

ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน: กรณีพนักงานบริษัท

เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Effect from the Implementation of the Wage Policy 300 Baht Minimum per

Day: A Case of Employees of SML (Thailand) Co., Ltd.,

Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

วรัญญา รักแก้ว, รัฎฐาธิป จันทรรุทธ ทรัพย์รวงทอง และปัญญา อนันตธนาชัย

Waranya Rakkaew, Ratthathip C. Subruangthong and Panya Anantathanachai

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Master of Public Administration Program, Thepsatri Rajabhat University

Received: June 6, 2020

Revised: July 15, 2020

Accepted: August 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงาน บริษัทเอสเอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบผลกระทบ จากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัทเอสเอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีระดับค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมระบบปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน กรณีพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการนำนโยบายปฏิบัติ และด้านคุณภาพชีวิตของ ครอบครัว ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบ ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ผลกระทบ, นโยบายค่าจ้าง 300 บาท, พนักงาน

Abstract

This research is aimed to: 1) study the effect from the implementation of the wage policy 300 Baht minimum per day: a case of employees of SML (Thailand) Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 2) compare the effect from the implementation of the wage policy 300 Baht minimum per day: a case of employees of SML (Thailand) Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. By using quantitative research. The sample group was employees of SML (Thailand) Co., Ltd 223 persons. The instrument was a set of 5-point rating scale questionnaires, the value of confidence is 0.91. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. T-test for variables with 2 groups. One-way ANOVA for variables with 3 or more groups and test to be different, using Fisher's formula.

The findings indicated that 1) the effect from the implementation of the wage policy 300 Baht minimum per day: a case of employees of SML (Thailand) Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Province as a whole was at moderate level, they could be in descending order of their means as follows: Management, Policy Implementation and quality of life of families, respectively. 2) compare the effect from the implementation of the wage policy 300 Baht minimum per day: a case of employees of SML (Thailand) Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, overview by gender, age, education and employment age, there was no difference, each aspect when classified by monthly income A statistically significant difference was found at the .001 level.

Keywords: Effect, The Wage Policy 300 Baht, Employees.

บทนำ

คำว่าค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน คือสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อทุกสายงานอาชีพ ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ทำงานไปก็เพื่อผลตอบแทนในสิ่งที่จะได้รับกลับมา โดยอาจจะเป็นสิ่งของ หรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงินก็ได้ ดังนั้นตามกฎหมายแรงงานคำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ “ค่าจ้างในวันทำงานหมายความว่าค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่าอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่าอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือมาตรา 5 นิยามคำว่า “นายจ้าง” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541

จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่าแรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่สอง จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้นการที่มนุษย์ออกแรงหรือการกระทำเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรง ไม่ได้หมายความว่าเพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ยิ่งกว่านั้นแม้การทำงานในโรงงานคนงานมีหน้าที่แต่เพียงกดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้นไม่ได้ใช้การออกแรงอย่างสมัยก่อนก็ตามแต่รัฐบาลยังได้มีการหางานให้ราษฎรทุกคนทำ ในรูปแบบของรัฐเช่น จัดหางานจังหวัดที่ให้ราษฎร หรือประชากรมีงานทำเพื่อให้ประชาชน หรือราษฎร มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 ขึ้นบังคับใช้เมื่อวันที่ 31 สิงหาคมพ.ศ. 2475 ให้สิทธิแก่เอกชนที่จะจัดตั้งสำนักงานรับจัดหางานให้แก่ประชาชนได้ โดยเรียกค่าบริการจากประชาชน ผู้มาใช้บริการภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด และในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2475 ก็ได้ตรา พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ขึ้นบังคับใช้ พระราชบัญญัติ ฉบับนี้กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานกลางจัดหางาน ขึ้นในจังหวัดพระนคร และธนบุรี ทำหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของภารกิจด้านแรงงานของรัฐบาลไทย ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ขึ้นในปี พ.ศ. 2536 โดยการโอนภารกิจบางส่วนจากกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นรัฐมนตรีว่าการคนแรก และได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อกระทรวงอีกครั้ง ในปี พ.ศ. 2545 โดยใช้ชื่อใหม่ว่า “กระทรวงแรงงาน” กระทรวงแรงงาน มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่สำนักงานรัฐมนตรี,สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน,กรมการจัดหางาน,กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน,กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

