

การปรับตัวของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำ  
เกิน 300 บาท กรณีศึกษาสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี  
Adjustment of Enterprises in Hiring Workers under The Policy of  
Minimum Wages Exceeding 300 Baht: A Case Study of Service Sector  
Establishments in Ubon Ratchathani Province

อดุลยเดช ต้นแก้ว<sup>1\*</sup>, ปิยกันธิ์ โชติวนิช<sup>2</sup>  
Adunyadet Tankaeo<sup>1\*</sup>, Piyakanit Chotivanich<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup>สาขาวิชาการจัดการข้อมูลธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>1\*</sup>Business Data Management Program, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

<sup>2</sup>สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>2</sup>Accountancy Program, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

\*Corresponding author; E-mail: adunyadet@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท และเพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการภาคบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยเท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสินค้า ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผู้ประกอบการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า และด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ค่าจ้างขั้นต่ำ, การปรับตัว, สถานประกอบการภาคบริการ

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the adaptation conditions of the service sector enterprises in Ubon Ratchathani Province. in hiring workers under the minimum wage policy of more than 300 baht and to compare the adjustment of service sector establishments in Ubon Ratchathani Province In hiring workers under the minimum wage policy of more than 300 baht, classified by general information of the establishment. The population used in the research was service sector operators. in Ubon Ratchathani Province by specifying the sample group A sample size of 390 people was obtained by using group sampling technique. The research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire with a reliability of .84. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and the F value test. The results of the research revealed that the adjustment in hiring workers under the minimum wage policy of more than 300 baht, in descending order, is the product aspect, the cooperation with the government sector. financial liquidity in response to customer needs employee behavior The threat of competitors Productivity of the machine management efficiency. The results of the comparative analysis of entrepreneurs with different personal data It was found that operators with different positions had different adjustments in all aspects statistically significant at the .05 level. Operators with different types of establishments have different adjustments in employee behavior statistically significant at the .05 level. Productivity of the machine management efficiency in response to customer needs government cooperation as for entrepreneurs with different sizes of establishments There were different adjustments in employee behavior and in cooperation with the government sector statistically significant at the .05 level.

**Keywords:** Minimum Wages, Adjustment, Service Sector Establishments

## บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน โดยเริ่มจาก พ.ศ.2547 การขับเคลื่อนนโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มปรากฏ เมื่อ คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งประกอบไปด้วยรัฐ ตัวแทนนายจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง มีมติเห็นชอบปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ในวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2554 โดยเป็นการปรับขึ้น 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ใน 7 จังหวัดนาร่อง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และ ภูเก็ต และปรับค่าจ้างทุกจังหวัดขึ้น ร้อยละ 39.5 เป็น 222-273 บาท และครั้งที่ 2 วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในอีก 70 จังหวัดที่เหลือ รวมเป็น 77 จังหวัด (ธัญพร บัวทอง, 2023)

จากการดำเนินนโยบายดังกล่าวมีผลทำให้การจ่ายค่าแรงงานในหน่วยงานภาครัฐบาล ต้องมีการปรับค่าแรงงานนับตั้งแต่นั้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่อภาคเอกชนที่ต้องมีการปรับค่าตอบแทนแรงงานในการประกอบกิจการของตนตามด้วย (เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ, ศิริกัญญา ตันสกุล และชุตินา เสนะวัต, 2556)

อิทธิพลจากการปรับค่าตอบแทนแรงงานของภาครัฐบาล เป็นปัจจัยโดยตรงที่มีผลต่อการปรับค่าตอบแทนแรงงานของภาคเอกชน เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีอยู่ในภาคเอกชน และบรรจุนักงานใหม่ ที่มีความสามารถตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับ และเลือกมาสมัครงานกับสถานประกอบการของตนเอง สถานประกอบการภาคเอกชน จึงต้องมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดสถานการณ์ค่าจ้างสูงขึ้นมาก ราคาสินค้าสูงขึ้น อัตราการว่างงานสูงขึ้น นายจ้างทำการตัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อชดเชยค่าจ้างที่สูงขึ้น จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนมากขึ้น การจ้างงานในจังหวัดที่มีตามค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนลดลงเนื่องจากผู้ประกอบการตัดสินใจย้ายสถานประกอบการไปยังแหล่งที่มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า สถานประกอบการอีก

หลายส่วนที่แบกรับต้นทุนไม่ไหวจึงทำการปิดกิจการเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานระดับล่างได้รับประโยชน์จากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำมากที่สุด และสุดท้ายคือ ความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการในประเทศไทยลดลง (ศิริกัญญา ตันสกุล และเศรษฐพุดิ สุทธิวาทนฤพุฒิ, 2557)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปรับตัวของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท กรณีศึกษาสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท
2. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

### ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดการปรับตัวของผู้ประกอบการ** ซึ่ง McKee et al. (1989) ได้กล่าวว่ากระบวนการที่ผู้ประกอบการใช้ในการประมวลข้อมูลต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกและใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อปรับตัว การปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การแข่งขัน และการวางกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มีผู้ประกอบการใดที่สามารถอยู่รอดได้ตลอดโดยไม่มีการปรับตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งระดับของการปรับตัวขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ การปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกับการธุรกิจหลาย ๆ มิติ เช่น การผลิตสินค้า บริการ การตลาด ช่องทางการจัดจำหน่าย บุคลากร การเงิน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านพฤติกรรมลูกจ้าง** จากการศึกษาของสุชน ทิพย์ทิพากร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการปรับตัวของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน พบว่าคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน ในจังหวัดนครปฐม รายได้ที่พนักงานได้รับสูงขึ้นยังส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น โดยจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้อยากทำงานมากขึ้น รักงานที่ตนเองทำอยู่มากขึ้น แต่ค่าครองชีพก็ได้ปรับสูงขึ้นตามในทิศทางเดียวกัน รายได้ที่พนักงานได้รับเพิ่มขึ้นจึงถูกบั่นทอนจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นลงมา ปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานคือ การใช้จ่ายเกินตัวของพนักงานเอง และการใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น เป็นเหตุให้พนักงานไม่สามารถเก็บออม รวมถึงทำให้เกิดหนี้สินจำนวนมาก การให้ค่าตำแหน่งเพื่อจูงใจและเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล การแยกค่าตำแหน่งออกจากค่าจ้างที่ให้ตามปกติจะสร้างความยืดหยุ่นและลดปัญหาการบริหารงานบุคคลได้โดยค่าตำแหน่งจะให้เฉพาะพนักงานที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับอายุงาน และช่วยประหยัดค่าล่วงเวลาลงได้ เนื่องจากค่าล่วงเวลาจะคำนวณจากค่าจ้างรายชั่วโมงโดยไม่นำค่าตำแหน่งไปคำนวณด้วย ทั้งนี้

