

บทที่ 2

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารจัดการในผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต่อการปรับค่าจ้างค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ SMEs
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือที่นิยมเรียกสั้น ๆ ว่า SMEs (Small and Medium Enterprise)

สาเหตุที่ใช้คำว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมครอบคลุมกิจการทั้งภาคผลิต ภาคธุรกิจการค้า และธุรกิจบริการ คำว่าวิสาหกิจ จึงเป็นคำกลางที่แทนความหมายโดยรวมของกิจการทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวในการกำหนดแผนการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่สำคัญคือ ต้องสามารถกำหนดขนาดธุรกิจที่จัดเป็นธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพธุรกิจของประเทศ สำหรับการกำหนดขนาดของธุรกิจ ของประเทศสำหรับการกำหนดขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใช้เกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศเช่นการใช้ยอดขายจำนวนพนักงาน เงินลงทุน รายได้ มูลค่าทรัพย์สินถาวร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาจากหน่วยงานที่เป็นกลางคือ ศูนย์การค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ ปรากฏว่า ได้มีการกำหนดกรอบกิจการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไว้ดังนี้

1. เป็นธุรกิจขนาดเล็ก เน้นกิจการในครัวเรือน และอยู่ในภูมิภาคหรือชนบท
2. มีผลผลิตที่สำคัญต่อชุมชน แต่มีจำนวนผลผลิตน้อย
3. ผลิตเพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร เสื้อผ้า และเครื่องใช้ในบ้าน
4. เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่เกี่ยวข้องกับงานไม้หัตถกรรม งาน โลหะ เครื่องจักรกล งานผลิตและงานซ่อมแซมต่าง ๆ
5. มีการใช้วัตถุดิบนำเข้าและเครื่องจักรในปริมาณที่น้อยมาก

สำหรับประเทศไทย มีการกำหนดกรอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดย
ครอบคลุมประเภทกิจการ 3 กลุ่มหลัก ๆ คือ

1. กิจการด้านการผลิต ประกอบด้วยกลุ่มธุรกิจเกษตร อุตสาหกรรมเหมืองแร่

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่
ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนา สามารถจำแนกโดยเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับ
นโยบายของรัฐบาล ได้ดังนี้

- 1.1 อาหารและอาหารสัตว์
- 1.2 ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 1.3 รองเท้าและเครื่องหนัง
- 1.4 เครื่องจักรและชิ้นส่วน
- 1.5 ยาและเคมีภัณฑ์
- 1.6 อัญมณีและเครื่องประดับ
- 1.7 ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง
- 1.8 เหล็ก
- 1.9 ผลิตภัณฑ์พลาสติก
- 1.10 ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเคมี
- 1.11 เซรามิกและแก้ว

2. กิจการด้านการค้า จำแนกเป็นการค้าส่ง ค้าปลีก รวมทั้งการนำเข้า ส่งออก

แยกเป็นสินค้าอุปโภคบริโภค สิ่งทอ เครื่องหนัง เครื่องประดับ ยานยนต์ และอุปกรณ์เครื่องจักร เชื้อเพลิง
เครื่องเรือน เครื่องใช้ในบ้าน สิ่งพิมพ์ เครื่องเขียนและสินค้าเกษตร เกษตรแปรรูป หัตถกรรม

3. กิจการด้านการบริการ

จำแนกเป็น 9 กลุ่มหลัก ๆ คือ บริการด้านสุขภาพ บริการด้านการท่องเที่ยวและด้านสื่อต่าง ๆ บริการ
ปริกษาวิชาชีพ บริการด้านการศึกษาและฝึกอบรม บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ บริการด้านการเงิน
บริการรับจํานําและการร่วมลงทุน บริการประกันภัย และบริการด้านโทรคมนาคม

เกณฑ์และดัชนีการกำหนดขนาดธุรกิจ

ในอดีตการกำหนดขนาดของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีความหลากหลาย
ในการเลือกใช้เกณฑ์ต่าง ๆ เนื่องจากการกำหนดขนาดดังกล่าวจะเป็นการจำแนกสิทธิประโยชน์ที่
ผู้ประกอบการจะได้รับ ซึ่งเดิมเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขึ้นกับการใช้งานภายในองค์กรหรือ
หน่วยงานต่าง ๆ อย่างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ที่มีต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด

ย่อมเข้าไปในทิศทางเดียวกันสำหรับทุก ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้
ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย เป็นต้น สรุปขนาดของวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม โดยใช้สินทรัพย์ถาวรรวมที่ดินและจำนวนการจ้างงานเป็นเกณฑ์จำแนกขนาดธุรกิจ

ตารางที่ 1 เกณฑ์จำแนกขนาดธุรกิจประเภทวิสาหกิจขนาดย่อม

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร
บริการ	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร
ค้าส่ง	ไม่เกิน 25	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร
ค้าปลีก	ไม่เกิน 15	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร

ตารางที่ 2 เกณฑ์จำแนกขนาดธุรกิจประเภทวิสาหกิจขนาดกลาง

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	51-200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร
บริการ	51-200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร
ค้าส่ง	26-50	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 100	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร
ค้าปลีก	16-30	เกินกว่า 30 แต่ไม่เกิน 60	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าสินทรัพย์ถาวร

สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของธุรกิจของไทย จากการสัมมนาของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้มีข้อเสนอแนะสำหรับการใช้ตัววัดขนาดสำหรับภาคธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาคการผลิต ใช้ตัววัดขนาดคือจำนวนพนักงาน หรือยอดขาย หรือสินทรัพย์ถาวร ทั้งนี้ต้องพิจารณาต่อไปในรายละเอียดของแต่ละประเภทอุตสาหกรรมด้วย
2. ภาคการค้า ใช้ยอดขาย เป็นเกณฑ์ในการจำแนกขนาด
3. ภาคบริการ ใช้เกณฑ์ในการวัดประกอบกันทั้ง 3 ตัว คือทุนจดทะเบียน ยอดขายและสินทรัพย์ถาวร

โดยสรุป ผู้วิจัยสามารถรวบรวมความหมายของธุรกิจขนาดกลางของขนาดย่อมในภาพรวมได้ว่าเป็นกิจการที่เกิดจากการผลิตสินค้าและบริการอันเนื่องมาจากทักษะที่หลากหลายเป็นหัวใจ มีกระบวนการผลิตอันยืดหยุ่น สอดคล้องกับวิถีของคนในชุมชนและความต้องการในตลาดโลกโดยใช้วัตถุดิบส่วนใหญ่ในประเทศและไม่พึ่งพาโรงงานหรือกิจการขนาดใหญ่ ซึ่งผลผลิตของสินค้าและบริการนั้นได้ตามมาตรฐานสากลและสามารถสร้างรายได้เป็นเงินตรา

ต่างประเทศ โดยใช้ทุนประกอบการไม่มากหรือใช้เงินในขอบเขตที่ไม่เกินความสามารถของสถาบันการเงินในปัจจุบันรับได้ สามารถสรุปคำนิยามของธุรกิจขนาดกลางคือ ธุรกิจที่มีจำนวนการจ้างแรงงาน 50-200 คนและมีสินทรัพย์ถาวรประมาณ 20-100 ล้านบาทในขณะที่ธุรกิจขนาดย่อม เป็นธุรกิจที่มีการจ้างแรงงานน้อยกว่า50คนและมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน20 ล้านบาท

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ SMEs

Mott (1972, p. 21) ได้สร้างแบบจำลองคล้ายคลึงกันกับที่ Georgopoulos และ Tannenbaum ได้เคยทำไว้ในปี ค.ศ. 1957 Mott ได้เสนอสมมติฐานว่าประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ

1. ความสามารถในการผลิตได้

1.1 ปริมาณของงาน

1.2 คุณภาพของงาน

1.3 ประสิทธิภาพของงานที่ทำให้เกิดผลผลิต

2. ความสามารถในการปรับตัว

2.1 การปรับตัวตามสภาพหรือตามแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Adaptation)

2.2 การมีส่วนร่วมต่อปัญหาการปรับปรุงพัฒนาซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการมี

ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

3. การปฏิบัติงานภายใต้เทคโนโลยีใหม่ การบริหารจัดการองค์การด้วยวิธีใหม่ ๆ ที่

พัฒนานำมาใช้

3.1 การปรับปรุงพฤติกรรม

3.2 การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับทันที

3.3 การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับ โดยเงื่อนไขระยะเวลา

3.4 ความสามารถในการยืดหยุ่นจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้เนื่องจาก

ความมากเกินไปของงานในองค์การผู้ตอบประเมินจะให้คำตอบว่าคนในองค์การปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่นเครื่องจักรเสีย งานล้นมืออย่างไม่คาดคิด หรือเร่งเป้าหมายการทำงานให้เร็วขึ้นอย่างรีบด่วน

ทฤษฎีการจัดการ

French and Saward (1975, p. 9) ได้นิยามคำว่า การจัดการ (Management) ไว้ใน Dictionary of Management ว่าการจัดการ คือ กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับ

การปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ในอันที่จะสร้างและรักษาไว้ซึ่งสถานะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคล

หลักการจัดการแบ่งออกเป็น 3 ประการ

1. การบริหาร(Administration) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการประสานงานในหน้าที่ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การจัดการ(Management)เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายภายในขอบเขตจำกัด ซึ่งกำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหาร ในปัจจุบันในระดับองค์คือ ผู้จัดการ หรือ กรรมการ
3. หน้าที่ในการจัดองค์การ (Function of An Organization)ซึ่งเป็นกระบวนการประสานงาน ระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคล หรือ หน่วยงาน ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

การบริหาร การจัดการ บริหารธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs

จากการที่ธุรกิจขนาดย่อม เป็นธุรกิจขนาดเล็กมีการลงทุนในการดำเนินงานไม่สูง ทางการดำเนินธุรกิจส่วนมากแล้วอยู่ในรูปของการดำเนินการภายในครอบครัว โดยมีหัวหน้าครอบครัวทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเอง และมีหน้าที่ในการตัดสินใจในการบริหารคน เงิน เครื่องจักร และวัสดุ โดยใช้หลักการบริหาร ฉะนั้น ผู้ดำเนินการจัดการหรือบริหารธุรกิจขนาดย่อมควรที่จะต้องศึกษาหลักการบริหารและจัดการเบื้องต้น เพื่อทำการบริหารธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ

ความหมายของการจัดการธุรกิจขนาดย่อม

คำว่า "การจัดการ" โดยทั่วไปหมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน แต่คำว่า "การบริหาร" โดยทั่วไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานปฏิบัติตามรวมถึงการบริหารราชการและการบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ตามคำทั้งสองได้ถูกนำมาใช้แทนกันอยู่เสมอ โดยที่การบริหารจะเน้นในเรื่องการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับนโยบายขั้นสูง หรือส่วนราชการ การจัดการ จะเน้นในเรื่องการจัดหรือดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ หรือใช้กับกิจกรรมที่ประกอบธุรกิจ

คำนิยาม "การจัดการ" ในเชิงธุรกิจเพื่อที่จะนำไปสู่ความหมายของการจัดการธุรกิจขนาดย่อมต่อไป โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือหน้าที่ในการจัดการดังต่อไปนี้

การจัดการ หมายถึง การจัดทรัพยากรการบริหารมาใช้ในการดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันประกอบด้วยกระบวนการวางแผน การควบคุม การอำนวยการและประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ธุรกิจบรรลุผลสำเร็จตามแผนงานและโครงการที่วางไว้

การจัดการธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงาน ด้านต่าง ๆ ของธุรกิจขนาดย่อมที่ดำเนินการ อันประกอบไปด้วยขั้นตอนแรกในการนำวัตถุดิบเข้ามา ผ่านกระบวนการผลิตหรือขั้นตอนการบริการต่าง ๆ ออกมาเป็นสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่พอใจและประทับใจลูกค้า

องค์ประกอบของการจัดการธุรกิจขนาดย่อม

จากความหมายของการจัดการธุรกิจขนาดย่อมที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การจัดการธุรกิจขนาดย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการจะต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินกิจการไว้เสมอ อาจจะเป็นกำไร ความประทับใจของลูกค้า เป็นต้น

2. ทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ คน เครื่องจักร เงินทุน และวัตถุดิบ

3. กระบวนการจัดการธุรกิจขนาดย่อม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมงาน

ความสำคัญของการจัดองค์การธุรกิจขนาดย่อม

ผู้บริหารหรือผู้จัดการธุรกิจขนาดย่อม จะเป็นผู้วางแผนในการนำทรัพยากรทั้ง 4 หรือที่เรียกว่า สี่เอ็ม อันประกอบไปด้วย คน เงิน เครื่องจักร และวัตถุดิบมาผ่านกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการและการควบคุมงาน เพื่อให้การดำเนินงานของธุรกิจขนาดย่อมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สินค้าที่ผลิตออกมาจำหน่ายหรือการบริการต่าง ๆ ก็ตามสิ่งที่สำคัญก็คือต้องเป็นที่ต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวกับการบริการต้องสร้างความประทับใจให้ลูกค้า และส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนด ส่วนธุรกิจที่ผลิตสินค้านั้น ผู้ควบคุมการผลิตจะต้องทราบถึงความต้องการของลูกค้าและพยายามพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของลูกค้า

ประโยชน์ของการจัดการทางธุรกิจขนาดย่อม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ในธุรกิจที่กำลังดำเนินการได้

2. ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาสินค้าหรือบริการในด้านคุณภาพและรูปแบบ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ช่วยประสานงานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การธุรกิจให้สามารถดำเนินไป

อย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทรัพยากรการจัดการธุรกิจขนาดย่อม

การจัดการธุรกิจขนาดย่อมโดยทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ย่อมประกอบไปด้วยทรัพยากรในการจัดการธุรกิจขนาดย่อม ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากร 4M ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. คน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจขนาดย่อมเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานการบริหารหรือจัดการธุรกิจ หรือควบคุมเครื่องจักรกลในการผลิตต่าง ๆ ต้องอาศัยคนเป็นหลักงานและการสร้างสรรค์คุณภาพงาน

2. เครื่องจักร เป็นทรัพย์สินถาวรที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการต่าง ๆ แก่ลูกค้า

3. เงินทุน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้ได้ซึ่งทรัพยากรการจัดการอื่น ๆ ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างราบรื่น เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการจัดธุรกิจขนาดย่อมให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เงินทุนที่นำมาใช้ในรูปของการซื้อเครื่องจักร สร้างอาคาร และซื้อวัตถุดิบ เป็นต้น

4. วัตถุดิบ คือ วัตถุดิบและวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในกระบวนการผลิต วัตถุดิบควรจะถูกอยู่ใกล้กับสถานประกอบการ เพื่อความประหยัดในการขนส่ง และความมั่นใจในการมีวัตถุดิบป้อนให้โรงงานตลอดปี

จะเห็นว่าการประกอบธุรกิจขนาดย่อมนั้น ผู้จัดการมักจะเป็นเจ้าของธุรกิจเอง เงินทุนที่ใช้หมุนเวียนก็มีน้อย ประกอบกับเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ฉะนั้นเครื่องจักรกลจึงใช้ไม่มากนัก และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ วัตถุดิบที่ป้อนให้แก่โรงงานนั้นจะต้องเป็นวัตถุดิบที่มีคุณภาพ และจัดหาได้ง่ายในบริเวณที่ประกอบธุรกิจนั้น ๆ ของธุรกิจขนาดย่อม

การประกอบธุรกิจขนาดย่อมจะประกอบไปด้วยทรัพยากรการจัดการทั้ง 4 ประการดังกล่าวแล้ว การดำเนินการธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้มากขึ้น ถ้ามีปัจจัยมาเสริมอีก 4 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตลาด หมายถึง การผลิตสินค้าออกมาได้คุณภาพใกล้เคียงกับบริษัทคู่แข่ง สิ่งที่ต้องคำนึงต่อไปก็คือ การตลาด ฉะนั้นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมต้องศึกษาความต้องการของผู้บริโภคว่ามีความต้องการอย่างไร เช่น ปริมาณต่อราคาสินค้าที่ขายการพัฒนาสินค้าของบริษัทคู่แข่ง ตลอดจนส่วนลดของการซื้อสินค้าเป็นจำนวนมาก เป็นต้น

2. ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและผู้จัดการควรจัดรูปแบบของงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ขั้นตอน

การปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอันจะก่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และลดอุบัติเหตุตลอดจนก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตภายในโรงงานอุตสาหกรรมอีกด้วย

3. การบริหาร เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ คน เครื่องจักร วัตถุดิบ ให้มีการประสานงานและความสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การจูงใจ เป็นเทคนิคของผู้บริหาร หรือฝ่ายการจัดการในระดับต่าง ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้มากขึ้น การจูงใจมีอยู่หลายอย่าง เช่น เอาตำแหน่งหน้าที่เป็นการจูงใจ หรือใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ การจูงใจจะได้ผลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับเทคนิคและประสิทธิภาพของผู้บริหาร ถ้าการจูงใจได้ผลแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น และความจงรักภักดีต่อองค์กร

กระบวนการจัดการ ธุรกิจขนาดย่อม

กระบวนการ จัดการธุรกิจ หมายถึง การดำเนินการธุรกิจขนาดย่อมตามขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนการทำธุรกิจ การจัดองค์การ การบริหารพนักงาน การอำนวยความสะดวก โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ธุรกิจบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นเป้าหมายที่วางไว้

กระบวนการจัดการทางธุรกิจขนาดย่อม มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน หมายถึง การประเมินสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีหลักเกณฑ์ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนที่ดีหลังจากดำเนินการเสร็จแล้วจะต้องมีการวัดผลและประเมินผล เพื่อหาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มาแก้ไขต่อไป

