

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การบริหารนโยบายสาธารณะกับผลกระทบต่อธุรกิจ กรณีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแบบการกำหนดนโยบายและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีผลต่อธุรกิจของไทยในปัจจุบัน เพื่อศึกษาความเหมาะสมของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท สำหรับผู้ที่รับจ้างอยู่ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และเพื่อเสนอแนะทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงให้เหมาะสมกับช่วงเวลาเตรียมตัวเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 28 คน ผลการศึกษาพบว่า

5.1.1 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 ซึ่งหมายถึง นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นนโยบายที่โอนเอียงไปหากลุ่มแรงงาน สะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายที่ขาดสมดุลระหว่างกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง ซึ่งในการกำหนดนโยบายนี้ถือว่ากลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มที่มีฐานเสียงเข้มแข็ง และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้ของรัฐบาล

สำหรับตัวแบบผู้นำ (Elite Model) เป็นตัวแบบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.46 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในรายละเอียดของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ มีลักษณะเป็นการสั่งการ (Top Down) อย่างชัดเจน โดยที่รัฐบาลไม่ได้ถามถึงความพร้อมของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ยถึง 3.78 ซึ่งลักษณะนี้จัดว่าเป็นการกำหนดนโยบายตามตัวแบบผู้นำ

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการเห็นว่าการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท นี้เป็นนโยบายที่อาศัยความต้องการของผู้นำเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของรัฐบาล ความต้องการของผู้ประกอบการและความต้องการของแรงงาน เมื่อมีการบังคับใช้นโยบายดังกล่าวแล้ว ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเป็นวงจรรทั้งแรงงาน ผู้จัดส่งวัตถุดิบ ผู้ผลิตสินค้า และผู้ขายสินค้า รวมถึงกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง ที่เกิดการต่อต้านจากผู้ที่ไม่เห็นด้วย และกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยรวม ผู้ประกอบการต้องหาแนวทางเพื่อให้องค์กรอยู่รอดด้วยกลวิธีต่างๆ

5.1.2 ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร จากการศึกษาพบว่า หลังการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาทแล้ว ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน (Money) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แต่ด้านการบริหารเงินทุน (Money) ได้รับผลกระทบสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยนโยบายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดด ต้องกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง และเสี่ยงต่อภาวะการเป็นหนี้สูงเกินไป สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราก้าวกระโดดได้ บางแห่งต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งได้ปิดตัวลงแล้ว

ด้านที่ได้รับผลกระทบรองลงมา คือ การบริหารวัตถุดิบ (Material) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยนโยบายนี้ส่งผลให้วัตถุดิบมีราคาสูงขึ้น อันเนื่องมาจากค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้สถานประกอบการต้องพิจารณาวัตถุดิบชนิดใหม่ที่มีคุณภาพใกล้เคียงของเดิมแต่มีราคาถูกกว่ามาใช้ในการผลิต

จากการสัมภาษณ์พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน คือ สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ ทั้งในด้านเงินทุน (Money) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) โดยด้านที่ได้รับผลกระทบอย่างเด่นชัดที่สุดคือ ด้านเงินทุน ซึ่งมีต้นทุนการผลิตโดยรวมสูงขึ้น เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของราคาวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าขนส่ง จึงทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นแบบก้าวกระโดด และด้านที่ได้รับผลกระทบมากอีกด้าน คือ การบริหารลูกจ้าง เนื่องจากการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ตั้งแต่การรับคนเข้าทำงานที่ต้องคัดคนที่มีความสามารถเหมาะสมกับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น การกำหนดกลยุทธ์ในการดึงคนที่มีความรู้ความสามารถให้มาทำงานกับองค์กร ทั้งยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและการจ่ายเงินพิเศษ (Bonus) นอกจากนี้ การปรับระดับค่าตอบแทนของพนักงาน ก็ต้องปรับขึ้นให้ทั้งองค์กร เพราะองค์กรต้องให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนอื่นๆ ด้วย สำหรับแรงงานที่อยู่ในองค์กรแล้ว ก็ต้องจัดให้ได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้เหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น