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านสภาพคล่องทางการเงิน** ซึ่ง Institute of Management Accountants (2015) กล่าวถึงผลกระทบด้านการเงิน ต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่ปรับสูงขึ้นอย่างมากเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องใช้เงินทุนในการหมุนเวียนดำเนินกิจการเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อฐานะการเงินและสภาพคล่องของกิจการ การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำจะผลักดันค่าจ้างที่ต่ำกว่าเกณฑ์ให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะผลักดันขึ้นค่าจ้างและเงินเดือน

ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้น แม้ว่าเราจะไม่มีการอยู่ที่ค่าแรงขั้นต่ำก็ตาม ในขณะที่เราจ่ายเงินให้พนักงานสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำในขณะนี้ พนักงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่หรือต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่เสนอไว้จะส่งผลกระทบต่อระดับรายการของพนักงานโดยรวม ตอนนี้นักศึกษาฝึกงานและพนักงานใหม่จะทำได้มากกว่าที่พวกเขาเริ่มต้น สิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานของเราในบางเรื่องและจะบังคับให้บริษัทต้องทำการตัดสินใจว่าจะเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานปัจจุบันหรือไม่ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจส่งผลกระทบต่อผลกำไรของบริษัท เพิ่มค่าตอบแทนของผู้ที่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำด้วยทำให้เกิดคำถามว่าค่าตอบแทนของผู้มีรายได้ใกล้เคียงกับจำนวนนั้นจะต้องเป็นปรับโดยบริษัท ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจะไม่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเราโดยตรง พนักงานมีแนวโน้มที่จะเพิ่มต้นทุนการจ้างภายนอก/แรงงานชั่วคราว สิ่งนี้จะมีผลกระทบเชิงลบอย่างมากต่อการทำกำไร

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร** โดย สุชน ทิพย์ทิพากร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2558) อธิบายว่าการเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงานคน รวมถึงการใช้เครื่องจักรเดิมให้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ด้วย การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยจะเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตได้มากขึ้น คุณภาพของงานที่ผลิตได้ดีขึ้น และสามารถลดความเสียหายในการผลิตได้ โดยต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในระยะยาวค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา และต้องไม่เป็นภาระด้านเงินทุนมากเกินไป การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อลดการใช้แรงงานคน รวมถึงการใช้เครื่องจักรเดิมให้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ด้วย การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัยจะเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตได้มากขึ้น คุณภาพของงานที่ผลิตได้ดีขึ้น และสามารถลดความเสียหายในการผลิตได้ โดยต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในระยะยาว ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา และต้องไม่เป็นภาระด้านเงินทุนมากเกินไป

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านประสิทธิภาพของการจัดการ** โดย Yu, Mankad & Shunko (2021) อธิบายว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำอาจมีผลกระทบเชิงลบอย่างมากต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรายชั่วโมง ซึ่งพบว่าในร้านค้าที่ได้รับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ คนงานโดยเฉลี่ยทำงานน้อยลง สอดคล้องกับค่าชดเชยโดยรวมที่ลดลง ซึ่งผู้กำหนดนโยบายควรพิจารณาการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำด้วยความระมัดระวัง และควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปรับปรุงนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อรับรองตารางเวลางานที่สอดคล้องกับชั่วโมงที่เพียงพอสำหรับคนงาน

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านสินค้า** โดย Bodnár, Fadejeva, & Lordache (2018) อธิบายว่าช่องทางการแก้ปัญหาของกิจการที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือการลดต้นทุนที่ไม่ใช่แรงงาน การเพิ่มขึ้นของราคาสถิติภัณฑ์ และการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต การลดการจ้างงานได้รับความนิยมน้อยลง และการจ้างงานที่ลดลงมากกว่าการเลิกจ้างโดยตรง ส่วน MacDonald & Nilsson (2016) อธิบายว่า ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ จะทำให้ราคาผลผลิตมีลดลงมากกว่าเดิมมาก การเพิ่มขึ้นของราคาตามการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำโดยทั่วไปจะมีการปรับขึ้นค่าจ้างเกิดขึ้นในเดือนที่ราคาต่ำสุด การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเล็กน้อยไม่ได้ นำไปสู่ราคาที่สูงขึ้น และจริง ๆ แล้วอาจนำไปสู่การลดราคา การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเล็กน้อยอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นการจ้างงาน

