



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวม
ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

The effects of government policy toward the aggregate supply
of large enterprises area of Phetchabun province.

พิมพ์พร เกษดี

สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

PCRU2557 / G027

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวม
ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

The effects of government policy toward the aggregate supply
of large enterprises area of Phetchabun province.

พิมพ์พร เกษดี

สาขาเศรษฐศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ

ทุนอุดหนุนโดย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำจากคณาจารย์ ผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยฯ เป็นอย่างดี

การวิจัยผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวมของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ จะไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากสถานประกอบการต่างๆ เป็นอย่างดี รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา คณบดีคณะวิทยาการ จัดทำให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี

พิมพ์พร เกษดี

ชื่องานวิจัย	ผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวมของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์
ผู้วิจัย	พิมพ์พร เกษดี
สาขาวิชา	เศรษฐศาสตร์
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาอุปทานมวลรวม ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาผลกระทบจากการดำเนินนโยบายผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 15,000 บาทต่อเดือน ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามผู้ประกอบการขนาดใหญ่ 12 แห่ง

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.32 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.34 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.05 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และการสำรวจผลกระทบที่ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับ ผลกระทบ จากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลประกาศบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจมหภาค ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตสำหรับผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งในระยะยาวอาจจะส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อหมายความว่าผลกระทบต่อดัชนีราคาสินค้าและบริการที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องมาจากต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการมีภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นภาคการผลิตและภาคการบริการจะมีการผลักค่าจ้างใส่เข้าไปในต้นทุนสินค้า ทำให้ระดับราคาสินค้าและบริการเมื่อถึงมือผู้บริโภคจะมีราคาสูงขึ้น

Research Title	The effects of government policy toward the aggregate supply of large enterprises area of Phetchabun province.
Author	Miss. PIMPORN KESDEE
Major	Economics
	Phetchabun Rajabhat University 2014

ABSTACT

This research focuses on the study of aggregate supply of large enterprises, in the area of Phetchabun province. Because the labor market of the graduates from the University of Phetchabun objective research. To study the impact of the policy of the education level, income 15,000 per month. In accordance with the efficiency of the graduates from the University of Phetchabun. By collecting data from the inquiry. 12 large enterprises.

The study found that students who graduate from university and the 12 Phetchabun establishment of mainly females. Live in the 31 - 35 years were 47.32 and experienced working 1-2 years accounted for most 46.34 income below, 15,000 per month. 58.05%. From the study of documents and research. Survey and impact of large enterprises in the area affected by the policy of Phetchabun salary, bachelor's degree 15,000 baht. The government announced the policy which is enforced from year 2556 impact on macroeconomic system all of the short and long term. Increasing production costs for enterprises lack the big in the District of Phetchabun province. Long term which may affect the rate of inflation means that impact on the level of product and service that increase due to production costs of enterprises, have the cost of increases. Therefore, the manufacturing sector and service sector be pushed wages into the product. The price of goods and services when it comes to the consumers have higher price.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1	บทนำ
	1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา 1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3
	1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 4
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย 4
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 5
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 6
	2.2 นโยบายของรัฐบาล 14
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 22
	3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 23
	3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 23
บทที่ 4	ผลการวิจัย
	4.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ 30
	4.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจากนโยบายภาครัฐ 34
	4.3 การปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ 36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
	5.1 สรุปผล 38
	5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 39
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	42
ประวัตินักวิจัย	50

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของภาคเอกชนและภาครัฐ	2
1.2 สถานประกอบการ คนทำงาน และลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ	4
4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ	30
4.2 ข้อมูลอายุของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ	42
4.3 ประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ	32
4.4 รายได้ต่อเดือนของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ	33
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ของผู้ประกอบการต่างๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์	34
4.6 ผลการวิเคราะห์การปรับตัวของผู้ประกอบการต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ในจังหวัดเพชรบูรณ์	36

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปสงค์มวลรวมกับการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ	6
2.2 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปสงค์มวลรวมกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ	7
2.3 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมกับการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ	9
2.4 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ	10

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) เป็นประเด็นที่หลายๆ ประเทศให้ความสำคัญ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้ประชาชาติที่แท้จริง การเพิ่มขึ้นในรายได้ที่แท้จริงนำมาซึ่งการบริโภคที่เพิ่มขึ้น การบริโภคที่เพิ่มขึ้นจึงเป็นตัวสะท้อนระดับมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น รายได้ที่มากขึ้นนั้นมาจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลผลิตนั้นถูกกำหนดโดย ปัจจัยการผลิต เช่น ทุนและแรงงาน เป็นต้น รวมทั้งเทคโนโลยีในการผลิต ดังนั้นความแตกต่างทางรายได้จึงมาจากความแตกต่างของแรงงาน ทุน และเทคโนโลยีในการผลิต

สำหรับประเทศไทยที่มีการบริหารประเทศโดยใช้ระบบเศรษฐกิจแบบผสม ซึ่งระบบเศรษฐกิจแบบผสมหมายถึง ระบบเศรษฐกิจ ที่มีลักษณะทุนนิยมผสมกับแบบวางแผน ทั้งรัฐและเอกชนมีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจ กระมลสิทธิ์ในทรัพย์สินมีทั้งส่วนที่เป็นของรัฐและเอกชนกลไกราคามีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรและการแจกแจงผลผลิต แต่ถ้าเปรียบเทียบกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมแข่งขันสมบูรณ์ แล้ว กลไกราคาในระบบเศรษฐกิจแบบผสมจะมีบทบาทน้อยกว่าเนื่องจากระบบเศรษฐกิจแบบผสมมีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของหลายฝ่าย อาทิ สหภาพแรงงาน สมาคมการค้าและธุรกิจ กลุ่มเหล่านี้สามารถสร้างอิทธิพลและอำนาจผูกขาดบางส่วน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจต่างๆ อาทิ การกำหนดสินค้าที่ผลิต การลงทุน การจัดสรรทรัพยากร ค่าตอบแทนหรือรายได้ รัฐบาลอาจมีบทบาทเชิงเศรษฐกิจในระดับต่างๆ กันในกิจกรรมแต่ละอย่าง

สำหรับทรัพยากรการผลิต (productive resources) หมายถึงทรัพยากรที่ใช้ผลิตสินค้าและบริการ เรียกอีกนัยหนึ่งว่า ปัจจัยการผลิต แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ ในส่วนของ แรงงาน (labor) ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปพิจารณาเฉพาะประชากรในวัยทำงาน นอกจากปริมาณแล้วยังต้องพิจารณาในด้านคุณภาพด้วย ซึ่งได้แก่ระดับการศึกษาและความรู้ในการประกอบอาชีพ สติปัญญาและความคิดอ่าน สุขภาพอนามัยศีลธรรม

และจริยธรรม สิ่งเหล่านี้รวมกันเป็นร่างกายและแรงใจที่มนุษย์ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ ในทางเศรษฐศาสตร์มีการแบ่งแรงงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงงานมีฝีมือ เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการ วิศวกร และแพทย์ เป็นต้น แรงงานกึ่งมีฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค พนักงานเสมียน ช่างคุมเครื่องจักรในโรงงาน เป็นต้น และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม นักการภารโรง คนขาม เป็นต้น ผลตอบแทนของแรงงาน เรียกว่าค่าจ้างหรือเงินเดือน

การใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาพื้นฐาน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังคงอยู่ในภาวะยากจน ได้แก่ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม รายได้จึงขึ้นอยู่กับราคาผลผลิต การเกษตรเป็นสำคัญ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะไม่ครอบคลุมถึงเกษตรกร รวมทั้งแรงงานรับจ้างทั่วไป ในภาคเกษตรกรรม ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่มีอยู่สูง แสดงถึงพื้นฐานเศรษฐกิจของไทยที่ยังไม่เข้มแข็ง ประชาชนระดับฐานรากยังมีรายได้น้อย และขาดโอกาสในการเพิ่มรายได้

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันอังคารที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 โดยมีนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรกที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนี้

“1.8.2 ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ตารางที่ 1.1 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของภาคเอกชนและภาครัฐ

คุณวุฒิการศึกษาที่บรรจุ	อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ	
	ภาคเอกชน	ภาครัฐ
ปริญญาตรี	11,518 บาท	8,700-8,970 บาท
ปริญญาโท	16,868 บาท	12,000 – 12,360 บาท
ปริญญาเอก	24,961 บาท	16,200 – 16,690 บาท

ที่มา : ¹โครงการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ประจำปี 2553/2554 ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²สำนักงาน ก.พ.(หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว31 ลงวันที่ 17 กันยายน 2553)

ดังนั้นนโยบายงบประมาณประจำปี 15,000 บาท ของทางรัฐบาล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาค่าจ้างและคุณภาพชีวิตของประชาชน และจังหวัดเพชรบูรณ์มีมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์เป็นสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ที่เปิดโอกาสให้ กับเยาวชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเยาวชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ทางบ้านประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนในท้องถิ่นเพื่อผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาอุปทานมวลรวม (Aggregate Supply) ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์กับผลกระทบของนโยบายของรัฐบาล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาอุปทานมวลรวม (Aggregate Supply) ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อีกทั้งหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับการเรียนการสอนของนักศึกษาสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ในรายวิชาเศรษฐศาสตร์มหภาค 2 ซึ่งได้กล่าวถึงการศึกษาเรื่องของอุปทานมวลรวม (Aggregate Supply) ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการดำเนินนโยบายผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 15,000 บาทต่อเดือน ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กับผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวมของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากงานวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาเฉพาะผลกระทบจากการปรับเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ซึ่งนำมาประกอบกับพฤติกรรมการรับสมัครงาน การปรับตัวในด้านต้นทุนการผลิต ด้านสวัสดิการ การบริหารงานบุคคล และการลงทุน ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 1.2 สถานประกอบการ คนทำงาน และลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ/ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	สถานประกอบการ establishments
รวมยอด	6,156
ขนาดของสถานประกอบการ	
1 - 15 คน	6,081
16 - 25 คน	31
26 - 30 คน	10
31 - 50 คน	10
51 - 200 คน	17
มากกว่า 200 คน	7

