

ผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อ

สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The Impact of an Adjustment of the Minimum Wage Policy of Small and Medium Entrepreneurs in Bangkok and Metropolitan area

สฤกษ์ พรหมสายใจ¹ ธีระวิทย์ วงศ์เพชร² สโรชนี สุขตระกูล³ และพิมปภา นาควิเชียร⁴

Sarit Promsajjai, Theeravit Wongpet, Sarochinee Suktrakoon and

Pimprapa Nakvichian

Email: Sarit_741@hotmail.com, Theeravit.w@gmail.com,

sarochinee.jibjib@gmail.com, Pnakvichian@gmail.com

Received: September 30, 2023, Revised: December,7 2023, Accepted: December
27,2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 325 ตัวอย่าง โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบสะดวก และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

¹สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

²สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

³สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

⁴สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

ผลการศึกษาพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง $\chi^2 = 141.960$, $\chi^2/df = 1.164$, p-value = 0.105, GFI = 0.958, AGFI = 0.942, RMR = 0.114, RMSEA = 0.022 และ CFI = 0.983 มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และพบว่าผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำหนดนโยบาย มากที่สุด และรองลงมาคือ การปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.71 และ 0.94 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่ผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานประกอบการฯ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 โดยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าว สามารถอธิบายผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 89.0 ($R^2=0.89$)

คำสำคัญ: ผลกระทบของนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This research article analyzes a causal relationship between the impact of minimum wage adjustment on Small and Medium Entrepreneurs in Bangkok and the Metropolitan area. The research was quantitative. It was quantitative research. Questionnaires collected data from 325 persons who were small and medium entrepreneurs. The research sampling was convenience sampling. The index of reliability value was 0.823. The statistically analyzed data were percentage, mean, standard deviation, and the confirmation component analysis.

The result of the study reveals that the consistency index $\chi^2 = 141.960$, $\chi^2/df = 1.164$, p-value = 0.105, GFI = 0.958, AGFI = 0.942, RMR = 0.114, RMSEA = 0.022 และ CFI = 0.983 was congruent with the empirical data which an according of hypothesis. And found that the impact of the minimum wage adjustment policy of Small and Medium Entrepreneurs in Bangkok and the Metropolitan area had the most influence directly from

policy setting factors the secondly was the minimum wage adjustment with affect size at 0.71 and 0.94, respectively at the level of 0.01 significant statistical. While the impact of minimum wage adjustment on Small and Medium Entrepreneurs indirectly passes the minimum wage adjustment policy with 0.52 effect sizes. The causal relationship model be able to forecasts the impact of minimum wage adjustment of Small and Medium Entrepreneurs in Bangkok and Metropolitan area at 89.0 percentages ($R^2=0.89$)

Keywords: Impact of Policy, minimum wage, Small and Medium Entrepreneurs

บทนำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและมักจะเป็นปัญหาในการบริหารแรงงานในทุกประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา รวมถึงในขณะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจและยอมรับแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องย่อมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะในการประกอบธุรกิจนายจ้างหรือผู้ประกอบการมีความมุ่งหวังที่จะแสวงหาผลกำไรสูงสุด จึงพยายามที่จะทำให้อัตราต้นทุนต่ำสุดเท่าที่จะทำได้ โดยค่าจ้างแรงงานถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการจึงพยายามที่จะทำให้อัตราต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างก็ต้องการได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูง (วีระยุทธ ลาสงยาง, พินิจ ทิพย์มณี และวิจิตรา วิเชียรชม, 2563) นอกจากนี้ การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำก็ทำให้แรงงานบางคนกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานที่นายจ้างอาจจะเลิกจ้างกะทันหัน หรือลด OT หรือค่าทำงานล่วงเวลาที่เป็นรายได้เสริม และค่าครองชีพก็ต้องปรับเพิ่มตามมาเหมือนกัน ทุกครั้งที่ค่าแรงขั้นต่ำปรับเพิ่มขึ้นโดยภาวะค่าอาหาร ค่าไฟฟ้า และค่าน้ำมันที่ปรับเพิ่มสูงขึ้น เป็นสิ่งที่กระทบชีวิตของแรงงานมากที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าวการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงต้องมีรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (อิศเรศ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2565)

