



รายงานการวิจัย

“โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคาร
ขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต”

**An In-depth Study on Employment in Micro and Small Hotel and Restaurant
Enterprises in Trang, Krabi and Phuket Povince**

นายสุชาติ อินกล้า และคณะ

Mr. Suchart Inklam et al.

วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
งบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2554

โครงการการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต

นายสุชาติ อินกล้า และคณะ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในแง่มุมต่างๆ กล่าวคือ การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต

ผลการศึกษาพบว่า จากกรทบทวนวรรณกรรมโดยมากจะเน้นการศึกษาเกี่ยวกับ MSEs ในภาพรวม แต่การศึกษาเกี่ยวกับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กโดยตรงมีค่อนข้างน้อย และในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกรการนิยามคำว่า MSEs อย่างเป็นทางการ ในขณะที่ MSEs มีการวัดได้หลายรูปแบบ โดยดูจากการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร และ/หรือ ทุนจดทะเบียน นอกจากนี้การศึกษาได้เน้นเฉพาะ SMEs ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับ MSEs โดยตรงมีค่อนข้างน้อย โดยการศึกษาของ MSEs แทบทั้งหมดเกิดขึ้นในประเทศพัฒนาแล้ว แต่ภาครัฐของประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ มักพุ่งเป้าการสนับสนุนไปในส่วนของ SMEs ส่วนผลการสำรวจตัวอย่างและกรณีศึกษาพบว่า เจ้าของกิจการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และจบปริญญาตรีในสัดส่วนน้อยคือ ร้อยละ 30 ของ MSEs ทั้งหมด โดยประมาณครึ่งหนึ่งเคยได้รับการอบรม ส่วนที่ดั่งส่วนใหญ่ ร้อยละ 90 อยู่ในแหล่งชุมชน โดยใช้ประกอบกิจการและที่พักอาศัยไปในตัว อายุกิจการโดยเฉลี่ย 15 ปี นอกจากนี้ทุกแห่งมีการจดทะเบียนพาณิชย์ ในรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว โดยเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการโดยเฉลี่ยเท่ากับ 7,000,000 บาท และส่วนใหญ่ใช้เงินส่วนตัวเป็นแหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ นอกจากนี้ MSEs ส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานแบบพออยู่ได้ โดยมีลูกค้าทั้งชาวไทยและชาว

ต่างประเทศในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ในขณะที่มีลูกจ้างประจำเพียง 20 เปอร์เซ็นต์ ส่วนวัตถุประสงค์ที่ใช้ในกิจการแทบทั้งหมดผลิตภายในประเทศ นอกจากนี้การจ้างงานใน MSEs ส่วนใหญ่มีสัดส่วนของแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 36 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,700 บาท นอกจากนี้ MSEs ส่วนใหญ่ไม่มีการรวมกลุ่มกิจการ โดยส่วนใหญ่กำลังประสบปัญหา (ร้อยละ 98) โดยเป็นปัญหาในด้านการตลาดมากที่สุด นอกจากนี้กิจการมีความกังวลต่อสถานการณ์ทางการเมืองมากที่สุด รองลงมาคือการสรรหาแรงงานที่มีคุณภาพ โดยกิจการมีความต้องการให้ภาครัฐ จัดฝึกอบรมในด้านเทคนิคการบริหารจัดการมากที่สุด รองลงมาคือ การเร่งสร้างความปรองดองภายในชาติ โดยเชื่อว่าถ้าหากคนไทยทั้งประเทศมีความสามัคคีกัน ผลโดยอ้อมคือความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

คำสำคัญ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม, สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก



.....
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย อ.สิเกา จ.ตรัง

An In-depth Study on Employment in Micro and Small Hotel and Restaurant Enterprises in Trang, Krabi, and Phuket Provinces

Mr. Suchart Inklam et al.

Abstract

The objective of this research were to investigate (1) employment and the average size of the task, economic, social and demographic characteristics of workers and labor, employment and working conditions for workers, hours of operation, income / wages (2) the behavior and dynamics of the enterprise of such a dispersed into the business (new starts) expansion (expansion of both vertical and horizontal) and dissolution (closures) (3) the growth of micro and small hotels and restaurants enterprises by area (4) the problems and difficulties of micro and small hotels and restaurants enterprises in terms of employment in Trang, Krabi, and Phuket provinces.

The review of the literature found that they will focus on the study of the MSEs in the overall but, the study about the micro and small hotels and restaurants enterprises to quite a few. Thus, a review of MSEs as a whole, it would be useful in the analysis. However, Thailand still does not have an official definition of MSEs and past MSEs have been measured by various forms of employment. For example, fixed assets and / or registered with the various sizes. The literature review will focus on the study, almost all studies on SMEs by the MSEs are quite a few. The study of MSEs occurred in almost all developed countries. However, most governments of developing countries often targeted support to the SMEs. While, The survey results and case studies for the micro and small hotels and restaurants enterprises revealed that for most business owners are male and an undergraduate degree in less that 30 percent of MSEs. For approximately half of all who have been trained. The establishment of micro and small hotels and restaurants enterprises majority of 90 percent in the community and the business and residential in character. Average age 15 years, all parties have been registered. Forms of business ownership alone. The average venture capital investment at the beginning of the seven million baht, mainly using private money to fund the acquisition at the beginning of the MSEs are mainly the result of operations is sufficient. With both Thai and foreign customers in similar proportions. While there are regular customers, only 20 percent

of the raw materials used in virtually all its domestic production. In addition, the majority of employment in MSEs is the proportion of female workers than male workers. The average age of 36 years completed primary education. The average monthly income of 4700 Baht

MSEs are no group activities. Most are experiencing problems (98 percent) as the problems of most markets. In addition, businesses are concerned, the political situation as possible. The second is to recruit qualified workers. The parties are demanding the government to technical training in the management of the reserve is to accelerate a national reconciliation. The Thai people believe that if there is unity. Indirectly affect the stability of the economy.

Keywords: micro hotels and restaurants enterprises, small hotels and restaurants enterprises



กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยนี้ได้รับความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ตลอดจนผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สำหรับการสนับสนุนเงินงบประมาณประจำปี 2554 เพื่อสร้างนักวิจัยให้มีความเชี่ยวชาญในด้านแรงงาน

โครงการนี้ได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ และแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ให้เวลาสัมภาษณ์ อนุเคราะห์ข้อมูล และเข้าระดมความคิดเห็น คณะผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สนับสนุนผลงานครั้งนี้

ความสำเร็จที่แท้จริงของผลงานนี้ คือผู้ประกอบการในสถานประกอบการ โรงแรมขนาดย่อมและขนาดเล็ก ภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่ได้นำผลงานไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้อุตสาหกรรมเข้มแข็ง ยั่งยืนตลอดไป

อาจารย์สุชาติ อินกล้า และคณะ

30 กันยายน 2554



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	๑
กิตติกรรมประกาศ	๕
สารบัญ	๖
รายการตาราง	๗
รายการภาพ	๑๑
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
คำถามวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก.....	8
นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย.....	9
นิยามของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในประเทศไทย.....	11
นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในต่างประเทศ.....	12
ความแตกต่างระหว่างวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก และวิสาหกิจชุมชน.....	12
ความหมายและขอบเขตของวิสาหกิจกับสถานประกอบการ.....	13
ลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย.....	14
การทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก.....	15
การทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามอุตสาหกรรมในภาคใต้.....	16
สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย.....	16
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.วิธีการดำเนินการวิจัย.....	19
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1.เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตใน แง่มุมต่างๆ.....	21
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและ ภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา.....	24
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3.เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถาน ประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา.....	26
4.ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัด ตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต.....	28
ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัด ตรัง กระบี่ และภูเก็ต และ MSEs ในระดับประเทศ.....	28
5.การจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต.....	56
แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและ ขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต.....	91
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาด ย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต.....	99
สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต..	117
ลักษณะการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบ ประกันสังคมจำแนกตามจังหวัด (ผลการสำรวจตัวอย่าง).....	132
6.บทสรุป.....	139
การทบทวนวรรณกรรม.....	139
สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก และการจ้างงานในสถาน ประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต.....	144
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาด เล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต.....	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กและการจ้างงานในสถาน ประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระดับจังหวัด.....	153
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการวางแผนพัฒนาสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาด ย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต.....	154
ข้อเสนอแนะ แนวทางส่งเสริมการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม และขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต.....	156
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	158
บรรณานุกรม.....	159



รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
1. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545.....	10
2. จำแนกประเภทอุตสาหกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	11
3. การแบ่งประเภทของวิสาหกิจ.....	12
4. แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ข้อ 2.....	24
5. แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ข้อ 2.....	26
6. ประมาณการจำนวน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ ปี 2550 จำแนกตามอุตสาหกรรม.....	30
7. จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2545-2551.....	31
8. จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและ สาขาอุตสาหกรรม ปี 2551.....	33
9. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ปี 2546-2550.....	34
10. ต้นทุนคงที่ จำแนกตามประเภทของต้นทุนคงที่และเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ.....	43
11. ต้นทุนผันแปร จำแนกตามประเภทของต้นทุนผันแปรและเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ.....	44
12. จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี 2551.....	57
13. จำนวนการจ้างงานแบบมีค่าจ้าง (Wage employment) จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและสถานภาพการทำงาน ปี 2545-2551.....	59
14. จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม ปี 2551.....	62
15. จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามสถานภาพการทำงาน และ อาชีพ ปี 2551.....	64
16. การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและ สถานภาพการทำงาน ปี 2551.....	65
17. จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามสถานภาพการทำงาน และ เพศ ปี 2551.....	66
18. จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ สถานภาพการทำงาน และ อายุ ปี 2551.....	67
19. จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ สถานภาพการทำงาน และ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี 2551.....	69

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20.จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามขนาดของ สถานประกอบการ และ ระดับรายได้ (บาทต่อเดือน) ปี 2551.....	71
21.จำนวนการจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคมจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2545-2551.....	72
22.จำนวนการจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคมจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ และ สาขาอุตสาหกรรม ปี 2551.....	73
23.แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของ MSEs.....	92
24.แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs จำแนกตามภูมิภาค.....	93
25.แรงผลักดันในการเริ่มกิจการของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน....	94
26.ความคาดหวังต่อกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	94
27.ความสนใจในการฝึกอบรมแรงงาน จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	95
28.ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐจำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	95
29.เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	96
30.ลักษณะการกู้เงิน จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	96
31.ยอดขายของกิจการต่อปี จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	97
32.ขนาดของการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	97
33.การเปลี่ยนแปลงการผลิตหรือการบริการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน.....	98
34.ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรเชิงปริมาณ.....	101
35.ผลการประมาณการความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs.....	111
36.จำนวนการจ้างงานทุกระบบจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ ปี 2545-2551.....	113
37.ประชากร แรงงานและรายได้ จำแนกตามภาค ปี 2551.....	118
38.จำนวน MSEs จำแนกตามภาค ปี 2550.....	119
39.จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม จำแนกตามขนาด และ ภาค ปี 2545-2551.....	121
40.อายุของเจ้าของกิจการ จำแนกตามจังหวัด.....	128
41.การศึกษาของเจ้าของกิจการ จำแนกตามจังหวัด.....	129

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42.การจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำแนกตามจังหวัด.....	132
43.ประเภทของแรงงานที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามจังหวัด.....	133
44.ประเภทของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน จำแนกตามจังหวัด.....	134
45.อายุของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน จำแนกตามจังหวัด.....	134
46.การศึกษาของแรงงานในปัจจุบัน จำแนกตามจังหวัด.....	135
47.ความเห็นเรื่องบทบาทของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำแนกตามจังหวัด.....	135
48.แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ของกิจการ และข้อมูลสารสนเทศที่กิจการให้ความสนใจ.....	137



รายการภาพ

ภาพที่	หน้า
1.ที่ตั้งของสถานประกอบการจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ.....	35
2.ลักษณะของสถานที่ดำเนินกิจการ.....	36
3.ลักษณะการใช้สถานที่ประกอบกิจการ.....	36
4.อายุของกิจการ.....	37
5.ลักษณะการจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร.....	38
6.การจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารเมื่อเริ่มกิจการ.....	38
7.เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ.....	39
8.แหล่งเงินลงทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ.....	39
9.เงินหมุนเวียนของกิจการ.....	40
10.การกู้เงินของกิจการ.....	41
11.ผลการดำเนินงานของกิจการ.....	41
12.สัดส่วนยอดขายของกิจการ.....	42
13.สัดส่วนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต.....	45
14.แหล่งวัตถุดิบหลักของกิจการ.....	45
15.การว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องาน.....	46
16.ลักษณะของลูกค้าหลักของกิจการ.....	46
17.รูปแบบความผูกพันและการทำข้อตกลงกับลูกค้า.....	47
18.รูปแบบความผูกพันและการทำข้อตกลงกับผู้ชายวัตถุดิบ.....	47
19.การรวมกลุ่มระหว่างผู้ประกอบการ.....	48
20.เพศของเจ้าของกิจการ.....	48
21.อายุของเจ้าของกิจการ.....	49
22.ภูมิลำเนาเดิมของเจ้าของกิจการ.....	49
23.การศึกษาของเจ้าของกิจการ.....	50
24.การฝึกอบรมทางเทคนิคของเจ้าของกิจการ.....	50
25.ประสบการณ์การทำงานของเจ้าของกิจการ.....	51
26.สถานภาพเดิมของเจ้าของกิจการ.....	51
27.ฐานะปัจจุบันกับอดีตของเจ้าของกิจการ.....	52

รายการภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
28.การเริ่มต้นกิจการ.....	532
29.การจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2551.....	60
30.สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม และ ขนาดสถานประกอบการ ปี 2551.....	61
31.สัดส่วนการจ้างงานใน MSEsทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และ อาชีพ ปี 2551.....	63
32.สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามอายุ ปี 2551.....	68
33.สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี 2551	69
34.สัดส่วนลูกจ้างใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามระดับรายได้ (บาทต่อเดือน) ปี 2551	70
35.การจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการของ MSEs ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร.....	74
36.ประเภทของแรงงานเมื่อเริ่มกิจการ.....	75
37.อายุของแรงงานในปัจจุบัน.....	76
38.ระดับการศึกษาของแรงงานในปัจจุบัน.....	77
39.การจ้างแรงงานต่างชาติ จำแนกตามจังหวัด.....	78
40.สาเหตุในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร ขนาดย่อมและขนาดเล็ก.....	78
41.ความเห็นเรื่องบทบาทของ MSEs ของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคาร.....	79
42.การมีปัญหาด้านแหล่งเงินทุนและประเภทของปัญหาด้านแหล่งเงินทุน.....	80
43.ความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุน.....	80
44.การมีปัญหาและประเภทของปัญหาด้านสถานที่ประกอบกิจการ.....	80
45.ความสนใจด้านการฝึกอบรมและประเภทของการฝึกอบรมที่สนใจ.....	81
46.ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของภาครัฐต่อการฝึกอบรม.....	81
47.การมีปัญหาด้านสารสนเทศ.....	82
48.แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของกิจการ และข้อมูลสารสนเทศที่กิจการให้ความสนใจ.....	82
49.การมีปัญหาด้านเทคโนโลยี และ ปัญหาด้านเทคโนโลยี.....	83

50.การมีปัญหาด้านสุขภาพ และ ประเภทของปัญหาด้านสุขภาพ.....	84
51.ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวม.....	85
52.จำนวนสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามภาค ปี 2550.....	119



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้แก่ประเทศไทยเป็นจำนวนมหาศาล เช่นในปี พ.ศ.2546 ประเทศไทยมีรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติถึง 323.4 พันล้านบาท มีนักท่องเที่ยวต่างชาติ 9.95 ล้านคน โดยประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จด้านการท่องเที่ยวเป็นอย่างมากในแง่ของการสร้างรายได้ (อำพร วิริยโกศล และคณะ, 2548: 1-1) ซึ่งการประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นที่พักแรมและร้านอาหารในปัจจุบัน นับว่ามีการขยายตัวและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก เห็นได้ชัดจากโครงการก่อสร้างอาคารที่พักแรมและร้านอาหารในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ที่กระจายตัวไปทั่วในประเทศไทย

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าการประกอบการธุรกิจที่พักแรมและร้านอาหารในประเทศไทยนั้นประกอบด้วยลักษณะแตกต่างกันกล่าวคือ ขนาด รูปแบบ และประเภท โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งเน้นเฉพาะธุรกิจที่พักแรมและร้านอาหารขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Micro and Small Enterprises; MSEs) โดยถ้าหากพิจารณาจากแง่มุมของการประกอบการของกิจการขนาดย่อมและขนาดเล็กนั้น ถือว่าการดำเนินกิจการของกิจการขนาดย่อมและขนาดเล็กนับเป็นหัวใจของเศรษฐกิจแบบพอเพียง เนื่องจากมีขนาดเล็ก ใช้ทุนไม่มาก ใช้ต้นทุนเชิงเทคโนโลยี ความรู้การบริหารจัดการไม่มากหรือซับซ้อนเท่ากิจการขนาดใหญ่ เริ่มกิจการได้ง่าย (Easy Entry) และเสี่ยงน้อยต่อการแปรปรวนทางเศรษฐกิจ และเป็นกิจการที่สามารถปูพื้นไปสู่กิจการที่ใหญ่ขึ้นได้ภายหลังที่สร้างสมประสบการณ์ทางธุรกิจมากขึ้น นอกจากนี้แล้ว ในแง่ของการกระจายความเจริญทางอุตสาหกรรมไปสู่ภาคส่วนต่างๆ ของประเทศ การประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กจะมีความได้เปรียบด้วยลักษณะต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550) ด้วยเหตุนี้การประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กจึงเป็นเครื่องมือต่อสู้กับความยากจนในประเทศกำลังพัฒนาทั่วโลก (Liedholm and Mead 1999) ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของไทยด้วยเช่นกัน

ภาคใต้ของประเทศไทย ถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์หลักทางด้านอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว ธุรกิจที่เกี่ยวข้องมีอัตราการเติบโตทุกๆ ปี ถึงแม้ว่าธุรกิจดังกล่าวได้ชะลอการขยายตัวเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจของโลก ภัยธรรมชาติ โรคระบาด และเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมือง อย่างไรก็ตามสิ่งก่อสร้างและความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ นับเป็นสิ่งที่ช่วยยืนยันความเจริญรุ่งเรืองของธุรกิจเหล่านี้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ซึ่งนับเป็นหัวใจหลักของอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว เพราะเมื่อนักท่องเที่ยว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติ ได้เดินทางเข้ามา

ในประเทศไทย บังคับเบื้องต้นที่ช่วยให้นักท่องเที่ยวเหล่านี้มีความสุขได้ นั่นคือการมีที่พักและอาหารรับประทาน

ด้วยความสำคัญของการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กดังกล่าวกับความขาดแคลนข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับจำนวน ลักษณะ และพฤติกรรมของแรงงานในสถานประกอบการดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาโครงการวิจัยการศึกษาในเชิงลึกเรื่องงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1 เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

(1) การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้ค่าจ้าง

(2) พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)