ที่มา: สำนักธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 (ข้อมูลพื้นฐาน) จังหวัดเพชรบูรณ์
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามของเงินเดือน หมายถึง สำนักงาน ก.พ. ได้ให้คำนิยามของคำว่า เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กร จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน ซึ่งผู้ได้รับเงินเดือนมักจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (white collar worker) นักวิชาชีพ และผู้บริหาร

นโยบายภาครัฐบาล หมายถึง กฎระเบียบของภาครัฐ กฎระเบียบรวมถึงนโยบายของภาครัฐ ย่อมมีผลต่อการพิจารณากำหนดเงินเดือนของผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องปฏิบัติตาม

อุปทานมวลรวม หมายถึง ความต้องการแรงงานเข้าทำงานของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลกระทบของนโยบายภาครัฐ หมายถึง ผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง โดยใช้จำนวนการจ้างงาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

- 1) การผลิต หมายถึง วิสาหกิจขนาดใหญ่เกิน 200 คนขึ้นไป
- 2) การบริการ หมายถึง วิสาหกิจขนาดใหญ่เกิน 200 คนขึ้นไป
- 3) การค้า
 - 3.1) ค้าส่ง หมายถึง วิสาหกิจขนาดใหญ่เกิน 50 คนขึ้นไป
 - 3.2) ค้าปลีก หมายถึง วิสาหกิจขนาดใหญ่เกิน 50 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวมของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทางวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบในการศึกษา ดังนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีอุปสงค์มวลรวมและอุปทานมวลรวม

2.1.2 ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้าง (The Theory of wage)

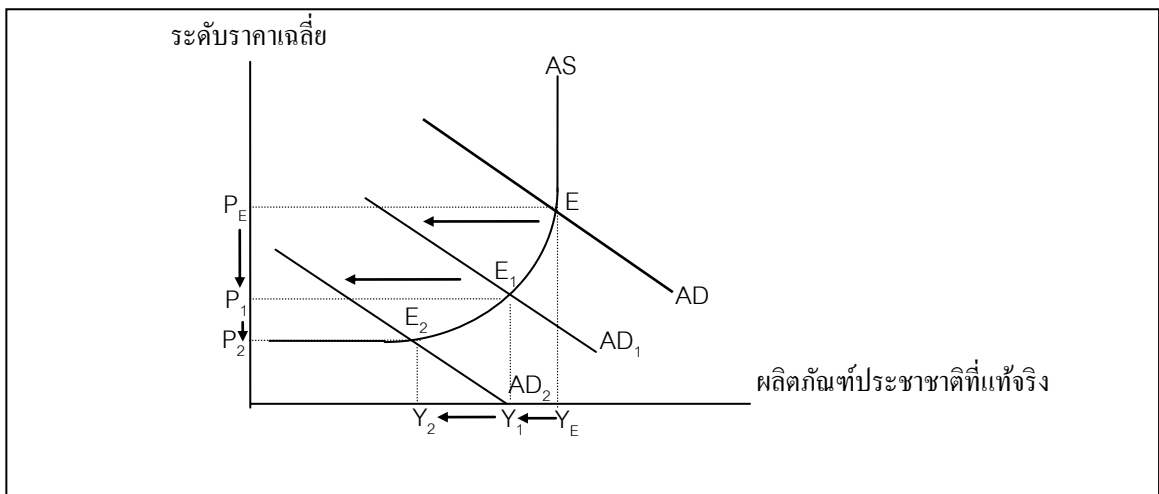
2.2 นโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท และปริญญาตรีมีรายได้เดือนละ 15,000 บาท

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีอุปสงค์มวลรวมและอุปทานมวลรวม

1. อุปสงค์มวลรวมกับการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ

สำหรับการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระดับอุปสงค์มวลรวมกับการหดตัวของเศรษฐกิจนั้น อาจจะอธิบายได้ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปสงค์มวลรวมกับการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ

จากรูปที่ 2.1 สมมติว่าเดิมระบบเศรษฐกิจอยู่ในภาวะรุ่งเรือง โดยระดับอุปสงค์มวลรวมเท่ากับระดับอุปทานมวลรวมของระบบเศรษฐกิจ คือ AD เท่ากับ AS แสดงผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้นที่แท้จริงในระดับการจ้างงานเต็มที่ คือ Y_E

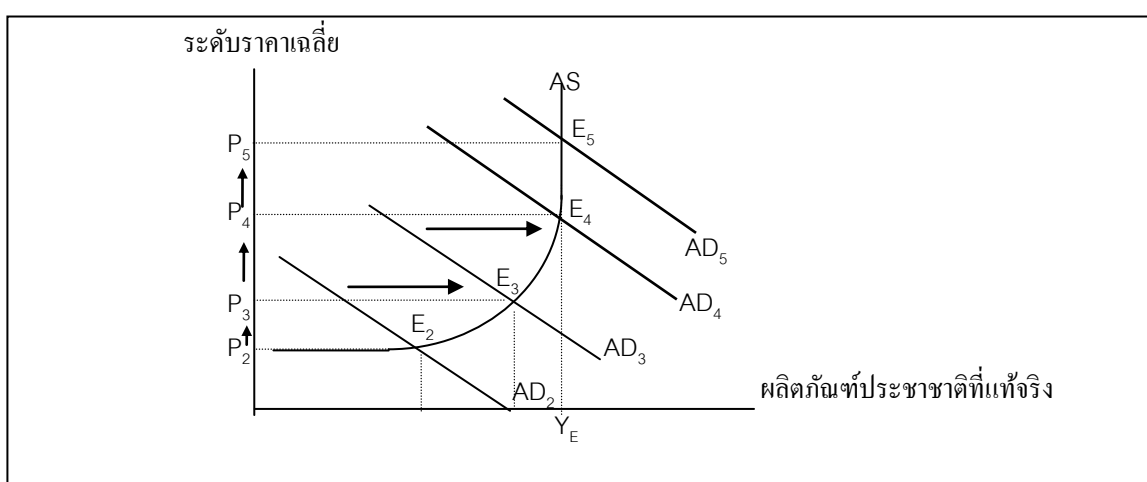
ถ้าระดับอุปสงค์มวลรวมลดลงจาก AD เป็น AD_1 หรือ AD_2 จะเห็นว่าผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้นที่แท้จริงจะลดลงจาก Y_E เป็น Y_1 และ Y_2 ตามลำดับ และการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจลดลง ซึ่งการลดลงของระดับอุปสงค์มวลรวมดังกล่าวจะทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการถดถอยจากภาวะรุ่งเรืองจนเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำได้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับอุปสงค์มวลรวมลดลง ก็คือ การลดค่าใช้จ่ายของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ได้แก่ ภาคครัวเรือน ภาคธุรกิจ ภาครัฐบาล และภาคต่างประเทศ เช่น ในกรณีที่ภาคธุรกิจตัดสินใจลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อซื้อสินค้าทุน เนื่องจากคาดการณ์ว่าระบบเศรษฐกิจจะมีการชะลอตัวลงอุปสงค์มวลรวมก็จะลดลงเป็นต้น นอกจากนี้การปรับค่าใช้จ่ายของภาคครัวเรือนและภาครัฐบาลให้น้อยลง ก็ส่งผลให้อุปสงค์มวลรวมลดลงได้

นอกจากการลดค่าใช้จ่ายของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่จะทำให้ระดับอุปสงค์มวลรวมลดลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงปริมาณเงินในระบบเศรษฐกิจยังเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระดับอุปสงค์มวลรวมเลื่อนตำแหน่งไปจากเดิมได้เช่นกัน กล่าวคือ ในกรณีที่ระบบเศรษฐกิจมีปริมาณเงินลดลง จะทำให้การซื้อขายสินค้าและการหมุนเวียนของเงินในระบบเศรษฐกิจลดลง ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลให้อุปสงค์มวลรวมลดลง และนำไปสู่การหดตัวของระบบเศรษฐกิจได้

อุปสงค์มวลรวมกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ

สำหรับการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระดับอุปสงค์มวลรวมกับการหดตัวทางเศรษฐกิจนั้น อาจจะอธิบายได้ดังรูปที่ 2.2



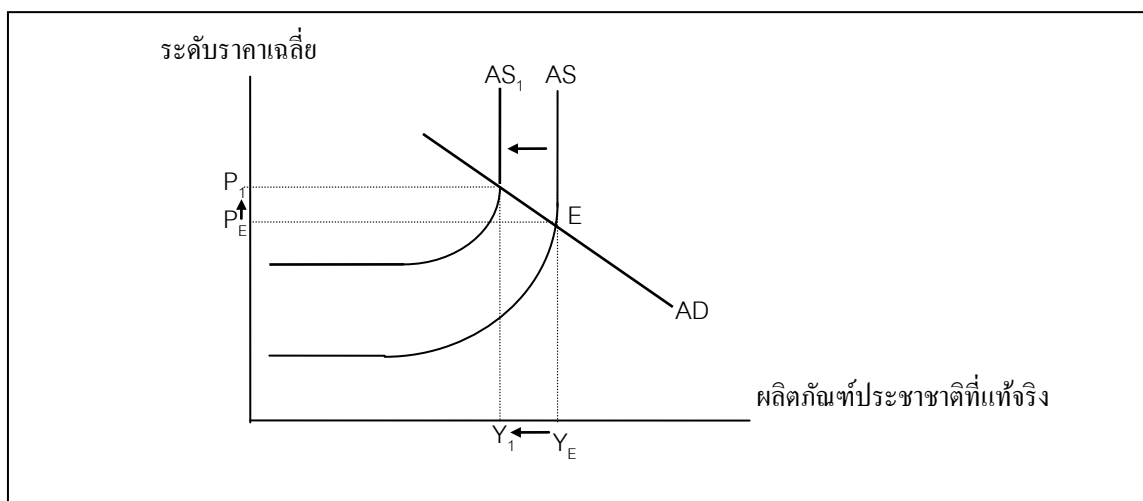
รูปที่ 2.2 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปสงค์มวลรวมกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ

จากรูปที่ 2.2 หลังจาก ที่ระบบเศรษฐกิจเข้าสู่ภาวะตกต่ำ โดยระดับอุปสงค์มวลรวมและระดับอุปทานมวลรวมของระบบเศรษฐกิจ คือ AD_2 และ AS แสดงผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้นที่แท้จริงในระดับการจ้างงานเต็มที่ คือ Y_2 นั้น การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อระดับอุปสงค์มวลรวมเพิ่มขึ้นจาก AD_2 เป็น AD_3 โดยมีการเปลี่ยนแปลงค่าใช้จ่ายของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามกับกรณีที่กำลังกล่าวมา เช่น ภาคธุรกิจตัดสินใจเพิ่มค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อซื้อสินค้าทุน เนื่องจากคาดการณ์ว่าระบบเศรษฐกิจจะขยายตัวมากขึ้น อุปสงค์มวลรวมก็จะเพิ่มขึ้นเป็นต้น นอกจากนี้การปรับค่าใช้จ่ายของภาครัฐครัวเรือนและภาครัฐบาล ก็อาจจะทำให้อุปสงค์มวลรวมเพิ่มขึ้น ในทำนองเดียวกันกับการที่ระบบเศรษฐกิจมีปริมาณเงินเพิ่มขึ้น ซึ่งสภาพดังกล่าวจะทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการฟื้นตัวและถ้าอุปสงค์มวลรวมเพิ่มขึ้นจนถึงระดับ AD_4 ระบบเศรษฐกิจก็จะเข้าสู่ภาวะการจ้างงานเต็มที่และเข้าสู่ภาวะรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ถ้าภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ เห็นสัญญาณของการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจและเพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นจนระดับอุปสงค์มวลรวมเพิ่มขึ้นจนถึงระดับที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจอยู่ในภาวะการจ้างงานเต็มที่แล้ว ระดับราคาโดยเฉลี่ยต่ำสุดที่เป็นไปได้ภายใต้การผลิตเต็มศักยภาพนี้คือ P_4 และถ้าระดับอุปสงค์มวลรวมยังเพิ่มขึ้นอีก เช่น เพิ่มจากระดับ AD_4 เป็น AD_5 เป็นต้น นั้น จะเห็นว่าระบบเศรษฐกิจไม่สามารถเพิ่มปริมาณผลผลิตได้อีก เนื่องจากใช้ปัจจัยการผลิตและระดับเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างเต็มที่แล้ว การเพิ่มของอุปสงค์มวลรวมในช่วงนี้จึงทำให้ระดับราคาสินค้าโดยทั่วไปเพิ่มสูงขึ้นอย่างเดียว ซึ่งเป็นที่มาของการเกิด ภาวะเงินเฟ้อจากอุปสงค์เพิ่ม (demand-pull inflation) ซึ่งหมายถึง ภาวะที่ระดับราคาสินค้าโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเกิดจากการเพิ่มขึ้นของอุปสงค์มวลรวมในขณะที่อุปทานมวลรวมไม่เพิ่มขึ้น

อุปทานมวลรวมกับการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ

สำหรับการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมกับการหดตัวของเศรษฐกิจนั้น อาจจะอธิบายได้ดังรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมกับการหดตัวของระบบเศรษฐกิจ

จากรูปที่ 2.3 สมมติว่าเดิมระบบเศรษฐกิจอยู่ในภาวะรุ่งเรือง(peak) โดยระดับอุปสงค์มวลรวมเท่ากับระดับอุปทานมวลรวม คือ AD เท่ากับ AS แสดงผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้นที่แท้จริงในระดับการจ้างงานเต็มที่ คือ Y_E

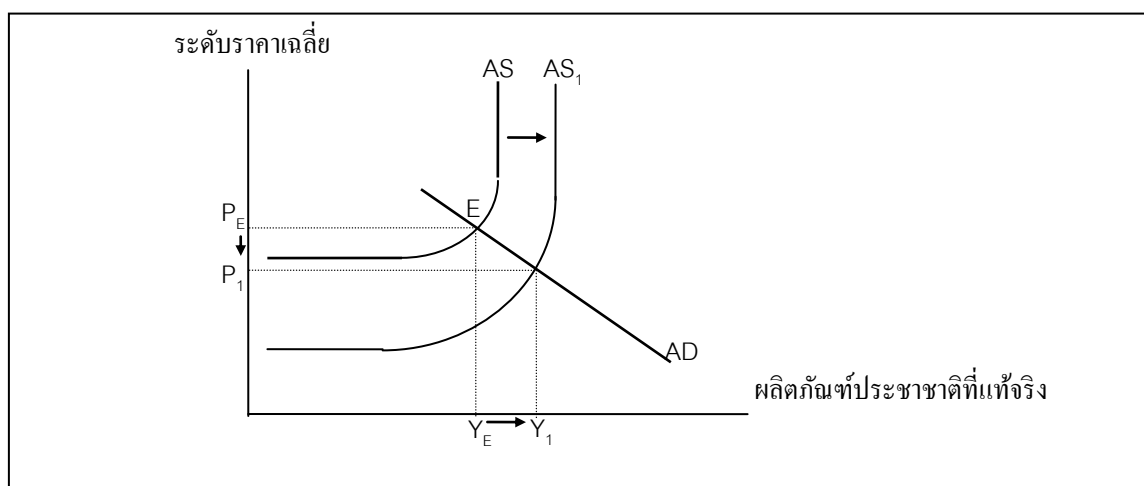
ถ้าระดับอุปทานมวลรวมลดลงจาก AS เป็น AS_1 แล้ว จะเห็นว่าส่งผล ให้ผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้นที่แท้จริงลดลงจาก Y_E เป็น Y_1 และจะทำให้การจ้างงานในระบบเศรษฐกิจลดลง ซึ่งการลดลงของระดับอุปทานมวลรวมดังกล่าว จะทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการถดถอยจากภาวะรุ่งเรืองจนเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำได้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุปทานมวลรวมลดลง ก็คือ การที่ภาคธุรกิจหรือหน่วยผลิตมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เช่น ค่าพลังงานไฟฟ้า เชื้อเพลิง น้ำมัน เป็นต้น ทำให้หน่วยผลิตไม่สามารถขายสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้นมาในปริมาณเดิมตามราคาเดิมได้ ทำให้อุปทานมวลรวมของระบบเศรษฐกิจลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิต การจ้างงาน และระดับราคาสินค้า เช่น ในกรณีที่อุปทานมวลรวมลดลงจาก AS เป็น AS_1 ซึ่งทำให้ดุลยภาพของระบบ

เศรษฐกิจเปลี่ยนจากจุด E เป็น E_1 เป็นต้น นั้น จะเห็นว่า ในกรณีดังกล่าว การเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิตที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากการผลิตที่ลดลง และส่งผลให้มีการว่างงานเกิดขึ้นแล้ว ระบบเศรษฐกิจยังไม่สามารถจะขยายผลผลิตต่อไปได้ ในขณะที่ระดับราคาสินค้าก็เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเรียกภาวะที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ว่าเกิดภาวะการชะงักงัน (stagflation) ทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง สภาพที่ ระบบเศรษฐกิจมีกิจกรรมการผลิตลดลง พร้อม ๆ กับการเกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้น และภาวะเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นเนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งทำให้หน่วยผลิตไม่สามารถขายสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายต่าง ๆ ที่ในราคาเดิมได้นั้น เรียกว่า เกิดภาวะเงินเฟ้อจากต้นทุนเพิ่มขึ้น(cost-push inflation) ซึ่งหมายถึง ภาวะที่ระดับราคาสินค้าโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเกิดจากการเพิ่มขึ้นของราคาปัจจัยการผลิตในขณะที่ปริมาณผลผลิตไม่เพิ่มขึ้น

2. อุปทานมวลรวมกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ

สำหรับการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมกับการขยายตัวของทางเศรษฐกิจนั้น อาจจะอธิบายได้ดังรูปที่ 2.4



รูปที่ 2.4 การเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ

รูปที่ 2.4 แสดงการเปลี่ยนแปลงระดับอุปทานมวลรวมที่มีต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในกรณีที่อุปทานมวลรวมเพิ่มสูงขึ้น อันอาจจะเกิดจากการที่ระบบเศรษฐกิจมีการค้นพบทรัพยากรหรือมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี จนทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

นั้น จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ภาคธุรกิจสามารถขายสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยที่ไม่จำเป็นต้องขึ้นราคาสินค้า ทำให้ระบบเศรษฐกิจที่เคยตกต่ำ เข้าสู่ช่วงฟื้นตัวมีการผลิตและการจ้างงานมากขึ้น และระดับราคาสินค้าโดยเฉลี่ยจะลดลง และถ้าอุปทานมวลรวมเพิ่มขึ้นเรื่อยไปในระยะยาว แล้ว ก็จะทำให้เกิดการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ หรือเรียกว่ามีการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจขึ้น

2.1.2 ทฤษฎีว่าด้วยค่าจ้าง (The Theory of wage)

ในระบบเศรษฐกิจแบบตลาด รายได้เบื้องต้น (รายได้ที่ยังไม่หักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และภาษีต่าง ๆ ของบุคคลขึ้นอยู่กับว่าเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ ดังนั้นรายได้เบื้องต้นจึงแตกต่างกันขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณของปัจจัยการผลิตที่ครอบครองปัจจัยการผลิตแต่ละประเภทมีค่าตอบแทนหรือมีราคาแตกต่างกัน

เนื่องจากปัจจัยการผลิตแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ และปัจจัยการผลิตแต่ละประเภทก็มีปัจจัยกำหนดแตกต่างกัน ดังนั้นการวิเคราะห์ตลาดปัจจัยการผลิตแต่ละประเภทจึงควรพิจารณาแยกจากกัน

