

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการของผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มธุรกิจรับเหมาบริการ ที่ให้บริการกับบริษัทฯ เทค โนแฟบ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตอำเภอ ศรีราชา จังหวัด ชลบุรี ต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ผลของการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มธุรกิจรับเหมาบริการ ต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

2. แนวทางให้การบริหารจัดการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มรับเหมาบริการ ต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

2.1 ด้านการเงิน

2.2 ด้านการจัดการ

2.3 ด้านทรัพยากรมนุษย์

2.4 ด้านการตลาด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแนวทางในการบริหารจัดการของผู้ประกอบการกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทในการแข่งขัน รวมถึงความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท

ในส่วนนี้จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ กิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการปรับค่าแรงค่าจ้างเป็น 300 บาทซึ่งอธิบายโดยใช้แนวคิดด้วยการบริหาร 4 ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหารการตลาด อันเป็นแนวทางในการบริหารงานทั่วไปสำหรับองค์กร ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจศึกษา

การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการซึ่งผู้วิจัยเป็นลูกค้าของผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้รับเหมาบริการ ดังนั้นการสัมภาษณ์จึงเป็นไปด้วยความเป็นกันเอง เพราะรู้จักคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลมาก่อน โดยทำการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 12 -20 กุมภาพันธ์ 2555

1. กลุ่มผู้ประกอบการรับเหมาด้านแรงงานซับคอนแทรคเตอร์ (Subcontractor) เป็นกระบวนการหนึ่งของการรับเหมาแรงงาน ในกระบวนการธุรกิจ ที่มีส่วนสนับสนุนธุรกิจให้ดำเนินต่อไปในทางที่ดี ด้านแรงงานโดยช่วยให้องค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และแข่งขันได้ดีขึ้น ช่วยให้
องค์กรสามารถปรับปรุงการดำเนินงานที่ดำรงอยู่ไปพร้อม ๆ กับสร้างโครงสร้างที่ยืดหยุ่นปรับตัว

ได้ง่ายขึ้นในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยังสามารถควบคุมต้นทุนการผลิต ส่งผลต่อธุรกิจในระยะยาวต่อไป

1. บริษัท นานูญ ออฟเกรด อินเตอร์เนชันแนล ผู้ประกอบการซื้อ ดร. พิเชต วงศ์สวัสดิ์
2. บริษัท เอส.พี.บี เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณ โสภี บุญอนันตธนสาร
3. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค เอส เค พี เซอร์วิส ผู้ประกอบการซื้อ คุณ ชัยชนันท์ พลายุพล

ธนนท์

2 กลุ่มผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างต่อเติม ติดตั้ง (Subcontractor) เป็นบริษัทที่ผู้ว่าจ้างว่าจ้างให้เข้ามาปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานติดตั้งอุปกรณ์ ที่ใช้สำนักงาน หรือ ก่อสร้างต่อเติมอาคารต่าง ๆ ตามแบบและราคาที่ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างตกลงกันเอาไว้ กลุ่มผู้บริกรรับเหมาก่อสร้างต่อเติม ติดตั้ง จะต้องมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในงานที่ได้รับการว่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของผู้ว่าจ้าง และลดอัตราการสูญเสียเนื่องจากไม่ทราบในงาน

1. บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณพิทักษ์

ดวงเงิน

2. บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณวิทยา นุตะชัยศรี
3. บริษัท เอส พี เอ็น เทค แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณนิยม มาตร

วิจิตร

3. กลุ่มธุรกิจตัวแทนจัดจำหน่าย (Distributor) เป็นบริษัทที่เป็นตัวแทนจัดจำหน่ายสินค้า ไม่ได้เป็นผู้ผลิตสินค้าเองเป็นผู้ที่ซื้อสินค้าในราคาที่ถูกลงและนำมาจำหน่ายในราคาที่สูงกว่าเดิม หรือ เป็นการซื้อสินค้าในปริมาณมาก ๆ เพื่อที่จะซื้อได้ในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาดและนำมาขายในราคาที่สูง ซึ่งธุรกิจกลุ่มนี้ไม่ค่อยมีการใช้แรงงานไร้ฝีมือและไม่มีแรงงานที่ต้องใช้อัตรากำลังขั้นต่ำ อีกทั้งมีจำนวนบุคลากรน้อย แต่เป็นบุคคลกรที่ต้องใช้ทักษะความสามารถ โดยเฉพาะทักษะด้านการขาย

1. บริษัท สุวิทย์ ซัพพลาย จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณ สุวิทย์ ศุภประเสริฐ
2. บริษัท โปรเกรส เอ็นจิเนียริง แอนด์ ทูลส์ จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณ เสกสรรค์ สุขสวัสดิ์
3. บริษัท บุรพา ชาญ จำกัด ผู้ประกอบการซื้อ คุณ คมกิต ธนโสธร

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มธุรกิจรับเหมาบริการ ต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

1. ความคิดเห็น ด้านการเงิน

ผู้ประกอบการต้องมีค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนแรงงานเพิ่ม จากที่จ่ายประมาณ 30-40% ซึ่งในการปรับค่าจ้างค่าแรงขั้นต่ำในครั้ง ทางผู้ประกอบการต้องมีการปรับให้กับพนักงานที่อยู่มาก่อนด้วย เพื่อให้ฐานเงินเดือนห่างจาก พนักงานใหม่ที่ได้ปรับขึ้นเป็น 300 บาทซึ่งต้นทุนที่เพิ่มตรงนี้ผู้ประกอบการมองว่ามีผลกระทบแต่ไม่มากนัก ต้องใช้ระยะเวลาสักพักจึงจะสามารถปรับตัวได้ เนื่องจากว่าต้องมีการเพิ่มเงินทุนสำรองเพราะจากเคยจ่ายค่าแรงค่าจ้างประมาณเท่านี้ต่อเดือน กลายเป็นมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยรายจ่ายที่เพิ่มมากขึ้นนี้ อาจจะปรับเพิ่มราคาสินค้าและบริการให้เหมาะสมกับต้นทุน ได้บ้างแต่แต่ก็ไม่สามารถปรับให้สูงเท่ากับอัตราค่าแรงที่เพิ่มขึ้นมาได้ เนื่องจากจะทำให้ความสามารถทางการแข่งขันทางตลาดลดลง

สำหรับผู้ประกอบการ ธุรกิจรับเหมาแรงงานแล้วนอกจากรายจ่ายทางตรงคือค่าแรงแล้ว ยังมีค่าใช้จ่ายแฝงอื่น ๆ เข้ามาอีกเช่น ประกันสังคม 5% เงินกองทุนทดแทนกรณีถูกจ้างบาดเจ็บในงาน กองทุนช่วยเหลือผู้พิการ และอื่น ๆ อีกที่จะผันแปรตามอัตราค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ

นอกจากรายจ่ายที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีรายจ่ายแฝงอีกอย่างหนึ่งก็คือ รายจ่ายอันเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้บริษัทรับเหมาด้านแรงงาน จะต้องจัดเตรียมทุนในการลงพื้นที่ต่างจังหวัดเพื่อไป สรรหา คัดเลือก กันตามต่างจังหวัด เพราะไม่สามารถรออยู่ตามสถานที่รับสมัครได้แล้ว ไม่อย่างนั้นก็ไม่สามารถที่จะหาแรงงานมาป้อนให้กับโรงงานได้ ดังนั้นต้นทุนของบริษัทรับเหมาแรงงานจึงเพิ่มขึ้นในการไปสรรหาคน ให้พอเพียงต่อความต้องการของลูกค้า ที่มีความต้องการแรงงานเป็นอย่างสูง

ส่วนผู้ประกอบการ ธุรกิจรับเหมาคิดตั้ง ต่อเติม ต้นทุนอื่นที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าแรงแล้ว ยังมีต้นทุนวัสดุอุปกรณ์ด้วยที่สูงขึ้นเนื่องจากผู้ผลิตได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการปรับค่าแรงค่าด้วยเช่นกันจึงต้องปรับราคาวัสดุอุปกรณ์ขึ้นด้วยเช่นกัน ผลกระทบจึงเป็นเหมือนห่วงโซ่ที่มีความเกี่ยวเนื่องกันในธุรกิจ

1. ดร. พิเชต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ นานู อพเกรด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า

“ในส่วนผลกระทบ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือต้นทุน คือต้องจ่ายเพิ่มขึ้นในส่วนของผู้จ้างที่ประจำ ของนานูฯเองแต่เราเป็นธุรกิจในการให้บริการ ผลกระทบโดยตรงจะไปตกอยู่ที่ค่าบริการเรา เนื่องจากนานูฯมีเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ประมาณ 40 คนก็ถือว่ากระทบครับ แต่ว่าเราคิดว่าเราปรับตัวได้”

“ปัญหาคงอยู่กับลูกค้าที่ใช้บริการแรงงานเช่น บริษัท ซูมิโตโม อิเล็กทริก ที่ใช้บริการแรงงานชั่วคราว มีพนักงานอยู่ 5000 คน หากค่าแรงขั้นต่ำสูงขึ้นเป็น 300 บาทจะทำให้ต้นทุนค่าแรงเพิ่มขึ้นสูงถึง 20 ล้านบาท ”

“มีรายจ่ายแฝงเพิ่มขึ้น เช่นค่าประกันสังคม กองทุนทดแทน กองทุนสนับสนุนผู้พิการ”

2. คุณ โสภี บุญอนันตสินสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี.บี เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด กล่าวว่

“เรื่องของการปรับเป็น300บาทถ้าพูดถึงพื้นฐานของความเป็นจริงก็เห็นว่าสมควรอยู่ที่จะปรับเพราะเราก็เห็นว่าค่าครองชีพของบ้านเราปัจจุบันค่อนข้างสูงคือถ้ายกตัวอย่างค่าแรงขั้นต่ำของชลบุรี 196บาทและอย่างที่รัฐบาลของจะขึ้นค่าแรงเป็น 300บาทและชลบุรีจะขึ้นเป็น274บาทในความรู้สึกที่เราทำธุรกิจเกี่ยวกับแรงงานคิดว่าสมควรที่จะขึ้น เพราะค่าครองชีพสูงและบ้านเราก็ค่าครองชีพสูงมานานแล้ว แต่ก็จะมีปัญหาเรื่องต้นทุนแรงงาน”

“องค์กรรับเหมาแรงงานเรามีผลกระทบแน่นอนเพราะเมื่อไหร่ที่ประกาศ ถ้าประกาศแล้วเราก็ต้องให้เป็น สิ้นน้ำใจทั้งที่เรามีการให้เงินอยู่แล้ว ถามว่ามีผลกระทบกับต้นทุนไหม มีแน่นอน”

“แต่ตรงนี้ด้วยสภาวะอย่างตอนนี้ผู้ว่าจ้าง เอสพีบีก็จะมีความรู้ว่า อย่างตอนนี้ค่าแรง196 บาทคุณเปอร์เซนต์เช่นเรยกตัวอย่าง 40บาทเท่ากับตอนนี้เค้าต้องจ่าย293บาท ต้องลดค่าดำเนินการด้วยไหม เราในฐานะที่เราประกอบการ เราก็ต้องมานึกถึงต้นทุนของเราก็ต้องทำให้ผู้ว่าจ้างฟังว่าเราได้รายได้จากเด็กในไลน์การผลิต และเรานำเราได้จากตรงนี้มาบริหาร ในลักษณะเดียวกัน ค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มมากขึ้นค่าบริหารเราก็เพิ่มมากขึ้น ต้นทุนเราอาจจะดับเบิลคือ ก่อนหน้านั้นเราใช้ต้นทุน5 บาท แต่ตอนนี้เป็น8 บาท 8 บาทนี้มาจากไหนมาจากต้นทุนในการหาแรงงานซึ่งตอนนี้เรารู้ยู่ที่บ้านเราตกอยู่ในสภาวะแรงงานหายาก พอแรงงานหายาก จากเมื่อก่อนเราเคยใช้ต้นทุนในการบริหารอยู่ที่ ยกตัวอย่าง สัก 20,000 บาทตอนนี้เราต้องใช้ถึง30,000บาทเพราะ การทำงานการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น”

“เมื่อไหร่ที่ค่าแรงขั้นต่ำขึ้นทุกทีก็จะบีบบีบด้วยการขอลดค่าบริการ พอลดค่าบริการการแข่งขันมันก็มากขึ้นพอมากขึ้นทำให้เราหาแรงงานได้ยากขึ้น พยายามขึ้นแล้วทำไมต้นทุนถึงเพิ่มขึ้นเพราะจากที่เราเคยหาเด็ก โดยจ้างน้องสรรหาบุคลากร เข้าสถานที่ ตอนนี้นอกเหนือจากนี้เราต้องเช่ากลุ่มอีกกลุ่มเค้าเรียกหน่วยงานพิเศษ อยู่กับที่ ไม่ได้แล้วเรามีเป็นทีมสรรหาในพื้นที่แล้วเนื่องจากว่าในพื้นที่ไม่มีคน ไม่มีคนจะให้ จึงต้องออกนอกพื้นที่ ออกนอกต่างจังหวัด ซึ่งตรงนี้เป็นต้นทุนแฝงอันนี้เป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการยกตัวอย่าง5บาทเป็น8บาท 3บาทนั้นก็คือต้นทุนแฝงคนจะนั่งอยู่ตามบูท ตามห้างไม่ได้แล้ว ต้องไปเคาะถึงประตูบ้านเลย ต้องไปต่างจังหวัด ต้องไปออก

โบว์ชัวต้องทำสารพัด นี่แหละคะ ต้นทุนที่แฝงเข้ามา เราก็จะบอกกับผู้ว่าจ้างว่า สิ่งที่มีการเพิ่มขึ้น จากค่าบริการเราก็มีค่าใช้จ่าย อื่น ๆ แฝงเป็นเงา”

3. คุณ พิทักษ์ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่า “ต้นทุนเพิ่มขึ้นเป็นต้นทุนสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 60”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่า “การปรับค่าแรง ปัจจุบันก็มีผลกระทบค่อนข้างสูงการแข่งขันในด้านตลาดว่าไปแล้วมีการแข่งขันค่อนข้างสูง การปรับราคา ราคาไม่ได้ติดตาม เพราะวัสดุ และ ค่าแรงสูงขึ้นแต่ในทางเดียวกัน ขณะที่เรา ต้องขายสินค้าในราคา ใกล้เคียง ๆ ราคาเดิมหรือปรับขึ้นมาได้เล็กน้อย ทุกวันนี้การแข่งขันค่อนข้างสูง ประกอบกันบริษัทที่มีขนาดใหญ่ทุนสูง เขามีแรงกำไรเข้ามาสูงกว่า สายป่านเข้ายาวกว่า เช่น เขามีร้านขายวัสดุเอง ทำให้ต้นทุนเขาค่อกว่า”

จากสรุปการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการด้านการเงิน ต่อการปรับค่าจ้างค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ได้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง คือ การรับทราบและผลที่เกิดจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี พ.ศ.2537 นิลวรรณ ระพีพินัย (2537) ในด้านผลกระทบที่เกิดจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. 2537 นายจ้างเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 73.4 ตอบว่ามีผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ในด้านปัญหาต่อการดำเนินกิจการ มีนายจ้างจำนวน 43 รายคิดเป็นร้อยละ 59.4 มีความเห็นดังกล่าว ในด้านปัญหาต่อการดำเนินกิจการ มีนายจ้างจำนวน 43 รายคิดเป็นร้อยละ 63.2 ที่ตอบว่ามีผลกระทบในด้านการลงทุน มีนายจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 59.4 ตอบว่ามีผลกระทบเพราะต้องมีการลดการผลิตลงบางส่วน และไม่สามารถขยายกิจการได้ และนายจ้างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 53.1 ไม่เห็นด้วยกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้

นอกจากนี้จากการได้สอบถามความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับผลกระทบต่อการจ้างงานและการลงทุน เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ.2537 ปรากฏว่านายจ้างส่วนมากมีความคิดว่าเกิดผลกระทบต่อการจ้างงานและการลงทุนแน่นอนทั้งนี้เพราะเมื่อค่าจ้างแรงงานสูง จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต ทำให้สินค้าราคาสูงขึ้น กิจการบางแห่งต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยนำเอาเครื่องจักรกลเข้ามาใช้แทนแรงงานคน ทำให้เกิดการเลิกจ้างงานตามมา

2. ความคิดเห็น ด้านการจัดการ

2.1 นโยบายการปรับค่าจ้างค่าแรง ในการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำนี้หากปรับให้เฉพาะพนักงานที่เข้ามาใหม่ โดยให้เริ่มค่าแรงที่ 300 บาท ก็จะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของอัตราฐานค่าจ้างระหว่างพนักงานใหม่และพนักงานเก่าเช่น พนักงานใหม่เพิ่งเข้ามาได้ค่าจ้าง 300 บาทต่อวัน กับคนเก่าอยู่มาปีกว่าได้รับค่าจ้างวันละ 310 บาทต่างกัน 10 บาททั้งที่อยู่งานต่างกันมากถึง ปีกว่า ๆ ดังนั้นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม ก็จะต้องมีการปรับค่าจ้าง ค่าแรงให้ทั้งคู่จ้างเก่าและ

ลูกจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ ของลูกจ้าง
มีเช่นนั้นแล้วจะเกิดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้ ดังนั้นการปรับจึงไม่ใช่แค่ปรับให้เฉพาะ
ลูกจ้างใหม่เท่านั้นต้องคำนึงถึงลูกจ้างคนที่อยู่มาก่อนด้วยเพื่อเป็นสินน้ำใจตอบแทน

1. ดร. พิเชต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นานูญ อพเกรด อินเตอร์เนชันแนล

จำกัด กล่าวว่า

“ทางบริษัทนานูญได้มีนโยบายการปรับค่าแรงค่าจ้างประจำปีโดยที่ผ่านมาก อัตราการ
ปรับค่าเฉลี่ยอยู่ที่10%เป็นการประเมินผลการทำงานประจำปีละ หนึ่งครั้ง ปีนี้ก็เช่นกันเฉลี่ยอยู่ที่10%
โดยปรับทุก ๆ เดือนมกราคม”

2. คุณ โสภี บุญอนันตธนสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี.บี เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด

กล่าวว่า

“จำนวนพนักงาน68คน เรามีพนักงานรายวันอยู่ประมาณ 7-8คน และเราค่าแรงอยู่ที่300
บาทต่อวันเหมือนกันซึ่งเมื่อก่อนเราให้อยู่250 บาทตอนที่รัฐบาลยังไม่ประกาศปรับแต่พอรัฐบาล
ประกาศปรับเมื่อ1 มกราคม เราก็ปรับให้น้อง แล้วน้องที่เป็นพนักงานมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าก็จะ
ปรับหนีให้เล้านิดหนึ่ง ซึ่งเราปรับให้ทั้งหมด คนเก่า250 บาทเป็น300บาท คนใหม่เข้ามาก็ได้300
บาทเลย”

“มีรายเดือนที่เกิน300บาท แล้วมีการปรับกะเราคืออัตราส่วนและปรับตามความรับผิดชอบ
อย่างตอนนี้ 300 บาท เดือนหนึ่งก็ 9,000 บาทของเรา ถ้าหักวันอาทิตย์ออกเราก็ให้ 8,000 กว่าอยู่แล้ว
8,000-8,500 บาทอยู่แล้ว แล้วเพดานเงินเดือนของเราเฉลี่ยแล้วก็อยู่ที่9000กว่าอยู่แล้วซึ่งของเราจะ
ไม่มีผลเท่าไร แต่ถ้าใน1 เมษายนนี้มีการประกาศใช้ตามที่รัฐบาลประกาศจริง ๆ เราก็ขึ้น แต่
ไม่ได้ขึ้นให้สูงกลัวว่าจะเราขึ้นตามอัตราส่วน เราอาจจะขึ้นอีกประมาณ3-4% แต่ไม่ใช่การปรับ
ประจำปีเพราะประจำปีเราจะมีอัตราการปรับของเราอยู่แล้วเช่น อายุงานหนึ่งปีคุณขึ้นกี่% ปีหนึ่ง
สองปีขึ้นเท่าไร เพราะตำแหน่งที่เราจ้างเป็นพนักงานสำนักงานและ สรรหาพนักงานจะให้ตาม
ค่าแรงขั้นต่ำไม่ได้เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบค่าสูง “

3. คุณ พิทักษ์ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชัน

จำกัด กล่าวว่า

“ก็ต้องปรับขึ้นให้ทั้งหมด ไม่ใช่ปรับขึ้นค่าแรงเฉพาะขั้นต่ำของพนักงานแค่ 300
พนักงานเก่าก็เหมือนกันก็ต้องปรับหนีกันไป ซึ่งจะมีปัญหาและผลกระทบตามมา”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่า

“ณ ปัจจุบัน ถ้าเป็นค่าแรงช่างฝีมือจะอยู่ที่วันละ 400บาท ถ้าฝีมือดีไปเลยก็เป็นพันต่อ
วัน บางคนเป็นเดือน แต่ก็ถือว่าเป็นการเพิ่มค่าแรงที่สูงขึ้น เพราะว่าค่าแรงขั้นต่ำที่อัพขึ้นมาบางที่

มันใกล้เคียงค่าแรงของเรา ณ ปัจจุบันเราก็ต้องปรับพื้นฐาน ไล่ระดับขึ้นไป เพราะว่า งานเขาเราเป็นงานฝีมือ และหนึ่งบริษัทเราเล็ก ทำให้เราเสียเปรียบบริษัทใหญ่ ที่เค้ามีสวัสดิการ เค้าสามารถที่จะให้พนักงานได้มากกว่าเรา สอง ด้านความรู้สึก คนก็อยากจะอยู่กับบริษัทใหญ่ ๆ เพื่อความมั่นคง เราก็เลยต้องมี อะไรที่สามารถที่จะแข่ง และดึงให้คนอยู่กับเราได้ เช่น ทุกวันนี้ ค่าแรงขั้นต่ำ300 บาทแต่เราก็ทำให้สูงกว่าอยู่แล้ว”

จากสรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ด้านการจัดการ ได้สอดคล้อง เกี่ยวกับการวิจัยเรื่องการดำเนินงาน ของสถานประกอบการ นิลวรรณ ระพีพงษ์ (2537) สถานประกอบการที่ใช้เป็นแหล่งเก็บข้อมูลของฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ ดำเนินกิจการประเภทอุตสาหกรรมและบริการธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 59.4 และ 40.6 ตามลำดับและสถานประกอบการส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีระยะเวลาในการดำเนินงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวนลูกจ้างอยู่ระหว่าง 100-150 คน และ 151-200 คนในอัตราส่วนร้อยละ 40.6 และ 17.2 ตามลำดับในด้านของการปรับค่าจ้างสถานประกอบการส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 89.1 มีการปรับค่าจ้างประจำปีเป็นประจำทุกปี เป็นการแน่นอน โดยส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 78.1 จะใช้อายุงานและผลงานเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

2.2 ความคิดเห็น ด้านทรัพยากรมนุษย์

2.2.1 การขาดแคลนแรงงาน ในอนาคตอันใกล้จะมีการปรับค่าแรงค่าจ้างตามนโยบายรัฐบาลเป็น 300 บาททั่วทุกจังหวัดในประเทศไทย ดังนั้นไม่ว่าจะอยู่จังหวัดไหนก็จะได้ค่าแรงเท่ากันต่ำเท่ากันคือ 300 บาท ดังนั้นแรงงานส่วนหนึ่งจึงเลือกที่จะทำงานในภูมิลำเนา เนื่องจากด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่างเช่น ไม่ต้องจ่ายค่าที่พักอาศัย ไม่ต้องซื้อข้าวหรืออาหารรับประทาน เพราะว่าส่วนใหญ่ทำการเกษตรกรรมอยู่แล้ว จึงไม่มีรายจ่าย สามารถใช้ชีวิตในภูมิลำเนาได้อย่างไม่ขัดสน ส่วนหนึ่งคือแรงงานหันไปเลือกแต่งงานสบาย สบาย แต่ได้ค่าแรงเท่ากัน อีกส่วนหนึ่งคือแรงงานในปัจจุบันนั้นปัจจุบันนิยมที่จะศึกษาต่อระดับปริญญาตรี หรือศึกษาระดับปริญญาตรีต่อเนื่องหลังจากจบ ปวช ,ปวส ทำให้แรงงานไร้ฝีมือที่เป็นคนไทยนั้นหายากขาดแคลน เนื่องจากหากเรียน จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป ก็จะได้รับค่าแรงสูงกว่า 300 บาท และงานสบายกว่าดังนั้นแรงงานไร้ฝีมือ ก็จะหายไปจากระบบส่วนหนึ่งทำให้เกิดวิกฤตขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ โดยเฉพาะในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ เพียงแค่ขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทก็ทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวเป็นอย่างมากอยู่แล้ว ยังมาเจอวิกฤตขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งแรงงานไร้ฝีมือ หรือมีฝีมือก็ตามส่วนใหญ่แล้วจะเลือกทำงานกับ บริษัทที่มีชื่อเสียง และมีความมั่นคงนั้นก็คือนอกจากค่าแรงขั้นต่ำที่ได้รับแล้ว ยังมีสวัสดิการอื่นให้อีก เช่น ค่ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าเช่าบ้าน และอื่น ๆ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมี

ความสามารถในการจ่ายให้กับบริษัทที่มีขนาดใหญ่ไม่ได้ดังนี้แรงงานจึงหลั่งไหลเข้าไปทำงานตามบริษัทใหญ่ ๆ ที่มีชื่อเสียงและมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน

1. ดร. พิเชต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นานูญ อพเพรค อินเตอร์เนชันแนล จำกัด กล่าวว่า

“300บาทผมคิดว่าแรงงานที่อยู่ในต่างจังหวัดคงจะไม่มุ่งหน้าเข้ามาภาคกลาง เพราะอยู่ที่บ้าน บ้านไม่ต้องเช่า บางครั้งข้าวไม่ต้องซื้อ เพราะว่าส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรมอยู่แล้ว ฉะนั้นผมคิดว่าแรงงาน จะอยู่ในถิ่นของตัวเอง เพราะในเมื่อค่าแรงเท่ากัน ก็ไม่จำเป็นต้องมาอยู่ไกลบ้าน เป็นเหตุให้แรงงานส่วนหนึ่งหายไป ทำให้เราหาคนได้ยาก”

“ตอนนี้อย่างที่ทราบแรงงานต่างด้าวเยอะมาก ถ้าย้อนไปสองปีผมเคยไปคุยกับทางจัดงานค้าก็ยัง ไม่เปิดโอกาสให้พาแรงงานต่างด้าวเข้ามาเนื่องจากกลัวมาแย่งงานคนไทย แต่ล่าสุดเมื่อสัปดาห์ที่ผ่านมาผมไปคุยกับหัวหน้าสำนักงานจัดหางานมา ท่านก็บอกว่าเปิดแล้ว ที่จะให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา เนื่องจากทางหน่วยงานภาครัฐเองก็เข้าใจว่าแรงงานขาดแคลน ถ้าไม่ปล่อยให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามา ก็ไม่มีใครทำ ฉะนั้นแรงงานไทยที่ขาดแคลนก็จะมีแรงงาน ต่างด้าวตามสัญญาเข้ามามาแทน แรก ๆ อาจจะลำบากในเรื่องการสื่อสารและเรื่องทักษะแต่ผมเชื่อว่าในอีกไม่กี่ปี เราสามารถอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ได้ คิดว่าน่าจะทำงานได้เหมือนคนไทยอีกสี่ปี ปีห้าแปด ไม่ต้องรอปี ห้าแปด ปัจจุบันก็เริ่มมีเข้ามาแล้ว ปัจจุบันนานูญมีประมาณ 30คน”

2. คุณ ไสกี บุญอนันตธนสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี. บี เพาเวอร์เซอร์วิส จำกัด กล่าวว่า

“การทำงานการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น เมื่อไหร่ที่ค่าแรงขึ้นต่ำขึ้นทุกที่ก็จะบีบบีบด้วยการขอลดค่าบริการ พอลดค่าบริการการแข่งขันมันก็มากขึ้นพอมากขึ้นทำให้เราหาแรงงานได้ยากขึ้น พอยากขึ้นแล้วทำไมต้นทุนถึงเพิ่มขึ้นเพราะจากที่เราเคยหาเด็ก โดยจ้างน้องสรรรหาบุคลากร เข้าสถานที่ ตอนนั้นนอกเหนือจากนี้เราต้องเช่ากลุ่มอีกกลุ่มเค้าเรียกหน่วยงานพิเศษ อยู่กับที่ไม่ได้แล้วเรามีเป็นทีมสรรรหานอกพื้นที่แล้วเนื่องจากว่าในพื้นที่ไม่มีคน ไม่มีคนจะให้ จึงต้องออกนอกพื้นที่ออกนอกต่างจังหวัด ซึ่งตรงนี้เป็นต้นทุนแฝงอันนี้เป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการยกตัวอย่างรอบที่เป็น 8 บาท 3 บาทนั่นก็คือต้นทุนแฝง คนจะนั่งอยู่ตามบูท ตามห้างไม่ได้แล้ว ต้องไปเคาะถึงประตูบ้านเลย ต้องไปต่างจังหวัด ต้องไปออกโบว์ชัวร์ต้องทำสารพัด นี่แหละคะ ต้นทุนที่แฝงเข้ามา เราก็จะบอกกับผู้ว่าจ้างว่า สิ่งที่มีการเพิ่มขึ้นจากค่าบริการเราก็คือค่าใช้จ่าย อื่น ๆ แฝงเป็นเงา”

3. คุณ พิทักษ์ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่า

“เรื่องคนจะจ้างยากขึ้น เพราะคนบางคนยังไม่เป็นงานเลขแต่เรียกร้องที่300บาท

กลายเป็นว่าเราต้องเลือกคนมากขึ้น ก็ต้องเลือกคนที่มึนทึบ จะมารับใครก็ได้เหมือนเมื่อก่อน”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่า “ณ ปัจจุบัน ถ้าเป็นค่าแรงช่างฝีมือจะอยู่ที่วันละ 400บาท ถ้าฝีมือดีไปเลยก็เป็นพันต่อวัน บางคนเป็นเดือน แต่ก็ถือว่าเป็นการเพิ่มค่าแรงที่สูงขึ้น เพราะค่าแรงขั้นต่ำที่อพยพมาบางที่มันใกล้เคียงกับค่าแรงของเรา ณ ปัจจุบันเราก็ต้องปรับทั้งฐาน ไล่ระดับขึ้นไป เพราะว่า งานเขาเราเป็นงานฝีมือ และ หนึ่ง บริษัทเราเล็ก ทำให้เราเสียเปรียบบริษัทใหญ่ ที่เขามีสวัสดิการ เขาสามารถที่จะให้พนักงานได้มากกว่าเรา สอง ด้านความรู้สึก คนก็อยากจะอยู่กับบริษัทใหญ่ ๆ เพื่อความมั่นคง เราก็เลยต้องมี อะไรที่สามารถที่จะแข่ง และดึงให้คนอยู่กับเราได้ เช่น ทุกวันนี้ ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทแต่เราก็จ่ายให้สูงกว่าอยู่แล้ว”

จากสรุปผลการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการฯ ด้านแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกและเปลี่ยนงาน ซึ่งนักวิชาการได้มีการกล่าวไว้เป็น 3แนวทางด้วยกัน (มธุรส สว่างวงศ์, 2536 อ้างถึงใน สัมพันธ์ เชาวนเกษม, 2551)

1. แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออกและเปลี่ยนงาน โดยพยายามค้นหาสาเหตุว่าการลาออกเกิดขึ้นได้อย่างไรและส่งผลกระทบต่อกิจการอย่างไร Lawer (1971, มธุรส สว่างวงศ์, 2536) ได้กล่าวถึง การลาออกคือการไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสองอย่างด้วยกันคือ

1.1 ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้นจะทำให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ปฏิบัติไม่ดี ผลปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูงสุดหรือมากกว่าซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานลาการลาออกเป็นลำดับต่อมา

1.2 ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกนี้ขึ้นจะทำให้พนักงาน ในองค์กรเกิดความไม่พอใจ ในงาน จะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจและสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ขาดงาน เป็นผลให้ขาดงานและลาออกในที่สุด

2. แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร เนื่องจากหากกิจการทางธุรกิจกำลังดำเนินไปได้ดีแล้ว ทำให้งานจำนวนมากจะถูกสร้างขึ้นมีผลให้การจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงของงานที่สูงขึ้นเช่นกันถ้าหากความต้องการของแรงงานคงที่ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงก็จะต่ำ ดังนั้น

อัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงาน ฉะนั้นผู้ศึกษาจึงของสรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกนั้นมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมากในช่วงที่อัตราการว่างงานต่ำนั้นคือ หากภาวะของความต้องการในตลาดแรงงานสูงก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ในทางตรงข้ามหากภาวะว่างงานสูง พนักงานจะตัดสินใจที่จะยังทำงานอยู่ที่เดิมอยู่ต่อไป

3. แนวทางการศึกษาทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (Push and Pull Approach) แนวทางการศึกษานี้ นับเป็นแนวทางทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลกรลาออกมี 2 ปัจจัยคือการศึกษาของ Shiliar and Freudenh (1982, อ้างถึงใน มธุรส สว่างวงศ์, 2536) คือ

3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลกรลาออกในที่สุดเช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์การ การสื่อสาร เป็นต้น

3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งปัจจัยที่มาดึงดูดเพื่อเคลื่อนย้ายหรือ ออกจาก จากองค์การเดิมไปสู่องค์การใหม่เช่น จากตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนสูงกว่าอย่างอื่น โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

2. ความคิดเห็น ด้านการตลาด

เนื่องจากการปรับค่าแรงค่าจ้างขึ้นต่ำนั้นทำให้ต้นทุนด้านงานนั้นสูงขึ้นดังนั้นราคาหรือค่าบริการของการรับเหมาแรงงาน แต่ละที่นั้นจะไม่แตกต่างกันเท่าไรเพราะได้รับผลกระทบด้านต้นทุนค่าแรงค่าจ้างเพิ่มขึ้นเหมือนกัน และคงไม่สามารถเพิ่มราคาได้หากลูกค้าไม่ยินยอม กลับกันผู้ว่าจ้างของแต่ละบริษัทกลับ เข้มงวดเรื่องการประกวราคา เพื่อเป็นการลดต้นทุนของลูกค้า และในธุรกิจรับเหมาแรงงาน ที่ได้รับค่าบริการจากค่าแรงของพนักงานรับเหมาแรงงานเป็นเปอร์เซ็นต์ กลับถูกผู้ว่าจ้าง ของลดราคาเนื่องจากค่าแรงเพิ่มขึ้น ยอดค่าบริการก็ปรับขึ้นตามค่าแรงที่ขึ้นด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมที่จะอธิบายเหตุผลให้กับผู้ว่าจ้างให้เข้าใจปัญหาของธุรกิจรับเหมาต่อเดิม คิดตั้งนั้นคือการแข่งขันด้านราคา เนื่องจากค่าแรงปรับขึ้น ทำให้ค่าวัสดุอุปกรณ์ปรับขึ้นสูงไปด้วย ผู้รับเหมาที่เป็นเจ้าของร้านวัสดุภัณฑ์เอง จะได้เปรียบทางราคามากกว่าทำให้มีโอกาสที่จะได้งานมากกว่าผู้รับเหมาที่ต้องไปจ้างทำหรือต้องไปซื้อของหน้าร้านเอง

1. ดร. พิเชต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นานูญ อพเกรด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า

“เป็นข้อดีรัฐบาลมีการปรับค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทเพราะเป็นการช่วยตัดคู่แข่งรายย่อยในธุรกิจเดียวกัน เนื่องจากว่าต้นทุนสูงขึ้น ต้องมีเงินทุนสำรองในการจ่ายให้กับพนักงานรับเหมา ก่อน ซึ่งบริษัทนาบุญฯ มีศักยภาพที่จะจ่ายหากเป็น บริษัทเล็ก ๆ คงจะไม่สามารถจ่ายได้ ถือว่าวิกฤตนี้เป็น โอกาส”

“การปรับค่าจ้างค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาททำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว ในเมื่อต้นทุนค่าแรงเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการเอง ก็ต้องขายของในราคาที่สูงขึ้นในช่วงแรก ๆ ก็น่าจะมีปัญหาบ้าง แต่ต่อไปคงจะปรับตัวได้”

2. คุณ โสภี บุญอนันนธาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี.บี พาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด กล่าวว่า “ผลกระทบต่อลูกค้า ต้องดูว่าลูกค้าอยู่ในธุรกิจประเภทอะไร ถ้าเป็นประเภทอิเล็กทรอนิกส์ก็จะกระทบ แต่ถ้าเป็นธุรกิจยานยนต์ก็จะกระทบน้อย”

3. คุณ พัทธกัญญ์ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่า

“หากมีการปรับทุกบริษัทก็ต้องปรับให้พนักงานเหมือน ๆ กันจึงมองว่าไม่มีผลกับการแข่งขันทางการตลาดเรื่องราคา”

“การขึ้นค่าแรงเป็น 300 บาท ไม่ได้มีผลอะไร เพราะของก็แพงตามไปด้วย เหมือนจะได้เงินเยอะแต่ซื้อของได้เหมือนเดิม เพราะผู้ประกอบการทุกเจ้าก็ต้องค่อย ๆ ปรับราคาขึ้นไปเหมือนกัน”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่า

“ในแง่ของการปรับค่าแรง ปัจจุบันก็มีผลกระทบค่อนข้างสูงการแข่งขันในด้านตลาดว่าไปแล้วมีการแข่งขันค่อนข้างสูง การปรับราคา ราคาไม่ได้ติดตาม เพราะวัสดุ และ ค่าแรงสูงขึ้นแต่ในทางเดียวกัน ขณะที่เราต้องขายสินค้าในราคา ใกล้เคียง ๆ ราคาเดิมหรือปรับขึ้นมาได้เล็กน้อย ทุกวันนี้การแข่งขันค่อนข้างสูง ประกอบกับบริษัทที่มีขนาดใหญ่ทุนสูง เขามีแรงกำไรเขามากกว่า สายป่านเขายาวกว่า เช่น เขามีร้านขายวัสดุเอง ทำให้ต้นทุนเขาดูต่ำกว่า แต่ในแง่กลับกัน ค่าใช้จ่ายในการบริหารเขาจะมากกว่าเราเช่น องค์กรเขาจะมีระดับชั้น มีพนักงานสำนักงานมากกว่า แต่เขาไม่มีโอกาสสัมผัสลูกค้าได้ใกล้ชิดเหมือนเรา โปรเจกต์ โปรเจกต์หนึ่งเจ้าของไม่มีโอกาสได้ไปสัมผัสเราด้วยความว่าองค์กรเขาใหญ่ก่อให้เกิดวิศวกร หรือ ที่ปรึกษาเข้าไปรับผิดชอบ กลับกันกับของเราเรา กลับใกล้ชิดกับลูกค้า”

จากสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการฯ ด้านการบริหารจัดการด้านการตลาด ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดส่วนประสมการตลาดสำหรับธุรกิจบริการ กฤษณา รัตนพฤกษ์ (2545) กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานหลักของการตลาด คือ ส่วนประสมการตลาด (Marketing Mix) ได้แก่ผลิตภัณฑ์

(Product) ราคา (Price) ช่องทางการให้บริการ (Place) และการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ซึ่งเป็นส่วนที่องค์กรสามารถควบคุมได้โดยจัดส่วนประสมทั้ง 4 อย่างให้เหมาะสมที่สุดเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดเป้าหมายได้แต่ละส่วนประสมการตลาดทั้ง 4 นี้ยังไม่เพียงพอสำหรับการตลาดบริการ ส่วนประสมการตลาดสำหรับตลาดบริการแตกต่างจากส่วนประสมการตลาดสำหรับสินค้าทั่วไป เพราะมีความแตกต่างที่สำคัญทางงานการตลาดและเป็นสิ่งที่ท้าทายนักการตลาดบริการ

สรุปผลส่วนที่ 2 แนวทางในการบริหารจัดการต่อการปรับขึ้นค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

2.1 แนวทางการแก้ไขด้านการเงินแนวทางในการบริหารจัดการ ด้านการเงิน

ผู้ประกอบการเกี่ยวกับรับเหมาแรงงานจะต้องมีการวางแผนทางการเงิน เพื่อที่จะได้สำรองเงินเพื่อใช้ในการจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องสำรองจ่ายก่อนแล้วค่อยไปเก็บกับลูกค้าจ้างที่หลัง นอกจากการลดต้นทุนด้วย การเงิน แล้ว ผู้ประกอบการ รับเหมาติดตั้งก็มีการลดค่าใช้จ่าย โดยการลดความผิดพลาดลด ระยะเวลาการทำงานให้เร็วขึ้นเนื่องจากว่างานเป็นงานรับเหมา หากเสร็จช้าเท่าไรก็จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น ต้นทุนหลักคือค่าแรงและ ค่าวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์นั้นเราสามารถเลือกใช้ได้ตามราคาและความเหมาะสมของงาน แต่แรงงานนั้น เมื่อเลือกที่จะรับเขามาทำงานกับเรา แล้ว หากมีการปรับค่าแรงเพิ่มมากขึ้นแต่ไม่สามารถ ปรับราคา ค่าบริการหรือสินค้าได้ หนึ่งในวิธีการลดต้นทุนค่าแรงนั้นคือ การลดจำนวนพนักงาน หรือขนาดขององค์กร แต่ก็ถือว่าเป็นวิธีที่ไม่ได้แรงงานสัมพันธ์เป็นการผลัดภาระไปให้สังคมมากกว่า ดังนั้นมีอีกหนึ่งวิธีคือการเพิ่มงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับค่าแรงค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

1. ดร. พิชิต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นานูญ อพเกรด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า

“ทางนานูญมีนโยบายที่จะเพิ่มทักษะให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้นตรงนี้คิดอยู่แต่ในมุมมองผมคิดว่า ไม่ได้ช่วยในการลดต้นทุนได้ไม่มาก จากปัจจุบันเราเฉลี่ยอยู่ที่ พนักงานหนึ่งร้อยคน ต่อเจ้าหน้าที่หนึ่งคนแต่ผมคาดว่าในอนาคตน่าจะถึง สองร้อยคนเป็นค่าเฉลี่ยที่จะต้องไปดูแลพนักงานพนักงานสองร้อย ต่อ เจ้าหน้าที่หนึ่งคน เราก็ต้องเทรนเค้าฝึกเค้าซึ่งตรงนี้เองเป็นนโยบายเมื่อต้นปีอยู่แล้ว”

2. คุณ โสภี บุญอนันตสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี. บี เพาเวอร์เซอร์วิส จำกัด กล่าวว่า

“ธุรกิจที่ต้องจัดหาคนจะทำอย่างไรให้คนที่มาอยู่กับเราแล้ว ทำให้คนนั้นอยู่กับเราตลอด พอคนอยู่กับเราตลอดก็ถือว่ารายได้ของเรานั้นมีอยู่หรือว่าเราต้องหาตลาดเพิ่ม พอเราหาตลาดเพิ่ม อย่างปัจจุบันมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเราต้องปรับค่าแรงของพนักงานด้วย ในเมื่อต้นทุนเราสูงขึ้นเราก็ต้องหาลูกค้าเพิ่มมากขึ้นเป็นวิธีการแก้ไขให้เราปรับสมดุลกับต้นทุนที่เราเพิ่ม”

“หากมีการปรับเงินให้เพิ่มแล้วตัวพนักงานเองด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องคิดว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรอยู่รอดได้ไม่เพิ่ม เราก็ต้องไปเพิ่มที่หน้าที่การงาน เคยรับผิดชอบ 4 แผนกก็ รับผิดชอบเพิ่มไปอีก 1 แผนกเป็นการลดต้นทุนเราได้เหมือนกัน”

“ในการทำงานก็จะมีผลผลิตอยู่แล้ว มีอุปสรรคอยู่แล้ว ซึ่งในหนึ่งเดือนเราก็จะมีการประชุมประจำเดือนอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นเราก็จะรู้ว่าที่ไหนมีปัญหาอย่างไร ซึ่งในการประชุมใหญ่ เราก็จะถือว่าเป็นการอบรมไปเลย คือเราจะดูว่าที่ผ่านมาสภาไหนมีปัญหา มีปัญหาแบบไหน แล้วเราก็จะเอาสาขาที่ไม่มีปัญหาที่มีผลงานดีอยู่แล้วมาพรีเซนต์ให้น้องที่อยู่สาขาที่มีปัญหาฟังและก็ สอนเค้าไปในตัว อบรมเค้าไปในตัวเพื่อแก้ไขสิ่งที่เค้าทำพลาด และก็ให้เค้าดูสาขาที่เค้าไม่พลาดว่า เค้าทำงานอย่างไร มีการแก้ไขปัญหาอย่างไรเราจะมี หนึ่งวันเต็ม ๆ ที่เราจะอบรมคนในสาขาของเรา อยู่แล้ว”

“เราในฐานะที่เราประกอบการ เราก็ต้องมานึกถึงต้นทุนของเราที่ต้องทำให้ผู้ว่าจ้างฟังว่า เราได้รายได้จากเด็กในไลน์การผลิต และเรานำรายได้จากตรงนั้นมาบริหาร ในลักษณะเดียวกัน ค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มมากขึ้นค่าบริหารเราก็เพิ่มมากขึ้น ต้นทุนเราอาจจะดับเบิลคือ ก่อนหน้านั้นเราใช้ ต้นทุนบาท แต่ตอนนี้เป็น 8 บาท 8 บาทนี้มาจากไหนมาจากต้นทุนในการหาแรงงานซึ่งตอนนี้เราก็ รู้ว่าบ้านเราตกอยู่ในสภาวะแรงงานหายาก พอแรงงานหายาก จากเมื่อก่อนเราเคยใช้ต้นทุนในการบริหารอยู่ที่ บวกตัวอย่าง สัก 20,000 บาทตอนนี้เราต้องใช้ถึง 30,000 บาทเพราะ การทำงานการ แข่งขันเพิ่มมากขึ้น”

3. คุณ พัทธกัญ ควงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่า

“เราต้องเลือกคนมากขึ้น ก็ต้องเลือกคนที่มีทักษะ จะมารับใครก็ได้เหมือนเมื่อก่อนคง ไม่ได้แล้ว”

“ต้องไล่ปัญหาไปให้ได้มากที่สุด เพื่อจะประหยัดต้นทุน เพราะมองว่า ค่าแรง 300 บาท น่าจะเพิ่มเปอร์เซ็นต์ของต้นทุนเดิมขึ้นมา 3-4% ของต้นทุนทั้งหมด ก็ต้องทำต้นทุนที่เพิ่ม 3-4% นี้ ไป ทางอื่น”

“คงไม่ถึงกับใช้เทคโนโลยีแทนคน แต่คงจะจำกัดเวลาทำงานให้กระชับขึ้น ทำงานให้ เร็วขึ้น การทำงานให้เร็วขึ้นต้องอาศัยคนที่มีทักษะ ซึ่งก็ต้องคัดคนมากขึ้น”

“สรุปแนวทางในการแก้ไขก็คือต้นทุนในการให้บริการสูงขึ้น ก็จะนำส่วนนั้นไปปรับปรุงเพื่อลดเวลา การทำงานให้ทำงานให้เสร็จเร็วขึ้น คัดคนมากขึ้น เช่นงานนี้เคยใช้เวลาทำประมาณ 5 วัน ก็ลดให้เหลือ 4 วันก็จะด้วยลดต้นทุนไปได้มาก”

4. คุณ วิทยา นุตตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่า “ขั้นตอนการจัดการในสภาวะแบบนี้ ส่วนใหญ่เราที่ทำธุรกิจแบบนี้มานาน พนักงานส่วนหนึ่งที่อยู่กับเรามานานส่วนหนึ่งก็จะมี ประสบการณ์ มีทักษะ ซึ่งตรงนี้เป็นข้อได้เปรียบของเรา ส่วนหนึ่งเพราะฉะนั้นการจัดการกับปัญหาดังนี้ก็ คือ หนึ่ง คือ ทำอย่างไรเราจึงจะลดความสูญเสียความผิดพลาด ให้อยู่ในวงที่เรารับได้ สอง เรื่องระยะเวลา เนื่องจากคนของเราพอทำงานอยู่กับเรานานก็จะมีรู้ความสามารถ ที่จะทำให้งานจบ ได้กระชับ นั่นก็จะสามารถช่วยให้ลดต้นทุนของเราไปได้”

จากสรุปผลสัมฤทธิ์ ผู้ประกอบการฯ ด้าน แนวทางการแก้ไขด้านการเงินได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) อ้างถึงใน เอกรัตน์ โกศสวัสดิ์ (2547) ได้กล่าวถึงความสำเร็จทางกลยุทธ์ ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันที่เรียกว่า “การเป็นผู้นำด้านต้นทุน” คือ จะต้องกำหนดให้องค์กรมีฐานะทางต้นทุนต่ำเมื่อต้นทุนการผลิต หรือ ต้นทุนผลิตการ (Production Cost) เปรียบเทียบผู้แข่งขัน ซึ่งจะทำให้ได้ประโยชน์จากกำไรที่เหนือกว่า โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาต้นทุนต่ำ จะประกอบด้วย

1. ประหยัดหรือไม่ประหยัดจากขนาดการผลิต (Economic or Diseconomies of Scale) การประหยัดจากการผลิตจะเกิดขึ้นเมื่อมีการผลิตในปริมาณที่มากขึ้น ทำให้ต้นทุนต่อหน่วยลดลง
2. ผลกระทบจากการเรียนรู้และประสบการณ์ (Learning and Experience Effect) คือ ความรู้และประสบการณ์ จะทำให้มีวิธีการประหยัดต้นทุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
3. ต้นทุนของปัจจัยนำเข้าซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ (The cost of key resource inputs) ต้นทุนสำคัญเกี่ยวข้องกับปัจจัยการนำเข้าได้แก่ แรงงาน วัตถุดิบ ปัจจัยการผลิต เป็นต้น และได้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนากร เอกเผ่าพันธุ์ (2542) อ้างถึงใน เอกรัตน์ โกศสวัสดิ์ (2547) ด้านการควบคุม เนื่องจากต้นทุนแรงงานทางตรงเป็นต้นทุนจำนวนมาก ดังนั้นต้องมีการควบคุมค่าแรงงานทางตรง ให้มีการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการควบคุมแรงงานทางตรงจะมีอยู่ 2 ประเภทคือ การควบคุมโดยหัวหน้าคนงาน ซึ่งดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ปฏิบัติได้ตามมาตรฐานแรงงาน สำหรับดำเนินการแต่ละวันและทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา อีกประเภทหนึ่ง คือการควบคุมแรงงานทางตรงในระยะยาว เพราะการประเมินผลงาน คือการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ ในการปรับลดพนักงานตามเวลาที่กำหนด

ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาในการวางแผนและควบคุมแรงงาน

1. วางแผนกำลังคน คือการจัดทำแผนกำลังคนเพื่อให้รู้ถึงจำนวนและช่วงเวลาที่ต้องการ
2. การเสาะหาคนงาน คือการพิจารณาแหล่งคนงานว่ามีที่ไหนบ้าง และคุณสมบัติเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่

3. การฝึกอบรมพนักงาน คือการให้ความรู้ทั้งในภาพทฤษฎี และปฏิบัติเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะของพนักงาน

4. ประเมินผลและระบุนงาน คือหลังจากที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ทำการประเมินคนงานแต่ละคน ดูว่าใครถนัดด้านใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการระบุ และมอบหมายงานให้ตามความถนัด

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อคนงานปฏิบัติตามหน้าที่แล้ว ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อที่จะได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพ สภาพปัญหา ความรู้ ความถนัดของคนงาน ซึ่งจะมีผลในการจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

6. การต่อรองกับสหภาพแรงงาน คือต้องมีการติดตามกฎข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

7. การบริหารเงินเดือน และค่าจ้าง คือการวางแผนล่วงหน้าจะทำให้การบริหาร เงินเดือน และค่าจ้างมีความคล่องตัว ส่งผลให้พนักงาน มีขวัญและกำลังใจ มีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร ความรู้และทักษะของคนงาน ปัจจุบันแม้ว่าสถานประกอบการต่าง ๆ จะมีการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาทดแทนในการผลิตมากขึ้นก็ตาม แต่ในการควบคุมหรือในการปฏิบัติงานบางอย่างต้องอาศัยคนงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากสถานประกอบการใดมี คนงานที่มีความรู้ และทักษะ ในการทำงานที่ดีย่อมหมายถึง สถานประกอบการนั้นมีคนงานที่มี ประสิทธิภาพสูง ซึ่งน่าจะส่งผลให้การผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมีการสูญเสียต่ำ และน่าจะส่งผลให้มีต้นทุนในการผลิตลดลง

2.2 แนวทางการบริหารจัดการด้านการจัดการ

นโยบายการปรับค่าจ้างนั้นผู้ประกอบการเน้นจ่ายตามฝีมือ และ ประสบการณ์ ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะจูงใจให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะฝีมือให้สูงขึ้น ในการปรับค่าแรงค่าจ้าง 300 บาทและการปรับเพื่อหนีค่าแรงค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องมีการวางแผนและเงื่อนไขการปรับขึ้นให้กับ ลูกจ้างให้ดี เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำของอัตราค่าจ้าง และเมื่อมีการกำหนด อัตราการปรับค่าแรงค่าจ้างของแต่ละระดับขั้นเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องมีการเรียกตัวแทนฝ่ายลูกจ้างขึ้นมาชี้แจง ถึงอัตราการปรับค่าแรงค่าจ้างและเงื่อนไข ต่าง ๆ ก่อนที่จะปรับค่าแรงค่าจ้างให้เพื่อให้เข้าใจกันทั้งสองฝ่ายเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภายหลัง

1. ดร. พิเชต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นานูญ อพเกรด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า

“โดยที่ผ่านมาก่ออัตราการปรับค่าเฉลี่ยอยู่ที่10%เป็นการประเมินผลการทำงานปรับปีละหนึ่งครั้ง ปีนี้ก็เช่นกันเฉลี่ยอยู่ที่10% โดยปรับทุก ๆ เดือนมกราคม”

“ส่วนใหญ่ค่าจ้างหรือเงินเดือนของนาบุญนี้น่าจะเกิน300บาทแล้วใช่ไหม หรือว่าแล้วแต่ทักษะของพนักงาน”

“คนที่เกิน300 บาทแล้ว เราได้ทราบแนวทางว่าจะมีการปรับ ดังนั้นเราจึงปรับไปเมื่อมีการปรับประจำปีเมื่อเดือนมกราคม เราก็ได้มีการปรับ ตอนนั้นไปแล้ว และได้แจ้งให้พนักงานทราบ ณ ตอนนั้นแล้ว แต่คนที่ยังไม่ถึง 300 บาทเราก็คงต้องปรับให้เหมือนกันในเดือนเมษายน ซึ่งมีไม่มากประมาณ ห้าเปอร์เซ็นต์ของพนักงานปัจจุบัน สืบคนที่ยังไม่ถึง 300บาทก็จะปรับให้ในเดือนเมษายนนี้”

2. คุณ โสภี บุญอนันตสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี.บี เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด กล่าวว่

“การปรับค่าจ้างปรับตามมาตรฐาน เริ่มงานใหม่ก็เริ่มเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ตามอายุงาน ตามผลงานของน้อง”

“จำนวนพนักงาน68คน เรามีพนักงานรายวันอยู่ประมาณ 7-8คน และเราค่าแรงอยู่ที่300 บาทต่อวันเหมือนกันซึ่งเมื่อก่อนเราให้อยู่250 บาทตอนที่รัฐบาลยังไม่ประกาศปรับแต่พอรัฐบาลประกาศปรับเมื่อ1มกราคม เราก็ปรับให้น้อง แล้วน้องที่เป็นพนักงานมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าก็จะปรับหนีให้เค้าคนหนึ่ง ซึ่งเราปรับให้ทั้งหมด คนเก่า250 บาทเป็น300บาท คนใหม่เข้ามาก็ได้300 บาทเลย”

“คนที่เกิน 300 บาทก็มีการปรับคะเราดูอัตราส่วนและปรับตามความรับผิดชอบอย่างตอนนี้300บาท เดือนหนึ่งก็9000บาทของเรา ถ้าหักวันอาทิตย์ออกเราก็ให้8000กว่าอยู่แล้ว8000-8500 บาทอยู่แล้ว แล้วเพดานเงินเดือนของเราเฉลี่ยแล้วก็อยู่ที่9000กว่าอยู่แล้วซึ่งของเราก็ไม่มีผลเท่าไร แต่ถ้าใน1 เมษายนนี้มีการประกาศใช้ตามที่รัฐบาลประกาศจริง ๆ เราก็คงขึ้น แต่ก็ไม่ได้ขึ้นให้สูงกลัวอาจจะเราขึ้นตามอัตราส่วน เราอาจจะขึ้นอีกประมาณ3-4% แต่ไม่ใช่การปรับประจำปี เพราะประจำปีเราจะมีอัตราการปรับของเราอยู่แล้วเช่น อายุงานหนึ่งปีคุณขึ้นกี่% ปีหนึ่ง สองปีขึ้นเท่าไร เพราะตำแหน่งที่เราจ้างเป็นพนักงานสำนักงานและ สรรหาพนักงานจะให้ตามค่าแรงขั้นต่ำไม่ได้ เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูง”

3. คุณ พัทธกัษ์ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่

“ก็ต้องปรับขึ้นให้ทั้งหมด ไม่ใช่ปรับขึ้นค่าแรงเฉพาะขั้นต่ำของพนักงานแค่ 300 พนักงานเก่าเหมือนกันก็ต้องปรับหนีกันไป ซึ่งจะมีปัญหาและผลกระทบตามมา”

“ในความคิดคิดว่าขึ้นเร็วไปน่าจะขึ้นแบบขั้นบันได เพราะว่ามันมีผลกระทบกับคนที่ได้ค่าแรงเกิน 300 บาทไปไม่เท่าไรแต่ทำงานมานานกว่า ก็ต้องมาปรับให้หนักกันไปอีก ซึ่งปรับทั้งหมดก็คงลำบาก ก็จะทำให้เกิดปัญหาภายในอีก สำหรับคนเก่าและคนใหม่จะมองหน้ากันลำบาก ซึ่งตอนนี้ก็พบปัญหานี้อยู่”

“อย่างการปรับค่าแรงค่าจ้างของ เอสพี ๑ มีการปรับประจำปีอยู่แล้ว เป็นการประเมินผลการทำงาน และปรับเกิน 8% ขึ้นไป”

“หากคิดในมุมมองลูกค้า ก็ว่าเหมาะสม แต่ในมุมมองของผู้ประกอบการคิดว่าเร็วไป จากสองร้อยกว่า ๆ กระโดดขึ้นไปเป็น 300 บาท ควรจะปรับไปตามลำดับซึ่งหากปรับไปตามลำดับคนเก่า ๆ หรือว่านโยบายอะไรก็จะวางง่ายขึ้นต้องปรับหนัก เพราะไม่ใช่ปรับแค่ค่าแรงให้กับรายวัน 300 บาทอย่างเดียวคนเก่า ๆ ที่อยู่มานานได้ใกล้เคียง 300 หรือ 310 บาทแต่อยู่มานานก็มันก็ไม่ยุติธรรมเหมือนว่าระดับล่างได้ขึ้นแต่ทำไม่แล้วไม่ได้ขึ้น ซึ่งทางเอสพีเองก็ปรับให้คนเก่าด้วย ซึ่งปรับไปเมื่อต้นปีแล้ว”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่า

“เราจ้างเกินอยู่แล้ว แต่ปัญหาก็คือว่า พอฐานขึ้นขึ้นมาสูงทั้งระบบของเราก็ต้องมีการปรับสูงขึ้นไปตั้งปรับขึ้นไปอีกเพราะฉะนั้นทุกอย่างจะทำให้สูงขึ้นไปมากขึ้นและอนาคตการแข่งขันต่าง ๆ ก็จะสู้เพื่อนบ้านได้ยากขึ้น”

“ส่วนใหญ่จะได้เกินแต่จะมีส่วนหนึ่งที่ต่ำกว่าก็จะเป็นพวกกรรมกร ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะใช้ไม่มากนัก ส่วนใหญ่ที่ใช้จะเป็นช่างฝีมือ”

“ณ ปัจจุบัน ถ้าเป็นค่าแรงช่างฝีมือจะอยู่ที่วันละ 400 บาท ถ้าฝีมือดีไปเลยก็เป็นพันต่อวัน บางคนเป็นเดือน แต่ก็ถือว่าเป็นการเพิ่มค่าแรงที่สูงขึ้น เพราะค่าแรงขั้นต่ำที่อัปเดตมาบางที่มันใกล้เคียงกับค่าแรงของเรา ณ ปัจจุบันเราก็ต้องปรับทั้งฐาน ไประดับขึ้นไป เพราะว่า งานเราเป็นงานฝีมือ”

จากสรุปผลการสัมภาษณ์ แนวทางในการบริหารจัดการด้าน การจัดการ เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้าง พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์ (2540) การลงทุนในทุนมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรมซึ่งจะมีผลต่อระดับรายได้ที่เป็นตัวเงินหรือผลทางด้านจิตวิทยาในอนาคต โดยผ่านการเพิ่มพูนทางด้านทรัพยากรในตัวบุคคลซึ่งประกอบกิจกรรมนั้น

การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน ซึ่งผันแปรตามการลงทุนในการศึกษาซึ่งเป็นทุนที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์ การศึกษาจัดได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ที่ชัดเจนที่สุด เนื่องจากการศึกษาสามารถสร้างทักษะต่าง ๆ ให้บุคคล รวมทั้งทำให้ผลิตภาพของ

คนสูงขึ้นในตลาดแรงงาน แต่การศึกษาก็ดังว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เงินทุนค่อนข้างมากสำหรับทั้งบุคคลและสังคมโดยรวม ซึ่งปัจจัยและทรัพยากรต่าง ๆ อาจนำไปใช้ในเกมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องประเมินผลของการลงทุนทางการศึกษาว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มพอกับทุนที่ต้องใช้หรือไม่

สุดา มัตตัญญกุล (2525) อ้างอิงใน จิตติรัตน์ ลิ้มปัสโยพาส (2546) ได้ศึกษาอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานธุรกิจโรงแรมชั้นพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ใช้กำหนดอัตราค่าจ้างได้แก่หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ประสบการณ์และความชำนาญ ระดับการศึกษา ความกระตือรือร้นในงาน เพศและอายุของพนักงาน

2.3 แนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ การขาดแคลนแรงงาน

ในธุรกิจรับเหมาแรงงานนั้น แรงงานไร้ฝีมือจะเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ และ อุตสาหกรรม ยานยนต์ หากขาดแรงงานไร้ฝีมือไป บริษัทรับเหมาแรงงานก็ไม่สามารถอยู่ได้ ดังนั้นบริษัทจึงต้องมีการ ออกไปสรรหาแรงงาน โดยเคลื่อนที่ไปตามต่างจังหวัด เพื่อที่จะไปติดต่อ สถาบันการศึกษา เพื่อหานักศึกษาฝึกงาน เข้าทำงานไปด้วย ฝึกงานไปด้วย เพื่อรองรับสภาวะขาดแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งผู้ว่าจ้างเองก็ยอมรับในการที่จะนำศึกษามาฝึกงานเป็นพนักงาน เนื่องจากหากรอแต่แรงงานที่มีฝีมือก็คงไม่สามารถที่จะผลิตได้ นอกจากนี้นักศึกษามาฝึกงานในช่วงระยะเวลาสั้นแล้ว

บางบริษัทได้นำแรงงานชาวต่างชาติ ลาว เขมร กัมพูชา เข้ามาทำงานในส่วนที่เป็นงานที่ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากแรงงานในประเทศนั้นมีการเลือกงาน และไม่ยอมทำงานที่ลำบาก ซึ่งงานเหล่านี้จะใช้แรงงานต่างชาติและมีค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานประเทศไทย แต่หากนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานด้วยแล้ว ก็ดูแลเค้าเป็นอย่างดี ซึ่งอาจจะมีปัญหาตามมาหลายอย่างเช่นการ สื่อสาร วัฒนธรรม รวมถึงปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

นอกจากการเพิ่มบุคลากรไร้ฝีมือแล้วนั้นแล้วการพัฒนาบุคลากรในบริษัทก็สำคัญเช่นกัน ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไปอีก เช่น ปกติจากเคยทำงานได้ 3 อย่าง ต้องพัฒนาให้สามารถทำงานได้ เป็น 4 อย่าง หรือ ไม่ก็ต้องรับพนักงานที่มีทักษะฝีมือเฉพาะด้านมาทำงานเลย จะได้ลดความผิดพลาดและ ลดเวลาที่สูญเสียจากความไม่รู้ได้

1. คร. พิชิต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นานูญ อพเกรด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า

“นานูญฯ มีแนวทางที่จะแก้ไขเรื่องคนอาจจะหายากนี้โดย ใช้แรงงานต่างด้าวเยอะมาก ถ้า

ย้อนไปสองปีผมเคยไปคุยกับทางจัดงานเค้าก็ยังไม่เปิดโอกาสให้พาแรงงานต่างด้าวเข้ามา เนื่องจากกลัวมาแย่งงานคนไทย แต่ล่าสุดเมื่อสัปดาห์ที่ผ่านมาผมไปคุยกับหัวหน้าสำนักงานจัดงานฯมา ท่านก็บอกว่าเปิดแล้ว ที่จะให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา เนื่องจากทางหน่วยงานภาครัฐเองก็เข้าใจว่าแรงงานขาดแคลน ถ้าไม่ปล่อยให้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาก็ไม่มีใครทำ ฉะนั้นแรงงานไทยที่ขาดแคลนก็จะมีแรงงาน ต่างด้าวสามสัญชาติเข้ามาแทน แรก ๆ อาจจะลำบากในเรื่องการสื่อสารและเรื่องทักษะแต่ผมเชื่อว่าในอีกไม่กี่ปี เราสามารถอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ได้ คิดว่าน่าจะทำงานได้เหมือนคนไทยอีกสี่ปี ปีห้าแปด ไม่ต้องรอปี ห้าแปด ปัจจุบันก็เริ่มมีเข้ามาแล้ว ปัจจุบันนาบุญมีประมาณ 30คน”

“ส่วนหนึ่งที่เป็นธุรกิจต่อเนื่องจากเรากับส่วนหนึ่งก็จะทำเกี่ยวกับด้านแรงงานก็อาจจะส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยมีการฝึกอบรมที่เราค่อนข้างกับอีกธุรกิจหนึ่งคือในเรื่องการจัดหางาน ปัจจุบันเรารับแรงงานต่างด้าวมาจากต่างประเทศแล้วเค้าก็มาขาร้ที่ค่าบริการเราผมมองว่าเราน่าจะทำได้เราจะไปเปิดสำนักงานจัดงานที่กัมพูชาเราก็หาคนที่นั่นส่งให้กับนาบุญเอง”

2. คุณ โสภี บุญอนันตสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี.บี เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด
กล่าวว่า

“สถานที่ ตอนนี้นอกเหนือจากนี้เราต้องเช่ากลุ่มอีกกลุ่มเค้าเรียกหน่วยงานพิเศษ อยู่กับที่ไม่ได้แล้วเรามีเป็นทีมสรรหานอกพื้นที่แล้วเนื่องจากว่าในพื้นที่ไม่มีคน ไม่มีคนจะให้ จึงต้องออกนอกพื้นที่ ออกนอกต่างจังหวัด”

“เรา เนื่องจากของเรามีทุกสาขาอาชีพแต่พอเราศึกษา ที่จะทำเรารู้สึกว่าเด็กต่างด้าวเค้าก็มีปัญหากับคนบ้านเราเหมือนกันเช่น ยกตัวอย่างเค้าเป็นพวกชาตินิยมรักพวกพ้อง และการสื่อสารลำบากมาเพราะเราฟังเค้าไม่รู้เรื่องน้อยมากที่เราจะเข้าถึงนิดหนึ่งสมมติเราออกเงินเดือนไม่ทัน ถ้าเป็นคนไทยก็สามารถอธิบายได้แต่เค้าไม่เข้าใจ เหมือนที่เราไปโกงเค้า เค้าก็ไม่ไปทำงานเลย ไม่ไปทั้งกลุ่มเลย คิดไปต่าง ๆ นานา และเราไม่รู้ประเพณีเค้า คิดว่าเสี่ยงเกินไปคุ้มค่า ซึ่งตอนนี้เราก็กู้ปัญหาโดยการ รับนักศึกษาไทย ที่เรียนทวิภาคี เข้ามาช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานแต่ก็ช่วงได้เพียงส่วนหนึ่ง แต่ก็ดีกว่านำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้”

3. คุณ พัทธกัษ์ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด
กล่าวว่า

“เราคงจะไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน ของเราก็คงจะจำกัดเวลาทำงานให้กระชั้นขึ้น ทำงานให้เร็วขึ้น การทำงานให้เร็วขึ้นก็ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ซึ่งก็ต้องคัดคนมากขึ้น”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด
กล่าวว่า
“อนาคตการแข่งขันต่าง ๆ ก็จะสู้เพื่อนบ้านได้ยากขึ้น ในขณะที่เพื่อน บ้านเวียดนาม ลาว

เขมร พม่า เตรียมเปิดประเทศ ทางกลับกัน หลายบริษัท มีแรงงานต่างด้าวเยอะมากซึ่งปัญหานี้ยังขาดการวางแผนที่ดี อยู่อยากจะคิดก็ทำ ทำให้ภาระมากอยู่กับผู้ประกอบการทำให้ผู้ประกอบการรายเล็กรายน้อย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการที่ต้องใช้แรงงานมาก ๆ อย่างเช่นก่อสร้าง ประมงอะไรต่าง ๆ ”

จากสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการฯ ในแนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่าการสอดคล้องกับทฤษฎี Mobley , Horner และ Hollingsworth (1978 cited in Muchinsky , 1993) อ้างอิงใน สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ปัจจัยด้านองค์การกับการลาออกจากราชการ (Pay) ผลกระทบของค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง ที่มีต่อการลาออกจากราชการ นั้นสามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดของ Vroom (1964 cited in Steers & Porter , 1991) แนวคิดนี้ได้อธิบายถึง 2 ปัจจัยที่การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนมีผลกระทบต่ออัตราการลาออกของพนักงาน (1) การรับรู้ถึงความยุติธรรมเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม (2) ความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากความพยายามของเขา โดยผลที่คาดหวังไว้นั้นจะมีการคาดหวังในทางบวก มนธีรา นิมิตรชัย (2541) อ้างอิงใน จิตรัตน์ ลิ้มปัสโยพาต (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราค่าแรงค่าจ้างของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 16-25 ปี และยังอยู่ในสถานะโสด ซึ่งส่วนมากแล้วพม่าจะย้ายเข้ามาทำงานในระยะ 1-2 ปีที่ผ่านมา ความสามารถในการพูดและฟังภาษาไทยส่วนใหญ่จะมีน้อย การประกอบอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นด้านการประมง รองลงมาคือการทำงานในโรงงาน โดยมากมีลักษณะการทำงานเป็นแบบรายวัน รายได้ส่วนใหญ่ที่ได้รับคือ 4,000-5,000 บาท

2.4 แนวทางการบริหารจัดการด้านการตลาด

เนื่องจากต้นทุนด้านแรงงานนั้นสูงขึ้นแต่ไม่สามารถปรับค่าราคาค่าบริการให้สูงขึ้นเท่าได้ ดังนั้นเพื่อเกิดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด ด้านราคาทางผู้ประกอบการจึงมีการคิดหาวิธีในการลดต้นทุนเช่น การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดด้านราคา นอกจากนั้นแล้วจะต้องมีการพัฒนาฝีมือของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือไม่มีฝีมือก็ตามจะต้องมีการเพิ่มทักษะ พัฒนาความสามารถเพื่อสร้างมูลค่าทางการตลาด ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับธุรกิจขนาดเดียวกัน หรือขนาดใหญ่กว่า ได้

1. ดร. พิชิต วงศ์สวัสดิ์ ผู้ประกอบการ บริษัท นาบุญ อพเกรด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า

“บริษัทต้องกำหนดคน โยบายรับคน งานแบบไหนรับเฉพาะคนไทย และแรงงานที่มีทักษะสูงเช่น ช่างเชื่อม และต่อ ไปค่าแรงบริษัทฯ จะปรับเป็น300 บาท แต่ตอนนี้ยังเป็น 293 บาทอยู่

สำหรับพนักงานที่อยู่มานานแล้ว มีทักษะในการทำงานสูงก็จะมีภาระเพิ่มมากขึ้นในการทำงานมากขึ้น คงจะต้องมีการคุยกันต่อไปว่าเราจะมียุทธศาสตร์การรับคนอย่างไร”

“อนาคตอันใกล้จะทำธุรกิจในเรื่องของ หอพักเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันนาบุญเองไปเช่าเขาอยู่ประมาณ สองร้อยห้าสิบห้อง ส่วนหนึ่งที่เป็นธุรกิจต่อเนื่องจากเรากับส่วนหนึ่งก็จะทำเกี่ยวกับด้านแรงงานคืออาจจะส่งแรงงานไปต่างประเทศโดยมีการฝึกอบรมที่เราเอง กับอีกธุรกิจหนึ่งคือในเรื่องการจัดหางาน ปัจจุบันเรารับแรงงานต่างด้าวมาจากต่างประเทศแล้วเค้าก็มาหารีทค่าบริการ เราหมอมองว่าเราน่าจะทำได้เราจะไปเปิดสำนักงานจัดหางานที่กัมพูชาเราก็หาคนที่นั่นส่งให้กับนาบุญเอง”

2. คุณ โสภี บุญอนันตสาร ผู้ประกอบการ บริษัท เอส.พี.บี.เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด กล่าวว่

“ในการทำงานก็มีการผิดพลาดอยู่แล้ว มีอุปสรรคอยู่แล้ว ซึ่งในหนึ่งเดือนเราก็จะมีการประชุมประจำเดือนอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นเราก็จะรู้ว่าที่ไหนมีปัญหาอย่างไร ซึ่งในการประชุมใหญ่เราก็จะถือว่าเป็นการอบรมไปเลย คือเราจะดูว่าที่ผ่านมาสภาไหนมีปัญหา มีปัญหาแบบไหน แล้วเราก็จะเอาสาขาที่ไม่มีปัญหาที่มีผลงานดีอยู่แล้วมาพรีเซนต์ให้น้องที่อยู่สาขาที่มีปัญหาฟังและก็สอนเค้าไปในตัว อบรมเค้าไปในตัวเพื่อแก้ไขสิ่งที่เค้าทำพลาด และก็ให้เค้าดูสาขาที่เค้าไม่พลาดว่าเค้าทำงานอย่างไร มีการแก้ไขปัญหาอย่างไรเราจะมี หนึ่งวันเต็ม ๆ ที่เราจะอบรมคนในสาขาของเราอยู่แล้ว”

3. คุณ พัทธกัญ ดวงเงิน ผู้ประกอบการ บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่

“เราต้องเลือกคนมากขึ้น ก็ต้องเลือกคนที่มีความรู้ จะมารับใครก็ได้เหมือนเมื่อก่อนคงไม่ได้แล้ว”

“คงไม่ถึงกับใช้เทคโนโลยีแทนคน แต่คงจะจำกัดเวลาทำงานให้กระชับขึ้น ทำงานให้เร็วขึ้น การทำงานให้เร็วขึ้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ซึ่งก็ต้องคัดคนมากขึ้น”

4. คุณ วิทยา นุตะชัยศรี ผู้ประกอบการ บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด กล่าวว่

“ไม่ว่าจะมีการปรับขึ้นหรือไม่มีการปรับขึ้นมา เราเองก็พยายามพัฒนาบุคลากรของเราอยู่แล้ว ก็พยายามที่จะหาอุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือเพื่อที่จะทำงานให้สะดวกขึ้น เพื่อมาชดเชยในส่วนที่เราต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดการทำงานที่ใช้ทักษะให้น้อยลงและการพัฒนาบุคลากรให้มีฝีมือบุคลากรให้มีฝีมือเพื่อที่จะไปแข่งขันกับผู้อื่นได้”

จากสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการฯ ด้านแนวทางการบริหารจัดการด้านการตลาด พบว่าได้มีการสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุวิธา มิ่งขวัญ (2546) อ้างถึงใน มานิตย์ ทองศรีพงษ์ (2549) โดยสรุปไม่ว่าผู้ประกอบการจะต้องการแข่งขันกับผู้อื่นหรือไม่ก็ตาม แต่สภาพธุรกิจในปัจจุบันทำให้ไม่มีทางเลือก ผู้ประกอบการทุกประเภททุกขนาดถูกบีบบังคับให้ต้องปรับตัวเพราะความต้องการของผู้บริโภค มีหลากหลายมากขึ้น เปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น ขณะที่ทรัพยากรธรรมชาติร่อยหรอลง ปัจจัยการผลิตและวัตถุดิบมีราคาแพงขึ้น ดังนั้นการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด การพัฒนาเชิงกลุ่มถือเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวที่จะนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพ ในการผลิตและการบริการที่ลดความสูญเสียสิ้นเปลือง และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับธุรกิจโดยรวมกระบวนการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจะเสริมสร้างการเรียนรู้ สร้างทักษะที่จะนำไปสู่การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ การสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการลงทุน การจ้างงาน และเพิ่มผลผลิตเป็นวงจของการพัฒนาที่ไม่มีวันสิ้นสุด

จากการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกี่ยวกับการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ได้แนวทางการบริหารจัดการธุรกิจทั้ง สี่ด้าน คือด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ และการตลาด จึงสรุปผลจากการศึกษาได้ตามตารางนี้

ตารางที่ 6-1 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
1	บริษัท นาบุญ อพเกรด อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด	รับเหมาแรงงาน / ซับคอนแทกร	เนื่องจากค่าแรงเพิ่มขึ้นจึงมีการเพิ่มความรับผิดชอบและปริมาณงานให้กับพนักงาน	1.มีการปรับเงินเดือนให้พนักงานประจำปีเฉลี่ย 10% ต่อปี ซึ่งปฏิบัติตามทักษะความสามารถ 2. สำหรับพนักงานที่ยังไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ 300บาทจะปรับให้ 1 เมษายน 2555 ตามประกาศฯ	มีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างคนไทย ในงานไร้ฝีมือเนื่องจากขาดแคลน	1. รับพนักงานที่มีทักษะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน 2. จัดแหล่งเพาะบ่มแรงงานไร้ฝีมือให้มีทักษะ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ 3. ไปจัดตั้งบริษัทจัดหางานในประเทศ กัมพูชาเพื่อรับคนงานเข้ามา

ตารางที่ 6-2 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
2	บริษัท เอส.พี.บี เพาเวอร์ เซอร์วิส จำกัด	รับเหมาแรงงาน / ชั้บคอนแทกรก	1. ต้นทุนสูง รายจ่ายเพิ่มขึ้น ต้องหาลูกค้าเพิ่มขึ้น 2. เพิ่มหน้าที่ในการทำงาน ให้พนักงานเช่น จากเคยทำ 3 งานเพิ่มเป็น 4 งาน 3. อบรมให้มีความรู้เพื่อลดต้นทุนที่เกิดจากความผิดพลาด 4. ปรึกษาผู้ว่าจ้างถึงต้นทุนที่สูงขึ้นที่สูงขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนค่าบริการ	1. มีการปรับค่าจ้างเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาอายุงานและ ผลการทำงาน 2. การปรับค่าแรงขึ้น ค่า 300 บาท สำหรับคนที่ยังไม่ถึง 300 บาทได้ปรับให้ ก่อนแล้วเมื่อ 1 ม.ค. 55	1. จากปัญหาขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ จึงมีการไปปรับสมัครถึงต่างจังหวัด 2. มีการนำนักศึกษาทวิภาคีเข้ามาฝึกงานและทำงานคู่กันในระยะสั้น ๆ เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน	จัดหาคนในเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า โดยการออกหาแรงงานตามต่างจังหวัด ถึงบ้าน และเสนอแนวคิดให้ลูกค้ารับนักศึกษาฝึกงานเข้ามาทำงาน

ตารางที่ 6-3 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
3	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค เอส เค พี เซอร์วิส	รถเช่าพร้อมคนขับ	มีการขอปรับค่าบริการกับทางลูกค้า เช่น ค่าบริการปัจจุบันจ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน 7000 บาทเฉลี่ยเป็นวันวันละ 233 บาทไม่ถึง 300 บาทจึงมีการแจ้งให้ลูกค้าทราบและขอปรับขึ้นค่าบริการ	ปรับขึ้นค่าแรงให้กับพนักงานที่ไม่ถึง 300 บาทและปรับขยับฐานให้พนักงานเก่าหนีจากพนักงานใหม่เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในบริษัท	เน้นรับคนที่มีทักษะชำนาญในงาน มีประสบการณ์ในการให้บริการคนต่างชาติ	ราคาค่าบริการเพิ่มขึ้นแต่ก็เป็นไปตามกฎหมายกำหนดทางห้างหุ้นส่วนจำกัด ยังคงเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและพยายามให้บริการให้ดีกว่าเดิม

ตารางที่ 6-4 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
4	บริษัท เอสพี เทคโนโลยี แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด	รับเหมาบริการติดตั้ง ต่อเติมอุปกรณ์ ก่อสร้างวงจร ปิด , สัญญาณกันขโมย, เครื่องมือสื่อสาร	1. หาค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นและลดค่าใช้จ่ายนั้นลงให้เท่ากับอัตราที่ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่ม 3-4% 2. ต้องคัดเลือกคนที่เข้ามาทำงานแบบมีทักษะฝีมือ เพื่อลดต้นทุนการทำงาน หากมีทักษะฝีมือจะทำให้ใช้เวลาในการทำงานน้อย ค่าใช้จ่ายก็จะลดลง	มีการปรับขึ้นค่าแรงประจำปีให้กับพนักงานเฉลี่ยไม่เกิน 8% - ปรับขึ้นค่าแรงให้กับพนักงานที่ไม่ถึง 300 บาทและปรับขยับฐานให้พนักงานใหม่เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในบริษัท	คนงานไม่ขาดแคลนแต่จะเน้นรับแรงงานที่มีทักษะความสามารถในการทำงานมากขึ้น	ยังคงใช้ราคาเดิมในการคิดค่าบริการ แต่จะไม่ปรับลดต้นทุนการทำงานและระยะเวลาในการทำงานให้สั้นลงกว่าเดิม

ตารางที่ 6-5 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
5	บริษัท เวฟ อีสเทิร์น เอ็นจิเนียริง จำกัด	รับเหมาบริการติดตั้ง ต่อเติมอาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในโรงงาน	ใช้แรงงานที่มีทักษะในการทำงานสูงเพื่อลดต้นทุนด้านการสูญเสียเมื่องานผิดพลาดและลดระยะเวลาในการทำงานให้สั้นลง	เนื่องจากเป็นแรงงานที่มีฝีมือจึงได้รับค่าจ้างที่สูงเกิน 300 บาทอยู่แล้ว คือ 400 บาท แต่สำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่ถึง 300 บาทก็จะมีการปรับให้ตามค่าจ้างขั้นต่ำ และจะมีการปรับได้ระดับให้กับพนักงานเก่าที่ได้เกิน 300 บาทด้วย	1. แรงงานที่มีทักษะฝีมือนั้นหายากและค่าแรงแพงมาก บางคนได้วันละ 1000 บาทก็ต้องนำมาใช้เพราะจำเป็น	เนื่องจากมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทำให้ราคาค่าบริการสูงขึ้นจึงจำเป็นต้องเน้นคุณภาพของงานโดยใช้แรงงานที่มีฝีมือเพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจ

ตารางที่ 6-6 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
6	บริษัท เอสพีเอ็น เทค แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด	รับเหมาบริการติดตั้งต่อเติมอาคารสถานที่อุปกรณ์ที่ใช้ในโรงงาน	ลดค่าใช้จ่ายด้านคนงานโดยใช้คนน้อยลงใช้เครื่องมือเครื่องทุ่นแรงมากขึ้น เช่น การขุดปูนหากใช้คนจะใช้คนจำนวนมากและใช้เวลามาก แต่หากใช้รถขุดเจาะจะเร็วกว่า ใช้คนน้อยกว่ามาก	1. แรงงานไร้ฝีมือที่ไม่ถึง 300 บาทก็จะมี การปรับให้ตามค่าจ้างขั้นต่ำ และจะมีการปรับได้ระดับให้กับพนักงานเก่าที่ได้เกิน 300 บาทด้วย 2. ส่วนคนงานที่มีฝีมือก็ได้รับค่าจ้างที่เกินกว่า 300 บาทไปแล้วก็จะมีการขยับฐานค่าจ้างให้เพื่อไม่ให้เกิดการย้ายงาน	คนงานที่มีฝีมือยังขาดแคลน ทางบริษัทจะเน้นรับแรงงานที่มีทักษะความสามารถในการทำงานมากขึ้น	ค่าบริการมีการแบ่งค่าใช้จ่ายให้ลูกค้าดูอย่างละเอียดเพื่อให้ทราบว่าค่าใช้จ่ายด้านนั้นมีค่าใช้จ่ายเท่าไรเพื่อให้ลูกค้าเข้าใจในต้นทุนที่สูงขึ้น

ตารางที่ 6-7 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
7	บริษัท สุวิทย์ ชัพพลาย จำกัด	ตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์เครน โซ่ สลิง	ไม่มีผลกระทบเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างที่เป็นรายเดือนและเกินค่าแรงขั้นต่ำอยู่แล้ว	พนักงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่เกินกว่า 300 บาทไปแล้วและทางบริษัทก็มีการปรับให้พนักงานเป็นประจำทุกปีตามผลการทำงาน	ไม่ขาดแคลนแรงงาน	ไม่กระทบ

ตารางที่ 6-8 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
8	บริษัท โปรเกรส เอ็นจิเนียริง แอนด์ ทูลส์ จำกัด	ตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับลม	ไม่มีผลกระทบเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างเป็นรายเดือนและเกินค่าแรงขั้นต่ำอยู่แล้ว	พนักงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่เกินกว่า 300 บาทไปแล้วและทางบริษัทก็มี การปรับให้พนักงานเป็นประจำทุกปีตามผลการทำงาน	ไม่ขาดแคลนแรงงาน	ไม่กระทบ

ตารางที่ 6-9 สรุปผลการศึกษา

ที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	ด้านการเงิน	ด้านการจัดการ	ด้านทรัพยากรมนุษย์	ด้านการตลาด
9	บริษัท บุรพาชาชน จำกัด	ตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ช่าง วัดดวง	ไม่มีผลกระทบเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างเป็นรายเดือนและเกินค่าแรงขั้นต่ำอยู่แล้ว	พนักงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่เกินกว่า 300 บาทไปแล้วและทางบริษัทก็มีการปรับให้พนักงานเป็นประจำทุกปีตามผลการทำงาน	ไม่ขาดแคลนแรงงาน	ไม่กระทบ

ผลจากการสรุปผู้ประกอบการมี 6 บริษัท ที่มีผลกระทบและแนวทางที่สอดคล้องกับงานวิจัยทั้งตามที่ได้อ้างอิงในผลสรุปการสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้ง 4 ด้านแล้ว ส่วนอีก 3 บริษัท ที่เป็นประเภทธุรกิจ ตัวแทนจัดจำหน่าย ชื้อมาขายไปนั้นทางผู้ประกอบการได้อธิบายในการสัมภาษณ์ว่า ไม่ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

นอกจากงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในสรุปการสัมภาษณ์แต่ละด้าน ยังมีผลการวิเคราะห์สำรวจจากสถาบันต่าง ๆ ก็ได้มีความสอดคล้องกับแนวทางในการบริหารจัดการของผู้ประกอบการฯ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ โดยมีรายงานผลการวิเคราะห์ผลการสำรวจจากสถาบันที่น่าเชื่อถือต่าง ๆ ดังนี้

3. บทวิเคราะห์จากผลการสำรวจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1 วิเคราะห์ผลกระทบ นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน

ข้อเท็จจริงและสถานการณ์ปัจจุบัน

1. ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยเท่ากับ 175.8 บาทซึ่ง กรม.ได้มีมติให้ปรับขึ้น เมื่อ 1 ม.ค. 2554 การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในครั้งนี้นับสูงขึ้นเฉลี่ย 6.4% ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ โดยเหตุผลในการปรับขึ้น มี 2 ประการ คือ

1.1 การช่วยให้แรงงานรอดพ้นจากความยากจนที่รุนแรง และมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายตามอัตรา (Poverty safety net) และ

1.2 การช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เติบโต (Fair Wage) (ข้อมูลจาก : การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ, Focused and Quick Issue 19, January 24, 2011 ธนาคารแห่งประเทศไทย)

2. จากการศึกษาโครงการจัดทำตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของ SMEs (SME I/O Table) พบว่า โครงสร้างต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและเงินเดือนของ SMEs เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 16.2 ของต้นทุนปัจจัยการผลิตทั้งหมด ดังนั้น หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น 1% จะส่งผลให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มขึ้น 0.16% ซึ่งผลจากการปรับค่าจ้างครั้งล่าสุด (เพิ่มขึ้น 6.4%) ส่งผลให้ต้นทุนของกิจการด้านค่าใช้จ่ายแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.03% ดังนั้น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ SMEs เป็นอย่างมาก เช่น ใน กทม การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จากวันละ 215 บาท เป็น 300 บาท หรือปรับเพิ่ม 85 บาท ต่อวัน (ประมาณ 2,200 บาท/เดือน) ทำให้ค่าแรงเพิ่มขึ้นถึง 39.5%

3. เมื่อพิจารณาจากฐานข้อมูลการจ้างงานของ SMEs (ข้อมูลจาก : ข้อมูลการจ้างงานรวมของ SMEs เป็นข้อมูลการจ้างงานซึ่งรวมแรงงานทุกระดับไว้ ยัง ไม่สามารถแยกจำนวน แรงงานไร้ฝีมือออกมาได้ชัดเจน (แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับประโยชน์จากนโยบาย 300 บาท/วัน) อย่างไรก็ตาม ในธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น พบว่า ต้นทุนค่าแรงของแรงงานไร้ฝีมือมีสัดส่วนระหว่าง 15-20% ของต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานทั้งหมด) รายจังหวัด พบว่า มีอยู่ 25 จังหวัดที่ SMEs มีการจ้างงานมากกว่า 100,000 คน โดยมีจังหวัดที่สำคัญ ได้แก่

3.1 กรุงเทพมหานคร ศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศ มีการจ้างงานรวมทั้งสิ้น 3.3 ล้านคน หากมีการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท จะส่งผลให้ ธุรกิจ SMEs ต้องแบกรับต้นทุนเพิ่มขึ้น 6.4%

3.2 จังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น สมุทรปราการ (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 39.5%, ต้นทุนเพิ่ม 6.4%) / นครราชสีมา (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 64%, ต้นทุนเพิ่ม 10.4%)/

สมุทรสงคราม (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 74.4%, ต้นทุนเพิ่ม 12%)/ ขอนแก่น (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 80%, ต้นทุนเพิ่ม 13%)/ อุบลราชธานี (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 75.4%, ต้นทุนเพิ่ม 12.2%)/ อุดรธานี (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 75.4%, ต้นทุนเพิ่ม 12.2%)/ ชลบุรี (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 53%, ต้นทุนเพิ่ม 8.6%)/ ร้อยเอ็ด (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 80.7%, ต้นทุนเพิ่ม 13%) และ ปทุมธานี (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 39.5%, ต้นทุนเพิ่ม 6.4%)

3.3 จังหวัดที่มีภาคบริการ (ท่องเที่ยวและการค้า) โคດเด่น เช่น ภูเก็ต (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 35.7%, ต้นทุนเพิ่ม 5.8%)/ เชียงใหม่ (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 66.7%, ต้นทุนเพิ่ม 10.8%) และ ชลบุรี (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 53%, ต้นทุนเพิ่ม 8.6%)

3.4 จังหวัดที่มีเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับการประมงมาก เช่น นครปฐม (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 39.5%, ต้นทุนเพิ่ม 6.4%)/ สมุทรสาคร (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 39.5%, ต้นทุนเพิ่ม 6.4%)/ นครศรีธรรมราช (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 72.4%, ต้นทุนเพิ่ม 11.7%)/ สุราษฎร์ธานี (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 74.4%, ต้นทุนเพิ่ม 12%) และ สงขลา (ค่าแรงเพิ่มขึ้น 70.5%, ต้นทุนเพิ่ม 11.4%)

4. รายสาขาธุรกิจ (สมมุติฐานว่าทุกสาขาธุรกิจจ่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่ากับ 215 บาท/วัน ดังนั้นเมื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน ส่งผลให้ค่าแรงเพิ่มขึ้น 39.5%) ที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น และต้องแบกรับภาระต้นทุนที่สูงขึ้น ได้แก่

4.1 ภาคการผลิต เช่น ผลิตเฟอร์นิเจอร์หวายจะมีต้นทุนเพิ่ม 10.2% /ผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้มีต้นทุนเพิ่ม 5.8% /ผลิตพลอยเจียระไนมีต้นทุนเพิ่ม 7.6% /ผลิตเครื่องนุ่งห่ม และผลิตเครื่องกระเป่าหนังมีต้นทุนเพิ่มขึ้น 7.3% / การฟอกย้อมพิมพ์ลายผ้ามีต้นทุนเพิ่ม 5.5%

4.2 ภาคการบริการ เช่น ธุรกิจโรงแรมมีต้นทุนเพิ่มขึ้น 12% / ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างบ้านมีต้นทุนเพิ่มขึ้น 9.8% และธุรกิจการขนส่งทางบกมีต้นทุนเพิ่มขึ้น 8%

ผลกระทบ

1. ผลด้านบวก

1.1 ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่ม ทำให้มีความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยหรือกำลังซื้อเพิ่ม

1.2 เกิดการปรับตัวในการใช้ knowledge & skilled-based มากขึ้น โดยภาคธุรกิจต้องให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานที่มีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น เพื่อให้คุ้มค่างกับต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

1.3 ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน ทั้งในระดับไร้ฝีมือ และมีฝีมือ ขณะที่อัตราการว่างงานโดยรวม ณ เดือน พ.ค. 2554 อยู่ในระดับ 0.7-0.8% ทำให้มีแนวโน้มที่จะต้องปรับเพิ่มค่าจ้างอยู่แล้ว

2. ผลด้านลบ

2.1 ต้นทุนภาคธุรกิจสูงขึ้น โดยภาคอุตสาหกรรมมีค่าใช้จ่ายของแรงงานเฉลี่ย 22.6% ภาคการค้าและบริการ 15.6% (ข้อมูลจากโครงการ SME I/O Table)

2.2 ราคาสินค้าและบริการอาจสูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่ม

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 มาตรการที่ต้องทำควบคู่ไปกับการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เช่น

3.1.1 การปรับขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ในกลุ่มที่มีความพร้อมก่อน เช่น ผู้ประกอบการรายใหญ่ หรือขนาดกลาง , SMEs ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานกึ่งฝีมือหรือมีประสบการณ์

3.1.2 การจูงใจภาคธุรกิจในการปรับเพิ่มค่าแรง เช่น การลดภาษีรายได้นิติบุคคล (สำหรับ SMEs มักมีปัญหาไม่ได้เข้าสู่ระบบภาษีหรืออยู่ในภาวะขาดทุน) , การหักคืนภาษี (tax credit)

3.1.3 การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน อาจต้องจัดการอบรมแบบเฉพาะทางให้กับ ธุรกิจแต่ละสาขา (tailor-made) สำหรับลูกจ้างรายเดิม หรือการอบรมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตลาดแรงงานของแรงงานรายใหม่

3.2 การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและผลกระทบต่อเงินเฟ้อ

ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ TMB หรือ TMB Analytics ประเมินนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท หากใช้จริงพร้อมกันทั่วประเทศจะส่งผลให้เงินเฟ้อพื้นฐานปรับเพิ่มอีกร้อยละ 2.3 นำโดยเงินเฟ้อในหมวดอาหารที่จะเร่งตัวขึ้นเกือบเท่าตัว แม้ว่าในขณะนี้ ยังไม่มีความชัดเจนในต้นนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท จากทางรัฐบาลใหม่ ไม่ว่าจะเป็นในเชิงระยะเวลาและความครอบคลุมของการบังคับใช้ว่าจะเท่ากันในแต่ละจังหวัดและจะปรับขึ้นพร้อมกันหรือไม่ การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ได้รับเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากภาคเอกชน โดยประเด็นหลักคือต้นทุนการผลิตที่จะเพิ่มสูงขึ้น และผลกระทบที่มีต่อความอยู่รอดของธุรกิจ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานด้อยทักษะ และกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยที่เป็นผู้จ่ายค่าแรงขั้นต่ำโดยตรง แต่หากพิจารณาถึงลงไป ผลกระทบจากนโยบายต่อตลาดแรงงานและระบบเศรษฐกิจนั้นเป็นวงกว้างและเป็นเรื่องละเอียดอ่อนในเชิงนโยบาย เนื่องจากที่ผ่านมาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมีการส่งผ่านไปสู่อุปสงค์ในเชิงนโยบาย เนื่องจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมีการส่งผ่านไปสู่อุปสงค์ในเชิงนโยบาย เนื่องจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมีการส่งผ่านไปสู่อุปสงค์ในเชิงนโยบาย เนื่องจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละครั้งมีการส่งผ่านไปสู่อุปสงค์ในเชิงนโยบาย

จากการศึกษาของ TMB Analytics หรือ ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจธนาคารทหารไทย บนสมมุติฐานที่ค่าจ้างขั้นต่ำถูกปรับขึ้นเป็น 300 บาท พร้อมกันทุกจังหวัดในไตรมาสแรกของปีหน้า พบว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลให้ค่าแรงของภาคเอกชนในภาพรวมเฉลี่ยปรับขึ้นร้อยละ 26 โดย

จะเริ่มส่งผลกระทบในไตรมาสที่สอง และการส่งผ่านจากต้นทุนแรงงานสู่ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคจะมาในช่วงครึ่งปีหลังของปีหน้า โดยอัตราเงินเฟ้อในหมวดอาหารจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4 และอัตราเงินเฟ้อพื้นฐาน (Core Inflation) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.3 จากกรณีฐานจากอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานล่าสุดในเดือนมิถุนายน 54 อยู่ที่ร้อยละ 2.6 และยังอยู่ในช่วงขาขึ้นสู่ระดับร้อยละ 3 ในช่วงสิ้นปีนี้ หากการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำเป็นไปตามสมมติฐานข้างต้น เรามองว่าอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานอาจทะยานขึ้นสู่ระดับร้อยละ 5 ในช่วงปลายปีหน้า ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงระดับอันตรายต่อเศรษฐกิจไทย เนื่องจากในรอบสิบปีที่ผ่านมาจุดสูงสุดของอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานในช่วงที่เศรษฐกิจโลกร้อนแรง และราคาน้ำมันสูงเป็นประวัติการณ์ไม่เคยอยู่เหนือระดับร้อยละ 4 ซึ่งทะลุขอบบนของกรอบนโยบายการเงินที่ธนาคารแห่งประเทศไทยวางไว้ ดังนั้นผลลัพธ์โดยตรงคือดอกเบี้ยนโยบายที่จะปรับขึ้นอีกในปีหน้าอย่างแน่นอน

ในส่วนของระดับราคาในกลุ่มอาหาร ซึ่งมีสัดส่วนราวหนึ่งในสามของระดับราคาทั่วไปทั้งประเทศ การปรับค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบรุนแรงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสินค้าอื่น โดยจะทำให้อัตราเงินเฟ้อหมวดอาหารปรับเพิ่มอีกร้อยละ 4 ทั้งนี้ อัตราเงินเฟ้อดังกล่าว ณ เดือนมิถุนายน 54 อยู่ที่ร้อยละ 8 ซึ่งหมายความว่าถ้ามีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำดังข้างต้นแล้ว เราอาจจะได้เห็นอัตราเงินเฟ้อในหมวดอาหารวิ่งไปอยู่ที่ร้อยละ 12-15 ในระดับเดียวกับช่วงเศรษฐกิจร้อนแรงในปี 2551 ก่อนโลกเข้าสู่วิกฤต Subprime ซึ่งย่อมส่งผลโดยตรงต่อค่าครองชีพของประชาชนและสวนทางกับทำให้ความตั้งใจแรกเริ่มของรัฐบาลชุดใหม่ในการแก้ปัญหาปากท้องของประชาชนผ่านการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ

ผลของระดับสินค้าที่เพิ่มขึ้นอาจดูไม่มากหากเปรียบเทียบกับค่าแรงที่ได้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ก็ดีเมื่อมองให้รอบด้าน เราก็จะเห็นว่าไม่ใช่ว่าแรงงานที่อยู่ในประเทศไทยทุกคนจะได้รับค่าแรงขึ้นเหมือนกันหมด เพราะ ยังมีแรงงานนอกระบบ และ แรงงานที่ไม่สามารถต่อรองค่าจ้างตามกฎหมายกับนายจ้าง แต่ต้องกลับรับภาระค่าครองชีพจากราคาสินค้าที่สูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ จึงยังไม่ใช่คำตอบเดียวของการแก้ปัญหาปากท้องและคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน แต่ยังมีแนวนโยบายอื่นที่ต้องทำควบคู่กันไป เพื่อ 1) การกระจายรายได้มีความเหลื่อมล้ำลดลง 2) รักษาสมดุลย์ในตลาดแรงงานที่เป็นปัจจัยการผลิตหลักของภาคธุรกิจ และ 3) รักษาระดับราคาสินค้าโดยรวมของประเทศมิเสถียรภาพที่จะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในระยะยาว ทั้งหมดนี้ถือเป็นโดยโจทย์ที่สำคัญของรัฐบาลชุดใหม่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

(ที่มา : ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจธนาคารทหารไทย) 22 กรกฎาคม 2554)

เรื่อง “นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท”

“ประชาชนกังขา นโยบายค่าแรง 300 ทำได้จริงหรือไม่ หวั่นราคาสินค้าขึ้นตาม” นิด้า โพล ดำรวจพบ 4 ข้อกังขาสำคัญของประชาชนต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท กล่าวคือทำได้จริงหรือไม่ ราคาสินค้าจะขึ้นตามหรือไม่ นายจ้างจะยอมรับหรือไม่ และนโยบายจะครอบคลุมทั่วประเทศหรือไม่ แม้ประชาชนจำนวนมากจะเห็นว่านโยบายส่งผลดีต่อแรงงานในแง่คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพแรงงาน แต่เกินกว่า 80%คิดว่าส่งผลให้ราคาสินค้าขึ้นตาม อีกทั้งยังหวั่น การจ้างงานจะลดลง เนะรัฐบาลควรศึกษาข้อดีข้อเสียและผลกระทบให้ดีก่อนประกาศใช้ และควรทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป อาจเพิ่มค่าแรงแบบขั้นบันได เน้นควรทำให้ได้อย่างที่หาเสียงไว้

ศูนย์สำรวจความคิดเห็นของประชาชน “นิด้า โพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)สำรวจความคิดเห็นของประชาชน เรื่อง “นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท” ระหว่างวันที่ 2 – 4 สิงหาคม 2554 จากประชาชนทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ จำนวน 1,278 หน่วยตัวอย่าง กระจายทุกภูมิภาค ทุกระดับการศึกษาและกลุ่มอาชีพ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่เกินร้อยละ 3.76 ผลการสำรวจสรุปได้ดังนี้

1. ข้อสงสัย หรือ คำถามของประชาชน เกี่ยวกับ นโยบาย"ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท"
(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ตารางที่ 7 ข้อสงสัย หรือ คำถามของประชาชน เกี่ยวกับ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

ข้อสงสัย หรือ คำถาม	ร้อยละ
จะสามารถทำได้จริงหรือไม่	56.96
สินค้าอุปโภคบริโภค จะปรับราคาขึ้นตามหรือไม่	27.46
ผู้ประกอบการ/นายจ้าง จะยอมรับหรือไม่	16.82
จะครอบคลุมทั่วประเทศ หรือ เฉพาะบางจังหวัด	14.71
หากมีปัญหาเลิกจ้างงาน หรือธุรกิจเลิกกิจการ รัฐบาลจะอย่างไร	8.76
ต่างชาติจะย้ายฐานการลงทุนหรือไม่	2.27
อื่น ๆ เช่น ใช้งบประมาณในการดำเนินการเท่าใด,ได้ทุกอาชีพหรือไม่,จะเริ่มหรือสิ้นสุดเมื่อใด	3.84
ไม่มีข้อสงสัย	19.48

2. ความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท” ที่มีผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท” ที่มีผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัยต่าง ๆ	ความคิดเห็น			
	แย่ลง/ลดลง	เท่าเดิม	ดีขึ้น / สูงขึ้น	ไม่แน่ใจ
คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน	8.93	19.11	66.64	5.32
คุณภาพ/ประสิทธิภาพแรงงาน	5.40	35.37	50.31	8.92
ราคาสินค้า	2.66	8.53	83.88	4.93
การจ้างงาน	40.69	24.41	23.79	11.11
การลงทุนจากต่างชาติ	36.73	22.55	16.13	24.59
ปริมาณการส่งออก	25.37	27.49	24.12	23.02
เศรษฐกิจโดยรวม	14.72	23.03	46.67	15.58

3. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ ผลดี และ ผลเสีย ของนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท”

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ ผลดี และ ผลเสีย ของนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท”

ผลดีของนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท”	ร้อยละ	ผลเสียของนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท”	ร้อยละ
แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น	53.91	ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับตัวสูงขึ้นตาม	50.78
แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น	24.26	ธุรกิจ / ผู้ประกอบการ อาจขาดทุน ยกเลิกกิจการ	15.81
มีการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น เงินตราหมุนเวียนในระบบมากขึ้น	7.43	อัตราคนว่างงานเพิ่ม นายจ้างลดพนักงาน	9.47
เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น	4.93	เกิดปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น	8.84
รัฐเก็บภาษีได้มากขึ้น ทำให้มีเงินมาพัฒนาประเทศมากขึ้น	0.71	ส่งผลกระทบต่อผู้ทำธุรกิจส่งออก	1.56
อื่น ๆ หากมีมาตรการรองรับก็จะดีกับทุก ๆ ฝ่าย,ผลดีนั้นน้อยกว่าผลเสีย	2.66	อื่น ๆ คิดว่าไม่น่าจะมีผลเสียใด ๆ	6.42
ไม่ทราบ ไม่แน่ใจ	6.1	ไม่ทราบ ไม่แน่ใจ	7.12

4. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลในการดำเนินการนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท”

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ ผลดี และ ผลเสีย ของนโยบาย “ค่าแรง 300 บาท”

ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
ศึกษาถึงข้อดี ข้อเสีย หรือผลกระทบให้ลึกก่อนประกาศ	18.31
ควรทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพิ่มค่าแรงแบบขั้นบันได	18.08
ควรทำให้ได้เหมือนกับที่ได้หาเสียงไว้	17.29
ควรชี้แจงและให้ข้อมูลที่ชัดเจนกับประชาชน	10.02
ควรมีแผนช่วยเหลือลูกจ้างที่ตกงานหรือได้รับผลกระทบ	6.10
ควรมีมาตรการแบ่งเบาภาระนายจ้าง และผู้ประกอบการ	4.38
อื่น ๆ เป็นนโยบายที่ดี, ควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน	9.23
ไม่ทราบ ไม่แน่ใจ	16.59

(ที่มา สรุปผลการสำรวจความเห็นของประชาชน “นิคัาโพล” เรื่อง “นโยบายขึ้นค่า300 บาท” รายงาน ณ วันศุกร์ ที่ 5 สิงหาคม 2554)

โพลเผยเอสเอ็มอีดินดต้นทุนรับนโยบายค่าแรง300

เอแบคโพลชี้ผู้ประกอบการเอสเอ็มอีปรับราคาสินค้ารับค่าจ้างขั้นต่ำ พร้อมเพิ่มจ้างแรงงานต่างด้าว ขยายฐานการผลิต ใช้เทคโนโลยีเพิ่มแทนจ้างคนเพื่อลดต้นทุน

วันนี้ (10 ก.พ.) นายนพดล กรรณิกา ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยเอแบคโพล เปิดเผยผลวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง เสี่ยงสะท้อนของกลุ่มเอสเอ็มอี ต่อนโยบายรัฐบาลค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และผลกระทบต่อผู้ประกอบการธุรกิจ โดยนายนพดล กล่าวว่า ได้ศึกษาตัวอย่างกลุ่มเอสเอ็มอี ทั่วประเทศ จำนวน 715 บริษัท ระหว่างวันที่ 6 – 9 ก.พ. ผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 56.9 ยังไม่ปรับค่าแรงขั้นต่ำสนองต่อนโยบายรัฐบาล ร้อยละ 38.7 ปรับค่าแรงขั้นต่ำสนองต่อนโยบายรัฐบาล โดยไม่มีการปลดพนักงานออก ในขณะที่ ร้อยละ 4.4 ปรับค่าแรงขั้นต่ำสนองต่อนโยบายรัฐบาล แต่ต้องปลดพนักงานบางส่วนออกเมื่อสอบถามถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อธุรกิจ จากนโยบายการขึ้นเงินเดือนพบว่า ร้อยละ 89.0 ทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ร้อยละ 70.8 กังวลว่าจะส่งผลกระทบในทางลบต่อการทำธุรกิจ และร้อยละ 70.8 เท่ากัน ระบุว่าจะมีการขยายตัวลดลงของเศรษฐกิจในประเทศ

โดยภาพรวม ร้อยละ 68.5 ความเชื่อมั่นต่อการเข้ามาลงทุนของชาวต่างชาติลดลง ร้อยละ 61.5 จำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และที่น่าพิจารณาคือตัวอย่างเกินกว่าครึ่งหรือร้อยละ 57.3 จะมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน

นายพนพลกล่าวต่อว่า ประเด็นที่น่าพิจารณาคือ เมื่อถามถึงการปรับตัวของธุรกิจ จากนโยบายการเงินเดือน พบว่า ร้อยละ 72.3 มีการปรับระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นคุณภาพมากขึ้น แต่ที่น่าเป็นห่วงคือ กลุ่มเอสเอ็มอีเกือบครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 48.4 อาจใช้เทคโนโลยีแทนการจ้างแรงงาน ร้อยละ 30.9 ขอมหาทุนกำไร ร้อยละ 18.0 จะลดต้นทุนโดยการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย ร้อยละ 12.2 จะย้ายฐานการลงทุนไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ร้อยละ 8.4 จะเปลี่ยนไปทำธุรกิจอย่างอื่น และร้อยละ 3.2 จะหยุด หรือเลิกกิจการ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล ได้แก่ ร้อยละ 64.9 อยากให้มีการปรับค้อยเป็นค้อยไป ในกลุ่มที่มีความพร้อมก่อน ร้อยละ 21.8 อยากให้มีการลดภาษีรายได้นิติบุคคลลงมากกว่าที่เป็นอยู่ ร้อยละ 8.4 อยากให้รัฐบาลจัดอบรมเฉพาะทางให้กับเอสเอ็มอี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน และร้อยละ 4.9 ระบุการหักคืนภาษี (ที่มา “เอแบคโพล” เรื่อง “นโยบายขึ้นค่า 300 บาท” รายงาน 10 กุมภาพันธ์ 2555)