5.1.3 ทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และมาตรการความ

ช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาล ในด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควร กำหนดจากความเห็นของทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง โดยหลักการกำหนด ค่าแรงที่เหมาะสมนั้น ควรขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของลูกจ้าง ประสบการณ์ อายุงานและ ลักษณะงาน ซึ่งถ้าหากรัฐบาลต้องการกำหนดเป็นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น รัฐบาลต้อง พิจารณาความต้องการ ปัญหา และความพร้อมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาถึงปัจจัย แวดล้อมอื่นๆ เช่น ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของ สินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภักซ์มวลรวมของประเทศ สภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม อีกทั้ง รัฐบาลควรนำผลสะท้อนกลับ (Feedback) ต่อการดำเนินนโยบายค่าแรง ขั้นต่ำวันละ 300 บาท จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา แล้วนำมาปรับเปลี่ยนการดำเนิน นโยบายให้เหมาะสม ทั้งนี้ การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลควรควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือและ ศักยภาพของแรงงาน โดยรัฐบาลควรมีนโยบายเพื่อเข้ามาจัดการหรือสนับสนุนงบประมาณการ พัฒนาฝีมือทั้งหมด เพื่อให้แรงงานมีฝีมือที่เหมาะสมกับค่าแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท

สำหรับมาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลประกาศออกมานั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มี มาตรการหรือนโยบายที่ออกมาเป็นรูปธรรมและชัดเจนสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ ปฏิบัติได้จริง มาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลประกาศ เป็นเพียงมาตรการความช่วยเหลือเล็กน้อย เมื่อเทียบกับผลกระทบที่สถานประกอบการได้รับ และเป็นเพียงมาตรการระยะสั้นเท่านั้น ไม่คุ้มกับ ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดได้ อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่านโยบายความ ช่วยเหลือด้านต่างๆ มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ควรปรับเพิ่มระดับความช่วยเหลือให้มากขึ้น โดยเฉพาะ เรื่องการหักลดหย่อนภาษี อีกทั้ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการรับรู้ถึง มาตรการความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง รวมทั้งลดขั้นตอนในการรับความช่วยเหลือต่างๆ ทั้งการยื่น และการตรวจสอบเอกสารและระยะเวลาในการดำเนินการ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพศ และอายุของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการกำหนดนโยบาย ผลกระทบของนโยบายต่อ องค์กร และมาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ส่วนระดับการศึกษา พบว่าความแตกต่างนี้ ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการกำหนดนโยบาย ผลกระทบของนโยบายต่อองค์กร และมาตรการ ความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

ในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการกำหนดนโยบาย แต่ไม่แตกต่างกันในเรื่องผลกระทบของนโยบายต่อ องค์กร และมาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

สำหรับระยะเวลาการก่อตั้งบริษัทที่แตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างนี้ไม่ได้ส่งผลให้ ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องตัวแบบการกำหนดนโยบาย และผลกระทบของ

นโยบายต่อองค์กร แต่ส่งผลให้มีความเห็นที่แตกต่างกันต่อมาตรการความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนี้ทำให้ทราบว่าสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการบริหารและการลงทุน รวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการ ทั้งการจ้างและจัดหาแรงงาน เครื่องจักรและวัตถุดิบของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” นั้น เป็นจริง กล่าวคือตัวแบบการกำหนดนโยบายและกระบวนการหรือกลไกการกำหนดนโยบายมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารสถานประกอบการ ซึ่งหมายถึงเมื่อมีการกำหนดนโยบายตามลักษณะของตัวแบบการกำหนดนโยบายทั้งแบบระบบ (Systems Model) แบบกลุ่ม (Group Model) และแบบผู้นำ (Elite Model) มากเท่าไร สถานประกอบการก็ยิ่งได้รับผลกระทบมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ การบริหารด้านที่องค์กรได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ ด้านต้นทุน (Money)

