ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร

นางสาวประภา หลงบิดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2556

The Impact of 300 Baht Minimum Wage towards the Small and Medium-Sized Entrepreneurs in the Rice Mills Manufacturing Sector in Kamphaeng Phet Province

Miss Prapa Longbida

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Economics

School of Economics

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร
ชื่อและนามสกุล	นางสาวประภา หลงบิดา
วิชาเอก	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
สาขาวิชา	เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์รัฐวิชญ์ จิวสวัสดิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์รัฐวิชญ์ จิวสวัสดิ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ พันธวิศิษฏ์)

.....
(รองศาสตราจารย์อรรฆย์คณา แย้มนวล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้ศึกษา นางสาวประภา หลงบิดา **รหัสนักศึกษา** 2556001556 **ปริญญา** เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์รัฐวิชญ์ จิวสวัสดิ์ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร จากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และ 2) การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร จากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 44 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ต้นทุน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ประกอบการมีการปรับอัตราค่าจ้าง 300 บาท สำหรับลูกจ้างไทย ร้อยละ 67.43 ของลูกจ้าง และไม่มีการปรับค่าจ้างดังกล่าวสำหรับลูกจ้างต่างด้าว ร้อยละ 24.09 และลูกจ้างไทยบางส่วน (ร้อยละ 8.48) ผู้ประกอบการ ร้อยละ 31.82 มีการปรับลดจำนวนลูกจ้าง โดยใช้วิธีประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง และให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น หากมีการลาออกของลูกจ้างก็จะไม่รับลูกจ้างใหม่ทดแทนตำแหน่งงานเดิม และจะลดจำนวนลูกจ้างไทยทั้งหมด แม้ว่าผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบต่อต้นทุนค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจาก 36 บาท เป็น 67.33 บาท ต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม แต่ต้นทุนรวมเฉลี่ยกับลดลงจาก 1,897.35 บาท เป็น 1,778.34 บาท ต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เนื่องจากต้นทุนการผลิต ร้อยละ 89.55 เป็นค่าวัตถุดิบข้าวเปลือก ซึ่งมีราคาลดลง ขณะที่ต้นทุนค่าจ้างแรงงานมีเพียงร้อยละ 3.85 เท่านั้น 2) การปรับตัวของผู้ประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการมีการปรับลดสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ การลดการให้ที่อยู่อาศัย ลดค่าจ้างที่จ่ายให้พิเศษ ลดเงินโบนัสและค่าเบี้ยขยัน เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ให้กับลูกจ้าง ผู้ประกอบการได้มอบหมายงานให้กับลูกจ้างเพิ่มขึ้น และส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางราชการเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน มีการจ้างลูกจ้างต่างด้าวทดแทนลูกจ้างไทย เนื่องจากลูกจ้างต่างด้าวมีความเข้มแข็งและอดทนสูงกว่า ผู้ประกอบการยังมีการปรับต้นทุนการผลิตอื่น ได้แก่ การลดค่าใช้จ่ายในการจ้างนายหน้ารับซื้อข้าวเปลือก การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ทดแทนแรงงานลูกจ้างมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือผู้ประกอบการโดยการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ

คำสำคัญ ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรมโรงสีข้าว

Independent Study Title: The Impact of 300 Baht Minimum Wage towards the Small and Medium-Sized Entrepreneurs in the Rice Mills Manufacturing Sector in Kamphaeng Phet Province
Author: Miss Prapa Longbida; **ID:** 2556001556;
Degree: Master of Economics;
Independent Study advisor: Rattawit Jewsawusde, Associate Professor;
Academic year: 2013

Abstract

The purpose of the study aimed to investigate: 1) the impact of the policy of adjusting the 300 Baht minimum wage on the Small and Medium-Sized Entrepreneurs in the rice mills manufacturing sector in Kamphaeng Phet province; and 2) the adaptation of the entrepreneurs resulting from the policy.

This study was a survey research using the stratified simple random sampling for the 44 small and medium-sized enterprises in the rice mills manufacturing sector in KamphaengPhet province. The instruments consisted of questionnaire and interview forms. Percentage, mean, and cost analysis were applied in the data analysis.

The results were as follows. 1) The entrepreneurs had applied the new minimum wage for Thai workers, 67.43 percent of total workers, and had not operated for foreign workers, 24.09 percent and some Thai workers, 8.48 percent. Thirty-one point eighty-two percents of the entrepreneurs had lowered their workers through the performance evaluation scheme, and increased workers' responsibilities. If the workers were resigned, their existing jobs were not be replaced by the new workers, The firms planned to decline Thai workers while they designed to increase forign ones. Although the entrepreneurs had affected from on the upping wage from 36 Baht to 67.33 Baht per 100 kg.of rice, the firm's average total costs had decreased from 1897.35 Baht to 1778.34 Baht per 100 kg. of rice. This was due to 89.55 percent of production costs were from the raw rice which it's price was dropped while the worker costs represented only 3.85 percent. 2)The adaptation of the entrepreneurs included the reduction of welfares such as housing fund, wages paid to special allowance, bonus and the incentive payment.When the new minimum wage had been implemented in the firms, the entrepreneurs had assigned more tasks for their workers and sent them to attend the training programe provided by the government agencies in order to increase the performance skills. They also hired foreign workers to replace Thai workers as these workers showed higher strength and patience than Thai workers. Furthermore, the entrepreneurs had adjusted other production costs such as the reduction of the broker hiring cost for purchasing raw rice, as well as the replacement of machine and equipment for workers. Moreover, the entrepreneurs proposed the public sector to provide the sourses of low interest rates loans .

Keywords: Three hundred baht minimum wage, The Small and Medium-Sized Entrepreneurs, Rice mills manufacturing sector

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์รัฐวิชญ์ จิวสวัสดิ์ เป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางและให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ พันธวิศิษฏ์ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบครั้งนี้และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในอันที่จะทำให้งานศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ประกอบการอุตสาหกรรมโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชรที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์กับการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สนใจได้ไม่มากก็น้อย ประโยชน์ใดๆ ที่จะได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่ผู้มี ส่วนสนับสนุนทุกท่าน แต่หากการศึกษาค้นคว้าอิสระมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ประภา หลงบิดา

พฤษภาคม 2557

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดการวิจัย 5

ข้อจำกัดในการวิจัย 6

ขอบเขตการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย 9

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 27

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 33

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 36

การเก็บรวบรวมข้อมูล 37

การวิเคราะห์ข้อมูล 37

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 39

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโรงสีข้าว 39

ส่วนที่ 2 ผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท 43

ส่วนที่ 3 การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท 57

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ 61

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 62
สรุปการวิจัย 62
อภิปรายผล 65
ข้อเสนอแนะ 69
บรรณานุกรม 71
ภาคผนวก 73
ประวัติผู้ศึกษา 81

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละสถานประกอบการและลูกจ้างของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดกำแพงเพชร 3
ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละสถานประกอบการและลูกจ้างของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรมการโรงสีข้าวจังหวัดกำแพงเพชร 3
ตารางที่ 3.1 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชร 33
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 1-50 คน 35
ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีลูกจ้าง 51 -200 คน ของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 51-200 คน 36
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามเพศ 40
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามอายุ 40
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจำแนกตามระดับการศึกษา 41
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ 42
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 42
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามการจ่ายค่าจ้าง 43
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามสัญชาติลูกจ้าง 44
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามอัตราค่าจ้างลูกจ้าง 44
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง จำแนกตามการลดจำนวนลูกจ้าง 45
ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ผู้ประกอบการลดจำนวนลง จำแนกตามสัญชาติลูกจ้าง 45
ตารางที่ 4.11 ต้นทุนในการจ้างงานต่อปี จำแนกตามประเภทการจ้างงาน 47
ตารางที่ 4.12 แสดงต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิตต่อปี จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่ายอื่น 48
ตารางที่ 4.13 ค่าเสียโอกาสที่ดิน 49
ตารางที่ 4.14 ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ 50
ตารางที่ 4.15 ต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทต้นทุนการผลิต 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อแห่ง 53
ตารางที่ 4.17 ข้าวสารของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง 53
ตารางที่ 4.18 ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม 54
ตารางที่ 4.19 ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม 55
ตารางที่ 4.20 ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม 55
ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าว
จำแนกตามการปรับราคาสินค้า 56
ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าว
จำแนกตามแนวโน้มการปิดกิจการ 57
ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าว
จำแนกตามความเห็นในภาพรวม 61

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 6
ภาพที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงเส้นอุปทานแรงงาน 11
ภาพที่ 2.2 ความยืดหยุ่นของเส้นอุปทานแรงงาน 13
ภาพที่ 2.3 การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล 13
ภาพที่ 2.4 ค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ 18
ภาพที่ 2.5 การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ 20

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาตั้งแต่ปี 2515 และได้พัฒนากระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นลำดับ โดยในปัจจุบันมีคณะกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคี (Tripartite committee) เป็นผู้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสม และรักษาผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาลที่ต้องดูแลไม่เกิดผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจมหภาคไปพร้อมๆ กัน โดยการกำหนดค่าจ้างนั้น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Oranization หรือ ILO) ได้ให้คำนิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่า เป็นระดับของค่าจ้างที่ช่วยปกป้องแรงงานระดับล่างจากความยากจน (Poverty Safety Net) และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน กล่าวคือ สามารถช่วยให้แรงงานได้รับประโยชน์ของการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับกลุ่มเศรษฐกิจอื่น โดยในการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาไว้ 3 ด้าน คือ (1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง โดยใช้เครื่องชี้สำคัญ คือ ค่าจ้างอื่นๆ ในระบบ ดัชนีราคาผู้บริโภค อัตราเงินเฟ้อ และมาตรฐานการครองชีพที่ควรเป็น (2) ความสามารถจ่ายของนายจ้าง โดยดูจากต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ และผลิตภาพของแรงงาน และ (3) สภาพเศรษฐกิจและสังคม พิจารณาจากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของแต่ละท้องที่ นอกจากนี้ยังคำนึงผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้าง และปัจจัยอื่นๆ ที่เห็นสมควร

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถือว่าเป็นรายได้ในระดับมาตรฐานของการดำรงชีพขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์คนหนึ่งพึงได้รับ หากได้รับค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่านี้ แรงงานผู้นั้นจะไม่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงจึงมีวัตถุประสงค์ด้านมนุษยธรรมเป็นหลัก ทั้งนี้แรงงานถือเป็นประชาชนกลุ่มใหญ่ของประเทศ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้มีอัตราเพิ่มขึ้น จึงเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งในการกระตุ้นเศรษฐกิจ และยังเป็นวิธีการในการกระจายรายได้ให้กับคนยากจน รวมทั้งอาจทำให้ความเหลื่อมล้ำของรายได้ลดลง อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรคำนึงถึงผลกระทบต่อนายจ้างด้วย เนื่องจากหากมีการกำหนดให้สูงเกินไปจะทำให้นายจ้างมีต้นทุนในการผลิตสูง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการจ้างงานในตลาดแรงงาน

เนื่องด้วยรัฐบาลได้มีนโยบายปรับค่าแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งมอบหมายกระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 6 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2554 ให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นในอัตราวันละ 63-85 บาท โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 โดยนำร่อง 7 จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท และอีก 70 จังหวัดที่เหลือปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยร้อยละ 39.50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด และกำหนดให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 300 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป ซึ่งแนวทางการปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็นวันละ 300 บาทนั้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ ส่วนต้นทุนที่จ่ายเป็นค่าจ้างจะเป็นอัตราเท่าไรของต้นทุนทั้งหมดย่อมแตกต่างไปตามประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุดิบและเทคโนโลยีที่ใช้หากต้นทุนแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูง โดยกิจการประเภทใช้แรงงานมาก (labor intensive) ต้นทุนการผลิตก็จะเพิ่มขึ้นสูง หากกิจการที่ให้สัดส่วนประเภททุนหรือเครื่องจักรมาก (capital intensive) แรงงานเป็นสัดส่วนน้อย ต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ หากผู้ประกอบการแบกรับภาระต้นทุนแรงงานไม่ไหว ส่งผลให้ผู้ประกอบการในบางธุรกิจเลิกจ้างแรงงานบางส่วน หรืออาจต้องปิดกิจการ หรือมีการปรับราคาสินค้าสูงขึ้น เกิดอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ทำให้การเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวมแย่ลง และอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมแก่ประเทศตามมาได้

จังหวัดกำแพงเพชรมีประชากร จำนวน 728,182 คน ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 597,102 คน กำลังแรงงาน 445,396 คน ผู้มีงานทำ 444,588 คน ผู้ว่างงาน 810 คน มีสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 1,321 แห่ง มีการจ้างงาน 12,998 คน ดังแสดงตามตารางที่ 1.1 และได้ปรับค่าแรงแรงงานขั้นต่ำตามนโยบายภาครัฐเพิ่มขึ้น ร้อยละ 39.30 จากวันละ 168 บาท เป็น 234 บาท และปัจจุบันปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ซึ่งจากการปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของจังหวัดกำแพงเพชร กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้าง โดยสถานประกอบการมีการจ้างงานน้อยลง และมีการมอบหมายงานให้กับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น มีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และเคร่งครัดในเรื่องความรับผิดชอบของลูกจ้างให้มีวินัยในการทำงานพร้อมพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างโดยการส่งลูกจ้างเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงสถานประกอบการมีการปรับเพิ่มราคาสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างมีรายได้เพิ่มมากขึ้นในการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น ยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างและมีการปรับตัวในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอาชีพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานบางส่วนที่ออกจากงาน เนื่องจากได้รับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละสถานประกอบการและลูกจ้างของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดกำแพงเพชร

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	ลูกจ้าง (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้าง 1 – 50 คน	1,275	96.52	8,775	67.51
ลูกจ้าง 51 – 200 คน	46	3.48	4,223	32.49
รวม	**1,321**	**100.00**	**12,998**	**100.00**

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร (สิงหาคม 2556)

ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดกำแพงเพชรประกอบอาชีพเกษตรกรรม พืชเศรษฐกิจที่สำคัญมี 8 ชนิด ได้แก่ ข้าว อ้อย ถั่วเหลือง ข้าวโพด มันสำปะหลัง ถั่วเขียว ฝ้าย และกล้วยไข่ โดยมีพื้นที่การทำข้าวนาปีและนาปรังมากที่สุดของจังหวัด จะเห็นได้ว่าข้าวเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญเป็นอันดับหนึ่งของจังหวัด และจังหวัดกำแพงเพชรมีแม่น้ำปิงเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญ ซึ่งรับน้ำต้นทุนจากเขื่อนภูมิพล โดยเฉพาะพื้นที่ฝั่งตะวันออก มีระบบชลประทานที่สมบูรณ์ และมีการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการผลิตภาคเกษตรกรรมได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกษตรกรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และมีการเก็บเกี่ยวส่งให้กับอุตสาหกรรมโรงสีข้าวเป็นจำนวนมาก

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวจังหวัดกำแพงเพชรมีจำนวน 52 แห่ง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีผลทางเศรษฐกิจที่สำคัญในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีการจ้างงานทั้งลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยและสัญชาติต่างด้าว จำนวน 1,323 คน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละสถานประกอบการและลูกจ้างวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	ลูกจ้าง (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้าง 1 – 50 คน	44	84.62	772	58.35
ลูกจ้าง 51 – 200 คน	8	15.38	551	41.65
รวม	**52**	**100.00**	**1,323**	**100.00**

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดกำแพงเพชร (สิงหาคม 2556)

การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งจะส่งผลต่อต้นทุนการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้นด้วย และทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการจ้างแรงงานของสถานประกอบการโดยอาจใช้ปัจจัยการผลิตอื่น เช่น ปัจจัยทุนทดแทนแรงงาน รวมทั้งสถานประกอบการมีการวางแผนโดยการหากลยุทธ์ใหม่มา

ใช้ในการผลิต และทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตโดยการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรมากขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตใช้แรงงานลดลง เกิดการว่างงานเนื่องจากการเลิกจ้างงานและสถานประกอบการบางแห่งมีการปรับขึ้นราคาสินค้าเนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น สำหรับสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญบางแห่งแบกรับภาระต้นทุนการผลิตไม่ไหวจึงมีการยกเลิกกิจการดังนั้น ผู้ศึกษาต้องการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการ กรณีผลกระทบที่ได้รับและการปรับตัวของผู้ประกอบการที่มีต่อแนวปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว โดยได้รับผลกระทบในด้านใด เช่น การจ้างงาน ต้นทุนการผลิต การปรับราคาสินค้า การปิดกิจการของสถานประกอบการ เป็นต้น และมีการปรับตัวของผู้ประกอบการอย่างไร เช่น สวัสดิการของลูกจ้างการพัฒนาฝีมือแรงงาน การมอบหมายงานให้กับลูกจ้าง การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรงงาน การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน เป็นต้น รวมทั้งข้อเสนอแนะจากนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ผลกระทบโดยใช้ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ตลอดจนสรุปข้อเสนอแนะจากนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ที่มีผลกระทบต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

2.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร จากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

2.2 การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร จากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผลการวิจัยจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคการผลิตของ SMEs กรณีผลกระทบและการปรับตัวของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือที่มีต่อแนวปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยพรรณ กลั่นกลิ่น จากศูนย์เตือนภัยภาคเหนือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

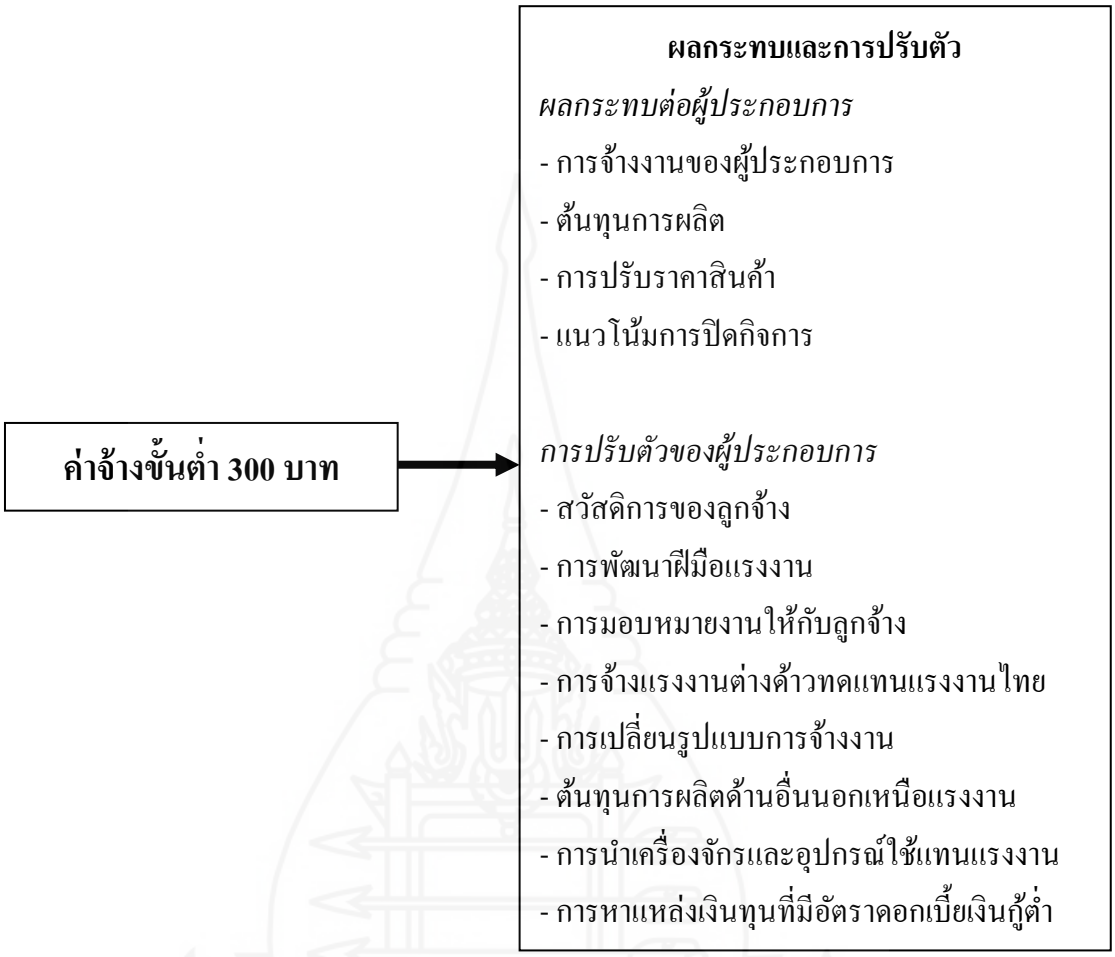
3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการ ดังนี้

3.2.1 ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย การจ้างงานของผู้ประกอบการ ต้นทุนการผลิต การปรับเพิ่มราคาสินค้า และแนวโน้มการปิดกิจการ

3.2.2 การปรับตัวของผู้ประกอบการจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ประกอบด้วย สวัสดิการของลูกจ้าง การพัฒนาฝีมือแรงงาน การมอบหมายงานให้กับลูกจ้าง การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรงงาน การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน และการหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว

4. ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้ประกอบการโรงสีข้าวมีที่ดินเป็นของตนเอง และใช้ที่ดินเพื่อประกอบกิจการโรงสีข้าว การคิดค่าเสียโอกาสของที่ดินคิดจากอัตราค่าเช่าที่ดินในบริเวณใกล้เคียงของสถานประกอบการโรงสีข้าว