(3) การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่

(4) ปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในแง่ของการจ้างงาน

2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

3 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

2. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในแง่การจ้างงานในพื้นที่ศึกษา

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณามาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการจ้างงานใน โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

4. เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

5. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยในอนาคตได้

คำถามวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ตอบคำถามดังนี้

1. ลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ ดังต่อไปนี้เป็นอย่างไ

(1) การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง เป็นอย่างไร

(2) พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) เป็นอย่างไร

(3) การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา มีอะไรบ้าง

3. ทิศทางการพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ กล่าวคือ การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และ

การใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวตั้งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน กล่าวคือ

(1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานใน MSEs ทั้งนี้การมุ่งศึกษาเฉพาะการจ้างงานและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในภาพรวมระดับประเทศ ปัจจุบันนับว่าฐานข้อมูลดังกล่าวยังคงมีน้อย ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นการจ้างงานในภาพใหญ่ระดับประเทศ คณะผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการรวบรวมให้เกิดความกระจ่างชัดเป็นประเด็นแรกก่อน โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในภาพรวมของ MSEs จากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ เช่น สำนักงานประกันสังคม สำหรับการจ้างงานในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และสำมะโนอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระดับจังหวัด จากแหล่งข้อมูลในระดับจังหวัด เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สำนักงานสถิติจังหวัด สำนักงานประกันสังคม แผนเศรษฐกิจและสังคมระดับภาค รายได้ประชากรจังหวัด ธนาคารแห่งประเทศไทยสาขาภาค รวมทั้งการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระดับจังหวัด

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในพื้นที่ศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กหนาแน่น โดยการสำรวจตัวอย่างจากแบบสอบถาม (Sample Survey) ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่จังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต จำนวน 170 แห่ง ซึ่งแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ลำดับ กล่าวคือ ลำดับแรกทำการเก็บรวบรวมข้อมูลนำร่อง เพื่อให้ทราบสภาพทั่วไปของการจ้างงานและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก หลังจากนั้นทำการคัดเลือกตัวอย่างที่น่าสนใจเพื่อทำกรณีศึกษา โดยการเลือกกรณีศึกษา แต่ละจังหวัดจะกำหนดจำนวนกรณีศึกษาไว้เท่ากัน คือ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำนวน 10 กรณีศึกษา (โดยแต่ละกรณีศึกษาจะต้องมีการสัมภาษณ์ทั้งผู้ประกอบการและแรงงาน) รวมทั้งหมด 30 กรณีศึกษา โดยได้คัดเลือกไว้ตามเกณฑ์ดังนี้

- เป็นกิจการที่กำลังประสบปัญหาแต่มีศักยภาพ หมายถึง กิจการที่มีความสำคัญในด้านการจ้างงาน หรือ การสร้างรายได้ให้กับจังหวัด หรือ ใช้วัตถุดิบในพื้นที่ (Local Content Industry) แต่ในปัจจุบันยังพบว่า ประสบกับปัญหาหลายๆ ประการ แต่ก็ยังมีแนวโน้มที่จะเติบโตต่อไปในอนาคต โดยแต่ละจังหวัดอาจจะมี การเลือกที่แตกต่างกันออกไป ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ซึ่งอาจใช้ข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ ที่เกี่ยวข้อง

- จำแนกเป็นสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ (Success Case) และสถานประกอบการที่ ประสบความล้มเหลว (Failure Case) ในความหมายกว้างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจแบบสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey) ซึ่งดูจากผลประกอบการของสถานประกอบการ ได้แก่ อายุกิจการ ทุนจดทะเบียน ยอดขาย (รายได้ กำไร) การขยายกิจการ เป็นต้น

- สถานประกอบการที่น่าสนใจ หมายถึง สถานประกอบการที่นอกเหนือจาก 2 ประเด็นข้างต้น แต่ พบว่าสถานประกอบการนั้นมีความน่าสนใจ โดยพิจารณาจากภาครัฐให้การสนับสนุน หรือเป็นสถาน ประกอบการที่น่าจะส่งเสริมต่อไป ด้วยสาเหตุหลายๆ ประการ เช่น เป็นสถานประกอบการที่มีความสามารถในการช่วยเหลือสังคมในยามวิกฤติมาโดยตลอด เป็นแหล่งการสร้างงานและสร้างอาชีพที่ สำคัญของจังหวัด เป็นสถานประกอบการที่มีภูมิปัญญา ภูมิรู้ที่สำคัญของท้องถิ่น ตลอดจนเป็นสถานที่ศึกษา ศึกษานที่สำคัญของนักเรียน นักศึกษา และผู้สนใจ

วิธีการทำกรณีศึกษาใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) โดยการสัมภาษณ์ข้อมูล เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในระดับจังหวัดซึ่งจะเป็น การประชุมระหว่างคณะผู้วิจัย และตัวแทนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ตลอดจนเจ้าหน้าที่ราชการและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละจังหวัด ผู้เข้าร่วมประชุมจังหวัดละ ประมาณ 10 คน รวมทั้งหมด 30 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้ครั้งนี้ทำการสำรวจเฉพาะสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร ขนาดย่อมและขนาดเล็กที่อยู่ในระบบประกันสังคม เนื่องจากในการสำรวจตัวอย่างจำเป็นต้องมีกรอบ ตัวอย่าง (Sampling Frame) ที่ชัดเจน ซึ่งข้อมูลสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาด เล็กที่จดทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมนับเป็นกรอบตัวอย่างที่ดีในการสำรวจ และเอื้อต่อการศึกษาเชิง ลึกที่เน้นทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา และข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจตัวอย่างเพื่อให้ได้ภาพที่ ชัดเจนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กและการจ้างงานในสถาน ประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องจำกัดขอบเขต ประชากรที่ศึกษาให้เหมาะสม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจได้แก่ (1) เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรม และภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา (2) แรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและ ภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา (3) ตัวแทนจากหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงาน

ประกันสังคม สถิติจังหวัด หอการค้า สมาคมโรงแรม สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว สถานประกอบการ
โรงแรมและภัตตาคาร

เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์ประกอบรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ เนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 บท
ได้แก่

บทที่ 1 กล่าวถึงหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย

บทที่ 2 นำเสนอการทบทวนวรรณกรรม นิยามของ MSEs ในภาพรวมของประเทศไทยและ
ต่างประเทศ ลักษณะของ MSEs ตลอดจน นโยบายการจ้างงานใน MSEs และกรอบแนวคิด

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยเรียงลำดับขั้นตอนและวิธีการตามแต่ละ
วัตถุประสงค์

บทที่ 4 นำเสนอผลการศึกษาเรื่องสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาด
เล็กในประเทศไทย ทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ และผลการสำรวจตัวอย่างเป็นหลัก โดยนำเสนอเกี่ยวกับจำนวน
สถานประกอบการ โดยรวมและในระบบประกันสังคม ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ การเข้าสู่ธุรกิจและ
การเลิกกิจการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก (พลวัตของสถาน
ประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก) ทุนเริ่มต้น ลักษณะพื้นฐานของเจ้าของกิจการ
(อายุ เพศ การศึกษา ฐานะ อาชีพเดิม) การเปลี่ยนแปลงกิจการที่ผ่านมา ตลอดจนแนวโน้มในการดำเนิน
กิจการต่อไป และ ผลที่ได้จากการศึกษา ตลอดจนบทสรุป

บทที่ 5 นำเสนอผลการศึกษาเรื่องการทำงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาด
ย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ และผลการสำรวจตัวอย่างเป็นหลัก
โดยนำเสนอเกี่ยวกับปริมาณและโครงสร้างการทำงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาด
ย่อมและขนาดเล็ก และ MSEs โดยรวมและในระบบประกันสังคม พฤติกรรมการจ้างงานและการเข้าออก
งานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Workplace practices in MSEs)
และ ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม
และขนาดเล็กในระบบประกันสังคม ตลอดจนบทสรุป

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม หมายถึง สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารที่มี
ขนาดเล็ก ๆ ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-9 คน

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาด
เล็ก ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 10-19 คน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ กล่าวคือ การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

โดยงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อาจจะมีอยู่ไม่น้อย แต่การศึกษาที่เจาะจงถึงการจ้างงานใน MSEs ตามนิยามที่ใช้ในโครงการนี้คือสถานประกอบการขนาดการจ้างงาน 1-19 คนนับว่าหายากเพราะนิยามที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การทบทวนงานวิจัยในอันดับแรกจึงพยายามสร้างความชัดเจนในนิยามของ MSEs

การทบทวนงานวิจัยในบทนี้ ได้แบ่งออกได้ดังนี้

2.1 วิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Micro and Small Enterprises: MSEs)

- 2.1.1 นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก
- 2.1.2 นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย
- 2.1.3 นิยามของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในประเทศไทย
- 2.1.4 นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในต่างประเทศ
- 2.1.5 ความแตกต่างระหว่างวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก และวิสาหกิจชุมชน
- 2.1.6 ความหมายและขอบเขตของวิสาหกิจกับสถานประกอบการ
- 2.1.7 ลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย
- 2.1.8 การจ้างงานในวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก
- 2.1.9 การจ้างงานในวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามอุตสาหกรรมในภาคใต้
- 2.1.10 สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย

สถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดย่อม และขนาดเล็ก (Micro, Small and Medium Enterprises: MSMEs) สามารถพบได้ในระบบเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะในระดับพื้นฐานของเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่คือสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Micro and Small Enterprises: MSEs) นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับประเทศ โดยลักษณะของสถานประกอบการนี้มักจะเกิดขึ้นได้ง่าย และล่มสลายได้เร็วด้วยเช่นกัน เนื่องจากจุดอ่อนของสถานประกอบการลักษณะนี้คือ ความรู้ ความเข้าใจ การศึกษา และโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและเทคโนโลยีของเจ้าของสถานประกอบการยังคงจำกัด โดยเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของเจ้าของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา พบว่า ในประเทศพัฒนาแล้วในเอเชียตะวันออก เจ้าของสถานประกอบการจะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจมากกว่า ในขณะที่เจ้าของสถานประกอบการในประเทศกำลังพัฒนาในเอเชียตะวันออกด้วยกัน มักจะมีพฤติกรรมไม่ค่อยดีนร่น และปล่อยให้ธรรมชาติเป็นตัวกำหนด ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเนื่องมาจากประชากรของประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่มีรากฐานมาจากอาชีพเกษตรกรรม และยังขาดประสบการณ์ที่แหลมคมในด้านธุรกิจ ไม่เพียงแต่ขาดแคลนในด้านเงินทุนและเทคโนโลยีเท่านั้น ทักษะการบริหารจัดการ การตลาด นับเป็นอีกปัญหาที่สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กต้องประสบ ซึ่งมักจะไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยลำพัง จำเป็นอย่างมากที่จะต้องได้รับการเสนอแนะและสนับสนุนจากภายนอกสถานประกอบการ ในขณะเดียวกันสถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ (Medium and Large Scale Enterprises) กลับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมักจะอยู่รอดปลอดภัย มีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี ความรู้ ความชำนาญ (Know-How) ตลอดจนสามารถพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากต่างประเทศ ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นต้องได้รับการเสนอแนะจากภาครัฐแต่อย่างใด (Tarmidi, 2005: 1)

จากลักษณะดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องเร่งศึกษาในแง่มุมต่างๆ ของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กต่อไป โดยงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ SMEs หรือสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดกลาง อาจจะมีอยู่ไม่น้อย แต่การศึกษาเจาะจงลงถึงลักษณะการดำเนินงานในสถานประกอบการประเภทกิจการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) ตามนิยามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ สถานประกอบการขนาดการจ้างงาน 1-19 คนนับว่าหายากเพราะนิยามที่แตกต่างกัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2552) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การทบทวนงานวิจัยในอันดับแรกจึงพยายามสร้างความชัดเจนในนิยามของ MSEs โดยได้พยายามหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ MSEs เท่าที่ทำได้ โดยประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1.1 นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs)

การนิยามวิสาหกิจออกตามขนาดของวิสาหกิจ อาจดูจากขนาดการจ้างงานของแต่ละประเภทธุรกิจ ทุนจดทะเบียน มูลค่าสินทรัพย์ถาวร หรือรายรับ ซึ่งอาจดูจากสินทรัพย์เมื่อเริ่มกิจการ (Tambunan, 2007 และ Schmidt, 2007) สัดส่วนของผลผลิตที่ขาย (Liedholm and Mead, 1999) มูลค่าเพิ่ม (Iqbal, 2002) หรือมูลค่าของผลผลิต (Tambunan, 2007)

โดยทั่วไป ประเทศต่างๆ แบ่งวิสาหกิจออกเป็น 4 ขนาดได้แก่ รายย่อย (Micro) ขนาดย่อมหรือขนาดเล็ก (Small) ขนาดกลาง (Medium) และขนาดใหญ่ (Large) อย่างไรก็ตาม การแบ่งขนาดของวิสาหกิจออกเป็น 4 ขนาดดังกล่าวไม่ได้เป็นกฎตายตัวขึ้นอยู่กับการนำไปใช้กำหนดนโยบาย แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาการแบ่งขนาดคือ ควรเป็นการจัดกลุ่มวิสาหกิจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน (Allal, 1999)

2.1.2 นิยามของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) ในประเทศไทย

วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises) ในประเทศไทยไม่ได้มีนิยามไว้ชัดเจน อย่างไรก็ตามคำนิยามของวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) มีระบุไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 ได้ระบุว่า “วิสาหกิจหมายความว่า กิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศในพระราชกฤษฎีกา และวิสาหกิจขนาดกลางหรือวิสาหกิจขนาดย่อม ได้แก่ วิสาหกิจที่มีจำนวนการจ้างงาน มูลค่าสินทรัพย์ถาวร หรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง

ต่อมา กฎกระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 11 กันยายน พ.ศ.2545 ได้กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1 ทั้งนี้ในกรณีที่จำนวนการจ้างงานของกิจการเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) แต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprises) หรือจำนวนการจ้างงานเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางแต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะวิสาหกิจขนาดย่อม ให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าของสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเกณฑ์ในการพิจารณา และจำนวนการจ้างงาน ให้พิจารณาจากหลักฐานแสดงจำนวนการจ้างงานที่ได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด และมูลค่าสินทรัพย์ถาวร ให้พิจารณาจากมูลค่าสินทรัพย์ถาวรสุทธิซึ่งไม่รวมที่ดิน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนิยามในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงกำหนดนิยามของ Micro Enterprises (MEs) ว่าหมายถึงกิจการที่มีขนาดเล็กๆ ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-9 คน และ Small Enterprises (SEs) ว่าหมายถึงกิจการขนาดเล็กที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 10-19 คน

ตาราง 1 กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม พ.ศ.2545

ประเภทกิจการ	ขนาดย่อม (Small Enterprises)			ขนาดกลาง (Medium Enterprises)		
	การจ้างงาน (คน)	หรือ	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	การจ้างงาน (คน)	หรือ	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
กิจการผลิตสินค้า	≤ 50		≤ 50	51-100		51-200
กิจการให้บริการ	≤ 50		≤ 50	51-200		51-200
กิจการค้าส่ง	≤ 25		≤ 50	26-50		51-100
กิจการค้าปลีก	≤ 15		≤ 30	16-30		31-60

ที่มา: กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม พ.ศ.2545



ตาราง 2 จำแนกประเภทอุตสาหกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประเภท	ISIC Code
กิจการผลิต	หมวด A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการทำป่าไม้
	หมวด B การประมง
	หมวด C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
	หมวด D การผลิต
	หมวด E การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา
กิจการบริการ	หมวด F การก่อสร้าง
	หมวด H โรงแรมและภัตตาคาร
	หมวด I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม
	หมวด J การเป็นตัวกลางทางการเงิน
	หมวด K กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ
	หมวด M การศึกษา
	หมวด N งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์
	หมวด O กิจกรรมด้านการบริการชุมชน สังคมและการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ
กิจการค้าส่ง	หมวด G51 การขายส่งและการค้าเพื่อนายหน้า ยกเว้นยานยนต์ และจักรยานยนต์
	หมวด G50 บางส่วน ที่สามารถระบุได้ว่าเป็นการค้าส่ง ได้แก่
	- หมวด G50101 การขนส่งยานยนต์
	- หมวด G50301 การขายส่งอะไหล่และชิ้นส่วนอุปกรณ์ยานยนต์
- หมวด G50401 การขายส่งจักรยานยนต์และชิ้นส่วนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง	
กิจการค้าปลีก	หมวด G52 การขายปลีก
	ยกเว้น G52600 การซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน
	หมวด G50 ที่ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นการค้าส่ง

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, พ.ศ.2550

2.1.3 นิยามของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในประเทศไทย

Allal (1998) ได้เสนอแนะการแบ่งประเภทของวิสาหกิจในประเทศไทยเป็น 4 ประเภทได้แก่ รายย่อย (Micro Enterprises) ขนาดย่อม (Small Enterprises) ขนาดกลาง (Medium Enterprises) และขนาดใหญ่ (Large Enterprises) ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละสาขาธุรกิจ (ดูตาราง 3) กล่าวคือในภาคการผลิตพิจารณาจากการทำงานและทุนจดทะเบียน และในภาคบริการและการค้าพิจารณาจากจำนวนการจ้างงานและรายรับ (มูลค่าของรายรับทั้งปี หรือยอดขายสำหรับวิสาหกิจในภาคการค้าและมูลค่าของค่าบริการที่ได้รับสำหรับวิสาหกิจในภาคบริการ)

ตาราง 3 การแบ่งประเภทของวิสาหกิจ

รายย่อย (Micro enterprises)		ขนาดย่อม (Small enterprises)		ขนาดกลาง (Medium enterprises)		ขนาดใหญ่ (Large enterprises)	
ภาคการผลิต							
จ้างงาน (คน)	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จ้างงาน (คน)	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จ้างงาน (คน)	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จ้างงาน (คน)	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)
1-4	< 0.5	5-49	0.5 – น้อยกว่า 8	50-199	8 – น้อยกว่า 50	≥ 200	≥ 50
ภาคการบริการและการค้า							
จ้างงาน (คน)	รายรับ (ล้านบาท)	จ้างงาน (คน)	รายรับ (ล้านบาท)	จ้างงาน (คน)	รายรับ (ล้านบาท)	จ้างงาน (คน)	รายรับ (ล้านบาท)
1-4	< 1	5-19	1 – น้อยกว่า 20	20-99	20 – น้อยกว่า 140	≥ 100	≥ 140

ที่มา: Allal, M., Micro and Small Enterprises Development and Poverty Alleviation in Thailand, 1999.

