

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาเรื่องการบริหารนโยบายสาธารณะกับผลกระทบต่อธุรกิจกรณีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการศึกษาจากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1 ผลการวิเคราะห์จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ มีการแจกแบบสอบถามให้กับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 400 แห่ง และได้รับกลับมา 348 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87 (จากการคำนวณการสุ่มตัวอย่าง ควรมีการเก็บกลุ่มตัวอย่าง 375 แห่ง) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

- 1) เฟอร์นิเจอร์หวาย 13 แห่ง
- 2) ผลิตภัณฑ์ใยระไน 6 แห่ง
- 3) ผลิตภัณฑ์นึ่งห่ม 93 แห่ง
- 4) ผลิตภัณฑ์เป่าหนัง 7 แห่ง
- 5) เฟอร์นิเจอร์ไม้ 29 แห่ง
- 6) ฟอกย้อม พิมพ์ลายผ้า 14 แห่ง
- 7) ธุรกิจโรงแรม 76 แห่ง
- 8) รับเหมาสร้างบ้าน 83 แห่ง
- 9) การขนส่งทางบก 27 แห่ง

การวิเคราะห์จากการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ลำดับการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย
- 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 ลำดับการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด โดยแบ่งเป็นแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม

ตอนที่ 5 เสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการก่อตั้งบริษัท

ตอนที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรรูปแบบของนโยบาย กลไก/เครื่องมือสำหรับการบริหารนโยบายและการบังคับใช้กฎหมายให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำกับผลกระทบที่เกิดของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นตัวแปรเกณฑ์

4.1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการสื่อความหมายในการวิจัยดังนี้

n	แทน	ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean Square)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Square)
X_1	แทน	รูปแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)
X_2	แทน	รูปแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)
X_3	แทน	รูปแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)
X_4	แทน	มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม
Y	แทน	ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม
\hat{Y}	แทน	ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในรูปคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติจากการแจกแจงแบบ F - test
t	แทน	ค่าสถิติจากการแจกแจงแบบ t - test
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
R ² _{change}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลง
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ในสมการพยากรณ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของสถิติที่คำนวณได้
SE _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
1.1	ชาย	132	37.90
1.2	หญิง	216	62.10
	รวม	348	100.00
2. อายุ			
2.1	18 - 20 ปี	0	0.00
2.2	21 - 30 ปี	42	12.10
2.3	31 - 40 ปี	114	32.80
2.4	41 - 50 ปี	96	27.60
2.5	51 - 60 ปี	84	24.10
2.6	61 ปีขึ้นไป	12	3.40
	รวม	348	100.00
3. ระดับการศึกษา			
3.1	ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา	0	0.00
3.2	ประถมศึกษา	18	5.20

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	6	1.70
3.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย	24	6.90
3.5 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	54	15.50
3.6 ปริญญาตรี	168	48.30
3.7 สูงกว่าปริญญาตรี	78	22.40
รวม	348	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 1 ปี	12	3.45
4.2 มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	18	5.17
4.3 มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	6	1.70
4.4 มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	60	17.24
4.5 มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	60	17.24
4.6 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	192	55.20
รวม	348	100.00
5. ระยะเวลาการก่อตั้งบริษัท		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	0	0.00
5.2 มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	6	1.72
5.3 มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	12	3.45
5.4 มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	30	8.62
5.5 มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	48	13.79
5.6 มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	96	27.58
5.7 มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	84	24.14
5.8 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	72	20.70
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.10 และมีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 32.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 48.30 ส่วน

ใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 55.20 และมีระยะเวลาการก่อตั้งบริษัทมากกว่า 15 ปี - 20 ปี ร้อยละ 27.58

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะ ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแบบกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ด้านที่	ตัวแบบกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	3.72	0.83	มาก
2	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	3.46	0.81	มาก
3	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	4.04	0.89	มาก
ภาพรวม		3.65	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในด้านกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มากที่สุด คือ ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.04 ตัวแบบที่มีอิทธิพลรองลงมาคือ ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72 และตัวแบบที่มีอิทธิพลในลำดับสุดท้าย คือ ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 ทั้งนี้ในภาพรวม ถือว่าในการกำหนดนโยบายแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท ได้รับอิทธิพลจากทั้ง 3 ตัวแบบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแบบกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้เป็นการกำหนดนโยบายที่โอนเอียงไปหากลุ่มแรงงาน	3.71	1.10	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2	การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการ บังคับใช้สะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายที่ขาด สมดุลระหว่างกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนายจ้าง	3.69	1.16	มาก
3	กลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มที่มีฐานเสียงเข้มแข็ง และมีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้ของรัฐบาล	3.76	1.04	มาก
ภาพรวม		3.72	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า กลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มที่มีฐานเสียงเข้มแข็ง และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้ของรัฐบาลซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท และการบังคับใช้เป็นการกำหนดนโยบายที่โอนเอียงไปหากกลุ่มแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท และการบังคับใช้สะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายที่ขาดสมดุลระหว่างกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนายจ้างซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.69

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแบบกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นการสะท้อนถึง ความต้องการของกลุ่มผู้นำเป็นหลัก ไม่ใช่ความต้องการ ของประชาชนตามหลักเหตุและผล	3.29	1.35	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2	ข้อความที่ว่า “นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็น การแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยได้พิจารณาถึง ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบว่าจะไม่ส่งผลเสียต่อฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถผ่านไป ได้อย่างไม่ยากลำบาก” เป็นเพียงข้อกล่าวอ้างของรัฐบาล	3.29	1.30	ปานกลาง
3	การกำหนดและการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นลักษณะการสั่งการ (Top Down) โดยที่ รัฐบาลไม่ได้ถามถึงความพร้อมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.78	1.15	มาก
4	การกำหนดและการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท นำมาซึ่งการต่อต้านหรือการเคลื่อนไหวของ ภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบและไม่ยอมรับในมติของ รัฐบาล	3.31	1.22	ปานกลาง
5	กลุ่มผู้นำทำให้มติของกลุ่มในเรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ วันละ 300 บาท กลายเป็นความต้องการพื้นฐานของสังคม และมีความศักดิ์สิทธิ์ที่ทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติตามเป็น การเร่งด่วน	3.62	0.95	มาก
ภาพรวม		3.46	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นว่าตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีอิทธิพลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การกำหนดและการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นลักษณะการสั่งการ (Top Down) โดยที่รัฐบาลไม่ได้ถามถึงความพร้อมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า กลุ่มผู้นำทำให้มติของกลุ่มในเรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท กลายเป็นความต้องการพื้นฐานของสังคมและมีความศักดิ์สิทธิ์ที่ทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติตามเป็นการเร่งด่วน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 และการกำหนดและการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท นำมาซึ่งการต่อต้านหรือการเคลื่อนไหวของภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบและไม่ยอมรับในมติของรัฐบาลกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางซึ่งมี

ค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นการสะท้อนถึงความต้องการของกลุ่มผู้นำเป็นหลัก ไม่ใช่ความต้องการของประชาชนตามหลักเหตุและผล กับ ข้อความที่ว่า “นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยได้พิจารณาถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบว่าจะไม่ส่งผลเสียต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถผ่านไปได้อย่างไม่ยากลำบาก” เป็นเพียงข้อกล่าวอ้างของรัฐบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 เท่ากันทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแบบกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นระบบหรือวงจรของภาคธุรกิจ ลูกจ้าง และการเมือง ในการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ	3.98	1.04	มาก
2	ความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายใดๆ ควรพิจารณาจากความต้องการของประชาชน โดยพิจารณาจากผลสะท้อน (Feedback) ของประชาชน หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.10	0.94	มาก
ภาพรวม		4.04	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยมีอิทธิพลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับ ความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายใดๆ ควรพิจารณาจากความต้องการของประชาชน โดยพิจารณาจากผลสะท้อน (Feedback) ของประชาชน หรือฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความเห็นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เป็นระบบหรือวงจรของภาคธุรกิจ ลูกจ้าง และการเมืองในการกำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.98