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดพื้นที่ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

5.2 ขอบเขตเนื้อหา

ผู้ศึกษาเน้นศึกษาในประเด็นของผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งประกอบด้วย การจ้างงาน ต้นทุนการผลิต การปรับราคาสินค้า การปิดกิจการของผู้ประกอบการ และการปรับตัวของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย สวัสดิการของลูกจ้าง การพัฒนาฝีมือแรงงาน การมอบหมายงานให้กับลูกจ้าง การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรงงาน การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน และการหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

5.3 ขอบเขตประชากร

ประชากรตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจของผู้ประกอบการโรงสีข้าว โดยขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น กำหนดจากจำนวนการจ้างงาน โดยธุรกิจการผลิตสินค้า มีการจ้างงานในวิสาหกิจขนาดกลางไม่เกิน 200 คน และวิสาหกิจขนาดย่อมไม่เกิน 50 คน

6.2 โรงสีข้าว หมายถึง สถานประกอบการที่แปรรูปข้าวเปลือกให้เป็นข้าวสาร ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

6.3 ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการโรงสีข้าว ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

6.4 ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้กับโรงสีข้าวโดยได้รับค่าจ้างงานจากผู้ประกอบการโรงสีข้าว

6.5 ลูกจ้างรายวัน หมายถึง ลูกจ้างของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ผู้ซึ่งตกลงทำงานโดยได้รับค่าจ้างงานเป็นรายวัน

6.6 ลูกจ้างรายเดือน หมายถึง ลูกจ้างของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ผู้ซึ่งตกลงทำงานโดยได้รับค่าจ้างงานเป็นรายเดือน

6.7 พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างรายเดือนของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ต้องใช้ทักษะหรือความชำนาญในการทำงาน

6.8 แรงงานไทย หมายถึง แรงงานไทยที่เป็นลูกจ้างของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว มีทักษะหรือความชำนาญในงานต่ำ

6.9 แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างชาติที่เป็นลูกจ้างของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว มีทักษะหรือความชำนาญในงานต่ำ

6.10 ค่าจ้างงาน หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน และรายเดือน

6.11 ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จากนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

7.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจ สามารถนำผลการศึกษาผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวจากนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษาผลกระทบที่ผู้ประกอบการได้รับจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ได้แก่ ผลกระทบต่อการจ้างงานของผู้ประกอบการ ต้นทุนการผลิต การปรับเพิ่มราคาสินค้า และแนวโน้มการปิดกิจการ และศึกษาแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ได้แก่ การปรับตัวด้านสวัสดิการของลูกจ้าง การพัฒนาฝีมือแรงงาน การมอบหมายงานให้กับลูกจ้าง การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรงงาน การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน และการหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ แนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทฤษฎีค่าจ้าง และทฤษฎีการผลิต และต้นทุนการผลิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)ได้ให้คำนิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ว่า เป็นระดับของค่าจ้างที่ช่วยปกป้องแรงงานระดับล่างจากความยากจน (Poverty Safety Net) และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน กล่าวคือ สามารถช่วยให้แรงงานได้รับประโยชน์ของการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับกลุ่มเศรษฐกิจอื่น

วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือเมื่อเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนี้เป็นเกณฑ์บังคับว่า นายจ้างต้องจ้างไม่น้อยกว่านี้ สำหรับประเทศไทย อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคิดจากความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างเพียงคนเดียว อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะพิจารณาจากปัจจัยทางด้านลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีรัฐบาลเป็นคนกลางคอยประสานประโยชน์เมื่อเจรจาต่อรองกันแล้วจะเสนอไปยังระดับประเทศ เพื่อกำหนดเป็นค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ซึ่ง

หมายถึง ค่าจ้างที่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น พร้อมกันนั้นก็พิจารณาถึงผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศและผลกระทบด้านอื่น ๆ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ต่อแรงงาน ทั้งนี้เพราะแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอีกชนิดหนึ่งนอกเหนือจากทุนและที่ดินที่ผู้ประกอบการนำมาใช้ในการผลิต กระบวนการผลิต ผู้ผลิตจ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นผลตอบแทนให้แก่แรงงานตามอัตราค่าจ้างที่กำหนดในตลาด อัตราค่าจ้างที่จ่ายมีผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนการผลิตรวมของผู้ผลิต ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์อัตราค่าจ้างในตลาดถูกกำหนดมาจากอุปสงค์ต่อแรงงานและอุปทานของแรงงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วอัตราค่าจ้างในตลาดจะถูกกำหนดมาจากไตรภาคีที่มาจากหน่วยงานภาครัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และโดยทั่วไปมักจะนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้แทนอัตราค่าจ้างแรงงาน รัฐบาลจะทำการแทรกแซงตลาดและประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ใช้ในการจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานให้กับแรงงานในตลาดเป็นมาตรฐานเดียวกัน หากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้อยู่ในระดับที่แตกต่างจากอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในตลาด จะส่งผลกระทบหลายประการต่อการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยสรุปจะส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ค่าจ้างแรงงานซึ่งเป็นต้นทุนในการผลิตไม่เป็นไปตามกลไกตลาด โดยปกติอัตราค่าจ้างแรงงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์ต่อแรงงานและอุปทานของแรงงาน การแทรกแซงของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้ค่าจ้างแรงงานไม่เป็นไปตามกลไกตลาด

2. การที่ต้นทุนด้านแรงงานของบางอุตสาหกรรมสูงขึ้น จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมนั้น โดยผู้ผลิตจะใช้ปัจจัยการผลิตอื่น เช่น ปัจจัยทุนทดแทนแรงงาน การเพิ่มต้นทุนแรงงานจะส่งผลกระทบทำให้ราคาสินค้าในตลาดเพิ่มสูงขึ้น

3. การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจส่งผลกระทบต่อการจ้างงานโดยทำให้ผู้ประกอบการหากลยุทธ์ใหม่มาใช้ในการดำเนินการผลิต และทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตโดยการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรมากขึ้น (เน้นวิธีการผลิตแบบใช้ทุนแทนแรงงาน) ทำให้กระบวนการผลิตใช้แรงงานลดลง และเกิดการว่างงานเนื่องจากการเลิกจ้างงาน

4. การปรับเพิ่ม/ลด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลต่อรายได้ของแรงงาน เช่น หากเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นโดยที่ระดับราคาสินค้าในตลาดไม่เปลี่ยนแปลง จะทำให้อัตราค่าจ้างที่แท้จริงและอำนาจซื้อของแรงงานเพิ่มขึ้น ในโลกแห่งความเป็นจริงการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมักจะส่งผลทำให้ระดับราคาสินค้าในตลาดเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นอำนาจซื้อที่แท้จริงของแรงงานจะไม่เพิ่มขึ้น

5. หากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ภาระต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นจะตกอยู่กับผู้ผลิตหรือผู้บริโภคขึ้นอยู่กับค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อสินค้านั้นๆ ในกรณีที่ค่าความยืดหยุ่น อุปสงค์ต่อราคาสินค้าต่ำ ผู้ผลิตสามารถผลักภาระให้ผู้บริโภค

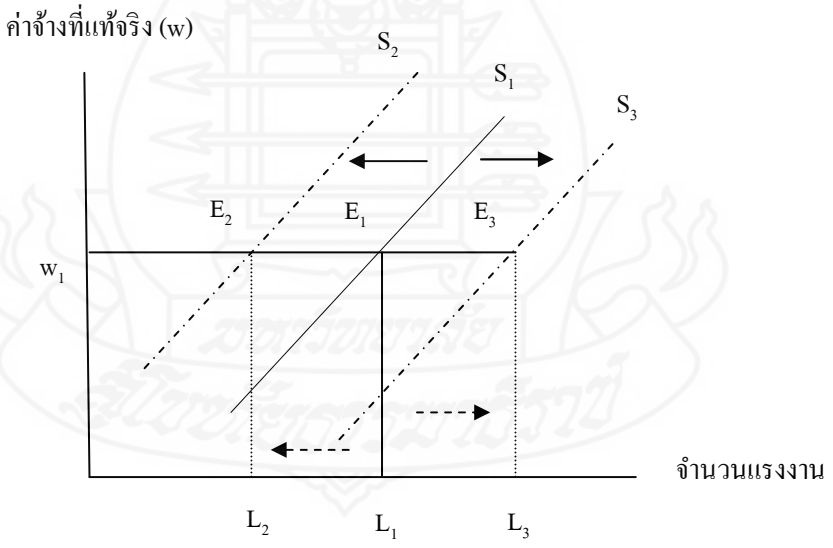
ได้มาก ในทางกลับกันหากค่าความยืดหยุ่นอุปสงค์ต่อราคาสินค้าสูง ผู้ผลิตสามารถผลักภาระให้ผู้บริโภคได้น้อย

1.2 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่แรงงานเสนอขาย ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ ซึ่งโดยปกติแล้วจะหมายรวมถึงแรงงานที่มีอายุในวันทำงานโดยนับรวมทั้งผู้ที่อยู่ในและนอกกำลังแรงงานที่สามารถทำงานเชิงเศรษฐกิจได้ แต่อาจไม่ได้เข้าร่วมทำงานในขณะนั้น

1.2.1 การเปลี่ยนแปลงอุปทานแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงอุปทานแรงงานมาจากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปทานแรงงาน เช่น ปัจจัยทางด้านโครงสร้างประชากรที่มาจากองค์ประกอบของขนาดประชากร อัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งปัจจัยทางด้านการขยายตัวของตลาด การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และปัจจัยที่มาจากนโยบายของรัฐ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของเส้นอุปทาน ดังแสดงตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงเส้นอุปทานแรงงาน

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ถ้ากำหนดให้ระดับค่าจ้างที่แท้จริงคงที่ ณ ระดับ w_1 หากอุปทานแรงงานลดลงจาก S_1 จะทำให้เส้นอุปทานเคลื่อนย้ายไปทางซ้ายจาก S_1 ไปเป็น S_2 ทำ

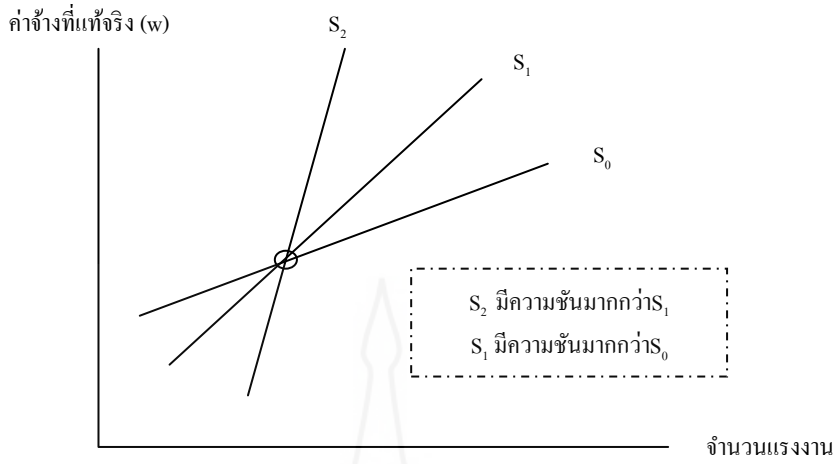
ให้การจ้างงานลดลงจาก L_1 ไปเป็น L_2 และถ้าอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นจะทำให้เส้นอุปทานเคลื่อนย้ายไปทางขวาจาก S_1 ไปเป็น S_3 และทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นจาก L_1 ไปเป็น L_3

1.2.2 ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน

ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานแต่ละบุคคล (elasticity of individual labor supply) หรือความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้าง (wage elasticity of labor supply) เป็นตัวชี้วัดการตอบสนองอุปทานแรงงานต่อการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในตลาดแรงงาน

ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้างอาจมีค่าเท่ากับศูนย์ บวกหรือลบ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของผลทางด้านรายได้และผลทางด้านการทดแทนที่เกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง นักเศรษฐศาสตร์ใช้ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้างเป็นตัวชี้วัดการตอบสนองของอุปทานแรงงานต่อนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น การใช้นโยบายเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้นโยบายเพิ่มอัตราภาษีเงินได้ นโยบายการส่งแรงงานออกไปต่างประเทศ นโยบายการประกันการว่างงาน ตลอดจนนโยบายการให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ

สมมติรัฐบาลใช้นโยบายเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น เนื่องจากเส้นอุปทานแรงงานมีลักษณะลาดขึ้นจากซ้ายไปขวา และเส้นอุปทานแรงงานของแรงงานแต่ละบุคคลจะมีลักษณะความชันแตกต่างกัน ดังนั้น ผลที่เกิดขึ้นก็จะแตกต่างกันออกไป ขึ้นกับค่าความชันของเส้นอุปทานแรงงาน ดังแสดงที่ภาพ 2.2 สำหรับแรงงานไร้ฝีมือจะมีค่าความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานสูง เพราะว่าแรงงานไร้ฝีมือมีความพอใจกับอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำ (เส้นอุปทานแรงงานค่อนข้างราบ: เส้น S_0) อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้เสนอขายแรงงานผู้เสนอขายแรงงานใหม่ในหลายอาชีพส่วนมากประสบปัญหาและอุปสรรค เช่น แพทย์ ทนายความ วิศวกร และผู้ตรวจสอบบัญชี เพราะอาชีพเหล่านี้ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะค่อนข้างสูง หรือมีฝีมือ ในระยะสั้นผู้เสนอขายแรงงานในอาชีพเหล่านี้ซึ่งเพิ่งเริ่มอาชีพใหม่และผู้จ้างแรงงานอาจยังไม่ไว้วางใจเท่าใดนัก ดังนั้นเส้นอุปทานของแรงงานสำหรับผู้เสนอขายที่มีฝีมือในระยะสั้นจะมีความชัน (S_1) มากกว่าและมีความยืดหยุ่นของอุปทานต่ำกว่าผู้เสนอขายแรงงานที่มีฝีมือในระยะยาว (S_2) กล่าวคือในระยะสั้นการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอุปทานแรงงานน้อยมาก โดยที่ผู้เพิ่งทำงานจะสนใจการได้รับประสบการณ์จากการทำงานมากกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ในขณะที่ในระยะยาวอุปทานของแรงงานจะมีความชันน้อยลง เนื่องจากมีการสะสมประสบการณ์การทำงานมากขึ้นและสามารถเรียกร้องหรือได้รับการเสนอค่าจ้างที่สูงขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการเสนอขายแรงงาน

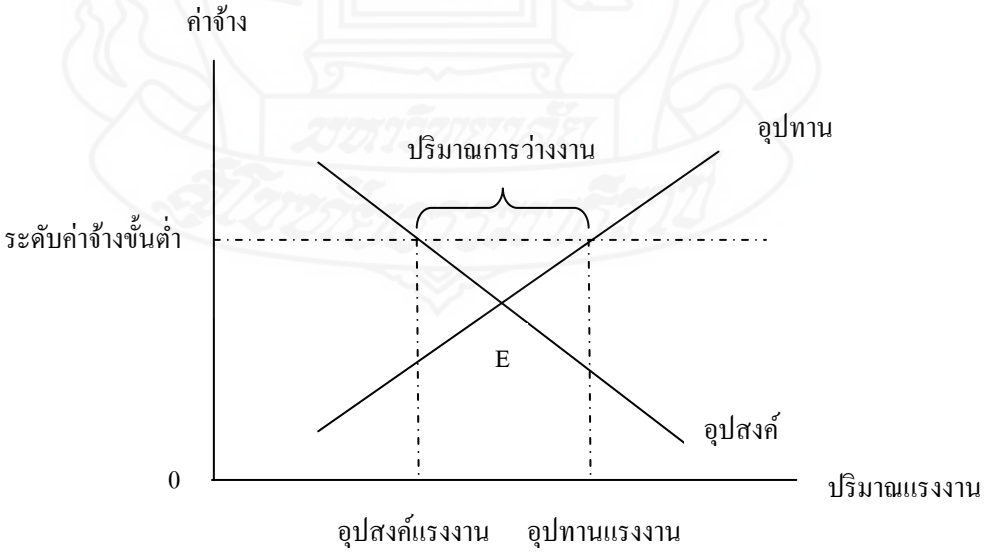


ภาพที่ 2.2 ความยืดหยุ่นของเส้นอุปทานแรงงาน

.

1.2.3 ความไม่ยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงานอาจต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปรับตัว เช่น การปรับตัวของค่าจ้างที่ไม่สามารถปรับลดได้เต็มที่ในช่วงเวลาที่มีการว่างงานสูง เนื่องจากการกำหนดค่าแรงงานขั้นต่ำของรัฐบาล หรือการตั้งค่าจ้างประสิทธิภาพโดยภาคเอกชน การคุ้มครองค่าจ้างโดยสหภาพแรงงาน อุปสรรคเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดการว่างงานเนื่องจากโครงสร้างขึ้นได้ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล

จากภาพที่ 2.3 แสดงกลไกการปรับตัวของเงินเดือน การว่างงาน ที่เกิดจากการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล สมมติให้ดุลยภาพเริ่มต้นที่ E บนเส้นอุปสงค์ในตลาดแรงงาน ซึ่งกำหนดโดยนายจ้างและบริษัทต่าง ๆ ที่ต้องการแรงงานและเส้นอุปทานในตลาดแรงงาน ซึ่งกำหนดโดยแรงงานที่ต้องการทำงาน ในเวลาต่อมาสมมติว่ารัฐบาลกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีค่าครองชีพขั้นต่ำที่เพียงพอในการใช้จ่ายประจำวัน อย่างไรก็ตาม ค่าแรงขั้นต่ำที่ถูกกำหนดขึ้นนี้ มีระดับที่สูงกว่าค่าแรงดุลยภาพในตลาดแรงงานผลักดันให้มีแรงงานต้องการทำงานในตลาดเพิ่มขึ้นที่ระดับค่าแรงขั้นต่ำ แต่นายจ้างและบริษัทต่าง ๆ ต้องการแรงงานน้อยลง เนื่องจากค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มภาระในส่วนของต้นทุนการผลิต ส่งผลให้อุปทานมีมากกว่าอุปสงค์ในตลาดแรงงาน และก่อให้เกิดการว่างงานขึ้นได้

1.3 ทฤษฎีค่าจ้าง

จากความสำคัญของค่าจ้างที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์จึงได้พยายามวิเคราะห์เรื่องค่าจ้างมาตั้งแต่อดีต และมีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างมาเป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละช่วงเวลา โดยทฤษฎีค่าจ้างที่อธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้าง ได้มีนักเศรษฐศาสตร์สำนักต่าง ๆ ทำการศึกษาวิจัยและตั้งทฤษฎีค่าจ้างไว้มากมาย แต่จะนำมากล่าวเพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just Price Wage หรือ Just Wage) ถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐและเป็นแนวคิดที่มีการยอมรับอย่างกว้างขวางในยุคกลางของยุโรปก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในสมัยแรกๆ นั้น เป็นแนวคิดของการกำหนดค่าจ้างที่ช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสม ใกล้เคียงกันกับลักษณะงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับชั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ นั่นคือ หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันตามไปด้วย ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรมอยู่ในความนิยมเรื่อยมาจนกระทั่งถึง ค.ศ. 1870

ในการกำหนดราคายุติธรรม สำหรับสินค้าต่างๆ ในสมัยนั้น โดยทั่วไปจะถือว่า ราคายุติธรรม คือ ราคาที่เพียงพอที่จะทำให้สินค้าชนิดหนึ่งชนิดใดนั้นมีการผลิตออกมาขายอย่างต่อเนื่องได้ โดยต้องไม่เป็นราคาที่จะให้ผู้ผลิตได้กำไรล้นเหลือ หรือขาดทุนจนต้องเลิกกิจการไป เมื่อมีการนำเอาหลักเกณฑ์ของราคายุติธรรมมาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างที่ยุติธรรม” ก็ทำให้เจ้าหน้าที่นั้นถือเอาว่า ค่าจ้างที่ยุติธรรมนั้นคือ ค่าจ้างที่เพียงพอที่จะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถผลิตบริการออกมาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นค่าจ้างถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีดำรงชีวิตอยู่ และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของเขาไว้ได้ต่อไปด้วย

แต่ค่าจ้างนั้นจะต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้แรงงานสามารถปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนขึ้นไป และก็ไม่ต่ำเกินไปจนทำให้สถานภาพดังกล่าวของแรงงานต่ำลงด้วย ทั้งนี้เพราะระบบสังคมในสมัยนั้นเป็นแบบหยุดนิ่งกับที่ไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพ

ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีอำนาจและรับผิดชอบในการพิจารณาว่าค่าจ้างระดับใดที่ยุติธรรม โดยพวกเขาจะต้องสร้างและใช้มาตรการที่ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่แสดงไว้ ถ้าพบว่าค่าจ้างใดต่ำเกินไปกว่าที่สมควรก็จะกำหนดให้สูงขึ้น แต่ในอีกทางหนึ่งพวกเขาจะจำกัดการเพิ่มของค่าจ้างที่ปรากฏว่าไม่ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์นี้ด้วย หลักชี้นำในการกำหนดค่าจ้างดังกล่าวนี้ถูกใช้อยู่เป็นระยะเวลานาน และถูกนำมาใช้ครั้งสำคัญเพื่อเป็นเหตุผลของรัฐสภาอังกฤษในการห้ามการขึ้นค่าจ้างใน ค.ศ. 1351 เมื่อกาฬโรคระบาดทำให้แรงงานขาดแคลนอย่างมากและค่าจ้างสูงขึ้น ด้วยเหตุผลเรื่องค่าจ้างที่ยุติธรรมนี้ทำให้ในช่วงนั้นแรงงานที่คงที่อยู่จะต้องยอมรับอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ก่อนเกิดโรคระบาด แนวคิดค่าจ้างที่ยุติธรรมยังมีอิทธิพลอยู่บ้างในส่วนของนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาล เช่น การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายเป็นต้น

