

ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์การ ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Impacts Of Basic Wages Policy On Business Management Of Medium And Small Enterprises

ศรีสุวรรณ ขอไพบุลย์*
รศ.ดร.หรรษา ชูเพ็ญ**

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการกำหนดนโยบายและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีผลต่อธุรกิจของไทย ในระยะหลังสุดนี้ (2011-2013) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม 28 แห่ง และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง 348 แห่งจากผลการศึกษาพบว่า สมมติฐานการวิจัยเป็นจริง นั่นคือ “ตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการองค์การของสถานประกอบการ ทั้งการจ้างและการจัดหาแรงงาน เครื่องจักร และวัตถุดิบ ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มีลักษณะที่สอดคล้องกับตัวแบบระบบ (Systems

Model) มากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.04 กล่าวคือ ในการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ ไม่ใช่พิจารณาเพียงกลุ่มแรงงานเท่านั้น

2. ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ องค์กร พบว่า นโยบายนี้ได้ส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน (Capital) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) โดยด้านการบริหารเงินทุนได้รับผลกระทบสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.81 นโยบายนี้ส่งผลให้ SMEs ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดด ต้องกู้ยืมเงินมาใช้หมุนเวียนมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง บางแห่งต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งไม่สามารถแบกรับต้นทุนได้ จึงปิดตัวลงแล้ว

3. ทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและมาตรการความช่วยเหลือที่เหมาะสม

*นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**อาจารย์ที่ปรึกษา

จากรัฐบาล ในด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควรกำหนดจากความเห็นของทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ส่วนการช่วยเหลือ ควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ: นโยบาย/ค่าแรงขั้นต่ำ

ABSTRACT

This thesis aims to study policy-making models and public policy execution affecting the recent Thai business during 2011 - 2013. This study was conducted by qualitative methodology with 28 samplings and by quantitative methodology with 348 samplings.

The result shows that assumption is accepted. That is policy-making models and public policy executions have affected on organization management of small and medium enterprises namely money, man, material and management. All policy models have affected on the enterprises, especially capital or money. The detailed results are as below:

1. Policy-making model of 300 Baht Daily Basic Wages Policy mostly conforms to systems model, by score 4.04. The policy is a system of cycle of businesses, employees and politics. So, determining each policy one has to consider all impacts affecting on all people, or whole system, not only labor.

2. The impacts on organization

management have affected all 4 dimensions of the management namely money (capital), man (human resource), material, and strategic management. Money is mostly affected by score 3.81, because their production cost is increased immensely. This causes them to take more commercial loans and high risk of the debt. Some enterprises have to move their production bases to neighboring countries and some have closed down.

3. Alternatives of public policy execution and properly assistant measures have shown that samplings need basic wage policy determined by 3 parties, government, employers and employees. For assistant measures, they suggest that government should provide more concrete and realistic measures.

keywords: policy/basic wages

บทนำ

การบริหารนโยบายสาธารณะหรือการนำนโยบายสาธารณะมาปฏิบัติเป็นฐานของหลักการบริหารภาครัฐในทศวรรษปัจจุบัน และเนื่องจากตัวแบบ (Model) รวมทั้งสภาวะแวดล้อมของนโยบาย ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ไทยต้องเข้าเป็นภาคีทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่นๆ ก่อนการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ค่าแรงของแรงงานไทยไม่สูงมากนักและกล่าวได้ว่าอยู่ในระดับที่แข่งขันได้ในเชิงทักษะ

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการประกาศใช้เกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ก็ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งก่อนการบังคับใช้นโยบายนี้ ค่าแรงอยู่ที่วันละ 215 บาท เมื่อปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท แล้ว ส่งผลให้ค่าแรงในไทยสูงขึ้นเป็นอันดับสองของอาเซียน เป็นรองฟิลิปปินส์เพียงประเทศเดียว (ถ้าไม่รวมสิงคโปร์) (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

ผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารของสถานประกอบการขนาดย่อมรายหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำด้วยเช่นกัน จึงสนใจที่จะศึกษา ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ) เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมกระจายตัวอยู่ในสัดส่วนมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น [บริษัท บีซีเนิส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน), 2555] ทั้งนี้ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีผลต่อธุรกิจของไทยในปัจจุบัน และเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท รวมถึงเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำให้เหมาะสมกับช่วงเวลาเตรียมตัวเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) โดยการศึกษาไม่ได้เน้นเรื่องการปรับตัวเข้าสู่ AEC แต่จะมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องตัวแบบและกระบวนการบริหาร

นโยบายสาธารณะที่มีผลต่อธุรกิจ และศึกษาความเหมาะสมของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำในการบังคับใช้ของรัฐบาล