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ดังแสดงในตารางที่ 4.6 - 4.10

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยรวมและจำแนกรายด้าน

ด้านที่	ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money)	3.81	0.84	มาก
2	ผลกระทบต่อการบริหารวัสดุดิบ (Material)	3.53	0.93	มาก
3	ผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man)	3.30	0.96	ปานกลาง
4	ผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management)	3.10	0.91	ปานกลาง
ภาพรวม		3.46	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในด้านผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีผลกระทบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารเงินทุน (Money) ได้รับผลกระทบสูงสุดซึ่งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาคือ ผลกระทบต่อการบริหารวัสดุดิบ (Material) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลกระทบอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลกระทบให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	4.24	0.94	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดด	4.10	1.11	มาก
3	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราก้าวกระโดดได้ และอาจจะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงต่ำกว่า	3.53	1.04	มาก
4	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่อง และเสี่ยงต่อภาวะการเป็นหนี้สูงเกินไป	3.66	1.06	มาก
5	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้การกระจายรายได้กระจุกตัว เพราะการเพิ่มค่าแรงทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น การผลิตสินค้าหรือการตั้งอุตสาหกรรมจะอยู่เฉพาะในเมืองใหญ่หรือเฉพาะปริมณฑล เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการประหยัดต้นทุนค่าขนส่ง	3.50	1.01	มาก
ภาพรวม		3.81	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในด้านผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารเงินทุน (Money) ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผลกระทบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลกระทบให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้นซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดดกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 และนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องกู้ยืมเงินมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น ทำให้ขาดสภาพคล่องและเสี่ยงต่อภาวะการเป็นหนี้สูงเกินไปกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วน ในเรื่องนโยบาย

ค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นในอัตราก้าวกระโดดได้ และอาจจะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้การกระจายรายได้กระจุกตัว เพราะการเพิ่มค่าแรงทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น การผลิตสินค้าหรือการตั้งอุตสาหกรรมจะอยู่เฉพาะในเมืองใหญ่หรือเฉพาะปริมณฑล เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการประหยัดต้นทุนค่าขนส่ง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.50

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารวัสดุคิบ (Material) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ผลกระทบต่อการบริหารวัสดุคิบ (Material)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต้องลดสัดส่วนวัสดุคิบของสินค้าบางตัว เพื่อให้ต้นทุนเมื่อเฉลี่ยกับค่าแรงอยู่ในระดับต้นทุนเท่าเดิมก่อนที่จะมีการขึ้นค่าแรง	3.14	1.17	ปานกลาง
2	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องพิจารณาให้ใช้วัสดุคิบชนิดใหม่ เช่น การใช้วัสดุคิบที่คุณภาพใกล้เคียงของเดิมแต่มีราคาถูกกว่า	3.57	1.12	มาก
3	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้วัสดุคิบมีราคาสูงขึ้น อันเนื่องมาจากต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น	3.90	1.06	มาก
ภาพรวม		3.53	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในด้านผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารวัสดุคิบ (Material) ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้วัสดุคิบมีราคาสูงขึ้น อันเนื่องมาจากต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องพิจารณาให้ใช้วัสดุคิบชนิดใหม่ เช่น การใช้วัสดุคิบที่คุณภาพใกล้เคียงของเดิมแต่มีราคาถูกกว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น

อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.57 และในเรื่อง นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต้องลดสัดส่วนวัตถุดิบของสินค้าบางตัว เพื่อให้ต้นทุนเมื่อเฉลี่ยกับค่าแรงอยู่ในระดับต้นทุนเท่าเดิมก่อนที่จะมีการขึ้นค่าแรง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.14

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบการบริหารลูกจ้าง(Man) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องพิจารณาลดจำนวนลูกจ้าง	3.34	1.20	ปานกลาง
2	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย	3.36	1.28	ปานกลาง
3	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน	3.19	0.97	ปานกลาง
ภาพรวม		3.30	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในด้านผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือเรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม มีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.36 รองลงมาคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องพิจารณาลดจำนวนลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อเรื่องนี้ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.34 และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.19

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลกระทบด้านลบต่อระบบการบริหารจัดการและการวางแผนงานภายในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมาก	3.41	0.97	มาก
2	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องหันไปพิจารณาธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนน้อย แทนธุรกิจเดิมของตน	3.05	1.06	ปานกลาง
3	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม มีขีดความสามารถในการส่งออกลดลง	3.03	1.25	ปานกลาง
4	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลอย่างรุนแรงให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยอาจปิดกิจการลงและไม่ซ้ำ	2.91	1.12	ปานกลาง
ภาพรวม		3.10	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในด้านผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลกระทบโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลกระทบด้านลบต่อระบบการบริหารจัดการและการวางแผนงานภายในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมาก กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อด้านนี้ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องหันไปพิจารณาธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนน้อย แทนธุรกิจเดิมของตน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.05 ส่วนในเรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม มีขีดความสามารถในการส่งออกลดลงกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.03 ส่วนเรื่องมีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุดคือ เรื่องนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลอย่างรุนแรงให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยอาจปิดกิจการลงในไม่ช้า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย คือ 2.91