## 5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

5.2.1 ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มีลักษณะที่โดดเด่นที่สุดในด้านการเป็นระบบหรือวงจรของภาคธุรกิจ ลูกจ้าง และการเมือง ในการกำหนดนโยบายจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ ซึ่งความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายใดๆ ควรพิจารณาจากความต้องการของประชาชน โดยพิจารณาจากผลสะท้อน (Feedback) ของประชาชน หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน จากลักษณะที่โดดเด่นดังกล่าวข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบระบบ (Systems Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.24 - 25) สอดคล้องกับนโยบายนี้ ซึ่ง Thomas อธิบายว่า นโยบายสาธารณะมีลักษณะเป็นวงจร นโยบายจะเกิดผลกระทบเป็นลูกโซ่ ทั้งนี้การกำหนดนโยบายที่ดีเกิดจากการมีปัจจัยนำเข้า เช่น ความต้องการความเห็น หรือข้อเรียกร้องของประชาชน รวมถึงบริบทสิ่งแวดล้อมและผลสะท้อนกลับจากประชาชน หลังจากนั้นจะนำเข้าสู่ระบบการเมืองและกลั่นกรอง เพื่อตัดสินใจออกมาเป็นนโยบายสาธารณะ มีการปฏิบัติและเกิดผลลัพธ์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวถือเป็นระบบที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มได้ แต่ในนโยบายค่าแรงขั้นต่ำนี้ ก็ขาดลักษณะของการเป็นนโยบายที่ดีตามหลักตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ เนื่องจาก ไม่ได้พิจารณาความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วน รวมทั้งบริบทแวดล้อมต่างๆ และเสียงสะท้อนกลับจากประชาชน

อย่างไรก็ตาม นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ก็มีลักษณะเป็นนโยบายที่โอนเอียง

ไปหากกลุ่มแรงงาน สะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายที่ขาดสมดุลระหว่างกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง โดยกลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มที่มีฐานเสียงเข้มแข็ง และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้ของรัฐบาล ลักษณะดังกล่าวของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมีความสอดคล้องกับตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) ของ Thomas R. Dye (1995, pp.19 - 21) ที่อธิบายว่า นโยบายสาธารณะคือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงดุลยภาพระหว่างกลุ่มในสังคมมีกลุ่มต่างๆ ที่มีความต้องการหลากหลาย แต่บ่อยครั้งที่การกำหนดนโยบายไม่มีความสมดุล โอนเอียงไปหากกลุ่มที่มีอำนาจหรือพลังฐานเสียงมากกว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำนี้ก็เช่นเดียวกัน ที่เป็นการกำหนดนโยบายแบบกลุ่มที่ไม่สมดุล โอนเอียงไปหากกลุ่มแรงงาน ซึ่งถือเป็นฐานเสียงขนาดใหญ่ให้กับรัฐบาลในขณะนั้น นอกจากนี้ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำนี้ยังมีลักษณะเป็นประชานิยมตามคำอธิบายของเอนก เหล่าธรรมทัศน์ (2549, หน้า 23 - 49) และ Kamdao Boonyarataphan (2008) ซึ่งอธิบายว่า นโยบายประชานิยมเป็นการกำหนดนโยบายที่ให้น้ำหนักหรือให้ความสำคัญกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมักเป็นคนชั้นล่าง เพียงเพื่อให้ได้รับความนิยมนและการสนับสนุน

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

5.2.2 ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการได้รับผลกระทบต่อการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินทุน (Money) ลูกจ้าง (Man) วัตถุดิบ (Material) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แต่ด้านการบริหารเงินทุน (Money) ได้รับผลกระทบสูงสุด ซึ่งนโยบายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดด สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถปรับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราก้าวกระโดดนี้ได้ ซึ่งผลการศึกษาส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี ศิกษมัต (2554) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (2555) ซึ่งพบว่า การปรับค่าแรงแบบก้าวกระโดดส่งผลให้ธุรกิจ

บางประเภทแบกรับต้นทุนการผลิตไม่ไหว จากค่าแรงที่สูงขึ้นนั้น สถานประกอบการหลายแห่งต้องกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง และเสี่ยงต่อภาวะการล้มเป็นหนี้สูงเกินไป และบางแห่งอาจจะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงต่ำกว่า และหลายแห่งได้ปิดกิจการลง ซึ่งผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิด โสรรัตน์ (2554) ในส่วนของผลกระทบต่อการลงทุน ซึ่งนักลงทุนจะหันไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านแทน