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กร
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรจําแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ขอบเขตการวิจัย

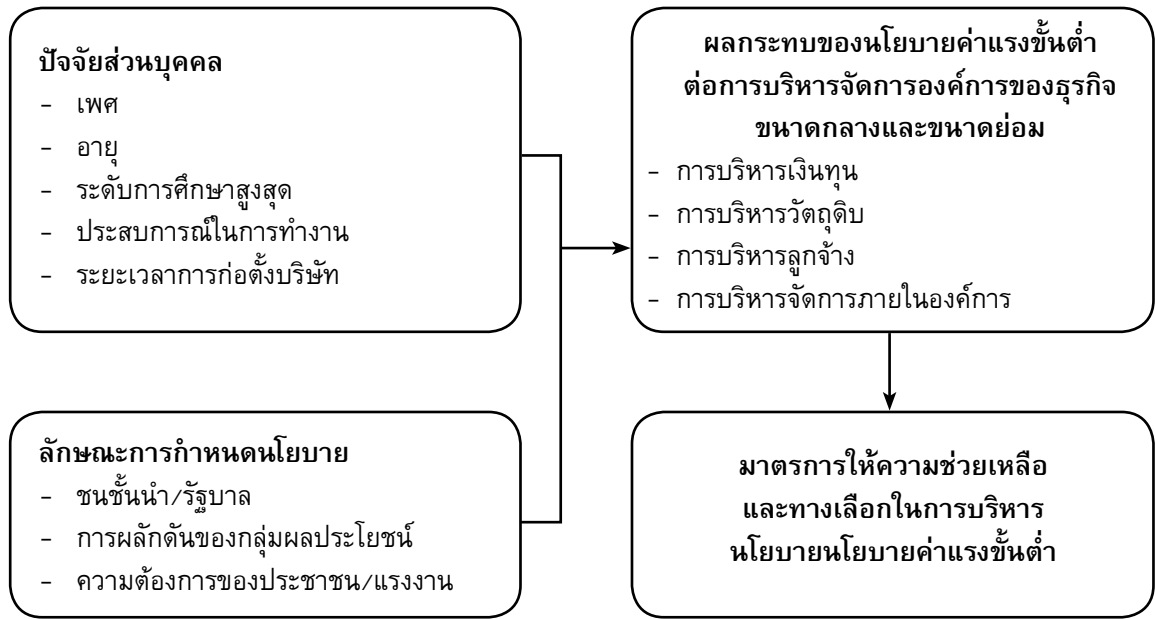
1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ขอบเขตด้านประชากร มีดังนี้
 - 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 18 คน
 - 2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม จาก 9 กลุ่มธุรกิจ โดยรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 375 แห่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของนโยบาย ค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์การของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม” มีกรอบแนวคิดในการ ศึกษาดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ความเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีต่อผลกระทบต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและมาตรการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเห็นต่อผลกระทบของนโยบายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมีอิทธิพลต่อผลกระทบของนโยบาย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะและการกำหนดนโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะ (Public Policy) หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลเลือกกระทำหรือไม่กระทำ (Whatever the government chooses to do or not to do) และนโยบายเกิดจากกระบวนการทางการเมือง (Politically collective actions) ดังนั้นนโยบายจึงเป็นเครื่องมือทางการเมืองและเป็นตัวแสดง “ขนาด” ของบทบาทรัฐด้วย ในปัจจุบันนโยบายมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือแสดงทิศทางการดำเนินการของรัฐบาลให้นานาชาติประเทศรับทราบและยอมรับด้วย (หคณ ชูเพ็ญ, 2550)

สำหรับตัวแบบใช้ในการศึกษานโยบายแรงงานขั้นต่ำ คือ ตัวแบบกลุ่ม (Group Model) Thomas R. Dye (1995, pp.19-21) เห็นว่า

นโยบายสาธารณะคือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงดุลยภาพระหว่างกลุ่มในสังคมมีกลุ่มต่างๆ ที่มีความต้องการหลากหลาย ซึ่งในการกำหนดนโยบาย ผู้กำหนดนโยบายต้องพยายามจัดสรรผลประโยชน์ให้กลุ่มต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมให้มากที่สุด แต่การจัดสรรผลประโยชน์ด้วยการกำหนดนโยบายจะเอนเอียงไปหากกลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่ม ตัวแบบที่ 2 คือ ตัวแบบผู้นำ (Elite Model) Thomas R. Dye (1995, pp.21-24) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของผู้นำ ไม่ใช่ความต้องการของประชาชน ถึงแม้ว่า นโยบายสาธารณะจะถูกอ้างว่าเป็นผลสะท้อนต่อความต้องการของประชาชนก็ตาม และตัวแบบที่ 3 ตัวแบบระบบ (Systems Model) Thomas R. Dye (1995, pp.24-25) อธิบายว่า นโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตของระบบการเมืองหรือการบริหาร โดยผลกระทบทั้งด้านดีและด้านเสียจากนโยบายจะตกอยู่กับประชาชน และการประเมินว่านโยบายดังกล่าวตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากน้อยเพียงใด จะสามารถพิจารณาได้จากผลสะท้อนกลับ (Feedback) ของประชาชน ซึ่งถ้าผลสะท้อนกลับออกมาไม่ดี รัฐบาลก็ต้องหาทางแก้ไขหรือกำหนดนโยบายใหม่ออกมา

แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายสาธารณะ Csar Cruz-Rubio and Roberto Castellanos-Cereceda (2015, p.1) การดำเนินนโยบายสาธารณะส่งผลกระทบต่อชีวิตและภาคสังคม ไม่ใช่แค่เพียงกลุ่มคนทีนโยบายนั้นๆ ออกแบบมาเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ หรือมุ่งให้เกิดผลต่อกลุ่มหนึ่งๆ เท่านั้น หากแต่กลุ่มอื่นๆ ก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน ซึ่งนโยบายสาธารณะสามารถเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ สามารถเปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลงทรัพยากรไปยังกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญได้ รวมถึง

การเปลี่ยนความต้องการของกลุ่มหรือตัวแสดงได้ บทบาทของรัฐบาลต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำในปัจจุบัน

รัฐบาลพึงมีบทบาทในทางเศรษฐกิจ ดังนี้ (สุรจิต ลักษณะสุด และ นพดล บุรณะธนัง, 2542, หน้า 128-131 ; Ewan J. Michael, 2006, pp.146-152)

1) รัฐบาลต้องดูแลให้เกิดการแข่งขันในตลาดอย่างเสรี และดูแลให้การซื้อขายในตลาดมีความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

2) รัฐบาลต้องแก้ไขปัญหาความล้มเหลวของตลาด (Market Failure) เช่น การบริการสินค้าสาธารณะ (Public Goods) ซึ่งเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อประชาชน แต่ระบบตลาดไม่สามารถจัดบริการได้ เช่น การรักษาความปลอดภัยให้แก่ประชาชน การแก้ปัญหาภาวะ การแก้ปัญหาจากภัยธรรมชาติต่างๆ

3) รัฐบาลควรกระจายความมั่งคั่งไปสู่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การเก็บภาษีแบบอัตราก้าวหน้า เก็บจากผู้ที่มีรายได้มากขึ้นตามอัตรารายได้ เพื่อนำมาจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนที่มีรายได้น้อยกว่า หรือนำมาจัดระบบการศึกษาแบบให้เปล่า ซึ่งระบบตลาดเสรีเองไม่สามารถจัดทำโครงการลักษณะนี้ได้

4) รัฐบาลควรจัดสรรการบริโภคและการออมของประชาชนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

5) รัฐบาลต้องรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจมีความราบรื่น เช่น การลงทุน การผลิต การจ้าง การลดปัญหาการว่างงานและการรักษาอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเครื่องมือที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา คือ นโยบายเศรษฐกิจ นโยบายการเงินและนโยบายการคลัง

จากบทบาทที่รัฐบาลพึงมีต่อระบบเศรษฐกิจ

ข้างต้นนั้น ในเรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ถือได้ว่าเป็นการเข้าไปแทรกแซงบทบาทที่พึงมี เนื่องจากเป็นเรื่องที่คณะกรรมการทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลดำเนินการร่วมกันได้ สำหรับมาตรการความช่วยเหลือสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม รัฐบาลได้มีมาตรการต่างๆ ออกมาช่วยผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายนี้ ได้แก่ มาตรการด้านแรงงาน มาตรการด้านการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมาตรการด้านภาษี มาตรการด้านสินเชื่อ และมาตรการด้านอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2556)

แนวคิดการพัฒนาอุตสาหกรรมกับการพัฒนาสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่มีการลงทุนในการดำเนินงานไม่สูงมากนัก แนวทางการดำเนินธุรกิจส่วนมากอยู่ในรูปของการดำเนินการภายในครอบครัวซึ่งมีหัวหน้าครอบครัวทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการและมีหน้าที่ในการตัดสินใจในการบริหารภายในองค์กร ทั้งคน เงิน เครื่องจักร และวัสดุทั้งนี้ ผู้ดำเนินการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยทั่วไปใช้หลักการบริหารจัดการเบื้องต้นเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นหลักในการบริหารธุรกิจที่นิยมใช้กันทั่วไป โดยเฉพาะหลัก 4M (ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ, 2555 ; สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551) ได้แก่ 1) คน (Man) หรือทรัพยากรบุคคล 2) วัตถุดิบ (Material) 3) เงินทุน (Money) และ 4) การบริหารจัดการ (Management)

แนวคิดการบริหารจัดการสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในปัจจุบันธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการลงทุนน้อย ยอดขายน้อย เป็นกิจการส่วนตัวหรือของครอบครัว

ทำให้การบริหารจัดการมีความสะดวกและมีความคล่องตัว ทั้งในกระบวนการคิด การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย ซึ่งจะมีความซับซ้อนน้อยกว่าในธุรกิจขนาดใหญ่ สามารถสื่อสารถึงกันได้ง่ายกว่าในธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ธุรกิจขนาดย่อมมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการลงทุน ถ้าหากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้มีความเสี่ยงในทางการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น (ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ, 2555 ; ทีมงานไทยเอสเอ็มอีแฟรนไชส์, 2553)

แนวคิดทฤษฎีค่าจ้าง “ค่าจ้าง” จะถูกพิจารณาในความหมายที่แคบกว่าความหมายข้างต้น คือ ค่าจ้างจะถูกถือว่าเป็นผลตอบแทนต่อแรงงานที่ทำการผลิตตามคำสั่งของผู้อื่นหรือเป็นค่าตอบแทนต่อการที่แรงงานใช้เครื่องมือเครื่องจักร ซึ่งเป็นของนายจ้างไปในการผลิตสินค้าและบริการให้กับนายจ้างนั้น ตามความหมายของค่าจ้างในประการหลังนี้ ค่าจ้างจะไม่รวมถึงผลตอบแทนให้แก่ผู้ประกอบการ และรายได้ของผู้ดำเนินกิจการของตนเองเข้าไปด้วย และเป็นความหมายที่ใช้กันแพร่หลายโดยเฉพาะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ก็ได้ใช้ความหมายในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นหลักเช่นกัน (International Labour Organization, online, 1996)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกรูปแบบการวิจัยแบบผสมประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนโยบายภาครัฐ ทั้งจากหนังสือ วารสาร บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากธุรกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม และ 2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (โยธิน แสงดี, 2553, หน้า 29-32)

ผลการศึกษา

1) ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มีลักษณะที่สอดคล้องกับตัวแบบระบบ (Systems Model) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 กล่าวคือนโยบายนี้เป็นระบบหรือวงจรของภาคธุรกิจ ลูกจ้าง และการเมือง ในการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ ซึ่งความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายใดๆ นั้น ควรพิจารณาจากความต้องการของประชาชน โดยพิจารณาจากผลสะท้อน (Feedback) ของประชาชน หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ก็มีลักษณะตัวแบบการกำหนดนโยบายอีก 2 ตัวแบบด้วยเช่นกัน โดยตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) มีค่าเฉลี่ย 3.72 และตัวแบบผู้นำ (Elite Model) เป็นตัวแบบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.46

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการเห็นว่า การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท นี้เป็นนโยบายที่อาศัยความต้องการของผู้นำเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของรัฐบาล ความต้องการของผู้ประกอบการและความต้องการของแรงงาน เมื่อมีการบังคับใช้นโยบายดังกล่าวแล้วได้ส่งผลกระทบเป็นวงจรทั้งแรงงาน ผู้จัดส่งวัตถุดิบ ผู้ผลิตสินค้า และผู้ขายสินค้า รวมถึงกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง ที่เกิดการต่อต้านจากผู้ที่ไม่เห็นด้วย และกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยรวม ผู้ประกอบการต้องหาแนวทางเพื่อให้องค์กรอยู่รอดด้วยกลวิธีต่างๆ

2) ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร จากการศึกษาพบว่า หลังการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาทแล้ว ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน (Money) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แต่ด้านการบริหารเงินทุน (Money) ได้รับผลกระทบสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยนโยบายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินการมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง และเสี่ยงต่อภาวะการฉีกเป็นหนี้สูงเกินไป สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ บางแห่งต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งได้ปิดตัวลงแล้ว

จากการสัมภาษณ์พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน คือ สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำทั้งในด้านเงินทุน (Money) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) โดยด้านที่ได้รับผลกระทบอย่างเด่นชัดที่สุดคือ ด้านเงินทุน ซึ่งมีต้นทุนการผลิตโดยรวมสูงขึ้น เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของราคาวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าขนส่ง จึงทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นแบบก้าวกระโดด และด้านที่ได้รับผลกระทบมากอีกด้าน คือ การบริหารลูกจ้าง เนื่องจากการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ

3) ทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และมาตรการความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาลในด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควรกำหนดจาก

ความเห็นของทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง โดยหลักการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมนั้น ควรขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของลูกจ้าง ประสบการณ์ อายุงานและลักษณะงาน ซึ่งถ้าหากรัฐบาลต้องการ กำหนดเป็นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น รัฐบาลต้องพิจารณาความต้องการ ปัญหา และความพร้อมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณา ถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ

สำหรับมาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาล ประกาศออกมานั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มี มาตรการหรือนโยบายที่ออกมาเป็นรูปธรรมและ ชัดเจนสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ปฏิบัติได้จริง มาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาล ประกาศ เป็นเพียงมาตรการความช่วยเหลือเล็กน้อย เมื่อเทียบกับผลกระทบที่สถานประกอบการได้รับ และเป็นเพียงมาตรการระยะสั้นเท่านั้น ไม่คุ้มกับ ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดได้

4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพศ และ อายุของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหาร มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการ กำหนดนโยบาย ผลกระทบของนโยบายต่อองค์กร และมาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับ ผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ความแตกต่างนี้ ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการกำหนดนโยบาย ผลกระทบของ นโยบายต่อองค์กร และมาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการกำหนดนโยบาย แต่ไม่แตกต่างกันในเรื่องผลกระทบของนโยบายต่อองค์กร และมาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับ ผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

สำหรับระยะเวลาการก่อตั้งบริษัทที่แตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างนี้ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการ กำหนดนโยบาย และผลกระทบของนโยบายต่อองค์กร แต่ส่งผลให้มีความเห็นที่แตกต่างกันต่อ มาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับ ผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

5) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนี้ทำให้ทราบว่า สมมติฐานการวิจัย ที่ว่า “ตัวแบบและกระบวนการ บริหารนโยบายสาธารณะส่งผลต่อการกำหนด แนวทางการบริหารและการลงทุน รวมทั้งกระบวนการ บริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการ ทั้งการ จ้างและจัดหาแรงงาน เครื่องจักรและวัตถุดิบ ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” นั้น เป็นจริง กล่าวคือ ตัวแบบการกำหนดนโยบาย และกระบวนการหรือกลไกการกำหนดนโยบายมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารสถาน ประกอบการ ซึ่งหมายถึงเมื่อมีการกำหนดนโยบาย ตามลักษณะของตัวแบบการกำหนดนโยบายทั้งแบบ ระบบ (Systems Model) แบบกลุ่ม (Group Model) และแบบผู้นำ (Elite Model) มากเท่าไร สถานประกอบการก็ยิ่งได้รับผลกระทบมากขึ้น เท่านั้น ทั้งนี้ การบริหารด้านที่องค์กรได้รับ ผลกระทบมากที่สุด คือ ด้านต้นทุน (Money)

อภิปรายผล

ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบาย การกำหนด นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มีลักษณะที่ โดดเด่นที่สุดในด้านการเป็นระบบหรือวงจรของ ภาคธุรกิจ ลูกจ้าง และการเมือง ในการกำหนด นโยบายจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ ซึ่งความเหมาะสมในการ กำหนดนโยบายใดๆ ควรพิจารณาจากความต้องการ

ของประชาชน โดยพิจารณาจากผลสะท้อน (Feedback) ของประชาชน หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างครบถ้วนจากลักษณะที่โดดเด่น แสดงให้เห็นว่าตัวแบบระบบ (Systems Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.24-25) อธิบายว่า นโยบายสาธารณะมีลักษณะเป็นวงจร นโยบายจะเกิดผลกระทบเป็นลูกโซ่ ทั้งนี้การกำหนดนโยบายที่ดีเกิดจากการมีปัจจัยนำเข้า เช่น ความต้องการ ความเห็น หรือข้อเรียกร้องของประชาชน รวมถึงบริบทสิ่งแวดล้อมและผลสะท้อนกลับจากประชาชน หลังจากนั้นจะนำเข้าสู่ระบบการเมืองและกลั่นกรองเพื่อตัดสินใจออกมาเป็นนโยบายสาธารณะ มีการปฏิบัติและเกิดผลลัพธ์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวถือเป็นระบบที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มได้ แต่นโยบายค่าแรงขั้นต่ำนี้ ก็ขาดลักษณะของการเป็นนโยบายที่ดีตามหลักตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ เนื่องจาก ไม่ได้พิจารณาความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วน รวมทั้งบริบทแวดล้อมต่างๆ และเสียงสะท้อนกลับจากประชาชน