2. การจัดองค์การ หมายถึง การประกอบธุรกิจขนาดย่อมนั้น หน่วยงานภายในองค์การ หรือบริษัทมีน้อย เพราะเงินทุนในการดำเนินการส่วนใหญ่แล้วจะมีขึ้นส่วนของพนักงานในการผลิตสินค้า ฝ่ายบัญชี และฝ่ายบุคลากร โดยมีเจ้าของผู้ประกอบการเป็นผู้จัดการโดยตรง ซึ่งต่างจากบริษัทหรือโรงงานขนาดใหญ่ ในบางครั้งพนักงานในโรงงานหรือบริษัทขนาดย่อมจะทำงานหลาย ๆ หน้าที่พร้อม ๆ กัน

3. การบริหารพนักงาน หมายถึง เนื่องจากธุรกิจขนาดย่อมมีพนักงานภายในน้อย สายงานภายในก็มีไม่มาก หรือบางครั้งเป็นธุรกิจภายในครอบครัว เพราะฉะนั้นการบริหารบางครั้งก็ไม่ตรงตามหลักวิชาการมากนัก การเข้าออกของพนักงานภายในบริษัทหรือสถานประกอบการก็มีสูง ทำให้ต้องมีการรับพนักงานบ่อยครั้ง

4. การอำนวยการ หมายถึง ส่วนมากแล้วเจ้าของผู้ประกอบการหรือผู้จัดการจะประสานกับพนักงานเอง สั่งการเอง ไม่ได้แยกออกเป็นแผนกหรือสายงาน ถ้าผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำ และไม่มีความรู้ทางการบริหารและการจัดการจะทำให้เกิดปัญหาในการบริหาร

5. การควบคุมงาน หมายถึง จากการที่ธุรกิจขนาดย่อม เป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจภายในครอบครัว การควบคุมงาน การดำเนินการไปอย่างหยาบ ๆ การควบคุมส่วนมากจะเป็นการควบคุมโดยใช้สายตาและเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำได้ในแต่ละวัน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นที่ได้รับมอบงานเหมือน ๆ กัน ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการในการตรวจสอบมากนัก

ด้านการเงิน

ต้นทุนหมายถึง ต้นทุนทางบัญชี (Accounting Cost) ได้แก่จำนวนเงินที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Final Product or Output) หรือบริการ ในการดำเนินการจัดบริการ ต้นทุนรวมโดยตรงของแต่ละหน่วยงาน ได้จากผลรวมของ

1. ต้นทุนค่าแรง (Labor Cost)
2. ต้นทุนค่าวัสดุ (Material Cost)
3. ต้นทุนค่าเสื่อมราคาของรายจ่ายค่าลงทุน (Capital Depreciation Cost)

ทั้งที่จ่ายจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณอื่น ๆ ทุกแหล่งที่มีการจ่ายจริง

$$\text{Total Direct Cost} = \text{Labor Cost} + \text{Material Cost} + \text{Capital Cost}$$

ในการวิเคราะห์ต้นทุนสามารถวิเคราะห์ได้ภายในกรอบที่ต้องการ เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนดำเนินการ (Operating Cost) คือ ต้นทุนที่ประกอบด้วยค่าแรง และค่าวัสดุเท่านั้น

องค์ประกอบของต้นทุน

1. ค่าวัสดุดิบ (Material Cost) ที่สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 ค่าวัสดุดิบทางตรง (Direct Material) คือวัสดุที่ถูกใช้ในการแปรรูปสำหรับกระบวนการผลิต ซึ่งสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณและคิดเข้ากับต้นทุนผลิตโดยตรง เช่น เหล็ก ไม้ ทองแดง เป็นต้น

1.2 ค่าวัสดุดิบทางอ้อม (Indirect Material) คือวัสดุที่ไม่สามารถติดตามค่าใช้จ่ายการผลิตได้โดยตรง และยากต่อการประมาณการค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่มีความสำคัญต่อกิจกรรมการผลิตเช่น กาว น้ำมันเครื่อง จาระบี เป็นต้น

2. ค่าแรง (Labour Cost) โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น

2.1 ค่าแรงทางตรง (Direct Labor Cost) เป็นแรงงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการผลิตและง่ายต่อการคิดต้นทุน เช่นค่าแรงงานในสายการผลิต

- 2.2 ค่าแรงงานทางอ้อม (Indirect Labor Cost) เช่นค่าผู้ควบคุมงาน (Supervisor)

วิศวกร ค่าผู้ขนย้ายวัสดุ เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวอาจคิดเป็นค่าโสหุ้ย

3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Operating Cost) นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายวัสดุและค่าแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละโรงงานแล้วยังมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ดังเช่น ค่าเสื่อมราคา ค่าเช่าอาคาร ค่าเดินทาง เงินเดือน เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ

3.1 ค่าใช้จ่ายทางตรง เป็นค่าใช้จ่ายที่สามารถระบุให้กับงานหรือกิจกรรมเฉพาะ (Particular Job) เช่น เครื่องมือพิเศษ ค่าเครื่องมือจับยึด (Jig & Fixtures) ค่าใช้จ่ายออกแบบ และ ค่าใช้จ่ายบำรุงรักษา (Maintenance Cost)

3.2 ค่าใช้จ่ายทางอ้อม หรือที่มักเรียกค่าโสหุ้ย (Overhead) ซึ่งเป็นผลรวมค่าใช้จ่ายแรงงานทางอ้อม ค่าวัสดุทางอ้อม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ เช่น ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมสนับสนุนที่ไม่สามารถคิดเป็นต้นทุนต่อหน่วยได้

ด้านการจัดการ การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

ลักษณะและความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปงานและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่องค์กร

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

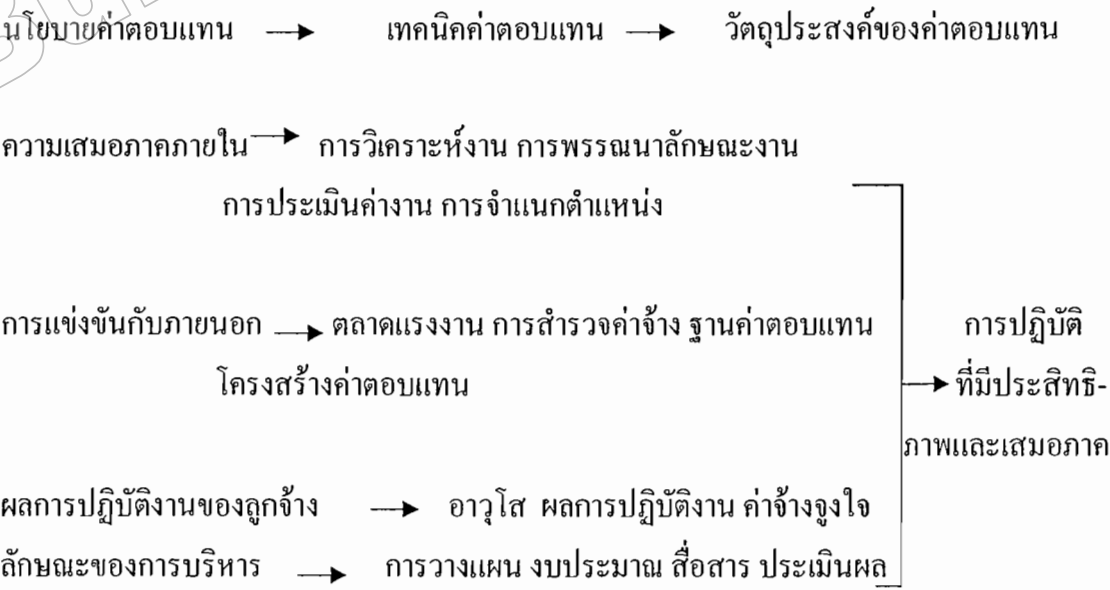
ตารางที่ 3 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
ทางตรง	ทางอ้อม	งาน	สภาพแวดล้อมของงาน
1. ค่าจ้าง	ค่าประกันสุขภาพและชีวิต	งานที่น่าสนใจ งานที่ทำหาย	นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิผล
2. เงินเดือน	ค่ารักษาพยาบาล	ความรับผิดชอบ	ทีมงาน
	เงินสงเคราะห์ทางสังคม	โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	การยืดหยุ่นเวลาทำงาน
3. โบนัส	เงินช่วยเหลือการศึกษา	การยกย่องรองรับ	การมีส่วนร่วมงาน
	การลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ความภาคภูมิใจในงาน	สภาพการทำงานที่
สะดวกสบาย			
4. ค่านายหน้า	ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ
การขาย			

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 3 ประการคือ

- 1. ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity)
- 2. การแข่งขันกับภายนอก (External Competitiveness)
- 3. ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (Employee Contributions)

ภาพที่ 2 แบบจำลองการบริหารค่าตอบแทน ดังนี้



ตารางที่ 4 วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์ (อะไร)	วิธีการ (อย่างไร)	ข้อพิจารณา (เพราะเหตุใด)
1. จูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	โดยการเสนอค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มผลผลิตทำให้นายจ้างได้รับแบบจูงใจ ทั้งที่เป็นตัวเงิน ถ้าไรเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน ลูกจ้างก็และไม่เป็นตัวเงิน จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย	
2. ควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน	โดยการกำหนดนโยบายหรือ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างกับประโยชน์แทนในอัตราที่เหมาะสมและ ในอันที่กิจการพึงจะได้รับจากลูกจ้างสามารถแข่งขันได้	
3. เป็นฐานสำหรับการว่าจ้างการใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้น	โดยการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติเพื่อใช้สำหรับการ จากลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างปฏิบัติงานของลูกจ้าง ความพอใจในงานให้แก่ลูกจ้าง	
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี	โดยการจ่ายค่าตอบแทนอย่าง เพื่อสร้างความพอใจแก่นายจ้าง ลดข้อระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ยุติธรรมกับงานที่ทำ ชัดแย้งในเรื่อง ค่าตอบแทนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและป้องกันปัญหา	

การบริหารค่าตอบแทนมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ยุค คือ

- 1. ยุคเริ่มเริ่มก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม
- 2. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมถึงสงครามโลกครั้งที่สอง
- 3. ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงปัจจุบัน

มูลเหตุของการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การปฏิวัติอุตสาหกรรม และความเจริญของเทคโนโลยี การเจริญเติบโตขององค์กรด้านลูกจ้างและนายจ้าง

สาระสำคัญทางการบริหารค่าตอบแทนแต่ละยุคเป็นดังนี้

ยุค	สาระที่เน้น
ยุคเริ่มแรกก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม	ความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างใกล้ชิดกันมาก ส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่บ้านอุตสาหกรรมในครัวเรือน ค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดพอประทังชีวิตเท่านั้น
ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม	เริ่มมีการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมค่าจ้างมาจาก

ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

การเจรจาต่อรอง

รัฐบาลเริ่มเข้ามาแทรกแซงโดยการกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำสำหรับเอกชน มีการจ่ายผลตอบแทนอื่น ๆ
เพิ่มมากขึ้นเพื่อจูงใจลูกจ้าง

บทบาทของการบริหารค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อลูกจ้าง

เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนให้ลูกจ้างมีรายได้นำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ในขณะที่เดียวกันก็มีความสำคัญต่อฝ่ายนายจ้าง เพราะเป็นต้นทุนขององค์การ การบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะทำให้ฝ่ายจัดการสามารถประหยัดต้นทุนแรงงานได้ นอกจากนี้การบริหารค่าตอบแทน มีบทบาทต่อประเทศโดยรวมทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทางเศรษฐกิจค่าตอบแทนเป็นต้นทุนของกิจการ จะเป็นตัวกำหนดราคาของสินค้าในท้องตลาด ทางสังคมค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอำนาจซื้อของผู้ใช้แรงงาน ทางการเมือง ผู้ใช้แรงงาน เป็นกลุ่มกดดันทางการเมืองที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมายได้

หลักการบริหารค่าตอบแทน

1. ปรัชญาพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน
 - 1.1 ประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การ
 - 1.2 ต้องยุติธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
 - 1.3 ต้องเหมาะสมกับผลผลิตที่ลูกจ้างทำได้
 - 1.4 ต้องพอเพียงแก่มาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างโดยทั่ว ๆ ไป
 - 1.5 ค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาประกอบกับค่าจ้างและเงินเดือน เป็นสิ่งที่ช่วยให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน
 - 1.6 ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการ
 - 1.7 สภาพการทำงาน มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง
 - 1.8 การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับการยอมรับต้องมีรากฐานมาจากการวัดและการประเมินที่ถูกต้อง

- 1.9 ต้องสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านค่าตอบแทนที่จะเกิดขึ้นได้

ผลกระทบของปรัชญาของฝ่ายจัดการที่มีต่อการบริหารค่าตอบแทน เช่น หากผู้บริหารมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจการ ก็จะพยายามบริหารค่าตอบแทนในทางที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามผลผลิตที่ทำได้หรือกรณีที่ผู้บริหารมีความเชื่อว่าค่าตอบแทน เป็นต้นทุนของกิจการต้องควบคุมให้ประหยัด ก็จะกำหนดค่าตอบแทนพอยังชีพเท่านั้น เป็นต้น

ทฤษฎีค่าจ้าง และ ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง

การศึกษาทฤษฎีค่าตอบแทน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการคือ

1. เพื่อความกระจ่างชัดในเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับปัจจัยอื่น ๆ
2. เพื่ออธิบายให้รู้ว่า ค่าตอบแทนควรกำหนดอย่างไร

ทฤษฎีค่าจ้าง

ทฤษฎีค่าจ้างดั้งเดิม (Historical Theories)

1. ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้ (Subsistence Wage Theory) สาธารณะของทฤษฎี ค่าจ้างในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มอยู่ในระดับที่ไม่ต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ ถ้าค่าจ้างสูง ครอบครัวจะขยายชนชั้นแรงงานมากขึ้น จะดึงให้ค่าจ้างต่ำลง เพราะแรงงานมีมาก ตรงข้ามถ้าค่าจ้างต่ำ แรงงานประสบโรคภัยไข้เจ็บ อัตราการเกิดต่ำ แรงลดลงก็จะดึงให้ค่าจ้างสูงขึ้นมาอีก
2. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory) สาธารณะของทฤษฎี ค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียน ซึ่งเจ้าของธุรกิจได้กันเอาไว้ก่อนหนึ่งสำหรับค่าจ้างเงินหมุนเวียนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการได้สะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อน ๆ และจะต้องนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อวัสดุ จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า นอกจากนี้จะกันไว้ส่วนหนึ่งสำหรับเป็นค่าจ้างแรงงาน
3. ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของงาน (Marginal Productivity Theory) สาธารณะของทฤษฎี เน้นหนักในด้านอุปสงค์ของแรงงานคือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้คนงานเท่ากับค่าของผลผลิตที่คนงานคนนั้นผลิตได้และเมื่อถึงจุดนี้แล้ว นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีก เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะทำให้นายจ้างพยายามลดจำนวนคนงานลงโดยอาจจะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน
4. ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage) สาธารณะของทฤษฎี ค่าจ้างเป็นผลมาจากการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง
5. ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory) สาธารณะของทฤษฎี อัตราค่าจ้างจะต้องยึดหยุ่นกับภาวะตลาด ถ้าภาวะตลาดตกต่ำควรตรึงอัตราค่าจ้าง เพิ่มประโยชน์ทดแทนมากขึ้นและลดภาษี แต่ถ้าภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรืองก็ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจซื้อมากขึ้น

ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Contemporary Labor Economics Theories)

อุปทานแรงงาน (Labor supply) หมายถึง จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ประสงค์จะทำงานและยังไม่มีงานทำ

อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่าง ๆ กัน

การเจรจาต่อรองร่วม (Collective bargaining) หมายถึง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้าง (Wage structure) อธิบายถึง โครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ อุตสาหกรรม เขตภูมิศาสตร์และกลุ่ม

ระดับของค่าจ้างโดยทั่วไป (The general level of money wage) มีความสัมพันธ์กับวัฏจักรเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในระยะที่เศรษฐกิจถดถอยอัตราค่าจ้างย่อมต่ำกว่า ในระยะที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง ระดับของค่าจ้างโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ตลอดจนการเจรจาต่อรองร่วม

ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์สถาบัน

มุ่งที่จะอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างอย่างกว้างขวาง ทั้งที่เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยที่มีใช่ทางเศรษฐกิจ เพื่อที่จะใช้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างขององค์การ

ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง

เป็นผลจากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาในเรื่องการจ้างงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน ระหว่างการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยมีทฤษฎีเสนอว่าการจ้างงาน ว่าเป็นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน โดยใช้เงินและสิ่งของอื่นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยมีการทำทฤษฎีมุ่งใจที่สำคัญมาใช้ในการพิจารณา ค่าตอบแทนขององค์การต่าง ๆ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ มี 5 ระดับ ทางร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับและความรัก ความนับถือและสถานะทางสังคม และขั้นสุดท้าย ประสบผลสำเร็จในชีวิต
2. ทฤษฎีคาดหวัง มีประโยชน์คือ อธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงานทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานในองค์การ
3. ทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 ปัจจัยคือ

3.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หากไม่มีตรงนี้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน

4. ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จำแนกได้ 3 อย่าง

4.1 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (Need for Achievement = n-Ach)

4.2 ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation = n - Aff)

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power = n - Pow)

5. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) คือจะดูว่าระหว่างผลที่ตนเองได้รับเป็นอัตราส่วนอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของตน เมื่อได้รู้อัตราส่วนของตนแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ที่ทำงานเหมือน ๆ กัน เพื่อให้รู้ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับว่าความเสมอภาคกันหรือไม่

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยแนวทาง 3 ประการคือ

1. ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำในองค์กรเดียวกัน งานที่เหมือนกันต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่ากัน การพิจารณาความเสมอภาคภายในองค์การอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะงาน การประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่งงานเป็นสำคัญ

2. การแข่งขันกับภายนอก (External Competitiveness) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนต้องสามารถแข่งขันกับภายนอกได้ โดยพิจารณากำหนดค่าตอบแทนจากข้อมูลค่าตอบแทนในตลาดแรงงานที่สำรวจได้

3. ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (Employee Contributions) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนต้องพิจารณาให้ยุติธรรมแก่ลูกจ้างตามผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างปฏิบัติได้ ตลอดจนการกำหนดอัตราค่าจ้างจูงใจ

การบริหารค่าตอบแทน จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้แล้ว กำหนดส่วนประสมของค่าตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อไป
แบบจำลองในการบริหารค่าตอบแทน

องค์ประกอบของแบบจำลองการบริหารค่าตอบแทนประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. นโยบายค่าตอบแทน
2. เทคนิคค่าตอบแทน และ
3. วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน
4. การบริหาร

นโยบายค่าตอบแทนที่สำคัญ ได้แก่ ความเสมอภาคภายใน การแข่งขันกับภายนอกและ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำหรับเทคนิคหรือวิธีการในการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนเพื่อให้ เป็นไปตามนโยบายแต่ละด้าน เช่น นโยบายความเสมอภาคภายใน เทคนิคที่ตอบสนองนโยบายนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะงาน การประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่งงาน เป็นต้น นโยบายค่าตอบแทน และเทคนิคค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการบริหารค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทน ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนด งบประมาณ การสื่อสาร และการประเมินผลเกี่ยวกับค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์หลักของการบริหารค่าตอบแทนมี 4 ประการคือ

1. เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างจำเป็นต้องหา วิธีที่จะชักจูงและให้กำลังใจแก่ลูกจ้างในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเขาอย่าง เต็มความสามารถและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของเขาด้วย สามารถกำหนดเป็นตัวเงินและไม่เป็น ตัวเงิน เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน ในกรณีที่กิจการอยู่ในสภาพที่มีการแข่งขันกับ กิจการอื่น ๆ ภายในระบบเศรษฐกิจ การพิจารณาควบคุมต้นทุนของกิจการเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญมากต่อกิจการ เพราะกำไรสุทธิของกิจการจะมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับว่ากิจการ สามารถควบคุมต้นทุนได้ดีเพียงใด และในบรรดาต้นทุนต่าง ๆ ของกิจการต้นทุนที่เกิดจากการจ่าย ค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเป็นต้นทุนที่มีจำนวนสูงมากอย่างหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผน นโยบาย และแนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม และเพื่อให้กิจการได้รับ ผลประโยชน์คุ้มค่าจากต้นทุนด้านแรงงานที่จ่ายไป
3. เพื่อเป็นฐานสำหรับการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้น ในการบริหาร ค่าตอบแทนจะมีขั้นตอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน และมีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่จะใช้สำหรับวัดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ขั้นตอนดังกล่าวนี้จะเป็นฐานสำหรับการ พิจารณาว่าจ้างลูกจ้างเข้ามาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และเป็นสิ่งที่จะสื่อสารให้ลูกจ้างเข้าใจถึง หน้าที่ของตน เพื่อปฏิบัติตามภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์แก่กิจการ รวมทั้งเป็นฐานสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งและค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานดี มีความชอบด้วย
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพราะหากการบริหารตอบ แทนให้แก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรมสำหรับการทำงานของลูกจ้างย่อมก่อให้เกิดความพอใจทั้ง 2 ฝ่าย การทำงานก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น แต่หากไม่พอใจ ลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิด ผลเสียต่อนายจ้างทั้งในด้านการผลิต การบริหารและชื่อเสียงขององค์กร

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ความหมายและคำจำกัดความ

คำว่า “ค่าจ้าง” มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย เช่น ค่าจ้างหมายถึงผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการทำงาน ค่าจ้างอาจจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปี รวมทั้งจ่ายเป็นรายเดือน ซึ่งเรียกว่าเงินเดือน ตามปกติคำว่าค่าจ้างไม่รวมเงินโบนัส ค่าบำเหน็จบำนาญ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ค่าจ้างหมายถึงผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่แรงงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สินค้า หรือบริการที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้างหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น อาจคิดเป็นอัตรารายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน

วัตถุประสงค์ของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (เสาวลักษณ์ วศิวกรานต์, 2543, หน้า 31)

1. เพื่อจัดการเอาเปรียบจากนายจ้าง ที่กดค่าแรงงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการที่ไม่สามารถรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นองค์กร เช่น สหภาพแรงงาน เพื่อดูแลกับนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในกรณีนี้

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะทำหน้าที่หลักคั่นให้แรงงานได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นใกล้เคียงหรือเท่ากับระดับค่าจ้างเฉลี่ยทั่วไปที่ลูกจ้างในธุรกิจเดียวกันได้รับ อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ข้อนี้เป็น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยเปรียบเทียบกับระดับค่าจ้างเฉลี่ยโดยทั่วไปหรือค่าจ้างตลาด แต่ไม่ได้หมายความว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้น จะทำให้แรงงานมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีเพราะระดับค่าจ้างเฉลี่ยโดยทั่วไปอาจต่ำเกินไปไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง

2. เพื่อเพิ่มค่าจ้างให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในตลาดแรงงานที่มีอุปทานแรงงานส่วนเกินอยู่มาก ดังนั้นค่าจ้างในตลาดแรงงานจึงต่ำมากทำให้ลูกจ้างมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และค่าจ้างไม่ได้เพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น การพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพของลูกจ้างด้วย

3. เพื่อสร้างคุณธรรมในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง ในระบบตลาดที่มีการแข่งขันกันอย่างเสรี นายจ้างต้องแข่งขันทุกด้านเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ค่าจ้างเป็นสิ่งที่นายจ้างพิจารณา ก่อนเรื่องอื่น นายจ้างที่จ่ายค่าจ้างต่ำย่อมได้เปรียบนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างสูงกว่า ดังนั้นการที่รัฐกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้นายจ้างปฏิบัติ จึงยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้างทุกคนในการแข่งขันด้านต้นทุนการผลิต

4. เพื่อเป็นการกระจายรายได้เพื่อสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

ปรัชญาและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามหลักการสากลการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรฐานการใช้แรงงานซึ่งหลายประเทศถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นมาตรการหนึ่งในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยตราอนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 26 (The Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No.26) ซึ่งระบุว่าประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้าง ในสาขาอาชีพที่ไม่มีกลไกในการกำหนดค่าจ้าง หรือไม่มีอาจมีข้อตกลงร่วมในเรื่องค่าจ้างได้ ซึ่งกลไกดังกล่าวต้องมีองค์การนายจ้าง ลูกจ้าง เข้าร่วมด้วยในฐานะที่เท่าเทียมกัน โดยจัดให้มีสถาบันที่ทำหน้าที่ควบคุม ดูแล และกำหนดบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนกฎหมาย

ทฤษฎีระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้กันอยู่ทั่วไปนั้นมี 2 ระบบคือ

1. ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปอัตราเดียว การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามระบบนี้ไม่ได้นำเอาความแตกต่างในด้านระดับฝีมือ และผลผลิตต่อคนที่แตกต่างกันระหว่างสาขาเศรษฐกิจมาพิจารณา แต่ค่าจ้างขั้นต่ำอาจมีความแตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์ เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องค่าครองชีพ ภาวะตลาดแรงงาน ภาวะความเป็นอยู่โดยทั่วไป และปัจจัยอื่น ๆ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฟิลิปปินส์ ไทย เป็นต้น

2. ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตรา ในระบบนี้จะมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันในแต่ละสาขาเศรษฐกิจ หรือกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันตามระดับฝีมือ ประเทศที่ใช้ได้แก่ ศรีลังกา อินเดีย มาเลเซีย เป็นต้น

ค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน

ตารางที่ 5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
300	จังหวัดภูเก็ต กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรสาคร
273	จังหวัดชลบุรี
269	จังหวัดฉะเชิงเทรา และสระบุรี
265	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
264	จังหวัดระยอง
259	จังหวัดพังงา
258	จังหวัดระนอง
257	จังหวัดกระบี่
255	จังหวัดนครราชสีมา และปราจีนบุรี
254	จังหวัดลพบุรี
252	จังหวัดกาญจนบุรี
251	จังหวัดเชียงใหม่ และราชบุรี
250	จังหวัดจันทบุรี และเพชรบุรี
246	จังหวัดสงขลา และสิงห์บุรี
244	จังหวัดตรัง
243	จังหวัดนครศรีธรรมราช และอ่างทอง
241	จังหวัดเลย ชุมพร พัทลุง สตูล และสระแก้ว
240	จังหวัดสมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์ ยะลา สุราษฎร์ธานี
239	จังหวัดนราธิวาส อุบลราชธานี และอุดรธานี
237	จังหวัดนครนายก และปัตตานี
236	จังหวัดหนองคาย ตรัง บึงกาฬ และลำพูน
234	จังหวัดกำแพงเพชร และอุทัยธานี
233	จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท และสุพรรณบุรี

232	จังหวัดเชียงราย นครสวรรค์ บุรีรัมย์ เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด และสกลนคร
230	จังหวัดชัยภูมิ มุกดาหาร ลำปาง สุโขทัย และหนองบัวลำภู
229	จังหวัดนครพนม
227	จังหวัดพิจิตร พิษณุโลกแพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน อำนาจเจริญ และอุตรดิตถ์
226	จังหวัดตาก และสุรินทร์
225	จังหวัดน่าน
223	จังหวัดศรีสะเกษ
222	จังหวัดพะเยา

หมายเหตุ ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 ที่มาจาก ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าแรงขั้นต่ำ (ฉบับที่6) กระทรวงแรงงาน

จากตารางแสดงให้เห็นว่า จังหวัดภูเก็ต กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงที่สุดคือ 300 บาท ส่วนจังหวัด พะเยา มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 222 บาท ซึ่งผลต่างระหว่างอัตราค่าจ้างสูงสุดกับอัตราค่าจ้างต่ำสุดอยู่ที่ 78 บาท ซึ่งอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ประชาชนที่มีภูมิลำเนาหรือที่ทำงานในจังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานสามารถเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ได้มากกว่าประชาชนที่มีภูมิลำเนาหรือที่ทำงานในจังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีดุลยภาพของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน หมายถึงแหล่งพบปะกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ตกลงเจรจาทำสัญญาการว่าจ้างกล่าวคือนายจ้างเป็นผู้ซื้อแรงงานและลูกจ้างเป็นผู้ขายแรงงาน โดยนายจ้างได้รับการบริการจากลูกจ้าง และลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นตัวแทน ซึ่งก็คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน กลไกการทำงานของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์อุปทานแรงงาน กลไกการทำงานของตลาดแรงงานขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานแรงงานจะทำงานร่วมกันในการกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับจนกระทั่งอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทาน ทำให้ตลาดแรงงานเข้าสู่ภาวะที่เรียกว่า ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

การปรับตัวของกลไกการทำงานของตลาดแรงงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการได้แก่

1. สารสนเทศของตลาดแรงงาน แรงงานชนิดเดียวกันอาจได้ค่าจ้างไม่เท่ากัน เพราะขาดความสมบูรณ์ของสารสนเทศที่ได้รับ เพราะการได้มาซึ่งสารสนเทศหรือข้อมูลต่าง ๆ ล้วนมีต้นทุนค่าใช้จ่าย แรงงานอาจไม่มีความสามารถเพียงพอในการหาข้อมูลสารสนเทศ ทำให้แรงงานขาดข้อมูลในการนำไปพัฒนาระดับค่าจ้างแรงงานของตน

2. การกีดกันในตลาดแรงงาน โดยอคติหรืออำนาจผูกขาดของผู้ประกอบการบางกลุ่ม อาจทำให้แรงงานบางกลุ่มไม่ได้รับการพิจารณารับเข้าทำงาน

3. ตลาดแรงงานภายในและตลาดแรงงานทวิลักษณ์ ตลาดแรงงานภายในมีผลต่อประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน คือนายจ้างมีโอกาสรู้จักแรงงานดีเพียงพอก่อนที่จะมอบหมายตำแหน่งหน้าที่การงานให้ และยังช่วยให้การตัดสินใจเลือกคนงานเข้ารับการฝึกอบรมที่เสียค่าใช้จ่ายสูงก็ตาม อาจเกิดความไม่มีประสิทธิภาพของตลาดแรงงานได้หากการกระจายรายได้ภายในตลาดแรงงานไม่ถูกกำหนดโดยความสามารถ แต่ถูกกำหนดโดยความพอใจส่วนตัวของนายจ้าง สำหรับแนวคิดตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual Labour Market) ได้แบ่งตลาดสาขาปฐมภูมิที่มีค่าจ้างสูง มั่นคง และสาขาทุติยภูมิที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ ไร้ความมั่นคง การโยกย้ายระหว่างตลาดทั้ง 2 สาขา ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกลไกของตลาด ถึงแม้จะได้รับการฝึกอบรม แต่ก็ถูกจำกัดอยู่ในแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่แรงงานในสาขาปฐมภูมิอาจเข้าไปทำงานในสาขาทุติยภูมิ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการทำงานต่ำกว่าระดับ

4. การโยกย้ายแรงงาน การโยกย้ายมีผลต่อตลาดแรงงาน เนื่องจากแรงงานย่อมมีความต้องการย้ายการทำงานไปยังการทำงานที่มีผลตอบแทนสูงกว่าและมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ดีกว่าการทำงานในที่เดิม

ทฤษฎีผลผลักดันและดึงดูดของ LEE

Lee (อรุณชัย ชัยญาณ, 2545) ได้พยายามอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่น โดยมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นว่าการย้ายจากที่แห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่งของมนุษย์ จะต้องมิสาเหตุจากการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด ดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดัน

1. การลดน้อยถอยลงของทรัพยากรธรรมชาติ ราคาสินค้าที่ผลิตสูงหรือมีอุปสรรคในการผลิตขาดอย่างขาดแคลน
2. ไม่สามารถหางานในอาณาบริเวณนั้นได้
3. เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ

4. ถูกกดขี่ปราบปรามอันเนื่องจากสิทธิทางการเมือง ศาสนา ฯลฯ
5. เกิดความเบื่อหน่ายชุมชน ด้วยเหตุผลทางด้านประเพณี วัฒนธรรม
6. ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

ปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูด

1. โอกาสที่จะได้งานทำมีสูงหรือมีโอกาสให้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก
2. โอกาสที่จะสร้างความมั่นคงให้ตัวเองและครอบครัวสูง
3. ความดึงดูดใจในด้านสภาพแวดล้อม และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น

ทัศนียภาพ อากาศ บ้านเมือง สาธารณูปโภค การคมนาคม ฯลฯ

4. การย้ายตามระหว่างสามี – ภรรยา หรือ บิดา มารดา บุตร ฯลฯ

ด้านการตลาด

ผู้บริหารจะต้องเพิ่มคุณค่าโดยรวม และลดต้นทุนโดยรวมให้ได้ จะทำให้คุณค่าที่ส่งมอบสูงขึ้น ผู้บริโภคก็จะมีคามพึงพอใจสูงขึ้น คุณค่าการส่งมอบที่สูงขึ้นนั้นเรียกว่า “ความสามารถทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน”

คุณค่าโดยรวม (Total Customer Value) ประกอบด้วย

1. คุณค่าทางผลิตภัณฑ์สอดคล้องกับข้อกำหนดและคุณภาพดี
2. บริการรวดเร็วและเกินความคาดหมาย
3. มีภาพลักษณ์ดี
4. บุคลากรมีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความสามารถ

ต้นทุนโดยรวม (Total Customer Value) ประกอบด้วย

1. ตัวเงิน จ่ายเป็นเงินสดหรือตัวเงินอื่น ๆ
2. จิตวิทยา ผู้บริโภคบางคนถึงแม้จะซื้อของราคาแพงก็รู้สึกคุ้มค่า เพราะมีค่าทางจิตใจก็คิดว่าไม่แพงอย่างที่คนอื่น ๆ คิด
3. พลังงาน บางครั้งไปซื้อของใช้ต่าง ๆ ก็จะต้องมีค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ซึ่งจัดว่าเป็นค่าพลังงาน

4. เวลา การที่ต้องเสียเวลาไปกับการซื้อ การรอคอย

ทฤษฎีส่วนประสมการตลาด (Marketing mix) หรือ 4P)

ความหมายของส่วนประสมทางการตลาด คือ ตัวแปรทางการตลาดที่ควบคุมได้ซึ่งบริษัทใช้ร่วมกัน เพื่อสนองความพึงพอใจแก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบเครื่องมือต่อไปนี้

1. ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่เสนอขาย โดยธุรกิจเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าให้พึงพอใจ ผลิตภัณฑ์ที่เสนอขายอาจจะมีตัวตนหรือไม่มีตัวตนก็ได้ ผลิตภัณฑ์จึง

ประกอบด้วย สินค้า บริการ ความคิด สถานที่ องค์กรหรือบุคคล ผลิตภัณฑ์ต้องมีรรถประโยชน์ (Utility) มีคุณค่า (Value) ในสายตาของลูกค้า จึงจะมีผลทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถขายได้ การกำหนดกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ต้องพยายามคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

1.1 ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (Product Differentiation) และ (หรือ) ความแตกต่างทางการแข่งขัน (Competitive Differentiation)

1.2 พิจารณาจากองค์ประกอบ (คุณสมบัติ) ของผลิตภัณฑ์ (Product Component) เช่น ประโยชน์พื้นฐาน รูปร่างลักษณะคุณภาพ การบรรจุภัณฑ์ ตราสินค้า ฯลฯ

1.3 การกำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์ (Product Positioning) เป็นการออกแบบผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อแสดงตำแหน่งที่แตกต่าง และมีคุณค่าในจิตใจของลูกค้าเป้าหมาย

1.4 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product Development) เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีลักษณะใหม่และปรับปรุงให้ดีขึ้น (New and Improved) ซึ่งต้องคำนึงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

1.5 กลยุทธ์เกี่ยวกับส่วนประสมผลิตภัณฑ์ (Product Mix) และสายผลิตภัณฑ์ (Product Line)

