โดยง่ายเพราะมีแง่มุมที่ต้องพิจารณาหลากหลาย นับตั้งแต่เรื่อง ความเป็นธรรมทางสังคม (Equity) เรื่องประสิทธิภาพในการแข่งขันของผู้ผลิต (Competitiveness) เรื่องการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างพื้นที่ภายในประเทศ เรื่องแรงงานต่างด้าวและความมั่นคง เรื่องการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เรื่องความมั่นคงในชีวิตและความความสุขประชากร ฯลฯ ค่าจ้างแรงงานจึงเป็นเรื่องใหญ่จากคำถามสำคัญเพียงประการเดียวคือการปรับค่าจ้างแรงงานส่งผลกระทบต่อต้นทุนของภาคธุรกิจขนาดย่อมมากน้อยเพียงใดในการดำเนินกิจการ

จากตัวเลขการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานปี 54 พบว่าค่าจ้างแรงงานมีความแตกต่างกันทั่วประเทศ โดยภูเก็ตมีค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสูงที่สุดคือ 221 บาท กรุงเทพฯและปริมณฑลสูงรองลงมา

ได้แก่ 215 บาท ใกล้เคียงไปกระทั่งพะเยามีค่าจ้างแรงงานต่ำที่สุดคือ 159 บาท ซึ่งภายหลังรัฐบาลได้ประกาศนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทออกมาก็เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางว่าจะก่อให้เกิดปัญหาต่อภาคธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม เพราะ หากคิดจากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่สูงสุดในปัจจุบัน หมายความว่า ค่าจ้างขั้นต่ำจะสูงขึ้นถึงราว 35.74% และ หากเทียบกับจังหวัดที่ค่าจ้างแรงงานถูกที่สุดถือว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่รัฐบาลเสนอมีส่วนเพิ่มถึงกว่า 88.67% โดยตัวเลขนี้สูงกว่ารัฐบาลที่ผ่านมาซึ่ง ประกาศเอาไว้อย่างมาก คือ 25% เมื่อค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นกว่าหนึ่งในสาม จนถึงเท่าตัว ภาคธุรกิจจะได้รับผลกระทบไม่น้อยเพียงใด คำตอบก็คือขึ้นอยู่กับ

1. ขนาดและกำลังการผลิตรวมถึงผลผลิตภาพของแรงงาน
2. ระดับความเข้มข้นการใช้แรงงานราคาถูก
3. กำไรขั้นต้นต่อชิ้นสินค้า

สมมติฐาน หากค่าจ้างขั้นต่ำปรับเป็น 300 บาทต่อวัน จะเกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้

ต้นทุนการจ้างแรงงานของบริษัทสูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะกฎหมาย พรบ.

คุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดไว้ ซึ่งหมายความว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องจ่ายค่าจ้างค่าแรงที่ขั้นต่ำ 300 บาท สำหรับกรุงเทพฯ และปริมณฑลและ เพิ่มค่าจ้างค่าแรงขั้นต่ำให้กับจังหวัดอื่นๆ จังหวัดละประมาณ 40% ถ้านายจ้างไม่มีความสามารถที่จะรับต้นทุนที่สูงขึ้นได้ ก็จะมีการลดอัตราการจ้างงานลง อัตราการว่างงานของกลุ่มแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ก็จะมีมากขึ้นอย่างแน่นอน เพราะผู้ประกอบการจะต้องหันไปใช้แรงงานจากต่างค่า ซึ่งสามารถจ่ายอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่กำหนดได้ ก็จะยังทำให้แรงงานไทยตกงานมากขึ้นไปอีก

ถ้าเป็น 300 บาทต่อวัน คูณ 30 วันก็จะเป็น 9,000 บาทต่อเดือน ซึ่งก็หมายความว่า จะมีผลกระทบต่ออัตราแรกจ้างตามวุฒิการศึกษาในระดับ ปวช ปวส และปริญญาตรี ซึ่งในหลาย ๆ บริษัทที่เริ่มจ้างกันในระดับปวช.ที่เฉลี่ย 6,500 ปวส. ที่เฉลี่ย 7,500 และ ปริญญาตรีที่เฉลี่ย 10,000 บาท แปลว่า บริษัทจะต้องปรับอัตราแรกจ้างใหม่หมด โดยอย่างน้อยๆ ก็ต้องเริ่มกันที่ 9,000 บาท ต่อเดือนแล้วถ้ามีการปรับพนักงานในกลุ่มข้างต้น แน่แน่นอนว่า จะต้องส่งผลกระทบต่อพนักงานที่อยู่ใกล้เคียงกับตำแหน่งดังกล่าว ก็ต้องมีการปรับขยับกันตาม ๆ กันมา เพราะถ้าไม่มีการปรับผลกระทบดังกล่าวก็จะทำให้เงินเดือนพนักงานของแต่ละกลุ่มขยับเข้ามาใกล้กันมาก ซึ่งอาจทำให้ความรู้สึกของพนักงานกลุ่มดังกล่าวไม่ค่อยดีนัก เพราะเดิมเคยได้รับเงินเดือนที่ต่างกันอยู่ แต่รัฐบาลบอกปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เลยทำให้เงินเดือนของพนักงานที่เคยได้รับน้อยกว่านั้น ขยับเข้ามาใกล้ หรือ เท่ากัน