อย่างไรก็ตาม นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ก็มีลักษณะเป็นนโยบายที่โอนเอียงไปหากลุ่มแรงงาน สะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายที่ขาดสมดุลระหว่างกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง โดยกลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มที่มีฐานเสียงเข้มแข็ง และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้ของรัฐบาล ลักษณะดังกล่าวของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมีความสอดคล้องกับตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.19-21) ที่อธิบายว่า นโยบายสาธารณะ คือ สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงดุลยภาพระหว่างกลุ่มในสังคมมีกลุ่มต่างๆ ที่มีความต้องการ

หลากหลาย แต่บ่อยครั้งที่การกำหนดนโยบายไม่มีความสมดุล โอนเอียงไปหากลุ่มที่มีอำนาจหรือพลังฐานเสียงมากกว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำนี้ก็เช่นเดียวกัน ที่เป็นการกำหนดนโยบายแบบกลุ่มที่ไม่สมดุล โอนเอียงไปหากลุ่มแรงงาน ซึ่งถือเป็นฐานเสียงขนาดใหญ่ให้กับรัฐบาลในขณะนั้น นโยบายค่าแรงขั้นต่ำนี้ยังมีลักษณะเป็นประชานิยม ตามคำอธิบายของ เอนก เหล่าธรรมทัศน์ (2549, หน้า 23-49) และ Kamdao Boonyarataphan (2008) ซึ่งอธิบายว่า นโยบายประชานิยมเป็นการกำหนดนโยบายที่ให้น้ำหนักหรือให้ความสำคัญกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมักเป็นคนชั้นล่าง เพียงเพื่อให้ได้รับความนิยมและการสนับสนุน

นอกจากนี้ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ ยังมีลักษณะเป็นการสั่งการ (Top Down) ที่ชัดเจน โดยที่รัฐบาลไม่ได้ถามถึงความพร้อมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายโดยอาศัยความต้องการของผู้ใช้เป็นหลัก ไม่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของรัฐบาล ความต้องการของผู้ประกอบการและความต้องการของแรงงาน ซึ่งเมื่อมีการบังคับใช้นโยบายดังกล่าวแล้วได้ส่งผลกระทบแบบเป็นวงจรทั้งแรงงาน ผู้จัดส่งวัตถุดิบ ผู้ผลิตสินค้า และผู้ขายสินค้า รวมถึงกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมืองและระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วย ซึ่งลักษณะนี้จัดว่าเป็นการกำหนดนโยบายตามตัวแบบผู้นำ (Elite Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.21-24) ซึ่งมีลักษณะเป็นนโยบายที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของผู้ใช้เป็นหลัก แต่มักถูกอ้างว่าเป็นความต้องการของประชาชน นโยบายตามตัวแบบผู้นำนี้เป็นลักษณะของการสั่งการแบบ Top Down ประชาชนไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ โดยนโยบายลักษณะแบบนี้มักจะถูกต่อต้านเป็นระยะๆ

ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการได้รับผลกระทบต่อการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เงินทุน (Money) ลูกจ้าง (Man) วัสดุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แต่ในด้านการบริหารเงินทุน (Money) ได้รับผลกระทบสูงสุด ซึ่งนโยบายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดด สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราก้าวกระโดดนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศิจิ ศิกษมัต (2554), สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (2555) ซึ่งพบว่าการปรับค่าแรงแบบก้าวกระโดดส่งผลให้ธุรกิจบางประเภทแบกรับต้นทุนการผลิตไม่ไหว จากค่าแรงที่สูงขึ้นนั้น สถานประกอบการหลายแห่งต้องกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่องและเสี่ยงต่อภาวะการฉีกเป็นหนี้สูงเกินไป และบางแห่งอาจจะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งได้ปิดกิจการลง

ด้านที่ได้รับผลกระทบรองลงมา คือ การบริหารวัสดุดิบ (Material) โดยนโยบายนี้ส่งผลให้วัสดุดิบมีราคาสูงขึ้น อันเนื่องมาจากราคาต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งสถานประกอบการต้องพิจารณาการหันไปใช้วัสดุดิบชนิดใหม่ เช่น การใช้วัสดุดิบที่คุณภาพใกล้เคียงของเดิมแต่มีราคาถูกลงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารองค์กรของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) (2551) ที่ต้องมองภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยรวม เมื่อส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบ องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางการบริหารองค์กรให้เกิดความสมดุลและอยู่รอดได้ รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการของ ฉัตรทอง ชูลิตรวงศ์ (2548) ไทยเฟรนไชส์เซ็นเตอร์

(2553) ธนาคารกรุงเทพ (2553, หน้า 16-17) รวมถึงแนวคิดการบริหารแบบ POSDCoRB ของ Luther Halsey Gulick (1937, pp.13-15)