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมจำแนกรายข้อ

ข้อที่	มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น รัฐบาลต้องพิจารณาความต้องการ ปัญหา และความพร้อมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เช่น ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลกระทบต่อมวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	4.17	0.83	มาก
2	รัฐบาลควรนำผลสะท้อนกลับ (Feedback) ต่อการดำเนินนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา แล้วนำมาปรับเปลี่ยนการดำเนินนโยบายให้เหมาะสม	4.05	0.84	มาก
3	การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและการนำไปปฏิบัติ รัฐบาลควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น และรับพิจารณาการกำหนดนโยบายตามศักยภาพของทุกภาคส่วน	4.12	0.79	มาก
4	การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำควรปล่อยให้ทำหน้าที่ของคณะกรรมการค่าแรง 3 ฝ่าย อันประกอบด้วยตัวแทน รัฐบาล ตัวแทนนายจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ใช่กำหนดโดยรัฐบาลฝ่ายเดียว	4.00	0.95	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5	การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ควรขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของลูกจ้าง ประสบการณ์ อายุงานและลักษณะงาน	4.26	0.88	มากที่สุด
6	การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำควรแบ่งออกเป็นภูมิภาค เนื่องจากแต่ละภูมิภาคมีศักยภาพการผลิตที่แตกต่างกัน	3.69	1.10	มาก
7	รัฐบาลควรให้โอกาสสถานประกอบการเตรียมความพร้อมในการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท โดยให้เวลาเตรียมตัวเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี โดยปรับขึ้นค่าแรงแบบเป็นขั้นๆ รอบละร้อยละ 10 จนครบ 300 บาท ไม่ใช่การปรับแบบก้าวกระโดด	3.97	1.08	มาก
8	การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลควรควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน โดยรัฐบาลควรมีนโยบายเพื่อเข้ามาจัดการหรือสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาฝีมือทั้งหมด เพื่อให้แรงงานมีฝีมือที่เหมาะสมกับค่าแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท	4.10	0.92	มาก
9	มาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลด้านการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นมาตรการที่เหมาะสมแล้ว	3.07	1.10	ปานกลาง
10	มาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลด้านการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเป็นมาตรการที่เหมาะสม	3.09	1.12	ปานกลาง
11	มาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลด้านการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีการปรับเปลี่ยนเครื่องจักร และการหักค่าเสื่อมราคาเครื่องจักรได้ ร้อยละ 100 ในปีแรก เป็นมาตรการที่เหมาะสมแล้ว	3.21	1.16	ปานกลาง
12	การนำส่วนต่างของค่าจ้างที่จ่ายที่เพิ่มขึ้นใน ปี 2555 - 2556 จากอัตราค่าแรงขั้นต่ำเดิมเป็นอัตราค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท มาหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อนชำระภาษีได้ 1.5 เท่า เป็นมาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลที่เหมาะสม	3.03	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกใน การบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
13	การลดค่าธรรมเนียมห้องพักที่เรียกเก็บจากผู้ประกอบการ โรงแรม/ที่พักแรม เป็นร้อยละ 50 จากที่เก็บห้องละ 80 บาทต่อปี เป็นระยะเวลา 3 ปี เป็นมาตรการความช่วยเหลือ ของรัฐบาลที่เหมาะสม	2.98	1.08	ปานกลาง
14	มาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลด้านการลดภาษีเงิน ได้นิติบุคคลให้เหลือร้อยละ 20 ในปี 2556 เป็นมาตรการ ที่เหมาะสม	3.03	1.02	ปานกลาง
15	การนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาหักลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า โดยไม่มีกำหนด ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นมาตรการความช่วยเหลือ ของรัฐบาลที่เหมาะสม	3.14	1.03	ปานกลาง
16	การลดอัตราภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs จากร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 2 เป็นมาตรการความ ช่วยเหลือของรัฐบาลที่เหมาะสม	3.09	1.09	ปานกลาง
17	มาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลด้านสินเชื่อ ให้สถาน ประกอบการกู้ยืม เป็นมาตรการที่เหมาะสม	3.24	1.20	ปานกลาง
18	การปรับเพิ่มอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาของ ส่วนราชการ เพื่อเพิ่มรายรับให้กับภาครัฐกิจ โรงแรม เป็น มาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลที่เหมาะสม	2.88	1.02	ปานกลาง
19	การจัดการรวนสินค้าราคาถูกไปจำหน่ายให้ลูกจ้างใน สถานประกอบการ เป็นมาตรการความช่วยเหลือที่ เกี่ยวข้องกับนโยบายค่าแรงที่เหมาะสม	2.93	1.25	ปานกลาง
20	การปรับค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ควรปรับอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เช่น ปรับขึ้นปีละ 10%	3.69	1.06	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหาร การบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21	นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ควรดำเนินต่อไป	3.00	1.18	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.46	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในด้านมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ควรขึ้นอยู่กับการพิจารณาความสามารถของลูกจ้าง ประสบการณ์ อายุงาน และลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเรื่องนี้อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ ในด้านการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมนั้น รัฐบาลต้องพิจารณาความต้องการ ปัญหา และความพร้อมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เช่น คำนึงค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.17 ในลำดับต่อมาเป็นเรื่องการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำและการนำไปปฏิบัติ รัฐบาลควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับพิจารณากำหนดนโยบายตามศักยภาพของทุกภาคส่วนดังกล่าวโดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.12 ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างในการจัดประชุมสัมมนาของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มรายรับให้กับภาคธุรกิจ โรงแรม เป็นมาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.88 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดรองลงมาคือ การจัดการรวานสินค้าราคาถูกไปจำหน่ายให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นมาตรการความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับนโยบายค่าแรงที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.93

ตอนที่ 5 เสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการก่อตั้งบริษัท ดังตารางที่ 4.12 - 4.40

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ

ตัวแบบ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	ชาย	132	3.85	0.80	2.25*	0.03
	หญิง	216	3.64	0.84		
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	ชาย	132	3.60	0.76	2.58*	0.01
	หญิง	216	3.37	0.82		
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	ชาย	132	4.24	0.81	3.25**	0.00
	หญิง	216	3.92	0.92		
รวม	ชาย	132	3.80	0.66	3.09**	0.00
	หญิง	216	3.56	0.72		

**p<0.01 *p<0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) และด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ

ผลกระทบ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money)	ชาย	132	4.00	0.79	3.54**	0.00
	หญิง	216	3.69	0.85		
ผลกระทบต่อการบริหารวัตถุดิบ (Material)	ชาย	132	3.77	0.91	3.79**	0.00
	หญิง	216	3.39	0.92		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ผลกระทบ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man)	ชาย	132	3.47	1.05	2.51*	0.01
	หญิง	216	3.19	0.89		
ผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management)	ชาย	132	3.40	0.95	4.69**	0.00
	หญิง	216	2.92	0.83		
ภาพรวม	ชาย	132	3.69	0.78	4.43**	0.00
	หญิง	216	3.33	0.72		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างในเรื่องผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money) ด้านผลกระทบต่อการบริหารวัตถุดิบ (Material) และด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	132	3.61	0.59	3.68**	0.00
หญิง	216	3.37	0.58		

**p<0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อเรื่องมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ

ตัวแบบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	ระหว่างกลุ่ม	7.22	4	1.81	2.65*	0.03
	ภายในกลุ่ม	233.85	343	0.68		
	รวม	241.07	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	ระหว่างกลุ่ม	9.98	4	2.50	3.97**	0.00
	ภายในกลุ่ม	215.62	343	0.63		
	รวม	225.60	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	ระหว่างกลุ่ม	13.24	4	3.31	4.36**	0.00
	ภายในกลุ่ม	260.61	343	0.76		
	รวม	273.85	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.50	4	2.13	4.41**	0.00
	ภายในกลุ่ม	165.29	343	0.48		
	รวม	173.79	347			

**p<0.01 *p<0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อเรื่องตัวแบบ และกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) และด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ดังปรากฏในตารางที่ 4.16 - 4.19

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.35	3.58	3.80	3.76	3.40
21- 30 ปี	3.35	-	-0.23	-0.45*	-0.41*	-0.05
31 - 40 ปี	3.58		-	-0.22*	-0.18	0.18
41 - 50 ปี	3.80			-	0.04	0.40
51 - 60 ปี	3.76				-	0.36
61 ปีขึ้นไป	3.40					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.46	3.62	3.88	3.82	3.61
21 - 30 ปี	3.46	-	-0.16	-0.42*	-0.36*	-0.15
31 - 40 ปี	3.62		-	-0.26*	-0.20	0.01
41 - 50 ปี	3.88			-	0.06	0.27
51 - 60 ปี	3.82				-	0.21
61 ปีขึ้นไป	3.61					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.17	3.42	3.60	3.57	2.93
21- 30 ปี	3.17	-	-0.25	-0.43*	-0.40*	0.24
31 – 40 ปี	3.42		-	-0.18	-0.15	0.49*
41 – 50 ปี	3.60			-	0.03	0.67*
51 – 60 ปี	3.57				-	0.64*
61 ปีขึ้นไป	2.93					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี , 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบาย
 สาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาด
 ย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.64	3.92	4.22	4.17	4.25
21- 30 ปี	3.64	-	-0.28	-0.58*	-0.53*	-0.61*
31 - 40 ปี	3.92		-	-0.30*	-0.25	-0.33
41 - 50 ปี	4.22			-	0.05	-0.03
51 - 60 ปี	4.17				-	-0.08
61 ปีขึ้นไป	4.25					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ

ผลกระทบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ผลกระทบต่อการบริหาร เงินทุน (Money)	ระหว่างกลุ่ม	8.37	4	2.09	3.04*	0.02
	ภายในกลุ่ม	236.42	343	0.69		
	รวม	244.78	347			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ผลกระทบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ผลกระทบต่อการบริหาร วัสดุคิป์ (Material)	ระหว่างกลุ่ม	14.05	4	3.51	4.17**	0.00
	ภายในกลุ่ม	288.54	343	0.84		
	รวม	302.59	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร ลูกจ้าง (Man)	ระหว่างกลุ่ม	9.21	4	2.30	2.52*	0.04
	ภายในกลุ่ม	313.05	343	0.91		
	รวม	322.25	347			
ผลกระทบต่อกระบวนการ บริหารจัดการ (Management)	ระหว่างกลุ่ม	12.63	4	3.16	3.98**	0.00
	ภายในกลุ่ม	272.40	343	0.79		
	รวม	285.03	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.36	4	2.34	4.17**	0.00
	ภายในกลุ่ม	192.42	343	0.56		
	รวม	201.78	347			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money) และด้านผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผลกระทบต่อการบริหารวัสดุคิป์ (Material) และด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ดังปรากฏในตารางที่ 4.21 - 4.25

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.35	3.35	3.63	3.57	2.91
21- 30 ปี	3.35	-	0.00	-0.28*	-0.22*	0.44
31 - 40 ปี	3.35		-	-0.28*	-0.22*	0.44
41 - 50 ปี	3.63			-	0.06	0.72*
51 - 60 ปี	3.57				-	0.66*
61 ปีขึ้นไป	2.91					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีและผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.56	3.78	3.97	3.85	3.32
21 - 30 ปี	3.56	-	-0.22	-0.41*	-0.29	0.46
31 - 40 ปี	3.78		-	-0.19	-0.07	0.48
41 - 50 ปี	3.97			-	0.12	0.65*
51 - 60 ปี	3.85				-	0.53*
61 ปีขึ้นไป	3.32					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารเงินทุน (Money) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารวัตถุดิบ (Material) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.46	3.39	3.75	3.62	2.81
21 - 30 ปี	3.46	-	0.07	-0.29	-0.16	0.65*
31 - 40 ปี	3.39		-	-0.36*	-0.23	0.58*
41 - 50 ปี	3.75			-	0.13	0.94*
51 - 60 ปี	3.62				-	0.81*
61 ปีขึ้นไป	2.81					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารวัตถุดิบ (Material) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารวัตถุดิบ (Material) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารวัตถุดิบ (Material) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่อความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.21	3.15	3.40	3.49	2.89
21 - 30 ปี	3.21	-	0.06	-0.19	-0.28	0.32
31 - 40 ปี	3.15		-	-0.25	-0.34*	0.26
41 - 50 ปี	3.40			-	-0.09	0.51
51 - 60 ปี	3.49				-	0.60*
61 ปีขึ้นไป	2.89					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อการบริหารลูกจ้าง (Man) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21- 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.11	2.93	3.28	3.23	2.48
21 - 30 ปี	3.11	-	0.18	-0.17	-0.12	0.63*
31 - 40 ปี	2.93		-	-0.35*	-0.30*	0.45
41 - 50 ปี	3.28			-	0.05	0.80*
51 - 60 ปี	3.23				-	0.75*
61 ปีขึ้นไป	2.48					-

* P<.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Management) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.65	4	0.16	0.44	0.77
ภายในกลุ่ม	122.11	343	0.36		
รวม	122.76	347			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบาย ค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะ ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตัวแบบ	แหล่ง		SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน						
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	ระหว่างกลุ่ม		2.36	5	0.47	0.68	0.64
	ภายในกลุ่ม		238.71	342	0.70		
	รวม		241.07	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	ระหว่างกลุ่ม		4.72	5	0.95	1.46	0.20
	ภายในกลุ่ม		220.88	342	0.65		
	รวม		225.60	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	ระหว่างกลุ่ม		3.10	5	0.62	0.78	0.56
	ภายในกลุ่ม		270.76	342	0.79		
	รวม		273.85	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม		1.70	5	0.34	0.68	0.64
	ภายในกลุ่ม		172.09	342	0.50		
	รวม		173.79	347			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ผลกระทบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ผลกระทบต่อการบริหาร เงินทุน (Money)	ระหว่างกลุ่ม	0.48	5	0.10	0.13	0.98
	ภายในกลุ่ม	244.31	342	0.71		
	รวม	244.78	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร วัสดุคิป์ (Material)	ระหว่างกลุ่ม	1.81	5	0.36	0.41	0.81
	ภายในกลุ่ม	300.78	342	0.88		
	รวม	302.59	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร ลูกจ้าง (Man)	ระหว่างกลุ่ม	4.92	5	0.98	1.06	0.38
	ภายในกลุ่ม	317.34	342	0.93		
	รวม	322.25	347			
ผลกระทบต่อการระบวนการ บริหารจัดการ (Management)	ระหว่างกลุ่ม	3.72	5	0.75	0.91	0.48
	ภายในกลุ่ม	281.30	342	0.82		
	รวม	285.03	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	5	0.27	0.46	0.81
	ภายในกลุ่ม	200.44	342	0.59		
	รวม	201.78	347			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.81	5	0.16	0.46	0.81
ภายในกลุ่ม	121.95	342	0.36		
รวม	122.76	347			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแบบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	ระหว่างกลุ่ม	11.82	5	2.37	3.53**	0.00
	ภายในกลุ่ม	229.25	342	0.67		
	รวม	241.07	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	ระหว่างกลุ่ม	8.03	5	1.61	2.52*	0.03
	ภายในกลุ่ม	217.58	342	0.64		
	รวม	225.60	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	ระหว่างกลุ่ม	12.00	5	2.40	3.14*	0.01
	ภายในกลุ่ม	261.85	342	0.77		
	รวม	273.85	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.98	5	1.80	3.73**	0.00
	ภายในกลุ่ม	164.81	342	0.48		
	รวม	173.79	347			

**p<0.01 *p<0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) ด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ดังปรากฏในตารางที่ 4.31 - 4.34

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6
		3.55	3.34	3.87	3.43	3.56	3.78
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.55	-	0.21	-0.32	0.12	-0.01	-0.23
2. มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.34		-	-0.53	-0.09	-0.22	-0.44*
3. มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	3.87			-	0.44	0.31	0.09
4. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.43				-	-0.13	-0.35*
5. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.56					-	-0.22*
6. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.78						-

*p<0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี - 15 ปี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6
		3.58	3.54	4.11	3.41	3.63	3.86
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.58	-	0.04	-0.53	0.17	-0.05	-0.28
2. มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.54		-	-0.57	0.13	-0.09	-0.32
3. มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	4.11			-	0.70*	0.48	0.25
4. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.41				-	-0.22	-0.45*
5. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.63					-	-0.23
6. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.86						-

*p<0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6
		3.52	3.11	3.67	3.26	3.35	3.58
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.52	-	0.41	-0.15	0.26	0.17	-0.06
2. มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.11		-	-0.56	-0.15	-0.24	-0.47*
3. มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	3.67			-	0.41	0.32	0.09

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6
		3.52	3.11	3.67	3.26	3.35	3.58
4. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.26				-	-0.09	-0.32*
5. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.35					-	-0.23
6. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.58						-