พึงเข้าใจว่าค่าตอบแทนของแรงงานไม่เพียงแต่กำหนดจากกลไกราคาในตลาดเท่านั้น ยังอาจกำหนดจากปัจจัยของสถาบันสังคม อีกด้วย อย่างเช่น สหภาพแรงงานที่มีอำนาจต่อรองสูง อาจทำให้แรงงานบางกลุ่มได้รับค่าจ้างสูงกว่าตลาดแข่งขันเสรีก็ได้ การเลือกปฏิบัติทำให้แรงงานสตรีได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานบุรุษ การเก็บภาษีที่ขาดประสิทธิภาพอาจทำให้ผู้มีรายได้จากเงินเดือนต้องรับภาษีมากกว่าผู้มีรายได้จากวิชาชีพอิสระ

ความหมายของค่าจ้าง

ค่าจ้างคือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปของค่าจ้างรายวัน เงินเดือนและค่าจ้างเหมาจ่าย ค่าจ้างนับว่ามีความสำคัญที่สุดในบรรดาผลตอบแทนของปัจจัยการผลิตทั้งหลายเพราะค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้ใหญ่ที่สุดของประชาชน พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวม

ประชาชาติเบื้องต้น (Gross National Products) ของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยจะพบว่ามากกว่าร้อยละ 50 เป็นเงินเดือนและค่าจ้าง ดังนั้นนักเศรษฐศาสตร์จึงให้ความสนใจแก่เรื่องค่าจ้างเป็นพิเศษในฐานะที่เป็นแหล่งรายได้สำคัญของผู้บริโภคในการซื้อสินค้าและบริการ

ค่าจ้างแบ่งได้เป็นค่าจ้างตัวเงิน (Money wages) และค่าจ้างแท้จริง (real wages) ค่าจ้างตัวเงินหมายถึงจำนวนเงินที่แรงงานได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อการผลิต ส่วนค่าจ้างแท้จริงหมายถึง จำนวนสินค้าและบริการที่จะซื้อได้จากค่าจ้างตัวเงิน ค่าจ้างแท้จริงจึงแสดงอำนาจซื้อ (purchasing power) ที่แท้จริง ค่าจ้างแท้จริงขึ้นอยู่กับค่าจ้างตัวเงินและราคาสินค้าและบริการทั่วไปหรือดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภค (consumer price index) ถ้าดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคเพิ่มขึ้นในอัตราสูงกว่าค่าจ้างตัวเงินที่เพิ่มขึ้น ค่าจ้างแท้จริงจะลดลง อนึ่ง ค่าจ้างที่ระบุในทฤษฎีค่าจ้างโดยทั่วไปหมายถึงค่าจ้างแท้จริง โดยมีข้อสมมติว่าราคาสินค้าและบริการอยู่คงที่

ตัวกำหนดอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

อุปสงค์แรงงาน คือจำนวนต่าง ๆ ของแรงงานที่ผู้ผลิตยินดีจะจ้างมาทำงาน ณ อัตราค่าจ้างต่าง ๆ

โดยทั่วไปเส้นอุปสงค์แรงงานมีลักษณะแบบเดียวกับเส้นอุปสงค์สินค้า คือทอดลงจากซ้ายมาขวา เนื่องจากเราสามารถจำแนกแรงงานออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามคุณสมบัติและความชำนาญเฉพาะด้าน เราจึงสามารถแสดงอุปสงค์แรงงานตามประเภทของแรงงาน

ตัวกำหนดอุปสงค์แรงงาน การพิจารณาฟังก์ชันอุปสงค์แรงงานใช้หลักเดียวกับอุปสงค์ต่อสินค้า โดยแบ่งตัวกำหนดเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวกำหนดโดยตรงคืออัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และตัวกำหนดโดยอ้อมตามตัวอย่างต่อไปนี้

1. เนื่องจากอุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ต่อ

สินค้าจะส่งผลทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยกตัวอย่าง ถ้าอุปสงค์ต่อ

ข้าวราดแกงร้าน ตลาดเดี่ยว เพิ่มขึ้น ร้านนี้ก็จะเพิ่มอุปสงค์ต่อแรงงานในการทำหน้าที่ต่าง ๆ เส้นอุป

ส่งต่อแรงงานงานย้ายขึ้นไปทางขวา ถ้าเหตุการณ์เป็นตรงข้าม เส้นอุปสงค์ต่อแรงงานจะย้ายลงมาทางซ้าย

2. การเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน ถ้าแรงงานได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน หรือการจัดระบบการทำงานใหม่ จะทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการมากขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงราคาปัจจัยการผลิตที่ใช้ร่วมกันหรือใช้ทดแทนกัน ในกรณีปัจจัยการผลิตที่ใช้ทดแทนกัน หากปัจจัยการผลิตที่ใช้ร่วมกันมีราคาสูงขึ้น จะทำให้ปริมาณการจ้างปัจจัยการผลิตทุกตัวที่ใช้ร่วมกันลดลง ในทางตรงข้ามวิเคราะห์กลับกัน ยกตัวอย่าง รถแท็กซี่และคนขับรถเป็นปัจจัยที่ใช้ร่วมกัน หากราคารถแท็กซี่เพิ่มสูงขึ้น อุปสงค์ต่อคนขับรถก็ต้องลดลงด้วย

ในกรณีปัจจัยการผลิตใช้ทดแทนกัน การขึ้นราคาของปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง จะทำให้อุปสงค์ต่อปัจจัยการผลิตอีกอย่างหนึ่งเพิ่มขึ้น ตรงข้ามกลับกัน ยกตัวอย่าง เครื่องจักรอัตโนมัติและแรงงานเป็นปัจจัยที่ใช้ทดแทนกัน ถ้าเครื่องจักรอัตโนมัติราคาลดลง หน่วยผลิตจะหันมาใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน อุปสงค์ต่อแรงงานลดลง

กล่าวโดยสรุป หากอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนเปลี่ยนแปลง จะมีการย้ายจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งบนเส้นอุปสงค์เดิม หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวกำหนดโดยอ้อม จะทำให้เส้นอุปสงค์แรงงานย้ายจากตำแหน่งเดิมทั้งเส้น

อุปสงค์แรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยทั่วไปอุปสงค์แรงงานในระยะสั้นมักจะมีความยืดหยุ่นน้อยกว่าในระยะยาว เพราะในระยะสั้นมีปัจจัยการผลิตส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยคงที่ (fixed inputs) ถ้าผู้ผลิตเพิ่มแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตแปรผันมากเกินไป จะทำให้ผลผลิตรวมลดลงอย่างรวดเร็ว แต่ในระยะยาวผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยการผลิตทุกชนิด ถ้าค่าจ้างลดลง ผู้ผลิตอาจจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นได้มาก ในทางตรงข้ามในระยะยาวหากอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับสูง ผู้ผลิตสามารถใช้ปัจจัยการผลิตอื่นทำงานแทนแรงงาน ดังนั้นอุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาวจึงมีความยืดหยุ่นมากกว่าระยะสั้น

อุปทานแรงงาน คือจำนวนต่าง ๆ ของแรงงานที่แรงงานเต็มใจจะรับจ้างทำงาน ณ อัตราค่าจ้าง ๆ

ตัวกำหนดอุปทานแรงงาน อุปทานแรงงานแต่ละประเภทในแต่ละท้องถิ่นที่ในระยะเวลาหนึ่งจะมีมากหรือน้อย นอกจากจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง / เงินเดือนที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ยังขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวกำหนดโดยอ้อมดังต่อไปนี้

1. จำนวนแรงงานอีกส่วนหนึ่งที่พร้อมและเต็มใจจะรับการฝึกฝนเพื่อทำงานต่อไป ทำให้จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นได้ แต่ถ้าเป็นงานบางอย่างซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง หรือใช้เวลาในการฝึกอบรมนาน เช่น แพทย์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนได้ในระยะสั้น
2. โอกาสในการชักจูงแรงงานจากท้องถิ่นที่อื่น แรงงานบางประเภทมีการย้ายถิ่นเพื่อหางานทำในท้องถิ่นที่อื่น หรือย้ายถิ่นหากมีสิ่งจูงใจเพียงพอ เช่น ค่าจ้างสูงกว่า สภาพที่ทำงานดีกว่า ตำแหน่งหรืออนาคตการทำงานดีกว่า เป็นต้น
3. จำนวนชั่วโมงที่แรงงานยินดีจะทำงาน ถ้าแรงงานยินดีทำงานเพิ่มชั่วโมงมากขึ้น อุปทานของแรงงานก็เพิ่มขึ้น

2.2 นโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท และปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า

15,000 บาท

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันอังคารที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 โดยมีนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการให้ปีแรกที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนี้

“1.8.2 ดาเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างสอดคล้องกับผลผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

คำแถลงดังกล่าว รัฐบาลมีความประสงค์ส่วนหนึ่งที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มการใช้จ่ายภายในประเทศ และเพื่อสร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาคและหลังจากที่รัฐบาลได้แถลงนโยบายไปแล้ว และได้เริ่มปฏิบัติงานก็ก่อให้เกิดกระแสการถกเถียงกันในบรรดาผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงอย่างกว้างขวาง เนื่องจากถ้อยแถลง

นโยบายขึ้นต้นยังขาดรายละเอียดของมาตรการต่างๆ ที่จะต้องตามมาเพื่อให้นโยบายดังกล่าวประสบผลสำเร็จ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556 : 10)

เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ประชุมรับสนองนโยบายรัฐบาลจากมติคณะรัฐมนตรี โดยออกประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ภายหลังจากการประชุมดังกล่าวแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ยังไม่ได้ข้อยุติในเรื่องดังกล่าว โดยมีการเสนอแนวทางเลือก 2 แนวทาง คือ