การบริหารลูกจ้าง (Man) โดยนโยบายนี้ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย และต้องพิจารณาลดจำนวนลูกจ้าง รวมถึงต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน นอกจากนี้ยังกระทบระบบการบริหารลูกจ้างทั้งหมด เนื่องจากการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ตั้งแต่การรับคนเข้าทำงานที่ต้องคัดคนที่มีความสามารถเหมาะสมกับค่าจ้าง การกำหนดกลยุทธ์ในการดึงคนที่มีความสามารถให้มาทำงานกับองค์กร ทั้งยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและการจ่ายเงินพิเศษปลายปี (Bonus) ทั้งนี้ การปรับระดับค่าตอบแทนของพนักงานคนอื่นทั้งองค์กรก็เป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับพนักงานส่วนอื่นๆ ด้วย สำหรับแรงงานที่อยู่ในองค์กรแล้ว ก็ต้องจัดให้ได้รับการพัฒนาฝีมือ เพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้เหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้นจากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศิจิ ศิกษมัต (2554) ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างสมดุลในการผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มในตัวของมันเอง

ทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและมาตรการความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาลพบว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควรขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของลูกจ้าง ประสบการณ์อายุงานและลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีค่าจ้างที่ยูติธรรม (ธงชัย สันติวงศ์, 2532) ที่พิจารณาค่าจ้างตามลักษณะงาน ความยาก ความสำคัญของงาน และเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

สำหรับการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น ผู้ประกอบการเห็นว่า รัฐบาลต้องพิจารณาความต้องการ ปัญหา และความพร้อมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เช่น ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้ง รัฐบาลควรนำผลสะท้อนกลับ (Feedback) ต่อการดำเนินนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา แล้วนำมาปรับเปลี่ยนการดำเนินนโยบายให้เหมาะสม ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการต้องการให้การกำหนดนโยบายมีลักษณะที่สอดคล้องกับตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.24-25) ซึ่งกล่าวว่าการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงภาคส่วนต่างๆ บริบทแวดล้อม ความต้องการและผลตอบกลับจากประชาชนที่ได้รับผลกระทบทุกภาคส่วน รวมทั้งยังสอดคล้องกับตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.19-21) ด้วยเช่นกัน แต่เป็นในด้านดี นั่นคือความสมดุลระหว่างกลุ่มต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย นโยบายต้องไม่โอนเอียงไปเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ผลการวิจัยในส่วนนี้ยังสอดคล้องกับหลักการบริหารนโยบายด้วยหลัก POSDCoRB ของ Luther Halsey Gulick (1937, pp.13-15) ซึ่งการดำเนินการตามหลักการนี้จะทำให้การบริหารนโยบายมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะถ้ามีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนที่ดี ด้วยการรวบรวมข้อมูลและผลกระทบที่ครบถ้วนจากทุกฝ่าย

ทั้งนี้ การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลควรควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของ

แรงงาน โดยรัฐบาลควรมีนโยบายเพื่อเข้ามาจัดการหรือสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาฝีมือทั้งหมดเพื่อให้แรงงานมีฝีมือที่เหมาะสมกับค่าแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาทความเห็นของผู้ประกอบการในส่วนนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารด้วย 4M (ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ, 2555) โดยเฉพาะในด้านการบริหารคน (Man) และการบริหารทุน (Money) ซึ่งเป็นการสร้างสมดุลในด้านเงินทุนและผลผลิตขององค์กร

สำหรับมาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลประกาศออกมานั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีมาตรการหรือนโยบายที่ออกมาเป็นรูปธรรมและชัดเจนสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ปฏิบัติได้จริง มาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลประกาศใช้เป็นเพียงมาตรการความช่วยเหลือเล็กน้อย และเป็นเพียงระยะสั้นเท่านั้น ไม่คุ้มกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดได้อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่านโยบายความช่วยเหลือด้านต่างๆ มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ควรปรับเพิ่มระดับความช่วยเหลือให้มากขึ้น โดยเฉพาะ เรื่องการหักลดหย่อนภาษี อีกทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการรับรู้ถึงมาตรการความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง รวมทั้งลดขั้นตอนในการรับความช่วยเหลือต่างๆ ทั้งการยื่นและการตรวจสอบเอกสารและระยะเวลาในการทำเรื่อง จากความต้องการของผู้ประกอบการส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาขึ้นประชาชนต้องการให้รัฐบาลเข้ามามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งตามหลักการบทบาทในทางเศรษฐกิจของรัฐบาล สุรจิตลักษณะสุด และนภดล บุรณะธนะ (2542, หน้า 128-131) และ Ewan J. Michael (2006, pp.146-152) มีความเห็นว่าสามารถทำได้ เพราะถือเป็นการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและเป็นการแก้ปัญหาจากการกำหนดนโยบายของรัฐบาลเอง