2.1.4 นิยามวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) ในต่างประเทศ

คำนิยามของ MSEs แตกต่างกันในแต่ละประเทศเมื่อพิจารณาจากจำนวนการจ้างงาน ในประเทศส่วนใหญ่ในภูมิภาคอเมริกาเหนือและยุโรป วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises) ประกอบด้วยการจ้างงาน 0-9 คน และวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) ประกอบด้วยการจ้างงาน 10-49 คน ขณะที่ในประเทศส่วนใหญ่ในภูมิภาคเอเชีย และแอฟริกา วิสาหกิจรายย่อยประกอบด้วยการจ้างงาน 0-4 คน และวิสาหกิจขนาดย่อมประกอบด้วยการจ้างงาน 5-19 คน

2.1.5 ความแตกต่างระหว่างวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก และวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นวิสาหกิจที่ประกอบกิจกรรมธุรกิจ ในเชิงการค้าเพื่อมุ่งหวังกำไรซึ่งอาจดำเนินงานโดยเจ้าของคนเดียว (Sole Proprietorship) หรือทำร่วมกับบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว หรือนิติบุคคล ดังนั้นจึงไม่เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

สำหรับความหมายของวิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprises: SMCEs) ตามที่กำหนดไว้ในร่าง พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548 “หมายถึงกิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่นๆ ที่ดำเนินการ โดยคณะบุคคลที่มีความผูกพันมีวิถีชีวิตร่วมกันและ

รวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคลเพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน”

องค์ประกอบสำคัญของวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 7 ประการได้แก่

- 1.ชุมชนเป็นเจ้าของและผู้ดำเนินการ
- 2.ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชน
- 3.ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมของชุมชน
- 4.มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล
- 5.มีการดำเนินการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ อย่างมีระบบ
- 6.มีกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจ
- 7.มีการพึ่งพาตนเองของครอบครัวและชุมชนเป็นเป้าหมาย

ดังนั้นหลักเกณฑ์สำคัญของวิสาหกิจชุมชนจึงไม่ได้อยู่ที่จำนวนของแรงงานในวิสาหกิจ ซึ่งแตกต่างจาก MSEs ที่จำนวนแรงงานเป็นหลักเกณฑ์สำคัญ

2.1.6 ความหมายและขอบเขตของวิสาหกิจกับสถานประกอบการ

โดยทั่วไปมักใช้คำว่าวิสาหกิจ (Enterprises) และสถานประกอบการ (Establishments) เสมือนเป็นคำเดียวกัน แท้จริงแล้ว วิสาหกิจมีความหมายที่แตกต่างจากสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 ได้ระบุว่า “วิสาหกิจ” หมายความว่า กิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้นิยามคำว่า “สถานประกอบการ” หมายถึง สถานที่หรือบางส่วนของสถานที่ที่มีที่ตั้งแน่นอนและมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะกิจกรรมนั้นจะดำเนินงานโดยบุคคลที่เป็นเจ้าของหรือควบคุมกิจการโดยนิติบุคคล ในการจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรม หากว่าหน่วยการผลิตได้ตั้งอยู่ในสถานที่เดียวกันแต่ผลิตสินค้าต่างกัน และถ้ามีการจัดทำบัญชีแยกแยะระหว่างกันสำหรับแต่ละกิจกรรมการผลิต ให้พิจารณาเป็นสถานประกอบการที่แยกจากกัน

ในประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติทำการจัดเก็บและรายงานข้อมูลของสถานประกอบการ ไม่ใช่วิสาหกิจ ซึ่งความแตกต่างระหว่างวิสาหกิจและสถานประกอบการ คือวิสาหกิจสามารถประกอบด้วยสถานประกอบการมากกว่าหนึ่งแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิสาหกิจขนาดใหญ่ซึ่งอาจดำเนินกิจกรรมการผลิตในหลายสถานที่ ดังนั้นการวัดจำนวนวิสาหกิจขนาดใหญ่ โดยการวัดจากจำนวนสถานประกอบการ อาจทำให้สถิติของจำนวนวิสาหกิจขนาดใหญ่มากกว่าความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม สำหรับ MSEs การใช้สถานประกอบการเป็นตัวแทน (proxy) ในการเก็บข้อมูลของจำนวนวิสาหกิจจะไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างมากนักระหว่างสถิติของจำนวนวิสาหกิจและจำนวนสถานประกอบการ เนื่องจาก MSEs มักจะประกอบด้วยหน่วยการผลิตเพียงแหล่งเดียว ดังนั้นในการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสร้างความพร้อมของสถานประกอบการ โรงแรมขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดสงขลา จะใช้คำว่าวิสาหกิจและสถานประกอบการแทนกัน

2.1.7 ลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) ในประเทศไทย

งานศึกษาเกี่ยวกับวิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises) ในประเทศไทยมีค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ตาม ถ้าสุดมิงงานวิจัยโดยสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.2551) ภายใต้โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจรายย่อย ซึ่งในการศึกษานี้ได้นิยามวิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises) ตามคำจำกัดความเบื้องต้นของสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ว่าหมายถึงวิสาหกิจขนาดเล็กที่ไม่มีการจดทะเบียนการค้าเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลและมีการจ้างงานไม่เกิน 5 คนซึ่งรวมเจ้าของกิจการหรือแรงงานในครัวเรือน ทั้งนี้ในรายงานการศึกษานี้ได้ระบุว่าในปี พ.ศ.2549 มีวิสาหกิจรายย่อย 1,547,078 รายจากทั้งหมด 2,287,072 ราย หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 68 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมดของประเทศไทย และก่อให้เกิดการจ้างงานคิดเป็นร้อยละ 21 ของการจ้างงานทั้งหมดของประเทศไทย

ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 820 ราย ครอบคลุมกิจการการผลิต การบริการ และการค้าส่งและค้าปลีก พบว่าลักษณะของผู้ประกอบการวิสาหกิจรายย่อยที่สำคัญได้แก่ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป เคยทำงานอาชีพอื่นมาก่อน อาศัยทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการ ไม่ได้เน้นใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากนัก ใช้เงินออมหรือเงินสะสมเป็นแหล่งเงินทุน เริ่มต้นกิจการ และส่วนใหญ่ไม่ได้จดทะเบียนการค้าเนื่องจากผู้ประกอบการมองว่าตนเองเป็นธุรกิจขนาดเล็ก

ในด้านการบริหารจัดการ วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises) ส่วนใหญ่เป็นกิจการที่เจ้าของทำหน้าที่ทุกอย่างตั้งแต่การผลิตจนการขายสินค้าและบริการ และเกือบร้อยละ 80 ของผู้ประกอบการไม่มีการจัดทำบัญชีจึงทำให้ไม่ทราบรายรับและรายจ่ายจริงของสถานประกอบการ นอกจากนี้กิจการวิสาหกิจรายย่อยส่วนใหญ่มีเป้าหมายเพียงเพื่อให้มีรายได้พอสำหรับเลี้ยงดูครอบครัวมากกว่าจะขยายกิจการ

ปัญหาหรือข้อจำกัดที่สำคัญของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม (Micro Enterprises) 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ปัญหาทางการเงิน (การขาดแคลนเงินทุนและการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อในระบบ ทำให้ต้องทำการกู้ยืมจากเครือข่าย หรือแหล่งเงินกู้นอกระบบ) ประการที่สอง ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการตลาด (จำนวนคู่แข่งที่เพิ่มขึ้น ลูกค้าน้อยลง ทำเลที่ตั้งไม่ดี ไม่มีการบันทึกบัญชีทำให้ไม่รู้สถานะที่แท้จริงของสถานประกอบการ ขาดการรวมกลุ่มเครือข่าย) และประการสุดท้าย ปัญหาด้านศักยภาพการผลิตและการให้บริการ (เนื่องจากศักยภาพของผู้ประกอบการมีจำกัด การดำเนินธุรกิจอาศัยความรู้ที่ง่าย ขาดการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการ) ทั้งนี้ความช่วยเหลือที่วิสาหกิจรายย่อยต้องการ ได้แก่ ความช่วยเหลือด้านสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ความรู้ในการขยายฐานลูกค้าและสถานที่ทำการค้า รวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความรู้ทางการบริหารจัดการ และความรู้ทางการตลาด

ในทางตรงข้าม งานศึกษาเกี่ยวกับ SMEs ในประเทศไทยมีจำนวนมาก เช่นรายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME White Paper) โดยสำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จัดทำขึ้นเป็นประจำทุกปีนับตั้งแต่ พ.ศ.2544 ในรายงานดังกล่าวแสดงถึงตัวเลขและสัดส่วนของการ

จ้างงานในแต่ละประเภทธุรกิจ การจ้างงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการจ้างงานในแต่ละพื้นที่ รวมถึงนโยบายการสนับสนุน SME ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์เกี่ยวกับการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม รายงานดังกล่าวไม่ได้มีเนื้อหาเกี่ยวกับวิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprises) โดยเฉพาะ นอกจากนี้ใน รายงานฉบับดังกล่าว วิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) หมายถึงวิสาหกิจที่จ้างงานในภาคการผลิต สินค้าและบริการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 คน ในภาคค้าส่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 และในภาคค้าปลีกน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ซึ่งมีนิยามที่แตกต่างจากนิยามของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในการศึกษา

2.1.8 การจ้างงานในวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs)

ข้อมูลการจ้างงานของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในส่วนนี้ใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร (Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมแรงงานทั้งหมดของประเทศรวมทั้งแรงงานในและนอกระบบ ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนี้คือ แรงงานในระบบหมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ครูหรือครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และแรงงานนอกระบบหมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมตามนิยามของแรงงานในระบบ

ในปี พ.ศ.2550 ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น 65.8 ล้านคน กระจายตามภูมิภาคต่างๆ 5 ภาค ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 22.1 ล้านคน (ร้อยละ 33.6) ภาคเหนือ จำนวน 11.7 ล้านคน (ร้อยละ 17.8) ภาคใต้จำนวน 9.0 ล้านคน (ร้อยละ 13.7) ภาคกลาง จำนวน 11.2 ล้านคน (ร้อยละ 17.0) และกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 11.8 ล้านคน (ร้อยละ 17.9)

จำนวนประชากรในวัยแรงงาน (ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) ในประเทศไทยมีทั้งสิ้น 51.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 77.7 ของประชากรทั้งหมด โดยภาคที่มีสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานมากที่สุด ได้แก่ กรุงเทพและปริมณฑล มีสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานถึงร้อยละ 82.6 รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง (ร้อยละ 79.2) ภาคเหนือ (ร้อยละ 78.9) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 75.0) และภาคใต้ (ร้อยละ 74.3) ตามลำดับ ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ (Employed Person) จำนวน 37.1 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย นายจ้าง ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ผู้ที่ช่วยธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (แรงงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง) ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน และการรวมกลุ่ม ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ประมาณร้อยละ 34.8 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ผู้ช่วยธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างประมาณร้อยละ 32.0 และ 21.4 ของจำนวน

ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ตามลำดับ ส่วนลูกจ้างรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และการรวมกลุ่มมีจำนวนไม่มากนัก

อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของไทยประมาณร้อยละ 73.6 โดยภาคที่มีอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานมากที่สุด คือ ภาคใต้ (ร้อยละ 75.5) รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง (ร้อยละ 73.9) ภาคเหนือ (ร้อยละ 73.6) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 73.0) และกรุงเทพและปริมณฑล (ร้อยละ 72.8) ตามลำดับ

2.1.9 การจ้างงานในวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) จำแนกตามอุตสาหกรรมในภาคใต้

ภาคใต้ในปีพ.ศ. 2550 สาขาที่มีการจ้างงาน MSEs มากที่สุด คือเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ จำนวน 6.77 แสนคน หรือร้อยละ 44.77 ของการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก ฯลฯ จำนวน 2.58 แสนคน การก่อสร้าง จำนวน 2.09 แสนคน การผลิตจำนวน 1.36 แสนคน และโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 7.29 หมื่นคน โดยคิดเป็นร้อยละ 7.09 ของการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด

เมื่อพิจารณาการจ้างงานใน MSEs จำแนกตามเพศในภาคใต้นั้นพบว่าเป็นเพศชายจำนวน 9.46 แสนคน หรือร้อยละ 62.57 ของการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด และเป็นเพศหญิงจำนวน 5.66 แสนคน หรือร้อยละ 37.43 ของการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด ในส่วนของนายจ้าง เป็นเพศชายร้อยละ 72.70 และเพศหญิง ร้อยละ 27.30 ของจำนวนนายจ้างใน MSEs ของภาคทั้งหมด และในส่วนลูกจ้างเป็นเพศชาย ร้อยละ 60.97 และเพศหญิง ร้อยละ 39.03 ของจำนวนลูกจ้างใน MSEs ของภาคทั้งหมด

สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs จำแนกตามอายุนั้น จะเห็นได้ว่าช่วงอายุ 30-44 จำนวน 5.78 แสนคน หรือร้อยละ 38.22 ของจำนวนการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 15-29 ปี จำนวน 5.70 แสนคน ช่วงอายุ 45-59 ปี จำนวน 2.77 แสนคน และช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 8.66 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 37.71

ในส่วนของระดับการศึกษานั้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานในแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน 8.55 แสนคน หรือร้อยละ 56.59 ของการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2.82 แสนคน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1.82 แสนคน และเป็นผู้ไม่มีการศึกษา จำนวน 7.66 หมื่นคน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.65 ของการจ้างงานใน MSEs ของภาคทั้งหมด

2.1.10 สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทย

การศึกษาการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อมในประเทศไทยมีข้อควรทำความเข้าใจและควรระวังในการใช้ข้อมูล เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องความครอบคลุม นิยาม วิธีการเก็บข้อมูล ตลอดจนการจำแนกโครงสร้างสถานประกอบการและการจ้างงานออกตามอุตสาหกรรม อาชีพและลักษณะอื่นๆ อาทิ เช่น ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติจะครอบคลุมสถาน

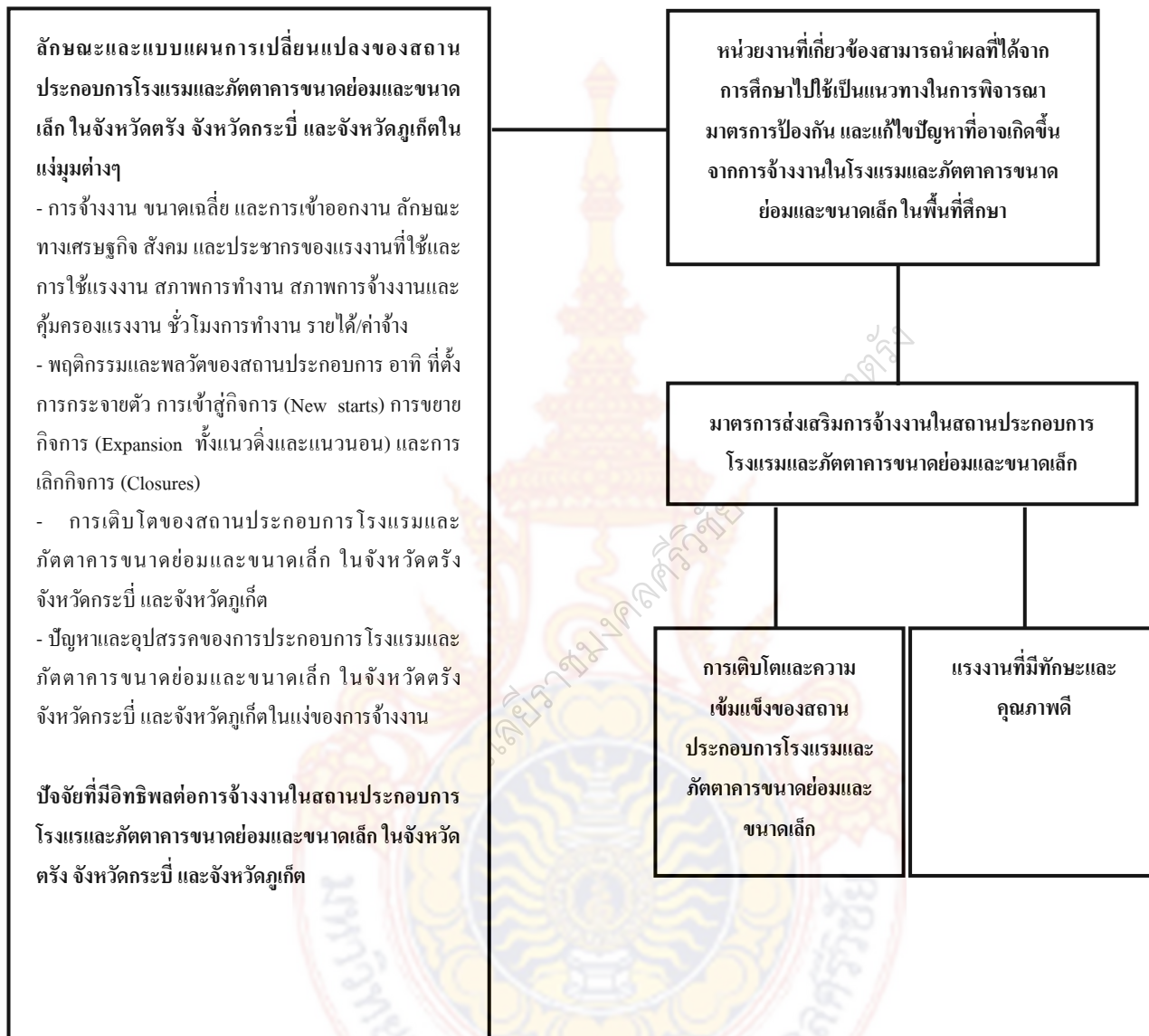
ประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อมทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จดทะเบียนพาณิชย์และที่ไม่จดเนื่องจากวิธีการสำรวจเป็นการสำรวจครัวเรือน และข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ทำงานก็ไม่ได้เน้นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการมากนัก เช่น ไม่ได้ถามเกี่ยวกับการจดทะเบียนพาณิชย์ หรือการขึ้นทะเบียนประกันสังคม ด้วยเหตุนี้จำนวนสถานประกอบการและการจ้างงานที่ครอบคลุมของสำนักงานสถิติแห่งชาติจึงมีขนาดใหญ่กว่าข้อมูลจากแหล่งอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมที่จะใช้เป็นหลักในการสำรวจตัวอย่างของโครงการนี้ เนื่องจากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมจะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตนเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีข้อมูลสถานประกอบการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และข้อมูลสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งยังไม่เป็นเอกเทศและผู้ใช้จะต้องเข้าใจข้อจำกัดของข้อมูลแต่ละแหล่งดังกล่าว

ในโครงการวิจัยนี้แบ่งการศึกษาวิเคราะห์ห้อออกเป็น 2 ระดับใหญ่ๆ คือ (1) สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั่วไปหรือทุกระบบจะใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมหรือไม่ก็ตามและไม่ว่าจะขึ้นทะเบียนพาณิชย์หรือไม่ก็ตาม และ (2) สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคมสำหรับการศึกษาเชิงลึก โดยการใช้ข้อมูลที่มีรายละเอียดเพิ่มขึ้นจากฐานข้อมูลสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม พร้อมกับข้อมูลผลการสำรวจตัวอย่างสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ตรวมทั้งกรณีศึกษาภายใต้โครงการนี้เป็นหลัก

การนำเสนอผลการศึกษาแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ในบทนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ (ยังไม่มีกรจำแนกเป็นรายจังหวัดซึ่งจะนำเสนอในบทต่อไป) ได้แก่ ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต รวมทั้งในระดับภาพรวมของประเทศไทยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ลักษณะการจ้างงานหรือแรงงานที่ใช้ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก และพฤติกรรมกรจ้างงานและการเข้าออกงาน โดยใช้ข้อมูลทั้ง 2 ระดับดังกล่าวแล้วข้างต้น คือ ระดับสถานประกอบการทั่วไปและระดับเฉพาะสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ที่อยู่ในระบบประกันสังคม