1. ให้ปรับค่าจ้าง 300 บาท ภายใน 2 ปี โดยปีแรกปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 ใน 7 จังหวัดในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 ปีที่สองปรับจังหวัดที่เหลือเป็น 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศไทย ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 หรือ
2. ให้ปรับขึ้น 300 บาท แบบขั้นบันไดภายในเวลา 4 ปี เพื่อให้ให้นายจ้างมีการปรับตัว ซึ่งตัวแทนฝ่ายนายจ้างขอให้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือที่ชัดเจนมาเสนอต่อที่ประชุมในวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554

จากการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างกลางในครั้งนี้นี้ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ เนื่องจากติดเงื่อนไขทางด้านเวลา ในขณะที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางฝ่ายนายจ้างได้แถลง เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ว่าจะเสนอให้ที่ประชุมเลื่อนการพิจารณาการปรับค่าจ้างออกไปอีก 6 เดือน โดยยกเหตุผลทกภัยครั้งใหญ่ทำให้ผู้ประกอบการได้รับความเสียหายร้ายแรง และขอโอกาสให้ผู้ประกอบการทำการฟื้นฟูกิจการเสียก่อน เมื่อการฟื้นฟูกิจการเรียบร้อยแล้วจึงนำเรื่องการปรับค่าจ้างมาพิจารณาร่วมกันใหม่อีกครั้งหนึ่ง ภายหลังจากพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างกลางฝ่ายรัฐ และนายจ้าง ที่ได้พิจารณาข้อมูลของอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดและข้อเสนอของอนุกรรมการกลั่นกรองแล้ว เห็นพ้องต้องกันมีมติให้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ร้อยละ 40 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมของแต่ละจังหวัด ดังนั้น จะทำให้เขตท้องที่ใน 7 จังหวัด ได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเป็น 300 บาทต่อวัน คือ กรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต เนื่องจากกรุงเทพฯ

และปริมาณ มีฐานค่าจ้างเดิมอยู่ที่ 215 บาท และภูเก็ต มีฐานค่าจ้างเดิมที่ 221 บาท แต่ขณะที่เกิดวิกฤตจากอุทกภัย จึงมีผลบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ส่วนอีก 70 จังหวัด ที่ค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ถึง 300 บาท จะพิจารณาให้ปรับเป็น 300 บาทในปี พ.ศ. 2556 ส่วนจังหวัดที่ปรับ

ค่าจ้างขั้นต่ำถึง 300 บาท แล้วให้คงอัตรานี้ต่อไปจนถึงปี พ.ศ. 2558 โดยจะนามติในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ภายหลังการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างกลางฝ่ายรัฐ และนายจ้าง ที่ได้พิจารณาข้อมูลของอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดและข้อเสนอของอนุกรรมการกลั่นกรองแล้ว เห็นพ้องต้องกัน มีมติให้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ร้อยละ 40 จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมของแต่ละจังหวัด ดังนั้น จะทำให้เขตท้องที่ใน 7 จังหวัด ได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเป็น 300 บาทต่อวัน คือ กรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต เนื่องจากกรุงเทพฯ และปริมาณ มีฐานค่าจ้างเดิมอยู่ที่ 215 บาท และภูเก็ต มีฐานค่าจ้างเดิมที่ 221 บาท แต่ขณะที่เกิดวิกฤตจากอุทกภัย จึงมีผลบังคับใช้อัตราค่าจ้างใหม่ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555

ส่วนอีก 70 จังหวัด ที่ค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ถึง 300 บาท จะพิจารณาให้ปรับเป็น 300 บาทในปี พ.ศ. 2556 ส่วนจังหวัดที่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำถึง 300 บาท แล้วให้คงอัตรานี้ต่อไปจนถึงปี พ.ศ. 2558 โดยจะนามติในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

หลังจากนั้น ในการประชุมคณะรัฐมนตรีในวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ได้มีการนายนโยบายดังกล่าว เข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะรัฐมนตรี โดยสรุปสาระสำคัญของผลการประชุมเรื่องการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2555 คณะรัฐมนตรีรับทราบตามมติคณะกรรมการที่เป็นเอกฉันท์ให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองเสนอ โดยให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราตั้งแต่วันละ 63-85 บาท มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป แต่เนื่องจากสถานการณ์ประกอบกันในหลายจังหวัดประสบปัญหาอุทกภัย ซึ่งคาดว่าจะใช้ระยะเวลาในการฟื้นฟูกิจการประมาณ 3 – 6 เดือน จึงให้เลื่อนการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป เพื่อให้ผู้ประกอบการได้มีระยะเวลาในการปรับตัวหรือฟื้นฟูกิจการ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดภูเก็ต เพิ่มขึ้น 79 บาท จากอัตราวันละ 221 บาท เป็นวันละ 300 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.7
 2. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม และนครปฐม เพิ่มขึ้น 85 บาท จากอัตราวันละ 215 บาท เป็นวันละ 300 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.7
 3. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เหลือ 70 จังหวัด ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.5 ของอัตราค่าจ้างจังหวัดในปี 2554
 4. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่เหลืออีก 70 จังหวัด ตามข้อที่ 3 อีกครั้ง เป็นวันละ 300 บาท โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 สำหรับ 7 จังหวัดที่ปรับไปแล้วนั้น ให้คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่วันละ 300 บาทต่อไป
- ทั้งนี้ หากภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนอย่างรุนแรงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของลูกจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี พ.ศ. 2557 และปี พ.ศ. 2548 ได้ตามความเหมาะสม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556) ได้ศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท การศึกษาภาพรวมของนโยบายเริ่มจากการวิเคราะห์ระบบอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของไทยในอดีต รวมทั้งปัญหาระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ข้อดีจากการสำรวจ การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้แรงงานได้รับประโยชน์โดยตรงประมาณ 3.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ของลูกจ้างเอกชน จากนโยบายดังกล่าวจะช่วยให้แรงงานมีรายได้มากขึ้น มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการจับจ่ายใช้สอยมากขึ้น เงินตราหมุนเวียนในระบบมากขึ้น เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น รัฐบาลเก็บภาษีได้มากขึ้น ทำให้มีเงินมาพัฒนาประเทศมากขึ้น สำหรับข้อเสีย ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการ เนื่องจากทำให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น ดังนั้นจึงประเมินว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อไปยัราคาสินค้า อีกทั้งส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง (Real GDP) ต่ำกว่าปกติ และเงินเพื่อเพิ่มขึ้น ส่วนนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท พิจารณาผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง

คุณภาพในตลาดแรงงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการทำงานในเขตกรุงเทพฯจะให้มูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีวิตสูงกว่าการทำงานในจังหวัดอื่น ๆ ในทุกระดับการศึกษา ขณะเดียวกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ทำงานให้กับภาครัฐ มีมูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีพสูงกว่าการทำงานให้กับภาคเอกชน เพราะมูลค่าของสวัสดิการนั้นสูงกว่ากันมาก ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและทำงานในบริษัทเอกชน จะมีมูลค่าปัจจุบันของรายได้ตลอดชีวิตนับจากเวลาที่เริ่มต้นชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคุณสมบัติเดียวกันแต่ทำงานในภาครัฐ

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2556) ได้ศึกษาภาพรวมนโยบายรายได้ไม่น้อยกว่า 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ผลการศึกษา พบว่า การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำครั้งนี้เป็นการปรับขึ้นสูงและทันที และเมื่อพิจารณาถึงสาขาที่จะได้รับผลกระทบต่อดัชนีทุนค่าจ้างรวมมากที่สุดคือ สาขาเกษตรกรรมซึ่งอาศัยแรงงานเป็นหลัก (labour intensive) โดยหากคิดเป็นจำนวนเงินแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นจำนวน 2,125 – 2,936 ล้านบาทต่อเดือน คิดเป็นการเพิ่มร้อยละ 21.71 – 29.99 สาขาที่จะได้รับผลกระทบมากอันดับที่ 2 ได้แก่ สาขากิจการโรงแรมและบริการด้านอาหาร ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น 465 – 861 ล้านบาทต่อเดือน คิดเป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.82 – 14.32 อันดับต่อมาคือ สาขาก่อสร้าง โดยจ่ายเพิ่มขึ้น 836 – 1,308 ล้านบาท คิดเป็นค่าจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.01 – 10.98 จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดนั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น คือ พึ่งพาแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในสัดส่วนสูงและอัตราค่าไรสุทธิต่ำ โดยสรุปแล้ว การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมทั้งในระยะกลางและระยะยาว มีผลดังนี้ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ได้แก่ ผลกระทบด้านการส่งออก ผลกระทบทางด้านเงินเฟ้อ การกระจายรายได้และการกระจุกตัว ผลกระทบด้านการลงทุน แรงงานผิดกฎหมายจะไหลเข้ามาสู่ระบบมากขึ้น

ระพี พริ้งล้า (2556) การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อมก่อนนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของลูกค้ากลุ่มธุรกิจขนาดย่อม ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบ การปรับตัว และความต้องการช่วยเหลือในการบรรเทาปัญหา และผลกระทบจากการดำเนินนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมได้รับผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต ในระดับมาก ด้านสวัสดิการและด้านการลงทุน ได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านการบริการงานบุคคลได้รับผลกระทบในระดับน้อย การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อม พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม มีการปรับตัวด้านต้นทุนการผลิต ในระดับปานกลาง ขณะที่ด้าน

สวัสดิการ ด้านการบริการงานบุคคล และด้านการลงทุน มีการปรับตัวในระดับน้อย ความต้องการช่วยเหลือในการบรรเทาปัญหาและผลกระทบจากการดำเนินนโยบายปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม มีความต้องการช่วยเหลือในด้านการช่วยเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การควบคุมราคาสินค้าอุปโภคและบริโภค และการช่วยเพิ่มความสามารถในการควบคุมต้นทุนการผลิตและต้นทุนธุรกิจของผู้ประกอบการ