1.3.2 ทฤษฎีรายได้ประชาชาติ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงระดับค่าจ้างในระยะสั้นบางครั้งเรียกว่า “ทฤษฎีค่าจ้างในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่” (Full Employment Wage Thery) ซึ่งเกี่ยวกับรายได้และการจ้างงานรวม เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการแก้ปัญหาการว่างงานเมื่อเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ในสหรัฐอเมริกาในทศวรรษ 1930 โดย Johh Maynard Keynes อธิบายว่าระดับราคาอาจไม่สามารถรักษาระดับการจ้างงานเอาไว้ได้ แม้จะเป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจดีเพียงใด เนื่องจากมีข้อสมมติว่า ระดับรายได้ประชาชาติสัมพันธ์กับการจ้างงานเต็มที่ เมื่อรายได้ประชาชาติต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่ รัฐต้องเข้าไปดำเนินการด้วยจ่ายเงินงบประมาณให้เพียงพอทั้งการบริโภคและการลงทุน นโยบายที่จะช่วยรักษาระดับรายจ่ายรวมไว้ได้มี 3 ด้านคือ 1) นโยบายการเงิน 2) นโยบายการคลัง และ 3) การควบคุมทางตรง ทฤษฎีรายได้ประชาชาติแม้จะเป็นทฤษฎีการจ้างงาน แต่ก็เป็นทฤษฎีค่าจ้างด้วย เพราะระดับการจ้างงานเต็มที่จะเป็นตัวกำหนดระดับค่าจ้างรวม แต่ก็ขึ้นอยู่กับผลทางจิตวิทยา เพราะถ้าหากคาดว่าจะเกิดการบริโภคเพิ่ม ผู้ผลิตก็จะผลิตเพิ่ม ทำให้เกิดการลงทุนตามมา ซึ่งทำให้ระดับราคาและการจ้างงานเพิ่มขึ้น การรักษาหรือการเพิ่มระดับแนวโน้มของการบริโภคและการลงทุนจึงเป็นหัวใจของการรักษาระดับรายได้ประชาชาติและการจ้างงานเต็มที่ โดยสรุป ทฤษฎีนี้เห็นว่า ค่าจ้างจะคงที่หรือเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่จะลดลงไม่ได้ เพราะถ้าค่าจ้างลดจะทำให้แนวโน้มการบริโภคและการลงทุนลดลงด้วย ทฤษฎีรายได้ประชาชาติกำหนดให้ค้าจ้างคงที่หรือเพิ่มขึ้นเพราะเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการจ้างงานเต็มที่ มีเป้าหมาย 2 ประการ คือ มุ่งให้เกิดการจ้างงานเต็มที่และเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น ด้วยวิธีการให้ภาครัฐใช้จ่ายเพิ่ม

จุดอ่อนของทฤษฎีคือ มองเฉพาะด้านอุปสงค์รวม ไม่ได้มองความสัมพันธ์ระหว่างราคากับต้นทุน ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะเงินเฟ้ออันเป็นเป้าหมายหนึ่งของรายได้ประชาชาติ คือ เสถียรภาพราคา (price stability) จึงเป็นไปได้ว่า บางครั้งเป้าหมายในการจ้างงาน ค่าจ้างและภาวะเงินเฟ้อก็ขัดแย้งกันเอง นอกจากนั้นไม่ได้มองอุปทานของแรงงานซึ่งอาจมีปัญหาในตัวเองเกิดขึ้น

1.3.3 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิตและการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยใช้ผลผลิตเป็นฐานสำหรับการจ้างค่าจ้าง คิดตามค่าของงานที่ทำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

1. ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory) เริ่มมีการให้ความสนใจกันมากในต้นศตวรรษที่ 20 และได้ถูกขยายและปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน John Bates Clark นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้พิจารณาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งเป็นคนแรก ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ โดยถือว่า ผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ คงที่ มูลค่าของผลผลิตที่แรงงานทำได้จะพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมา เนื่องจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานจะเป็นไปดังนี้ คือ จากการจ้างคนงานเข้ามาแต่ละคนจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่ง ผลผลิตต่อแรงงานจะเริ่มลดลง ตามสภาพเช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถจ้างแรงงานได้เรื่อยๆ ตราบใดค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อย ๆ จนถึงจุดที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งแรงงานที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

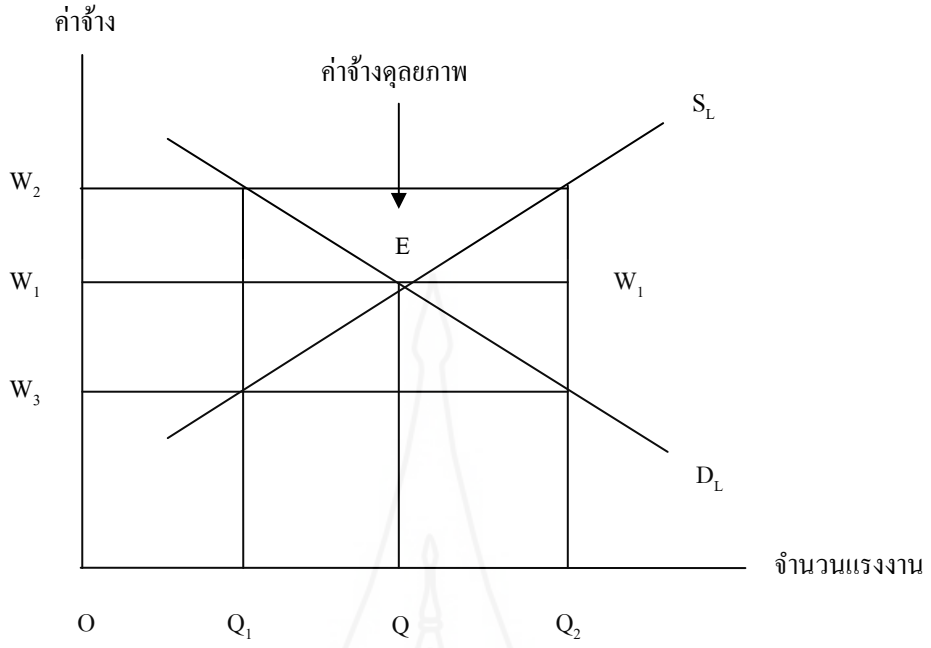
ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย เห็นได้ชัดว่า ข้อสมมติฐานของ Clark นั้น แตกต่างไปจากสภาพความเป็นจริงมาก แต่ปรากฏว่า แนวคิดนี้เป็นที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจที่จะสามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างที่แท้จริงของเศรษฐกิจได้ อย่างไรก็ตาม การพยายามนำเอาทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้ายมาใช้กับปัญหาการจ้างทำงานทั้งระบบเศรษฐกิจ สิ่งที่แสดงถึงข้อเสียอย่างเห็นได้ชัดก็คือสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเมื่อทศวรรษ 1930 ซึ่งแม้ค่าจ้างต่ำลงอย่างมากมายก็ปรากฏว่า การว่างงานไม่ได้ลดลงเลย

2. ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productivity Efficiency Theory) ทฤษฎีนี้เป็นการปรับปรุงจากทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตหน่วยสุดท้าย กล่าวคือ การยอมเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่มหรือลด ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่า เมื่อคนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐาน

ที่ตั้งไว้ รายได้ของคนๆ นั้นจะเพิ่มขึ้นสูงตามไปด้วยแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำให้ได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานแล้ว รายได้ของคนๆ นั้นจะคงระดับเดิมหรือลดระดับต่ำกว่าระดับเฉลี่ย

ข้อเสียของทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต คือ นายจ้างต้องลงทุนในการศึกษางาน ฝึกคนให้ทำงานตามขั้นตอน เป็นระบบการคำนวณค่าจ้างที่ซับซ้อน และยังต้องมีระบบต่าง ๆ ที่ต้องส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านการวางแผนการผลิต (production plan) การจัดเตรียมวัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานและการแก้ปัญหาชะงักงัน (down time) ในสายการผลิต เพื่อช่วยให้พนักงานทุก ๆ คน สามารถเพิ่มผลผลิตให้สูงที่สุดที่จะทำได้ตามทฤษฎีค่าจ้าง การกำหนดค่าจ้างในตลาดแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ และการกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์

1. การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ การกำหนดค่าจ้างแรงงานจะเป็นไปตามความต้องการคนงานของนายจ้าง (demand for labor) และจำนวนผู้ต้องการทำงาน (supply of labor) ที่สมดุลกัน โดยสมมติให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ กล่าวคือ แรงงานที่ประกอบอาชีพเดียวกันหรือทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกันจะต้องมีคุณภาพและความสามารถเหมือนกัน นายจ้างจะเลิกกิจการและเลิกจ้างคนงานก็ย่อมทำได้ ฝ่ายคนงานจะออกจากตลาดแรงงานหรือออกจากกำลังแรงงาน (labour force) ก็ย่อมทำได้ง่ายเช่นกัน การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรี ยิ่งไปกว่านั้นทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังรู้จักสภาวะของตลาดแรงงานเป็นอย่างดี เนื่องจากนายจ้างรู้ว่าคนงานมีอยู่แห่งไหน คุณภาพเป็นอย่างไร อัตราค่าจ้างที่คนอื่นเขาจ้างกันเป็นเท่าไร ฝ่ายแรงงานเองก็รู้ว่างานมีอยู่ที่ไหน คนงานอื่น ๆ ได้รับอัตราค่าจ้างกันเป็นเท่าไร นายจ้างแต่ละรายหรือคนงานแต่ละคนจะไม่มีอิทธิพลเหนืออัตราค่าจ้าง รวมทั้งไม่มีการแทรกแซงจากรัฐบาลหรือองค์กรตัวแทนของนายจ้างหรือลูกจ้าง อัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นเป็นอัตราที่นายจ้างและลูกจ้างพอใจมากที่สุด หรือเรียกว่า “ค่าจ้างดุลยภาพ” ดังแสดงตามภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ค่าจ้างดุลยภาพในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

โดยที่ W_1 = อัตราค่าจ้าง ณ ระดับ W_1

W_2 = อัตราค่าจ้าง ณ ระดับ W_2

W_3 = อัตราค่าจ้าง ณ ระดับ W_3

Q = จำนวนแรงงาน ณ ระดับ Q

Q_1 = จำนวนแรงงาน ณ ระดับ Q_1

Q_2 = จำนวนแรงงาน ณ ระดับ Q_2

S_L (Supply of Labor) = เส้นอุปทานแรงงาน

D_L (Demand Labor) = เส้นอุปสงค์แรงงาน

OW_1 คือ ค่าจ้างดุลยภาพ = อัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างพอใจมากที่สุด

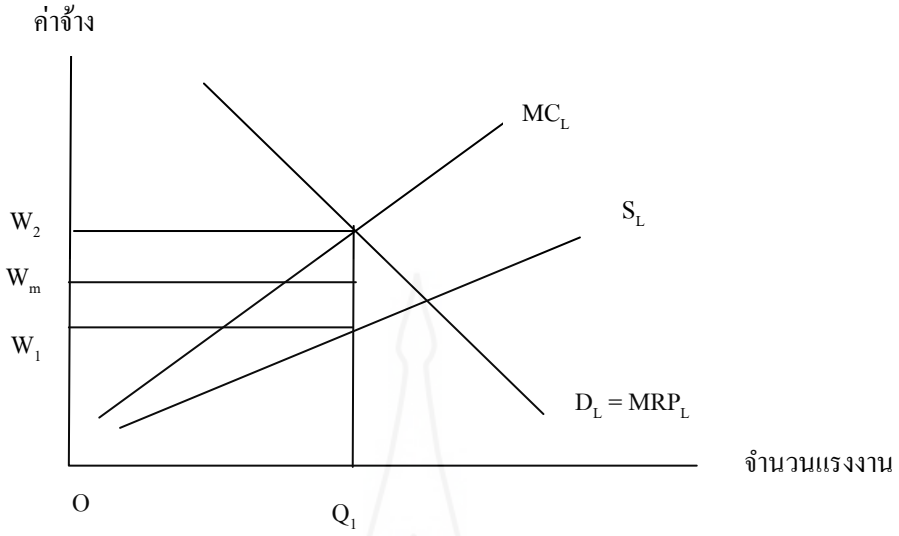
OQ คือ ปริมาณการจ้างดุลยภาพ = จำนวนลูกจ้างที่พอใจจะเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงาน

จากภาพที่ 2.4 แสดงค่าจ้างดุลยภาพและปริมาณการจ้างงานดุลยภาพในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ เมื่อเส้นอุปสงค์ (D_L) และเส้นอุปทาน (S_L) ตัดกันเกินค่าจ้างดุลยภาพที่ OW_1 และปริมาณการจ้างงานดุลยภาพที่ OQ

หากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นจาก W_1 เป็น W_2 จะทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานของนายจ้างลดลงจาก OQ เป็น W_2 Q_1 ขณะที่อุปทานแรงงานมีเพิ่มขึ้นจาก OQ เป็น W_2 Q_2 ทำให้เกิดแรงงานส่วนเกินในตลาดและผลักดันให้ค่าจ้างลดต่ำลงจนเท่ากับอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ในทางตรงกันข้าม หากค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างดุลยภาพจาก W_1 เป็น W_3 จะทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานของนายจ้างเพิ่มขึ้นจาก OQ เป็น W_3 Q_2 ขณะที่อุปทานแรงงานลดลงจาก OQ เป็น W_3 Q_1 ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและส่งผลให้อัตราจ้างปรับเพิ่มสูงขึ้นจนเท่ากับอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ แต่ละอาชีพยังคงมีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันได้ โดยอดัมสมิท ผู้นำนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิค ได้ให้เหตุผลถึงความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานในแต่ละอาชีพ เกิดจากต้นทุนด้านการฝึกอบรมและสภาวะแวดล้อมการทำงาน งานที่ต้องอาศัยการศึกษา ทักษะหรืองานที่ลูกจ้างต้องเสี่ยงอันตราย มลพิษ หรืองานที่ไม่พึงปรารถนา นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากพอที่จะดึงดูดใจให้ลูกจ้างมาทำงาน ดังนั้น งานที่ต้องมีการฝึกอบรมหรือเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างต้องอยู่ในระดับที่ครอบคลุมต้นทุนและคุ้มต่อการทนต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นต้นทุนของลูกจ้างนั้นด้วย

2. การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ ในกรณีที่ตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์ ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะมีอำนาจในตลาดมากกว่าลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างมีน้อยราย ในขณะที่มีแรงงานไร้ฝีมือที่ต้องการทำงานอีกเป็นจำนวนมาก หรือในบางท้องที่หรือในบางกิจการมีนายจ้างเพียงรายเดียว ทำให้ผู้ซื้อแรงงานมีอำนาจในการกำหนดราคาได้ ในกรณีที่จะพบว่า นายจ้างสามารถและยินดีจ่ายถึง W_2 แต่จ่ายจริงเพียง W_1 ณ ระดับการจ้างงานที่ Q_1 นอกจากนั้น ณ ระดับการจ้างงานที่ Q_1 นี้ ลูกจ้างสามารถสร้างผลตอบแทนให้นายจ้างได้ถึง W_2 ตามเส้น MRPL (Marginal Revenue Product of Labor) แต่ได้รับค่าจ้างจริงเพียง W_1 ดังนั้น หากรัฐบาลเห็นว่า อัตราค่าจ้างที่ W_1 น้อยเกินไป และกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ WM นายจ้างยังคงยินดีจ้างถึง O_1 ซึ่งเป็นระดับการจ้างงานที่ต้นทุนส่วนเพิ่มจากการใช้แรงงาน (MC_L) เท่ากับรายรับส่วนเพิ่มจากการจ้างแรงงาน (MRP_L) การกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ W_m จะไม่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน แรงงานจะได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น แต่ประโยชน์ส่วนเกินของนายจ้างจะลดน้อยลง $W_2 - W_1$ เป็น $W_2 - W_m$ ดังแสดงตามภาพที่ 2.5 ดังนั้น การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลต่อการจ้างงานหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับโครงสร้างของตลาดแรงงานในประเทศ



ภาพที่ 2.5 การกำหนดค่าจ้างในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์

โดยที่ W_1 = อัตราค่าจ้าง ณ ระดับ W_1

W_2 = อัตราค่าจ้าง ณ ระดับ W_2

W_m = อัตราค่าจ้าง ณ ระดับ W_m

Q_1 = จำนวนแรงงาน ณ ระดับ Q_1

S_L = (Supply of labor) เส้นอุปทานแรงงาน

D_L = (Demand for labor) เส้นอุปสงค์แรงงาน

MCL = (Marginal Cost of Labor) ต้นทุนส่วนเพิ่มจากการใช้แรงงาน หมายถึง ต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของแรงงาน 1 คน

MRP_L = (Marginal Revenue Product of Labor) รายรับส่วนเพิ่มจากการจ้างงาน หมายถึง รายรับที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้น 1 คน

ในความเป็นจริงแล้ว การแข่งขันสมบูรณ์ในระบบเศรษฐกิจเกิดขึ้นได้ยาก หากวิเคราะห์สมมติฐานในตลาดแข่งขันสมบูรณ์เทียบกับประเทศไทย พบว่า จำนวนลูกจ้างและนายจ้างในตลาดมีจำนวนมาก ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงานและค่าจ้างมีความสมบูรณ์ แต่สภาพแวดล้อมในตลาดแรงงานในความเป็นจริงหรือไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน ลูกจ้างยังมีความ

แตกต่างทั้งทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลูกจ้างแต่ละคนจึงไม่มีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ ประเทศไทยยังกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งผ่านกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ซึ่งตัวแทนแต่ละฝ่ายยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างอยู่

1.4 ทฤษฎีการผลิตและต้นทุนการผลิต

1.4.1 ทฤษฎีการผลิต (Production Theory)

1) ความหมายการผลิต

ภราดร ปรีดาศักดิ์ (2549: 148) ได้ให้ความหมายของ การผลิต (Production) หมายถึง การใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตต่างๆ ในทางที่ก่อให้เกิดสินค้า หรือบริการขึ้น การผลิตตามความหมายนี้เป็นกระบวนการในการแปลงทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์

รัฐวิชญญ์ จิวสวัสดิ์ (2555: 2-28) ให้ความหมายเกี่ยวกับการผลิต (Production) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิต (input) ให้เป็นผลผลิต (output) ด้วยเทคโนโลยีการผลิตที่ใช้ในการผลิตนั้น ปัจจัยการผลิต หมายความถึง ปัจจัยการผลิตทางเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน ผู้ประกอบการ รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ทุกชนิดที่อยู่ในกระบวนการผลิต

จรินทร์ เทศวานิช (2554: 3-6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการผลิตทางการเกษตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพของปัจจัยการผลิต ตั้งแต่สองชนิดขึ้นไป ให้เป็นผลผลิตทางการเกษตรชนิดหนึ่งหรือมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิตกับผลผลิตอาจเป็นในทิศทางเดียวกัน หรือบางครั้งความสัมพันธ์อาจเป็นไปในทางทิศทางตรงกันข้ามก็ได้

ดังนั้น การผลิต (Production) จึงหมายถึง การใช้ปัจจัยการผลิต หรือทรัพยากรการผลิต ผ่านกระบวนการผลิต เพื่อแปลงทรัพยากรการผลิต หรือปัจจัยการผลิตให้เกิดสินค้าและบริการ

2) ปัจจัยการผลิต

ปัจจัยการผลิตที่ผู้ผลิตนำมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ คือ

(1) ปัจจัยคงที่ (Fixed Factor) หมายถึง ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการโดยปริมาณการใช้ปัจจัยการผลิตดังกล่าวจะมีจำนวนที่คงที่หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณผลผลิตที่ต้องการผลิต เช่น ที่ดิน อาคาร โรงเรือน และเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น

(2) ปัจจัยผันแปร (Variable Factor) หมายถึง ปัจจัยการผลิตชนิดต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยปริมาณการใช้ปัจจัยการผลิตดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปริมาณผลผลิตที่ต้องการผลิต เช่น แรงงาน วัตถุดิบต่าง ๆ เป็นต้น

3) ระยะเวลาในการผลิต

ในทางเศรษฐศาสตร์แบ่งระยะเวลาในการผลิตออกเป็น 2 ระยะ คือ

(1) ระยะสั้น (Short – Run) หมายถึง ระยะเวลาในการผลิตที่ผู้ผลิตไม่สามารถเพิ่มหรือลดปัจจัยการผลิตบางชนิดหรือปรับเปลี่ยนขนาดของกิจการได้ ดังนั้น ในระยะสั้นการผลิตจึงต้องใช้ปัจจัยการผลิตทั้ง 2 ชนิดคือ ปัจจัยคงที่และปัจจัยผันแปร

(2) ระยะยาว (Long – Run) หมายถึง ระยะเวลาในการผลิตที่นานเพียงพอที่ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ให้เป็นปัจจัยผันแปรได้หรือสามารถปรับเปลี่ยนขนาดของกิจการได้ ดังนั้น ในระยะยาวการผลิตจึงใช้ปัจจัยผันแปรเพียงชนิดเดียว