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

โครงการการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง “แรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต”

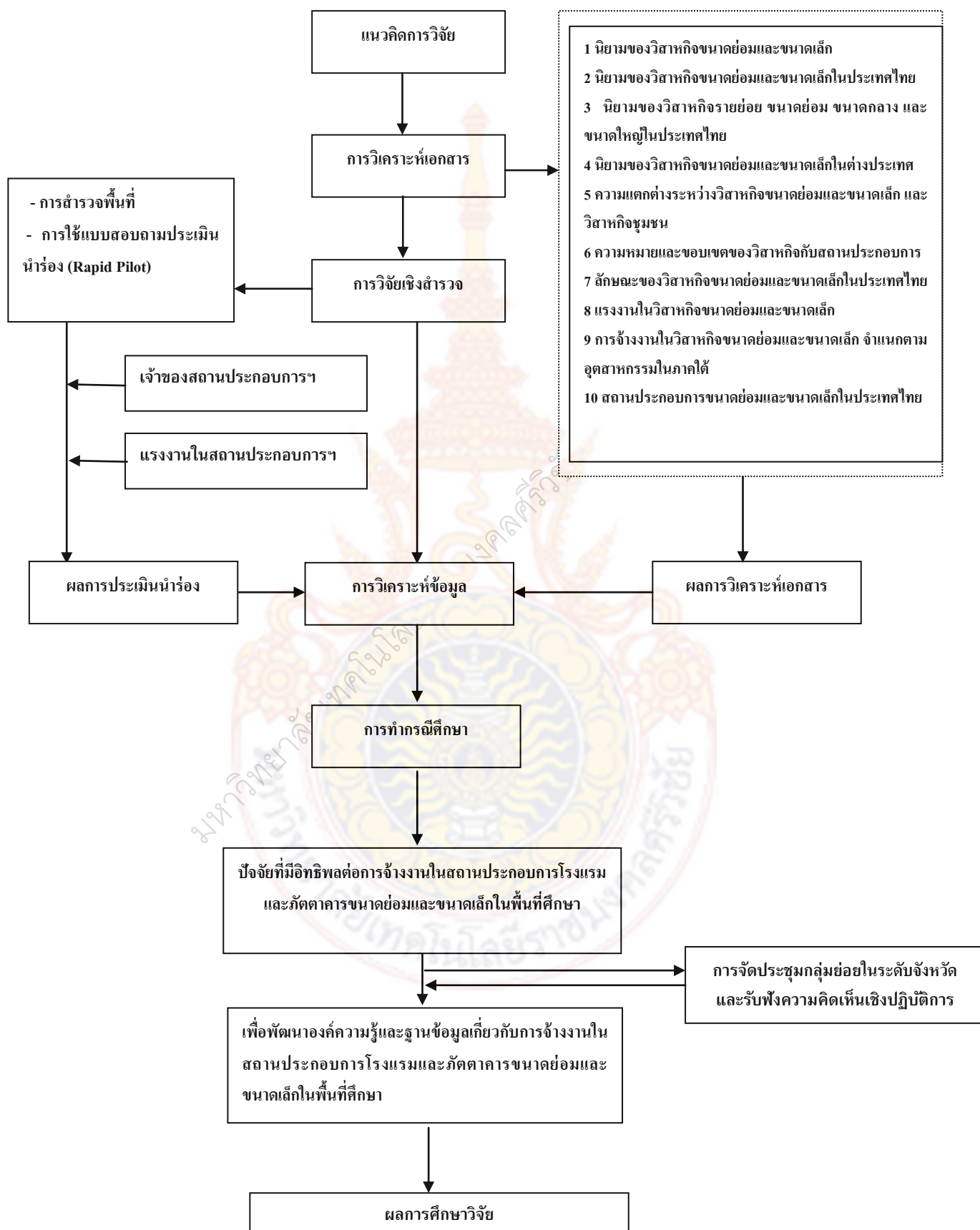


บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย

โครงการการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง“แรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต”เป็นการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ กล่าวคือ การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง พฤติกรรมและผลวัดของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา โดยมีขั้นตอนและวิธีการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อดังต่อไปนี้



แนวคิดและขั้นตอนการวิจัยเรื่อง “โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและ
ภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต”



วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

(1) การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง

(2) พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)

(3) การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่

(4) ปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในแง่ของการจ้างงาน

การเลือกพื้นที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกพื้นที่ศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตซึ่งเป็นจังหวัดที่มีการดำเนินของธุรกิจสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กหนาแน่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เจ้าของและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เจ้าของและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา จำนวนรวม 170 ตัวอย่าง

สำหรับเทคนิคการสุ่มตัวอย่างในการสำรวจนี้ทางคณะวิจัยได้วางแผนวิธีการสำรวจอย่างเหมาะสม และมีการใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่มีรูปแบบแน่นอน (Uniform sampling) เพื่อลดความคลาดเคลื่อน (Measurement error) และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด (Across province) รวมทั้งการเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์ เนื่องจากสามารถนำผลที่ได้มาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ โดยใช้ข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ณ เดือนธันวาคม ปี 2553 มีจำนวนของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารทั้งหมด 1,037 แห่ง โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างรวม (Parel, Cristina P. et al., 1973: 13) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{p(1-p)z_{\alpha/2}^2 N}{Ne^2 + z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

โดย	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	N	=	ขนาดของประชากร
	Z	=	ค่าที่ได้จากตาราง Z กำหนดระดับความเชื่อมั่น
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ในการสุ่มตัวอย่าง
	p	=	Estimated Proportion (สมมติให้ p = 0.5 ซึ่งเป็นค่าที่มากที่สุดที่เป็นไปได้)

เมื่อใช้สูตรดังกล่าว ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ณ ระดับร้อยละ 95 Estimated proportion (p) ร้อยละ 50 และ ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับร้อยละ 3.5 แทนค่าในสูตร จะได้ว่า

$$n = \frac{(0.5 * 0.5)(1.96)^2 (1,037)}{(1,037)(0.035)^2 + (1.96)^2 (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 169.70$$

$$n \approx 170$$

ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้คือ 170 ตัวอย่าง

ขั้นตอนต่อไป ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งสมาชิกประชากรเป็นชั้นๆ แล้วคำนวณขนาดตัวอย่างที่ต้องการให้เป็นสัดส่วนกัน โดยเทียบได้ดังต่อไปนี้

จังหวัดตรัง	ได้เท่ากับ	43 คน
จังหวัดกระบี่	ได้เท่ากับ	54 คน
จังหวัดภูเก็ต	ได้เท่ากับ	73 คน
จะได้ตัวอย่างรวม	ได้เท่ากับ	170 คน

จากนั้นในแต่ละตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจะเริ่มจากการให้หมายเลขประจำสมาชิกประชากรทั้งหมดก่อน แล้วทำสลากหมายเลขสมาชิกประชากรเหล่านั้นม้วนพับให้มีลักษณะเหมือนกัน ใส่ในกล่อง คละเคล้าให้ทั่วกัน จากนั้นจึงหยิบอย่างไม่เจาะจงขึ้นมาครั้งละหนึ่งสลาก จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเอง ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 5 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าของและแรงงานในสถานประกอบการ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของเจ้าของสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ หนี้สิน

ตอนที่ 2 การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง

ตอนที่ 3 พฤติกรรมและผลวัดของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)

ตอนที่ 4 การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่

ตอนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในแง่ของการจ้างงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ กับเจ้าของและแรงงานของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยการวิเคราะห์เอกสาร ศึกษาข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลและสถิติที่สำคัญจากหน่วยงานต่างๆ ที่ได้มีการจัดเก็บและรวบรวมแล้ว ประกอบด้วย

- ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- สถิติงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม
- สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ส่วนที่ 2 การศึกษาและทบทวนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานใน MSEs โดยใช้กรอบภาพรวมในระดับประเทศเป็นหลัก

3. ข้อมูลจากการสำรวจพื้นที่ ใช้วิธีสังเกตลักษณะทั่วไปของกิจการ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences: SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติขั้นพื้นฐาน (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร นำมาเรียงเรียงจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลในรูปแบบการอธิบาย เสริมส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร ขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประกอบด้วย เจ้าของและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ในแต่ละกลุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้เพื่อทำกรณีศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ไม่เกิน 30 คน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ข้อ 2

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)	ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
(1) จังหวัดตรัง	10 คน
(2) จังหวัดกระบี่	10 คน
(3) จังหวัดภูเก็ต	10 คน
รวมทั้งสิ้น	30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างแบบปลายเปิดที่พัฒนาขึ้นเอง ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่มคือ เจ้าของและแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 5 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าของและแรงงานในสถานประกอบการ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของเจ้าของสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ หนี้สิน

ตอนที่ 2 การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง

ตอนที่ 3 พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)

ตอนที่ 4 การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่

ตอนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในแง่ของการจ้างงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษา ลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ กับเจ้าของและแรงงานของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

2. ข้อมูลจากการสำรวจพื้นที่ ใช้วิธีสังเกตลักษณะทั่วไปของกิจการ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างแบบปลายเปิดที่พัฒนาขึ้นเอง โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จะนำมาเรียบเรียง จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลในรูปการอธิบาย เป็นกรณีศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรม และภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประกอบด้วย คณะผู้วิจัย และตัวแทนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ราชการและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละจังหวัด โดยผู้เข้าร่วมประชุมจังหวัดละประมาณ 10 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ในแต่ละกลุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยใช้ระเบียบวิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ไม่เกิน 30 คน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ข้อ 2

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)	ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
(1) จังหวัดตรัง	10 คน
(2) จังหวัดกระบี่	10 คน
(3) จังหวัดภูเก็ต	10 คน
รวมทั้งสิ้น	30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างแบบปลายเปิดที่พัฒนาขึ้นเอง โดยข้อคำถามที่ใช้จะยึดกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญของโครงการ คือเพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการเติบโตของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารและการจ้างงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ตลอดจนเพื่อพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานและการจ้างงานในสถานประกอบการรูปแบบต่างๆ

โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาหลักคือ การจ้างงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารจะเติบโตได้ต้องอาศัยปัจจัยเอื้อที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ การเติบโตและความเข้มแข็งของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารที่จะส่งผลต่อการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และประการที่สองคือ แรงงานที่มีทักษะและคุณภาพดีที่สอดคล้องต่อความต้องการของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ทั้งนี้ แรงงานและการจ้างงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารอาจมีลักษณะแตกต่างจากตลาดแรงงานอื่นๆ กล่าวคือ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดใหญ่หรือขนาดกลางมีลักษณะการจ้างงานหรือตลาดแรงงานที่มีแบบแผนชัดเจน มีกฎระเบียบ ค่าจ้าง และสวัสดิการแรงงานที่ต่างจาก MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารดังนั้น ในการศึกษาจึงต้องการความเข้าใจ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารที่อยู่ในรูปแบบการจ้างงานและแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจ้างงาน และแรงงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในพื้นที่ศึกษา
2. ข้อมูลจากการสังเกตผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อย นำมาประกอบการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างแบบปลายเปิดที่พัฒนาขึ้นเอง โดยวิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) จะนำมาเรียบเรียง จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลในรูปการอธิบาย

บทที่ 4

ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต

การนำเสนอผลการศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ตในแง่มุมต่างๆ กล่าวคือ การจ้างงานขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน รายได้/ค่าจ้าง พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง การกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวตั้งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพและฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา การนำเสนอผลในเบื้องต้น คณะผู้วิจัยนำเสนอในภาพรวมของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารของพื้นที่ศึกษาทั้ง 3 จังหวัด โดยจะนำเสนอในเชิงลึกในแต่ละสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างรายจังหวัด ในส่วนของการทำกรณีศึกษา

นอกจากนี้เพื่อให้การนำเสนอผลการศึกษามีความชัดเจน และครอบคลุมสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำเสนอให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ข้อแตกต่างของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีต่ออุตสาหกรรมอื่นๆ ในขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคม คณะผู้วิจัยจึงได้นำเสนอในประเด็นลักษณะทั่วไปของ MSEs ในระดับประเทศ จากการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) สรุปได้ดังต่อไปนี้

ลักษณะทั่วไปของ MSEs ในระดับประเทศ

4.1 จำนวน MSEs

จำนวน MSEs ในภาคเอกชนทั้งที่จดทะเบียนพาณิชย์และไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์มีเท่าใดไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน ในข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติไม่ได้แสดงจำนวนสถานประกอบการไว้เนื่องจากเป็นการสำรวจครัวเรือนและถามข้อมูลสถานประกอบการจาก

แรงงานในแต่ละครัวเรือน ข้อมูลอีกแหล่งหนึ่งคือการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2550 ก หน้า 20) คาดว่ามีวิสาหกิจขนาดย่อมประมาณร้อยละ 67 ไม่จดทะเบียนพาณิชย์ ดังนั้นเนื่องจากสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจำนวน 319,447 แห่ง (ในปี 2550) ส่วนใหญ่จะมีการจดทะเบียนพาณิชย์ หรือในทางกลับกันผู้จดทะเบียนพาณิชย์ส่วนใหญ่จะขึ้นทะเบียนประกันสังคม จะทำให้สามารถประมาณหยาบๆ ได้ว่าจำนวนสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กโดยรวมทั้งในและนอกระบบประกันสังคมอยู่ที่ประมาณ 1,388,900 แห่งในปี 2550 จำแนกเป็นสถานประกอบการที่อยู่นอกระบบประกันสังคมประมาณ 1,069,453 แห่งและอยู่ในระบบประกันสังคมประมาณ 319,447 แห่ง

อย่างไรก็ตาม รายงาน สสว.ดังกล่าวระบุว่าจำนวนวิสาหกิจรวมทุกขนาดในประเทศไทยในปี 2550 มี 2,375,368 แห่ง ซึ่งร้อยละ 99.2 หรือ 2,356,006 แห่ง เป็นวิสาหกิจขนาดย่อม (จ้างงาน 1-50 คน มากน้อยตามแต่ประเภทของวิสาหกิจ) ในจำนวนนี้เป็นวิสาหกิจรายย่อย (จ้างงาน 1-5 คน) และไม่จดทะเบียนพาณิชย์ จำนวน 1,580,846 แห่ง (สสว. 2550 หน้า 4) ดังนั้น จำนวนสถานประกอบการขนาด 1-19 คน จึงต้องมากกว่า 1.58 ล้านแห่ง (ขึ้นอยู่กับจำนวนสถานประกอบการขนาด 6-19 คนที่ยังไม่ได้นับ) จะเห็นได้ว่าจำนวน MSEs โดยรวมทั้งในและนอกระบบฯ (จ้างงาน 1-19 คน) ที่คาดประมาณเท่ากับ 1.39 ล้านแห่งนั้นอาจจะน้อยไป

อีกด้านหนึ่ง ผลการสำรวจการประกอบอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก (จ้างงาน 1-9 คน) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2550 ระบุว่า ทั้งประเทศมีครัวเรือน/สถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก 717,853 แห่ง (ซึ่งมากกว่าจำนวนสถานประกอบการขนาดย่อม (ขนาด 1-50 คน) ในภาคการผลิตของ สสว. (2550 ก ตารางที่ 4) ซึ่งมีจำนวน 663,816 แห่ง หรือ รายย่อย (1-5 คน) จำนวน 556,064 แห่ง) หากยึดจำนวนสถานประกอบการการผลิตขนาด 1-9 คน ของ สสช.เป็นหลัก และประยุกต์ใช้สัดส่วน โครงสร้างอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดย่อมของ สสว. ประกอบ จะได้จำนวนสถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) ประมาณ 2.16 ล้านแห่งทั่วประเทศ สำหรับสถานประกอบการขนาด 10-19 คนนั้น หากนับสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมอย่างเดียวจะมีจำนวน 52,641 แห่ง จะทำให้ยอดจำนวนสถานประกอบการขนาด 1-19 คน อย่างน้อย 2.22 ล้านแห่งซึ่งเป็นตัวเลขขั้นต่ำ ขณะที่ตัวเลขขั้นสูงอาจใช้กรอบของจำนวนวิสาหกิจขนาดย่อม (จ้างงาน 1-50 คน) ของ สสว. คือมีจำนวนได้ไม่เกิน 2.36 ล้านแห่ง กล่าวโดยสรุปคือจำนวนสถานประกอบการขนาด 1-19 คนหรือ MSEs จะอยู่ระหว่าง 2.22-2.36 ล้านแห่งทั่วประเทศ (ตาราง 6) คิดเป็นร้อยละประมาณ 90.9-93.3 ของสถานประกอบการรวมทุกขนาดและทุกระบบ

ตาราง 6 ประมาณการจำนวน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ ปี 2550 จำแนกตามอุตสาหกรรม

สาขาอุตสาหกรรม	จำนวน	สัดส่วน* ไม่รวมเกษตร (ร้อยละ)	สัดส่วนรวมเกษตร (ร้อยละ)
การผลิต	717,853**	32.4	27.1
ค้าส่ง	73,515	3.3	2.8
ค้าปลีก	737,310	33.3	27.9
ซ่อมบำรุง	69,191	3.1	2.6
บริการ	566,498	25.6	21.4
เกษตร	430,000		16.2
รวม สปก. 1-9 คน	2,594,367		
สปก. 10-19 คน	52,641	2.4	2.0
รวม สปก. 1-19 คน (ขั้นต่ำ)	2,647,008		100.0
ไม่รวมเกษตร (ขั้นต่ำ)	2,217,008	100.0	

ที่มา: สัดส่วน Micro Enterprises จำแนกตามอุตสาหกรรม ไม่รวมภาคเกษตรจาก สสว. 2551 จำนวน MSEs และโครงสร้างหลังรวมภาคเกษตร (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

หมายเหตุ: * สัดส่วนวิสาหกิจขนาดย่อม (การจ้างงาน 1-50 คน) ของ สสว. 2550

** สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับ MSEs ในระบบฯ สามารถทราบจำนวนแน่นอน กล่าวคือในปี 2550 เท่ากับ 319,447 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.7 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบทั้งหมดจำนวน 381,506 แห่ง (สำนักงานประกันสังคม 2551 หน้า 26)

4.2 แนวโน้มจำนวน MSEs

ในขณะที่จำนวนของ MSEs นอกกรอบยังไม่มีความชัดเจน ด้วยเหตุผลดังกล่าวไปแล้ว จำนวนสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคมมีความชัดเจนเชื่อถือได้มากกว่าเนื่องจากมีการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง ดังนั้นในการศึกษาแนวโน้มของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (รวมทั้งการศึกษาด้านอื่นๆ ของโครงการนี้) จึงใช้ข้อมูลของสถานประกอบการฯ ในระบบประกันสังคมเป็นหลัก

จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม MSEs ทั้งประเทศในปี 2550 มีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 319,447 คิดเป็นร้อยละ 83.7 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบฯ ทั้งหมดทุกขนาด โดยจำแนกออกเป็น สถานประกอบการขนาดย่อม (จ้างงาน 1-9 คน) จำนวน 266,806 แห่งและขนาดเล็ก (จ้างงาน 10-