ข้อเสนอแนะ

1) ตัวแบบในการกำหนดนโยบาย ที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้ มี 2 ตัวแบบหลัก นั่นคือ ตัวแบบระบบ (Systems Model) ซึ่งการกำหนดนโยบายตามตัวแบบนี้ เป็นการคำนึงถึงระบบการกำหนดนโยบายโดยภาพรวม ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อทั้งระบบ และ ตัวแบบกลุ่ม (Group Model) ซึ่งมองว่าธรรมชาติของการกำหนดนโยบายหนึ่งๆ นั้น มักมีผู้ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆ ซึ่งการกำหนดนโยบายที่ดีต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างกลุ่มเหล่านั้นให้ได้ ไม่เอนเอียงไปหากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2) ด้านการบริหารควรให้กลับมาใช้มาตรการการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามเดิม ซึ่งมีการหารือกันทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างและในยุคที่ประเทศต่างๆ เปิดเสรีทางการค้ามากขึ้นเช่นนี้ รัฐบาลควรระมัดระวังมากขึ้นในการแทรกแซงหรือการมีบทบาทในทางเศรษฐกิจ

3) ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป คือ ควรสนับสนุนให้เรื่องผลกระทบด้านต่างๆ นอกเหนือจากการบริหารนโยบาย อาทิ เช่น จากบทบาทของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้รับการวิจัยเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ฉัตรทอง ชูลิตรวงศ์. 2548. **สร้างบ...สร้างธุรกิจ SEMs**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1999).
 ทีมงานไทยเอสเอ็มอีแฟรนไชส์. 2553. **การบริหาร การจัดการ บริหารธุรกิจ ขนาดย่อม SMEs**.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฐานบุ๊คส์.
 ธงชัย สันติวงศ์. 2532. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
 ธนาคารกรุงเทพ. 2553. **รายงานผลการประกอบการ**. รายงานประจำปี 2553.
 บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน). 2555. **บทสรุปผู้บริหาร โครงการสำรวจข้อมูลเชิงลึก
 ใน 55 จังหวัด**. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2556, จาก [http://119.63.93.73/smebiweb/
 img/doc02.pdf](http://119.63.93.73/smebiweb/img/doc02.pdf)
 โยธิน แสงวดี. 2553. **ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method)**. สถาบันวิจัยประชากร
 และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
 ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ. 2555. **การบริหาร การจัดการ บริหารธุรกิจ ขนาดย่อม SMEs**. นนทบุรี:
 ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ.
 สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2555. **ผลกระทบของ
 การดำเนินนโยบายรายได้ ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี
 ไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
 เพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
 สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2551. **การวิเคราะห์ 4 M คืออะไร และทำอย่างไร**.
 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- สมศรี ศิกษมัต. 2554. **ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท.** ฝ่ายสถิติและข้อสนเทศ
ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556. **สรุปมาตรการช่วยเหลือ SMEs
ของภาครัฐที่ดำเนินการในปัจจุบัน.** สืบค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2556, จาก [http://www.1111.
go.th/Admin/Upload/File_Manager/SMEs-08022013.pdf](http://www.1111.go.th/Admin/Upload/File_Manager/SMEs-08022013.pdf)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556. “ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท กับอนาคต SMEs
ไทย”. อุตสาหกรรมสาร ฉบับเดือนพฤษภาคม- มิถุนายน 2556.
- สุรจิต ลักษณะสุด และนภดล บุรณะธนี. 2542. **บทบาทของรัฐบาลในระบบเศรษฐกิจ.** คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- หควณ ชูเพ็ญ. 2550. “นโยบายสาธารณะกับการงบประมาณ” เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. 2549. *ทักษิณา-ประชานิยม.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- Csar Cruz-Rubio and Roberto Castellanos-Cereceda, 2015. “Beyond policy outcomes :
analyzing the effects of policies and policy designs on social and political behavior”.
International Conference of Public Policy.
- Ewan J. Michael. 2006. **Public Policy : the Competitive Framework.** Singapore : Book-
pac Production Service.
- International Labour Organization. 1996. **Wages.** Retrieved on 1 July 2013, from [http://
www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--it/index.htm)
- Kamdao Boonyarataphan. 2008. **Populist policy as anti-Americanization : the case study
of Venezuela under the role of president Hugo Chavez** Kamdao Boonyarataphan.
Bangkok, Thailand: Faculty of Political Science, Thammasat University.
- Luther Halsey Gulick. (editors). 1937. **Paper on the Science of Administration.**
New York: Institute of Public Administration.
- Thomas R. Dye. 1995. **Understanding Public Policy.** 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.