4) ฟังก์ชันการผลิต

ฟังก์ชันการผลิต (Production function) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ทางกายภาพระหว่างปัจจัยการผลิต (input) ที่ใส่เข้าไปในกระบวนการผลิตกับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมาซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ได้ ดังนี้

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, \ldots\ldots, X_n)$$

โดยที่ Y คือ ผลผลิต

$X_1, X_2, X_3 \ldots, X_n$ คือ จำนวนปัจจัยที่ใช้ในการผลิตต่างๆ

จากฟังก์ชันการผลิตที่แสดงถึง จำนวนผลผลิตรวมที่ผลิตขึ้นในระยะเวลาหนึ่งซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนของปัจจัยการผลิตที่ใช้ในการผลิตนั้น หน่วยธุรกิจสามารถเพิ่มหรือลดจำนวนผลผลิตได้ด้วยการเพิ่มหรือลดจำนวนของปัจจัยการผลิตชนิดใดชนิดหนึ่ง หรือหลายชนิดที่ใช้อยู่ในการผลิต

5) กระบวนการผลิต

กระบวนการผลิต (Production Process) เกิดจากการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ หรือการใช้ปัจจัยการผลิตซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน และทุน ซึ่งเกิดจากการรวบรวมของผู้ประกอบการ แล้วนำมาผลิตเป็นผลผลิต โดยหลักกระบวนการผลิต

โดยทั่วไปจะเริ่มตั้งแต่การรวบรวมปัจจัยการผลิต (Input) และนำมาเข้ากระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิต (Transformation Process) เพื่อให้เกิดผลผลิต (Output)

1.4.2 ทฤษฎีต้นทุนการผลิต (Cost of production Theory)

ทฤษฎีต้นทุนการผลิตการที่ผู้ผลิตจะตัดสินใจทำการผลิตสินค้าหรือบริการเป็นจำนวนเท่าใดจากปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นจึงจะได้รับกำไรสูงสุดหรือขาดทุนน้อยที่สุด ผู้ผลิตจะต้องนำต้นทุนการผลิตและรายรับจากการผลิตมาเปรียบเทียบกันการศึกษาทฤษฎีต้นทุนการผลิตรายรับและกำไรจากการผลิตจึงเป็นการศึกษาทางด้านอุปทานของสินค้าหรือบริการซึ่งเป็นการพิจารณาทางด้านพฤติกรรมของผู้ผลิตเช่นเดียวกันกับทฤษฎีการผลิตซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางด้านทฤษฎีการผลิตเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์

1) ความหมายต้นทุนการผลิตชนิดต่างๆ

จากการศึกษาข้อมูลได้มีสถาบันการศึกษา และนักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับต้นทุนชนิดต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

นราทิพย์ ชุติวงศ์ (2542 : 152) ได้ให้ความหมายของต้นทุนไว้ 2 ชนิด คือ ต้นทุนทางบัญชี และต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ ต้นทุนทางบัญชี (Accounting Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ที่จ่ายได้เป็นตัวเงินและได้จดบันทึกลงบัญชีของกิจการ และจะเป็นสิ่งเดียวกับต้นทุนแจ้งชัด เช่น ค่าแรงงาน ค่าวัตถุดิบ ค่าโฆษณา เป็นต้น ส่วนต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Cost) จะหมายถึง ต้นทุนทุกชนิดที่จำเป็นต่อการผลิต ไม่ว่าจะมีการจ่ายออกไปจริงหรือไม่ก็ตาม จึงรวมทั้งต้นทุนแจ้งชัดและต้นทุนไม่แจ้งชัดเข้าไปด้วยกัน เช่น ค่าจ้างตัวเองหรือค่าเช่าอาคารของตนเอง

วิรุณสิริ ใจมา (2553 : 207) ได้ให้ความหมายของต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง ต้นทุนค่าเสียโอกาส ซึ่งประกอบด้วย ต้นทุนชัดแจ้งและต้นทุนไม่ชัดแจ้ง ต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ มูลค่าสูงสุดของผลประโยชน์จากทางเลือกอื่นที่สละไป เนื่องจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกหนึ่งไปแล้ว ต้นทุนชัดแจ้ง คือ ต้นทุนที่จ่ายออกไปจริง ๆ และจ่ายให้แก่บุคคลอื่นเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการใช้ปัจจัยการผลิต ต้นทุนไม่แจ้งชัด คือ ต้นทุนจากการใช้ปัจจัยการผลิตในส่วนที่ไม่ได้จ่ายออกไปจริง

1. ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost)

ด้วยเหตุที่ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจมีสาเหตุมาจากทรัพยากรมีจำกัดแต่ความต้องการของมนุษย์มีไม่จำกัดดังนั้นการที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปผลิตสินค้าหรือบริการชนิดหนึ่งย่อมหมายถึงจำนวนสินค้าหรือบริการชนิดอื่นที่ใช้ทรัพยากรจำนวนเดียวกันหายไปจากสังคมการตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรในทางใดทางหนึ่งจึงทำให้เกิดต้นทุนใน

การเลือกเกิดขึ้นต้นทุนดังกล่าวนี้เราเรียกว่า ต้นทุนค่าเสียโอกาส (opportunity cost) ดังนั้น ต้นทุนค่าเสียโอกาสจึงหมายถึง มูลค่าสูงสุดของผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับแต่ไม่ได้รับเนื่องจากนำทรัพยากรไปใช้ในทางเลือกอื่นแล้ว

2. ต้นทุนทางบัญชีและต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (Accounting Cost and Economic Cost)

ต้นทุนทางบัญชี (Accounting Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการผลิตสินค้าหรือบริการที่ผู้ผลิตได้จ่ายออกไปจริง ๆ เช่น ค่าวัตถุดิบ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า เป็นต้นโดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวผู้ผลิตสามารถบันทึกลงในบัญชีรายจ่ายของธุรกิจซึ่งเป็นต้นทุนที่มองเห็นได้ (explicit cost)

ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Cost) หมายถึง ผลรวมของค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าหรือบริการที่จ่ายออกไปจริงๆ หรือต้นทุนที่มองเห็นได้ (explicit cost) กับค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้จ่ายออกไปจริงๆ หรือต้นทุนที่มองไม่เห็น (implicit cost)

ต้นทุนที่มองไม่เห็นเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการที่ผู้ผลิตนำปัจจัยการผลิตของตนเองมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ ดังนั้น จึงต้องมีการประเมินค่าใช้จ่ายเหล่านี้ออกมาเป็นตัวเงินในรูปของต้นทุนค่าเสียโอกาส (opportunity cost) เช่น นายดำนำแรงงานและเงินทุนของตัวเองมาใช้ในการผลิตต้นทุนค่าเสียโอกาสของแรงงาน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ถ้านายดำไปรับจ้างหรือทำงานที่อื่นส่วนต้นทุนค่าเสียโอกาสของเงินทุน คือ ดอกเบี้ย ถ้านายดำนำเงินทุนไปฝากธนาคาร เป็นต้น

3. ต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม (Direct Cost and Indirect Cost)

ต้นทุนทางตรง (direct cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการผลิตสินค้าหรือบริการโดยตรง เช่น ค่าวัตถุดิบ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

ต้นทุนทางอ้อม (indirect cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่มิได้เกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าหรือบริการโดยตรง เช่น ค่าโสหุ้ยหรือค่าวิ่งเต้นต่าง ๆ เป็นต้น

4. ต้นทุนเอกชนและต้นทุนสังคม (Private Cost and Social Cost)

ต้นทุนเอกชน (private cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าหรือบริการทั้งหมดของผู้ผลิตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยธุรกิจซึ่งเราเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าต้นทุนภายใน (internal cost)

ต้นทุนเอกชน = ต้นทุนภายใน

ต้นทุนสังคม (social cost) หมายถึง ผลรวมของค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าหรือบริการทั้งหมดของผู้ผลิตทั้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยธุรกิจเองและภายนอกหน่วยธุรกิจ ซึ่งก็คือ ผลรวมของต้นทุนภายใน (internal cost) กับต้นทุนภายนอก (external cost) ที่เกิดขึ้น

ต้นทุนภายนอกเป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ผลิตมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดจากการผลิตโดยพยายามลดต้นทุนการผลิตภายในหน่วยธุรกิจให้ต่ำที่สุดเช่นการปล่อยน้ำเสียหรือควันพิษออกสู่สภาพแวดล้อมของโรงงานอุตสาหกรรมโดยมิได้ติดตั้งเครื่องกรองน้ำเสียหรือเครื่องกรองอากาศเสียก่อนปล่อยออกสู่สภาพแวดล้อมทำให้น้ำเน่าเสียสัตว์น้ำในแม่น้ำลำคลองตายประชาชนในบริเวณใกล้เคียงได้รับผลกระทบจากน้ำเน่าเสียและควันพิษผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบดังกล่าวนี้เราเรียกว่า ต้นทุนภายนอก (external cost)

ต้นทุนสังคม = ต้นทุนภายใน + ต้นทุนภายนอก

ในการผลิตสินค้าหรือบริการของผู้ผลิตเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดผู้ผลิตจะคำนึงถึงต้นทุนภายในหรือต้นทุนเอกชนเท่านั้น ดังนั้น การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตในที่นี้จะพิจารณาเฉพาะต้นทุนเอกชน ซึ่งประกอบด้วย ต้นทุนที่มองเห็นได้ (explicit cost) และต้นทุนที่มองไม่เห็น (implicit cost) โดยจะแยกการพิจารณาออกเป็นต้นทุนการผลิตในระยะสั้นและต้นทุนการผลิตในระยะยาว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรปัจจัยการผลิตที่ใช้ไปในการดำเนินกิจการ โดยต้นทุนในทางเศรษฐศาสตร์ เป็นต้นทุนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรหนึ่ง ๆ เมื่อถูกนำไปใช้กับกิจกรรมอย่างหนึ่งแล้วจะไม่สามารถนำทรัพยากรนั้นมาใช้กับกิจกรรมอีกอย่างได้อีก ซึ่งการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต จึงเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการใช้ปัจจัยการผลิตที่ช่วยให้ทราบถึงต้นทุนที่จ่ายไปกับผลตอบแทนที่ได้รับกลับมาว่ามีโอกาสที่จะได้กำไรจากการผลิตมากหรือน้อยเพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ต้องเสียไปทั้งนี้เพราะในการผลิตสินค้าผู้ผลิตได้รวบรวมปัจจัยการผลิตจากเจ้าของปัจจัยการผลิตมาใช้ในการผลิตและต้นทุนการผลิตตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์จึงแตกต่างจากต้นทุนทางบัญชี

2) การวิเคราะห์ต้นทุน (Cost and Time Period) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ

1. การผลิตในระยะสั้น (Short-Run Period) เป็นการผลิตที่ประกอบด้วยปัจจัยคงที่ (Fixed Factors) และปัจจัยผันแปร (Variable Factors) ต้นทุนการผลิตในระยะสั้นจึงประกอบด้วยต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปรโดยต้นทุนคงที่จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนผลผลิตส่วนต้นทุนผันแปรจะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนผลผลิต

2. การผลิตในระยะยาว (Long-Run Period) เป็นการผลิตในระยะเวลาที่ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตทุกชนิดได้ตามต้องการ ดังนั้น การผลิตในระยะยาวปัจจัยการผลิตทุกชนิดจะเป็นปัจจัยผันแปรต้นทุนการผลิตในระยะยาวจะประกอบด้วยต้นทุนผันแปรเพียงอย่างเดียว

การวิเคราะห์ต้นทุนในระยะสั้น (The Short-Run Cost Analysis)

การผลิตในระยะสั้นใช้ปัจจัยการผลิต 2 ชนิดคือ ปัจจัยคงที่และปัจจัยผันแปร ดังนั้นต้นทุนการผลิตในระยะสั้นจึงมี 2 ชนิดคือ ต้นทุนคงที่ (Fixed cost) และต้นทุนผันแปร (variable cost) สามารถคำนวณหาต้นทุนชนิดต่าง ๆ ได้ดังนี้

ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost: FC) ต้นทุนชนิดนี้จะมีจำนวนคงที่ตลอดไม่ว่าปริมาณการผลิตจะมากหรือน้อยแม้จะไม่ทำการผลิตเลยก็จะเกิดต้นทุนคงที่ต้นทุนประเภทนี้ เช่น ค่าที่ดิน ค่าเสื่อมของเครื่องจักร เป็นต้น

ต้นทุนผันแปร (Variable Cost: VC) ต้นทุนนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสินค้าที่ผลิตถ้าผลิตมากจะเสียต้นทุนชนิดนี้มากต้นทุนประเภทนี้ เช่น ค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น

ต้นทุนรวม (Total Cost: TC) เป็นต้นทุนทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการใช้ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ ในการผลิตสินค้าและบริการจำนวนหนึ่งในระยะสั้นต้นทุนรวมสามารถแสดงได้ดังนี้

$$TC = TFC + TVC$$

ต้นทุนเฉลี่ยคงที่ (Average Fixed Cost: AFC) เป็นต้นทุนคงที่ทั้งหมดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วยหรือ Q

$$AFC = TFC/Q$$

ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย (Average Variable Cost: AVC) เป็นต้นทุนผันแปรทั้งหมดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วยหรือ Q

$$AVC = TVC/Q$$

ต้นทุนเฉลี่ย (Average Cost: AC) เป็นต้นทุนทั้งหมดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วยหรือ Q

$$AC = TC/Q \quad \text{หรือ} \quad AC = AFC + AVC$$

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ สมชัย จิตสุชน วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และดิลกะ ลักธพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบซึ่งอาจจะเกิดจากการดำเนินนโยบายให้แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า 300 บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับผลประโยชน์ และลดหรือบรรเทาปัญหากับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลต่อความสมดุลและความเข้มแข็งแก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ให้ครบทุกจังหวัดใน 2 ครั้ง คือ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 และวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ของค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย และจะยังคงระดับค่าจ้างนี้ไปจนถึงปี พ.ศ. 2558 อาจส่งผลกระทบ ดังนี้

ผลกระทบด้านดี คือ (1) ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีเงินทุนหมุนเวียนจากการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น (2) ผลการขึ้นค่าจ้างทำให้แรงงานได้ประโยชน์ประมาณ 3.2 ล้านคน เกือบร้อยละ 30 ของลูกจ้างเอกชนทั้งหมด และผู้ประกอบการสามารถเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการผลิต ร้อยละ 8-10 ก็จะทำให้เศรษฐกิจไทยขยายตัวเพิ่มได้อีกร้อยละ 0.6 จากฐานการขยายตัวตามปกติ (3) ช่วยลดความเหลื่อมล้ำให้กับแรงงานที่มีงานทำในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ

ผลกระทบด้านเสีย คือ (1) ทำให้ต้นทุนรายจ่ายจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้น (2) เป็นภาระแก่ผู้ประกอบการด้านค่าล่วงเวลา เงินสะสมเข้ากองทุนต่างๆ (3) มีความเสี่ยงที่เงินเฟ้ออาจจะเพิ่มขึ้นได้ถึงร้อยละ 1 จากกรณีปกติ (4) อาจจะลดความสามารถในการแข่งขันของไทยจากต้นทุนเชิงเปรียบเทียบสูงขึ้น ทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้น (5) ภาระต้นทุนด้านค่าแรงงานของนายจ้างจะเพิ่มขึ้นประมาณ 1,000 ล้านบาทต่อวัน (6) สัดส่วนการจ้างงานในเอสเอ็มอี โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมจะลดลงมากและเคลื่อนย้ายไปภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ทำให้

การว่างงานแฝงเพิ่มขึ้น (7) ถ้าไม่สามารถปรับยกระดับผลิตภาพ และประสิทธิภาพแรงงานให้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 8-10) อาจจะส่งผลให้การขยายตัวผลิตภัณฑ์มวลรวมลดลงมากกว่า ร้อยละ 1.7 จากกรณีปกติ

สรุปก็คือ ภาคธุรกิจโดยเฉพาะเอสเอ็มอี จะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและผลิตภาพแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจจะมีการลดการจ้างงาน ลดคนงานเดิมและชะลอรับคนงานใหม่ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีที่ประหยัดการใช้แรงงาน ดังนั้น กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ต้องการปรับประสิทธิภาพการผลิต หรือเคยขาดแคลนแรงงานมาก่อน เพื่อปรับและ/หรือเพิ่มทักษะให้กับกำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อลดปัญหาการว่างงานและการเพิ่มผลิตภาพไปพร้อมๆ กัน

ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น (2555) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคการผลิตของ SMEs กรณีผลกระทบและการปรับตัวของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือที่มีต่อแนวปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการภาคการผลิต SMEs ในภาคเหนือที่มีต่อแนวปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ที่ประกาศใช้ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 และนำผลการสำรวจที่ได้เป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ สำหรับนำไปปรับใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเศรษฐกิจโดยรวม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจในรูปแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียว มีจำนวนพนักงานทั้งหมดในกิจการ 5-10 คน มีการจ้างพนักงานประจำ มีการจ้างงานแรงงานสัญชาติไทย และจากผลการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่า ในปัจจุบันมีธุรกิจที่จ่ายค่าแรงพนักงาน 300 บาท หรือมากกว่า 300 บาท จำนวน 107 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 17.8 และมีธุรกิจที่จ่ายค่าแรงพนักงาน ต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 493 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 82.2

ผลกระทบจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่อผู้ประกอบการ SMEs ได้แก่ ผลกระทบทางตรง คือ ผู้ประกอบการต้องแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ทำให้ธุรกิจบางรายต้องปิดตัวลง เนื่องจากแบกรับภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายไม่ไหว สำหรับผลกระทบทางอ้อม คือ การปรับราคาสินค้าและบริการที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อประชาชนที่ต้องซื้อสินค้าที่แพงขึ้น โดยเฉพาะสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีพโดยทั่วไป เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค และถ้าผู้ประกอบการบางแห่งนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน ก็อาจจะทำให้แรงงานทั่วไปที่ไม่มีฝีมือและทักษะในการทำงานต้องตกงาน สำหรับแนวโน้มการปรับตัวของผู้ประกอบการภาคการผลิตของ SMEs คือ

มีการปรับราคาสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ลดต้นทุนในการผลิตและบริการด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรง ลดจำนวนลูกจ้าง และเปลี่ยนการจ้างงานประจำเป็นการรับช่วงทำงานโดยเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการบางรายไม่สามารถปรับตัวตามนโยบายดังกล่าวได้ เนื่องจากต้นทุนประกอบการเพิ่มสูงขึ้น และภาวะเศรษฐกิจไม่ดีนอกจากนี้ ผู้ประกอบการมีประเด็นข้อเสนอแนะต่อภาครัฐเพิ่มเติม คือ ต้องการให้รัฐบาลพิจารณาทบทวนและชะลอการประกาศใช้นโยบายปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ มีการช่วยเหลือ SMEs อย่างจริงจัง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อย และต้องการให้รัฐบาลฟังเสียงประชาชน โดยให้รัฐบาลลงพื้นที่ดูว่าผู้ประกอบการแต่ละรายได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวอย่างไรบ้าง

สมศจี ศิกษมัต (2555) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเหมาะสมหรือเพียงพอของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในมิติของการช่วยแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาความยากจน และผลกระทบของการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็น 300 บาท โดยพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจแบบดุลยภาพทั่วไป (General Equilibrium Model)เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และตอบโจทย์ เนื่องจากจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ลึกถึงระดับอุตสาหกรรม (Industry level) และในภาพรวม รวมทั้งออกแบบทางเลือกนโยบาย เพื่อช่วยลดผลกระทบเชิงลบของการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด พร้อมทั้งข้อคิดเห็นเชิงนโยบายที่อิงจากผลของการศึกษา โดยแสดงผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ CGE model ประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งในระดับภาค (Macro level) และระดับอุตสาหกรรม (Industry level)

ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต และส่งผลต่อเนื่องไปยังราคาสินค้าอื่น ๆ และการจ้างงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่แท้จริง Real GDP ต่ำกว่าปกติ ร้อยละ 1.7 และเงินเฟ้อเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ซึ่งอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบสูง ได้แก่ การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก สิ่งทอขั้นต้น การผลิตเหล็กและผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ป่าไม้ รองเท้า และเครื่องแต่งกาย ขณะที่ภาคบริการและเกษตรได้รับผลกระทบลดหลั่นลงมา และยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบในระดับอุตสาหกรรมว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำทันทีแบบก้าวกระโดดอาจส่งผลให้มีการเลิกจ้างแรงงานในบางธุรกิจที่มีกำไรต่ำจนแบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นไม่ไหว ในการวิเคราะห์ระดับอุตสาหกรรมเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางบรรเทาหรือเยียวยาผลกระทบในแต่ละอุตสาหกรรมได้ตรงตามข้อเท็จจริง โดยผลลัพธ์ของสถานการณ์จำลองช่วยให้เห็นถึงช่องทางการเยียวยาหากต้องการจะเพิ่มค่าแรงทันทีแบบก้าวกระโดดเช่นนี้ ก็ต้องเพิ่มผลิตภาพของแรงงานขึ้นอีกร้อยละ 8 หรือไม่ก็ต้องปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของการผลิตให้

สูงขึ้นร้อยละ 2.5 หรือผสมผสานทั้งสองแนวทาง ซึ่งจะเป็นเรื่องดีต่อศักยภาพการผลิตและการแข่งขันของประเทศในระยะยาวต่อไป