การแข่งขันของภาคธุรกิจอาจจะแข่งลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะอีก 4 ปีเราจะเข้าสู่การเปิดเสรีอาเซียน (AEC : ASEAN Economic Community) ซึ่งเรียกได้ว่า เป็นการค้าเสรีในภูมิภาคนี้ ซึ่งถ้าเรามีต้นทุนที่สูง แต่คุณภาพยังไม่ดีพอ เราก็จะสู้ต่างประเทศไม่ได้จริงๆ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจะวางแผนในการพัฒนาคนในช่วงนี้ให้ดี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขันที่กำลังจะเข้ามาด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ถ้าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของเราสูงขึ้น แต่คุณภาพของแรงงานยังไม่ดีพอ เราก็จะเสียเปรียบต่างประเทศได้

ข้อดีของการปรับอัตราค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทก็คือ พนักงานจะมีรายได้มากขึ้น ซึ่งก็จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้นด้วย แต่ก็ต้องไม่ลืมว่าเมื่อไรที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อนั้นราคาสินค้าในตลาดก็จะสูงขึ้นไปด้วย ผลสุดท้ายก็คือ ปรับแล้วก็ไม่เหมือนไม่ได้ปรับ เพราะต้องซื้อสินค้าในราคาที่แพงขึ้นอยู่ดี

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่ว่าหากมีการประกาศปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาททั่วประเทศแล้ว ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในธุรกิจรับเหมาบริการ จะมีการบริหารจัดการกิจการอย่างไร

คำถามในการศึกษา

1. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มธุรกิจรับเหมาบริการ ต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท
2. แนวทางการบริหารจัดการของผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงการบริหารจัดการของผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการปรับขึ้นจ้างค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในธุรกิจรับเหมาบริการ ที่ให้บริการกับบริษัท เทคโนโลยี แฟบ (ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาของการบริหารจัดการต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทของผู้ประกอบการในกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. รับรู้แนวทางการจัดการปัญหาของ ของผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการขึ้นค่าแรง ค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท

3. เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมรายใหม่ๆ

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ตัวแทนหรือผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มธุรกิจรับเหมาบริการ ที่ให้บริการกับบริษัทฯ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตอำเภอ ศรีราชา จังหวัด ชลบุรี

นิยามศัพท์

กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) หมายถึง กิจการที่มีขนาดเล็ก โดยคุณลักษณะ และหลักเกณฑ์เป็นไปตามกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543

ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หมายถึง บุคคลที่จัดตั้งธุรกิจใหม่ โดยเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนทางธุรกิจ เพื่อแสวงหาผลกำไรและความเติบโต มุ่งหาความต้องการของตลาด เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภค

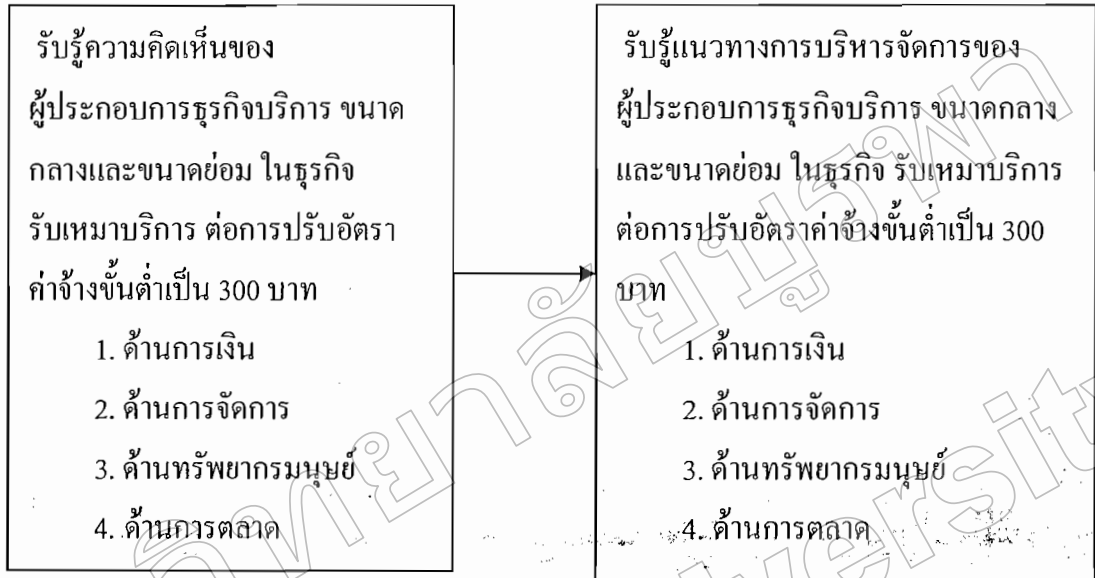
ค่าแรงขั้นต่ำ (Basic Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนต่ำสุดซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง เป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความหมายเหมือนกับค่าแรงต่ำสุดซึ่งลูกจ้างได้รับ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ตามข้อกำหนด พรบ.คุ้มครองแรงงาน ปี 2541

ธุรกิจรับเหมาบริการ (Merchandising Firm) หมายถึง กิจการที่ซื้อขายสินค้าทั้งขายส่งและขายปลีก โดยไม่ใช่ผู้ผลิต รายได้หลักของกิจการ คือ เงินที่ขายสินค้าได้ ค่าใช้จ่ายจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ต้นทุนสินค้าขาย และค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร

การเปิดเสรีอาเซียน (AEC : ASEAN Economic Community) AEC หรือ คือการรวมตัวของชาติใน Asean มีประเทศไทย, พม่า, ลาว, เวียดนาม, มาเลเซีย, สิงคโปร์, อินโดนีเซีย, ฟิลิปปินส์, กัมพูชา เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ต้องการค้นหาแนวทางการบริหารจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาบริการ กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา