

แนวทางการปรับตัวของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจาก นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน: กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม

An adjustment guideline of business operations for SMEs affected from 300 baht
Minimum daily wage policy:
Case studies in Nakhon Pathom province

สุขชน ทิพย์ทิพากร Suchon Tiptipakorn *
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ Viroj Jadesadalug **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน 2) ผลกระทบของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3) ผลกระทบและคุณภาพชีวิต แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และ 4) แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พนักงานลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานจากหน่วยงานของภาครัฐ 4 หน่วยงานผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจครอบครัว โดยเจ้าของธุรกิจเป็นผู้ตัดสินใจและมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการสั่งการ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสูง แต่ขาดความคิดเห็นรอบด้าน มักใช้การจัดจ้างคนภายนอก 2) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน เป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น ธุรกิจภาคเกษตรกรรมซึ่งราคาสินค้าเกษตรต่ำ ธุรกิจภาคบริการซึ่งต้องใช้แรงงานในการให้บริการ 3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล ผลกระทบด้านการเงิน ผลกระทบด้านการตลาด ผลกระทบด้านต้นทุนวัตถุดิบสูงขึ้น และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 4) พนักงานมีความพึงพอใจ มีรายได้สูงขึ้น มีเงินเก็บออม ส่วนผลกระทบต่อพนักงานด้านลบ เกิดจากผลจากการปรับตัวของนายจ้าง พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แต่ค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้นทำให้คุณภาพชีวิตไม่ได้สูงขึ้นเท่าที่ควร 5) แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ การจัดจ้างคนภายนอก การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัย การหาแหล่งวัตถุดิบจากแหล่งอื่น การว่าจ้างเป็นรายชิ้น การฝึกอบรมพนักงาน การบริหารทรัพยากรและการบริหารโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แนวทางการปรับตัว / วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม / ค่าจ้างขั้นต่ำ

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, โทรศัพท์ 08-1373-1717,
Graduate student of Master of Business Administration Program, Faculty of
Management Science, Silpakorn University. Email : suchon_psp@hotmail.com

** ผศ.ดร. ประจักษ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Asst. Prof. Dr. of Faculty of Management Science, Silpakorn University. Email: viroj@ms.su.ac.th

Abstract

This research is to study 1) the pattern of SME business operation and the types of SMEs affected from 300 Baht Minimum Daily Wage Policy 2) the effects to SME entrepreneurs 3) the effects, the quality of life, and the working motivation to the workforce and 4) an adjustment guideline for SME entrepreneurs to 300 Baht Minimum Daily Wage Policy: case studies in Nakhon Pathom Province. The 3 studied groups are SME entrepreneurs, employees, and government employment officers from 4 organizations.

This study finds that 1) A SME is a family business, in which the owner is the sole decision maker with absolute managerial power; therefore, a SME has high flexibility in management but lack of all-around visions and usually employs outsourcing. 2) SMEs affected from the 300 Baht Minimum Daily Wage Policy are business with high labor intensive, agricultural business with low price commodities, and service business. 3) The effects to the SME entrepreneurs are relating to human-resource management, finance, marketing, higher-priced raw materials, and alien workforce. 4) The workforce is content with the increased wage, has more saving; however, the negative effects can come from the employer adjustment to the increased wage policy. Most workforce has better quality of life, higher working motivation, but from inseparably higher expenditures, their quality of life is not as good as it should be. 5) The guideline for SME entrepreneur is to employ outsourcing, upgrade their machinery, find raw materials from other sources, hire contractors, train their staff, and exercise more efficient resource and logistic management.

KEY WORDS : ADJUSTMENT GUIDELINE/ SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES/ MINIMUM DAILY WAGE

บทนำ

ตามที่นายกรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงต่อรัฐสภาในวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ.2554 โดยมีนโยบายเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานให้มีการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ขึ้นเป็น 300 บาทต่อวัน เท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้หาเสียงไว้ในช่วงเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทย นโยบายดังกล่าวรัฐบาลมีความประสงค์ที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่ได้รับค่าจ้างแรงงาน รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นดังกล่าว คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2554 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้นไป โดยนายเผด็จชัย สะสมทรัพย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันเท่ากันทุกจังหวัด ทั่วประเทศดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา ช่วงแรกมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2555 ใน 7 จังหวัดนำร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และ ภูเก็ต โดยเป็นการปรับขึ้นประมาณร้อยละ 40 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมของแต่ละ

ละจังหวัด เนื่องจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีฐานค่าจ้างเดิมอยู่ที่ 215 บาทต่อวัน และภูเก็ตมีฐานค่าจ้างเดิมอยู่ที่ 221 บาทต่อวัน ส่วนช่วงที่สองจะมีผลบังคับใช้ให้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทในทุกจังหวัดที่เหลือในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นการเพิ่มค่าจ้างแรงงานครั้งใหญ่ที่สุดเป็นการเพิ่มค่าจ้างแรงงานขึ้นสูงสุดประมาณร้อยละ 80 ของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเฉลี่ย (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2555) และจะยังคงระดับค่าจ้างขั้นต่ำนี้ไปจนถึงปี พ.ศ. 2558

แม้ว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด (Big Push) ครั้งนี้เป็นการปรับในเวลาที่เหมาะสมคือเป็นช่วงที่ภาคธุรกิจเกิดความขาดแคลนแรงงาน และทำให้แรงงานได้ประโยชน์โดยตรงประมาณ 3.2 ล้านคนหรือเกือบร้อยละ 30 ของลูกจ้างในบริษัทเอกชนทั้งหมด (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2555) ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้น มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น เพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ แต่ก็เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องของผลกระทบต่อค่าจ้างอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเมื่อต้นทุนแรงงานสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดจะทำให้ระดับการจ้างงานจะลดลง ในส่วนภาคส่งออกจะมีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันลดลง ในส่วนด้านเงินเฟ้อ ภาวะราคาสินค้าที่สูงขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการต้องปรับโครงสร้างค่าจ้างทั้งผู้ที่ยังได้รายได้ไม่ถึง 300 บาทและผู้ที่ได้รับรายได้ถึงแล้วแต่มีความชำนาญงานมากกว่ามีผลกระทบเป็นลูกโซ่ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นประมาณร้อยละ 5-6 (Cost Push Inflation Effect) รายได้ของแรงงานที่ได้เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายที่สูงขึ้นก็จะได้ไม่เพิ่มกำลังซื้อเท่าที่ควร รวมทั้งการปรับค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวยังจะทำให้ผู้ประกอบการที่ไม่สามารถปรับตัว ได้ต้องลดการจ้างงานหรือปิดกิจการลง (ธนิต โสรัตน์, 2554)

ค่าจ้างแรงงานเป็นต้นทุนที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ ทุกครั้งที่ผู้ประกอบการทำการปรับระดับค่าจ้าง นายจ้างมักจะระมัดระวังเกี่ยวกับต้นทุนรวมที่สัมพันธ์กับรายได้ที่ทำได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546) ดังนั้นการปรับขึ้นค่าแรงอย่างก้าวกระโดดดังกล่าวยังเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อต้นทุนรวมกับนายจ้าง โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งยังไม่มีความพร้อมในการปรับตัวเท่ากับธุรกิจขนาดใหญ่ การปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำดังกล่าวยังมีผลทำให้นายจ้างต้องปรับเพิ่มอัตราจ้างใหม่ทั้งระบบด้วย หากไม่ปรับทั้งระบบจะทำให้พนักงานที่มีความชำนาญงานได้รับรายได้ใกล้เคียงหรือเท่ากับแรงงานไร้ฝีมือก็จะไม่สามารถรักษาพนักงานที่มีความชำนาญให้คงอยู่ต่อไปได้ เพราะในทัศนะของพนักงาน จะเปรียบเทียบค่าจ้างของตนกับของพนักงานคนอื่น หากตนเองมีคุณสมบัติสูงกว่าพนักงานอื่นแต่ได้รับค่าจ้างในระดับเดียวกันแล้ว จะเกิดความไม่สบายใจ และลดความพยายามหรือทุ่มเทลง หากเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างไม่สำเร็จก็อาจลาออกจากบริษัทนั้นได้ รวมทั้งการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันนั้นจะทำให้ค่าจ้างแรงงานของไทยสูงเป็นอันดับ 3 ของอาเซียนรองจากประเทศสิงคโปร์และฟิลิปปินส์ โดยหากเปรียบเทียบกับลาว เวียดนาม และกัมพูชาแล้วจะพบว่าประเทศไทยมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศดังกล่าวกว่า 3 เท่า (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2555) ต้นทุนแรงงานดังกล่าวทำให้ต้นทุนโดยรวมของธุรกิจเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าหรือบริการที่จะแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น ทำให้ความสามารถในการแข่งขันในสินค้าหรือบริการที่ต้องใช้แรงงานในการผลิตลดลง สินค้าที่เคยได้เปรียบเนื่องจากค่าจ้างแรงงานในประเทศต่ำก็จะลดความได้เปรียบลง แรงงานผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้านจะเข้ามาสู่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งนี้รัฐบาลได้มีมาตรการช่วยเหลือบรรเทาแก่ผู้ประกอบการในหลายมาตรการ เช่น การ

ลดภาษีเงินได้นิติบุคคล การลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม สนับสนุนในการเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ แต่มาตรการต่างๆดังกล่าว จะสามารถบรรเทาภาระต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าผู้ประกอบการจะสามารถปรับตัวให้อยู่รอดได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาผลกระทบ คุณภาพชีวิต แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับตัวของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหาของการศึกษา

ศึกษารูปแบบของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ศึกษาผลกระทบในด้านต่างๆของทั้งกับผู้ประกอบการและผลกระทบต่อพนักงานจากนโยบายดังกล่าวเพื่อเข้าใจถึงปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขและปรับตัวของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน

2. ขอบเขตทางด้านพื้นที่ในการศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของพื้นที่ใน จังหวัดนครปฐมเป็นพื้นที่ในการวิจัย เนื่องจากจังหวัดนครปฐมเป็น 1 ใน 7 จังหวัดนำร่องของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงแรก เป็นจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยเป็น 1 ใน 25 จังหวัดของประเทศที่มีการจ้างงานทั้งด้านการผลิตและบริการในด้านต่างๆมากกว่า 100,000 คน

3. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

- 3.1 ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนครปฐม
- 3.2 พนักงานลูกจ้างที่ได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างเป็น 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม
- 3.3 เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานจากหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในจังหวัดนครปฐม 4 หน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2556 – เดือนธันวาคม 2556 และ
ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2556 – เดือนมกราคม 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ ธุรกิจ SMEs หมายถึง ธุรกิจที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ ดำเนินการโดยเจ้าของเอง มีอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลหรือธุรกิจอื่น มีต้นทุนในการดำเนินงานต่ำ จำนวนพนักงานไม่มาก แบ่งได้ 3 กลุ่มคือ การผลิต การค้า และการบริการ โดยมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวร ต้องไม่เกิน 200 ล้านบาทสำหรับธุรกิจการผลิตและการบริการ ไม่เกิน 100 ล้านบาทสำหรับธุรกิจค้าส่ง และไม่ เกิน 60 ล้านบาทสำหรับธุรกิจค้าปลีก ส่วนจำนวนการจ้างงานจะต้องไม่เกิน 200 คนสำหรับธุรกิจการผลิต และการบริการ ไม่เกิน 50 คนสำหรับธุรกิจค้าส่งและไม่เกิน 30 คน สำหรับธุรกิจค้าปลีก

2. ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าตอบแทนต่ำสุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือ รายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด

3. ธุรกิจครอบครัว หมายถึง ธุรกิจที่มีหุ้นของกิจการมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของโดยสมาชิกใน ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่ง และสมาชิกในครอบครัวนั้นมีอำนาจในการบริหารจัดการกิจการกว่าร้อยละ 50 โดยมีการสืบทอดธุรกิจจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้สืบทอดและทายาทเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน

4. คุณภาพชีวิตของพนักงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมตามสภาพความจำเป็น พื้นฐานในสังคมของพนักงาน ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและ ความคิดอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความสุขทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีของพนักงาน

5. การปรับตัวของผู้ประกอบการ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือ วิธีการทำงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อแก้ปัญหาและลดผลกระทบจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและ แนวทางในการศึกษา ได้แก่ 1) แนวคิดการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หมายถึง ธุรกิจที่เป็นอิสระ มีเอกชนเป็นเจ้าของ ดำเนินการโดยเจ้าของเอง เป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคล หรือธุรกิจอื่น มีต้นทุนในการดำเนินงานต่ำ และมีจำนวนพนักงานไม่มาก ซึ่งครอบคลุมกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ การผลิต การค้า และการบริการ โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกว่ากิจการใดเป็นวิสาหกิจขนาดกลางหรือขนาด ย่อม ได้แก่ มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวร และจำนวนการจ้างงาน (หอการค้าจังหวัดกาญจนบุรี, 2556) 2) นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทและมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่7) เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2554 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2556 เป็นต้น ไป โดยปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันเท่ากันทุกจังหวัดทั่วประเทศ เป็นการปรับขึ้นประมาณร้อยละ

40 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม โดยรัฐบาลมีมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 15 มาตรการ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม, 2556) 3) แนวคิดค่าจ้างแรงงาน ธงชัย สันติวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของ ค่าจ้าง เงินเดือน ว่าเป็นรางวัลตอบแทนที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อตอบแทนในการทำงานที่พนักงานได้ทำให้ ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากความหมายในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการใช้สอยของพนักงานแล้ว ค่าจ้างยังมีผลทางจิตวิทยา และยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการยอมรับทั้งภายในและภายนอกขององค์กรอีกด้วย ซึ่งอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้สมัครเข้าทำงานใหม่ การรักษาลูกจ้างที่มีความสามารถให้คงอยู่ในระยะยาวได้ จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้เพียงพอ และจ่ายให้ลูกจ้างแต่ละคนในอัตราจ้างที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงลูกจ้างคนอื่นๆ ในอาชีพเดียวกันด้วย (อานวย แสงสว่าง, 2536: 130-131) 4) แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน สมิหรา จิตตลดากร (2546) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานของมนุษย์เรานั้น ไม่สามารถจูงใจโดยอาศัยปัจจัยเรื่องความต้องการทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว การจูงใจยังสามารถใช้ปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินได้อีก Douglas McGregor (อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม, 2548: 47-49) ได้กล่าวไว้ว่า การจะควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงลักษณะพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของคนอย่างชัดเจนก่อน โดยแบ่งคนไว้ 2 ลักษณะ ตามแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ส่วน Abraham H. Maslow (1943, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548: 54-58) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs 5 ขั้น แต่ละขั้นตอนมีความต้องการที่คาบเกี่ยวกันอยู่ ไม่สามารถแบ่งแยกออกได้อย่างชัดเจน แต่ละคนอาจมีความต้องการในหลายระดับในเวลาเดียวกันได้ ขณะเดียวกันทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (1959, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550: 188-189) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัย 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน (Unsatisfiers Factors) ซึ่งหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน กลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) หรือเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งจะกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานใช้ความสามารถ ความพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยความพึงพอใจ 5) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานที่สังคมได้กำหนดไว้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2539) คุณภาพชีวิตเป็นความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554) ซึ่งครอบคลุมคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ 6) แนวคิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว Charles Darwin (1958, อ้างถึงใน กันยา สุวรรณแสง, 2533) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีวิวัฒนาการว่า สิ่งมีชีวิตต้องอาศัยการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา สิ่งมีชีวิตที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของโลกที่เต็มไปด้วยภัยอันตรายได้เท่านั้นจึงจะดำรงชีวิตอยู่ได้ การปรับตัวหมายถึง วิธีการที่คนเราปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน (Malm และ Jamison, อ้างถึงในนิภา นิธิยานน, 2520) การปรับตัวในแง่ชีววิทยาว่า เป็นการปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของร่างกาย ส่วนการปรับตัวในแง่จิตวิทยาเป็นการปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของจิตใจ โดยเป็นไปตามแรงผลักดัน 2 ด้าน คือ แรงผลักดันภายใน ซึ่งหมายถึงข้อเรียกร้องอันเกิดจาก

สภาพแวดล้อมและสังคม กับแรงผลักดันภายใน ซึ่งหมายถึง แรงกระตุ้นที่เกิดจากสภาพสรีระภายในร่างกาย รวมทั้งประสบการณ์ทางสังคมที่ได้เรียนรู้ในอดีต(นิภา นิธยาน, 2520) 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จินตนา เมืองเส้น (2555) ได้ศึกษาพบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภาวะ เงินเฟ้อ โดยอัตราแลกเปลี่ยน ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และรายจ่ายของรัฐบาลมีความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ภาวะเงินเฟ้อ ส่วนอัตราดอกเบี้ยเงินกู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางผกผันหรือตรงข้ามกับภาวะเงินเฟ้อ, อังคณา สิทธิการ (2553) ได้ศึกษาพบว่า นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลส่งผลให้แรงงานไร้ทักษะในระบบมี ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น แต่การจ้างงานแรงงานในกลุ่มดังกล่าวกลับลดลง ส่วนแรงงานไร้ทักษะในตลาดแรงงานนอก ระบบมีจำนวนเพิ่มขึ้นเนื่องจากแรงงานไร้ทักษะในระบบที่ถูกเลิกจ้างได้เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานนอก ระบบ, วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน, ธราพงษ์ รักขนาม (2547) ได้ศึกษาพบว่า นายจ้างจะพิจารณาการ กำหนดค่าจ้างเฉลี่ยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น การใช้หลักความเสมอภาคในการกำหนดค่าจ้าง ความสามารถในการจ่าย ทักษะฝีมือ ความชำนาญของ พนักงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ, นันทนา คินิมาน (2546) ได้ ศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเภทการผลิตส่วนใหญ่มีความต้องการ พัฒนาในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์มากที่สุด ส่วนผู้ประกอบการประเภทธุรกิจการค้าปลีกและการค้าส่งส่วนใหญ่มี ความต้องการพัฒนาด้านการจัดทำระบบเงินทุนหมุนเวียน ส่วนผู้ประกอบการประเภทธุรกิจบริการส่วนใหญ่มี ความต้องการพัฒนาในด้านการตลาด โดยปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการทุกประเภทคือ ปัญหาด้านการขาด สภาพคล่องในระบบเงินทุนหมุนเวียน และปัญหาด้านการตลาดในการจำหน่ายสินค้า

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อนำมาเป็นกรอบการศึกษารูปแบบของ ธุรกิจ SMEs แนวคิดด้านค่าจ้าง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบ การศึกษาด้านผลกระทบต่อผู้ประกอบการและคุณภาพชีวิตของพนักงาน แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวรวมถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบการศึกษาถึงวิธีการที่ผู้ประกอบการนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับตัวจาก ผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเลือกพื้นที่ศึกษา คือ พื้นที่ในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ อำเภอสามพราน และอำเภอนครชัยศรี
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนครปฐม แบ่งเป็นประเภทต่างๆเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ครอบคลุมหลากหลายด้าน ได้แก่ การผลิต การค้าปลีกและค้าส่ง และการบริการ รวมจำนวน 7 ราย เพื่อศึกษา รูปแบบธุรกิจ ผลกระทบและแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการจากนโยบายดังกล่าว 2) พนักงานในสถาน ประกอบการธุรกิจ SMEs ซึ่งได้รับค่าจ้างปรับขึ้นเป็นวันละ 300 บาท รวมจำนวน 8 ราย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานด้านแรงงานของภาครัฐ ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 4

หน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม รวมจำนวน 6 รายเพื่อศึกษาภาพรวมผลกระทบ มาตรการบรรเทาผลกระทบ และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างประเด็น คำถามเพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ประเภทไม่มีโครงสร้าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาทฤษฎีแนวคิดหลักการ 2) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) กำหนดหัวข้อประเด็นหลักและประเด็นย่อยของแนวคำถามสัมภาษณ์ พิจารณาประเด็นคำถามสัมภาษณ์ และ 4) ปรับปรุงประเด็นคำถามสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) 2) การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามอย่างกว้างๆเพื่อเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นไปพร้อมๆกับการเก็บข้อมูล 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Description Analysis) และ 3) นำข้อสรุปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

7. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) ด้วยวิธีการนำคำถามชุดเดียวกันไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวจากหลายแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน เช่น การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากนายจ้างด้วยกันในหลายสถานประกอบการ รวมถึงข้อมูลจากนายจ้างมาเปรียบเทียบกับลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยตรวจสอบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมนั้นถูกต้องหรือไม่

8. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลและบทบาทผู้วิจัย ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจรรยาบรรณผู้วิจัยและพิทักษ์สิทธิตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลงานการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้วิจัยแนะนำตัวแก่ผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งแนวคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูล โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ 3) ผู้วิจัยไม่นำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ และนำเสนอข้อมูลโดยไม่มีผลกระทบในทางลบหรือสร้างความเสียหายต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งในส่วนตัวบุคคลและองค์กร และหากผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกที่จะตอบในคำถามใด ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธในการตอบคำถามดังกล่าวได้ตลอดเวลา

สรุปผลการศึกษา

1. รูปแบบของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

รูปแบบธุรกิจเป็นธุรกิจครอบครัวสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจรูปแบบครอบครัว จุดมุ่งหมายของผู้ก่อตั้งธุรกิจคือ เพื่อสืบทอดธุรกิจที่ตนดำเนินอยู่ไปยังรุ่นสู่รุ่น การบริหารธุรกิจจึงคำนึงถึงความอยู่รอดในระยะยาวมากกว่าจะคำนึงถึงผลประโยชน์ในระยะสั้น เริ่มต้นจากธุรกิจขนาดเล็กและสะสมทุน ไม่มีการ

แบ่งแยกอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน ในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อาศัยความไว้วางใจระหว่างกันในครอบครัวมากกว่าจะคำนึงถึงความสามารถ

รูปแบบการบริหารโดยเจ้าของธุรกิจเป็นผู้ตัดสินใจและมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการสั่งการ
รูปแบบที่เป็นธุรกิจครอบครัว ทำให้เจ้าของกิจการซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจหรือผู้สืบทอดธุรกิจจะเป็นทั้งผู้บริหารและสั่งการพนักงานเองด้วย นอกจากเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายแล้วการว่าจ้างหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลางจากภายนอกมักมีปัญหาการสั่งการ เนื่องจากไม่สามารถสั่งการพนักงานให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ เพราะพนักงานจะเชื่อฟังคำสั่งของเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารที่เป็นคนภายในครอบครัวมากกว่า และการเป็นธุรกิจขนาดเล็กจึงไม่จูงใจให้ผู้บริหารจากภายนอกที่มีความสามารถเข้ามาทำงานด้วย

รูปแบบการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสูง แต่อาจขาดความคิดเห็นรอบด้าน ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการเป็นทั้งผู้ตัดสินใจ วางแผนและกำหนดนโยบาย รวมทั้งสั่งการกับพนักงานโดยตรง ขั้นตอนและระดับขั้นของการบริหารไม่มาก จึงมีความคล่องตัวสูง สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้รวดเร็ว แต่ขาดความรอบคอบและความคิดเห็นที่หลากหลาย

รูปแบบการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) นิยมใช้การจ้างคนภายนอก (Outsource) แทนการว่าจ้างพนักงานประจำทั้งหมด เพื่อเป็นการลดภาระด้านการลงทุนทั้งด้านค่าจ้างแรงงานที่ต้องจ้างพนักงานประจำ การลงทุนในเครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ และเกิดความยืดหยุ่นในการบริหารปริมาณงานที่ไม่สม่ำเสมอ รวมถึงงานที่ต้องการใช้ความชำนาญเฉพาะด้านของ Outsource

รูปแบบการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นธุรกิจที่ใช้การสะสมทุนในการขยายธุรกิจเป็นหลัก การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของธุรกิจ (SMEs) ทำได้ยากและมีปัญหาด้านหลักทรัพย์ค้ำประกันรวมถึงต้นทุนทางการเงินสูงกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ การขยายกิจการจึงต้องอาศัยการสะสมทุนจากกำไรของกิจการเป็นหลัก

2. ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ธุรกิจที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากจากนโยบายดังกล่าวมีลักษณะดังนี้

ธุรกิจอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นและมีการแข่งขันสูง เป็นธุรกิจที่พึ่งพาการใช้แรงงานอย่างมาก ไม่สามารถใช้เครื่องจักร เครื่องมือ เพื่อมาทดแทนการใช้แรงงานดังกล่าวได้ โดยเฉพาะธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถผลักภาระต้นทุนแรงงานให้แก่ผู้ซื้อสินค้าได้ เช่น ธุรกิจสิ่งทอ เฟอร์นิเจอร์ เซรามิก เป็นต้น

ธุรกิจภาคเกษตรกรรมซึ่งใช้แรงงานจำนวนมาก แต่ราคาสินค้าเกษตรต่ำ แรงงานในภาคเกษตรมีจำนวนมาก แต่มูลค่ารวมของภาคเกษตรกรรมกลับมีมูลค่าต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการอย่างมาก เนื่องจากราคาของสินค้าในธุรกิจภาคเกษตรกรรมมีราคาต่ำและผันผวน ราคาจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพดินฟ้าอากาศ และราคาตลาด รวมทั้งเป็นภาคธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น

ธุรกิจภาคบริการซึ่งต้องใช้แรงงานเพื่อให้การบริการ ไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนเหมือนภาคผลิตได้ งานบริการมีลักษณะเฉพาะคือต้องใช้แรงงานคนในการให้บริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร บิมน้ำมัน

ธุรกิจที่มีปัญหาภายในองค์กรสะสมอยู่ก่อนแล้ว โดยเฉพาะปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน

และปัญหาด้านการตลาด ธุรกิจที่มีปัญหาภายในองค์กรสะสมอยู่ เช่น ปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ปัญหาด้านการตลาด ปัญหาด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาการทุจริตภายในองค์กร จะทำให้สถานะของธุรกิจอ่อนแอ ไม่สามารถรับมือกับผลกระทบที่ซ้ำเติมอีกได้

ธุรกิจ SMEs ขนาดย่อม ที่มีจำนวนพนักงาน 1 – 50 คน จะปรับตัวจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันได้ยากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ ธุรกิจ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน 1 – 50 คน จะมีปัญหาในการปรับตัวจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันได้ยากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ เนื่องจากธุรกิจที่มีพนักงานต่ำกว่า 50 คนมักเป็นธุรกิจที่ รากฐานธุรกิจยังไม่เข้มแข็ง การเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก

3. ผลกระทบของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน

ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล การให้ค่าจ้างในอัตราเดียวกันโดยไม่คำนึงถึงอายุงาน ทักษะความรู้ ความสามารถ ทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ก่อนและมีความสามารถในงานสูงกว่าเกิดความน้อยใจ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างค่าจ้างและผลงานระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่

ผลกระทบด้านการเงิน ต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่ปรับสูงขึ้นอย่างมากเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องใช้เงินทุนในการหมุนเวียนดำเนินกิจการเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อฐานะการเงินและสภาพคล่องของกิจการ

ผลกระทบด้านการตลาด การแข่งขันทางธุรกิจทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถปรับขึ้นราคาสินค้าตามต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้นได้ ส่วนผู้ส่งออกสินค้าจะสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันเนื่องจากต้นทุนการผลิตด้านค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้นในขณะที่ค่าจ้างแรงงานในต่างประเทศไม่เปลี่ยนแปลง

ผลกระทบด้านต้นทุนวัตถุดิบในการผลิตปรับสูงขึ้นในลักษณะลูกโซ่ สินค้าอุปโภค บริโภคแต่ละชิ้นประกอบขึ้นจากวัตถุดิบจากผู้ผลิตหลายราย ผู้ประกอบการแต่ละรายพยายามปรับราคาสินค้าของตนขึ้น เพื่อผลักภาระต้นทุนที่สูงขึ้นไปยังผู้ซื้อ ทำให้ราคาสินค้าอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามค่าจ้างที่ปรับขึ้น และเกิดภาวะเงินเฟ้อในที่สุด

ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ผลกระทบด้านดีคือ ช่วยลดการขาดแคลนด้านแรงงานไร้ฝีมือของแรงงานไทย ผลข้างเคียงคือ ทำให้ความได้เปรียบจากต้นทุนแรงงานที่ผู้ประกอบการเคยได้จากการใช้แรงงานต่างด้าวยุติลง ส่วนผลกระทบด้านลบคือ ปัญหาด้านสังคม ยาเสพติด และสุขอนามัย

4. ผลกระทบต่อพนักงาน จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐมกลุ่มของพนักงานที่ได้รับผลกระทบด้านบวก พนักงานโดยส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ รวมทั้งยังมีเงินเหลือไว้เก็บออมบางส่วน

กลุ่มของพนักงานที่ได้รับผลกระทบด้านลบ เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการปรับตัวของผู้ประกอบการ เช่น การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การเข้มงวดในการทำงาน การตั้งเป้าหมายจำนวน การผลิตต่อพนักงานแต่ละคนที่สูงขึ้น หรือการเปลี่ยนวิธีการทำงานของพนักงาน รวมทั้งพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่มีอัตราค่าจ้างเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เป็นเหตุให้พนักงานเก่าเกิดความน้อยใจ

5. คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม

รายได้ที่พนักงานได้รับสูงขึ้นยังส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น โดยจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้อยากทำงานมากขึ้น รักงานที่ตนเองทำอยู่มากขึ้น แต่ค่าครองชีพก็ได้ปรับสูงขึ้นตามในทิศทางเดียวกัน รายได้ที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นจึงถูกบั่นทอนจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นลงมา

ปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานคือ การใช้จ่ายเกินตัวของพนักงานเอง และการใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น เป็นเหตุให้พนักงานไม่สามารถเก็บออม รวมถึงทำให้เกิดหนี้สินจำนวนมาก

6. แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม

การจัดจ้างคนภายนอก (Outsource) ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านจะช่วยลดปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ประหยัดในการลงทุนเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เนื่องจากสามารถเพิ่มกำลังการผลิตโดยไม่ต้องจ้างแรงงานพนักงานประจำเพิ่ม และไม่ต้องรับภาระหากไม่มีปริมาณงานที่สม่ำเสมอ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายทราบถึงต้นทุนที่แน่นอนของงานแต่ละงานได้โดยไม่บานปลาย รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าการว่าจ้างพนักงานประจำเองทั้งหมด แต่ต้องคำนึงถึงศักยภาพและความรับผิดชอบในงานของ Outsource ด้วย

การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงานคน รวมถึงการใช้เครื่องจักรเดิมให้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ด้วย การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยจะเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตได้มากขึ้น คุณภาพของงานที่ผลิตได้ดีขึ้น และสามารถลดความเสียหายในการผลิตได้ โดยต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในระยะยาว ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา และต้องไม่เป็นภาระด้านเงินทุนมากเกินไป

การหาแหล่งวัตถุดิบจากแหล่งอื่นเข้ามาเพิ่ม การเสาะหาวัตถุดิบจากแหล่งใหม่หลายๆ แห่งที่มีคุณภาพคงเดิมหรือดีกว่าในราคาที่ต่ำกว่าเดิมเพื่อเป็นทางเลือก ย่อมช่วยลดต้นทุนเพื่อชดเชยต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นได้ รวมถึงการหาวัตถุดิบชนิดอื่นที่สามารถนำมาทดแทนวัตถุดิบเดิมด้วย

การเร่งผลักดันด้านการตลาดเร่งเพิ่มยอดขายและขยายตลาด เพื่อชดเชยกับต้นทุนคงที่ด้านแรงงาน ยอดขายที่เพิ่มมากขึ้นจะสามารถลดต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) ด้านค่าจ้างลงเมื่อเปรียบเทียบกับยอดขาย ผู้ประกอบการจึงควรแสวงหาตลาดใหม่ หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างยอดขายให้เพิ่มขึ้นซึ่งจะลดต้นทุนค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยต่อหน่วยลงได้

การบริหารทรัพยากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เต็มศักยภาพที่มีและลดการสูญเสียในการผลิต การวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยไม่ต้องลงทุนเพิ่ม

การให้ค่าตำแหน่งเพื่อจูงใจและเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล การแยกค่าตำแหน่งออกจากค่าจ้างที่ให้ตามปกติจะสร้างความยืดหยุ่นและลดปัญหาการบริหารงานบุคคลได้ โดยค่าตำแหน่งจะให้

เฉพาะพนักงานที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับอายุงาน และช่วยประหยัดค่าล่วงเวลาลงได้ เนื่องจากค่าล่วงเวลาจะคำนวณจากค่าจ้างรายชั่วโมงโดยไม่นำค่าตำแหน่งไปคำนวณด้วย

การว่าจ้างเป็นรายชิ้นโดยส่งงานให้กลุ่มคนรับงานกลับไปทำที่บ้าน เป็นการจ่ายค่าจ้างคิดคำนวณเป็นรายชิ้น การว่าจ้างรูปแบบดังกล่าวจึงไม่ได้อยู่ในเกณฑ์บังคับใช้ตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน เนื่องจากผู้ที่รับงานกลับไปทำที่บ้านอยู่ในสถานะของผู้รับจ้างไม่ใช่เป็นลูกจ้างตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของพนักงาน ความรู้ ความชำนาญ ทักษะในงานที่เพิ่มขึ้นจะก่อให้เกิดผลผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นตามมา รวมทั้งสามารถลดความสูญเสียในทุกขั้นตอนการผลิตได้

การบริหารจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ การจ้างจำนวนพนักงานที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงปริมาณงาน ยอดขาย ผลประกอบการ และแนวโน้มในอนาคต โดยจำนวนพนักงานไม่ควรน้อยจนทำให้ต้องเสียค่าล่วงเวลาเพิ่มมากเกินไป และจำนวนไม่มากจนเป็นภาระด้านค่าใช้จ่ายแรงงานประจำ

การตั้งเป้าหมายจำนวนการผลิตต่อพนักงานแต่ละคน เป็นการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้ได้ตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ โดยอาจมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจาก ค่าจ้างปกติ

การจ้างแรงงานต่างด้าวในงานที่ขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานของไทยมักจะเลือกที่จะไม่ทำงานที่สกปรก งานที่หนัก สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี หรือไม่มีสวัสดิการที่ดีให้ โดยมีการเปรียบเทียบงานแต่ละสถานประกอบการ ทำให้เกิดความขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในบางสถานประกอบการ การจ้างแรงงานต่างด้าวจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือลงได้

การบริหารด้าน Logistic ให้มีประสิทธิภาพ ต้นทุนในด้าน Logistic ของประเทศไทยสูงเป็นอันดับต้นๆในอาเซียน การบริหารด้าน Logistic ให้เกิดประสิทธิภาพจะลดต้นทุนการผลิตสินค้าต่อหน่วยลงได้ เช่น การตั้งจำนวนขั้นต่ำที่จะจัดส่งต่อครั้ง การรวบรวมสินค้าเพื่อส่งในเส้นทางเดียวกัน การว่าจ้างศูนย์กระจายสินค้าแทนการจัดส่งเอง การหาพันธมิตรเพื่อช่วยลดต้นทุนการจัดส่ง

อภิปรายผลการศึกษา

1. รูปแบบของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

รูปแบบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจครอบครัว โดยธุรกิจครอบครัวจะมีลักษณะเฉพาะที่สมาชิกในครอบครัวจะทั้งเป็นผู้บริหารและมีความเป็นเจ้าของธุรกิจ โดยสถานะของผู้ประกอบการจะสวมหมวกอยู่ 3 ใบ คือ ความเป็นเจ้าของธุรกิจ ความเป็นสมาชิกในครอบครัว และ การเป็นผู้จัดการธุรกิจ ซึ่งเจ้าของธุรกิจและสมาชิกในครอบครัวจะต้องแบ่งแยกหน้าที่ของตนเองตามหมวกที่สวมอยู่แต่ละใบอย่างชัดเจน และสร้างความสมดุลในสถานะทั้ง 3 นั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อ่ำพล นววงศ์เสถียร (2551) ที่พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวคือ ภาวะผู้นำของธุรกิจครอบครัว ซึ่งผู้นำในธุรกิจครอบครัว ควรแยกการบริหารธุรกิจครอบครัว และการบริหารครอบครัวอย่างเด็ดขาดชัดเจน ธุรกิจครอบครัวจะสามารถรับมือความเสี่ยงทางธุรกิจได้ดีกว่าธุรกิจที่ไม่ใช่ธุรกิจครอบครัว การตัดสินใจอาศัยจากประสบการณ์ของเจ้าของธุรกิจและสมาชิกในครอบครัวเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตรา ชาดินกรบ (2547) ที่พบว่า ปัญหาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมจะมีปัญหาด้านการบริหารจัดการ โดยมีปัญหาในการกำหนดทิศทางธุรกิจเป็นปัญหาอยู่ในระดับสูง การเข้าถึงแหล่งเงินทุนจึงเป็นไปได้ยากกว่าธุรกิจ

ขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนา คินิมาน (2546) ที่พบว่า ปัญหาด้านการขาดสภาพคล่องในระบบเงินทุนหมุนเวียน เป็นปัญหาสำคัญของสถานประกอบการ SMEs ทุกประเภท ทำให้การดำเนินการและขยายกิจการธุรกิจ SMEs ต้องใช้การสะสมทุน ของตนเองเป็นหลัก

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรใช้จุดแข็งซึ่งเกิดจากลักษณะเฉพาะของรูปแบบดังกล่าวให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ การแข่งขันกับธุรกิจใหญ่โดยตรงย่อมเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงควรแข่งขันและพัฒนา ทั้งด้านผลิตภัณฑ์และด้านการตลาดในตลาดที่ธุรกิจขนาดใหญ่ไม่มีความสนใจที่จะเข้าแข่งขันด้วย เนื่องจากตลาดเฉพาะกลุ่ม (Niche Market) เป็นตลาดที่ธุรกิจขนาดใหญ่ไม่คุ้มทุนในการเข้าแข่งขันด้วย

2. ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน

ธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้นเป็นธุรกิจที่ต้องพึ่งพิงการใช้แรงงานอย่างมาก และไม่สามารถใช้เครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์มาทดแทนการใช้แรงงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ (2555) ที่กล่าวว่า อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น มีการพึ่งพาแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในสัดส่วนที่สูงและอัตรากำไรสุทธิต่ำ ธุรกิจภาคเกษตรกรรมซึ่งราคาสินค้าเกษตรต่ำ รวมทั้งภาคบริการซึ่งมีลักษณะเฉพาะของธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานคนในการบริการ ธุรกิจ SMEs ที่มีปัญหาภายในองค์กร เช่นปัญหาด้านการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ปัญหาด้านการตลาด การบริหารที่ผิดพลาดและการทุจริตในองค์กร

ธุรกิจ SMEs ขนาดย่อมที่มีจำนวนพนักงาน 1 – 50 คน จะสามารถปรับตัวจากผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวได้ยากกว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากธุรกิจที่มีพนักงานจำนวน 1 – 50 คน มักเป็นธุรกิจที่เพิ่งเริ่มต้นจึงมีพนักงานไม่มากนัก รากฐานของธุรกิจยังไม่เข้มแข็งพอ จึงปรับตัวต่อผลกระทบได้ยาก แต่ในจำนวนธุรกิจขนาดย่อมดังกล่าว โดยเฉพาะธุรกิจที่มีจำนวน 1 - 10 คนนั้น น่าที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวน้อยลงตามสัดส่วนการใช้แรงงานพนักงานด้วย เมื่อมีการจ้างพนักงานจำนวนน้อย หากค่าจ้างขั้นต่ำปรับขึ้นก็จะทำให้ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคูณกับจำนวนพนักงานที่น้อยย่อมมีผลรวมของค่าใช้จ่ายแรงงานที่ไม่ต่างจากเดิมมากนัก อีกทั้งเมื่อมีจำนวนพนักงานน้อย การจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างก็จะทำได้ง่ายกว่าธุรกิจที่จำนวนคนมาก ปัญหาความเหลื่อมล้ำของอัตราค่าจ้างพนักงานเก่าและใหม่จะมีไม่มากนัก ดังนั้นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบมากและปรับตัวได้ยากจึงเป็นธุรกิจที่มีจำนวนพนักงานระดับกลาง ตั้งแต่ 20 – 50 คนมากกว่าธุรกิจขนาดย่อมที่มีพนักงานน้อยหรือธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

3. ผลกระทบของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน

ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของรายได้ สร้างความไม่สบายใจน้อยใจแก่พนักงานเก่าที่ได้รับค่าจ้างเทียบเท่าพนักงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักความสำคัญของการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของ ธงชัย สันติวงศ์ (2546) ที่ว่า หากพนักงานเชื่อว่าตนเองได้ทำงานให้กับองค์กร

มากกว่ารายได้ที่ได้รับ หรือเข้าใจว่าตนเองมีคุณสมบัติสูงกว่าพนักงานคนอื่นซึ่งได้รับค่าจ้างในระดับเดียวกันแล้ว พนักงานนั้นจะเกิดความรู้สึกแปรปรวนทางจิตใจ เกิดความไม่สบายใจ และจะลดความพยายามหรือทุ่มเทลง ตลอดไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ หรือถึงแม้จะไม่ลดความพยายามหรือความทุ่มเทลง แต่ก็ก็จะเรียกร้องขอเพิ่มผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หากรัฐบาลปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำในลักษณะเป็นขั้นบันได จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนการบริหารอัตราค่าจ้างที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่น้อยลง

นอกจากนี้ผลกระทบด้านการตลาดทำให้ต้นทุนการผลิตโดยรวมสูงขึ้น และความสามารถในการแข่งขันเพื่อส่งออกลดลง โดยส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามมา จนเกิดภาวะเงินเฟ้อในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา เมืองเส้น (2555) ที่พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภาวะเงินเฟ้อ โดยผู้วิจัยเห็นว่า ผลกระทบจากนโยบายที่จะส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

แม้บางธุรกิจ (SMEs) จะไม่ได้รับผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมากนัก แต่ผู้ประกอบการบางส่วนก็ถกฉวยโอกาสทางธุรกิจในการปรับขึ้นราคาสินค้าของตนตามกระแสของภาวะตลาด เป็นเหตุให้ราคาสินค้าโดยรวมสูงขึ้นเกินจากที่ควรจะเป็น ส่งผลถึงภาวะเงินเฟ้อของประเทศสูงขึ้นตามมา

4. ผลกระทบต่อพนักงาน จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม รายได้ดังกล่าวสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานส่วนใหญ่เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชชัย กลีวาณิชกุล (2557) ที่พบว่า การปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย แต่จะมีพนักงานบางส่วน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับตัวของนายจ้าง นอกจากนี้ภาวะเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่สูงขึ้นยังบั่นทอนค่าของเงินที่แท้จริงให้ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ ธารพงษ์ รักขนาม (2547) ที่พบว่า การปรับค่าจ้างตามการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างของข้าราชการในภาครัฐ ไม่ได้ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการครองชีพของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้นในอีกด้านหนึ่งของผลกระทบดังกล่าว ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของรายได้ จึงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติโดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม (2547) ที่พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้นจะกำหนดเป็นอัตราขั้นต่ำรายวันและใช้กับลูกจ้างทุกประเภท จึงไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกันแต่ละประเภท พนักงานเก่าซึ่งรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็จะรู้สึกน้อยใจ ไม่สบายใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน นายจ้างจึงควรสร้างความเข้าใจกับพนักงานเก่า โดยการสื่อสารโดยตรงกับพนักงาน

5. คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม

คุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมดีขึ้น โดยรายได้จากค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับสูงขึ้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งมีความสามารถในการเก็บออมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณ์ภูฏกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงานมากกว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ กฤษณา พิทักษ์ (2545) ที่พบว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีคุณภาพการให้บริการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้รายได้จากค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นนี้ ยังส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีรนนท์ ดวงคำ (2551) ที่พบว่า รายได้และสวัสดิการ รวมถึงนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์หรือมีความสำคัญกับความภักดีขององค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ (2557) ที่พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นและลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลง ดังนั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานและความภักดีต่อองค์กรด้วย ซึ่งนอกจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นแล้วการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามอัตภาพก็เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยเช่นกัน

1. แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม

การจัดจ้างคนภายนอก (Outsource) จะไม่เหมาะกับธุรกิจที่ต้องอาศัยการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านเวลา คุณภาพ รวมทั้งลักษณะงานที่เป็นความลับทางธุรกิจ โดยเฉพาะผู้รับการจัดจ้างที่ไม่มีความชำนาญหรือความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีศักยภาพเพียงพอ ไม่มีการตรวจสอบควบคุมงานอย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อนำมาใช้เพื่อลดการใช้แรงงาน ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความพร้อมของทางด้านการเงินและบุคลากรขององค์กร รวมถึงการเลือกใช้เครื่องจักรที่เหมาะสมกับองค์กร การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่ต้องลงทุนเพิ่ม การบริหารด้าน Logistic ให้มีประสิทธิภาพ การเสาะหาแหล่งวัตถุดิบใหม่ๆ จากผู้ขายหลายแห่ง รวมทั้งวัตถุดิบชนิดใหม่ซึ่งมีคุณภาพในมาตรฐานเดียวกันแต่มีต้นทุนที่ถูกกว่าส่วนการเพิ่มยอดขายสามารถทำได้ทั้งการขยายฐานลูกค้าใหม่ซึ่งต้องใช้ความพยายามอย่างมาก มีต้นทุนที่สูง และการบริหารดูแลความสัมพันธ์ลูกค้าเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น โดยการดูแลรักษาลูกค้าเดิมที่มีอยู่จะมีค่าใช้จ่าย ความพยายามทุ่มเท น้อยกว่าการเพิ่มฐานลูกค้าใหม่อย่างมาก

นอกจากต้นทุนและประสิทธิภาพในการผลิตแล้ว ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน และสวัสดิการของพนักงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรด้วย เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดอย่างเข้มแข็งได้ในระยะยาว

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions)

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) แนวคิดค่าจ้างแรงงาน ในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดค่าจ้างที่คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานและลดความเหลื่อมล้ำของพนักงานเก่าและใหม่ รวมทั้งการให้ค่าตำแหน่งเพิ่มเติมแทนการให้ค่าจ้างประจำคงที่ 2) แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน เพื่อเข้าใจถึงแนวคิดของรายได้ที่เป็นตัวเงินว่าไม่ใช่ปัจจัยในการจูงใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยอื่นที่ไม่เป็นรูปของตัวเงินสามารถสร้างแรงจูงใจใน

การทำงานได้ เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ และ 3) แนวคิดด้านการปรับตัว ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวลดผลกระทบโดยหาวิธีการอื่นที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรเพื่อชดเชยต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้นได้

2. ประโยชน์เชิงนโยบาย

ผลข้างเคียงต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบายต่างๆของรัฐบาลซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดนโยบายและทิศทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ บนพื้นฐานของข้อค้นพบจากการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านจำนวนค่าจ้างและระยะเวลาในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าผู้ประกอบการจะสามารถรองรับผลกระทบและปรับตัวจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำได้ หากจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำที่จะปรับขึ้นต่อครั้งเป็นจำนวนไม่มาก และหากมีความจำเป็นต้องปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนมาก ควรแบ่งการปรับขึ้นเป็นลักษณะเป็นขั้นบันได การทยอยปรับลักษณะขั้นบันได 2) ด้านการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรคำนึงถึงความพร้อม ศักยภาพ และค่าครองชีพที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่แต่ละจังหวัด มากกว่าการกำหนดเป็นอัตราเดียวเท่ากันหมดทั้งประเทศ 3) ด้านนโยบายการศึกษา ภาครัฐควรส่งเสริมและพัฒนาศึกษาในสาขาวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ เช่น ควรส่งเสริมการศึกษาทางสายวิทยาศาสตร์ สายช่างเทคนิค มากกว่าการผลิตบุคลากรด้านสายสังคม 4) ด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ภาครัฐจะมีความพร้อมด้านบุคลากร และงบประมาณในการดำเนินการวิจัยได้มากกว่าภาคเอกชน โดยควรระดมทรัพยากรที่มีอยู่ดังกล่าวในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ภาคธุรกิจ SMEs และ 5) ด้านสินเชื่อทางธุรกิจและระบบการจัดเก็บภาษีที่เป็นธรรม ภาครัฐควรเพิ่มประสิทธิภาพสถาบันการเงินที่มีอยู่ และเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอื่นของผู้ประกอบการ SMEs ซึ่งมีจำนวนมากและมีบทบาทสูงในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก

3. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารด้านต้นทุน พบว่า ผู้ประกอบการจะสามารถปรับตัวจากผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หากผู้ประกอบการใช้วิธีการจ้างคนภายนอก (Outsource) ในงานที่ไม่มีความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านต้นทุนการผลิต จะทำให้ลดภาระการลงทุนเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงต้นทุนค่าจ้างแรงงานประจำ ทั้งยังทำให้สามารถควบคุมต้นทุนไม่ให้อัปราคาได้ เนื่องจากการจ้างคนภายนอกจะเป็นค่าใช้จ่ายที่ชัดเจนต่องานแต่ละชิ้นงาน และความชำนาญเฉพาะด้านของ Outsource จะทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าที่จะดำเนินการเองทั้งหมด 2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พบว่า หากผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จะสามารถลดต้นทุนการผลิตโดยรวมขององค์กรได้ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนเพิ่ม เช่น การลดจำนวนสินค้าคงคลัง ทั้งส่วนที่เป็นวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูปให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อลดภาระของต้นทุนการจัดเก็บและดอกเบี้ยซึ่งเป็นต้นทุนทางการเงินที่จะส่งผลต่อสภาพคล่องของกิจการ รวมทั้งการบริหารด้าน Logistic ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดส่งสินค้าในเส้นทางเดียวกันให้ได้มากที่สุด การรวบรวมจำนวนส่งสินค้าแต่เที่ยวให้ได้จำนวนมากที่สุดในจำนวนเที่ยวน้อย

ที่สุด จะทำให้ต้นทุนการผลิตและดำเนินการลดลงได้ และ 3) ด้านการบริหารบุคคล พบว่า ผู้ประกอบการสามารถนำการให้ค่าตำแหน่งมาใช้สำหรับจูงใจพนักงานที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ เพื่อลดผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำของระดับค่าจ้างและเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากค่าตำแหน่งจะไม่ได้ยึดติดกับอายุงาน แต่จะให้เมื่อพนักงานอยู่ในตำแหน่งงานเท่านั้น นอกจากนี้ในด้านการบริหารบุคคล การกำหนดอัตราค่าจ้างที่สร้างการยอมรับของพนักงานและทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรคำนึงถึง ปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษารากฐานการค้นพบโดยการเก็บข้อมูลในเชิงลึกกับกลุ่มประชากรในเขตของพื้นที่อำเภอสามพราน และอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง โดยข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่ในภูมิภาคอื่นด้วย เช่น จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ และภูเก็ต ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพและมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนี้ผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันยังส่งผลกระทบด้านปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งการศึกษาปัญหาดังกล่าวในพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยและทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดระนอง ก็จะทำให้ได้เห็นภาพของปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจนขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาแนวทางการบริหารจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่า รูปแบบของการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่เป็นรูปแบบธุรกิจครอบครัว ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับวัฒนธรรมของชาวตะวันออกซึ่งแตกต่างจากการบริหารธุรกิจโดยใช้ผู้บริหารมืออาชีพตามวัฒนธรรมของชาวตะวันตก การศึกษาในเชิงลึกโดยการวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและการสืบทอดธุรกิจครอบครัวอย่างยั่งยืน จึงเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในอนาคตที่จะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจครอบครัวอย่างยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ เป็นเพราะความกรุณาของเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานทั้ง 4 หน่วยงาน และเจ้าของกิจการธุรกิจ SMEs ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกจนได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงมหาดไทย. กรมการพัฒนาชุมชน. ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย. (2539). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ปี2538 จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.). กรุงเทพฯ: เพิ่มเสริมกิจ.

- กฤษณา พิทักษ์. (2545). "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยม กับคุณภาพการให้บริการ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อดุสากรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์. (2557). "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความการบริการตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายและการขาย 1 เขต การบริการและการขาย 1." วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7, ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน-ธันวาคม 2557) : หน้าที่ 78-89.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์.
- จินตนา เมืองเส้น. (2555). "ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับภาวะเงินเฟ้อ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรนนท์ ดวงคำ. (2551). "ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ กรณีศึกษา บริษัทเวเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จิรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). "การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยชัย กลิวนิชยกุล. (2557). "การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาลัยเขตพระราชวังสนามจันทร์." วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน 2557) : หน้าที่ 166-180.
- ณัฐกฤตา อภิโชติภณพิพฐ. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ไทยตาบุญชีเอสเคทริก จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอดุสากรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนิต โสรัตน์. (2554). "รายงานการศึกษานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาทต่อวันทั่วประเทศกับผลกระทบทางเศรษฐกิจประเทศไทย." รายงานการศึกษาด้านนโยบายประจำปี 2554 สภาอดุสากรรมแห่งประเทศไทย.
- ธราพงษ์ รักขนาม. (2547). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างในอดุสากรรมขนาดและขนาดย่อม" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นันทนา คินนิมาน. (2546). "ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์.
- นิภา นิธยาน. (2520). **การปรับตัวและบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.
- ปีเตอร์ ดรักเกอร์, (2556). **ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker)**. เข้าถึงเมื่อ 29 กันยายน. เข้าถึงได้จาก http://file.siam2web.com/cmmba/peter_drucker1.pdf
- พัชนี นนทศักดิ์. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2555). "โครงการศึกษาผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย." โครงการศึกษาด้านนโยบายรายได้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2550). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- วิสุทธิ สงวนศักดิ์. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความขัดแย้งกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน." วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมิทธา จิตตลดากร. (2546). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานจัดหางาน จังหวัดนครปฐม. (2556). **มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ (SMEs) จำนวน 15 มาตรการ**. เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน. เข้าถึงได้จาก <http://115.31.137.49/nakhonpathom/มาตรการ.html>
- สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2554). **คุณภาพชีวิตของคนไทย 2550-2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ชาดินกรบ. (2547). "ปัญหาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมที่เข้ารับการอบรม ณ ศูนย์ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- หอการค้าจังหวัดกาญจนบุรี. (2556) เข้าถึงเมื่อ 29 กันยายน. เข้าถึงได้จาก http://kanchamber.com/wizContent.asp?wizConID=384&txtMenu_ID=7
- อังคณา สิทธิการ. (2553). "ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อการกระจายรายได้ของแรงงาน ไรท์ทักษะทั้งในระบบและนอกระบบ." วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานวย แสงสว่าง. (2536). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.