ทิวาพร มูลคนธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่ออุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานของ บริษัท สยาม แอดมินนิสเทรทีฟแมเนจเม้นท์ จำกัด สำนักงานเชียงใหม่ : กรณีศึกษาพนักงานทำความสะอาด โดยต้องการศึกษาผลกระทบด้านอุปสงค์ด้านแรงงานฝ่ายผู้ประกอบการของ บริษัท สยาม แอดมินนิสเทรทีฟแมเนจเม้นท์ จำกัด สำนักงานเชียงใหม่ และผลกระทบต่ออุปทานแรงงานพนักงานทำความสะอาดของ บริษัท สยาม แอดมินนิสเทรทีฟแมเนจเม้นท์ จำกัด สำนักงานเชียงใหม่ จากนโนบายปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการเก็บข้อมูลภาคสนามผสมผสานกับการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

ผลการศึกษาพบว่า ฝ่ายผู้ประกอบการได้รับผลกระทบจากนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เนื่องจากทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการสูงขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ใช้แรงงานเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งเมื่อรัฐบาลประกาศนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอย่างชัดเจน สถานประกอบการทุกที่ได้วางแผนในเรื่องการลด หรือเลิกจ้างแรงงาน โดยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน และไม่รับลูกจ้างในการทำงานเพิ่ม ถึงแม้จะมีการลาออกก็ตาม และมีการพิจารณาด้านสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดให้ลูกจ้างรับผิดชอบงานมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการร้อยละ 95 ไม่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้เป็นการปรับที่สูงมากถึงร้อยละ 40 ทั่วประเทศ ในขณะที่ ฝ่ายแรงงาน คือ พนักงานทำความสะอาดของบริษัท โดยส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ผลจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นสามารถนำมาใช้จ่ายเพื่อให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น บางส่วนสามารถนำรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาชำระหนี้สินได้มากขึ้น และแรงงานส่วนใหญ่อ้างว่าตนเองได้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้สอดคล้องกับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2555) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นต่อนโยบายการปรับค่าจ้าง 300 บาท ของสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อนโยบายการปรับค่าจ้าง 300 บาท จากนายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร และนำรายงานใช้เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารแรงงานให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของนายจ้าง และเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น โดยใช้แบบสอบถามนายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร และทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า ฝ่ายนายจ้างและตัวแทนนายจ้างของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่านโยบายการปรับค่าจ้าง 300 บาท มีความเหมาะสม ซึ่งประเภทกิจการที่เห็นด้วย มีร้อยละ 56.7 และประเภทกิจการที่ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 43.3 โดยแนวทางในการแก้ไขผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสถานประกอบการที่นำมาปรับใช้มากที่สุด ได้แก่ การปรับปรุงการบริหารจัดการ การปรับปรุงกระบวนการผลิต และการนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน ซึ่งฝ่ายนายจ้างและตัวแทนนายจ้างมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการปรับค่าจ้าง 300 บาท คือ (1) รัฐบาลควรปรับค่าจ้างแบบขั้นบันไดเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ปรับตัว (2) ลูกจ้างต้องพัฒนาฝีมือและตั้งใจทำงานให้มากขึ้น (3) เมื่อค่าแรงขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ อาจทำให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา ซึ่งอาจส่งผลต่อภาคการผลิตอุตสาหกรรมบางประเภท เนื่องจากขาดแคลนแรงงาน (4) รัฐบาลควรเตรียมแผนการรองรับการใช้แรงงานต่างด้าว (5) รัฐบาลควรควบคุมราคาต้นทุนการผลิต เช่น น้ำมันเชื้อเพลิง ค่าขนส่ง (6) ควรกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนของ ฝ่ายลูกจ้าง เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว โดยมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการปรับค่าจ้าง 300 บาท คือ (1) นายจ้างควรปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างทุกคน รวมทั้งคนที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ถ้าไม่ปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างรายเดือนกลุ่มนี้ลูกจ้างรายวัน (กลุ่มใหม่) ได้รับค่าจ้างมากกว่ารายเดือน (กลุ่มเดิม) (2) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างให้ชัดเจน และควรใช้หลักเกณฑ์ ความรู้ อายุงาน ประสบการณ์ ทักษะฝีมือ เพื่อมิให้ลูกจ้างรายวันที่มีอายุงานน้อยกว่าได้รับค่าจ้างมากกว่าลูกจ้างรายเดือนที่มีอายุงานมากกว่า (3) การปรับค่าจ้างควรให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

สรุป

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลกระทบที่ผู้ประกอบการได้รับจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท คือ การจ้างงานของผู้ประกอบการลดลง หรือเลิกจ้างแรงงานและไม่รับลูกจ้างในการทำงานเพิ่ม ถึงแม้จะมีการลาออกก็ตาม โดยผู้ประกอบการมีต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการสูงขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ใช้แรงงานเป็นตัวขับเคลื่อน และผู้ประกอบการบางรายต้องปิดตัวลง เนื่องจากแบกรับภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายไม่ไหว นอกจากนี้ ผู้ประกอบการมีการปรับราคาสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อประชาชนที่ต้องซื้อสินค้าที่แพงขึ้น โดยเฉพาะสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีพโดยทั่วไป เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค สำหรับการปรับตัวของผู้ประกอบการ จากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท คือ การวางแผนการลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการ ซึ่งได้แก่ การพิจารณาลดสวัสดิการของลูกจ้าง ลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรง เปลี่ยนการจ้างงานประจำเป็นการรับช่วงทำงานโดยเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น นำเครื่องจักรหรือ

เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างรับผิดชอบงานมากขึ้น มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งการเตรียมแผนรองรับการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร โดยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว โดยมีสถานประกอบการอยู่ในพื้นที่แต่ละอำเภอของจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 52 แห่ง รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ในจังหวัดกำแพงเพชร

อำเภอ	จำนวน (แห่ง)
อำเภอเมือง	18
อำเภอขาณุวรลักษบุรี	15
อำเภอคลองขลุง	8
อำเภอไทรงาม	3
อำเภอปางศิลาทอง	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวน (แห่ง)
อำเภอพรานกระต่าย	3
อำเภอลานกระบือ	2
รวม	**52**

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดกำแพงเพชร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

1) พื้นที่เก็บข้อมูลของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอขาณุวรลักษบุรี อำเภอคลองขลุง อำเภอไทรงาม อำเภอปางศิลาทอง อำเภอพรานกระต่าย และอำเภอลานกระบือ

2) กำหนดขนาดตัวอย่าง ของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 52 แห่ง จากสูตรยามาเน่ ทาโร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนประชากร
e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดไว้ร้อยละ 0.05

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{52}{1+52(0.05)^2}$$

$$= 46$$

3) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างง่าย (stratified simple random sampling) ดังนี้

(1) กำหนดกลุ่มประชากรแต่ละชั้น(stratum) ตามขนาดจำนวนลูกจ้าง ออกเป็น ผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 1-50 คน จำนวน 44 ราย และผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 51-200 คน จำนวน 8 ราย

(2) สุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละชั้นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 1-50 คน จำนวน 39 ราย และผู้ประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 51-200 คนจำนวน 7 ราย รายละเอียดตามตารางที่ 3.2 และตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 1-50 คน

อำเภอ	**ขนาดสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้าง 1 - 50 คน**	
	สถานประกอบการ (แห่ง)	**กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)**
อำเภอเมือง	16	14
อำเภอขาณุวรลักษบุรี	15	13
อำเภอคลองขลุง	4	3
อำเภอไทรงาม	3	3
อำเภอปางศิลาทอง	1	1
อำเภอพรานกระต่าย	3	3
อำเภอลานกระบือ	2	2
รวม	**44**	**39**

ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 51-200 คน

อำเภอ	ขนาดสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้าง 51 - 200 คน	
	สถานประกอบการ (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)
อำเภอเมือง	2	2
อำเภอคลองขลุง	4	3
อำเภอปางศิลาทอง	2	2
รวม	**8**	**7**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเพื่อสำรวจผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบธุรกิจ และรายได้ของสถานประกอบการ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีลักษณะแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open end) ซึ่งได้แก่

2.1 การจ้างงานของสถานประกอบการโรงสีข้าว

2.2 ต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการโรงสีข้าว คือ ข้อมูลต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นต้นทุนผันแปรและต้นทุนคงที่ ได้แก่ ค่าจ้างงาน ค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิต ค่าเสียโอกาสที่ดิน และค่าเสื่อมราคา

2.3 การปรับราคาสินค้าของสถานประกอบการโรงสีข้าว

2.4 มีแนวโน้มจะปิดกิจการหรือไม่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยวิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้วเป็นแบบในการถามกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประกอบด้วย

3.1 สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบการโรงสีข้าว

3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง

3.3 การมอบหมายงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการโรงสีข้าว

3.4 การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

3.5 เปลี่ยนการจ้างงานประจำเป็นการรับช่วงทำงานโดยเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น

3.6 ลดต้นทุนการผลิตและบริการด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรง

3.7 นำเครื่องจักรและอุปกรณ์ทันสมัยมาใช้แทนแรงงาน

3.8 หาแหล่งเงินทุนใหม่ที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ เพื่อใช้ในการลงทุนด้านอุปกรณ์และเครื่องจักร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open end)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

3.1.1 แบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบกลับ

3.1.2 วิธีสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเป็นการจัดทำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเอง ซึ่งได้ตั้งคำถามที่มีลักษณะคำถามเหมือนกัน และสัมภาษณ์ผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างแบบเผชิญหน้า

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (SecondaryData) โดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และรวบรวมข้อมูลด้านผู้ประกอบการและลูกจ้างจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จากแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวม ซึ่งใช้สถิติเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการ จากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท พิจารณาจากแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์ที่ได้รวบรวม นอกจากนี้ยังใช้ความความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบการวิเคราะห์ด้วย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการรวบรวม นำมาวิเคราะห์ด้านต้นทุนการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผลกระทบต่อผู้ประกอบการหลังจากที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ที่มีผลต่อการจ้างงาน ต้นทุนการผลิต การปรับราคาสินค้า และแนวโน้มการปิดกิจการ โดยการวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต เป็นการเปรียบเทียบต้นทุนการผลิตที่ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบหลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยหาค่าเฉลี่ยของต้นทุนการผลิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย

4.2.1 ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost: FC) ต้นทุนชนิดนี้จะมีจำนวนคงที่ตลอดไม่ว่าปริมาณการผลิตจะมากหรือน้อยแม้จะไม่ทำการผลิตเลยก็จะเกิดต้นทุนคงที่ต้นทุนประเภทนี้ ได้แก่ ค่าเสียโอกาส ที่ดิน และค่าเสื่อมราคา

4.2.2 ต้นทุนผันแปร (Variable Cost: VC) ต้นทุนนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสินค้าที่ผลิตถ้าผลิตมากจะเสียต้นทุนชนิดนี้มากต้นทุนประเภทนี้ ได้แก่ ค่าจ้างงานและค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิต

สูตรการคำนวณ มีดังนี้

1) ต้นทุนคงที่เฉลี่ย (Average Fixed Cost: AFC)
   สูตรการคำนวณ AFC = TFC/Q
2) ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย (Average Variable Cost: AVC)
   สูตรการคำนวณ AVC = TVC/Q
3) ต้นทุนรวมเฉลี่ย (Average Cost: AC)
   สูตรการคำนวณ AC = TC/Q หรือ AC = AFC + AVC

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จังหวัดกำแพงเพชร ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงสีข้าว โดยสามารถเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามได้จำนวน 44 แห่ง จากจำนวน 46 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 95.65 จำแนกเป็นข้อมูลจากสถานประกอบการโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 1-50 คน จำนวน 38 แห่ง และโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน จำนวน 6 แห่ง และข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำนวน 10 แห่ง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 1-50 คน จำนวน 6 แห่ง และกลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการโรงสีข้าว ที่มีลูกจ้าง 51-200 คน จำนวน 4 แห่ง มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโรงสีข้าว

ส่วนที่ 2 ผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ส่วนที่ 3 การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโรงสีข้าว

ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบธุรกิจ แหล่งเงินทุน และรายได้ของสถานประกอบการ รายละเอียดมีดังนี้

1.1 เพศ ผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 35 คน หรือร้อยละ 79.55 และเพศหญิง จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 20.45 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน หรือร้อยละ 84.21 เพศหญิง จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 15.79 และขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการเป็นเพศชาย 3 คน เพศหญิง จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 50.00 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามเพศ

เพศ	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	32	84.21	3	50.00	35	79.55
หญิง	6	15.79	3	50.00	9	20.45
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

1.2 อายุ ผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีจำนวน 18 คน หรือร้อยละ 40.91 รองลงมาคือช่วงอายุ 50-59 ปี จำนวน 14 คน หรือร้อยละ 31.81 ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 22.73 และช่วงอายุ 20-29 ปีจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 4.55 ตามลำดับ ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี จำนวน 16 คน หรือร้อยละ 42.11 รองลงมาคือช่วงอายุ 50-59 ปี จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 28.94 ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 23.69 และช่วงอายุ 20-29 ปีจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 5.26 ตามลำดับและขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 50.00 รองลงมามีช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 33.34 และช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 16.66 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามอายุ

เพศ	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	-	-	-
20 – 29 ปี	2	5.26	-	-	2	4.55
30 – 39 ปี	9	23.69	1	16.66	10	22.73
40 - 49 ปี	16	42.11	2	33.34	18	40.91
50 – 59 ปี	11	28.94	3	50.00	14	31.81
60 ปีขึ้นไป	-		-		-	-
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

1.3 ระดับการศึกษา ผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน หรือร้อยละ 45.45 รองลงมาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 22.73 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 15.91 ระดับ ปวส. จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 13.64 และระดับ ปวช. จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 2.27 ตามลำดับ ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน หรือร้อยละ 47.37 รองลงมาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 26.32 ระดับ ปวส. จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 15.79 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 7.89 และระดับ ปวช. จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 2.63 ตามลำดับ และขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 66.67 และระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 33.33 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	-	-	-	-	-	-
มัธยมศึกษา	10	26.32	-	-	10	22.73
ปวช.	1	2.63	-	-	1	2.27
ปวส.	6	15.79	-	-	6	13.64
ปริญญาตรี	18	47.37	2	33.33	20	45.45
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.89	4	66.67	7	15.91
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

1.4 รูปแบบธุรกิจ ผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่มีการดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 41 แห่ง หรือร้อยละ 93.18 และบริษัทจำกัด จำนวน 3 แห่ง หรือร้อยละ 6.82 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการโรงสีข้าวดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจห้างหุ้นส่วนจำกัดทั้งหมด และขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการโรงสีข้าวดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 3 แห่ง หรือร้อยละ 50.00 และบริษัทจำกัด จำนวน 3 แห่ง หรือร้อยละ 50.00 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ

รูปแบบธุรกิจ	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
บริษัทจำกัด	-	-	3	50.00	3	6.82
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	38	100.00	3	50.00	41	93.18
บุคคลธรรมดา	-	-	-	-	-	-
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

1.5 รายได้ต่อเดือนของผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 100,000-500,000 บาท จำนวน 21 แห่ง หรือร้อยละ 47.73 รองลงมาได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 500,000-1,000,000 บาท จำนวน 17 แห่ง หรือร้อยละ 38.63 และได้รับรายได้ต่อเดือน 1,000,000 บาทขึ้นไป จำนวน 6 แห่ง หรือร้อยละ 13.64 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 100,000-500,000 บาท จำนวน 21 แห่ง หรือร้อยละ 55.26 และได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 500,000-1,000,000 บาท จำนวน 17 แห่ง หรือร้อยละ 44.74 และขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับรายได้ต่อเดือน 1,000,000 บาทขึ้นไป จำนวน 6 แห่ง หรือร้อยละ 100.00 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100,000 บาท	-	-	-	-	-	-
100,000-500,000 บาท	21	55.26	-	-	21	47.73
500,000-1,000,000บาท	17	44.74	-	-	17	38.63
1,000,000 บาทขึ้นไป	-	-	6	100.00	6	13.64
รวม	38	100.00	6	100.00	44	100.00

ส่วนที่ 2 ผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย การจ้างงานของผู้ประกอบการ ต้นทุนการผลิต การปรับเพิ่มราคาสินค้า และแนวโน้มการปิดกิจการ รายละเอียดมีดังนี้

2.1 การจ้างงานของสถานประกอบการโรงสีข้าว

2.1.1 การจ่ายค่าจ้างของผู้ประกอบการโรงสีข้าว ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน จำนวน 813 คน หรือร้อยละ 64.42 และได้รับการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน จำนวน 449 คน หรือร้อยละ 35.58 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน จำนวน 564 คน หรือร้อยละ 67.87 และจ่ายค่าจ้างรายวัน จำนวน 267 คน หรือร้อยละ 38.13 สำหรับขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน จำนวน 249 คน หรือร้อยละ 57.77 และการจ่ายค่าจ้างรายวัน จำนวน 182 คน หรือร้อยละ 42.23 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้าง	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายวัน	267	32.13	182	42.23	449	35.58
รายเดือน	564	67.87	249	57.77	813	64.42
รวม	**831**	**100.00**	**431**	**100.00**	**1,262**	**100.00**

* ตอบได้มากว่า 1 คำตอบ (n = 44)

2.1.2 สัญชาติลูกจ้าง ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย จำนวน 958 คน หรือร้อยละ 75.91 และสัญชาติต่างด้าว จำนวน 304 คน หรือร้อยละ 24.09 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย จำนวน 622 คน หรือร้อยละ 74.85 และสัญชาติต่างด้าว จำนวน 209 คน หรือร้อยละ 25.15 สำหรับขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทย จำนวน 336 คน หรือร้อยละ 77.96 และสัญชาติต่างด้าว จำนวน 95 คน หรือร้อยละ 22.04 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามสัญชาติลูกจ้าง

สัญชาติ	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไทย	622	74.85	336	77.96	958	75.91
ต่างด้าว	209	25.15	95	22.04	304	24.09
รวม	**831**	**100.00**	**431**	**100.00**	**1,262**	**100.00**

2.1.3 อัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้รับจากผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับการจ่ายอัตราค่าจ้าง 300 บาท จำนวน 851 คน หรือร้อยละ 67.43 และได้รับการจ่ายอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 411 คน หรือร้อยละ 32.57 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ลูกจ้างได้รับการจ่ายอัตราค่าจ้าง 300 บาท จำนวน 582 คน หรือร้อยละ 70.04 และได้รับการจ่ายอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 249 คน หรือร้อยละ 29.96 สำหรับขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คนลูกจ้างได้รับการจ่ายอัตราค่าจ้าง 300 บาท จำนวน 269 คน หรือร้อยละ 62.41 และได้รับการจ่ายอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 162 คน หรือร้อยละ 37.59 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามอัตราค่าจ้าง

อัตราค่าจ้าง	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
300 บาท	582	70.04	269	62.41	851	67.43
ต่ำกว่า 300 บาท	249	29.96	162	37.59	411	32.57
รวม	**831**	**100.00**	**431**	**100.00**	**1,262**	**100.00**

2.1.4 การลดจำนวนลูกจ้างของผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ส่วนใหญ่ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง จำนวน 30 แห่ง หรือร้อยละ 68.18 และลดจำนวนลูกจ้างจำนวน 14 แห่ง หรือร้อยละ 31.82 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง จำนวน 26 แห่ง หรือร้อยละ 68.42 และลดจำนวนลูกจ้างจำนวน 12 แห่ง หรือร้อยละ 31.58 สำหรับขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คนผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง จำนวน 4

แห่ง หรือร้อยละ 66.67 และลดจำนวนลูกจ้างจำนวน 2 แห่ง หรือร้อยละ 33.33 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง จำแนกตามการลดจำนวนลูกจ้าง

การลดจำนวน	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ลดจำนวนลูกจ้าง	12	31.58	2	33.33	14	31.82
ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง	26	68.42	4	66.67	30	68.18
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

2.1.5 สัญชาติลูกจ้างที่ถูกลดจำนวนของผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ส่วนใหญ่ลดจำนวนลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยทั้งหมด จำนวน 89 คน หรือร้อยละ 100.00 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการลดจำนวนลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยจำนวน 47 คน หรือร้อยละ 100.00 และโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการลดจำนวนลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยจำนวน 42 คน หรือร้อยละ 100.00 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างที่ผู้ประกอบการลดจำนวนลง จำแนกตามสัญชาติลูกจ้าง

สัญชาติลูกจ้าง	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไทย	47	100.00	42	100.00	89	100.00
ต่างด้าว	-	-	-	-	-	-
รวม	**47**	**100.00**	**42**	**100.00**	**89**	**100.00**

2.2 ค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการโรงสีข้าว

จากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงสีข้าว จำนวน 44 แห่ง โดยเก็บข้อมูลเปรียบเทียบ 2 ปี คือ ปี พ.ศ. 2555 และปี พ.ศ. 2556 ซึ่งในปี พ.ศ. 2555 เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้มี

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในขณะที่ปี พ.ศ. 2556 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยโรงสีข้าวมีต้นทุนในการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ต้นทุนคงที่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในเรื่องของอาคารสำนักงาน โกดังเก็บข้าวเปลือก และเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต และต้นทุนผันแปร ได้แก่ ค่าจ้างงาน ค่าวัตถุดิบในการผลิตหรือข้าวเปลือก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการผลิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ต้นทุนผันแปร (Variable Cost)