ดังนั้นทางภาครัฐได้มีนโยบายสาธารณะเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรของประเทศให้ดีขึ้นตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labour organization หรือ ILO) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นระดับค่าจ้างที่ช่วยปกป้องแรงงานระดับล่างจากความยากจน (poverty safety net) สร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน กล่าวคือ ช่วยให้แรงงานได้รับประโยชน์ของการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับกลุ่มเศรษฐกิจอื่น (fair wage) (สมศจี ศิกษมัต และวรุฒม์ เตชะจินดา, 2554: 24-35) และเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างไว้ว่า “เพื่อที่จะลดผลกระทบต่อราคาอันอาจจะเกิดขึ้นจากการอ่อนลงของค่าเงินบาททางการจะเข้มงวดในการปรับเงินเดือนภาครัฐ โดยให้มีการปรับเพิ่มได้ไม่เกินอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเท่านั้น และต้องดูแลให้การปรับเงินและค่าจ้างภาคเอกชนให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน” นอกจากนี้กรอบนโยบายด้านตลาดแรงงานและสวัสดิการสังคมที่รัฐบาลไทยตกลงกับธนาคารพัฒนาเอเชีย (asian development bank: ADB) ยังมีเงื่อนไขที่จะไม่ให้มีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ.2541 เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของตลาดแรงงานทำให้มีการตรึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยาวนานถึง 3 ปี (มกราคม พ.ศ.2541-31 ธันวาคม พ.ศ. 2543) เพื่อควบคุมต้นทุนแรงงานให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีโอกาสฟื้นตัวหลังเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2555: 12) และว่าด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่ได้มีการตีกรอบเรื่องของค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน และโดยมีนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาททั่วประเทศ เป็นนโยบายที่พรรคเพื่อไทยได้ใช้รณรงค์หาเสียงในช่วงก่อนการเลือกตั้ง และภายหลังจากการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2554 พรรคเพื่อไทยได้คะแนนเสียงเกินกว่าครึ่งจึงเป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาลได้ออกนโยบายขึ้นมา (ธนิต โสรัตน์, 2554: 28) โดยค่าแรงขึ้น

ต่ำเริ่มใช้ 7 จังหวัดนำร่อง คือ 1.จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2.จังหวัดสมุทรสาคร 3.จังหวัดปทุมธานี 4.จังหวัดนครปฐม 5.จังหวัดนนทบุรี 6.จังหวัดสมุทรปราการ และ 7.จังหวัดภูเก็ต ส่วนจังหวัดที่เหลือจะขึ้นพร้อมกันทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 โดย กรม.ไฟเขียว เคาะขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ทั่วประเทศ ตั้ง มรว.คลัง เป็นประธานคณะกรรมการพร้อมหามาตรการช่วยเหลือเอกชนที่อาจจะได้รับผลกระทบจากมาตรการดังกล่าว โดย แต่งตั้ง นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานคณะกรรมการในการหามาตรการช่วยเหลือ ซึ่งจะมีการประชุมเพื่อหามาตรการในการเยียวยาผู้ประกอบการต่อไป นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรียังมีมติเห็นชอบขยายเวลาการปรับลดภาษีสรรพสามิต น้ำมันดีเซลออกไปอีก 1 เดือน ตั้งแต่ 1 ธันวาคม 2555 ไปจนถึง 31 ธันวาคม 2555 เพื่อ บรรเทาความเดือนร้อนให้กับประชาชน

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีผลกระทบจากการขึ้นค่าแรง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงาน ที่ได้รับค่าแรง 300 บาท ตามนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ที่ได้ประกาศขึ้นค่าแรงทั่วประเทศไปเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 และบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็ได้ปฏิบัติตามนโยบายไปแล้วตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 นั้น มีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของการขึ้นค่าแรง 300 บาท ของ พนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย เป็นแนวทางในการนำเสนอแนะให้ผู้บริหารได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ดำเนินการพัฒนา หรือแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพอันจะอำนวยประโยชน์แก่พนักงาน หรือบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามแนวนโยบายและภารกิจของบริษัทได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงาน บริษัทเอสเอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากการดำเนินค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

พนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนพนักงาน 500 คน (บริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด, 2556)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973: 727-728) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ ยอมให้ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นการวัด เพื่อแสดงระดับมี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็นด้าน โดยข้อคำถามมี 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- ด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัว

นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มี 5 ระดับ

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับการได้รับผลกระทบมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับการได้รับผลกระทบมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับการได้รับผลกระทบปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับการได้รับผลกระทบน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับการได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้โปรแกรมระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบฟิชเชอร์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่องผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 223 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า อายุงาน 5-10 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 9,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าผลกระทบการนำนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการนำนโยบายปฏิบัติ และด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านบริหารจัดการ พบว่า ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการและกิจกรรมดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับนโยบายค่าแรงของรัฐ 2) ผู้บริหารบริษัทมีการสื่อสารไปยังสายบังคับบัญชาเพื่อแจ้งให้ทราบรายละเอียดของนโยบายและผลกระทบที่จะได้รับ และ 3) การนำนโยบายค่าแรง 300 บาท มาใช้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประกาศใช้กฎระเบียบของบริษัทที่สอดคล้องกับที่กฎหมายระบุ

2. ด้านการนำนโยบายปฏิบัติ พบว่า ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการประชุมชี้แจงเมื่อขึ้นตอนนโยบายการขึ้นค่าจ้าง 300 บาท มีความชัดเจนในการปฏิบัติ 2) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงาน เช่นงานด้านการปรับปรุง (Kaizen, TCC) ของแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม 3) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาและเพิ่มทักษะโดยมีการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน เช่นฝึกด้านการเย็บผ้า หรือการตรวจเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บริษัทมีการติดตามผลหลังการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อประเมินความสำเร็จเป็นระยะๆ

3. ด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวการนำนโยบายปฏิบัติ พบว่า ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัว การนำนโยบายปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) นโยบายทำให้ท่านมีเงินเพื่อใช้ในการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้มากกว่าเดิม 2) สร้างโอกาสในออกเงินของครอบครัวพนักงานมากขึ้น และ 3) สามารถนำเงินไปใช้หนี้สินของครอบครัว ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและยังมีเงินเหลือเก็บออก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่าผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามอายุ พบว่าผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

4. จำแนกตามอายุงาน พบว่าผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาผลพบว่าผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริหารจัดการ รองลงมาเป็น ด้านการนำนโยบายปฏิบัติ และด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์วิจัย ม.ธุรกิจบัณฑิต (2555: บทคัดย่อ) ชี้ 80% ธุรกิจเอสเอ็มอี และที่มีผลกระทบเรื่องการขึ้นค่าแรง 300 บาท ซึ่งเข้าข่ายต้องปิดกิจการแล้วกว่า 3 แสนราย ธุรกิจรายย่อย-รายเล็ก เจอหนักสุดและจะมีปิดกิจการลงตามไปอีก ซึ่งไม่ได้ชี้บ่งถึงธุรกิจขนาดกลางอย่างบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด หรือบริษัทที่มีขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2555: บทคัดย่อ) ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเปิดเผยถึงผลกระทบเรื่องค่าแรง 300 บาท กับภาคธุรกิจ SME ว่ากรณีค่าแรง 300 บาทที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ SME ในวงกว้างนั้นมาจากนโยบายของรัฐบาลที่ไม่ได้ศึกษาถึงผลกระทบอย่างจริงจัง ในขณะที่ธุรกิจรายย่อยและธุรกิจขนาดเล็กมีส่วนสัดของกิจการที่ได้รับผลกระทบมากและพบว่าธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่ค่อยส่งผลกระทบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการ พบว่า ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวัน ของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการ SME พบว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่พร้อมรับมือกับการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ

2. ด้านการนำนโยบายปฏิบัติ พบว่า จากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวันของพนักงานบริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัว พบว่า ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายค่าจ้าง 300 บาท ต่อวันของพนักงานบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศูนย์วิจัยธุรกิจ เอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (2555) ได้ศึกษาเสียงสะท้อนของผู้ประกอบการ เอส เอ็ม อี และประชาชนทั่วไปต่อนโยบายค่าแรง 300 บาท และเงินเดือน 15,000 บาท พบว่านโยบายค่าแรง 300 บาท ทำให้ราคาสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนนายจ้างสูงขึ้น คนงานถูกเลิกจ้าง บริษัทและโรงงานขนาดเล็กปิดตัวลงทำให้เกิดการว่างงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการบริหารจัดการบริษัทที่สอดคล้องกับที่กฎหมายระบุ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การประกาศใช้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีพนักงานที่เข้าในช่วงเวลากลางคืนไม่ได้รับรู้ข่าวสารดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดว่า ควรมีการปรับระบบในการประชาสัมพันธ์หลาย ๆ ด้าน เช่น เรียกประชุมพนักงานพร้อมกันทั้งบริษัทฯ มีเอกสารแจ้งไปยังหัวหน้างานให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างรวดเร็ว ทัวถึง และควรมีการตอบแบบสอบถามควบคู่กันไป เพื่อเป็นการที่จะให้ทุกคนในบริษัทเอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านการนำนโยบายปฏิบัติ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ บริษัทมีการติดตามผลหลังการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อประเมินความสำเร็จเป็นระยะๆ ต้องจัดทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทางบริษัทฯ ต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่นทางฝ่ายบุคคลจะต้องทำการติดตามประเมินผลหลังจากมีการปรับขึ้นค่าจ้าง 300 บาทแล้วนั้น ทางผู้ที่มีผลกระทบต่อการปรับขึ้นค่าจ้างนี้เป็นอย่างไรบ้าง เช่นมีการยอมรับในนโยบายที่นำมาปฏิบัติ หลังจากการปรับขึ้นค่าจ้างแล้วมีการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นหรือไม่

3. ด้านคุณภาพชีวิตของครอบครัว จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและยังมีเงินเหลือเก็บออม ในหัวข้อนี้ช่วยยกระดับการครองชีพและมีผลกระทบถึงครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า นโยบายการปรับขึ้นค่าจ้าง 300 บาท มีส่วนในการลดภาระของครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง รวมถึงความเป็นอยู่ที่จะส่งผลกระทบทางอ้อมต่อบริษัทฯ ดังนั้นทางบริษัทควรเพิ่มในเรื่องสวัสดิการ หรือเพิ่มค่าครองชีพในแต่ละเดือนเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้กับพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบริษัท ห้างร้าน หุ่นส่วนเล็กๆ ที่อาจจะได้รับผลกระทบโดยตรง เพื่อนำมาพิจารณาเพื่อวางแผนด้านเศรษฐกิจของประเทศ

2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปรับขึ้นค่าจ้างในแต่ละจังหวัดหรือภูมิภาค ที่มีเศรษฐกิจค่าครองชีพที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาปรับมาตรการค่าแรง ให้มีความสมดุลในเรื่องของค่าครองชีพของประชาชนที่อยู่ในแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2555). ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในการวิจัยผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้าง 300 บาท ที่มีต่อภาคธุรกิจ SME ธุรกิจขนาดย่อยและขนาดเล็ก. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <http://www.manager.go.th>
- ธนิต โสรัตน์. (2554). การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ปี 2553/2554. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2560, จาก <http://www.tanitsorat.com/view.php?id=439>
- บริษัท เอส เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด. (2556). แผนธุรกิจประจำปี 2556. พระนครศรีอยุธยา: ม.ป.ท..
- ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. (2555). ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเข้มแข็งและเอกภาพของขบวนการแรงงานไทย. ใน นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ. แรงงานกับความเป็นธรรม ปัญหาและทางออก รายงานการวิจัยในโครงการพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม เพื่อสังคมสุขภาวะ. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ศูนย์วิจัย ม.ธุรกิจบัณฑิต. (2555). ผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ SME จากการขึ้นค่าจ้าง 300 บาท ตามนโยบายของรัฐบาล. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <http://www.manager.go.th>.
- ศูนย์วิจัยธุรกิจ เอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. (2555). เสียงสะท้อนของผู้ประกอบการ SMEs และประชาชนทั่วไปต่อนโยบายค่าแรง 300 บาท และเงินเดือน 15,000 บาท. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <https://www.ryt9.com/s/abcp/1379360>
- สมศรี ศิกษมัต และวรุฒม์ เตชะจินดา. (2554). ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย. *Focused and Quick, Bank of Thailand*, 38, 24-35.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.