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2556) ศึกษา ผลกระทบนโยบายค่าแรงวันละ 300 บาท โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากปี 2554 และ 2555 มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนนายจ้าง การจ้างงาน และค่าจ้าง สะท้อนการปรับตัวของผู้ประกอบการและการมีงานทำของแรงงาน รวมถึงอัตราค่าจ้างที่ได้รับ โดยพบว่า ในส่วนจำนวนสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะน้ำท่วมใหญ่ปี 2553 ซึ่งหยุดกิจการไปจำนวนมากนั้น ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2555 ได้กลับมาฟื้นกิจการใหม่ โดยมีจำนวนนายจ้างเพิ่มกลับขึ้นมาอยู่ในระดับเกือบ 1.05 ล้านราย มีเพียง 1 หมื่นรายที่ล้มหายไป และในช่วงเดียวกันนี้ได้มีการประกาศใช้นโยบายค่าแรงวันละ 300 บาทและต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ผลไตรมาส 3 พบว่ามีจำนวนนายจ้างลดลงเหลือราว 9.3 แสนราย หายไปราว 1.1 แสนราย กระจายอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางขนาดเล็ก โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีขนาด 1-9 คน โดยปัจจัยที่ทำให้ไม่สามารถฟื้นตัวได้คือ ผลกระทบจากน้ำท่วม และการขึ้นค่าจ้าง 300 บาทในระยะเวลาต่อเนื่องกันทำให้กิจการขนาดเล็กกระทบกระเทือนมาก สำหรับผลกระทบต่อลูกจ้างในส่วนของจำนวนผู้ว่างงานและภาวะการมีงานทำพบว่า เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้าง 300 บาทรอบแรก ส่งผลมีอัตราการว่างงานขยับขึ้นเล็กน้อยจาก 0.6 เป็น 0.8 เปอร์เซนต์นายจ้างชะลอการรับคนงานใหม่ โดยผู้ได้รับผลกระทบคือแรงงานใหม่ไม่มีประสบการณ์และแรงงานระดับล่าง ความรู้ต่ำ

ชนมณีภา แพร่กันทะมูล (2556) ผลกระทบและแนวทางการปรับตัวต่อการขึ้นค่าแรง ขั้นต่ำ 300 บาทของผู้ประกอบการ SMEs ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประเภทและลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ SMEs และศึกษาผลกระทบจากมาตรการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทที่มีต่อผู้ประกอบการ SMEs รวมถึงแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการ SMEs ต่อการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท จากนั้นหาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของ SMEs กับแนวทางการปรับตัว พบว่าผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่ เป็นประเภท

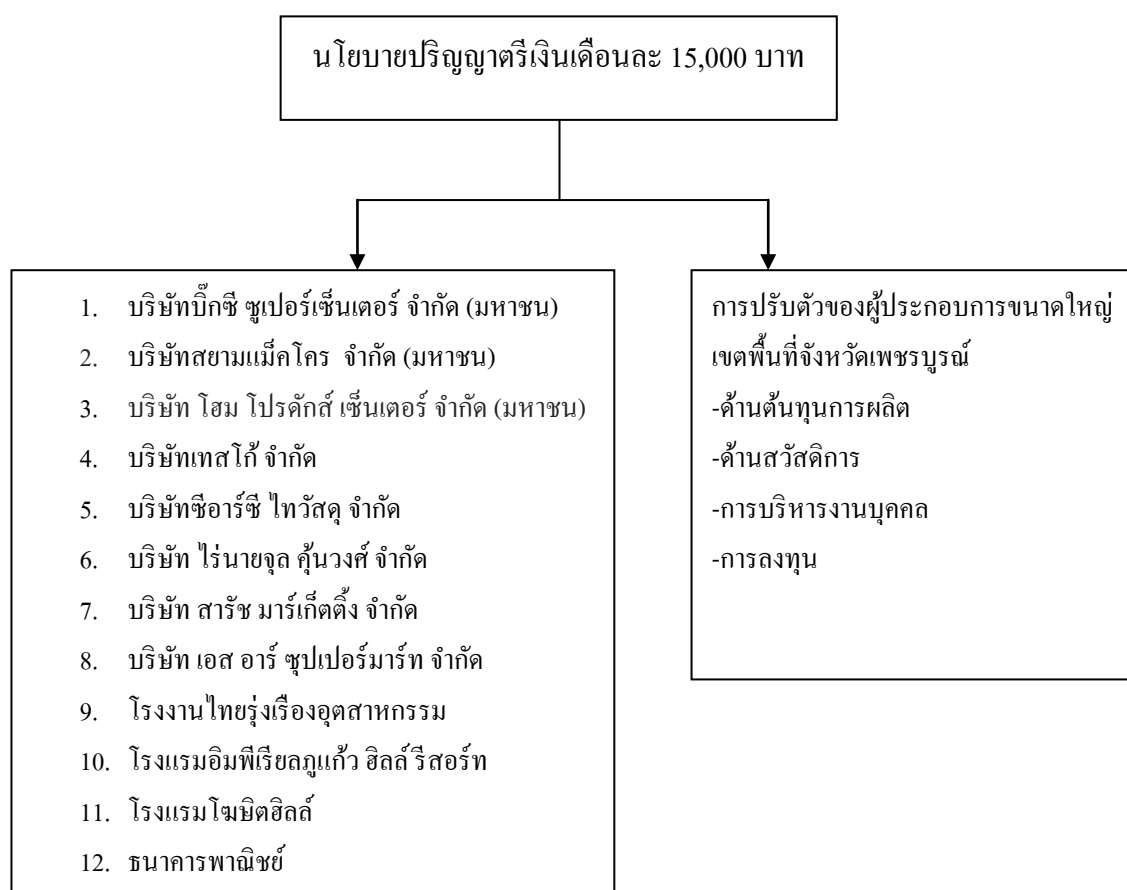
แม่พิมพ์ บรรจุภัณฑ์ และ ของเล่นเด็ก โดยมีรูปแบบธุรกิจเป็นบริษัทจำกัด มีระยะเวลาเปิดดำเนินการน้อยกว่า 5 ปี และทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดย่อมที่จ้างแรงงานไม่เกิน 25 คน มีกำไรเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 50,000 – 100,000 บาท โดยเน้นการพึ่งพาแรงงานที่มีฝีมือกับทั้งฝีมือและไม่เกิดภาวะความขาดแคลนแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบด้านต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและสภาพคล่องทางการเงินที่ลดลง โดยมีความรุนแรงในระดับมาก ทั้งนี้ผู้ประกอบการ SMEs ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ ประเภทของเล่นเด็ก ผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่มีแนวทางการปรับตัวด้านกระบวนการผลิตมากที่สุด ซึ่งปรับตัวโดยการลดงบประมาณการลงทุนระยะยาว ด้านปัจจัยการผลิต คือ พัฒนาศักยภาพแรงงานให้คุ้มค่ากับค่าแรง และด้านผลิตภัณฑ์คือ การปรับปรุงคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มยอดขาย นอกจากนี้ยังพบว่า ประเภท SMEs มีความสัมพันธ์กับแนวทางการปรับตัวได้แก่ การลดจำนวนพนักงาน การลดสวัสดิการให้กับพนักงาน การลดขั้นตอนการผลิต การปรับปรุงคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มยอดขาย และการลดปริมาณสินค้าที่บรรจุต่อหน่วย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) จากการศึกษาผลของค่าจ้างที่ปรับขึ้นต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยพิจารณาจากรายได้และรายจ่ายของแรงงานและครอบครัวก่อนและหลังมีการปรับขึ้นค่าจ้าง คือในปี 2554 และปี 2556 (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ) พบว่า สำหรับคนทำงานอายุไม่เกิน 25 ปี ตัวคนเดียว ในปี 54 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,271 บาท ในจำนวนนี้เป็นรายได้จากค่าจ้าง 7,891 บาท ขณะที่รายจ่ายต่อเดือน 8,615 บาท แต่ละเดือนมีรายจ่ายติดลบ 724 บาท แต่หากรวมรายได้และรายจ่ายทั้งหมดเขาจะมีเงินเหลือเดือนละ 656 บาท หรือประมาณร้อยละ 25 ของรายได้ เปรียบเทียบในปี 2556 ภายหลังมีการใช้ค่าจ้างอัตราใหม่มาครบ 1 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างนี้มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นเป็น 10,176 บาท แต่ก็พบว่าเขามีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็น 11,594 บาท และมีรายจ่ายติดลบต่อเดือน 1,418 บาทซึ่งมากกว่าตอนยังไม่มีการใช้ค่าจ้าง 300 บาท หรือหากนำรายได้ทุกแหล่งมารวมกันและหักด้วยรายจ่ายเขามีเงินเหลืออยู่ทั้งสิ้น 364 บาท ซึ่งก็ต่ำกว่าในปี 54 ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้โยบาย 300 บาทจะทำให้แรงงานและครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้นก็จริง แต่รายจ่ายกลับโตเร็วกว่ารายได้ กล่าวคือรายจ่ายโตร้อยละ 16 ขณะที่รายได้โตเพียงร้อยละ 13 เนื่องจากมีผู้ฉกฉวยโอกาสจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ใช้แรงงาน ข้าวของ เครื่องใช้ที่แพงขึ้น ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับผลประโยชน์จากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย การขึ้นค่าจ้างอย่างเดียวโดยไม่ได้อะไรหรือควบคุมการขึ้นค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคให้ดี ตัวลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานก็ไม่มีโอกาสที่

จะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม ในภาพรวมสถานการณ์ครัวเรือนไทยจึงไม่ได้ดีขึ้น และการมีผู้ที่ถูกขายโอกาสในกระบวนการนี้ทำให้เขาไม่สามารถมีเงินออมได้ หรือมีฐานะเงินออมแย่ลง แม้จะมีเงินหรือรายได้ผ่านมือมากขึ้นแต่ก็กลายเป็นต้องจ่ายไปกับสิ่งของปัจจัยการดำรงชีวิตที่มีราคาแพงตามไปด้วย ทำให้มูลค่าของเงินค่าจ้างที่ได้ยังคงไม่เพียงพอต่อการสร้างฐานะการออมที่ดีขึ้นของแรงงาน เป็นการใช้นโยบายในเชิงจิตวิทยาที่ทำให้คนรู้สึกมีรายได้มากขึ้นสามารถจับจ่ายใช้สอยได้มากขึ้น แต่แท้จริงแล้วเขาไม่ได้ดีขึ้นจริง