ปัจจัยผันแปร (Variable Factor) หมายถึง ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยปริมาณการใช้ปัจจัยการผลิตดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปริมาณผลผลิตที่ต้องการผลิต เช่น แรงงาน วัตถุดิบต่างๆ เป็นต้น

ต้นทุนผันแปร (Variable Cost: VC) ต้นทุนนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสินค้าที่ผลิตถ้าผลิตมากจะเสียต้นทุนชนิดนี้มากซึ่งต้นทุนผันแปรของสถานประกอบการโรงสีข้าว ได้แก่ ค่าจ้างงาน ค่าวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการผลิต

1) ต้นทุนการจ้างงานต่อปีของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง จำแนกตามประเภทการจ้างงานรวมทุกแห่งของสถานประกอบการ และคิดเป็นค่าเฉลี่ยการจ้างงานต่อแห่ง/ต่อปี ซึ่งจากการเก็บข้อมูลการจ้างงานของสถานประกอบการทุกแห่ง มีการจ้างพนักงานเป็นรายเดือน ทำงานลักษณะงานประจำและจ่ายค่าแรงรายเดือน และมีการจ้างงานเป็นรายวัน ทั้งที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พบว่าในปี พ.ศ. 2555 ผู้ประกอบการมีการจ้างงานพนักงานรายเดือนรวม เป็นจำนวนเงิน 45,823,200 บาท โดยคิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง/ต่อปีเป็นเงิน 1,041,436 บาท หรือร้อยละ 45.02 ของต้นทุนแรงงานทั้งหมด และการจ้างงานรายวัน เป็นเงิน 55,970,800 บาท คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง/ต่อปีเป็นเงิน 1,272,063 บาท หรือร้อยละ 54.98 ของต้นทุนแรงงานทั้งหมด รวมค่าจ้างงานทุกประเภทเป็นเงิน 101,794,000 บาท หรือโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2,313,499 บาทต่อแห่งต่อปี และปี พ.ศ. 2556หลังจากรัฐบาลได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทแล้ว ผู้ประกอบการมีการจ้างงานพนักงานรายเดือนรวมเป็นจำนวนเงิน 74,406,000 บาท คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง/ต่อปีเป็นเงิน 1,691,045 บาท หรือร้อยละ 57.65 ของต้นทุนแรงงานทั้งหมด และการจ้างงานรายวัน เป็นเงิน 101,285,800 บาท คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง/ต่อปีเป็นเงิน 2,301,950 บาท หรือร้อยละ 42.35 ของต้นทุนแรงงานทั้งหมด รวมค่าจ้างงานทุกประเภทเป็นเงิน 175,691,800 บาทต่อปี หรือโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3,992,995 บาทต่อแห่งต่อปี ดังแสดงดังตารางที่ 4.11

หลังจากปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในปี พ.ศ. 2556 แล้วปรากฏว่าสัดส่วนต้นทุนในการจ้างงานพนักงานรายเดือนมีอัตราลดลงร้อยละ 2.67 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 และสัดส่วนต้นทุนในการจ้างงานรายวันเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.67 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการต้องรับภาระต้นทุนด้านการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยต้นทุนการจ้างงานแต่ละแห่งจะ

เพิ่มสูงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นและปริมาณข้าวเปลือกที่ต้องการแปรรูปเป็นข้าวสาร ดังแสดงตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ต้นทุนในการจ้างงานต่อปี จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้างงาน	ปี พ.ศ. 2555			ปี พ.ศ. 2556			อัตราการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย /แห่ง	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย /แห่ง	
รายเดือน	45,823,200	45.02	1,041,436	74,406,000	42.35	1,691,045	-2.67
รายวัน	55,970,800	54.98	1,272,063	101,285,800	57.65	2,301,950	+2.67
รวม	**101,794,000**	**100.00**	**2,313,499**	**175,691,800**	**100.00**	**3,992,995**	

2) ต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิต ของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างรวมทุกแห่ง และคิดเป็นค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายในการผลิตต่อแห่ง/ต่อปี ซึ่งเป็นต้นทุนผันแปรของอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุดิบ (ข้าวเปลือกที่นำมาแปรรูปเป็นข้าวสาร) และค่าใช้จ่ายในการผลิต ประกอบด้วย ค่าไฟฟ้าและประปา ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมแซมบำรุงรักษา ค่าเบี้ยประกันภัย ค่านายหน้า และค่าใช้จ่ายคลังสินค้า พบว่า ค่าวัตถุดิบหรือข้าวเปลือก ในปี พ.ศ. 2556 มีมูลค่าต่ำกว่าในปี พ.ศ. 2555 โดยมีค่าเฉลี่ยต่อแห่งต่อปีเป็นจำนวนเงิน 92,836,363 บาท เนื่องจากปี พ.ศ. 2556 ราคาข้าวเปลือกที่รับซื้อมีราคาต่ำกว่าปี พ.ศ. 2555 ส่งผลให้เกษตรกรขายข้าวเปลือกให้กับโครงการรับจำนำข้าวเปลือกของรัฐบาลมากขึ้น โรงสีข้าวจึงรับซื้อข้าวเปลือกได้น้อยลง โดยมีต้นทุนค่าวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) ร้อยละ 93.15 ของต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นรวมทั้งหมด ทั้งนี้สัดส่วนการเปลี่ยนแปลงต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นในปีพ.ศ. 2556 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 เป็นดังนี้ ต้นทุนค่าวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) ลดลงร้อยละ 1.73 ค่าไฟฟ้าและประปา เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.05 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.45 ค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.15 ค่าเบี้ยประกันภัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.08 สำหรับค่านายหน้าและค่าใช้จ่ายคลังสินค้าสัดส่วนไม่เปลี่ยนแปลง ดังแสดงตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิตต่อปี จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่ายอื่น

ประเภทค่าใช้จ่ายอื่น	ปี พ.ศ. 2555			ปี พ.ศ. 2556			อัตราการเปลี่ยนแปลง
	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย/แห่ง	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย/แห่ง	(ร้อยละ)
ค่าวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก)	4,923,656,852	94.86	111,901,292	4,084,800,000	93.13	92,836,363	-1.73
ค่าไฟฟ้าและประปา	105,560,000	2.03	2,399,090	135,293,000	3.08	3,074,840	+1.05
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	111,482,000	2.15	2,533,681	114,272,000	2.60	2,597,090	+0.45
ค่าซ่อมแซมบำรุงรักษา	27,464,500	0.53	624,193	29,813,000	0.68	677,568	+0.15
ค่าเบี้ยประกันภัย	20,298,500	0.39	461,329	20,709,500	0.17	470,670	+0.08
ค่านายหน้า	1,490,000	0.03	33,863	1,555,000	0.03	35,340	-
ค่าใช้จ่ายคลังสินค้า	100,000	0.01	2,272	243,000	0.01	5,522	-
รวม	**5,190,051,852**	**100.00**	**117,955,723**	**4,385,707,500**	**100.00**	**99,675,170**	

2.2.2 ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost)

ปัจจัยคงที่ (Fixed Factor) หมายถึง ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยปริมาณการใช้ปัจจัยการผลิตดังกล่าวจะมีจำนวนที่คงที่หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณผลผลิตที่ต้องการผลิตเช่นที่ดินอาคารโรงเรือนและเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์เป็นต้น

ต้นทุนคงที่ (Fixed Cost: FC) ต้นทุนชนิดนี้จะมีจำนวนคงที่ตลอดไม่ว่าปริมาณการผลิตจะมากหรือน้อยแม้จะไม่ทำการผลิตเลยก็จะเกิดต้นทุนคงที่ต้นทุนประเภทนี้เช่นค่าที่ดินหรือค่าเช่าที่ดินหรือค่าเสียโอกาสการใช้ที่ดิน (opportunity cost of land used) ค่าเสื่อมของเครื่องจักร(depreciation) เป็นต้น ซึ่งต้นทุนคงที่ของสถานประกอบการโรงสีข้าว ได้แก่ ค่าเสียโอกาสในการใช้ที่ดิน และค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์

ค่าเช่าที่ดิน หมายถึง ค่าเช่าที่ได้รับจากการให้เช่าที่ดินของผู้ประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง

ค่าเสื่อมราคา (Depreciation) คือ ค่าใช้จ่ายที่ตัดจากมูลค่าของสินทรัพย์ที่กิจการใช้ประโยชน์ประจำงวดของเครื่องมือและอุปกรณ์ เครื่องจักรที่ซื้อมาใช้ในการผลิต ซึ่งเมื่อใช้งานไปได้ระยะหนึ่งก็จะมีการเสื่อมสภาพไปตามอายุการใช้งาน หรือตามปริมาณการผลิต

1) ค่าเสียโอกาสที่ดิน ที่ใช้ในการประกอบกิจการของโรงสีข้าว โดยการประเมินมูลค่าที่ดินของตนเองจากค่าเสียโอกาสหากนำที่ดินไปลงทุนอย่างอื่น และนำมูลค่าการให้เช่าที่ดินในพื้นที่บริเวณใกล้เคียงมาคำนวณเป็นค่าเช่าที่ดินของโรงสีข้าว โดยที่ดินที่ใช้ในการประกอบกิจการโรงสีข้าวคิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง จำนวน 31 ไร่ มีค่าเสียโอกาสที่ดินเฉลี่ยต่อแห่งเดือนละ 515 บาท หรือค่าเสียโอกาสที่ดินเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 190,571 บาท ดังแสดงตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเสียโอกาสที่ดิน

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่ดิน	จำนวน (ไร่/แห่ง)	จำนวน (บาท/เดือน/แห่ง)	จำนวน (บาท/ปี/แห่ง)
ค่าเสียโอกาสที่ดิน	31	515	190,571

2) ค่าเสื่อมราคาปัจจัยทุน ของผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่ มีราคาทุนของสินทรัพย์รวม 34,227,000 บาท/แห่ง และค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์รวม 1,618,399 บาท/แห่ง โดยค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ที่สำคัญ ได้แก่ ค่าเสื่อมราคาอาคารสำนักงาน 414,589 บาท/แห่ง

รองลงมาคือค่าเสื่อมราคาโกดังเก็บข้าวเปลือก 231,596 บาท/แห่ง ค่าเสื่อมราคาพื้นปูนซีเมนต์ 187,500 บาท/แห่ง ค่าเสื่อมราคาเครื่องชั่งบรรจุ 129,583 บาท/แห่ง และค่าเสื่อมราคาเครื่องสีข้าว 110,810 บาท/แห่ง ตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์

รายการ	ราคาทุน ค่าเฉลี่ย (บาท/ปี)	อายุการใช้งาน (ปี)	ราคาซาก	ค่าเสื่อมราคา (บาท/ปี)
อาคารสำนักงาน	12,400,000	30	-	414,589
โกดังเก็บข้าวเปลือก	6,263,000	27	-	231,596
พื้นปูนซีเมนต์	3,750,000	20	-	187,500
กิโลชั่งรถพ่วง	873,000	20	-	42,688
รถตักขนาดใหญ่	1,020,000	20	-	51,220
รถโฟล์คลิฟ	520,000	20	-	26,071
รถบรรทุก	1,900,000	20	-	95,265
หมอแปลงไฟฟ้า	628,000	15	-	41,023
เครื่องสีข้าว	1,700,000	15	-	110,810
เครื่องยิงสี	656,000	14	-	47,532
เครื่องคัดแยกกรวด	1,061,000	14	-	75,844
เครื่องขัดมันข้าวสาร	738,000	12	-	60,073
เครื่องชั่งบรรจุ	1,555,000	12	-	129,583
ถังสต๊อกข้าวสาร	457,000	10	-	45,704
ตู้อบลดความชื้น	706,000	12	-	58,901
รวม	**34,227,000**	**-**	**-**	**1,618,399**

การคำนวณค่าเสื่อมราคาของสินทรัพย์

$$\text{ค่าเสื่อมราคม} = \frac{\text{ราคาทุน} - \text{ราคาซาก}}{\text{อายุการใช้งาน}}$$

2.2.3 ต้นทุนรวม (Total Cost)

ต้นทุนรวม (Total Cost: TC) เป็นต้นทุนทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการใช้ปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆในการผลิตสินค้าและบริการจำนวนหนึ่งของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง เป็นดังนี้

ต้นทุนการผลิตรวม พ.ศ.2555 ซึ่งผู้ประกอบการยังไม่ได้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และในปี พ.ศ. 2556 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทแล้ว มีต้นทุนผันแปร ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการจ้างงานในปี พ.ศ.2555 คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 2,313,499บาท หรือร้อยละ 1.92 ของต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อแห่ง และปี พ.ศ.2556 คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 3,992,995 บาท หรือร้อยละ 3.85 ของต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อแห่งซึ่งสัดส่วนของต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มขึ้นตามนโยบายการปรับค่าค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ร้อยละ 1.93 และค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิตปี พ.ศ.2555 คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 117,955,723 บาท หรือร้อยละ 98.08ของต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อแห่ง และปี พ.ศ.2556 คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 99,675,170 บาท หรือร้อยละ 96.15 ของต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อแห่ง ต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิตที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงานลดลงร้อยละ 1.93 เนื่องจากปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ ราคาวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) มีราคาลดลงจากปี พ.ศ.2555 และรวมต้นทุนผันแปรในปี พ.ศ.2555 คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 120,269,222 บาท หรือร้อยละ 98.52 ของต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อแห่งในปี พ.ศ.2556 คิดค่าเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ 103,668,165 บาท หรือร้อยละ 92.28 ของต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อแห่งสำหรับต้นทุนคงที่ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่ดิน และต้นทุนของสินทรัพย์ (ค่าเสื่อมราคา) มีคงที่เฉลี่ยแห่งละ 1,808,970 บาท ดังแสดงตามตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทต้นทุนการผลิต

รายการ	ปี พ.ศ.2555				ปี พ.ศ.2556				อัตราการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
	ต้นทุนผันแปรจำนวน (บาท)	ร้อยละ	ต้นทุนคงที่ จำนวน (บาท)	ร้อยละ	ต้นทุนผันแปรจำนวน (บาท)	ร้อยละ	ต้นทุนคงที่ จำนวน (บาท)	ร้อยละ	
ค่าใช้จ่ายในการจ้างงาน	2,313,499	1.92			3,992,995	3.85			+1.93
ค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิต	117,955,723	98.08			99,675,170	96.15			-1.93
ค่าเสียโอกาสที่ดิน			190,571	10.53			190,571	10.53	
ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์			1,618,399	89.47			1,618,399	89.47	
รวม	**120,269,222**	**100.00**	**1,808,970**	**100.00**	**103,668,165**	**100.00**	**1,808,970**	**100.00**	

ตารางที่ 4.16 ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อแห่ง

ต้นทุน	ปี พ.ศ.2555		ปี พ.ศ.2556	
	จำนวน (บาท)	ร้อยละ	จำนวน (บาท)	ร้อยละ
ต้นทุนผันแปร	120,269,222	98.52	103,668,165	92.28
ต้นทุนคงที่	1,808,970	1.48	1,808,970	1.72
ต้นทุนรวม	**122,078,192**	**100.00**	**105,477,135**	**100.00**

2.2.4 ปริมาณผลผลิต

ปริมาณผลผลิต คือ จำนวนผลผลิตที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการผลิตสินค้า ได้แก่ ข้าวสาร มีรายละเอียดดังนี้

ปริมาณผลผลิตข้าวสาร ของผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ปี พ.ศ. 2555 ได้ผลิตข้าวสารคิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง จำนวน 64,343 กระสอบ และปี พ.ศ.2556 ได้ผลิตข้าวสารคิดค่าเฉลี่ยต่อแห่ง จำนวน 59,312 กระสอบ ดังแสดงตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ข้าวสารของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง

ปริมาณผลลิต	ปี พ.ศ.2555 จำนวน (กระสอบ)	ปี พ.ศ.2556 จำนวน (กระสอบ)
ข้าวสาร	64,343	59,312

หมายเหตุ : ข้าวสาร 1 กระสอบ เท่ากับ 100 กิโลกรัม

2.2.5 การคำนวณต้นทุนการผลิต

1) ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย (Average Variable Cost: AVC) เป็นต้นทุนผันแปรทั้งหมดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วย

2) ต้นทุนเฉลี่ยคงที่ (Average Fixed Cost: AFC) เป็นต้นทุนคงที่ทั้งหมดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วย

3) ต้นทุนรวมเฉลี่ย (Average Cost: AC) เป็นต้นทุนทั้งหมดเฉลี่ยต่อปริมาณผลผลิต 1 หน่วย

จากข้อมูลต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว จำนวน 44 แห่ง ได้คำนวณต้นทุนการผลิตต่อปริมาณผลผลิตที่ได้รับในแต่ละปีเปรียบเทียบ ระหว่างปี พ.ศ. 2555 และปี พ.ศ.2556 ซึ่งในปี พ.ศ.2555 เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และปี พ.ศ. 2556 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท แสดงต้นทุนการผลิต ดังนี้

1) ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 1 กระสอบ (100 กิโลกรัม) ของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ประกอบด้วย ต้นทุนการจ้างงาน และต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิต ปี พ.ศ.2555 มีต้นทุนผันแปรรวม 120,272,222 บาท ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,869.24 บาท จำแนกเป็นต้นทุนในการจ้างงาน 2,313,499 บาท ต้นทุนการจ้างงานเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 36.00 บาท และต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิต 117,955,723 บาท ต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิตเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,833.24 บาท ปี พ.ศ.2556 หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีต้นทุนผันแปรรวม 103,668,165 บาท ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,747.84 บาท จำแนกเป็นต้นทุนในการจ้างงาน 3,992,995 บาท ต้นทุนการจ้างงานเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 67.33 บาท และต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิต 99,675,170 บาท ต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นในการผลิตเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,680.53 บาท ดังแสดงตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม

ปี พ.ศ.	ปริมาณผลผลิต (ข้าวสาร)	ต้นทุนผันแปร			ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย		
		ค่าจ้างงาน	ค่าใช้จ่ายอื่น	รวมต้นทุนผันแปร	ค่าจ้างงาน	ค่าใช้จ่ายอื่น	รวมต้นทุนผันแปรเฉลี่ย
2555	64,343	2,316,499	117,955,723	120,272,222	36.00	1,833.24	1,869.24
2556	59,312	3,992,995	99,675,170	103,668,165	67.33	1,680.53	1,747.84

2) ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม ของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ประกอบด้วย ค่าเสียโอกาสที่ดิน และค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ ปี พ.ศ.2555 มีต้นทุนผันคงที่รวม 1,808,970 บาท ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 28.11 บาท จำแนกเป็นค่าเสียโอกาสที่ดิน 190,571 บาท ค่าเสียโอกาสที่ดินเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 2.96 บาท และค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ 1,618,399 บาท ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 25.15 บาทปี พ.ศ.2556 หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีต้นทุนผันคงที่รวม

1,808,970 บาท ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 30.49 บาท จำแนกเป็นค่าเสียโอกาสที่ดิน 190,571 บาท ค่าเสียโอกาสที่ดินเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 3.21 บาท และค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ 1,618,399 บาท ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 27.28 บาท ดังแสดงตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม

ปี พ.ศ.	ปริมาณผลผลิต (ข้าวสาร)	ต้นทุนคงที่			ต้นทุนคงที่เฉลี่ย		
		ค่าเสียโอกาสที่ดิน	ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์	รวมต้นทุนคงที่	ค่าเสียโอกาสที่ดิน	ค่าเสื่อมราคา	รวมต้นทุนคงที่เฉลี่ย
2555	64,343	190,571	1,618,399	1,808,970	2.96	25.15	28.11
2556	59,312	190,571	1,618,399	1,808,970	3.21	27.28	30.49

3) ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม ของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ประกอบด้วย ต้นทุนผันแปร และต้นทุนคงที่ ปี พ.ศ.2555 มีต้นทุนรวม 122,081,192 บาท ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,897.35 บาท จำแนกเป็นต้นทุนผันแปร 120,272,222 บาท ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,869.24 บาท และต้นทุนคงที่ 1,808,970 บาท ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 28.11 บาทปี พ.ศ.2556 มีต้นทุนรวม 105,477,135 บาท ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,778.34 บาท โดยมีต้นทุนผันแปร 103,668,165 บาท ต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,747.84 บาท และต้นทุนคงที่ 1,808,970 บาท ต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 30.50 บาท ดังแสดงตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม

ปี พ.ศ.	ปริมาณผลผลิต (ข้าวสาร)	ต้นทุนรวม			ต้นทุนรวมเฉลี่ย		
		ต้นทุนผันแปร	ต้นทุนคงที่	ต้นทุนรวม	ต้นทุนผันแปร	ต้นทุนคงที่	ต้นทุนรวมเฉลี่ย
2555	64,343	120,272,222	1,808,970	122,081,192	1,869.24	28.11	1,897.35
2556	59,312	103,668,165	1,808,970	105,477,135	1,747.84	30.50	1,778.34

2.3 การปรับราคาสินค้า

การปรับราคาสินค้าของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการปรับลดราคาสินค้า จำนวน 39 แห่ง หรือร้อยละ 88.64 และมีการปรับลดราคาสินค้า จำนวน 5 แห่ง หรือร้อยละ 11.36 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการไม่มีการปรับลดราคาสินค้า จำนวน 34 แห่ง หรือร้อยละ 89.47 และมีการปรับลดราคาสินค้า จำนวน 4 แห่ง หรือร้อยละ 10.53 สำหรับโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการไม่มีการปรับลดราคาสินค้า จำนวน 5 แห่ง หรือร้อยละ 83.33 และมีการปรับลดราคาสินค้า จำนวน 1 แห่ง หรือร้อยละ 16.67 ดังแสดงตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามการปรับราคาสินค้า

การปรับราคาสินค้า	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีการปรับราคาสินค้า	4	10.53	1	16.67	5	11.36
ไม่มีการปรับราคาสินค้า	34	89.47	5	83.33	39	88.64
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

2.4 แนวโน้มการปิดกิจการ

แนวโน้มการปิดกิจการ ของสถานประกอบการโรงสีข้าว พบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดไม่มีแนวโน้มจะปิดกิจการ เนื่องจากโรงสีข้าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูง เช่น อาคารโกดังเก็บข้าวเปลือก และเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับจังหวัดกำแพงเพชรมีการทำเกษตรกรรมนาข้าวมาก ส่งผลให้มีวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) ในการผลิตให้กับอุตสาหกรรมโรงสีข้าวดังแสดงตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามแนวโน้มการปิดกิจการ

การปิดกิจการ	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีแนวโน้ม	-	-	-	-	-	-
ไม่มีแนวโน้ม	38	100.00	6	100.00	44	100.00
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

ส่วนที่ 3 การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

3.1 การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าว

การเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงสีข้าว ซึ่งได้แบ่งข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน จำนวน 6 แห่ง และกลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน จำนวน 4 แห่ง รวม 10 แห่ง และผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวตามนโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ และแนวทางในการปรับตัวกับสถานการณ์ดังกล่าว ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน การปรับตัวจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีรายละเอียดดังนี้

1. สวัสดิการของลูกจ้างผู้ประกอบการบางแห่งมีการปรับลดสวัสดิการต่างๆ เช่น ลดค่าจ้างที่จ่ายให้พิเศษ ลดการจ่ายค่าเบี้ยขยัน เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการเห็นว่าการปรับขึ้นค่าจ้างงาน มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตด้านการจ้างงานที่ต้องจ่ายค่าจ้างงานสูงขึ้น จึงมีการปรับลดสวัสดิการบางอย่างที่ให้กับลูกจ้าง

2. การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ ผู้ประกอบการเห็นว่าการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้กับลูกจ้าง ผู้ประกอบการจะใช้วิธีการสอนงานให้กับลูกจ้างเอง เนื่องจากการการทำงานของโรงสีข้าวต้องใช้ประสบการณ์จริงในการทำงาน ซึ่งจะได้ผลมากกว่าส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางราชการ

3. การมอบหมายงานให้กับลูกจ้างผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่เป็นคนไทยเกือบทั้งหมด (ยกเว้นลูกจ้างรายวันที่มีการรับเข้ามาใหม่) และมีการคำนวณอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานรายเดือน และการจ้างงานให้กับลูกจ้างรายวันเก่าด้วย เพื่อ

เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และผู้ประกอบการได้กำหนดเงื่อนไขให้กับลูกจ้างโดยต้องทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่ และมีการมอบหมายงานเพิ่มจากเดิม เช่น มอบหมายให้พนักงานรายเดือนที่จัดทำบัญชี ให้มาช่วยงานด้านการหาจัดซื้อข้าวเปลือก นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีการประเมินการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเพื่อพิจารณาว่าจะมีการจ้างงานต่อหรือไม่

4. การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการรับลูกจ้างใหม่ทดแทนลูกจ้างเดิมหากมีการลาออก โดยจะใช้วิธีกระจายงานเดิมให้กับลูกจ้างรายอื่นทำแทน และหากจำเป็นต้องจ้างงานเพิ่มก็จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยมากขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความแข็งแรง และมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย

5. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานผู้ประกอบการโรงสีข้าวไม่มีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากต้องใช้ความต่อเนื่องในการทำงาน และต้องควบคุมการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าคนงานและผู้บริหารของโรงสีข้าว

6. ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือแรงงานผู้ประกอบการมีแนวทางการปรับต้นทุนการผลิตอื่น ได้แก่ การลดค่าใช้จ่ายในการจ้างนายหน้าที่รับซื้อข้าวเปลือก ซึ่งมีการให้พนักงานเป็นผู้รับซื้อข้าวเปลือกให้แก่โรงสีข้าวมากขึ้น

7. การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน ผู้ประกอบการบางแห่งมีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาแทนเครื่องจักรเดิมที่มีคุณภาพในการผลิตต่ำ อย่างไรก็ตามการลงทุนในในด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์มีไม่มากนัก เนื่องจากสถานประกอบการมีเงินทุนจำกัด

8. การหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการหาแหล่งเงินกู้เพิ่มขึ้น เพื่อใช้ในการลงทุนอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องจักร ในปัจจุบันผู้ประกอบการจะใช้แหล่งเงินกู้จากธนาคารซึ่งธนาคารยังมีอัตราดอกเบี้ยสูง จึงต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือในการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน การปรับตัวจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีรายละเอียดดังนี้

1. สวัสดิการของลูกจ้างผู้ประกอบการมีการลดสวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง ได้แก่ ลดการให้ที่อยู่อาศัยกับลูกจ้าง ลดค่าจ้างที่จ่ายให้พิเศษ ลดเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และค่าเบี้ยขยัน ซึ่งผู้ประกอบการเห็นว่าการปรับขึ้นค่าจ้างย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตในระยะยาว แต่ไม่ต้องการฝ่าฝืนต่อกฎหมายและไม่อยากให้พนักงานต่อต้านจนเกิดการประท้วง ดังนั้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในด้านการจ้างงานในระยะยาวของสถานประกอบการ จึงจำเป็นต้องลด

สวัสดิการด้านต่างๆ ของลูกจ้างลง รวมทั้งไม่มีการรับลูกจ้างเพิ่ม หรือยกเลิกตำแหน่งงานบางตำแหน่งที่ไม่จำเป็น

2. การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ ผู้ประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางราชการ ส่งผลให้ลูกจ้างมีทักษะการทำงานและมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบดีขึ้น อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการเห็นว่าจากการประเมินผลการทำงานเป็นประจำของลูกจ้าง พบว่า การทำงานของโรงสีข้าวโดยส่วนใหญ่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าการส่งลูกจ้างเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการยังส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับทางภาครัฐเพื่อช่วยส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ

3. การมอบหมายงานให้กับลูกจ้างผู้ประกอบการได้มีการวางแผนการบริหารงานด้านแรงงาน โดยการเพิ่มเงื่อนไขในการทำงานให้แก่ลูกจ้างก่อนปรับขึ้นค่าจ้างงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้กับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เช่น มอบหมายให้พนักงานการเงินที่ทำหน้าที่เก็บเงินและจัดทำบัญชี ปฏิบัติงานด้านการตลาดของสถานประกอบการด้วย และมอบหมายให้คนงานรับผิดชอบงานระหว่างวันมากขึ้น เป็นต้น

4. การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ผู้ประกอบการให้ความคิดเห็นว่าจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานของสถานประกอบการ โดยในปัจจุบันมีโรงสีข้าวหลายแห่งได้จ้างลูกจ้างรายวันเป็นแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากผู้ประกอบการเห็นว่าการทำงานที่ใช้แรงงานลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีความเข้มแข็งและมีความอดทนสูงกว่าแรงงานไทย ประกอบกับมีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ทั้งนี้ ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าในอนาคตจะมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมากขึ้น ซึ่งแรงงานไทยอาจมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น

5. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานผู้ประกอบการโรงสีข้าวไม่มีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากต้องทำงานในสถานที่ของโรงสีข้าว และต้องมีการควบคุมดูแลการผลิตจากผู้ควบคุมงาน และผู้บริหารของโรงสีข้าว

6. ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือแรงงาน ผู้ประกอบการยังไม่มีแนวทางการปรับต้นทุนการผลิตอื่นนอกเหนือจากแรงงาน

7. การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน ผู้ประกอบการมีการใช้ปัจจัยการผลิตอื่นทดแทนปัจจัยแรงงานมากขึ้น คือ การซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ทดแทนแรงงานเพิ่มมากขึ้น และได้วางแผนซื้อเครื่องจักรในการผลิตเพื่อใช้ทดแทนเครื่องจักรเดิมที่มีอยู่

8. การหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการกู้เงินจากธนาคารอยู่แล้ว และต้องการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ เพื่อใช้ในการลงทุนในเรื่องของอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องจักร โดยผู้ประกอบการเห็นภาครัฐควรช่วยเหลือผู้ประกอบการโดยการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ

จากผลการศึกษา ผู้ประกอบการทั้ง 2 กลุ่ม สามารถปรับตัวได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการโรงสีข้าวปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางส่วนยังไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการมีต้นทุนการผลิตด้านการจ้างงานเพิ่มขึ้น จึงมีการวางแผนในเรื่องของการจ้างงานเพื่อลดต้นทุนที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลดการจ้างงาน การลดสวัสดิการลูกจ้าง การใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย บางแห่งมีการใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานและเพิ่มกำลังการผลิต นอกจากนี้ ผู้ประกอบการเห็นว่าการเพิ่มค่าแรงจะทำให้รายได้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น แต่ก่อนการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลควรมีการศึกษารายละเอียดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในภาพรวมก่อน เพื่อให้ผู้ประกอบการหาแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งหากเป็นผู้ประกอบการขนาดใหญ่ที่มีรายได้และเงินทุนจำนวนมาก การปรับตัวก็จะไม่มีปัญหามากนัก แต่หากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก แม้จะมีลูกจ้างไม่มากแต่ก็มีปัญหาของเงินทุนที่จะนำมาปรับเป็นค่าแรงขั้นต่ำให้กับลูกจ้าง

3.2 ความเห็นในภาพรวมต่อนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ความเห็นในภาพรวมต่อนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ของผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าในภาพรวมนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทยังไม่เหมาะสม จำนวน 31 แห่ง หรือร้อยละ 70.45 และเห็นว่านโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทมีความเหมาะสม จำนวน 13 แห่ง หรือร้อยละ 29.55 ถ้าพิจารณาตามขนาดโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน เห็นว่าในภาพรวมนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทยังไม่เหมาะสม จำนวน 27 แห่ง หรือร้อยละ 71.05 และเห็นว่านโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทมีความเหมาะสม จำนวน 11 แห่ง หรือร้อยละ 28.95 สำหรับโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51 – 200 คน เห็นว่าในภาพรวมนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทยังไม่เหมาะสม จำนวน 4 แห่ง หรือร้อยละ 66.67 และเห็นว่านโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทมีความเหมาะสม จำนวน 2 แห่ง หรือร้อยละ 33.33 ดังแสดงตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการโรงสีข้าว จำแนกตามความเห็นในภาพรวม

ความเห็นในภาพรวม	ขนาดลูกจ้าง 1-50 คน		ขนาดลูกจ้าง 51-200 คน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหมาะสม	11	28.95	2	33.33	13	29.55
ไม่เหมาะสม	27	71.05	4	66.67	31	70.45
รวม	**38**	**100.00**	**6**	**100.00**	**44**	**100.00**

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโรงสีข้าว ได้มีประเด็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ต้องการเสนอต่อภาครัฐ เกี่ยวกับนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ดังนี้

4.1 ภาครัฐควรเข้ามาดูแลช่วยเหลือผู้ประกอบการในมาตรการเรื่องภาษี ทั้งภาษีเงินได้ภาษีกิจการ ควรมีการปรับลดภาษีเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ

4.2 ภาครัฐควรมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามพื้นที่ในแต่ละจังหวัด ไม่ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ เนื่องจากค่าครองชีพแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน

4.3 ภาครัฐควรรับฟังเสียงของผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมต่างๆ โดยรับทราบเกี่ยวกับผลกระทบที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้รับเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

การศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น300 บาท ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าวจังหวัดกำแพงเพชร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้น และแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยเป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจำนวน 44 แห่ง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโรงสีข้าว

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชร ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.55 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.45 และมีช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมาคือช่วงอายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.81 ช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.73 และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.55 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 22.73 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.91

ผู้ประกอบการโรงสีข้าวส่วนใหญ่มีการดำเนินงานในรูปแบบธุรกิจห้างหุ้นส่วนจำกัดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.18 และรูปแบบธุรกิจบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 6.82 โดยรายได้ของผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 100,000-500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.73 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 500,000-1,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.67 ซึ่งรายได้ในสองลำดับนี้เป็นรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ในส่วนของผู้ประกอบการที่มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 1,000,000 บาทขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 13.64 จะเป็นรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 51- 200 คน

1.2 ผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

1.2.1 ลูกจ้างของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 64.42 และลูกจ้างรายวัน คิดเป็นร้อยละ 35.58 สัญชาติลูกจ้างที่มีการจ้างงาน

ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างสัญชาติไทยคิดเป็นร้อยละ 75.91 และลูกจ้างต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 24.09 อัตราค่าจ้างงานส่วนใหญ่ลูกจ้างได้รับอัตราค่าจ้างงาน 300 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.43 และอัตราค่าจ้างงานต่ำกว่า 300 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.57 การปรับอัตราค่าจ้างงาน 300 บาท นี้เป็นการปรับให้กับลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยก่อน ในส่วนของลูกจ้างต่างด้าวยังไม่ได้ปรับขึ้นให้ทุกคน การลดจำนวนลูกจ้างของโรงสีข้าวส่วนใหญ่ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 68.18 และลดจำนวนลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ 31.82 การลดจำนวนลูกจ้างจะใช้วิธีประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง หากมีการลาออกของลูกจ้างก็จะไม่รับลูกจ้างทดแทนตำแหน่งงานเดิมและสัญชาติลูกจ้างที่ถูกลดจำนวนเป็นลูกจ้างสัญชาติไทยทั้งหมด

1.2.2 ต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการโรงสีข้าว ประกอบด้วย การจ้างงานและค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิต ต้นทุนการจ้างงานของโรงสีข้าว ในปี พ.ศ.2555 ผู้ประกอบการมีการจ้างงานรวม เป็นเงิน 101,794,000 บาท หรือโดยเฉลี่ยเท่ากับ 2,313,499 บาทต่อแห่งต่อปี และปี พ.ศ.2556 หลังจากรัฐบาลได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทแล้ว ค่าจ้างงานเป็นเงิน 175,691,800 บาทต่อปี หรือโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3,992,995 บาทต่อแห่งต่อปี โดยในปี พ.ศ.2556 ต้นทุนค่าจ้างแรงงานรายวันคิดเป็นร้อยละ 57.65 ของต้นทุนการจ้างงานทั้งหมด ซึ่งสัดส่วนของค่าจ้างแรงงานรายวันในปี พ.ศ.2556 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.67 เมื่อเทียบกับปีพ.ศ.2555 ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการต้องรับภาระต้นทุนด้านการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยต้นทุนการจ้างงานแต่ละแห่งจะเพิ่มสูงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น สำหรับต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นในการผลิตของสถานประกอบการโรงสีข้าว ที่สำคัญได้แก่ วัตถุดิบหรือข้าวเปลือก ในปี พ.ศ.2556 มีค่าเฉลี่ยต่อแห่งต่อปีเป็นจำนวนเงิน 92,836,363 บาท คิดเป็นร้อยละ 93.13 ของต้นทุนค่าใช้จ่ายผันแปรอื่นทั้งหมด ซึ่งสัดส่วนของต้นทุนค่าวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) ลดลงร้อยละ 1.73 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2555 เนื่องจากปี พ.ศ.2556 ราคาข้าวเปลือกที่รับซื้อมีราคาต่ำกว่า ปี พ.ศ.2555 ทำให้เกษตรกรขายข้าวเปลือกให้กับโครงการรับจำนำข้าวเปลือกของรัฐบาลมากขึ้น โรงสีข้าวจึงรับซื้อข้าวเปลือกได้น้อยลง

1.2.3 การคำนวณต้นทุนการผลิตเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม ประกอบด้วย ต้นทุนผันแปรเฉลี่ย ต้นทุนคงที่เฉลี่ย และต้นทุนรวมเฉลี่ย โดยต้นทุนผันแปรเฉลี่ยของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ปี พ.ศ.2555 มีต้นทุนผันแปรรวม 120,272,222 บาท คิดเป็นต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,869.24 บาท ปี พ.ศ.2556 หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีต้นทุนผันแปรรวม 103,668,165 บาท คิดเป็นต้นทุนผันแปรเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 1,747.84 บาท สำหรับต้นทุนคงที่เฉลี่ยของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ปี พ.ศ.2555 มีต้นทุนผันคงที่รวม 1,808,970 บาท คิดเป็นต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 28.11 บาท ปี พ.ศ.2556 หลังจากที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีต้นทุน

ผันคงที่รวม 1,808,970 บาท คิดเป็นต้นทุนคงที่เฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เท่ากับ 30.49 บาท และต้นทุนรวมเฉลี่ยของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ปี พ.ศ.2555 มีต้นทุนรวม 122,081,192 บาท คิดเป็นต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัมเท่ากับ 1,897.35 บาท ปี พ.ศ. 2556 มีต้นทุนรวม 105,477,135 บาท คิดเป็นต้นทุนรวมเฉลี่ยต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัมเท่ากับ 1,778.34 บาท

1.2.4 การปรับราคาสินค้าของสถานประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่าง ส่วนใหญ่ไม่มีการปรับลดราคาสินค้า คิดเป็นร้อยละ 88.64 และมีการปรับลดราคาสินค้า คิดเป็นร้อยละ 11.36

1.2.5 แนวโน้มการปิดกิจการของสถานประกอบการโรงสีข้าว พบว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดไม่มีแนวโน้มจะปิดกิจการ เนื่องจากโรงสีข้าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก และมีแหล่งวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก) ในการผลิตที่อยู่ในพื้นที่ของจังหวัด

1.3 การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

1.3.1 การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าว

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวได้จากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยผู้ประกอบการมีการปรับลดสวัสดิการต่างๆ เช่น ลดค่าจ้างที่จ่ายให้พิเศษ ลดการจ่ายค่าเบี้ยขยัน เป็นต้น การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะใช้วิธีการสอนงานให้กับลูกจ้างเอง เนื่องจากการการทำงานของโรงสีข้าวต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านการมอบหมายงานผู้ประกอบการมีการมอบหมายงานเพิ่มจากเดิม เช่น มอบหมายให้พนักงานรายเดือนที่จัดทำบัญชี ให้มาช่วยงานด้านการรับซื้อข้าวเปลือก โดยผู้ประกอบการมีการจ้างงานต่างด้าวทดแทนลูกจ้างไทยมากขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความแข็งแรง และมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการโรงสีข้าวไม่มีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ผู้ประกอบการมีแนวทางการปรับต้นทุนการผลิตอื่น ได้แก่ การลดค่าใช้จ่ายในการจ้างนายหน้าที่รับซื้อข้าวเปลือก ซึ่งมีการให้ลูกจ้างเป็นผู้รับซื้อข้าวเปลือกให้แก่โรงสีข้าวมากขึ้น และผู้ประกอบการบางแห่งมีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาแทนเครื่องจักรเดิมที่มีคุณภาพในการผลิตต่ำ นอกจากนี้ การหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือในการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวได้จากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยผู้ประกอบการมีการลดสวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้าง ได้แก่ ลดการให้ที่อยู่อาศัยกับลูกจ้าง ลดค่าจ้างที่จ่ายให้พิเศษ ลดเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และค่าเบี้ยขยัน การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถาน

ผู้ประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับทางภาครัฐเพื่อช่วยส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ในส่วนการมอบหมายงานให้กับลูกจ้างมีการมอบหมายงานให้กับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เช่น มอบหมายให้พนักงานการเงินที่ทำหน้าที่เก็บเงินและจัดทำบัญชี ปฏิบัติงานด้านการตลาดของสถานประกอบการด้วย และมอบหมายให้คนงานรับผิดชอบงานระหว่างวันมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันมีโรงสีข้าวหลายแห่งได้จ้างลูกจ้างรายวันเป็นแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย เนื่องจากผู้ประกอบการเห็นว่าการทำงานที่ใช้แรงงานลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีความเข้มแข็งและมีความอดทนสูงกว่าแรงงานไทย และผู้ประกอบการโรงสีข้าวไม่มีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ในส่วนของต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือแรงงานผู้ประกอบการยังไม่มีแนวทางการปรับต้นทุนการผลิตอื่น โดยผู้ประกอบการการซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ทดแทนแรงงานเพิ่มมากขึ้น และได้วางแผนซื้อเครื่องจักรในการผลิตเพื่อใช้ทดแทนเครื่องจักรเดิมที่มีอยู่ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการเห็นภาครัฐควรช่วยเหลือผู้ประกอบการโดยการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ

1.3.2 ความเห็นในภาพรวมต่อนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ผู้ประกอบการโรงสีข้าวตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าในภาพรวมนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ยังไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 70.45 และเห็นว่านโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 29.55 โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลควรพิจารณาปรับตามค่าครองชีพในแต่ละจังหวัด

2. การอภิปรายผล

ผลการการศึกษาผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าว จากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท นำข้อมูลดังกล่าวมาอภิปรายผลแต่ละหัวข้อดังนี้