19 คน) จำนวน 52,641 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.6 และ 16.6 ของ MSEs ในระบบฯ (ตาราง 7) โดยใน MSEs มีจำนวนการจ้างงาน (ผู้ประกันตน) จำนวน 1.65 ล้านคน หรือ ร้อยละ 18.66 ของจำนวนการจ้างงานของสถานประกอบการในระบบฯ ทั้งหมดดังจะได้กล่าวในภายหลัง

ตาราง 7 จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2545-2551

หน่วย: คน

ขนาดสถานประกอบการ	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551*	อัตราการเติบโต (% ต่อปี)
ขนาดการจ้างงาน 1-19 คน (MSEs)	252,720	271,359	291,664	304,467	315,488	319,447	287,053	2.15
ขนาดการจ้างงาน 1-9 คน (MEs)	211,524	226,321	244,541	255,193	263,829	266,806	239,507	2.09
ขนาดการจ้างงาน 10-19 คน (SEs)	41,196	45,038	47,123	49,274	51,659	52,641	47,546	2.42
ขนาดการจ้างงาน 20 คนขึ้นไป	48,798	52,720	55,272	58,092	60,217	62,059	55,940	2.30
รวม	301,518	324,079	346,936	362,559	375,705	381,506	342,993	2.17
สัดส่วนจำนวนสถานประกอบการ MEs ต่อ MSEs (ร้อยละ)	83.70	83.40	83.84	83.82	83.63	83.52	83.44	83.70
สัดส่วนจำนวนสถานประกอบการ SEs ต่อ MSEs (ร้อยละ)	16.30	16.60	16.16	16.18	16.37	16.48	16.56	16.30

ที่มา: สถิติประกันสังคม ปี 2545-2550 ยกเว้น ปี 2551 จากฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม ประมวลผลโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: * ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี 2553

แนวโน้มจำนวน MSEs ของสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่ปี 2545 มีจำนวนสถานประกอบการ 2.53 แสนแห่ง และเพิ่มขึ้นในปีต่อๆ มาเป็น 3.19 แสนในปี 2550 (ปี 2551 จึงลดลงเหลือ 2.87 แสน แต่ข้อมูลถึงแค่เดือนเมษายน) คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2545-2551 เฉลี่ยร้อยละ 2.15 ต่อปี

ในส่วนของสถานประกอบการขนาดย่อม (การจ้างงาน 1-9 คน) ก็มีแนวโน้มเช่นเดียวกันกับ MSEs จากปี 2545 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจนถึงปี 2550 และกลับลดลงในปี 2551 โดยมีจำนวน MEs ทั้งสิ้น 2.40 แสนแห่ง ตั้งแต่ปี 2545-2551 คิดเป็นอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 2.09 ต่อปี สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก (SEs การจ้างงาน 10-19 คน) จำนวน SEs ในระดับประเทศมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาตั้งแต่ปี 2546 จนถึงปี 2550 แต่กลับลดลงในปี 2551 โดยมีจำนวน SEs ทั้งสิ้น 4.75 หมื่นแห่ง ตั้งแต่ปี 2545-2551 คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.42 ต่อปี ซึ่งสูงที่สุดเมื่อเทียบกับอัตราการเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการขนาดอื่นและในภาพรวม

4.3 โครงสร้างอุตสาหกรรมของ MSEs ในระบบประกันสังคม

สำหรับใน MSEs ในระบบฯ ในปี 2551 สาขาอุตสาหกรรมที่มีจำนวน MSEs มากที่สุด คือ สาขาการขายส่ง ขายปลีกฯ มีจำนวน MSEs 9.81 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 34.2 ของ MSEs ทั้งหมด) ส่วนใหญ่เป็นจำนวนสถานประกอบการและการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม อันดับสอง ได้แก่ สาขาการผลิต มีจำนวน MSEs 7.00 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 24.4 ของ MSEs ทั้งหมด) อันดับสาม ได้แก่ สาขาการเป็นสื่อกลางทางการเงิน มีจำนวน MSEs 2.32 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 8.1 ของ MSEs ทั้งหมด)



ตาราง 8 จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและ สาขาอุตสาหกรรม ปี 2551*

หน่วย: แห่ง

สาขาอุตสาหกรรม	MSEs (1-19 คน)	สัดส่วน (%)	MEs (1-9 คน)	SEs (10-19 คน)	ขนาดอื่นๆ (20 คนขึ้นไป)	รวม
การเกษตรกรรม	964	0.34	774	190	282	1,246
เหมืองแร่และเหมืองหิน	969	0.34	709	260	565	1,534
การผลิต	70,038	24.40	55,486	14,552	24,745	94,783
อาหารและเครื่องดื่ม	8,587	2.99	6,643	1,944	3,424	12,011
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	5,771	2.01	4,318	1,453	3,255	9,026
ผลิตภัณฑ์จากไม้	3,308	1.15	2,517	791	1,181	4,489
ยานยนต์และชิ้นส่วน	14,956	5.21	13,028	1,928	2,551	17,507
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	37,416	13.03	28,980	8,436	14,334	51,750
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	974	0.34	726	248	259	1,233
การก่อสร้าง	17,016	5.93	13,976	3,040	3,164	20,180
การขายส่ง การขายปลีก	98,094	34.17	84,509	13,585	10,953	109,047
โรงแรมและภัตตาคาร	20,508	7.14	17,218	3,290	3,508	24,016
การขนส่ง	14,073	4.90	10,960	3,113	3,645	17,718
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	23,225	8.09	19,924	3,301	2,323	25,548
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์	6,027	2.10	5,224	803	722	6,749
การบริการอื่นๆ	33,149	11.55	28,314	4,835	5,471	38,620
ไม่ระบุประเภทกิจการ	2,016	0.70	1,687	329	303	2,319
รวม	287,053	100.00	239,507	47,546	55,940	342,993

ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

หมายเหตุ: * ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี 2553

4.4 ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศจาก MSEs

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีความขาดแคลนข้อมูลในด้านนี้ โดยข้อมูลเท่าที่มีอยู่จากการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) จำกัดอยู่ที่วิสาหกิจขนาดย่อมตามนิยามของสสว. ซึ่งอาจจ้างงานสูงถึง 50 คน และครอบคลุมจำนวนสถานประกอบการมากกว่าสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กตามนิยามที่ใช้ในโครงการนี้ (1-19 คน)

ตาราง 9 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ปี 2546-2550

	2546	2547	2548	2549	2550
มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาประจำปี (ล้านบาท)					
ประเทศ	5,928,974.0	6,503,487.0	7,104,228.0	7,816,474.0	8,485,200.0
ภาคเกษตร	607,863.0	654,810.0	706,285.0	836,077.0	967,091.0
ภาคนอกเกษตร	5,321,111.0	5,848,677.0	6,397,943.0	6,980,397.0	7,518,109.0
- วิสาหกิจขนาดใหญ่	2,691,814.3	2,954,382.0	3,260,301.3	3,589,655.1	3,889,567.5
- SMEs	2,367,109.7	2,598,656.9	2,816,640.7	3,041,895.9	3,244,974.5
• วิสาหกิจขนาดย่อม	1,613,005.2	1,761,455.2	1,901,333.5	2,043,460.3	2,175,597.9
• วิสาหกิจขนาดกลาง	754,104.5	837,201.8	915,307.2	998,435.6	1,069,376.6
- วิสาหกิจอื่นๆ	262,187.0	295,638.0	321,001.0	348,846.0	383,567.0
สัดส่วนต่อ GDP รวม (ร้อยละ)					
ประเทศ	100	100	100	100	100
ภาคเกษตร	10.3	10.1	9.9	10.7	11.4
ภาคนอกเกษตร	89.7	89.9	90.1	89.3	88.6
- วิสาหกิจขนาดใหญ่	45.4	45.4	45.9	45.9	45.8
- SMEs	39.9	40	39.6	38.9	38.2
• วิสาหกิจขนาดย่อม	27.2	27.1	26.8	26.1	25.6
• วิสาหกิจขนาดกลาง	12.7	12.9	12.9	12.8	12.6
- วิสาหกิจอื่นๆ	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5
อัตราการขยายตัวผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาคงที่ (ร้อยละ)					
ประเทศ	7.1	6.3	4.5	5.1	4.8
ภาคเกษตร	12.7	-2.4	-1.9	3.8	3.9
ภาคนอกเกษตร	6.5	7.4	5.2	5.2	4.8
- วิสาหกิจขนาดใหญ่	8.5	7.4	5.6	5.4	5.5
- SMEs	4.6	7.6	4.9	5.5	4.2
• วิสาหกิจขนาดย่อม	3.9	6.9	4.7	5.4	3.9
• วิสาหกิจขนาดกลาง	6.2	9.1	5.2	5.5	4.8
- วิสาหกิจอื่นๆ*	3	3.2	3.9	0	3.1

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ปี 2550)

หมายเหตุ: *วิสาหกิจอื่นๆ คือ การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ

อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ได้นำข้อมูล GDP ของวิสาหกิจขนาดย่อมตามนิยามของ สสว. มาแสดงไว้ในตารางที่ 3.4 ซึ่งให้เห็นว่า GDP ของวิสาหกิจขนาดย่อมปี 2550 มีมูลค่าประมาณ 2.18 ล้านล้านบาท

บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 25.6 ต่อมูลค่า GDP รวมของประเทศ โดยมีแนวโน้มสัดส่วนลดลงเล็กน้อยจากปี 2549 และมีอัตราการขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 3.9 และเมื่อเทียบกับวิสาหกิจขนาดกลางซึ่งมี GDP เท่ากับ 1.07 ล้านล้านและสัดส่วนร้อยละ 12.6 ของ GDP รวม จะเห็นได้ว่า วิสาหกิจขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมมากกว่า แม้ว่าจะมีอัตราการเติบโตของ GDP น้อยกว่าในปี 2550

4.5 ลักษณะเชิงคุณภาพของ MSEs - ผลการสำรวจตัวอย่าง

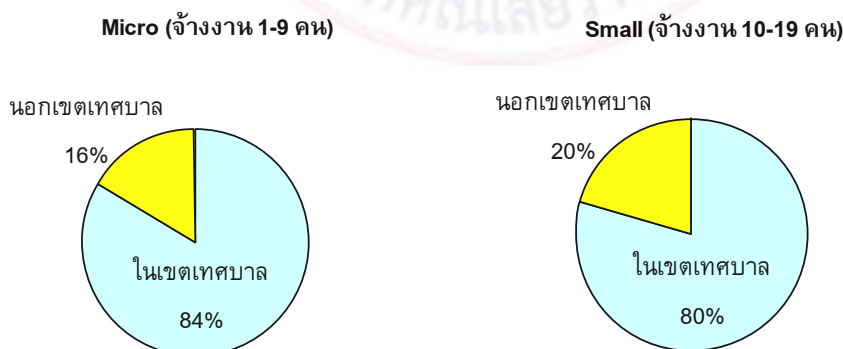
การศึกษาในส่วนนี้ใช้ผลการสำรวจตัวอย่าง MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารด้วยแบบสอบถามใน 3 จังหวัด กล่าวคือ จังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต จากตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 90 ตัวอย่าง หัวข้อที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะทำเลที่ตั้งของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร พฤติกรรมธุรกิจและผลการดำเนินงาน ลักษณะทางประชากร สังคมและเศรษฐกิจของเจ้าของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร การเปลี่ยนแปลงของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร เครือข่ายทางธุรกิจ (ไม่รวมปัญหา ความต้องการและบทบาทของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารซึ่งกล่าวในบทต่อไป) สำหรับผลการสำรวจเกี่ยวกับลักษณะของการจ้างงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร พฤติกรรมการทำงานและบริหารงาน ขอนำไปกล่าวไว้ในลำดับถัดไปเช่นกัน

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นระเบียบ การวิเคราะห์ในบทนี้จึงแยกตารางไว้ต่างหากในภาคผนวก ตารางสถิติ

4.5.1 ที่ตั้งของสถานประกอบการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารที่สำรวจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83) ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล โดยสถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) ในเขตเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 84 ของสถานประกอบการขนาดย่อมทั้งหมด และสถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) ในเขตเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 80 ของสถานประกอบการขนาดเล็กทั้งหมด

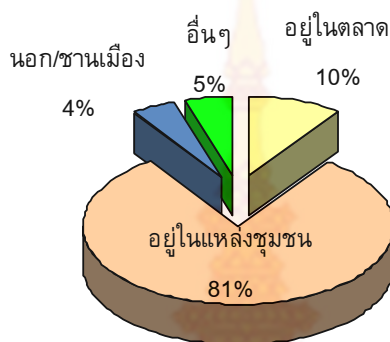
ภาพ 1 ที่ตั้งของสถานประกอบการจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ



4.5.2 ลักษณะของสถานที่ดำเนินกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่อยู่ในแหล่งชุมชน โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 81 รองลงมาคืออยู่ในตลาด (ร้อยละ 10) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็กที่อยู่ในแหล่งชุมชนสูงถึงร้อยละ 84

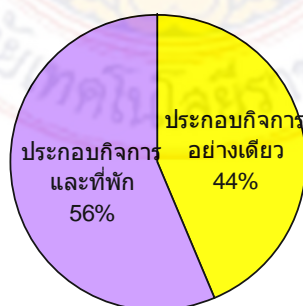
ภาพ 2 ลักษณะของสถานที่ดำเนินกิจการ



4.5.3 ลักษณะการใช้สถานที่ประกอบกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ใช้เพื่อประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัยด้วยพร้อมกัน โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 56 ขณะที่วัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบกิจการอย่างเดียวร้อยละ 44 ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า MSEs มีลักษณะการประกอบกิจการที่ถึงครบครันมากกว่าครึ่ง ทั้งนี้ สถานประกอบการขนาดย่อมมีสัดส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัยด้วยร้อยละ 58 และใช้ประกอบกิจการอย่างเดียวร้อยละ 42 ขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัย และใช้ประกอบกิจการอย่างเดียวไม่แตกต่างกันมากนัก โดยคิดเป็นร้อยละ 51 และ 49 ตามลำดับ

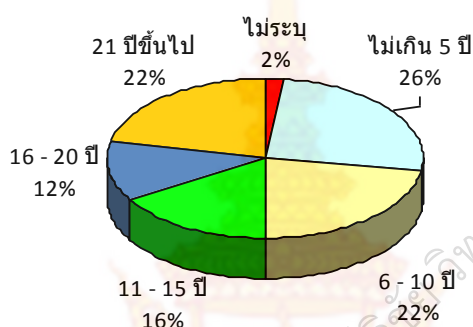
ภาพ 3 ลักษณะการใช้สถานที่ประกอบกิจการ



4.5.4 อายุของกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 5 ปีโดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 26 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดย่อมที่มีอายุไม่เกิน 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาคืออายุ 6-10 ปี (ร้อยละ 23) และอายุ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 20) ขณะที่สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 20) และอายุ 6-10 ปี (ร้อยละ 19)

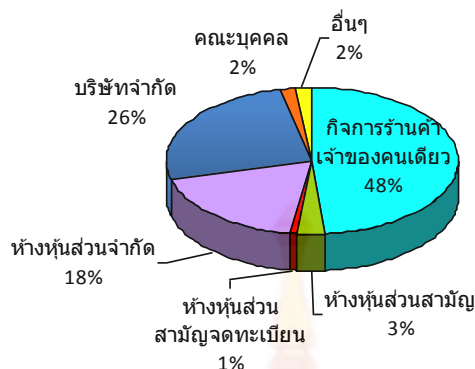
ภาพ 4 อายุของกิจการ



4.5.5 ลักษณะการจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารเกือบทุกแห่งมีการจดทะเบียนพาณิชย์ โดยส่วนใหญ่จดทะเบียนในรูปแบบของกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว (ร้อยละ 49) รองลงมาเป็นบริษัทจำกัด (ร้อยละ 25) และห้างหุ้นส่วนจำกัด (ร้อยละ 18) แต่เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า สัดส่วนของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่จดทะเบียนแบบกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียวสูงถึงร้อยละ 55 รองลงมาคือบริษัทจำกัด (ร้อยละ 21) และห้างหุ้นส่วนจำกัด (ร้อยละ 15) ขณะที่สัดส่วนของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก (จ้างงาน 10-19 คน) ส่วนใหญ่จดทะเบียนบริษัทจำกัด (ร้อยละ 39) รองลงมาคือ กิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว (ร้อยละ 27) และห้างหุ้นส่วนจำกัด (ร้อยละ 27)

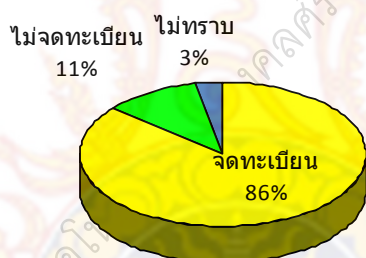
ภาพ 5 ลักษณะการจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคาร



4.5.6 การจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการเมื่อเริ่มกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่จดทะเบียนพาณิชย์เมื่อเริ่มกิจการ โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 87 ทั้งสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก

ภาพ 6 การจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารเมื่อเริ่มกิจการ

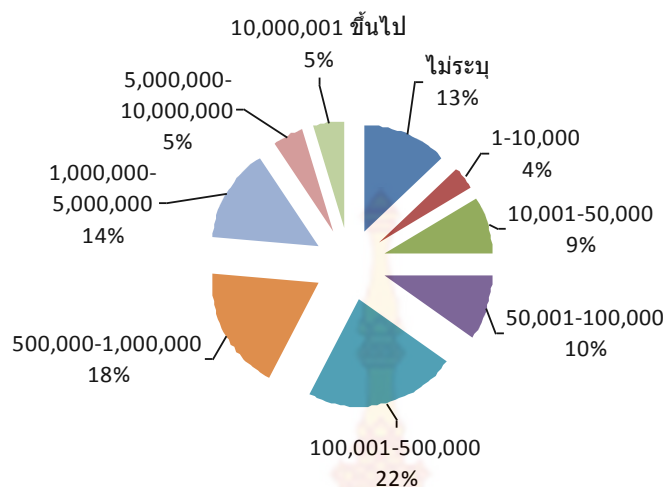


4.5.7 ทุนและการเงิน

4.5.7.1 เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม (1-9 คน) ส่วนใหญ่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการประมาณ 100,001-500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25 ของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมทั้งหมด รองลงมาคือใช้เงินลงทุนประมาณ 500,001-1,000,000 บาท (ร้อยละ 18) และ 1,000,001-5,000,000 บาท (ร้อยละ 12) ขณะที่สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก (10-19 คน) ส่วนใหญ่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ 1,000,001-5,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21 ของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กทั้งหมด รองลงมาคือ ใช้เงินลงทุนประมาณ 500,001-1,000,000 บาท (ร้อยละ 19) และ 100,001-500,000 บาท (ร้อยละ 17)

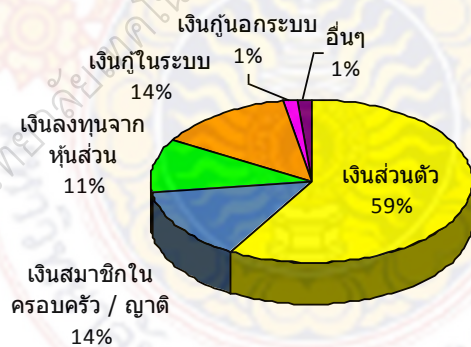
ภาพ 7 เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ



4.5.7.2 แหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ใช้เงินส่วนตัวเป็นแหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ คิดเป็นร้อยละ 58 ของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารทั้งหมด รองลงมาคือ เงินของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติ (ร้อยละ 14) เงินกู้ในระบบ (ร้อยละ 14) เงินลงทุนจากหุ้นส่วน (ร้อยละ 11) และ เงินกู้นอกระบบเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 1)

ภาพ 8 แหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ



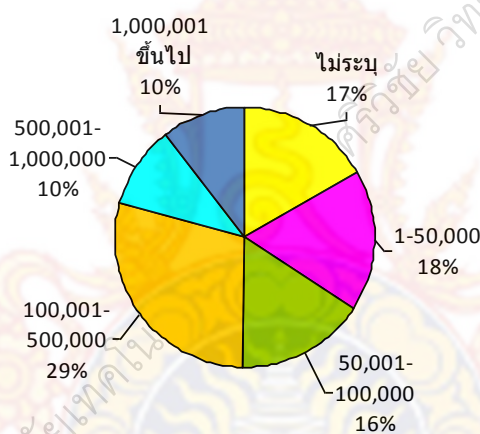
อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคาร แหล่งเงินทุนที่รองลงมาจากเงินส่วนตัวสำหรับสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมคือ เงินของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติ คิดเป็นร้อยละ 15 และเงินกู้ในระบบ คิดเป็นร้อยละ 14 ของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมทั้งหมด ขณะที่ แหล่งเงินทุนที่รองจากเงินส่วนตัวสำหรับสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กคือ เงินกู้ในระบบ (ร้อยละ 14) และ เงินลงทุนจากหุ้นส่วน (ร้อยละ 13) ซึ่งอาจ

ชี้ให้เห็นว่ายิ่งขนาดการประกอบการยิ่งเล็กลงลักษณะการประกอบการยิ่งเป็นเชิงครอบครัวมากขึ้น โดยใช้เงินใกล้ชิดตัวมากกว่าการลงทุนกู้ยืม

4.5.7.3 เงินหมุนเวียนของกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ใช้เงินหมุนเวียนประมาณ 100,001-500,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 30 และ 27 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่ใช้เงินหมุนเวียนต่ำกว่า 50,000 บาทต่อเดือนมีสัดส่วนร้อยละ 22 และเงินหมุนเวียน 50,001-100,000 บาทต่อเดือนมีสัดส่วนร้อยละ 19 ขณะที่สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กที่ใช้เงินหมุนเวียน 1 ล้านบาทขึ้นไปต่อเดือนมีสัดส่วนร้อยละ 20 และเงินหมุนเวียน 500,001-1,000,000 บาทต่อเดือนมีสัดส่วนร้อยละ 18

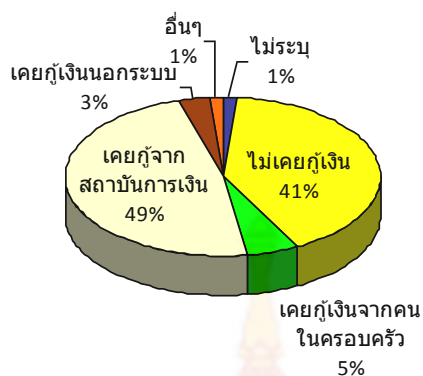
ภาพ 9 เงินหมุนเวียนของกิจการ



4.5.7.4 การกู้เงินของกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่เคยกู้เงิน โดยมีสัดส่วนของการกู้เงินจากสถาบันการเงินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48 และสัดส่วนของการไม่เคยกู้เงินร้อยละ 41 ทั้งนี้ สัดส่วนของการกู้เงินจากคนในครอบครัวและการเคยกู้เงินนอกระบบค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 6 และร้อยละ 3 ตามลำดับ

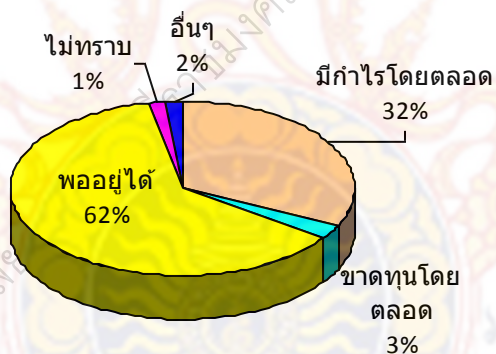
ภาพ 10 การกู้เงินของกิจการ



4.5.7.5 ผลการดำเนินงานของกิจการ

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ตั้งแต่เริ่มกิจการมาโดยเฉลี่ยมีผลการดำเนินงานแบบพออยู่ได้ คิดเป็นร้อยละ 62 ขณะที่สัดส่วนของกิจการที่โดยเฉลี่ยมีกำไรมาโดยตลอด มีเพียงร้อยละ 32 และสัดส่วนของกิจการที่โดยเฉลี่ยขาดทุนมาโดยตลอดมีเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 3

ภาพ 11 ผลการดำเนินงานของกิจการ

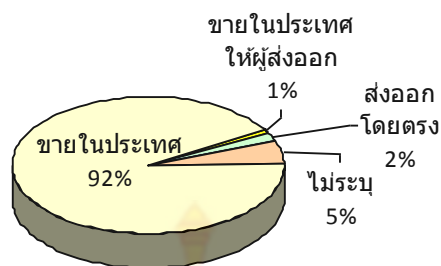


4.6 การขายและวัตถุดิบ

4.6.1 สัดส่วนยอดขายและลักษณะลูกค้าหลัก

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีสัดส่วนยอดขายที่ขายภายในประเทศสูงมาก คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 92 ซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73) คือผู้บริโภครายย่อย และอีกประมาณร้อยละ 21 คือพ่อค้าคนกลางและผู้ผลิตรายใหญ่

ภาพ 12 สัดส่วนยอดขายของกิจการ



4.6.2 ต้นทุนคงที่

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ของต้นทุนคงที่และเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่าเครื่องจักรอุปกรณ์ โดยกิจการส่วนใหญ่ที่มีเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการประมาณ 1 ล้านบาทขึ้นไป จะมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ประมาณ 500,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด โดยมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 32-41 ขณะที่กิจการที่มีเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการประมาณ 100,000-500,000 บาทมีสัดส่วนของต้นทุนคงที่ค่าเครื่องจักรอุปกรณ์ประมาณ 100,001-500,000 บาทมากที่สุด (ร้อยละ 27-28) และกิจการที่มีเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการต่ำกว่า 50,000 บาทมีสัดส่วนของต้นทุนคงที่ค่าเครื่องจักรอุปกรณ์ประมาณต่ำกว่า 50,000 บาทมากที่สุด (ร้อยละ 42-46) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า สัดส่วนของกิจการที่ไม่ระบุทั้งยอดขายและค่าเครื่องจักรสูงมากถึงร้อยละ 88 ของกิจการที่ไม่ระบุยอดขายทั้งหมด (ตาราง 10)

ตาราง 10 ต้นทุนคงที่ จำแนกตามประเภทของต้นทุนคงที่และเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ

ต้นทุนคงที่	เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ										
	มูลค่า (บาท)	ไม่ระบุ	1-10,000	10,001-50,000	50,001-100,000	100,001-500,000	500,001-1,000,000	1,000,001-5,000,000	5,000,001-10,000,000	10,000,001 ขึ้นไป	รวม
ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง	ไม่ระบุ	82.3%	41.0%	36.8%	34.9%	31.0%	33.3%	33.5%	24.1%	29.4%	39.2%
	0-50,000	1.4%	23.1%	30.5%	17.9%	7.9%	2.9%	2.6%	0.0%	5.9%	8.4%
	50,001-100,000	0.7%	2.6%	1.1%	10.4%	12.3%	5.4%	1.3%	0.0%	0.0%	5.3%
	100,001-500,000	3.5%	12.8%	6.3%	6.6%	25.0%	21.1%	8.4%	1.9%	2.0%	13.1%
	500,000 ขึ้นไป	12.1%	20.5%	25.3%	30.2%	23.8%	37.3%	54.2%	74.1%	62.7%	34.0%
รวม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ค่าเครื่องจักร อุปกรณ์	ไม่ระบุ	88.7%	30.8%	37.9%	34.0%	35.3%	40.7%	31.0%	53.7%	60.8%	44.6%
	0-50,000	0.7%	46.2%	41.1%	23.6%	12.3%	5.9%	4.5%	0.0%	0.0%	12.1%
	50,001-100,000	0.0%	12.8%	7.4%	17.0%	14.3%	9.3%	1.9%	0.0%	2.0%	8.1%
	100,001-500,000	5.7%	7.7%	9.5%	13.2%	27.0%	27.5%	21.9%	11.1%	3.9%	18.2%
	500,000 ขึ้นไป	5.0%	2.6%	4.2%	12.3%	11.1%	16.7%	40.6%	35.2%	33.3%	17.0%
รวม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ต้นทุนคงที่อื่นๆ	ไม่ระบุ	98.6%	97.4%	92.6%	95.3%	92.5%	94.1%	89.0%	94.4%	94.1%	93.7%
	0-50,000	0.0%	2.6%	6.3%	1.9%	1.6%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
	50,001-100,000	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	2.8%	1.5%	1.9%	0.0%	0.0%	1.3%
	100,001-500,000	0.7%	0.0%	1.1%	0.9%	1.6%	2.0%	3.2%	3.7%	2.0%	1.7%
	500,000 ขึ้นไป	0.7%	0.0%	0.0%	0.9%	1.6%	1.5%	5.8%	1.9%	3.9%	1.9%
รวม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4.6.3 ต้นทุนผันแปร

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ของต้นทุนผันแปรและยอดขายต่อเดือนไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งต้นทุนผันแปร ในรูปของค่าเช่าที่ดิน ค่าแรงงาน ค่าวัตถุดิบ และค่าสาธารณูปโภค โดยกิจการที่มียอดขายต่อเดือนสูงส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายของต้นทุนผันแปรสูง ในส่วนของค่าแรงงาน กิจการส่วนใหญ่ที่มียอดขายต่อเดือนประมาณ 500,000 บาทขึ้นไป มีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงาน 50,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 64-74 ขณะที่ กิจการที่มียอดขายต่อเดือนประมาณต่ำกว่า 500,000 บาทมีสัดส่วนของค่าแรงงานประมาณ 10,001-50,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46-57

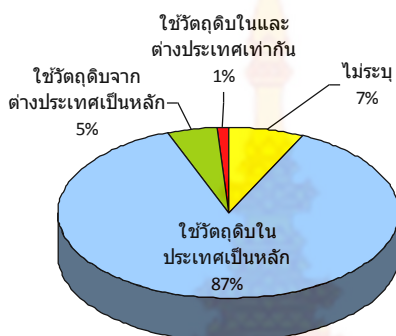
ในด้านต้นทุนค่าวัตถุดิบ กิจการส่วนใหญ่ที่มียอดขายต่อเดือนประมาณ 100,000 บาทขึ้นไป มีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านค่าวัตถุดิบ 50,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 52-77 ขณะที่ กิจการที่มียอดขายต่อเดือนประมาณต่ำกว่า 100,000 บาทมีสัดส่วนของค่าวัตถุดิบประมาณ 10,001-50,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 31-37

ด้านต้นทุนค่าสาธารณูปโภค กิจการส่วนใหญ่ที่มียอดขายต่อเดือนประมาณ 10 ล้านขึ้นไป มีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านค่าสาธารณูปโภค 50,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 40 ขณะที่ กิจการที่มียอดขายต่อเดือน 5-10 ล้านบาทมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค 10,001-50,000 บาทมากที่สุด

4.6.4 สัดส่วนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต

สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ส่วนใหญ่มีสัดส่วนวัตถุดิบในประเทศสูงมาก คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 87 และมีสัดส่วนวัตถุดิบต่างประเทศเป็นหลักต่ำมากมีเพียงร้อยละ 5

ภาพ 13 สัดส่วนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต

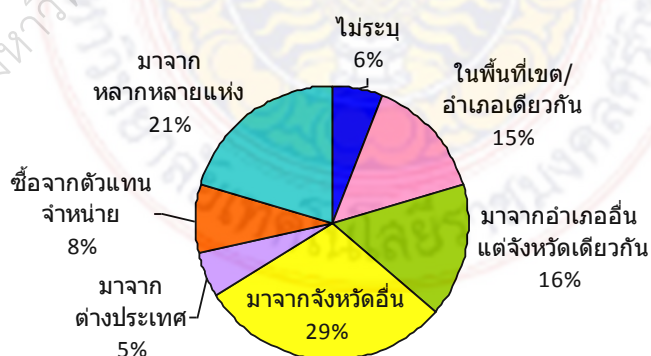


4.7 เครือข่ายทางธุรกิจ

4.7.1 แหล่งวัตถุดิบหลักของกิจการ

แหล่งวัตถุดิบหลักส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่นเมื่อเทียบกับที่ตั้งของกิจการ (ร้อยละ 30) นอกจากนี้บางกิจการของมาจากหลายๆ แห่ง (ร้อยละ 20) มาจากเขต/อำเภออื่นแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน (ร้อยละ 16) และ อยู่ในพื้นที่เขต/อำเภอเดียวกัน (ร้อยละ 15)

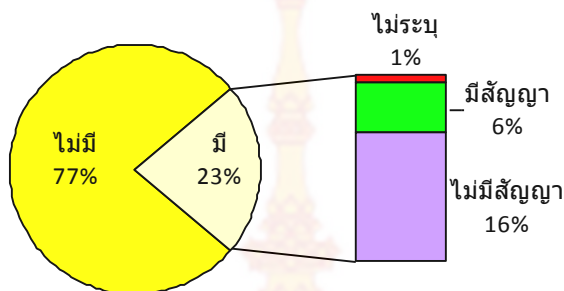
ภาพ 14 แหล่งวัตถุดิบหลักของกิจการ



4.7.2 การว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องาน

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเพียงร้อยละ 23 มีการว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องานไปทำ ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญา (ร้อยละ 69)

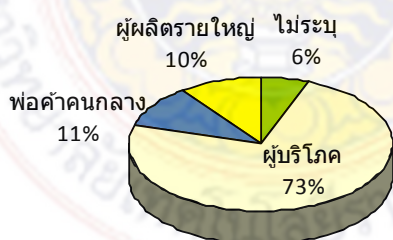
ภาพ 15 การว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องาน



4.7.3 ลักษณะของลูกค้าหลักของกิจการ

ลูกค้าหลักของกิจการในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่คือผู้บริโภคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 73 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่ทำการสำรวจทั้งหมด รองลงมา ร้อยละ 11 เป็นพ่อค้าคนกลาง ร้อยละ 10 เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ โดยในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมส่วนใหญ่แล้วลูกค้าหลักเป็นผู้บริโภคในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 77 ขณะที่ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีลูกค้าหลักเป็นผู้บริโภคในสัดส่วนน้อยกว่า ร้อยละ 61 นอกจากนี้เป็นพ่อค้าคนกลาง ร้อยละ 17 และเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ ร้อยละ 16

ภาพ 16 ลักษณะของลูกค้าหลักของกิจการ

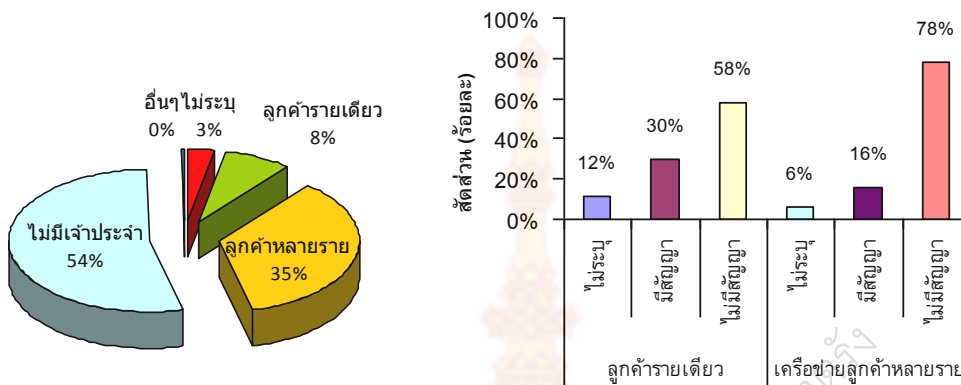


4.7.4 รูปแบบความสัมพันธ์และการทำข้อตกลงกับลูกค้า

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีลักษณะของลูกค้าเป็นแบบไม่มีเจ้าประจำ (ร้อยละ 52) รองลงมา ได้แก่ มีเครือข่ายลูกค้าหลายราย (ร้อยละ 35) และมีลูกค้ารายเดียวเพียงร้อยละ 8 ลักษณะการทำสัญญากับลูกค้าส่วนใหญ่ทั้งแบบเครือข่ายลูกค้าหลายราย และ ลูกค้ารายเดียว

คือ ไม่มีการทำสัญญา แต่ลักษณะลูกค้ารายเดียวจะมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีการทำสัญญามากกว่าแบบลูกค้าหลายราย

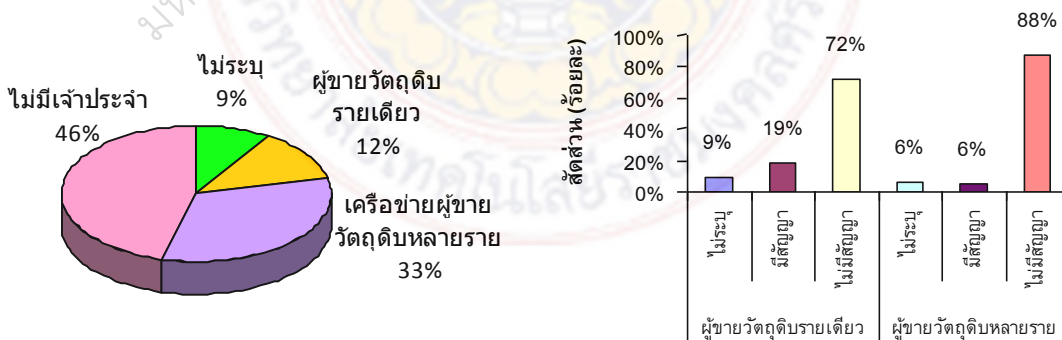
แผน 17 รูปแบบความผูกพันและการทำข้อตกลงกับลูกค้า



4.7.5 รูปแบบความผูกพันและการทำข้อตกลงกับผู้ขายวัตถุดิบ (Supplier)

MSEs ของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่มีลักษณะของผู้ขายวัตถุดิบแบบไม่มีเจ้าประจำ (ร้อยละ 46) รองลงมา ได้แก่ เครือข่ายผู้ขายวัตถุดิบหลายราย (ร้อยละ 33) และ ผู้ขายวัตถุดิบรายเดียว (ร้อยละ 12) โดยผู้ขายวัตถุดิบลักษณะเครือข่ายผู้ขายวัตถุดิบหลายราย และ ผู้ขายวัตถุดิบรายเดียวส่วนใหญ่แล้วไม่มีการทำสัญญา คิดเป็นสัดส่วนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่ไม่มีการทำสัญญาร้อยละ 88 และ 72 ตามลำดับ