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1	2	3	4	5	6
		3.58	3.64	4.00	3.88	3.95	4.19
1. น้อยกว่า 1 ปี	3.58	-	-0.06	-0.42	-0.30	-0.37	-0.61*
2. มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.64		-	-0.36	-0.24	-0.31	-0.55*
3. มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	4.00			-	0.12	0.05	-0.19
4. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.88				-	-0.07	-0.31*
5. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.95					-	-0.24
6. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.19						-

*p<0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มี

อิทธิพลต่อการบริหารองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมด้านตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลกระทบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ผลกระทบต่อการบริหาร เงินทุน (Money)	ระหว่างกลุ่ม	3.67	5	0.73	1.04	0.39
	ภายในกลุ่ม	241.12	342	0.71		
	รวม	244.78	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร วัตถุดิบ (Material)	ระหว่างกลุ่ม	4.99	5	1.00	1.45	0.34
	ภายในกลุ่ม	297.60	342	0.87		
	รวม	302.59	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร ลูกจ้าง (Man)	ระหว่างกลุ่ม	6.11	5	1.22	1.32	0.26
	ภายในกลุ่ม	316.15	342	0.92		
	รวม	322.25	347			
ผลกระทบต่อกระบวนการ บริหารจัดการ (Management)	ระหว่างกลุ่ม	8.37	5	1.68	2.07	0.07
	ภายในกลุ่ม	276.65	342	0.81		
	รวม	285.03	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.45	5	0.89	1.54	0.18
	ภายในกลุ่ม	197.34	342	0.58		
	รวม	201.78	347			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.68	5	0.14	0.38	0.86
ภายในกลุ่ม	122.09	342	0.36		
รวม	122.76	347			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัท

ตัวแบบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model)	ระหว่างกลุ่ม	6.89	6	1.15	1.67	0.13
	ภายในกลุ่ม	234.18	341	0.69		
	รวม	241.07	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model)	ระหว่างกลุ่ม	4.16	6	0.69	1.07	0.38
	ภายในกลุ่ม	221.45	341	0.65		
	รวม	225.60	347			
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model)	ระหว่างกลุ่ม	7.72	6	1.29	1.65	0.13
	ภายในกลุ่ม	266.14	341	0.78		
	รวม	273.85	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.47	6	0.74	1.50	0.19
	ภายในกลุ่ม	169.32	341	0.50		
	รวม	173.79	347			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ระยะเวลาการก่อตั้งบริษัทที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบาย

สาธิตที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมและรายด้านจำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งบริษัท

ผลกระทบ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
	ความแปรปรวน					
ผลกระทบต่อการบริหาร เงินทุน (Money)	ระหว่างกลุ่ม	7.67	6	1.28	1.84	0.09
	ภายในกลุ่ม	237.11	341	0.70		
	รวม	244.78	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร วัสดุคิป (Material)	ระหว่างกลุ่ม	7.31	6	1.22	1.41	0.21
	ภายในกลุ่ม	295.27	341	0.87		
	รวม	302.59	347			
ผลกระทบต่อการบริหาร ลูกจ้าง (Man)	ระหว่างกลุ่ม	6.25	6	1.04	1.13	0.35
	ภายในกลุ่ม	316.00	341	0.93		
	รวม	322.25	347			
ผลกระทบต่อกระบวนการ บริหารจัดการ (Management)	ระหว่างกลุ่ม	4.59	6	0.77	0.93	0.47
	ภายในกลุ่ม	280.43	341	0.82		
	รวม	285.03	347			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.84	6	0.64	1.10	0.36
	ภายในกลุ่ม	197.94	341	0.58		
	รวม	201.78	347			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ระยะเวลาการก่อตั้งบริษัทที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม จำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัท

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4.47	6	0.74	2.15*	0.04
ภายในกลุ่ม	118.30	341	0.35		
รวม	122.76	347			

*p<0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัทที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ดังปรากฏในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมจำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัท

ระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัท	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7
		4.10	3.39	3.35	3.57	3.51	3.36	3.46
1. มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	4.10	-	0.71*	0.75*	0.53*	0.59*	0.74*	0.64*
2. มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	3.39		-	0.04	-0.18	-0.12	0.03	-0.07
3. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.35			-	-0.22	-0.16	-0.01	-0.11
4. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.57				-	0.06	0.21	0.11
5. มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	3.51					-	0.15	0.05
6. มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	3.36						-	-0.10
7. มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.46							-

*p<0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัทมากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความคิดเห็นต่อมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการก่อตั้งบริษัทมากกว่า 3 ปี - 5 ปี, มากกว่า 5 ปี - 10 ปี,

มากกว่า 10 ปี - 15 ปี, มากกว่า 15 ปี - 20 ปี, มากกว่า 20 ปี - 30 ปี และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรรูปแบบของนโยบาย กลไกและเครื่องมือสำหรับการบริหารนโยบายและการบังคับใช้กฎหมายให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ กับผลกระทบที่เกิดจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นตัวแปรเกณฑ์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.41 - 4.44

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรรูปแบบของนโยบาย กลไกและเครื่องมือสำหรับการบริหารนโยบายและการบังคับใช้กฎหมายให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ กับผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1	.649**	.437**	.220**	.523**
X ₂		1	.520**	.310**	.559**
X ₃			1	.364**	.221**
X ₄				1	.389**
Y					1

*p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายทั้งหมด 4 ตัวแปรกับผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่าง 0.220 - 0.649 ตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 4 ตัว โดยแสดงค่าความสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้ คือตัวแปรตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) (X₁) (r = 0.523**) ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) (X₂) (r = 0.559**) ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) (X₃) (r = 0.221**) และมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม (X₄) (r = 0.389**) ซึ่งหมายถึงสมมติฐานการวิจัยเป็นจริง กล่าวคือ ตัวแบบและกระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการบริหารองค์กร ทั้งด้านต้นทุน วัตถุประสงค์ แรงงานและกระบวนการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.42 วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรรูปแบบของนโยบาย กลไกและเครื่องมือสำหรับการบริหารนโยบายและการบังคับใช้กฎหมายให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำกับ ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรอื่นเนื่องมาจากการถดถอย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การถดถอย	88.085	4	22.021	66.433**	0.000
ความคลาดเคลื่อน	113.698	343	0.331		
ผลรวม	201.783	347			

**p< 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ตัวแปรรูปแบบของนโยบาย กลไกและเครื่องมือสำหรับการบริหารนโยบายและการบังคับใช้กฎหมายให้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำมีอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลกระทบต่อ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรทำนายที่ส่งผลกระทบต่อ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม วิธี Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² _{change}	F _{change}	P
X ₂	0.559	0.312	0.312	157.264**	0.000
X ₂ , X ₄	0.603	0.364	0.051	27.805**	0.000
X ₂ , X ₄ , X ₁	0.637	0.405	0.042	24.135**	0.000
X ₂ , X ₄ , X ₁ , X ₃	0.661	0.437	0.031	18.906**	0.000

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ตัวแปรทำนายที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 4 ตัว คือ รูปแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) (X₁) ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) (X₂) ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) (X₃) และมาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม (X₄) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 43.70

ตารางที่ 4.44 การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์		t	P
	การถดถอยพหุคูณ			
	b	β		
ค่าคงที่	0.667	-	3.124**	0.002
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) (X_2)	0.366	0.387	6.757**	0.000
มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือก ในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่ เหมาะสม (X_4)	0.359	0.280	6.364**	0.000
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) (X_1)	0.278	0.304	5.637**	0.000
ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) (X_3)	-0.185	-0.216	-4.348**	0.000
R = 0.661 R ² = 0.437 SE _{est} = 0.576				