ผลกระทบต่อการจ้างงานของผู้ประกอบการโรงสีข้าว พบว่า ผู้ประกอบการมีการจ้างลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยมากกว่าสัญชาติต่างด้าว โดยลูกจ้างแรงงานไทยได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง 300 บาท ร้อยละ 67.43 ส่วนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาท เป็นแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 24.09 และแรงงานไทย ร้อยละ 8.48 ซึ่งการปรับค่าจ้างมีการปรับค่าจ้างรายวันและรายเดือน การปรับค่าจ้างรายวันเป็นการปรับค่าจ้างขึ้นเป็นวันละ 300 บาท สำหรับค่าจ้างรายเดือนจะพิจารณาจากระยะเวลาและประสบการณ์การทำงานของลูกจ้าง แต่ไม่ต่ำกว่าวันละ 300 บาท และผู้ประกอบการบางแห่งมีการลดจำนวนลูกจ้าง โดยลดลูกจ้างที่เป็นสัญชาติไทยทั้งหมด ซึ่งจะใช้วิธีประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง และหากมีการลาออกของลูกจ้างก็จะไม่รับลูกจ้างทดแทนตำแหน่งงานเดิมและไม่มีนโยบายรับลูกจ้างเพิ่มเติม สอดคล้องกับ ทิวาพร มูลคนธ์ (2555) ที่พบว่า

สถานประกอบการที่ใช้แรงงานเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งเมื่อรัฐบาลประกาศนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอย่างชัดเจน สถานประกอบการทุกที่ได้วางแผนในเรื่องการลด หรือเลิกจ้างแรงงานและไม่รับลูกจ้างในการทำงานเพิ่ม ถึงแม้จะมีการลาออกก็ตาม สำหรับการลดการจ้างงานผู้ประกอบการโรงสีข้าว จะลดการจ้างงานที่เป็นแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในขณะที่แรงงานต่างด้าวบางรายยังไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการเห็นว่าเป็นการลดต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ สอดคล้องกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2555) ที่พบว่า มีแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น โดยรัฐบาลควรเตรียมแผนการรองรับการใช้แรงงานต่างด้าว

ผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการโรงสีข้าว พบว่าเมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าจ้างงานเพิ่มขึ้นจาก 36 บาท เป็น 67.33 บาท ต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตด้านการจ้างงานของสถานประกอบการ โดยต้นทุนการจ้างงานแต่ละแห่งจะเพิ่มสูงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นสำหรับต้นทุนรวมเฉลี่ยลดลงจาก 1,897.35 บาท เป็น 1,778.34 บาท ต่อข้าวสาร 100 กิโลกรัม เนื่องจากต้นทุนการผลิต ร้อยละ 89.55 เป็นค่าวัตถุดิบข้าวเปลือกซึ่งมีราคาลดลง ขณะที่ต้นทุนแรงงานมีเพียงร้อยละ 3.85ประกอบกับเกษตรกรได้ขายข้าวเปลือกให้กับโครงการรับจำนำข้าวเปลือกของรัฐบาลมากขึ้น โรงสีข้าวจึงรับซื้อข้าวเปลือกได้น้อยลงอย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการเห็นว่าราคาข้าวเปลือกมีความผันผวน หากในปีต่อไปราคาข้าวเปลือกเพิ่มสูงขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตรวมของผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการอาจมีการลดต้นทุนด้านอื่น ได้แก่ ต้นทุนด้านการจ้างงานโดยการลดหรือเลิกจ้างงานซึ่งจะเกิดการว่างงานในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหากต้นทุนด้านแรงงานของบางอุตสาหกรรมสูงขึ้น จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมนั้น โดยผู้ผลิตจะใช้ปัจจัยการผลิตอื่น เช่น ปัจจัยทุนทดแทนแรงงาน รวมทั้งผู้ประกอบการจะหากลยุทธ์ใหม่มาใช้ในการดำเนินการผลิต และทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตโดยการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรมากขึ้น (เน้นวิธีการผลิตแบบใช้ทุนแทนแรงงาน) ทำให้กระบวนการผลิตใช้แรงงานลดลง และเกิดการว่างงานเนื่องจากการเลิกจ้างงาน

ผลกระทบต่อการปรับขึ้นราคาสินค้าส่วนใหญ่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวยังไม่มีการปรับราคาสินค้า เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวเปลือกมีราคาลดลงจากปีที่ผ่านมาค่อนข้างมาก โรงสีข้าวจึงมีต้นทุนการผลิตลดลงจากปีที่ผ่านมา จึงไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการ ประกอบกับราคาข้าวสารมีการปรับขึ้นลงเป็นไปตามกลไกของตลาด รวมทั้งข้าวสารเป็นสินค้าที่มีมาตรการกำกับดูแลและควบคุมสินค้าจากภาครัฐ อย่างไรก็ตาม

ผู้ประกอบการได้ให้ความคิดเห็นว่าราคาข้าวเปลือกแต่ละปีไม่เท่ากัน ซึ่งในอนาคตหากราคาข้าวเปลือกปรับตัวสูงขึ้น อาจส่งผลให้ราคาข้าวสารในท้องตลาดสูงขึ้นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น (2555) ที่พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs มีการปรับราคาสินค้าและบริการที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อประชาชนที่ต้องซื้อสินค้าที่แพงขึ้น โดยเฉพาะสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีพโดยทั่วไป เช่น สินค้าอุปโภคและบริโภค

ผลกระทบต่อการปิดกิจการผู้ประกอบการโรงสีข้าวไม่มีแนวโน้มจะปิดกิจการ เนื่องจากโรงสีข้าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูง รวมทั้งจังหวัดกำแพงเพชรมีพื้นที่การทำเกษตรกรรมนาข้าวมาก ส่งผลให้มีข้าวเปลือกใช้ในการผลิตให้กับโรงสีข้าวตลอดทั้งปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น (2555) ที่พบว่า ผู้ประกอบการ SMEs มีต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น ทำให้ธุรกิจบางรายต้องปิดตัวลง เนื่องจากแบกรับภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายไม่ไหว

ผลการศึกษาการปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวพบว่า ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวได้ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางส่วนยังไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท โดยผู้ประกอบการมีแนวทางการปรับตัว มีดังนี้

1. สวัสดิการลูกจ้าง ผู้ประกอบการมีการปรับลดสวัสดิการต่างๆ เช่น ลดการให้ที่อยู่อาศัยกับลูกจ้าง ลดค่าจ้างที่จ่ายให้พิเศษ ลดเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และค่าเบี้ยขยัน เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการเห็นว่าการปรับขึ้นค่าจ้างงาน มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตในระยะยาว แต่ไม่ต้องการฝ่าฝืนต่อกฎหมายและไม่อยากให้พนักงานต่อต้านจนเกิดการประท้วง จึงลดค่าใช้จ่ายในด้านการจ้างงานในระยะยาวของสถานประกอบการ โดยการลดสวัสดิการด้านต่างๆ ของลูกจ้างลง

2. การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ ผู้ประกอบการบางแห่งมีการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานกับทางราชการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้าง อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์จริงในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญงานในแต่ละด้าน

3. การมอบหมายงานให้กับลูกจ้าง โดยผู้ประกอบการได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ รวมทั้งพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายเดือน และการจ้างงานให้กับลูกจ้างรายวันเก่าเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้ ผู้ประกอบการได้มีการวางแผนการบริหารงานด้านการจ้างงาน โดยการเพิ่มเงื่อนไขในการทำงานให้แก่ลูกจ้างก่อนปรับขึ้นค่าจ้าง ได้แก่ การมอบหมายงานให้กับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เช่น มอบหมายให้พนักงานการเงินที่ทำหน้าที่เก็บเงินและจัดทำบัญชี ปฏิบัติงานด้าน

การตลาดของสถานประกอบการด้วย และมอบหมายให้คนงานรับผิดชอบงานระหว่างวันมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีการประเมินการทำงานของลูกจ้างเพื่อพิจารณาว่าจะมีการจ้างงานต่อหรือไม่

4. การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย เนื่องจากผู้ประกอบการเห็นว่าการทำงานที่ใช้แรงงานลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีความเข้มแข็งและมีความอดทนสูงกว่าแรงงานไทย ประกอบกับปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในอนาคตอาจจะมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานไทยอาจมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้นจากการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว และในปัจจุบันมีโรงสีข้าวหลายแห่งได้จ้างลูกจ้างรายวันเป็นแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยผู้ประกอบการเห็นว่าภาครัฐควรมีกฎหมายรองรับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน รวมทั้งควรมีการตรวจสอบประวัติแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

5. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานผู้ประกอบการโรงสีข้าวไม่มีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากต้องทำงานในสถานที่ของโรงสีข้าวโดยมีการควบคุมดูแลกระบวนการผลิตจากผู้ควบคุมงาน และผู้บริหารของโรงสีข้าว

6. ต้นทุนการผลิตด้านอื่นนอกเหนือแรงงานผู้ประกอบการมีแนวทางการปรับต้นทุนการผลิตอื่น ได้แก่ การลดค่าใช้จ่ายในการจ้างนายหน้าที่รับซื้อข้าวเปลือก ซึ่งมีการให้ลูกจ้างเป็นผู้รับซื้อข้าวเปลือกให้แก่โรงสีข้าวมากขึ้น

7. การนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้แทนแรงงาน ผู้ประกอบการบางแห่งมีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาแทนเครื่องจักรเดิมที่มีคุณภาพในการผลิตต่ำ และมีการซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ทดแทนแรงงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามสำหรับผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 1-50 คน มีการลงทุนในในด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่มากนัก เนื่องจากสถานประกอบการมีเงินทุนจำกัด ในส่วนของผู้ประกอบการโรงสีข้าวที่มีลูกจ้าง 51-200 คน มีเงินทุนค่อนข้างสูงจึงมีการวางแผนซื้อเครื่องจักรในการผลิตเพื่อใช้ทดแทนเครื่องจักรเดิมที่มีอยู่

8. การหาแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการกู้เงินจากธนาคารอยู่แล้ว และต้องการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ เพื่อใช้ในการลงทุนในเรื่องของอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องจักร โดยผู้ประกอบการเห็นว่าภาครัฐควรช่วยเหลือผู้ประกอบการโดยการหาแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ

การปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวมีความสอดคล้องกับ ทิวาพร มูลคนธ์ (2555) ที่พบว่า ฝ่ายผู้ประกอบการได้รับผลกระทบจากนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท สถานประกอบการทุกที่ได้วางแผนในเรื่องการลด หรือเลิกจ้างแรงงาน โดยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน และไม่รับลูกจ้างในการทำงานเพิ่มถึงแม้จะมีการลาออกก็ตาม และมีการพิจารณาด้านสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดให้ลูกจ้างรับผิดชอบงานมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการร้อยละ 95 ไม่เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้เป็นการปรับที่สูงมากถึงร้อยละ 40 ทั่วประเทศ และยงยุทธ แฉล้มวงษ์ สมชัย จิตสุชน วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และดิลกะ ลักธพิพัฒน์ (2555) ที่พบว่าภาคธุรกิจโดยเฉพาะเอสเอ็มอีจะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและผลิตภาพแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจจะมีการลดการจ้างงาน ลดคนงานเดิมและชะลอรับคนงานใหม่ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีที่ประหยัดการใช้แรงงาน ดังนั้น กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ต้องการปรับประสิทธิภาพการผลิต หรือเคยขาดแคลนแรงงานมาก่อนเพื่อปรับและ/หรือเพิ่มทักษะให้กับกำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อลดปัญหาการว่างงานและการเพิ่มผลิตภาพไปพร้อมๆ กัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานของสถานประกอบการ ซึ่งเกิดต้นทุนในการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง 300 บาท แต่ก็มีความจำเป็นต้องลดการจ้างงาน ชะลอการรับลูกจ้างใหม่ ประกอบกับมีความจำเป็นต้องลดสวัสดิการลง และประเด็นที่สำคัญมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ซึ่งในอนาคตอาจมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น ภาครัฐควรมีกฎหมายรองรับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน รวมทั้งควรมีการตรวจสอบประวัติแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

3.2 การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลควรศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ก่อนที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งการขึ้นค่าแรงแบบก้าวกระโดดส่งผลให้สถานประกอบการต้องรับภาระด้านต้นทุนแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และค่าแรงขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ ควรกำหนดตามสภาพความเป็นจริงตามแต่ละจังหวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่อการดำรงชีพของลูกจ้างของสถานประกอบการ ว่ามีความเพียงพอเหมาะสมต่อค่าครองชีพในปัจจุบันหรือไม่ ซึ่งหากต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการเพิ่มสูงขึ้น จนทำให้ราคาสินค้ามีการปรับตัวสูงขึ้น จะส่งผลกระทบต่อการค่าครองชีพของลูกจ้างอย่างไร

2. ควรศึกษาผลกระทบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงที่มีต่อตลาดแรงงาน และต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ที่จะส่งผลต่อการลงทุน การจ้างงาน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ต้นทุนการผลิต และความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ เป็นต้น

3. ควรสำรวจความคิดเห็นต่อค่าจ้างขั้นต่ำทั้งมุมมองของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง เพื่อทราบความคิดเห็นของทั้งสองฝ่ายและวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรจะเป็นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2555) การสำรวจความคิดเห็นต่อนโยบายการปรับค่าจ้าง 300 บาท ของสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.

จินางค์กูร โรจนนันต์ (2554) “การกำหนดค่าจ้าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น (2555) *การสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคการผลิตของ SMEs กรณีผลกระทบและการปรับตัวของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือที่มีต่อแนวปฏิบัติของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ* เชียงใหม่ ศูนย์เตือนภัยธุรกิจภาคเหนือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทิวาพร มูลคนธ์ (2555) “ผลกระทบนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่ออุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานของ บริษัท สยาม แอดมินนิสเทรทีฟ แมเนจเม้นท์ จำกัด สำนักงานเชียงใหม่: กรณีศึกษาพนักงานทำความสะอาด” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ สมชัย จิตสุชน วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และดิลกะ ลักธพิพัฒน์ (2555) *ผลกระทบของการดำเนินนโยบายรายได้ค่าแรงไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวันและเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจไทย* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

รัชฎาพร เลิศโภคานนท์ (2554) “อุปสงค์แรงงาน” และ “อุปทานแรงงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รัฐวิชญ์ จิวสวัสดิ์ (2553) “อุปทานและการผลิต” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ขั้นสูง* สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมศจี ศิกษมัต (2555) *ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท* กรุงเทพมหานคร ฝ่ายสถิติและข้อสนเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย

สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (2556) “การประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน” จังหวัดกำแพงเพชร

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ผลกระทบจากการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำขึ้นเป็น 300 บาท ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ในจังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนสถานการณ์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว กรณีผลกระทบและการปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ในจังหวัดกำแพงเพชร จากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ข้อมูลและความเห็นในการตอบแบบสอบถาม สำหรับข้อมูลของท่านในครั้งนี้จะนำไปใช้ในเชิงวิชาการเท่านั้น ซึ่งไม่เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ข้อมูลมา ณ ที่นี้ด้วย

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาท

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ประกอบการโรงสีข้าวจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามข้อเท็จหรือความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20 – 29 ปี ☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี ☐ 50 – 59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา ☐ ปวช.

☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รูปแบบธุรกิจ

☐ บริษัทจำกัด ☐ ห้างหุ้นส่วนจำกัด

☐ ห้างหุ้นส่วนสามัญ/คณะบุคคล ☐ ธุรกิจเจ้าของคนเดียว

5. รายได้ของสถานประกอบการของท่าน /ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 100,000 บาท ☐ 100 ,000 – 500,000 บาท

☐ 500,000 – 1,000,000 บาท ☐ 1,000,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่ผู้ประกอบการโรงสีข้าวได้รับจากการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาท

2.1 การจ้างงานของสถานประกอบการ

2.1.1 ปัจจุบันมีการจ่ายค่าแรงงานแบบใด (ตอบได้มากว่า 1 คำตอบ)

☐ รายเดือน จำนวน.....คน

☐ รายวัน จำนวน.....คน

☐ รายสัปดาห์ จำนวน.....คน

☐ รายชั่วโมง จำนวน.....คน

2.1.2 จำนวนพนักงาน ทั้งหมด.....คน

2.1.3 มีพนักงานประจำหรือไม่ จำนวนกี่คน

☐ มี จำนวน.....คน

☐ ไม่มี

2.1.4 มีแรงงานสัญชาติไทยหรือไม่ จำนวนกี่คน

☐ มี จำนวน.....คน

☐ ไม่มี

2.1.5 มีแรงงานต่างด้าวหรือไม่ จำนวนกี่คน

☐ มี จำนวน.....คน

☐ ไม่มี

2.1.6 ปัจจุบันสถานประกอบการมีพนักงานและแรงงานที่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ 300 หรือไม่ จำนวนกี่คน

☐ มี จำนวน.....คน

☐ ไม่มี

2.1.7 ปัจจุบันสถานประกอบการมีพนักงานและแรงงานที่ไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ 300 หรือไม่จำนวนกี่คน

☐ มี จำนวน.....คน

☐ ไม่มี

2.1.8 ท่านมีการลดจำนวนลูกจ้าง หลังจากนโยบายของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท หรือไม่

☐ ลดจำนวนลูกจ้าง

☐ ลดจำนวนแรงงานคนไทย (เลิกจ้างบ้างส่วนประมาณ.....คน)

☐ ลดจำนวนแรงงานต่างด้าว (เลิกจ้างบ้างส่วนประมาณ.....คน)

☐ ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2.2 ค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการโรงสีข้าว

2.2.1 ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่ดิน

** ค่าเช่าที่ดิน (โปรดระบุ) จำนวน.....ไร่/ไร่ละ.....บาท (หากเป็นที่ดินของท่านเอง กรุณาประเมินมูลค่าเช่าที่ดินที่สถานประกอบการของท่านตั้งอยู่)

2.2.2 ค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน

รายการ	ปี พ.ศ. 2555		ปี พ.ศ. 2556 (ปรับอัตราวันละ 300 บาทแล้ว)	
	จำนวนคน	ค่าจ้าง (บาท)	จำนวนคน	ค่าจ้าง (บาท)
ค่าจ้างพนักงาน/เดือน				
ค่าจ้างแรงงาน/วัน				
ค่าจ้างอื่นๆ (ระบุ).....				
รวม				

2.2.3 ค่าใช้จ่ายในการผลิต

รายการ	ปี พ.ศ. 2555 (บาท)	ปี พ.ศ. 2556 (บาท)	หมายเหตุ
ค่าวัตถุดิบ (ข้าวเปลือก)			
ค่าสารเคมี			
ค่าไฟฟ้าและประปา			
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น			
ค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาต่าง ๆ			
ค่าเช่าอาคารสำนักงาน โกดัง เครื่องจักร			
ค่าเบี้ยประกันภัย			
ค่านายหน้า			
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับคลังสินค้า			
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ระบุ).....			
รวม			

2.2.4 ต้นทุนในการผลิต (ต้นทุนคงที่)

รายการ	จำนวน /หน่วย	ราคา /หน่วย	รวม (บาท)	อายุการใช้งาน (ปี)
อาคารสำนักงาน				
โกดังเก็บข้าวเปลือก				
พื้นปูนซีเมนต์				
กิโลชั่งรถพ่วง				
รถตักขนาดใหญ่				
รถโฟล์คลิฟ				
รถบรรทุก				
หมอแปลงไฟฟ้า				
เครื่องสีข้าว				
เครื่องยิงสี				
เครื่องคัดแยกกรวด				
เครื่องขัดมันข้าวสาร				
เครื่องชั่งบรรจุ				
ถังสต๊อกข้าวสาร				
ตู้อบลดความชื้น				
อื่นๆ (โปรดระบุ).....				

2.2. ปริมาณการผลิตข้าวสาร

รายการ	ปี พ.ศ. 2555 (กระสอบ)	ปี พ.ศ. 2556 (กระสอบ)	หมายเหตุ
ปริมาณการผลิตข้าวสาร/เดือน			

2.3 จากนโยบายของการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาท ท่านได้มี**การปรับเพิ่มราคาสินค้า**หรือไม่

☐ มีการปรับเพิ่มราคาสินค้า

☐ ไม่มีการปรับเพิ่มราคาสินค้า

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2.4 จากนโยบายของการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาท ท่านมีแนวโน้มจะปิดกิจการหรือไม่

☐ มีแนวโน้มปิดกิจการ

☐ ไม่มีแนวโน้มปิดกิจการ

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ประกอบการ จากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

3.1 ท่านสามารถปรับตัวตามนโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศได้หรือไม่ โดยท่านมีแนวทางในการปรับตัวกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างไร

คำชี้แจง การตั้งคำถามแบบสัมภาษณ์

☐ ปรับตัวได้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

อาทิเช่น ☐ ลดสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบการ

☐ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของสถานประกอบการ)

☐ มอบหมายงานให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

☐ จ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

☐ เปลี่ยนการจ้างงานประจำเป็นการรับช่วงทำงานโดยเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น

☐ ลดต้นทุนการผลิตและบริการด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรง

☐ นำเครื่องจักรและอุปกรณ์ทันสมัยมาใช้แทนแรงงาน

☐ หาแหล่งเงินทุนใหม่ที่มีอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่ต่ำ เพื่อใช้ในการลงทุนด้านเครื่องจักร

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ระบุเหตุผล/วิธีการ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ ปรับตัวไม่ได้ (โปรดระบุ) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีความเห็นว่าต่อนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในภาพรวมเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม

☐ ไม่ชัดเจน (เหตุผล) .....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ประเด็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ท่านต้องการเสนอต่อภาครัฐ เกี่ยวกับนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวประภา หลงบิดา
วัน เดือน ปี	2 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคลังจังหวัดกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