2. ราคา (Price) หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ราคาคือ P ตัวที่สองที่เกิดขึ้นมาจาก Product ราคาคือต้นทุน (Cost) ของลูกค้า ผู้บริโภคจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (Value) ผลิตภัณฑ์กับราคา (Price) ผลิตภัณฑ์นั้น ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคา เขาก็จะตัดสินใจซื้อ ดังนั้นผู้กำหนดกลยุทธ์ด้านราคาต้องคำนึงถึง

2.1 คุณค่า ที่รับรู้ (Perceived value) ในสายตาของลูกค้า ซึ่งต้องพิจารณาว่าการยอมรับของลูกค้าในคุณค่าของผลิตภัณฑ์ว่าสูงกว่าราคาผลิตภัณฑ์นั้น

2.2 ต้นทุนสินค้าและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3 การแข่งขัน

2.4 ปัจจัยอื่น ๆ

3. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อ เพื่อสร้างทัศนคติและพฤติกรรมในการซื้อ การติดต่อสื่อสารอาจใช้พนักงานขายทำการขาย (Personal selling) และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คน (Nonpersonal selling) เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารมีหลายประการซึ่งอาจเลือกใช้หนึ่งหรือหลายเครื่องมือต้องใช้หลักการเลือกใช้เครื่องมือสื่อสารแบบผสมผสานกัน (Integrated Marketing Communication : IMC) โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับลูกค้า ผลิตภัณฑ์ คู่แข่งขัน โดยบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันได้ เครื่องมือส่งเสริมที่สำคัญ มีดังนี้

3.1 การโฆษณา (Advertising) เป็นกิจกรรมในการเสนอข่าวสารเกี่ยวกับองค์การและ (หรือ) ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือความคิดที่ต้องมีการจ่ายเงินโดยผู้อุปถัมภ์รายการ กลยุทธ์ในการโฆษณาจะเกี่ยวข้องกับ กลยุทธ์การสร้างสรรค์งานโฆษณา (Creative Strategy) ยุทธวิธีการโฆษณา (Advertising Tactics) และกลยุทธ์สื่อ (Media Strategy)

3.2 การขายโดยใช้พนักงานขาย (Personal Selling) เป็นกิจกรรมการแจ้งข่าวสารและ จูงใจตลาดโดยใช้บุคคล งานในข้อนี้จะเกี่ยวข้องกับ กลยุทธ์การขายโดยใช้พนักงานขาย (Personalselling Strategy) การจัดการหน่วยงานขาย (Salesforce Management)

3.3 การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) หมายถึง กิจกรรมการส่งเสริมที่ นอกเหนือจากการโฆษณา การขายโดยใช้พนักงานขาย และการให้ข่าวและการประชาสัมพันธ์ซึ่ง สามารถกระตุ้นความสนใจ ทดลองใช้ หรือการซื้อ โดยลูกค้าขั้นสุดท้ายหรือบุคคลอื่นในช่องทาง

4. การจัดจำหน่าย (Place หรือ distribution) หมายถึง โครงสร้างของช่องทางซึ่ง ประกอบด้วยสถาบันและกิจกรรม ใช้เพื่อเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์และบริการจากองค์การไปยังตลาด สถาบันที่นำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดเป้าหมาย ก็คือสถาบันการตลาด ส่วนกิจกรรมที่ช่วยในการ กระจายตัวสินค้า ประกอบด้วย การขนส่ง การคลังสินค้า และการเก็บรักษาสินค้าคงคลัง การจัด จำหน่ายประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ช่องทางการจัดจำหน่าย (Channel of Distribution) หมายถึง เส้นทางที่ผลิตภัณฑ์ และ (หรือ) กรรมสิทธิ์ที่ผลิตภัณฑ์ถูกเปลี่ยนมือไปยังตลาด ในระบบช่องทางการจัดจำหน่ายจึง ประกอบด้วยผู้ผลิต คนกลาง ผู้บริโภคน หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม

4.2 การสนับสนุนการกระจายสินค้าสู่ตลาด (Market Logistics) หมายถึง กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายตัวผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม การ กระจายตัวสินค้าจึงประกอบด้วยงานที่สำคัญต่อไปนี้ การขนส่ง (Transportation) การเก็บรักษาสินค้า (Storage) และการคลังสินค้า (Warehousing) การบริหารสินค้าคงเหลือ (Inventory Management)

นำหลักการของทฤษฎีส่วนประสมการตลาดมาใช้ เพื่อวิเคราะห์โอกาสทางการตลาด การกำหนดพฤติกรรมของตลาด และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย

ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage)

Diamond Model (Michael E. Porter) ใช้ในการประเมินศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ ของแต่ละประเทศได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการผลิต (Factor Condition) ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์อันได้แก่ ปริมาณของแรงงานประเภทต่าง ๆ ,ทักษะของแรงงาน, ต้นทุนแรงงาน ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resources) ได้แก่ที่ดิน แร่ธาตุ ป่าไม้ พลังงาน ทรัพยากรความรู้ (Knowledge resources) ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญทางวิทยาศาสตร์ Technique, Marketing ระบบข้อมูลการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ ทรัพยากรทุน (Capital resources) ปริมาณแหล่งทุน และต้นทุน โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ปริมาณและต้นทุนของการใช้ เช่น การขนส่ง การสื่อสาร Internet ระบบการโอนเงิน สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย และสถาบันทางวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนเห็นคุณภาพชีวิต และเสน่ห์ของประเทศในการเป็น ที่ทำงานและที่อยู่อาศัย

2. ปัจจัยด้านตลาด (Demand Condition) ประกอบด้วย ลักษณะความต้องการของสินค้าและบริการของอุตสาหกรรม ถ้าความต้องการภายในประเทศกดดันให้ผู้ประกอบการมีนวัตกรรมที่ รวดเร็วประเทศจะมีข้อได้เปรียบ และเป็นเลิศในการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ ดังนั้นในการ ประเมินต้องพิจารณาโครงสร้างความต้องการของแต่ละ Segment ขนาดของความต้องการ ความ คาดหวัง, การเติบโตของความต้องการ และการขยายตัวผู้ต้องการในต่างประเทศ

3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน (Relate & Support Industry) อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือนมีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่อุตสาหกรรมไม้แปรรูปและชิ้นส่วน มีอุตสาหกรรม สนับสนุนได้แก่ กาว สี อุปกรณ์อุตสาหกรรม เครื่องจักร และบริการออกแบบ ประเทศไทยยังขาด อุตสาหกรรมสนับสนุนที่จะสร้างศักยภาพการแข่งขัน (ยกเว้นอุตสาหกรรมไม้แปรรูป)

กลยุทธ์โครงสร้างและการแข่งขัน (Firm Strategy , Structure and Rivalry)

การจัดการและกลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจที่เลือกใช้อย่างเหมาะสม ตลอดจน ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจส่งผลให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

บทบาทของภาครัฐ (The Role of Government) นโยบายของภาครัฐมีผลต่อศักยภาพการ แข่งขันของประเทศ โดยภาครัฐมีอิทธิพลทั้งด้านบวก และด้านลบ ต่อศักยภาพการแข่งขันของ ประเทศ

ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไทย

ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานไทย นั้น สามารถทำได้เฉพาะบางส่วน หรือสามารถกระทำได้ชั่วคราวในระยะสั้นเท่านั้นเนื่องจาก แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือทักษะในการก่อสร้าง หากเป็นแรงงาน ต่าง ด้าวที่มีทักษะฝีมือก็จะมีค่าแรงที่ไม่ต่างไปจากแรงงานไทยมากนัก อีกทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ของ แรงงานก่อสร้างมีอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดพื้นที่การทำงานเมื่อมีการขึ้นทะเบียนการพิสูจน์

สัญญาหรือปัญหาเรื่องการสื่อสาร และท้ายที่สุดปัญหาด้านงบประมาณในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านความมั่นคง ปัญหาด้านมนุษยชน ซึ่งภาครัฐบาลต้องสูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมหาศาล

ความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน แรงงานไทยต้องแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การทดแทนกันของแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยทำได้ยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องการสื่อสารและปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาการลงทุนในการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าว ปัญหาการจำกัดพื้นที่ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว แต่ลักษณะงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นงานที่ต้องเคลื่อนย้ายไปตามสถานที่ที่จะทำการก่อสร้าง ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการจ้างแรงงานฝีมือที่เป็นชาวต่างด้าว ปัญหาความไม่แน่ใจในนโยบายของภาครัฐบาล เกี่ยวกับการผ่อนผันและการต่ออายุของแรงงานต่างด้าว และปัญหาการกลั่นแกล้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล การเรียกเก็บค่าส่วยต่าง ๆ แก่นายจ้างที่ทำการจ้างแรงงานต่างด้าว

2. การทดแทนกันของแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างสามารถทำได้เพราะแรงงานต่างด้าวมีความอดทนและไม่เลื่องงาน ค่าจ้างมีอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานไทย หากนำแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มาทดแทนงานที่มีลักษณะที่ลำบาก สกปรก และมีความอันตราย หรือเป็นงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว จะสามารถช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในส่วนนี้ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การจ้างงานแรงงานต่างด้าวก็มีความยุ่งยาก และไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย การแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่ายทั้งส่วนนายจ้างที่ประสบปัญหาขาดแคลนอย่างแท้จริง แรงงานก่อสร้างในเรื่องอัตราผลตอบแทนสวัสดิการการจ้างงานของนายจ้าง รวมไปถึงประเทศชาติที่จะได้พัฒนาต่อไป