ด้านที่ได้รับผลกระทบรองลงมา คือ การบริหารวัตถุดิบ (Material) โดยนโยบายนี้ส่งผลให้วัตถุดิบมีราคาสูงขึ้น อันเนื่องมาจากราคาค้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งสถานประกอบการต้องพิจารณาการหันไปใช้วัตถุดิบชนิดใหม่ เช่น การใช้วัตถุดิบที่คุณภาพใกล้เคียงของเดิมแต่มีราคาถูกกว่า ซึ่งผลกระทบในส่วนนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารองค์กรของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) (2551) ที่ต้องมองภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยรวม เมื่อส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบองค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางบริหารองค์กรให้เกิดความสมดุลและอยู่รอดได้ รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการของ นัทรทอง ชูสิทธิ์วงศ์ (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 องค์กรต้องให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนอื่นๆ ด้วย สำหรับแรงงานที่อยู่ในองค์กรแล้ว ก็ต้องจัดให้ได้รับการพัฒนาฝีมือ เพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้เหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2556) ในเรื่องของผลกระทบด้านลบที่องค์กรต้องบริหารจัดการให้สมดุลกับค่าจ้าง รวมทั้งต้องมีการปรับลดคนตามศักยภาพของสถานประกอบการ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศจิ ศิกษมัต (2554) ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างสมดุลในการผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มในตัวของมันเอง

5.2.3 ทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและมาตรการความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาล ในด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควรขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของลูกจ้าง ประสบการณ์ อายุงานและลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

ค่าจ้างที่ยุติธรรม (ธงชัย สันติวงศ์, 2532) ที่พิจารณาค่าจ้างตามลักษณะงาน ความยาก ความสำคัญของงาน และเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

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

ทั้งนี้ การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลควรควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน โดยรัฐบาลควรมีนโยบายเพื่อเข้ามาจัดการหรือสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาฝีมือทั้งหมด เพื่อให้แรงงานมีฝีมือที่เหมาะสมกับค่าแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท ความเห็นของผู้ประกอบการในส่วนนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารด้วย 4M (ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ, 2555) โดยเฉพาะในด้านการบริหารคน (Man) และการบริหารทุน (Money) ซึ่งเป็นการสร้างสมดุลในด้านเงินทุนและผลผลิตขององค์กร

สำหรับมาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลประกาศออกมานั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่มีมาตรการหรือนโยบายที่ออกมาเป็นรูปธรรมและชัดเจนสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ปฏิบัติได้จริง มาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลประกาศใช้ เป็นเพียงมาตรการความช่วยเหลือเล็กน้อย และเป็นเพียงระยะสั้นเท่านั้น ไม่คุ้มกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดได้ อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่านโยบายความช่วยเหลือด้านต่างๆ มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ควรปรับเพิ่มระดับความช่วยเหลือให้มากขึ้น โดยเฉพาะ เรื่องการหักลดหย่อนภาษี อีกทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการรับรู้ถึงมาตรการความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง รวมทั้งลดขั้นตอน

ในการรับความช่วยเหลือต่างๆ ทั้งการขึ้นและการตรวจสอบเอกสารและระยะเวลาในการทำเรื่อง จากความต้องการของผู้ประกอบการส่วนนี้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อเกิดปัญหาขึ้นประชาชนต้องการให้รัฐบาลเข้ามามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งตามหลักการบทบาทในทางเศรษฐกิจของรัฐบาลแล้ว สุรจิต ลักษณ์สุต และนพดล บุรณะธนัง (2542, หน้า 128 - 131) และ Ewan J. Michael (2006, pp.146 - 152) เห็นว่าสามารถทำได้ เพราะถือเป็นการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและเป็นการแก้ปัญหาจากการกำหนดนโยบายของรัฐบาลเอง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานประกอบการ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านตัวแบบและกระบวนการกำหนดนโยบาย จากการศึกษาครั้งนี้จะพบว่าตัวแบบในการกำหนดนโยบาย ที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้ มี 2 ตัวแบบหลัก นั่นคือ ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) ซึ่งการกำหนดนโยบายตามตัวแบบนี้ เป็นการคำนึงถึงระบบการกำหนดนโยบายโดยภาพรวม ซึ่งจะเกิดผลกระทบทั้งระบบ กล่าวคือ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งหมายรวมถึงประชาชนภาคส่วนต่างๆ ย่อมได้รับผลกระทบด้วย โดยอาจมีระดับความรุนแรงที่แตกต่างกันไป ดังนั้นในการกำหนดนโยบายหนึ่งๆ รัฐบาลจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาพิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย และหาข้อตกลงร่วมกัน

