

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ผลกระทบของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ที่มีต่อ
ธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางบุษิตา พรหมมานูวดี เลิศพันธุ์โลกกุล

ปริญญา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผศ.ดร. นิสิต พันธมิตร

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผศ.ดร. ไพรัช กาญจนการุณ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทที่มีต่อการดำเนินการและภาวะการจ้างงานของธุรกิจโรงแรมทุกระดับราคาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนสำรวจทัศนคติและแนวทางการปรับตัวของโรงแรมระดับราคาต่ำกว่า 1,000 บาทลงมา และโรงแรมระดับราคาตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบธุรกิจโรงแรมทุกระดับในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 174 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การให้น้ำหนักของผลกระทบแบบลิเคิธสเกล และสถิติ t-test ผลการศึกษาพบว่า โรงแรมที่มีระดับราคาต่ำกว่า 1,000 บาทลงมา และโรงแรมที่มีระดับราคาตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนลูกจ้าง ณ วันที่ 1 มกราคม 2556 ต่ำกว่า 50 คน ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างรายวันในอัตรา ระหว่าง 300-400 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การปรับค่าจ้างส่วนใหญ่เป็นการปรับเมื่อทางการประกาศอัตราค่าจ้างใหม่ในแต่ละครั้ง และการปรับประจำปี ภายหลังจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่แล้วพบว่าโรงแรมส่วนใหญ่ยังคงจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างเหมือนเดิมทั้งหมด สำหรับผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน พบว่าโรงแรมทั้งสองระดับราคาเห็นว่าค่าจ้างอัตราใหม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนค่าแรงงานมากที่สุด ส่วนผลกระทบต่อสภาพการจ้างงาน ประสิทธิภาพของแรงงาน และเงินลงทุนและขยายกิจการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านกำไรพบว่าโรงแรมกลุ่มระดับราคาห้องพักต่ำกว่า 1,000 บาทลงมา ได้รับผลกระทบมากกว่าโรงแรม

กลุ่มระดับราคาห้องพักตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปรับค่าจ้างส่งผลให้กำไรของโรงแรมระดับราคาต่ำลดลงมากกว่าโรงแรมระดับราคาสูง อย่างไรก็ตาม โรงแรมทั้งสองกลุ่มไม่เห็นด้วยกับการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน เนื่องจากเห็นว่าภาครัฐไม่ควรปรับค่าจ้างแบบก้าวกระโดด ควรทยอยปรับทีละปี และอัตราค่าจ้างใหม่สูงเกินไป รวมทั้งกิจการไม่มีกำไรมากเพียงพอกับต้นทุนค่าแรงงานที่เพิ่มขึ้น

โดยสรุปแล้วโรงแรมที่มีระดับราคาห้องพักต่ำกว่า 1,000 บาทลงมา และโรงแรมที่มีระดับราคาห้องพักตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำไม่แตกต่างกัน โดยค่าจ้างอัตราใหม่กระทบกับต้นทุนค่าแรงงานมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างอัตราใหม่มิได้ทำให้ระดับการจ้างงาน อัตราการเข้า-ออก และประสิทธิภาพของแรงงาน รวมถึงเงินลงทุนและขยายกิจการเปลี่ยนแปลงมากนัก และโรงแรมทั้งสองกลุ่มไม่เห็นด้วยกับการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน แต่ยังคงมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่กฎหมายกำหนด ส่วนใหญ่ใช้วิธีปรับตัวโดยการพัฒนาประสิทธิภาพของแรงงานให้ทัดเทียมกับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนลูกจ้างรายวัน และการจ้างนักศึกษาทำงานนอกเวลาทดแทนการจ้างพนักงาน นอกจากนี้ ภายหลังจากการปรับค่าจ้างอัตราใหม่แล้ว โรงแรมทั้งสองกลุ่มมิได้ลดสวัสดิการที่เคยให้แก่ลูกจ้างลง

Independent Study Title

Impacts of the 300-Baht Minimum Wage Policy on the
Hotel Industry in Mueang District, Chiang Mai
Province

Author

Mrs. Buchita Prommanuwat Lertpoonvilaikul

Degree

Master of Economics

Independent Study Advisory Committee

Asst. Prof. Dr. Nisit Panthamit Advisor

Asst. Prof. Dr. Pairut Kanjanakaroon Co-advisor

ABSTRACT

This study has the objectives to investigate the impacts of the 300-Baht Minimum Wage Policy toward running business and hiring employee for hotel business on every cost level within the Sub-district area, Chiangmai Province, together with the survey of attitude and direction of adjustment of the low cost hotel below 1,000 bath and above 1,000 bath in order to see the difference. The population group is the businessmen who run the hotel on every level with in Muang District, Chiangmai Province, and 174 cases. The questionnaires is used in this study, descriptive statistics is used for data analysis. Likert scale and t-test statistics are used for weighing the effect. The study result revealed that the hotel that the wage is lower than 1,000 bath and that of the wage is higher than 1,000 bath, also where as the employee is less than 50 on 1 January 2013. Most of the employee gets play between 300-400 baths per day which is according to the Law. Normally the adjustment of the wage will be done when there is new announcement for hiring rate and annual adjustment. After the new adjustment rate, most of the hotel still offers the same welfare. Considering of the effect on this adjustment to the hotel on both level, it revealed that it gave most impact on the wage capital aspect. The other effect on hiring condition, employee achievement, endowment fund and expanding business is on the middle level.

When consider about profit aspect, is showed that the hotel group that have lower rate than 1,000 bath have more impact than the group of higher rate hotel. In other word, adjustment of the wage has the effect on profit of the hotel group that have lower rate more than higher rate. However, both level hotel groups do not agree with the adjustment of wage to 300 baht per day, since the government shall not raise the wage as jumping step but shall gradually raise the wage year by year. Furthermore, the new rate is too high while the business does not give adequate profit compare with the increase hiring rate capital.

To summarize, the hotel group that has residence rate below or higher than 1,000 bath receive the same effect since the new hiring rate has most impact on labor rate capital. However, the new hiring rate does not have impact on recruiting, turnover rate, labor effectiveness together with the endowment and expanding of the business. Both hotel groups do not agree with this adjustment but still are capable to handle the payment as the Law regulation. Most of the hotel operates this by developing the labor effectiveness up to the level of payment. Hiring of the foreign labor or part time student is another choice instead of recruiting new employee. After this adjustment, both hotel groups do not decrease the welfare for their entire employee.