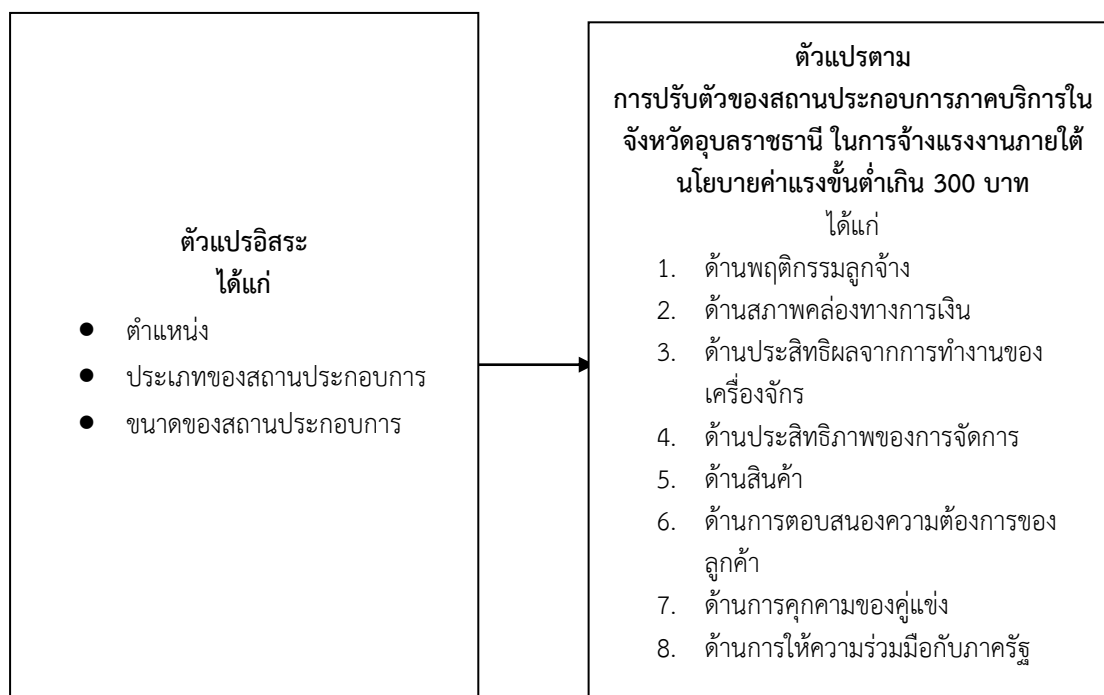
**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า** โดย Card & Krueger (1995) อธิบายว่า ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นการเพิ่มอัตราค่าแรงของแรงงานไร้ฝีมือที่ถูกรับเข้าทำงานจะตกลง ค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้นจะทำให้แรงงานที่มีผลิตภาพต่ำสุดต้องออกจากตลาด

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านการคุกคามของคู่แข่ง** โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) กล่าวว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยจะสูงกว่าประเทศอาเซียน ซึ่งน่าจะส่งผลให้แรงงานต่างชาติไหลเข้าไทยมากขึ้น จนกว่าประเทศเหล่านั้นจะมีการเติบโตทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกับไทย

**การปรับตัวของสถานประกอบการด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ** โดย ฉมาदनัย มากนวล (2565) กล่าวว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เครื่องมือลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย ผู้ประกอบการที่จะต้องเผชิญกับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้บางภาคการผลิตที่พึ่งพาแรงงานค่าจ้างต่ำมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นแล้ว ยังส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานโดยภาพรวม

## วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ประกอบการภาคบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 15,383 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดอุบลราชธานี, 2565) โดยกำหนดตัวอย่างจากผู้ประกอบการภาคบริการ ในจังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ด้วยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 390 คน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดจากเนื้อหาทฤษฎีเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้ นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านประสิทธิภาพผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านสินค้า ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลสถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจากอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัด

อุบลราชธานี ด้วยการสุ่มอย่างง่าย ได้ 16 อำเภอ และสำรวจรายชื่อสถานประกอบการธุรกิจบริการในอำเภอที่สุ่มได้ และทำการสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่ง และลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มแล้ว จำนวน 390 คน ตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ซึ่งได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้นและข้อมูลทั้งหมดถือเป็นความลับ หลังจากตรวจคะแนนแล้วจึงนำมาบันทึกลงรหัส (Coding Form) เพื่อทำการประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทุกฉบับแล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้
  - 2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 กำหนดการแปลผลข้อมูลจากข้อมูลที่ถูกจัดกลุ่มไว้แล้วโดยแปลผลเป็นตัวเลข ตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
  - 2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดการแปลผลข้อมูล คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดแทนค่าข้อมูลด้วย 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ
3. วิเคราะห์ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของสถานประกอบการ
4. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อมูลการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท 8 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านสินค้า ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ
5. ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูล เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ Best (1997 : 190) ดังนี้

### เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปรับตัวมากที่สุด
  - คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวมาก
  - คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวปานกลาง
  - คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวน้อย
  - คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับการปรับตัวน้อยที่สุด
6. วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจำแนกตามข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่า  $t$  และการวิเคราะห์ค่า  $F$  หลังจากวิเคราะห์ค่า  $F$  แล้วค้นพบนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการอธิบายความแตกต่างได้จากการทดสอบ Post hoc โดยใช้ LSD
  7. ทำการสรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์
 

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติดังต่อไปนี้

    1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
    2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในรายด้าน และในภาพรวม
    3. การวิเคราะห์ค่า  $t$  และการวิเคราะห์ค่า  $F$  การทดสอบ Post hoc โดยใช้ LSD เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ในรายด้าน

## ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

| ข้อมูลทั่วไป                         | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-------|--------|
| <b>ด้านตำแหน่งของผู้ประกอบการ</b>    |       |        |
| 1. ผู้จัดการทั่วไปหรือเทียบเท่า      | 222   | 56.92  |
| 2. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือเทียบเท่า   | 34    | 8.72   |
| 3. ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ หรือเทียบเท่า | 134   | 34.36  |
| รวม                                  | 390   | 100.00 |
| <b>ด้านประเภทของสถานประกอบการ</b>    |       |        |
| 1. กิจการเจ้าของคนเดียว              | 315   | 80.77  |
| 2. ห้างหุ้นส่วน                      | 55    | 14.10  |
| 3. บริษัทจำกัด                       | 20    | 5.13   |
| รวม                                  | 390   | 100.00 |
| <b>ด้านขนาดของสถานประกอบการ</b>      |       |        |
| 1. ขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 5 คน    | 283   | 72.56  |
| 2. ขนาดย่อม มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน   | 92    | 23.59  |
| 3. ขนาดกลาง มีลูกจ้างไม่เกิน 200 คน  | 15    | 3.85   |
| รวม                                  | 86    | 100.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 390 คนจำแนกตามข้อมูลทั่วไปพบว่า มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไปหรือเทียบเท่า จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 56.92 รองลงมาเป็นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ หรือเทียบเท่า จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 และเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72 โดยที่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกิจการเจ้าของคนเดียว จำนวน 315 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.77 รองลงมาเป็นห้างหุ้นส่วน จำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.10 และเป็นบริษัทจำกัด 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.13 ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็ก มีลูกจ้างไม่เกิน 5 คน จำนวน 283 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.56 รองลงมาเป็นกิจการขนาดย่อม มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน จำนวน 92 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.59 และเป็นกิจการขนาดกลาง มีลูกจ้างไม่เกิน 200 คน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท

| ประเด็นที่ศึกษา                                               | ระดับการปรับตัว |       |          |
|---------------------------------------------------------------|-----------------|-------|----------|
|                                                               | $\bar{X}$       | S.D.  | ความหมาย |
| <b>ด้านพฤติกรรมลูกจ้าง</b>                                    | 2.80            | .823  | ปานกลาง  |
| 1. ลูกจ้างของท่านเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง                  | 3.00            | 1.037 | ปานกลาง  |
| 2. ลูกจ้างของท่านเรียกร้องให้มีสวัสดิการเพิ่ม                 | 2.94            | 1.056 | ปานกลาง  |
| 3. ลูกจ้างใช้เหตุผลของนโยบายรัฐบาลในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับ | 2.99            | 1.030 | ปานกลาง  |



| ประเด็นที่ศึกษา                                                      | ระดับการปรับตัว |             |                |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|----------------|
|                                                                      | $\bar{X}$       | S.D.        | ความหมาย       |
| แรงงานสัมพันธ์                                                       |                 |             |                |
| 4. ลูกจ้างขยันทำงานน้อยลงจากเดิม                                     | 2.63            | .982        | ปานกลาง        |
| 5. ลูกจ้างลาออกจากงานมากขึ้น                                         | 2.46            | 1.018       | น้อย           |
| <b>ด้านสภาพคล่องทางการเงิน</b>                                       | <b>2.93</b>     | <b>.722</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. ท่านมีเงินสดในการดำเนินกิจการน้อยลง                               | 2.92            | .913        | ปานกลาง        |
| 2. ท่านจำเป็นต้องกู้สินเชื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้น                 | 2.76            | 1.050       | ปานกลาง        |
| 3. ลูกหนี้มีการผิดผ่อนชำระหนี้มากขึ้น                                | 2.98            | .992        | ปานกลาง        |
| 4. นโยบายของรัฐบาลทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเพิ่มขึ้น             | 3.14            | .869        | ปานกลาง        |
| 5. ท่านขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการยิ่งขึ้น                         | 2.84            | .931        | ปานกลาง        |
| <b>ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร</b>                       | <b>2.58</b>     | <b>.879</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. ท่านจำเป็นต้องเลื่อนการซื้อเครื่องจักรทดแทนเครื่องจักรเดิม        | 2.67            | 1.110       | ปานกลาง        |
| 2. ท่านลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง                         | 2.69            | 1.038       | ปานกลาง        |
| 3. ท่านใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานมากขึ้น                            | 2.67            | 1.032       | ปานกลาง        |
| 4. พนักงานที่ทำหน้าที่ร่วมกับเครื่องจักรมีการลาออกจากการทำงานมากขึ้น | 2.40            | 1.092       | น้อย           |
| 5. การเดินเครื่องจักรไม่เป็นไปตามแผนมากขึ้น                          | 2.48            | 1.016       | น้อย           |
| <b>ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ</b>                                   | <b>2.58</b>     | <b>.831</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. ท่านมีจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น       | 2.72            | 1.029       | ปานกลาง        |
| 2. ท่านมีการหยุดการผลิตหรือการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น              | 2.43            | 1.046       | น้อย           |
| 3. ท่านมีความผิดพลาดในการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น                   | 2.52            | 1.033       | ปานกลาง        |
| 4. ท่านมีปัญหาต้องแก้ไขตามสถานการณ์บ่อยครั้งขึ้น                     | 2.70            | .960        | ปานกลาง        |
| 5. มีความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการทำงานบ่อยครั้งขึ้น                | 2.53            | 1.003       | ปานกลาง        |
| <b>ด้านสินค้า</b>                                                    | <b>3.27</b>     | <b>.694</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. ต้นทุนของสินค้ามีราคาแพงขึ้น                                      | 3.59            | .905        | มาก            |
| 2. ท่านจำเป็นต้องขึ้นราคาของสินค้า                                   | 3.42            | .914        | ปานกลาง        |
| 3. ท่านมีส่วนต่างของผลกำไรของสินค้าต่อชิ้นลดลง                       | 3.28            | .886        | ปานกลาง        |
| 4. ท่านจำหน่ายสินค้าได้น้อยลง                                        | 3.04            | .941        | ปานกลาง        |
| 5. ท่านจำเป็นต้องลดต้นทุนของสินค้าลง                                 | 3.02            | .887        | ปานกลาง        |
| <b>ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า</b>                            | <b>2.91</b>     | <b>.771</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. ลูกค้าเรียกร้องให้มีการบริการที่ดีขึ้น                            | 3.03            | .991        | ปานกลาง        |
| 2. พนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับลูกค้ามากขึ้น                              | 2.60            | 1.119       | ปานกลาง        |
| 3. ลูกค้าไม่ยอมรับราคาที่สูงขึ้นเนื่องจากเหตุผลเกี่ยวกับต้นทุนค่าแรง | 2.87            | 1.008       | ปานกลาง        |
| 4. การตัดสินใจใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมการตลาดทำได้ยากขึ้น         | 2.95            | .939        | ปานกลาง        |
| 5. ท่านต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาลูกค้าไว้                             | 3.10            | .959        | ปานกลาง        |
| <b>ด้านการคุกคามของคู่แข่ง</b>                                       | <b>2.74</b>     | <b>.838</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. คู่แข่งขันค่าจ้างแรงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น                         | 3.14            | .959        | ปานกลาง        |
| 2. ลูกจ้างของท่านลาออกไปทำงานกับคู่แข่งมากขึ้น                       | 2.60            | 1.023       | ปานกลาง        |
| 3. คู่แข่งของท่านมีผลการประกอบการดีกว่า                              | 2.80            | .997        | ปานกลาง        |
| 4. คู่แข่งได้ข้อมูลจากพนักงานของท่านที่ลาออกไปทำงานกับคู่แข่ง        | 2.46            | 1.072       | น้อย           |