กรอบแนวคิด

การศึกษานี้เป็นการถึงการปรับตัวของของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งหมด จำนวน 12 แห่ง ต่อนโยบายการปรับเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวมของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มผู้ประกอบการขนาดใหญ่

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับขอบเขตการศึกษาได้พิจารณาสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในเขตพื้นที่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่

1. บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)
3. บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
4. บริษัท เทสโก้ จำกัด
5. บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด
6. บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด
7. บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด
8. บริษัท เอส อาร์ ซูเปอร์มาร์เก็ต จำกัด
9. โรงงานไทยรุ่งเรืองอุตสาหกรรม
10. โรงแรมอิมพีเรียลภูแก้ว รีสอร์ท
11. โรงแรมโมยิตฮิลล์
12. ธนาคารพาณิชย์

โดยสอบถามข้อมูลจำนวนบันทึกที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และได้เข้าทำงานในสถานประกอบการ ดังกล่าว

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 12 สถานประกอบการ
2. ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลเชิงวิชาการจากสิ่งตีพิมพ์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ภายใต้กรอบการศึกษาจากปัจจัยต่างๆที่นำมาศึกษา

การศึกษานี้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

ประกอบด้วย ด้านต้นทุนการผลิต ด้านสวัสดิการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการลงทุน

เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Response Question) และแบบ Likert Scale โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ผลกระทบมากที่สุด	5	คะแนน
มีผลกระทบมาก	4	คะแนน
มีผลกระทบปานกลาง	3	คะแนน
มีผลกระทบน้อย	2	คะแนน
ผลกระทบน้อยที่สุด	1	คะแนน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสถิติที่เหมาะสมกับระดับการวัด และประเภทของตัวแปร โดยนำรหัสที่ได้ไปบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกสถิติที่เหมาะสมกับระดับการวัดและประเภทของตัวแปรโดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานทั่วไป

1.1 ใช้สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{X}$)

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 สูตรความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$n - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการแปลความหมายแบบ Likert Scale โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค
 ขั้น (Interval Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ผลกระทบมากที่สุด	5	คะแนน
มีผลกระทบมาก	4	คะแนน
มีผลกระทบปานกลาง	3	คะแนน
มีผลกระทบน้อย	2	คะแนน
ผลกระทบน้อยที่สุด	1	คะแนน

ค่าของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะมีค่าระหว่าง 1 – 5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	จัดอยู่ในระดับมีผลกระทบมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	จัดอยู่ในระดับมีผลกระทบมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	จัดอยู่ในระดับมีผลกระทบปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	จัดอยู่ในระดับมีผลกระทบน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	จัดอยู่ในระดับมีผลกระทบน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดย
 ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านเพศ โดยมีสูตรดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ ($n_1 + n_2 + 2$)

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1 \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
$n_1 n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ในกรณีที่ความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1 \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	$S_1^2 S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	$n_1 n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับในกรณี $S_1^2 = S_2^2$

โดยที่ V คือ ค่าองศาอิสระ

$$V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2 + \left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}$$

$$\frac{n_1 - 1}{n_1 - 1} + \frac{n_2 - 1}{n_2 - 1}$$

2. สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป มีสูตรดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประการ
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	X_{ij}	แทน	ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T_i	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	SS(B)	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)
	k - 1	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
	SS(W)	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
	n - k	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within Degree of Freedom)
	MS(B)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MS(W) แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Group)

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 333)

$$LSD = n - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

ในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) โดยดูค่าความแปรปรวน

จากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือ ค่า Brown – Forsythe (B)

จากสูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วาณิชช์ บัญชา, 2543 : 312 – 313) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k - 1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n - k)$

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวมของผู้ประกอบการขนาดใหญ่
เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำผลจากการแจกแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และได้แบ่งผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่เข้าทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

ส่วนที่ 3 การปรับตัวของผู้ประกอบการใหญ่ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จากการประมวลผลจากแบบสอบถามสามารถประมวลผลลักษณะทางด้าน
ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย

ราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ

ลำดับ ที่	สถานประกอบการ	เพศ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
		ชาย	หญิง		
1	บริษัทบีกชี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)	2	3	5	2.44
2	บริษัทสยามเม็คโคร จำกัด (มหาชน)	7	10	17	8.29

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ

ลำดับ ที่	สถานประกอบการ	เพศ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
		ชาย	หญิง		
3	บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)	6	9	15	7.32
4	บริษัท เทสโก้ จำกัด	4	4	8	3.90
5	บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด	5	9	16	7.80
6	บริษัท ไร่นาจุล คูนวงศ์ จำกัด	16	18	34	16.59
7	บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	5	4	9	4.39
8	บริษัท เอส อาร์ ซุปเปอร์มาร์เก็ต จำกัด	6	2	8	3.90
9	โรงงานไทยรุ่งเรืองอุตสาหกรรม	7	5	12	5.85
10	โรงแรมอิมพีเรียลภูเก็ต ฮิลล์ รีสอร์ท	4	2	6	2.93
11	โรงแรมโสมฮิลล์	7	4	11	5.37
12	ธนาคารพาณิชย์	23	41	64	31.22
รวม		94	111	205	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

จากการ ศึกษา ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ที่เข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบดังนี้

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์และเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน
คิดเป็นร้อยละ 54.15 และเป็นเพศชายจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลอายุของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22 – 30 ปี	36	17.56
31 – 35 ปี	97	47.32
36 – 40 ปี	60	29.27
41 ปี ขึ้นไป	12	5.85
รวม	205	100

ที่มา : จากการศึกษา

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.32 รองลงมาคืออยู่ในช่วง 36–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.27 ช่วงอายุ 22 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.56 และมีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-2 ปี	95	46.34
3-5 ปี	63	30.73
มากกว่า 5 ปี	47	22.93
รวม	205	100

ที่มา : จากการศึกษา

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.34 รองลงมา มีประสบการณ์ 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.73 และมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.93 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4 รายได้ต่อเดือนของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ**

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	119	58.05
ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป	86	41.95
รวม	205	100

ที่มา : จากการศึกษา

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.05 และมีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.95 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

จากการประมวลผลจากแบบสอบถามสามารถ ประมวลผล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ของผู้ประกอบการต่างๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเด็น	ระดับคุณภาพ		สรุปผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านต้นทุนการผลิต			
1.1 ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าแรงงาน	4.83	0.37	มากที่สุด
1.2 ค่าวัตถุดิบในการผลิต/การให้บริการ	4.42	0.64	มาก
1.3 ค่าขนส่ง	3.42	0.64	มาก
1.4 ค่าระบบสาธารณูปโภคในสถานประกอบการ เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ฯลฯ	3.25	0.83	ปานกลาง
รวม	3.98	0.62	มาก
2. ด้านสวัสดิการ			
2.1 การจ่ายโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงาน	3.67	0.62	มาก
2.2 การจ่ายค่าจ้างงานล่วงเวลาให้แก่พนักงาน	3.75	0.43	มาก
2.3 การจ่ายค่าเดินทาง/ยานพาหนะ/ค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่พนักงาน	3.58	0.64	มาก
2.4 การจัดงานเลี้ยง/งานสังสรรค์ให้แก่พนักงาน	2.92	0.86	ปานกลาง
2.5 การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน	3.25	0.72	ปานกลาง
2.6 การจัดหาอาหาร/ที่พักให้แก่พนักงาน	3.42	0.64	ปานกลาง
รวม	3.49	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี
15,000 บาท ของผู้ประกอบการต่างๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเด็น	ระดับคุณภาพ		สรุปผล
	$\bar{X}$	SD	
3. ด้านการบริหารงานบุคคล			
3.1 การเปิดรับสมัคร/คัดเลือกลูกจ้าง/พนักงานใหม่	4.17	0.80	มาก
3.2 ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง/พนักงาน	3.25	1.16	ปานกลาง
3.3 การจัดส่งพนักงานไปอบรม ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	2.42	0.49	น้อย
รวม	3.28	0.82	มาก
4. ด้านการลงทุน			
4.1 จำนวนเงินทุนในการผลิตสินค้าและบริการ	3.42	0.49	ปานกลาง
4.2 การขยายกิจการ	3.33	1.03	ปานกลาง
4.3 การเพิ่มปริมาณการผลิตสินค้า/การให้บริการ	3.92	0.76	มาก
4.4 คุณภาพการผลิตสินค้า/การให้บริการ	2.33	0.47	น้อย
รวม	3.25	0.69	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	3.51	0.70	มาก

หมายเหตุ : ค่า $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

SD คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ของผู้ประกอบการ ขนาดใหญ่ต่างๆ ทั้ง 12 แห่ง ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำการศึกษาผลกระทบทางด้าน ต้นทุนการผลิต ด้านสวัสดิการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการลงทุน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการต่างๆ จากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ รวม= 3.51) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ปัจจัยด้าน ต้นทุนการผลิต มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.98)

การปรับตัวของผู้ประกอบขนาดใหญ่ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