การเรียกร้องให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมักมีสาเหตุมาจากภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปีทั้งนี้เพื่อให้มีรายได้ที่เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

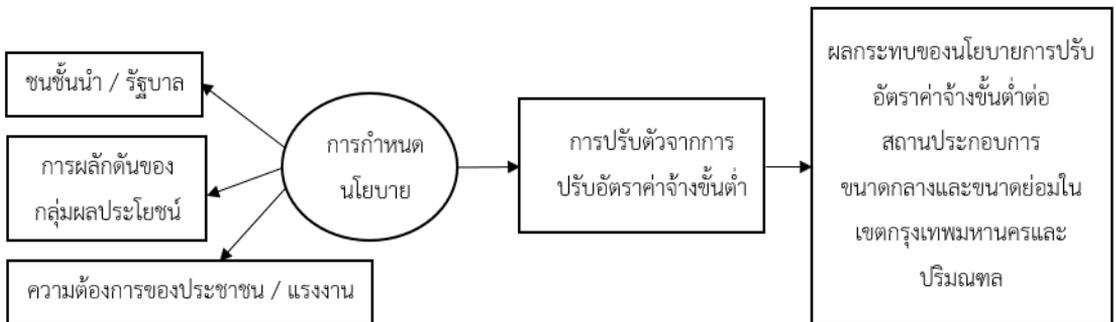
ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนห่างกันยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีพของประชาชนโดยทั่วไป โดยเฉพาะกรรมกร ผู้ใช้แรงงาน และข้าราชการชั้นผู้น้อยที่มีรายได้น้อย เพราะราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปได้รับความเดือดร้อน (ฉมาदनัย มากนวล, 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาวะการจ้างงาน ภาวะการลงทุน ต้นทุนการผลิต ต้นทุนแรงงาน สวัสดิการ รวมถึงความสามารถของผู้ประกอบการในการปรับตัวต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 325,345 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 ตัวอย่างขึ้นไปในกรณีที่โมเดลไม่มีความซับซ้อน (Hair et al., 2014) ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปร ควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของดัชนีชี้วัด และควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 200 ตัวอย่าง หรือ 5 เท่าของข้อคำถาม (Kline, 2016) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร 65 ข้อคำถาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ควรน้อยกว่า 325 ตัวอย่าง (55 ข้อคำถาม x 5 เท่า) ซึ่งถือได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขและใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะและการกำหนดนโยบายสาธารณะ แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายสาธารณะ และแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้ใช้พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยนี้เริ่มทำการศึกษาในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนกรกฎาคม 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้คือ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา รวมทั้งสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยนำข้อคำถามที่ได้พัฒนาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งนำฉบับร่างแบบสอบถามทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) มีความตรงเชิงเนื้อหาโดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.893 ค่าความเชื่อมั่นของตัววัด (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.965 สรุปได้ว่าตัววัดของตัวแปรมีความน่าเชื่อถือสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการคัดเลือกกรณีศึกษา และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