**p<.01

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบผู้นำ (Elite Model) (X_2) ($\beta = 0.387$) มาตรการให้ความช่วยเหลือและทางเลือกในการบริหารนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม (X_4) ($\beta = 0.280$) ตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม (Group Model) (X_1) ($\beta = 0.304$) และตัวแบบการกำหนดนโยบายแบบระบบ (Systems Model) (X_3) ($\beta = -0.216$) ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.661 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวร่วมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านการบริหารเงินทุนได้ร้อยละ 43.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.576 ดังนั้น สามารถเขียนสมการทำนายผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำต่อการบริหารจัดการองค์กรของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.667 + 0.366 X_2 + 0.359 X_4 + 0.278 X_1 - 0.185 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.387Z_{X_2} + 0.280Z_{X_4} + 0.304Z_{X_1} - 0.126 Z_{X_3}$$

4.2 ผลการศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งหมด 28 แห่ง จากสถานประกอบการทั้ง 9 กลุ่ม

- 1) เฟอร์นิเจอร์หวาย 2 แห่ง
- 2) ผลิตภัณฑ์เจียระไน 2 แห่ง
- 3) ผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่ม 6 แห่ง
- 4) ผลิตภัณฑ์กระเป๋าหนัง 1 แห่ง
- 5) เฟอร์นิเจอร์ไม้ 3 แห่ง
- 6) ฟอกย้อม พิมพ์ลายผ้า 2 แห่ง
- 7) ธุรกิจโรงแรม 5 แห่ง
- 8) รับเหมาสร้างบ้าน 5 แห่ง
- 9) การขนส่งทางบก 2 แห่ง

ซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพสามารถแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อระบบการบริหารจัดการ (Management) ภายในองค์กร

หลังจากการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต้องคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กร ความสมดุลและความเป็นธรรมสำหรับบุคลากรทั้งฝ่ายที่ได้รับสิทธิในการขึ้นค่าแรงและฝ่ายที่ไม่ได้รับสิทธิ รวมถึงความสมดุลระหว่างต้นทุนสินค้าที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งจากการกระบวนการผลิตและจากผู้จัดส่งสินค้าให้แก่บริษัท รวมทั้งสมดุลของการบริหารต้นทุนโดยรวมขององค์กร ซึ่งต้องสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การปรับสวัสดิการ เงินพิเศษ (Bonus) เงินประกันสังคม เงินสมทบ อัตราค่าตอบแทนสำหรับพนักงานแต่ละระดับ ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ซึ่งต้องมีความสมดุลและสอดคล้องกันกับค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าว ไม่ใช่แค่เพียงปรับให้แรงงานระดับเดี่ยวนั้น นอกจากการปรับสมดุลเหล่านี้ องค์กรยังต้องเพิ่มการผลิตเพื่อความอยู่รอดขององค์กร รวมถึงมองหาตลาดต่างประเทศ เพื่อเพิ่มรายรับให้แก่องค์กรให้สอดคล้องกับต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการแรงงานก็เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน กล่าวคือ นายจ้างต้องใช้กลยุทธ์ในการแข่งขันหาแรงงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกันสู้ราคาเพื่อให้ได้แรงงานที่มีฝีมือดีมีคุณภาพ ซึ่งรายใหญ่ย่อมได้เปรียบ หรือการแข่งขันด้วยการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ลูกจ้างและความก้าวหน้าต่างๆ ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพตามค่าแรงและรักษาแรงงานเดิมที่มีคุณภาพไว้ให้ได้ แต่ถ้าหากนายจ้างรายใดแข่งขันไม่ได้จะมีแต่แรงงานที่

ไม่มีคุณภาพ ทำให้ต้นทุนสูงในที่สุดเป็นผลให้จำนวนอัตราการจ้างงานลดลง อันส่งผลให้มีคนว่างงานและตกงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแรงงานคุณภาพที่ตลาดต้องการเท่านั้นที่จะอยู่รอดได้ โดยจากการเก็บข้อมูลพบสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมปิดกิจการลงไปหลายแห่ง เช่น บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล แลปิตารีส์ จำกัด (ธุรกิจเจียระไนพลอย) บริษัท 747 อุตสาหกรรม จำกัด (ธุรกิจฟอกย้อมพิมพ์ลายผ้า) บริษัท มาร์แพค (1998) จำกัด (ธุรกิจขนส่งทางบก) เป็นต้น และยังมีบริษัทอีกจำนวนมากที่ไม่สามารถติดต่อได้ ซึ่งอาจปิดกิจการลงไปแล้ว

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กรโดยรวมเน้นการอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก จากค่าแรงที่สูงขึ้นทำให้ราคาวัตถุดิบและค่าขนส่งสูงตามไปด้วย ทำให้ราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นไปทั้งหมด เหตุดังกล่าวส่งผลให้คู่แข่งต่างชาติที่มีค่าแรงต่ำกว่าได้เปรียบในการแข่งขันมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการบางส่วนแบกรับต้นทุนที่สูงขึ้นไม่ไหว ต้องพิจารณาถึงการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่ามาก อย่างเช่น พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และเมื่อมีการเปิดการค้าเสรีหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แล้ว การขนส่งสินค้าระหว่างประเทศจะสะดวกมากขึ้น

4.2.2 ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อต้นทุนในการผลิต (Money)

หลังจากมีการปรับขึ้นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ในขณะที่จำนวนการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้ามีจำนวนเท่าเดิม หลายบริษัทไม่สามารถปรับราคาสินค้าขึ้นได้ นอกจากต้นทุนจากค่าแรงจะสูงขึ้นเพราะเป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเป็นหลักแล้ว ต้นทุนจากวัตถุดิบก็สูงขึ้นด้วย ทำให้ต้นทุนการผลิตโดยรวมสูงขึ้นแบบก้าวกระโดด ซึ่งการเพิ่มค่าแรงเป็นวันละ 300 บาท พนักงานส่วนอื่นๆ ก็มีการเรียกร้องให้เพิ่มค่าแรงด้วยเช่นกัน ทำให้ทุกองค์กรต้องพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนให้พนักงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลทำให้ต้นทุนสูงขึ้นมากกว่าที่คาดไว้ ทั้งนี้ นายจ้างจำเป็นต้องหาวิธีลดต้นทุนด้านอื่น เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ โดยเฉพาะการลดค่าใช้จ่ายส่วนอื่นๆ เพื่อชดเชยกับการจ่ายค่าแรงที่เพิ่มขึ้น โดยการลดจำนวนพนักงาน ให้พนักงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ และเพื่อเป็นการลดต้นทุนจะต้องหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันแต่ราคาถูกกว่ามาใช้ทดแทน นอกจากนี้จะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงาน

4.2.3 ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อการบริหารจัดการวัตถุดิบ (Material)

เมื่อมีการปรับขึ้นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท แล้ว วัตถุดิบที่แต่ละบริษัทใช้เป็นปกติที่เคยเก็บไว้ในคลังสินค้าสำหรับสำรองไว้ใช้ ต้องลดปริมาณการเก็บสำรองวัตถุดิบเหล่านั้นลงให้เหลือจำนวนน้อย หรือบางบริษัทอาจไม่สำรองวัตถุดิบไว้เลย เพื่อลดต้นทุนลงและไม่ให้กระทบกับเงินทุนหมุนเวียนของบริษัท เช่น เส้นด้าย ผ้าผืน หนังสือทำกระเป๋า พลอยดิบ เป็นต้น ถ้าสั่งซื้อในราคาเท่าเดิม วัตถุดิบที่ได้จะมีคุณภาพต่ำกว่าเดิมถ้าสั่งซื้อสินค้าในระดับคุณภาพเดิมราคาก็