แผน 18 รูปแบบความผูกพันและการทำข้อตกลงกับผู้ขายวัตถุดิบ

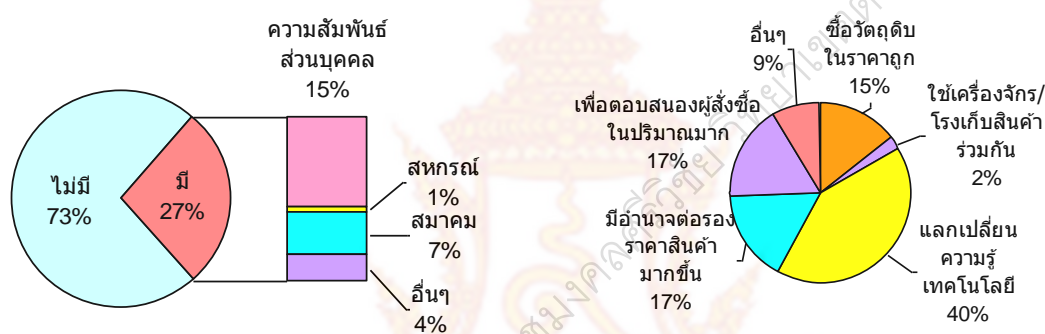


4.7.6 การรวมกลุ่มระหว่างผู้ประกอบการ

การรวมกลุ่มกิจการเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น เพื่อต้องการซื้อวัตถุดิบในราคาถูกลง ใช้เครื่องจักร/โรงเก็บสินค้าร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า

หรือ เพื่อตอบสนองผู้สั่งซื้อสินค้าในปริมาณมากซึ่งกิจการเดียวอาจมีกำลังการผลิตไม่เพียงพอ จากการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่แล้วกิจการมีการรวมกลุ่มเพียงร้อยละ 27 โดยสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนของการรวมกลุ่มมากกว่าสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม (ร้อยละ 32 สำหรับขนาดเล็ก และ ร้อยละ 26 สำหรับขนาดย่อม) โดยรูปแบบการรวมกลุ่มส่วนใหญ่เป็นแบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ร้อยละ 56) รองลงมา ได้แก่ สมาคม (ร้อยละ 26) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41) นอกนั้นก็เป็นการรวมกลุ่มเพื่อตอบสนองผู้สั่งซื้อสินค้าในปริมาณมาก (ร้อยละ 17) เพื่อการมีอำนาจต่อราคาสินค้าเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 16) และเพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบราคาถูกลง (ร้อยละ 15)

แผน 19 การรวมกลุ่มระหว่างผู้ประกอบการ

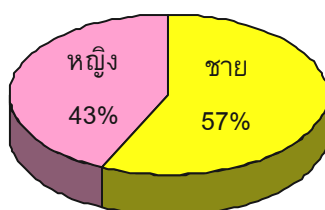


4.8 ลักษณะของเจ้าของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

4.8.1 เพศของเจ้าของกิจการ

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งหมด โดยเจ้าของสถานประกอบการขนาดย่อมโรงแรมและภัตตาคารที่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 55 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมทั้งหมด และเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กที่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 63 ของสถานประกอบการขนาดเล็กทั้งหมด

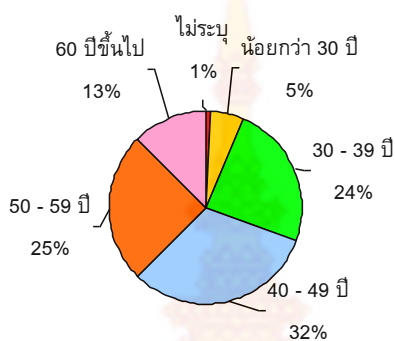
แผน 20 เพศของเจ้าของกิจการ



4.8.2 อายุของเจ้าของกิจการ

เจ้าของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในพื้นที่ศึกษามีอายุเฉลี่ยประมาณโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี (ร้อยละ 32 ของทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ อายุ 50-59 ปี (ร้อยละ 25) และ 30-39 ปี (ร้อยละ 24) ตามลำดับ

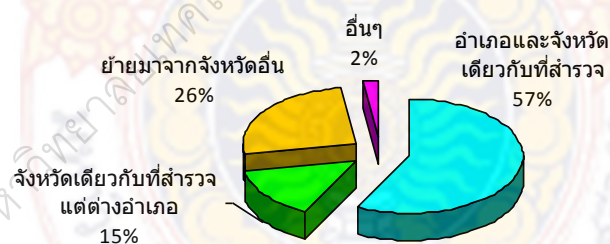
ภาพ 21 อายุของเจ้าของกิจการ



4.8.3 ภูมิลำเนาเดิมของเจ้าของกิจการ

เจ้าของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นคนในอำเภอและจังหวัดเดียวกับที่ตั้งของสถานประกอบการ โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 58 ของทั้งหมด และร้อยละ 26 ที่เจ้าของกิจการเป็นคนจากจังหวัดอื่น

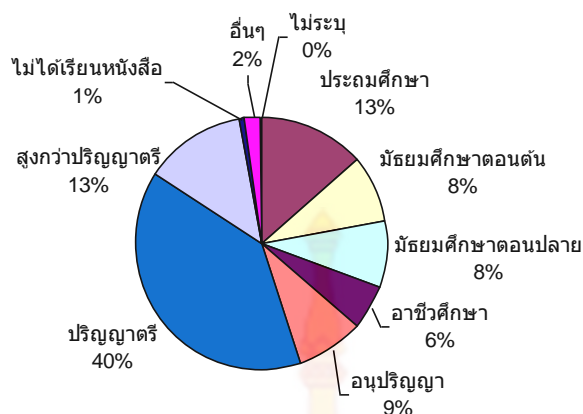
ภาพ 22 ภูมิลำเนาเดิมของเจ้าของกิจการ



4.8.4 การศึกษาของเจ้าของกิจการ

เจ้าของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39 ของทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ระดับประถมศึกษา และ สูงกว่าปริญญาตรีในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 13)

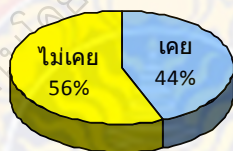
ภาพ 23 การศึกษาของเจ้าของกิจการ



4.8.5 การฝึกอบรมทางเทคนิคของเจ้าของกิจการ

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่เคยได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 44 และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 56 โดยเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมีสัดส่วนร้อยละ 57 ขณะที่สัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กที่เคยได้รับการฝึกอบรม (ร้อยละ 48) และไม่เคยได้รับการฝึกอบรม (ร้อยละ 52) แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ภาพ 24 การฝึกอบรมทางเทคนิคของเจ้าของกิจการ

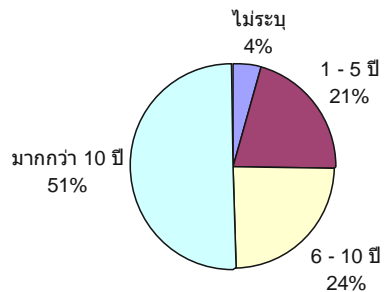


4.8.6 ประสบการณ์ทำงานของเจ้าของกิจการ

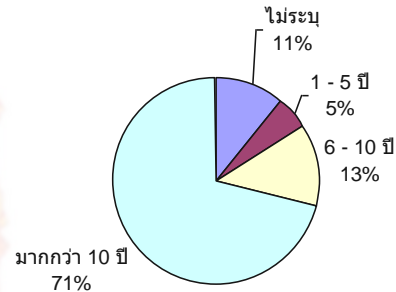
เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 51 ขณะที่สัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีและ 1-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 24 และร้อยละ 21 ตามลำดับ นอกจากนี้เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน โดยเฉลี่ยประมาณ 12 ปี และประสบการณ์ทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ทั้งนี้ ประสบการณ์เฉลี่ยของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กไม่แตกต่างกันมากนัก

ภาพ 25 ประสบการณ์การทำงานของเจ้าของกิจการ

ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง



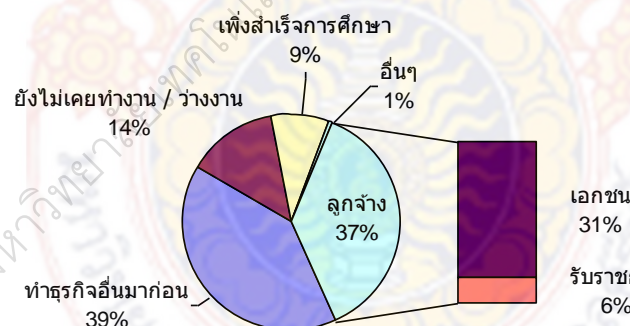
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด



4.8.7 สถานภาพเดิมของเจ้าของกิจการ

จากข้อมูลของเจ้าของกิจการในพื้นที่ศึกษาพบว่า สถานภาพเดิมของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่เคยทำธุรกิจอื่นมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา เคยเป็นลูกจ้างมาก่อนมีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37 และมีข้อสังเกตว่า เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือว่างงาน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 14

ภาพ 26 สถานภาพเดิมของเจ้าของกิจการ

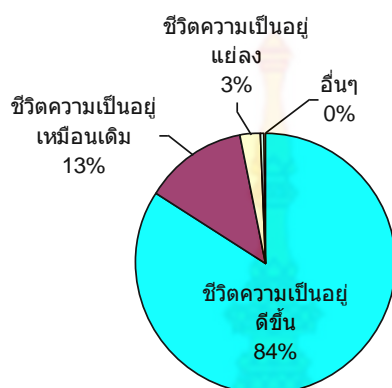


4.8.8 ฐานะปัจจุบันกับอดีตของเจ้าของกิจการ

ผลสำรวจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าของกิจการที่เคยเป็นลูกจ้างหรือประกอบอาชีพอื่นมาก่อน พบว่าเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อมาประกอบกิจการในปัจจุบัน โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยแยกเป็นเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นสูงถึงร้อยละ 83 มีชีวิตความเป็นอยู่เหมือนเดิมร้อยละ 14 และมีชีวิตความเป็นอยู่แย่ลงร้อยละ 3 และเจ้าของสถาน

ประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กที่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นสูงถึงร้อยละ 89 มีชีวิตความเป็นอยู่เหมือนเดิมร้อยละ 9 และมีชีวิตความเป็นอยู่แย่ลงเพียงร้อยละ 2

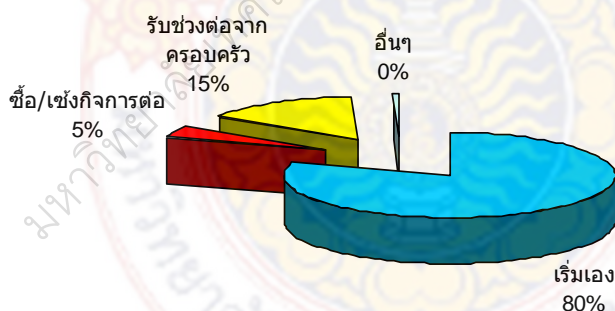
ภาพ 27 ฐานะปัจจุบันกับอดีตของเจ้าของกิจการ



4.8.9 การเริ่มต้นกิจการ

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เริ่มกิจการเอง โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของทั้งหมด รองลงมา คือรับช่วงต่อจากครอบครัว (ร้อยละ 15) และซื้อหรือเช่ากิจการต่อ (ร้อยละ 5)

ภาพ 28 การเริ่มต้นกิจการ



4.9 สรุป

ในภาพรวมลักษณะทั่วไปของ MSEs ของอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่อาจสรุปได้คือ MSEs ในประเทศไทยมีทั้งที่อยู่ในระบบประกันสังคม คือ ได้ขึ้นทะเบียนประกันตนลูกจ้างกับสำนักงานประกันสังคมแล้วและที่ไม่ได้อยู่ในระบบฯ ซึ่งในกลุ่มหลังนี้ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจดทะเบียนพาณิชย์ กลุ่ม MSEs นอกกระบวนนี้มีจำนวนมากว่า MSEs ที่อยู่ในระบบในอัตราส่วน 1.9 ล้านต่อ 319,447 แห่งหรือประมาณ 6 เท่าในปี 2550

จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ในปี 2551 จำนวน MSEs ในระบบลดลงจาก 319, 447 แห่งในปี 2550 เหลือ 287,053 แห่ง เหตุผลส่วนหนึ่งอาจจะเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยในปี 2551 นอกจากนั้นแล้วข้อมูลในปี 2551 ยังเป็นข้อมูลในเดือนเมษายน แต่ก่อนหน้านั้น จำนวน MSEs ในระบบฯ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 2.15 ต่อปี

MSEs ในระบบฯ ร้อยละ 34.2 อยู่ในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีกฯ รองลงมา ร้อยละ 24.4 อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต โดยเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนร้อยละ 5.2

MSEs ในระบบของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารที่สำรวจในจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต ร้อยละ 83 อยู่ในเขตเทศบาล ในจำนวนนี้ สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม (1-9 คน) มีสัดส่วนที่อยู่ในเขตเทศบาลมากกว่าสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก (10-19 คน)

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารมักใช้ที่อยู่อาศัยเป็นสถานประกอบการ หรือในทางกลับกัน คิดเป็นร้อยละ 56 ของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

การกระจายอายุของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารเป็นลักษณะ U-shape คือ ในหมวดที่อายุกิจการต่ำ ไม่เกิน 5 ปี มีร้อยละ 22 ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุกลางๆ มีสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 12-16 และ อายุสูง 6-10 ปีและ 21 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนกลุ่มละร้อยละ 22

MSEs ในระบบของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่จดทะเบียนพาณิชย์เมื่อเริ่มกิจการ (ร้อยละ 87) นอกจากนี้สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม (1-9 คน) ส่วนใหญ่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการประมาณ 100,001-500,000 บาท (ร้อยละ 25 ของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมทั้งหมด) รองลงมาคือใช้เงินลงทุนประมาณ 500,001-1,000,000 บาท (ร้อยละ 18 ขณะที่สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก (10-19 คน) ส่วนใหญ่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ 1,000,001-5,000,000 บาท (ร้อยละ 21 ของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กทั้งหมด) รองลงมาคือ ใช้เงินลงทุนประมาณ 500,001-1,000,000 บาท (ร้อยละ 20)

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ใช้เงินส่วนตัวเป็นแหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ คิดเป็นร้อยละ 59 ของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารทั้งหมด รองลงมาคือ เงินของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติ (ร้อยละ 14) และเงินกู้ในระบบ (ร้อยละ 14) และส่วนใหญ่ใช้เงินหมุนเวียนประมาณ 100,001-500,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 28 และ 27 ตามลำดับ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่เคยกู้เงิน โดยมีสัดส่วนของการกู้เงินจากสถาบันการเงินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48 และสัดส่วนของการไม่เคยกู้เงินร้อยละ 41

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารร้อยละ 63 มีผลการดำเนินงานแบบพออยู่ได้ ขณะที่เพียงร้อยละ 31 มีกำไรมาโดยตลอด และ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารที่โดยเฉลี่ยขาดทุนมาโดยตลอดมีเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 3

สัดส่วนยอดขายของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ขายในประเทศสูงมากถึงร้อยละ 92 ซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69) คือผู้บริหาร และ อีกประมาณร้อยละ 19 คือพ่อค้าคนกลางและผู้ผลิตรายใหญ่

แหล่งวัตถุดิบหลักส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่น (ร้อยละ 30) บางกิจการวัตถุดิบมาจากหลายๆ แหล่ง (ร้อยละ 21) มาจากเขต/อำเภออื่นแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน (ร้อยละ 16) และ อยู่ในพื้นที่เขต/อำเภอเดียวกัน (ร้อยละ 14) แสดงให้เห็นว่าวัตถุดิบไม่ใช่เหตุผลสำคัญในการเลือกที่ตั้ง นอกจากนี้ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารเพียงร้อยละ 20 มีการว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องานไปทำ ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญา (ร้อยละ 68)

สำหรับลูกค้าหลักของกิจการใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่คือผู้บริหาร คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 69 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่ทำการสำรวจทั้งหมด รองลงมา ร้อยละ 10 เป็นพ่อค้าคนกลาง ร้อยละ 9 เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ โดยในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมส่วนใหญ่แล้วลูกค้าหลักเป็นผู้บริหารในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 74 ขณะที่ในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีลูกค้าหลักเป็นผู้บริหารในสัดส่วนน้อยกว่า ร้อยละ 55 นอกจากนี้เป็นพ่อค้าคนกลาง ร้อยละ 15 และเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ ร้อยละ 14

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีลักษณะของลูกค้าเป็นแบบไม่มีเจ้าประจำ (ร้อยละ 52) รองลงมา ได้แก่ มีเครือข่ายลูกค้าหลายราย (ร้อยละ 36) และมีลูกค้ารายเดียวเพียงร้อยละ 8 ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญา ยกเว้นลูกค้ารายเดียวจะมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีการทำสัญญามากกว่าแบบลูกค้าหลายราย ในขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้ส่งสินค้า MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่ไม่มีเจ้าประจำ (ร้อยละ 48) รองลงมา ได้แก่ เครือข่ายผู้ขายวัตถุดิบหลายราย (ร้อยละ 35) และ ผู้ขายวัตถุดิบรายเดียว (ร้อยละ 13)

MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในพื้นที่ศึกษามีการรวมกลุ่มกิจการ ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น เพื่อต้องการซื้อวัตถุดิบในราคาถูกลง ใช้เครื่องจักร/โรงเก็บสินค้าร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า หรือ เพื่อตอบสนองผู้สั่งซื้อสินค้าในปริมาณมากซึ่งกิจการเดียวอาจมีกำลังการผลิตไม่เพียงพอ แต่จากการสำรวจฯ พบว่า ส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพียงร้อยละ 27 โดยสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนของการรวมกลุ่มมากกว่าสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม (ร้อยละ 32 สำหรับขนาดเล็ก และ ร้อยละ 26 สำหรับขนาดย่อม) โดยรูปแบบการรวมกลุ่มส่วนใหญ่เป็นแบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ร้อยละ 55) รองลงมา ได้แก่ สมาคม (ร้อยละ 27) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35) นอกนั้นก็เป็นการรวมกลุ่มเพื่อตอบสนองผู้สั่งซื้อสินค้าในปริมาณมาก (ร้อยละ 19) เพื่อการมีอำนาจต่อรองราคาสินค้าเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 12) และเพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบราคาถูกลง (ร้อยละ 8)

เจ้าของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57 ของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารทั้งหมด นอกจากนี้เจ้าของ MSEs ของ

อุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในพื้นที่ศึกษามีอายุเฉลี่ยประมาณโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี (ร้อยละ 33 ของทั้งหมด) เจ้าของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารส่วนใหญ่เป็นคนในอำเภอและจังหวัดเดียวกับที่ตั้งของสถานประกอบการ โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 58 ของทั้งหมด และร้อยละ 26 ที่เจ้าของกิจการเป็นคนจากจังหวัดอื่น เจ้าของส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39 ของทั้งหมด

เจ้าของส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 52 ขณะที่สัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีและ 1-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 23 และร้อยละ 21 ตามลำดับ นอกจากนี้ เจ้าของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันโดยเฉลี่ยประมาณ 12 ปี และประสบการณ์ทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ทั้งนี้ประสบการณ์เฉลี่ยของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กไม่แตกต่างกันมากนัก

สถานภาพเดิมของเจ้าของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารเคยเป็นลูกจ้างมาก่อนมีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือ เคยทำธุรกิจอื่นมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 36 และมีข้อสังเกตว่าเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือว่างงานคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 13