| ประเด็นที่ศึกษา                                                      | ระดับการปรับตัว |             |                |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|----------------|
|                                                                      | $\bar{X}$       | S.D.        | ความหมาย       |
| 5. คู่แข่งใช้จุดอ่อนของกิจการมาแย่งส่วนแบ่งทางการตลาด                | 2.69            | 1.005       | ปานกลาง        |
| <b>ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ</b>                                | <b>2.98</b>     | <b>.785</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. หน่วยงานของรัฐมาติดตามการขึ้นค่าแรงของท่านให้เป็นไปตามนโยบาย      |                 |             |                |
| ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน                                         | 2.92            | 1.030       | ปานกลาง        |
| 2. ท่านขึ้นค่าแรง ตามนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน             | 3.21            | 1.058       | ปานกลาง        |
| 3. มีหน่วยงานของรัฐหน่วยงานอื่น ๆ ที่ท่านไม่คุ้นเคย เข้ามาตรวจสอบการ |                 |             |                |
| ดำเนินกิจการของท่านมากขึ้น                                           | 2.74            | .985        | ปานกลาง        |
| 4. ท่านใช้ต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นให้เป็นประโยชน์ในการจ่ายภาษี         | 2.88            | .929        | ปานกลาง        |
| 5. มีข้อกฎหมายที่ท่านต้องปฏิบัติตามขึ้นจากการต้องปฏิบัติตามนโยบาย    |                 |             |                |
| ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน                                         | 3.14            | .970        | ปานกลาง        |
| <b>ภาพรวม</b>                                                        | <b>3.26</b>     | <b>.697</b> | <b>ปานกลาง</b> |

จากตารางที่ 2 การปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสินค้า ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ทุกด้านอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้ประเด็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมลูกค้า คือ ลูกค้าเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง
2. ด้านสภาพคล่องทางการเงิน คือ นโยบายของรัฐบาลทำให้มีค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเพิ่มขึ้น
3. ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร คือ ลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง
4. ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ คือ มีจำนวนลูกค้าไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น
5. ด้านสินค้า คือ ต้นทุนของสินค้ามีราคาแพงขึ้น
6. ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า คือ ต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาสถานลูกค้าไว้
7. ด้านการคุกคามของคู่แข่ง คือ คู่แข่งขึ้นค่าจ้างแรงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น
8. การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ คือ กิจการขึ้นค่าแรงตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 30 บาท ต่อวัน

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามตำแหน่ง ประเภท และขนาดของสถานประกอบการ

| การปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบาย<br>ค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท | ตำแหน่ง |       | ประเภท |       | ขนาด  |       |
|--------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                                                                    | F       | p     | F      | p     | F     | p     |
| 1. ด้านพฤติกรรมลูกค้า                                              | 5.116   | .006* | 6.253  | .002* | 3.948 | .020* |
| 2. ด้านสภาพคล่องทางการเงิน                                         | 4.857   | .008* | 1.901  | .151  | .495  | .610  |
| 3. ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร                        | 3.458   | .032* | 3.360  | .036* | 2.215 | .111  |
| 4. ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ                                     | 9.627   | .000* | 1.252  | .287* | 1.539 | .216  |

|                                       |       |       |       |       |       |       |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5. ด้านสินค้า                         | 7.344 | .001* | .141  | .868  | 1.545 | .215  |
| 6. ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า | 7.779 | .000* | 3.321 | .037* | 2.106 | .123  |
| 7. ด้านการคุกคามของคู่แข่ง            | 5.545 | .005* | 1.392 | .250  | 2.238 | .108  |
| 8. ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ     | 4.718 | .009* | 7.124 | .001* | 5.288 | .005* |

\* หมายถึง นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ประกอบการที่มีตำแหน่ง ประเภทและขนาดของกิจการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกัน โดยที่ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ส่วนผู้ประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า และด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

### สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท พบว่า สภาพการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสินค้า ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่ง ประเภทและขนาดของกิจการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกัน โดยที่ผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนผู้ประกอบการที่มีประเภทของสถานประกอบการต่างกันมีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า ด้านประสิทธิผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ส่วนผู้ประกอบการที่มีขนาดของสถานประกอบการต่างกัน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมลูกค้า และด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมลูกค้า มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท สูงสุด ในประเด็นเรื่องลูกค้าเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานเป็น

ค่าตอบแทนซึ่งเป็นแรงผลักดันทางตรงต่อการจ้างงาน เมื่อค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนดสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมการเรียกร้องให้มีการขึ้นค่าแรง