ย่อมสูงขึ้น ซึ่งถ้าสั่งซื้อในปริมาณมากเพื่อเก็บสำรองไว้ก็ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของบริษัท กระทบต่อเงินหมุนเวียนของบริษัทด้วย เนื่องจากเป็นผู้ประกอบการของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีสายป่านการผลิตสั้น แต่ถ้าหากตั้งวัตถุดิบมาในปริมาณน้อยก็ทำให้ไม่คุ้มทุนในการขนส่ง บริษัทจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตด้วย รวมถึงใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพใกล้เคียงของเดิมแต่มีราคาถูกกว่า เพื่อลดต้นทุน แต่วัตถุดิบบางอย่างก็ไม่สามารถใช้ทดแทนวัตถุดิบเดิมได้ทั้งหมด เนื่องจากต้องคงคุณภาพสินค้าไว้ในระดับเดิม เพื่อสร้างความไว้วางใจต่อลูกค้า ซึ่งโดยภาพรวมนั้น หลังจากการบังคับใช้นโยบายแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท ทำให้มีต้นทุนของวัตถุดิบเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้ผลิตส่วนใหญ่ก็ผลักระให้ผู้บริหาร โส่งผลให้สินค้าที่ออกสู่ตลาดมีราคาสูงขึ้น

4.2.4 ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อการบริหารจัดการคน (Man)

ในด้านการบริหารงานบุคคล บริษัทได้รับผลกระทบในเรื่องการบริหารผลตอบแทนเป็นหลัก ซึ่งบริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนในระดับต่างๆ ทั้งหมด ทำให้เกิดความยุ่งยากตั้งแต่กระบวนการรับสมัคร การผ่านช่วงทดลองงาน การปรับขึ้นเงินเดือนปลายปีของพนักงาน การปรับเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งต้องปรับให้พนักงานทุกคน เพื่อลดช่องว่างของผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมในแต่ละระดับ โดยก่อนหน้านี้การปรับเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนต้องคำนึงถึงความสามารถและผลงาน แต่เมื่อมีนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท เข้ามาทำให้การประเมินต้องเปลี่ยนไปเหมือนมีมาตรฐานพิเศษเข้ามาสนับสนุนคนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งบริษัทก็ต้องคำนึงถึงคนอีกกลุ่มที่ไม่ได้รับสิทธิตามนโยบายนี้ บริษัทต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่พนักงานส่วนอื่นๆ ด้วย อีกทั้งในสถานประกอบการหลายแห่ง แรงงานไทยมีการเรียกร้องค่าแรงที่สูงกว่าที่รัฐบาลกำหนดให้ หรือมากกว่าวันละ 300 บาท เพราะพวกเขาเห็นว่าค่าแรงของรัฐบาลเป็นฐานเงินเดือนเบื้องต้น ซึ่งพวกเขาเห็นว่าเท่าที่จริงแล้วพวกเขาควรได้รับมากกว่านั้น ในบางธุรกิจ เช่น ธุรกิจรับเหมาสร้างบ้าน ทำให้แรงงานไทยไม่รับงาน ถ้าหากไม่ได้ค่าแรงตามที่ต้องการ ต้องหันไปจ้างแรงงานต่างด้าวโดยอัตโนมัติ

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องพยายามอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาฝีมือพนักงานให้มีระดับที่สูงขึ้นหรือพัฒนาให้มีความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายอย่างภายในคนเดียว เพื่อให้พนักงานมีระดับความสามารถที่อยู่ในระดับเดียวกับค่าตอบแทน หรือมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ก็มีข้อเสีย คือ ทำให้ขาดแรงงานระดับล่างที่มีงานอีกประเภทที่ต้องรับผิดชอบ อีกทั้งองค์กรจำเป็นต้องลดสวัสดิการบางตัว เพื่อนำมาชดเชยกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาฝีมือพนักงานต้องใช้ทั้งเวลาและงบประมาณเช่นกัน ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นด้วยจากค่าใช้จ่ายส่วนนี้ แต่การพัฒนาฝีมือแรงงานก็เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยบรรเทาผลกระทบด้านลบต่อองค์กรได้ เนื่องจากแรงงานสามารถทำงานได้มาตรฐานที่สูงขึ้น มีความชำนาญงานมาก

ขึ้น ตลอดจนลดความผิดพลาดในการทำงานได้ หรือเรียกได้ว่าแรงงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความสามารถสูงขึ้นหรือมีความสามารถที่หลากหลายแล้ว ผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องลดขนาดองค์กร หรือปรับลดจำนวนพนักงานลง นำแรงงานเพื่อนบ้านเข้ามาแทนที่แรงงานไทยมากขึ้น ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่การใช้แรงงาน แต่บางธุรกิจก็ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีทำแทนคนได้ ก็ต้องอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต นอกจากนี้ บางธุรกิจยังเปลี่ยนลักษณะการทำงานแบบเป็นรายวันเป็นการจ้างเหมา เพื่อลดผลกระทบจากการคิดค่าจ้างเป็นรายวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่านโยบายนี้ไม่ได้เพียงกระทบด้านลบต่อผู้ประกอบการเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อพนักงานด้วยเช่นกัน

4.2.5 ความเหมาะสมของมาตรการความช่วยเหลือของรัฐบาลทั้งด้านแรงงาน ด้านการลดต้นทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ด้านภาษี ด้านสินเชื่อ ด้านการเงินและด้านอื่นๆ

มาตรการความช่วยเหลือด้านต่างๆ ที่รัฐบาลประกาศออกมานั้น ไม่มีมาตรการหรือนโยบายที่ออกมาเป็นรูปธรรมและชัดเจนสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ปฏิบัติได้จริง มาตรการความช่วยเหลือที่รัฐบาลจัดให้เป็นเพียงมาตรการความช่วยเหลือเล็กน้อย และเป็นเพียงระยะสั้นเท่านั้น รัฐบาลมีเป้าหมายเพียงแค่ต้องการให้สามารถดำเนินนโยบายนี้ต่อไปได้เท่านั้น สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมไม่ได้ได้รับความช่วยเหลืออย่างแท้จริง ขั้นตอนการรับความช่วยเหลือค่อนข้างยุ่งยาก เข้าไม่ถึงความช่วยเหลือที่รัฐบาลจัดให้ ไม่คุ้มกับผลกระทบที่เกิดขึ้นและต้นทุนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดได้

อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่านโยบายความช่วยเหลือด้านต่างๆ มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง แต่ควรปรับเพิ่มระดับความช่วยเหลือให้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการหักลดหย่อนภาษี อีกทั้ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการรับรู้ถึงมาตรการความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง รวมทั้งลดขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือต่างๆ ทั้งการยื่นและการตรวจสอบเอกสาร และระยะเวลาในการทำเรื่อง

นอกจากมาตรการความช่วยเหลือที่ประกาศออกมาแล้ว ผู้ประกอบการบางส่วนยังประสบปัญหาเกี่ยวกับเงื่อนไขบางประการ เช่น การกำหนดให้สถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ไม่เช่นนั้นต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งผู้ประกอบการมองว่า ในบางกิจการ เช่น การผลิตพลอย ไม่มีผู้พิการสนใจสมัครเข้าทำงาน แม้ว่าบริษัทจะเปิดรับเสมอก็ตาม ทำให้บริษัทจำเป็นต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนนั้นซึ่งถือว่าเป็นจำนวนเงินที่สูงมากสำหรับบริษัท ทำให้บริษัทได้รับผลกระทบทั้งจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ และจากเงื่อนไขนี้ด้วย ดังนั้น รัฐบาลควรพิจารณาปรับลดเงื่อนไขนี้เพิ่มเติมเพื่อช่วยสถานประกอบการลดต้นทุนด้วย