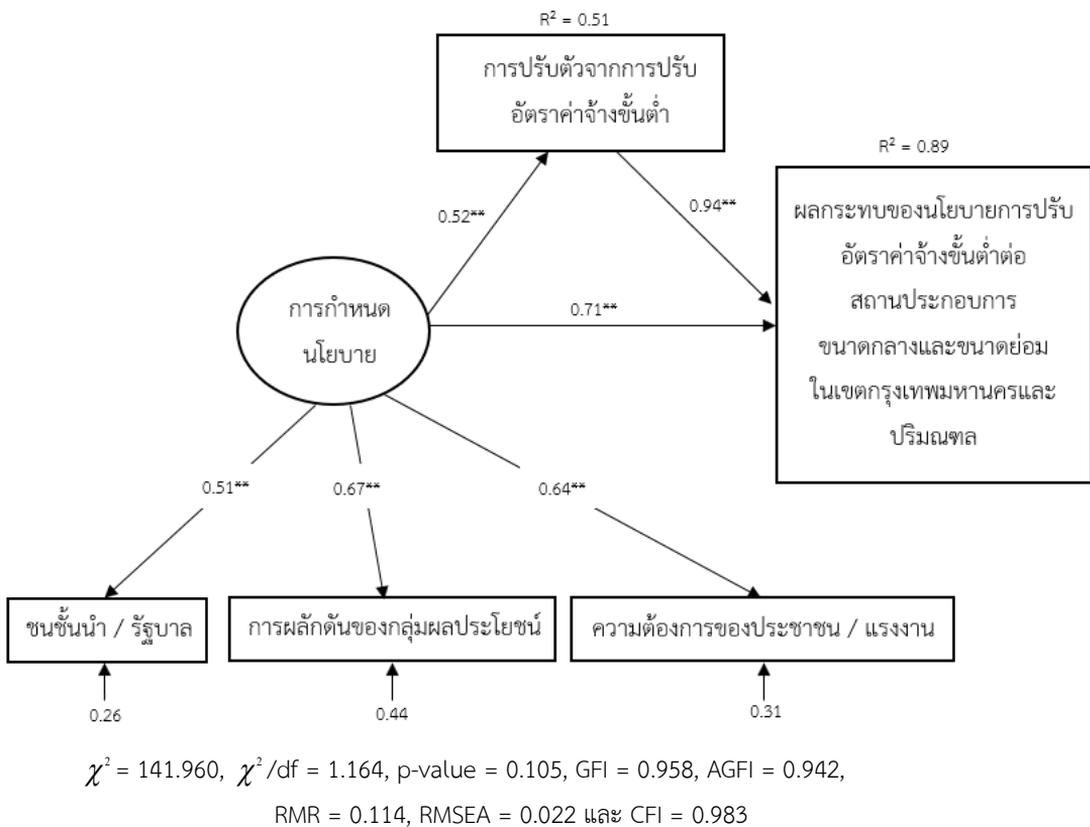
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (First order confirmatory factor analysis)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเป็นชาย (ร้อยละ 68.52) อายุ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 40.74) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 53.70) รายได้ต่อเดือนมากกว่า 80,000 บาท (ร้อยละ 31.48) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 70.37) และพบว่า ส่วนใหญ่เป็นภาคการผลิต (ร้อยละ 44.44) รองลงมาภาคการค้าปลีก/ค้าส่ง (ร้อยละ 42.60) รูปแบบของธุรกิจเป็นบริษัทจำกัด (ร้อยละ 68.52) มีระยะเวลาในการประกอบการมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 64.82) ทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5-10 ล้านบาท (ร้อยละ 81.48) และมีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน (ร้อยละ 64.81) โดยตัวแปรแฝงคือ การกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.65 และตัวแปรสังเกตได้คือ การปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.56 และน้อยที่สุดคือ ผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่อต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.52 สำหรับผลการวิเคราะห์ที่มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Good Fit) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกเงื่อนไข โดยมีค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องคือ $\chi^2 = 141.960$, $\chi^2/df = 1.164$, p-value = 0.105, GFI = 0.958, AGFI = 0.942, RMR = 0.114, RMSEA = 0.022 และ CFI = 0.983 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 ค่าสถิติจากแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)

2. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรผล	การกำหนดนโยบาย			การปรับตัวจาก การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ			ผลกระทบของนโยบาย การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต่อสถานประกอบการฯ			
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
ตัวแปรสาเหตุ										
การกำหนดนโยบาย	-	-	-	0.52	0.52**	-	0.90	0.19	0.71**	
การปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	-	-	-	-	-	-	0.94	-	0.94**	

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$, TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการกำหนดนโยบาย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่การกำหนดนโยบาย ก็ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ โดยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าว สามารถอธิบายผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 89.0 ($R^2=0.89$)

อภิปรายผล

การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าว สามารถอธิบายผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ตัวแปรแฝงคือ การกำหนดนโยบาย และตัวแปรสังเกต

ได้คือ การปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีอิทธิพลต่อผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อค้นพบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดตามกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อค้นพบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำช่วยให้แรงงานมีความสามารถในการใช้จ่ายได้มากขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน แต่ขณะเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจเอกชนที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ทำให้มีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะนายจ้างที่จ่ายค่าตอบแทนแรงงานอิงกับค่าแรงขั้นต่ำในสัดส่วนสูง ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ได้ในอัตราที่มากกว่าและเร็วกว่าอัตราการเพิ่มของต้นทุนแรงงานก็จะเป็นแนวทางที่จะทำให้ธุรกิจเอกชนสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ โดยผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Manning Alan (2021) ที่พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ เนื่องจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมิได้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานหรือทำให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้นเสมอไป เพราะการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทำให้แรงงานเปลี่ยนงานน้อยลง ส่งผลทำให้ต้นทุนในการฝึกอบรมลูกจ้างของนายจ้างจึงลดลงและสามารถชดเชยต้นทุนที่สูงขึ้นจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งการปรับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้เป็นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานเสมอไป

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การกำหนดนโยบาย และการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สามารถส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.71 และ 0.94 ตามลำดับ และพบว่า การกำหนดนโยบาย ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

เท่ากับ 0.52 โดยแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าว สามารถอธิบายผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 89.0 โดยผลของการทดสอบสมมติฐานมีความสอดคล้องเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยตามที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อต้นทุนค่าแรงซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจ้างงานและการลงทุนของผู้ประกอบการ แต่การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องเทียบกับผลิตภาพแรงงานหรือความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างสินค้าและบริการนั้น ๆ ออกมาด้วย เพราะการที่ลูกจ้างมีทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ มีทักษะในการทำงานกับเทคโนโลยีและเครื่องจักรกลที่มากขึ้น ก็ทำให้สามารถผลิตสินค้าและบริการ ด้วยต้นทุนที่ลดลงและสามารถทำให้เกิดจุดสมดุลของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เหมาะสม โดยผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cengiz, Doruk, Arindrajit Dube, Attila Lindner, and Ben Zipperer (2019) ที่พบว่า ผลกระทบการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลทำให้เกิดการว่างงาน ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานของนายจ้าง เนื่องจากการขาดแรงงานที่มีทักษะทำให้นายจ้างไม่สามารถเพิ่มศักยภาพการผลิตได้

องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพบได้ว่า การที่ลูกจ้างตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรก็ย่อมต้องการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถมีแนวโน้มว่าจะต้องปฏิบัติงานมาก ย่อมต้องคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญคือจะทำอย่างไรจึงจะจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การจ่ายค่าจ้างต้องมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ถือเป็นต้นทุนที่ต้องเสียไป ซึ่งต้องเป็นการจ่ายที่พนักงานต้องมีความพึงพอใจด้วยเช่นกัน ดังนั้นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องเตรียมตัวคือ การวางแผนคุ้มค่าใช้จ่ายของธุรกิจ โดยเริ่มจากการตรวจสอบว่ามีพนักงานกี่คนที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ประเมินค่าใช้จ่ายทั้งหมดว่าสามารถลดค่าใช้จ่ายส่วนใดได้บ้าง และสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
2. ภาครัฐควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินนโยบายปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอย่างละเอียดรอบคอบ เนื่องจากสถานการณ์ประกอบการไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทันกับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาอันสั้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ประกอบการควรปรับผลงานตามทักษะความเชี่ยวชาญของแรงงาน เนื่องจากการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในอัตราที่สูงจนเกินไป อาจทำให้มีพนักงานบางคนที่ไม่มีทักษะและไม่มีความเชี่ยวชาญจะเป็นต้นทุนที่ผู้ประกอบการต้องสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์
2. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการมีแผนรองรับกับปัญหาการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เช่น การวางแผนด้านการเงินของธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอให้ทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่อื่น และควรศึกษาเพิ่มเติมพื้นที่อื่น ๆ ทั้งนี้จะได้เปรียบเทียบผลกระทบของนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ว่าจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรกับการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ฉมาदनัย มากนวล. (2565). การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เครื่องมือลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงไทย.
- วีระยุทธ ลาสงยาง, พินิจ ทิพย์มณี และวิจิตรา วิเชียรชม. (2563). มาตรการทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อพัฒนาแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 4(2), 61-83.

- อิสเรศ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2565). ค่าแรงขั้นต่ำ 450 บาท หลากเสียงสะท้อนผู้ประกอบการ-แรงงาน. กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- Cengiz, Doruk, Arindrajit Dube, Attila Lindner, and Ben Zipperer. (2019). "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs." *Quarterly Journal of Economics* 134 (3): 1405-1454.
- Hair, J. F. (Jr.), Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California, CA: Sage Publications
- Kline. (2016). *Principle and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Manning, Alan. (2021). "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage." *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1): 3-26.