2) ด้านสภาพคล่องทางการเงิน มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง นโยบายของรัฐบาลทำให้มีค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า การขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ ทำให้สถานประกอบการต้องวางแผนค่าใช้จ่ายของต้นทุนค่าแรงเพิ่มขึ้นอีกเพื่อรักษาสภาพคล่องและแรงงานมีคุณภาพไว้

3) ด้านประสิทธิภาพผลจากการทำงานของเครื่องจักร มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง ลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานประกอบการเลือกลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง เพื่อต้นทุนมาจ่ายค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจะทำให้คุณภาพของบริการที่ให้กับลูกค้าจะลดลง ซึ่งส่งผลกระทบให้ลูกจ้างต้องรับแรงกดดันจากความคาดหวังของลูกค้าเพิ่มขึ้นแทน

4) ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง มีจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการบ่อยครั้งขึ้น แสดงให้เห็นว่า หากผู้ประกอบการปรับตัวไม่ทัน และวางแผนปรับอัตราจ้างได้ช้ากว่าสถานประกอบการอื่น จะทำให้ลูกจ้างเปลี่ยนงานเพื่อไปทำงานยังสถานประกอบการอื่นที่มีค่าจ้างสูงกว่า ในขณะเดียวกันเมื่อจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอ จะส่งผลให้ลูกจ้างรับภาระงานปริมาณมากขึ้น และบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้อัตราการลาออกจากการจ้างงานของลูกจ้างสูงขึ้น

5) ด้านสินค้า มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง ต้นทุนของสินค้ามีราคาแพงขึ้น แสดงให้เห็นว่า ต้นทุนค่าแรงเป็นต้นทุนทางตรงต่อการกำหนดสินค้าและบริการที่ส่งมอบให้ลูกค้า เพื่อให้ได้สถานประกอบการได้กำไร หรือไม่ขาดทุน ดังนั้นสินค้าที่นำมาจำหน่ายประกอบการบริการเพื่อส่งมอบความคาดหวังของลูกค้าแลกกับผลกำไร จึงมีราคาสูงขึ้น

6) ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง ต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาฐานลูกค้าไว้ แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างที่มีสมรรถนะสูง ย่อมมีส่วนต่อผลการรักษาฐานลูกค้าเอาไว้ เป็นที่ต้องการของนายจ้าง และมีโอกาสในการต่อรองค่าจ้างได้สูงขึ้น ดังนั้นในสถานการณ์ที่สถานประกอบการต้องขึ้นค่าแรงตามนโยบายของรัฐบาล จึงเป็นโอกาสที่ลูกจ้างที่มีสมรรถนะสูงจะต่อรองค่าจ้างขึ้น และเป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาบริการไว้

7) ด้านการคุกคามของคู่แข่ง มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง คู่แข่งขึ้นค่าจ้างแรงงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า ผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของรัฐบาลจะส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ เมื่อมีลูกจ้างลาออกสถานประกอบการหนึ่งเนื่องจากได้ค่าจ้างแรงงานจากสถานประกอบการอื่นที่ให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า สถานประกอบการที่ขาดแรงงานจึงจำเป็นต้องขึ้นค่าจ้างแรงงานเพื่อหาแรงงานทดแทนและรักษาลูกจ้างเดิมของสถานประกอบการไว้

8) ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ มีการปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาทสูงสุด ในประเด็นเรื่อง กิจการขึ้นค่าแรงตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 30 บาท ต่อวัน แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานีส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาลในการขึ้นค่าจ้างแรงงานตามเกณฑ์ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวของสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาเปรียบเทียบจากตำแหน่งของผู้ประกอบการที่ต่างกัน มีการปรับตัวในด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านสภาพคล่องทางการเงิน ด้านประสิทธิภาพผลจากการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการด้านสินค้า ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้านการคุกคามของคู่แข่ง ด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ (ทุกด้าน) แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงแรงกดดันของผู้บริหารสถานประกอบการที่ต่างกัน ผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลที่

เป็นผู้จัดการทั่วไป ซึ่งมีส่วนได้เสียกับสถานประกอบการสูง ย่อมรับผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงสูงกว่าผู้ประกอบการที่เป็นผู้จัดการฝ่ายที่ได้ประโยชน์จากค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ในขณะที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางที่ต้องทำหน้าที่ประสานความคาดหวังของผู้จัดการทั้งสองฝ่ายที่สวนทางกัน ดังนั้นผู้จัดการทั้งสามระดับจึงมีแรงกดดันต่อนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลที่แตกต่างกัน

2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบจากประเภทของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีการปรับตัวด้านพฤติกรรมลูกจ้าง ด้านประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร ด้านประสิทธิภาพของการจัดการ ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การให้ความร่วมมือกับภาครัฐแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการที่มีความเป็นทางการสูง เช่น ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ย่อมได้รับผลกระทบจากค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำสูงกว่า สถานประกอบการที่เป็นเจ้าของคนเดียว ทั้งกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ นโยบายการจ่ายค่าจ้าง การรวมตัวทางสังคมเพื่อต่อรองสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง ในขณะที่สถานประกอบการประเภทเจ้าของคนเดียว มีจำนวนลูกจ้างน้อย รวมทั้งลูกจ้างมีสมรรถนะต่ำ จึงทำให้อัตราการต่อรองค่าจ้างแรงงานต่ำด้วย จึงทำให้สถานประกอบการต่างประเภทกันมีการปรับตัวต่อนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลที่แตกต่างกัน