4.2.6 ลักษณะการบริหารนโยบายหรือการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติของรัฐบาล

การกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท นี้เป็นนโยบายที่อาศัยความต้องการของ

ผู้นำเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของรัฐบาล ความต้องการของผู้ประกอบการ และความต้องการของแรงงาน อีกทั้งไม่มีความเหมาะสมเพียงพอ ในด้านของกำหนดระยะเวลา และการกำหนดค่าแรง โดยไม่ได้อยู่บนพื้นฐานความสามารถและผลงานของลูกจ้าง กล่าวคือ กำหนดโดยใช้เหตุผลทางด้านการเมืองเป็นหลัก และขาดความรอบคอบในการพิจารณาถึงข้อมูลที่รอบด้าน และไม่ได้รับการรองรับนโยบายนี้จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจากภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการ ที่ต้องคำนึงถึงศักยภาพของผู้ประกอบการในการจ่ายค่าแรงและการแบกรับต้นทุนในการผลิตโดยรวมที่สูงขึ้นแบบก้าวกระโดด นโยบายนี้เป็นการรวบรัดการปรับค่าแรงจากที่ควรปรับในระดับนี้ จาก 2 - 3 ปี มาเป็นเริ่มต้นที่ เพื่อหวังผลทางการเมืองเป็นหลัก อีกทั้ง ไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความแตกต่างของศักยภาพในการผลิตของแต่ละพื้นที่และภูมิภาค

ทั้งนี้ แม้ว่าค่าแรงเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น แต่ค่าครองชีพก็เพิ่มขึ้นตาม ทำให้การดำรงชีวิตของแรงงานไม่ได้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ด้วยต้นทุนที่สูงขึ้น ทำให้ราคาสินค้าสูงตาม ผู้ประกอบการขายสินค้าได้น้อยลง ส่งผลให้งานน้อยลง จนอาจทำให้แรงงานถูกปลดออกไป อาจรวมถึงปิดกิจการลงด้วย จะเห็นว่า การเพิ่มค่าแรงขั้นต้นนี้ส่งผลกระทบเป็นวงจรรวม ไม่ใช่การเพิ่มค่าแรงให้แก่แรงงานแล้วส่งผลด้านดีต่อแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่กระทบถึงเจ้าของกิจการ ให้ต้องแบกรับต้นทุนวัตถุดิบที่สูงขึ้น ต้นทุนการขนส่งที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตโดยรวมสูงขึ้นด้วย อีกทั้งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการต่างๆ ภายในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตามไป เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ ซึ่งผู้ประกอบการบางแห่งเห็นว่า ด้วยต้นทุนของบริษัทก่อนข้างน้อย ทำให้บริหารจัดการก่อนข้างยาก ประสบปัญหาทางการเงินได้ง่าย ดังนั้น การปรับค่าแรงนั้นควรคำนึงถึงศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อมจึงถือเป็นเรื่องที่ละเอียดไม่ได้ โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นถือเป็นการกระทบทั้งระบบ ทั้งแรงงาน ผู้จัดส่งวัตถุดิบ ผู้ผลิตสินค้า และผู้ขายสินค้า

อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ประกอบการสองสามแห่งที่เห็นว่านโยบายนี้เป็นนโยบายที่พิจารณาจากความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม รวมทั้งพิจารณาบริบทแวดล้อมด้วย จึงถือเป็นนโยบายที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มได้

4.2.7 แนวทางการบริหารนโยบายหรือการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมาปฏิบัติที่เหมาะสม

ในการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำนั้น ควรมีส่วนร่วมทั้งตัวแทนจากภาครัฐ ตัวแทนนายจ้างหรือภาคธุรกิจ และตัวแทนลูกจ้างในแต่ละประเภทเข้าร่วมหารือ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน รวมทั้งควรศึกษาผลกระทบหรือสำรวจความเห็นจากภาคส่วนต่างๆ อย่างรอบคอบก่อน และค่อยกำหนดเป็นนโยบายหรือก่อนนำนโยบายมาบังคับใช้ รวมทั้งควรปรับแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือปรับแบบเป็นขั้นบันได เช่น ปรับขึ้นปีละร้อยละ 10 ไม่ควรปรับแบบก้าวกระโดด ซึ่งทำให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นอย่างกะทันหันได้ ทำให้

ขาดสภาพคล่องทางการเงิน แม้ว่าจะมีมาตรการสินเชื่อออกมาช่วยก็ตาม แต่การกู้ยืมทำให้ผู้ประกอบการมีหนี้สินเพิ่มขึ้นและขาดเสถียรภาพด้านการจัดการเงินทุนหมุนเวียนในองค์กร

โดยปกติการเพิ่มค่าแรงให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะพิจารณาตามความสามารถและผลงานของลูกจ้างอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างต้นทุนการผลิต ผลงาน รายจ่ายและรายได้ของสถานประกอบการ ซึ่งเดิมใช้วิธีการนี้ นอกจากนี้ ควรพิจารณาตัวเลขทางเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศประกอบกัน และสิ่งที่สำคัญคือ การพิจารณาถึงศักยภาพของผู้ประกอบการ ซึ่งถ้าหากเป็นนโยบายที่กระทบต่อต้นทุนการผลิตแล้ว สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีทุนในการประกอบธุรกิจค่อนข้างต่ำ มีสายป่านการผลิตสั้น จึงส่งผลกระทบต่อได้ง่าย ซึ่งรัฐบาลควรคำนึงถึงจุดนี้ด้วย ไม่ใช่เพียงแค่นำเงินถึงกลุ่มแรงงานเพียงอย่างเดียว และถ้าหากสถานประกอบการอยู่ไม่ได้ แรงงานก็ย่อมได้รับผลกระทบในลำดับต่อมา นั่นคือการเลิกจ้างบางส่วน หรือบริษัทปิดตัวลงและเลิกจ้างแรงงานทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม เมื่อรัฐบาลได้กำหนดให้มีการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาทแล้ว ก็ควรมีมาตรการในการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ประสบปัญหาในการแบกรับต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นแบบก้าวกระโดด โดยควรกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก และมีระยะเวลาในการดำเนินการไม่นานจนเกินไป เนื่องจากระยะเวลาที่นาน อาจส่งผลให้ผู้ประกอบการรอความช่วยเหลือไม่ไหว ต้องปิดกิจการลงไปเสียก่อน นอกจากการกำหนดมาตรการความช่วยเหลือต่างๆ ที่ปฏิบัติได้จริงแล้ว รัฐบาลควรมีมาตรการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภค รวมทั้งราคาสินค้าอื่นๆ ด้วย เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายอีกด้าน เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเพิ่มราคาวัตถุดิบขึ้นตามค่าแรงด้วย เพราะผู้ผลิตวัตถุดิบมีต้นทุนที่สูงขึ้น จึงเพิ่มราคาสินค้าที่เป็นวัตถุดิบด้วย เช่น เส้นด้าย ฝ้ายผืน หนังผืน พลอยดิบ เป็นต้น ซึ่งถ้าหากมีการเพิ่มทั้งค่าแรงและค่าวัตถุดิบแล้ว ย่อมทำให้ผู้ประกอบการแบกรับภาระค่าใช้จ่ายทั้งจากนโยบายการเพิ่มค่าแรงของรัฐบาลและการเพิ่มขึ้นของราคาวัตถุดิบ