3. ผลงานวิจัย

พิมลจรรย์ นามวัฒน์(อ้างในดวงเด่น ศรีบุรี, 2547, หน้า 21) หน้าที่ในการจัดการประกอบด้วยหน้าที่ในการวางแผน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย โครงการ และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย และ โครงการที่กำหนดไว้ หน้าที่ในการจัดองค์กร เป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างบทบาทต่าง ๆ โดยพิจารณากำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรรวมทั้งการจัดรวมกลุ่มกิจกรรมและการจัดให้กลุ่มกิจกรรมนั้น ๆ มีผู้บริหารรับผิดชอบนอกจากนี้ยังมีการเตรียมประสานความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ทั้งแนวตั้งและแนวนอนของโครงสร้างองค์กรอีกด้วย หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน เป็นการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล และจัดให้บุคคลดำเนินงานตามความเหมาะสม หน้าที่ใน

การสั่งการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้แนวทาง และบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทักษะในการจัดการพบว่าการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะมุ่งสู่วัตถุประสงค์ จะต้องมีความรู้พื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ทักษะในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่แบ่งแยกระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ และเป็นบรรทัดฐานในการวัดความสามารถของผู้บริหารว่าจะใช้ทรัพยากรเท่าไรและอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยการดำเนินการนโยบายภายในขอบเขต

2. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งหมายถึง การให้ข้อคิดเห็น ทำให้ตนเองเป็นที่เข้าใจแก่ผู้อื่น การติดต่อสื่อสารจะมีได้ต้องประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้ หรือส่งข้อความและฝ่ายผู้รับและความสำเร็จของการติดต่อสื่อสารคือความเข้าใจระหว่างผู้ให้และผู้รับและนอกจากนั้น นโยบายและกิจกรรมขององค์กรจะดำเนินไปได้ก็ต่อเมื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้น พบว่า การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ในอันที่จะสร้าง และรักษาไว้ซึ่งสถานะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความพยายามร่วมกันของบุคคล จะต้องมีความรู้ที่สำคัญคือทักษะในการตัดสินใจ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร

นิลวรรณ ระพิงษ์ (2537, หน้า 115) ผลกระทบของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2537 เกี่ยวกับต้นทุนการผลิต เนื่องจากค่าจ้างเป็นต้นทุนที่มองเห็น ได้ชัดเจน เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราใดจะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและมักใช้เป็นข้ออ้างที่พ่อค้าผู้ประกอบการให้กับประชาชน โดยเพิ่มราคาสินค้าให้สูงขึ้น

ผลจากการวิจัยในเรื่องผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2537 มีผลต่อต้นทุนการผลิต โดยตั้งสมมติฐานไว้ว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.4 เห็นด้วยว่ามีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ส่วนนายจ้างร้อยละ 40.6 ไม่ตอบคำถามในเรื่องนี้

สถานประกอบการตัวอย่าง มีวิธีการแก้ไขปัญหาลดผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2537 ที่มีต่อต้นทุนการผลิตหลายวิธี เช่นลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น งดรับลูกจ้างเพิ่มชั่วคราว เพิ่มราคาสินค้าและเลิกจ้างลูกจ้างไปเลย ซึ่งวิธีสุดท้ายนี้นายจ้างใช้น้อยมีเพียงร้อยละ 14.1 เท่านั้นเอง

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าถึงแม้ว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำปี 2537 จะมีผลกระทบทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจริงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่นายจ้างส่วนใหญ่ก็ยังสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ โดยอาศัยวิธีการดังกล่าวข้างต้น เป็นการชดเชยปัญหาดังกล่าว

สุมาลี ปิตยานนท์ (2535, หน้า 120) กล่าวว่า การแข่งขันระหว่างธุรกิจจะไม่เกิดขึ้น เพราะนายจ้างไม่มีต้นทุนที่จะไปแข่งขัน แต่กลับเป็นผลดีต่อสถานประกอบการใหญ่ที่มีทุนสูงพอที่จะจ่ายตามอัตราขั้นต่ำที่สูงขึ้นนั้นได้ ซึ่งถือว่าการได้เปรียบและเสียเปรียบของสถานประกอบการอันเป็นผลให้เกิดการผูกขาดของกิจการบางประเภท

ในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล ยังส่งผลกระทบต่อด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคคล ที่นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลนั้นนายจ้างจำเป็นต้องสรรหาคนงานที่มีฝีมือเพื่อให้ได้ผลงานที่คุ้มค่าจ้าง และเนื่องจากที่อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำนั้นทุกสถานประกอบการจะเท่าเทียมกัน ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการใดก็ตามจะได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าเทียมกัน นายจ้างจึงจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาคนงานเพื่อแข่งขันกับสถานประกอบการอื่น ๆ และสำหรับกรณีการบริหารการผลิตก็เช่นกันถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ก็จะทำให้ต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการนั้นสูงขึ้นด้วยเพราะค่าจ้างแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตตามหลักการบริหารการผลิต

วิจิตร ฟูงลัดดา (2532) กล่าวว่า ผลกระทบต่อลูกจ้างก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะนายจ้างจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน หากเป็นลูกจ้างจำพวกใช้ฝีมือแล้วไม่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาฝีมือ

ก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพราะนายจ้างที่ไม่มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง จะถือเอาอัตราจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างประจำปีคือ จะปรับในอัตราเดียวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยไม่มีการปรับเพิ่มให้กับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ก่อนจึงเป็นผลให้ ลูกจ้างรายอื่นได้รับผลกระทบไปด้วย

วิชัย เอื้ออังกณกุล (2528, หน้า 19-20) กล่าวว่า ผลกระทบต่อการลงทุนในทางธุรกิจ นโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ผ่านมาของประเทศไทยเน้นการใช้แรงงานราคาถูกเป็นสิ่งชักจูงนักลงทุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุน ทำให้ประเทศไทยแข่งขันกับต่างประเทศได้ ส่งผลให้การผลิตและรายได้จากภาคอุตสาหกรรมเติบโตสูงกว่าภาคเกษตรกรรม

แต่เมื่อมีการปรับค่าจ้างที่สูงเกินไปย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อการลงทุนคือ ทำให้นักลงทุนต่างประเทศไม่มาลงทุนโดยเคลื่อนย้ายไปลงทุนยังประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่า ซึ่งประเด็นดังกล่าวผู้เขียนมีความเห็นว่ารัฐบาลควรที่จะกำหนดนโยบายส่งเสริมการลงทุน โดยวิธีการอื่นแทนที่จะกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเช่น ให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ลงทุนต่างประเทศ

เมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานภาคอุตสาหกรรมสูงโดยเปรียบเทียบกับค่าจ้างใน

ภาคเกษตรกรรม อันเป็นผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากภาคเกษตรกรรมนั้นเป็นปัญหาต่อการลงทุนในทางธุรกิจ คือ นักลงทุนต่างชาติที่มำดำเนินกิจการในประเทศไทยจะมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อันเป็นผลให้แรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากภาคเกษตรกรรมดังกล่าวไม่พัฒนาไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ทั้งนี้เพราะแรงงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะมีการศึกษาน้อย

ธิติวตร์ สัตยธิตีอริย (2552) การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยใช้แรงงานต่างด้าว แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการขาดแคลนเกิดขึ้นนั้นเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ

1. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง โดยแรงงานในกลุ่มนี้จะไม่แปรผันไปตามฤดูกาลหรือมีส่วนน้อยเนื่องจากแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้าง จะยังคงงานในธุรกิจก่อสร้างเป็นอาชีพและมีค่าแรงในการทำงานระดับสูง สามารถหาเลี้ยงครอบครัวและดำรงชีพในอาชีพนี้ได้ อาทิ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม และประกอบท่อ เป็นต้น แต่การขาดแคลนจะเกิดขึ้นในช่วงของเศรษฐกิจมีการขยายตัว เนื่องจากจำนวนแรงงานมีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างมีจำนวนจำกัดและมีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อย ๆ การจ้างงานจากภายนอกประเทศที่มีผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ยังส่งผลต่อแรงงานที่มีทักษะและมีฝีมือ

2. การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะ และความชำนาญเฉพาะในงานก่อสร้างหรือแรงงานที่ใช้แรงเท่านั้น (กรรมกร) โดยแรงงานพวกนี้จะมีการแปรผันตามฤดูกาล และเป็นแรงงานที่มีความผันผวนมาก มีการขาดแคลนแบบชั่วคราว โดยขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน หรือ สภาพราคาพืชผลการเกษตร นโยบายของภาครัฐบาล การกระจายรายได้ เศรษฐกิจพอเพียงรวมไปถึงการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสูงมากขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เป็นตัวดึงดูดแรงงานในส่วนนี้เข้าไปทำงานแทน