3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบจากขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีการปรับตัวด้านพฤติกรรมลูกจ้างแตกต่างกันด้วย แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากย่อมได้รับผลกระทบจากนโยบายการขึ้นค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำของรัฐบาลรุนแรงกว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนน้อยกว่า ทั้งต้นทุนทางตรงจากค่าจ้างแรงงานที่ต้องจ่าย และอัตราการลาออกซึ่งเป็นผลกระทบทางอ้อม ดังนั้นสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันย่อมต้องปรับตัวต่อนโยบายการการขึ้นค่าจ้างแรงงานขึ้นต่ำของรัฐบาลแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยข้างต้นมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานวิจัยอื่น ๆ โดยจากผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูล พบว่ามีความขัดแย้งกับการศึกษาของ กัลยา ปัญญาไชย (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุในการทำงาน และหน่วยงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจต่อการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ในขณะที่สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุชน ทิพย์ทิพากร และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์ (2558). ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการปรับตัวของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขึ้นต่ำ 300 บาทต่อวัน: กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขึ้นต่ำ 300 บาทต่อวัน เป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น ธุรกิจภาคเกษตรกรรมซึ่งราคาสินค้าเกษตรต่ำ ธุรกิจภาคบริการซึ่งต้องใช้แรงงานในการให้บริการ 3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล ผลกระทบด้านการเงิน ผลกระทบด้านการตลาด ผลกระทบด้านต้นทุนวัตถุดิบสูงขึ้น และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในขณะที่ แนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ การจัดจ้างคนภายนอก การเปลี่ยนเครื่องจักรที่ทันสมัย การหาแหล่งวัตถุดิบจากแหล่งอื่น การว่าจ้างเป็นรายชิ้น การฝึกอบรมพนักงาน การบริหารทรัพยากรและการบริหารโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านพฤติกรรมลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับการขึ้นค่าแรงตามค่า

เรียกร้องของลูกจ้าง เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญและความสำคัญของลูกจ้างในกิจการของตนเอง แต่ผลของการตัดสินใจทำให้กิจการต้องรับภาระต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้นมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายทางอ้อมเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการหมุนเวียนพนักงานจากการลาออกของพนักงานบางส่วนที่กิจการไม่สามารถดูแลได้ ดังนั้นสถานประกอบการ จึงต้องจัดหาฝ่ายบุคคลที่มีความสมรรถนะสูงในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านสภาพคล่องทางการเงิน โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มค่าใช้จ่ายล่วงหน้าสูงขึ้น ลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า จากสถานการณ์ค่าแรงขั้นต่ำที่สูงขึ้น ทำให้กิจการต้องเตรียมค่าใช้จ่ายล่วงหน้าสูงขึ้นตามค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ทำให้ต้องรับความเสี่ยงจากการเพิ่มยอดลูกหนี้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อยังคงต้องรักษาสภาพคล่องให้มีเงินทุนหมุนเวียนในกิจการต่อไป กิจการจำเป็นต้องทบทวนการเพิ่มทุน จากการเพิ่มหุ้นส่วนในกิจการที่มีแนวโน้มยังมีผลกำไร ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการต่อรองกับนักลงทุนทางการเงิน ที่สนใจในการย้ายฐานเงินสดจากแหล่งเงินทุนอื่นที่มีความเสี่ยงสูงขึ้น มาลงทุนในกิจการของตนเองโดยลดผลกระทบจากการสูญเสียอำนาจในการบริหารกิจการลง ในขณะเดียวกัน หากกิจการใดที่มีแนวโน้มประสบปัญหาขาดทุนสูงขึ้น ก็ควรปรับตัวตัดสินใจเลิกกิจการ หรือขายกิจการออก เพื่อตัดภาระความเสี่ยงจากการขาดทุน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของเครื่องจักร โดยให้ความสำคัญกับการลดงบประมาณในการดูแลรักษาเครื่องจักรลง ท่านใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานมากขึ้น เป็นลำดับแรก ในขณะที่การหมุนเวียนพนักงานที่ทำงานที่ร่วมกับเครื่องจักรบ่อยขึ้น มีการปรับตัวอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า การเลือกใช้เครื่องจักรมาทดแทนแรงงานคน เป็นทางเลือกที่ผู้ประกอบการสนใจเลือกมาใช้ในการปรับตัวสูงกว่าการหมุนเวียนพนักงานมาจ้างแรงงานเดิม ซึ่งอาจมีผลดีในทางราบรื่นในระยะยาว เนื่องจากจะช่วยลดต้นทุนต่อหน่วยลง แต่มุมมองในทางเศรษฐศาสตร์กลับมีมุมมองว่า อาจจะทำให้กิจการสูญเสียต้นทุนแอบแฝง เช่น สมรรถนะของพนักงาน หรือประสิทธิภาพของพนักงานลง ซึ่งอาจเป็นให้ช่องว่างให้คู่แข่งรับเอาพนักงานที่ลาออกจากกิจการไป ทำให้สูญเสียข้อมูลของกิจการ และสมรรถนะของพนักงานคนนั้นไป ดังนั้น ในสถานการณ์เช่นนี้ กิจการ ควรประเมินพนักงานเพื่อเลือกพนักงานที่มีสมรรถนะสูงไว้ แล้วทำการฝึกอบรมกลุ่มนี้ เพื่อหมุนเวียนทดแทนพนักงานที่กิจการให้ออกจากการทดแทนด้วยเครื่องจักร

4. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านประสิทธิภาพของการจัดการ โดยให้ความสำคัญกับการให้ลูกจ้างทำงานล่วงหน้าบ่อยขึ้น เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า กิจการเลือกจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างทำงานล่วงเวลาของพนักงานเดิม ทดแทนการจ้างพนักงานเพิ่ม จึงทำให้พนักงานเดิมทำงานหนักขึ้น ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง เนื่องจากความผิดพลาดจากการทำงานที่บ่อยขึ้น ดังนั้น กิจการต้องกำหนดตัวชี้วัดการทำงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งกำหนดแนวทางการตรวจประเมินการทำงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำข้อมูลมาประดับปรุง เพื่อลดความผิดพลาดของการทำงานลง ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการไม่ยอมรับในการทุจริตในการทำงาน เพื่อลดโอกาสของพนักงานที่เห็นช่องว่างในการเอาเปรียบกิจการจากการทุจริตในหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดบรรยากาศของความตึงเครียดจากแนวทางการประเมินที่สูงขึ้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงานภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านสินค้า โดยให้ความสำคัญกับการต่อรองซื้อสินค้าในราคาที่แพงขึ้น เป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นเรื่องการลดคุณภาพของสินค้าบางชนิด ซึ่งได้รับความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่ากิจการมีความจริงใจต่อลูกค้า ในการเลือกใช้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อจำหน่ายให้ลูกค้า แม้จะมีราคาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการลดคุณภาพของสินค้าลง ซึ่งจะมีผลกระทบในระยะยาว ดังนั้น กิจการที่ต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้าเห็นถึงความตั้งใจของกิจการที่จะยังคงใช้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน แม้ว่ากิจการจะมีส่วนต่างกำไรลดลงเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้าไว้

6. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงาน ภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับการต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาสถานลูกค้าไว้ เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นกิจการจำเป็นต้องลงทุนเพิ่มในด้านต่างๆ ซึ่งได้รับผลกระทบจากค่าแรงขั้นต่ำที่สูงขึ้น ดังนั้น กิจการต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ให้ลูกค้ารับรู้ถึงความจริงใจของกิจการในการลงทุนเพิ่มเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้าไว้

7. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงาน ภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านการคุกคามของคู่แข่ง โดยให้ความสำคัญกับการต้องขึ้นค่าจ้างแรงงานให้สูงกว่าคู่แข่ง เป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่ากิจการให้ความสำคัญกับสมรรถนะของพนักงานจึงจำเป็นต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มเพื่อรักษานักงานไว้ ดังนั้น กิจการต้องทบทวนสัญญาจ้างเพื่อบริหารสมรรถนะของพนักงานที่จ้างไว้ให้ทำงานให้คุ้มค่ากับค่าแรงที่เพิ่มขึ้นภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงาน

8. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการภาคบริการในจังหวัดอุบลราชธานี ปรับตัวในการจ้างแรงงาน ภายใต้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำเกิน 300 บาท ในด้านการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการขึ้นค่าแรง ตามนโยบาย ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน แสดงให้เห็นว่ากิจการเห็นความสำคัญของกฎหมายที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง ดังนั้น กิจการควรว่าจ้างนายความที่มีความสามารถเพื่อให้เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมายในการบริหารสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อบริหารกิจการภายใต้กฎหมายให้กิจการอยู่รอดได้

#### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ได้ให้การสนับสนุนทุนวิจัยและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ฉมาदनัย มากนวล. (2565). การปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เครื่องมือลดความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย, Research Note, Krungthai Campus. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2565. จาก [https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload\\_1841Research\\_Note\\_19\\_09\\_65.pdf](https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_1841Research_Note_19_09_65.pdf)
- ทีมเศรษฐกิจ. (2555). นับถอยหลังค่าแรง 300 บาท รัฐบาล-เอกชนต้องร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก หนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์: <https://www.thairath.co.th/content/307006>
- ธันยพร บัวทอง, 2023. ค่าแรงขั้นต่ำ: เทียบนโยบายขึ้นค่าแรง 300 บาทสมัยยิ่งลักษณ์ กับ 450 บาท ก้าวไกล กระทบเศรษฐกิจไทยแค่ไหน . สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566, จาก หนังสือพิมพ์ BBCNEWS ไทย: <https://www.bbc.com/thai/articles/c51q9616m10o>
- ประภาพร พงษ์ชะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- ศิริกัญญา ตันสกุล และเศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ. (2557). 2 ปีค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท: สิ่งที่ดี..สิ่งที่เกิดขึ้นจริง.. สิ่งที่ต้องทำต่อ. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา:  
<https://www.scribd.com/document/236213170/>
- เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ, ศิริกัญญา ตันสกุล และชุตินา เสนะวัต. (2556). 10 ปีงบประมาณไทย...เราเรียนรู้ อะไร? สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา:  
[https://thaipublica.org/wp-content/uploads/2013/06/Policy-Watch\\_10Y-Budget\\_Jun2013-1.pdf](https://thaipublica.org/wp-content/uploads/2013/06/Policy-Watch_10Y-Budget_Jun2013-1.pdf)
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (มีนาคม 2557). ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท. กรุงเทพฯ: รายงานที่ดีอาร์ไอ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 (ข้อมูลพื้นฐาน) จังหวัดอุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก สำนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ:<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/12.aspx>
- สุชน ทัพย์พิการ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558) แนวทางการปรับตัวของการ ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน: กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการ Veridian E –Journal มหาวิทยาลัย ศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2) : 2271-2289.
- Bodnár, K., Fadejeva, L., & Lordache, S. (2018). How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. IZA J Labor Policy, 7 (11), 1-30.  
 Retrieved from: <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0104-x>
- Card, David & Krueger, Alan B. (1995). Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. (Twentieth-Anniversary Edition) Princeton University Press.
- Institute of Management Accountants. (2015). Raising the Minimum Wage: Is It Bad for Business? Montvale, NJ: the association of accountants and financial professionals in business.
- McKee, D. O., Varadarajan, P. R. & Pride, W. M. (1989). Strategic adaptability and firm performance: a market-contingent perspective. Journal of Marketing, 53, (3), 21-35.
- Yamane, Taro. (1967). Statistics an Introductory Analysis. (2<sup>nd</sup> Edition). New York: Harper and Row.
- Yu, O., Mankad, S. & Shunko, M. (2021). Research: When a Higher Minimum Wage Leads to Lower Compensation. Harvard Business review, (June 10), Retrieved from:  
<https://hbr.org/2021/06/research-when-a-higher-minimum-wage-leads-to-lower-compensation>