จากการประมวลผลจากแบบสอบถามสามารถประมวลการปรับตัวของผู้ประกอบ ขนาดใหญ่ ที่มีต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การปรับตัวของผู้ประกอบการต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเด็น	ระดับคุณภาพ		สรุปผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านต้นทุนการผลิต			
1.1 ปรับขึ้นราคาสินค้าและบริการ	4.45	0.66	มาก
1.2 ลดต้นทุนการผลิตและบริการลง	4.33	0.62	มาก
1.3 ลดจำนวน/เลิกจ้างลูกจ้าง/พนักงาน	4.58	0.49	มากที่สุด
1.4 ไม่รับลูกจ้าง/พนักงานเพิ่ม	4.42	0.49	มาก
1.5 นำเครื่องจักรและอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงาน	3.50	1.04	ปานกลาง
รวม	4.26	0.66	มาก
2. ด้านสวัสดิการ			
2.1 ลดค่าทำงานล่วงเวลา	3.25	0.60	ปานกลาง
2.2 ลดค่าใช้จ่ายโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงาน	3.83	0.80	ปานกลาง
2.3 ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง/ยานพาหนะ/ค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่พนักงาน	3.33	0.62	ปานกลาง
2.4 ลดการจัดงานเลี้ยง/งานสังสรรค์ให้แก่พนักงาน	3.00	0.82	ปานกลาง
2.5 ลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน	2.92	0.76	ปานกลาง
2.6 ลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาอาหาร/ที่พักให้แก่พนักงาน	3.08	0.76	ปานกลาง
รวม	3.24	0.73	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์การปรับตัวของผู้ประกอบการต่อนโยบายเงินเดือน
 ปริมาณ 15,000 บาทของผู้ประกอบการต่างๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ประเด็น	ระดับคุณภาพ		สรุปผล
	$\bar{X}$	SD	
3. ด้านการบริหารงานบุคคล			
3.1 การเพิ่มชั่วโมงการทำงานของลูกค้า/พนักงาน	2.92	0.76	ปานกลาง
3.2 ะลอการปรับเลื่อนตำแหน่งของลูกค้า/พนักงาน	3.50	0.87	ปานกลาง
3.3 ปรับลดการจัดส่งพนักงานไปประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	3.17	0.80	ปานกลาง
รวม	3.19	0.81	ปานกลาง
4. ด้านการลงทุน			
4.1 ะลอการลงทุน/การขยายกิจการ	3.58	0.49	มาก
4.2 ย้ายฐานการผลิตไปประเทศที่มีค่าแรงขั้นต่ำ ที่ต่ำกว่า	2.92	1.11	ปานกลาง
รวม	3.25	0.80	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	3.55	0.73	มาก

หมายเหตุ : ค่า $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

SD คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.6 จากการศึกษาการปรับตัวของผู้ประกอบการต่อนโยบายเงินเดือนปริมาณ 15,000 บาท ของผู้ประกอบการต่างๆ ทั้ง 12 แห่ง ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำการศึกษาผลกระทบทางด้านต้นทุนการผลิต ด้านสวัสดิการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการลงทุน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวของผู้ประกอบการต่อนโยบายเงินเดือนปริมาณ 15,000 บาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ รวม = 3.55) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ปัจจัยที่มีทางด้านต้นทุนการผลิตมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผล กระทบของนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม (สัมภาษณ์) ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ 12 แห่ง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผล

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.32 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.34 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.05 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากนโยบาย ภาครัฐที่มีต่อผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ปัจจัยด้านต้นทุนการผลิต มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการมากที่สุด และจากการศึกษาการปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อนโยบายของภาครัฐ พบว่า ปัจจัยทางด้านต้นทุนการผลิตซึ่งได้แก่ ปรับขึ้นราคาสินค้าและบริการ ลดต้นทุนการผลิตและบริการลง ลดจำนวน/เลิกจ้างลูกจ้าง /พนักงาน ไม่รับลูกจ้าง/พนักงานเพิ่ม และการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงาน ส่งผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และการสำรวจผลกระทบที่ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลประกาศบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจมหภาค ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตสำหรับผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งในระยะยาวอาจจะส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อหมายความว่าผลกระทบต่อ

ระดับราคาสินค้าและบริการที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องมาจากต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการมีภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นภาคการผลิตและภาคการบริการจะมีการผลักค่าจ้างใส่เข้าไปในตัวสินค้า ทำให้ระดับราคาสินค้าและบริการเมื่อถึงมือผู้บริโภคจะมีราคาสูงขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) โดยขับเคลื่อนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จึงจะเกิดความสมดุลและความยั่งยืนต่อระบบเศรษฐกิจ
- 2) สถานศึกษาควรเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาดแรงงาน และการเปิดการค้าภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ระพี พริงลาภ. 2556. การปรับตัวของธุรกิจขนาดย่อมต่อแนวโน้มการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของลูกค้ากลุ่มธุรกิจขนาดย่อม ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยาลัยเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนมณีภา แพร่กันทะมูล. 2556. ผลกระทบและแนวทางการปรับตัวต่อการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ของผู้ประกอบการ SMEs ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. วิทยาลัยเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูมิฐาน รังคกุลวัฒน์. 2552. เศรษฐมิติเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2553. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2553. หลักสถิติวิจัย และการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี โสคติยานุรักษ์. 2554. เศรษฐศาสตร์มหภาควิเคราะห์ : ทฤษฎีและนโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทีพีเอ็น เพรส.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. 2556. เศรษฐศาสตร์จุลภาค. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. 2556. บทความตีพิมพ์สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.[online]. สืบค้นได้ที่ : <http://tdri.or.th/tdri-insight/yongyuth-300-baht-news-release/>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย[online]. สืบค้นได้ที่ : <http://www.tdri.or.th>
- สำนักงานสถิติจังหวัดเพชรบูรณ์ [online]. สืบค้นได้ที่ : <http://www.phchabun.nso.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [Online]. สืบค้นได้ที่ : <http://www.ocsc.go.th>
- N.Gregory Mankiw .2003. Macroeconomics fifth edition .
- N.Gregory Mankiw. 2012. Principle of Macroeconomics 6th edition .

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของนโยบายภาครัฐที่มีต่ออุปทานมวลรวม ของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ส่วน
เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ส่วนที่ 2 ข้อมูลผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท
ส่วนที่ 3 ข้อมูลการปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ชื่อสถานประกอบการ

.....

2. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และได้รับเข้าทำงาน

- ☐ 1. เพศชาย จำนวน.....คน
- ☐ 2. เพศหญิง จำนวน.....คน

3. อายุของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

- ☐ 1. 22 – 30 ปี
- ☐ 2. 31 – 35 ปี
- ☐ 3. 36 – 40 ปี
- ☐ 4. 41 ปี ขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

- ☐ 1. 1-2 ปี
- ☐ 2. 3-5 ปี
- ☐ 3. มากกว่า 5 ปี

5. ระดับรายได้ต่อเดือน (ตามนโยบายของรัฐบาล)

- ☐ 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน.....คน
- ☐ 2. สูงกว่า 15,000 บาท จำนวน.....คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทที่ตรงกับความเป็นจริงที่สถานประกอบการของท่านได้รับ

1) ด้านต้นทุนการผลิต

ผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือน ปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าแรงงาน					
2. ค่าวัตถุดิบในการผลิต/การให้บริการ					
3. ค่าขนส่ง					
4. ค่าระบบสาธารณูปโภคในสถาน ประกอบการ เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ฯลฯ					

ผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต อื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

2) ด้านสวัสดิการ

ผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจ่ายโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงาน					
2. การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่พนักงาน					
3. การจ่ายค่าเดินทาง/ยานพาหนะ/ค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่พนักงาน					
4. การจัดงานเลี้ยง/งานสังสรรค์ให้แก่พนักงาน					
5. การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน					
6. การจัดหาอาหาร/ที่พักให้แก่พนักงาน					

ผลกระทบด้านสวัสดิการของลูกจ้าง/พนักงาน อื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

ผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การเปิดรับสมัคร/คัดเลือกลูกจ้าง/พนักงานใหม่					
2. ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง/พนักงาน					
3. การจัดส่งพนักงานไปอบรม ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน					

ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการ อื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

4) ด้านการลงทุน

ผลกระทบที่ได้รับจากนโยบายเงินเดือน ปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. จำนวนเงินทุนในการผลิตสินค้าและบริการ					
2. การขยายกิจการ					
3. การเพิ่มปริมาณการผลิตสินค้า/การให้บริการ					
4. คุณภาพการผลิตสินค้า/การให้บริการ					

ผลกระทบด้านการลงทุน อื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปรับตัวต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ของสถานประกอบการของท่านในปัจจุบัน

1) ด้านต้นทุนการผลิต

การปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปรับขึ้นราคาสินค้าและบริการ					
2. ลดต้นทุนการผลิตและบริการลง					
3. ลดจำนวน/เลิกจ้างลูกจ้าง/พนักงาน					
4. ไม่รับลูกจ้าง/พนักงานเพิ่ม					
5. นำเครื่องจักรและอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงาน					

การปรับตัวด้านต้นทุนการผลิตอื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

2) ด้านสวัสดิการ

การปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อ นโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ลดค่าทำงานล่วงเวลา					
2. ลดค่าใช้จ่ายโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ พนักงาน					
3. ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง/ยานพาหนะ/ค่าเบี้ย เลี้ยงให้แก่พนักงาน					
4. ลดการจัดงานเลี้ยง/งานสังสรรค์ให้แก่ พนักงาน					
5. ลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้แก่ พนักงาน					
6. ลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาอาหาร/ที่พักให้แก่ พนักงาน					

การปรับตัวด้านสวัสดิการอื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

การปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ต่อนโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การเพิ่มชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง/ พนักงาน					
2. ชะลอการปรับเลื่อนตำแหน่งของ ลูกจ้าง/พนักงาน					
3. ปรับลดการจัดส่งพนักงานไปประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน					

การปรับตัวด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

4) ด้านการลงทุน

การปรับตัวของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ต่อ นโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท	ระดับผลกระทบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ชะลอการลงทุน/การขยายกิจการ					
2. ย้ายฐานการผลิตไปประเทศที่มีค่าแรงขึ้น ต่ำที่ถูกลง					

การปรับตัวด้านการลงทุนอื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

@@@@@ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ @@@@@@

ประวัตินักวิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล นางสาวพิมพ์พร เกษดี
Miss.PIMPORN KESDEE
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 1679900007851
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
โทรศัพท์ : 0951161193
Email : ajpimporn@gmail.com

5. ประวัติการศึกษา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร
เศรษฐศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) การจัดการภาครัฐและเอกชน และเศรษฐมิติ