สำหรับอีกตัวแบบที่ควรนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายนั้น คือ ตัวแบบกลุ่ม (Group Model) ตามแนวคิดของตัวแบบนี้ มองว่าธรรมชาติของการกำหนดนโยบายหนึ่งๆ นั้น มักมีผู้ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆ ซึ่งการกำหนดนโยบายที่ดีต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างกลุ่มเหล่านั้นให้ได้ ไม่เอนเอียงไปหากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งถ้าการกำหนดนโยบายไม่มีความสมดุล ย่อมก่อให้เกิดการต่อต้านจากกลุ่มที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในภายหลัง ทั้งนี้การตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย จำเป็นต้องฟังความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับตัวแบบระบบ แล้วจัดสรรผลประโยชน์ให้แต่ละกลุ่มอย่างเป็นธรรม

ดังนั้นในการกำหนดนโยบาย ผู้ที่มีบทบาทควรนำลักษณะที่ดีของทั้งตัวแบบระบบและตัวแบบกลุ่มมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย

2) ด้านการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ จากการศึกษาพบว่า นโยบายแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท ที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีทุนในการดำเนินการในระดับที่ไม่สูงมากนัก ทำให้ประสบปัญหาด้านทุนได้ง่าย ซึ่งจากการเก็บ



ข้อมูลพบว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมหลายแห่งได้ปิดตัวลง เนื่องจากไม่สามารถบริหารค่าแรงและต้นทุนการผลิตโดยรวมได้ ซึ่งผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นเหล่านี้ เป็นผลมาจากการบังคับใช้นโยบายแรงงานขั้นต่ำโดยอาศัยการตัดสินใจของรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว ที่พยายามสร้างฐานเสี่ยงกับกลุ่มแรงงาน การตัดสินใจดังกล่าวส่งผลให้สูญเสียความสมดุลในการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเดิมทีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำมาจากตัวแทน 3 ฝ่าย นั่นคือ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน จากตัวแทนทั้ง 3 ฝ่ายนี้จะทำให้ทราบถึงความต้องการของแรงงาน ความต้องการของรัฐบาล และศักยภาพของนายจ้างที่จะสามารถจ่ายค่าจ้างในระดับต่างๆ ได้ โดยที่สถานประกอบการยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และไม่กระทบต่อระบบเศรษฐกิจและระบบการจ้างงานในภายหลัง ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้กลับมาใช้มาตรการการกำหนดนโยบายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามเดิมที่มีการหารือกันทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1) ด้านการแทรกแซงของรัฐบาลในทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจของไทยเปิดเสรีมากขึ้น กล่าวคือ มีการปล่อยให้กลไกตลาดเป็นตัวกำหนดราคาสินค้าอุปโภค บริโภค รวมถึงการกำหนดค่าแรง ล้วนเป็นไปตามกลไกความต้องการของตลาด โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศกำลังเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ระบบเศรษฐกิจจึงต้องเปิดเสรีมากขึ้น รัฐบาลควรเข้ามาควบคุมหรือแทรกแซงให้น้อยลง อย่างไรก็ตาม ถ้าหากระบบเศรษฐกิจล้มเหลว รัฐบาลสามารถเข้ามาฟื้นฟูหรือแทรกแซงได้ สำหรับการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการและวงจรตลาดการค้าบางส่วนเกิดการสะดุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า รัฐบาลแทรกแซงระบบเศรษฐกิจมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ในยุคที่โลกและประเทศต่างๆ เปิดเสรีทางการค้ามากขึ้นเช่นนี้ รัฐบาลควรระมัดระวังมากขึ้นในการแทรกแซงหรือการมีบทบาทในทางเศรษฐกิจ

2) ด้านการดำเนินนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการเยียวยา หลังจากที่มีการบังคับใช้นโยบายแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดทำให้ยากต่อการบริหารโดยภาพรวมขององค์กร โดยเฉพาะด้านเงินทุนและด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ทั้งระบบ ซึ่งผู้ประกอบการต้องการให้รัฐบาลกำหนดมาตรการความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน เป็นมาตรการช่วยเหลือในระยะยาว เพราะที่ผ่านมาเป็นเพียงมาตรการระยะสั้น และถือเป็นความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม อีกทั้ง มาตรการต่างๆ นั้น ควรสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการรับทราบอย่างทั่วถึง

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรสนับสนุนให้เรื่องผลกระทบด้านต่างๆ นอกเหนือจากการบริหารนโยบาย อาทิ เช่น ผลกระทบจากบทบาทของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้รับการวิจัยเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาประโยชน์มาใช้ในเชิงการกำหนดนโยบายและการบริหารองค์การ