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อมาประกอบกิจการในปัจจุบัน โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เริ่มกิจการเอง โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 77 ของทั้งหมด รองลงมา คือรับช่วงต่อจากครอบครัว (ร้อยละ 15) และซื้อหรือเช่ากิจการต่อ (ร้อยละ 4)

บทที่ 5

การจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต

การนำเสนอในประเด็นการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา คณะผู้วิจัยนำเสนอทั้งในส่วนของภาพรวมในประเทศไทยก่อน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เอกสาร แล้วจึงนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อให้เห็นภาพความสัมพันธ์ในประเด็นการจ้างงานจากระดับมหภาคสู่ระดับจุลภาค ดังนี้

5.1 การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อม (MSEs) ทุกระบบ - ในระดับประเทศ สำหรับการวิเคราะห์แรงงานใน MSEs ในส่วนนี้ได้จำแนกเป็น 3 ระดับที่สำคัญตามลักษณะของข้อมูลที่มี คือ (1) MSEs ทุกระบบหรือทั่วไป ใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร (Labor Force Survey: LFS) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมแรงงานทั้งหมดของประเทศรวมทั้งแรงงานในและนอกระบบ ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2) MSEs ในระบบประกันสังคม และ (3) ผลจากการสำรวจตัวอย่าง MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ในโครงการนี้ ซึ่งในประเด็น 2 กรณีหลังจะกล่าวควบคู่กันไป เนื่องจากเป็นการจ้างงานและแรงงานในระบบประกันสังคมทั้งคู่ เพียงแต่ข้อมูลการสำรวจตัวอย่างจะลงลึกมากกว่า

5.1.1 การจ้างงานใน MSEs และแนวโน้ม

ข้อมูลและการวิเคราะห์การจ้างงานใน MSEs (จ้างงาน 1-19 คน) ในส่วนนี้ใช้ข้อมูล สสช. โดยใช้เฉพาะแรงงานหรือการมีงานทำแบบมีค่าจ้าง (Wage Employment) ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชน และ ผู้มีงานทำที่เป็นนายจ้างเอกชน

ในภาพรวมปี 2551 ทั้งประเทศมีการจ้างงาน 37.8 ล้านคน เป็นการจ้างงานภาคเอกชน (นายจ้างและลูกจ้างเอกชน) 13.93 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นการทำงานใน MSEs (1-19 คน) จำนวนประมาณ 7.94 ล้านคน ประกอบด้วยการทำงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) จำนวน 6.15 ล้านคน และ ในสถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) จำนวน 1.79 ล้านคน โดยทั่วไป การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม มีมากกว่าการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในอัตราส่วน 77.5 ต่อ 22.5 หรือประมาณ 3.4 ต่อ 1 (ตาราง 12 และ 13)

ตาราง 12 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี 2551

	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
ผู้มีงานทำ (Employed Person) ทั้งหมด (คน)	37,836,559	100.00
(1) นายจ้าง	984,924	2.60
(2) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	12,044,907	31.83
(3) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	8,420,046	22.25
(4) ลูกจ้างรัฐบาล	2,997,410	7.92
(5) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	384,035	1.01
(6) ลูกจ้างเอกชน	12,959,724	34.25
(7) การรวมกลุ่ม	45,513	0.12
จำนวนกำลังแรงงาน (คน)	38,344,677	
จำนวนประชากรในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) (คน)	52,237,433	
จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)	66,511,667	
สัดส่วนประชากรในวัยแรงงานต่อประชากร (ร้อยละ)		78.54
สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรในวัยแรงงาน (ร้อยละ) (อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของประชากร)		73.40

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551
(สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

หมายเหตุ: คำนิยามที่สำคัญ ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ

- (1) ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดหรือสิ่งของ
- (2) ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือน
- (3) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง (เป็นผู้ปกติมีงานประจำ) แต่
 - (3.1) ยังคงได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นๆ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน
 - (3.2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างผลประโยชน์อื่นๆ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง

ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียว หรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่งและไม่ได้จ้างลูกจ้างแต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ

ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชิ้น หรือเหมาจ่ายค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อาจจะเป็นเงิน หรือสิ่งของ

ลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ **ลูกจ้างรัฐบาล** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำ และชั่วคราวของรัฐบาล **ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ** หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ **ลูกจ้างเอกชน** หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชน หรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน **การรวมกลุ่ม** หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอนไม่ว่าเป็นการลงทุน การขาย งานอื่นๆ ของกิจการที่ทำ ตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปแบบของสหกรณ์หรือไม่ก็ได้)

ในจำนวนการจ้างงาน MSEs 7.94 ล้านคน เป็นลูกจ้างจำนวน 7 ล้านคน และนายจ้าง ประมาณ 9 แสนคน คิดเป็นสัดส่วน นายจ้าง 1 คนต่อ ลูกจ้างประมาณ 8 คน โดยสถานประกอบการขนาดย่อม มีสัดส่วนนายจ้างต่อลูกจ้างน้อยกว่า (ประมาณนายจ้าง 1 คน ต่อลูกจ้าง 6 คน เทียบกับสถานประกอบการขนาดเล็กที่อัตราส่วนนายจ้าง 1 คน ต่อ ลูกจ้าง 18 คน)

การจ้างงานใน MSEs ดังกล่าวประกอบด้วยการทำงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (Micro enterprises, จ้างงาน 1-9 คน) จำนวน 6.15 ล้านคน หรือ ร้อยละ 77.46 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด และการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (Small enterprises, จ้างงาน 10-19 คน) จำนวน 1.79 ล้านคน หรือ ร้อยละ 22.54 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด

แนวโน้มของการจ้างงานใน MSEs ตั้งแต่ปี 2545 เติบโตในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.16 ต่อปี ซึ่งช้ากว่าอัตราการเติบโตของการจ้างงานภาคเอกชนรวม (ร้อยละ 2.34 ต่อปี) โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงปี 2546-2547 ต่อมาลดลงในช่วงปี 2548-2549 และกลับเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2550-2551 (ตารางที่ 4.2) สาเหตุเนื่องจากการขยายตัวที่ช้าลงของสถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) ซึ่งขยายตัวเพียงร้อยละ 0.6 ต่อปี ในช่วงเวลาเดียวกัน โดยสัดส่วนระหว่างลูกจ้างและนายจ้างตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมานั้นจะเห็นว่าไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนัก

ตาราง 13 จำนวนการจ้างงานแบบมีค่าจ้าง (Wage employment) จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและ สถานภาพการทำงาน ปี 2545-2551

หน่วย: คน

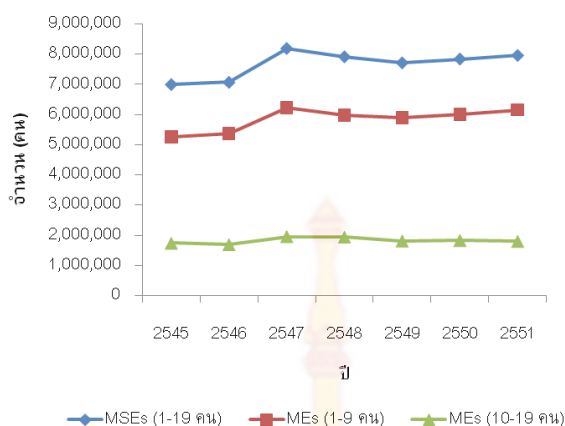
	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	อัตราการเติบโต (%ต่อปี)
การจ้างงานทั้งหมด	12,129,150	12,578,351	13,867,667	13,898,174	13,825,043	14,022,745	13,934,414	2.34
- นายจ้าง	1,092,052	1,132,443	1,090,320	1,129,630	1,092,296	1,101,372	984,790	-1.71
- ลูกจ้าง	11,037,098	11,445,908	12,777,347	12,768,544	12,732,747	12,921,373	12,949,625	2.70
การจ้างงานในสถานประกอบการขนาด 20 คนขึ้นไป	5,144,993	5,523,453	5,699,649	6,002,291	6,129,240	6,199,629	5,995,468	2.58
การจ้างงานใน MSEs (คน)	6,984,157	7,054,898	8,168,018	7,895,883	7,695,803	7,823,116	7,938,947	2.16
- นายจ้าง	1,018,718	1,074,946	1,029,439	1,062,975	1,034,774	1,042,246	931,807	-1.48
- ลูกจ้าง	5,965,439	5,979,952	7,138,579	6,832,908	6,661,029	6,780,870	7,007,139	2.72
การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (MEs)	5,257,846	5,373,189	6,220,658	5,963,135	5,892,785	6,003,682	6,149,563	2.65
- นายจ้าง	873,328	945,483	912,517	922,803	930,332	936,478	840,342	-0.64
- ลูกจ้าง	4,384,518	4,427,706	5,308,141	5,040,332	4,962,453	5,067,204	5,309,221	3.24
การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (SEs)	1,726,311	1,681,709	1,947,360	1,932,748	1,803,018	1,819,434	1,789,383	0.60
- นายจ้าง	145,390	129,463	116,922	140,172	104,442	105,768	91,465	-7.43
- ลูกจ้าง	1,580,921	1,552,246	1,830,438	1,792,576	1,698,576	1,713,666	1,697,918	1.20
สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ต่อการจ้างงานรวม (ร้อยละ)	57.58	56.09	58.90	56.81	55.67	55.79	56.97	
สัดส่วนการจ้างงานใน MEs ต่อ MSEs (ร้อยละ)	75.28	76.16	76.16	75.52	76.57	76.74	77.46	
สัดส่วนการจ้างงานใน SEs ต่อ MEs (ร้อยละ)	24.72	23.84	23.84	24.48	23.43	23.26	22.54	

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

หมายเหตุ: สถานประกอบการขนาดย่อม (Micro Enterprises: MEs) ในที่นี้ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 1-9 คน และสถานประกอบการขนาดเล็ก

(Small Enterprises: SEs) ในที่นี้ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 10-19 คน

ภาพ 29 การจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2551



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551

การจ้างงานใน MSEs จำนวน 7.94 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 56.97 ของการจ้างงานในสถานประกอบการเอกชนทั้งหมด และที่เหลือเป็นการจ้างงานในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจำนวน 6.00 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 43.03 ของการจ้างงานในสถานประกอบการทั้งหมด ซึ่งในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมาสัดส่วนการจ้างงานในสถานประกอบการขนาด 1-19 คนมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยจากประมาณร้อยละ 57.58 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 56.97 ในปี 2551 อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าสังเกตตรงนี้คือสัดส่วนการจ้างงานของ MSEs ทั้งระบบ โดกว่าสัดส่วนการจ้างงานในสถานประกอบการขนาด 20 คนขึ้นไปทั้งระบบ ต่างจากสัดส่วนของแรงงานในระบบประกันสังคมที่ดูจากตัวเลขของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งการจ้างงานของ MSEs ในระบบคิดเป็นเพียงร้อยละ 18.8 ของการจ้างงานของสถานประกอบการในระบบประกันสังคม คำอธิบายตรงนี้ คือ เนื่องจาก MSEs อีกจำนวนมากไม่ได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทำให้สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่มีขนาดใหญ่กว่า

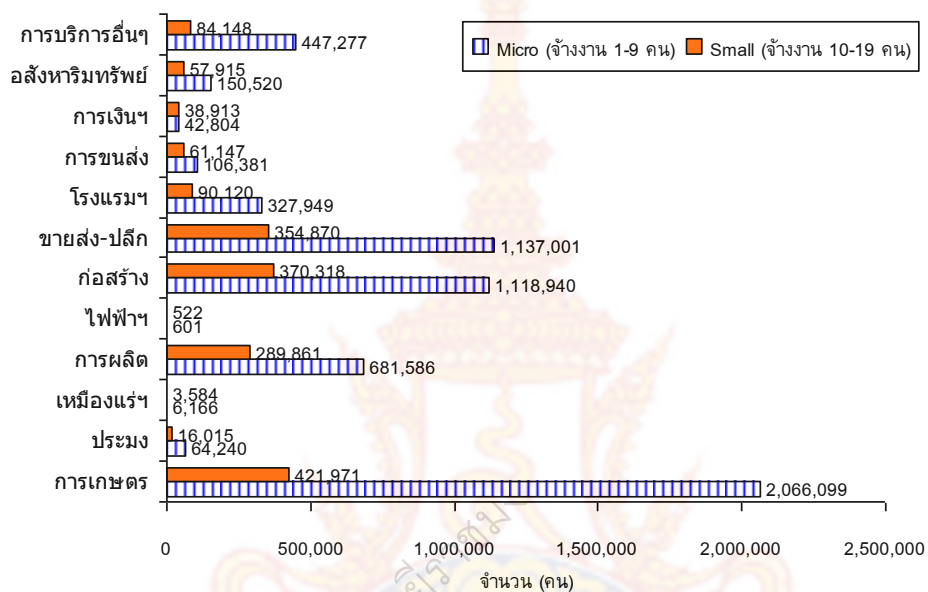
การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) มีแนวโน้มสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยและการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) มีแนวโน้มสัดส่วนลดลงเล็กน้อย โดยสัดส่วนการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมอยู่ระหว่างร้อยละ 75.28 ถึง 77.46 ของการจ้างงาน MSEs ส่วนสัดส่วนการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กอยู่ระหว่างร้อยละ 22.54 ถึง 24.72 ตั้งแต่ปี 2545-2551 อัตราการขยายตัวของการทำงานในสถานประกอบการขนาดย่อมเฉลี่ยร้อยละ 2.65 ต่อปี และอัตราการขยายตัวของการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กเฉลี่ยร้อยละ 0.60 จะเห็นว่า การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมมีอัตราการเติบโตของการทำงานสูงกว่าการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก

5.1.2 การจ้างงานใน MSEs จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม

ถ้ารวมทุกระบบในปี 2551 สาขาที่มีการจ้างงานใน MSEs มากที่สุด คือ เกษตรกรรม การค้าสัตว์ และการป่าไม้ จำนวน 2.49 ล้านคน หรือ ร้อยละ 31.3 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด รองลงมา ได้แก่

การขายส่ง การขายปลีก ฯลฯ จำนวน 1.49 ล้านคน (ร้อยละ 18.79) การก่อสร้าง จำนวน 1.48 ล้านคน (ร้อยละ 18.76) การผลิต จำนวน 9.71 แสนคน (ร้อยละ 12.24) และ โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 4.18 แสนคน (ร้อยละ 5.27) ตามลำดับ

ภาพ 30 สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ
จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม และ ขนาดสถานประกอบการ ปี 2551



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551

ตาราง 14 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม ปี 2551

หน่วย: คน

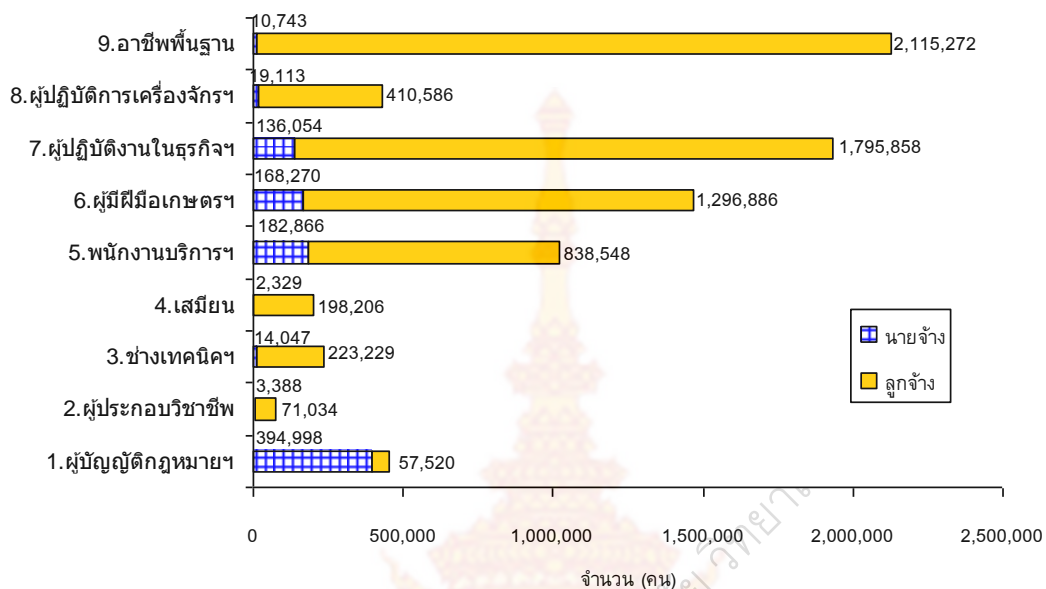
สาขาอุตสาหกรรม	MSEs	สัดส่วน (%)	1-9 คน	10-19 คน
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	2,488,070	31.34	2,066,099	421,971
การประมง	80,255	1.01	64,240	16,015
เหมืองแร่และเหมืองหิน	9,750	0.12	6,166	3,584
การผลิต	971,447	12.24	681,586	289,861
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	1,123	0.01	601	522
การก่อสร้าง	1,489,258	18.76	1,118,940	370,318
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	1,491,870	18.79	1,137,001	354,870
โรงแรมและภัตตาคาร	418,069	5.27	327,949	90,120
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	167,528	2.11	106,381	61,147
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	81,717	1.03	42,804	38,913
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	208,435	2.63	150,520	57,915
การบริการอื่นๆ	531,425	6.69	447,277	84,148
รวม	7,938,947	100.00	6,149,563	1,789,383

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

5.1.3 การจ้างงานใน MSEs จำแนกตามอาชีพ

ปี 2551 การจ้างงานใน MSEs ประมาณหนึ่งในสี่เป็นผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (แรงงานไร้ทักษะ) จำนวน 2.13 ล้านคน หรือ ร้อยละ 26.78 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด (ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างมากถึงร้อยละ 99.49 ที่เหลือไม่ถึงร้อยละ 1 เป็นนายจ้าง) รองลงมา ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (แรงงานทักษะ) จำนวน 1.93 ล้านคน หรือ ร้อยละ 24.33 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด (เป็นลูกจ้างร้อยละ 92.96 และอีกร้อยละ 7.04 เป็นนายจ้าง) และ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 1.47 ล้านคน หรือ ร้อยละ 18.46 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด (เป็นลูกจ้าง ร้อยละ 88.52 และนายจ้าง ร้อยละ 11.48) สำหรับในหมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นนายจ้าง จำนวน 9.32 แสนคน หรือ ร้อยละ 42.39 ของการจ้างงาน

ภาพ 31 สัดส่วนการจ้างงานใน MSEsทุกระบบทั่วประเทศ
จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และ อาชีพ ปี 2551



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551

ตาราง 15 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามสถานภาพการทำงาน และ อาชีพ ปี

2551

สถานภาพการทำงาน	อาชีพ	จำนวนการจ้างงาน (คน)			สัดส่วน (%)
		MSEs	1-9 คน	10-19 คน	MSEs
รวม	รวม	7,938,947	6,149,563	1,789,383	100.00
	1.ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	452,518	326,554	125,964	5.70
	2.ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ	74,422	38,057	36,365	0.94
	3.ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	237,276	133,843	103,433	2.99
	4.เสมียน	200,536	113,693	86,842	2.53
	5.พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	1,021,414	858,580	162,834	12.87
	6.ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	1,465,156	1,258,122	207,034	18.46
	7.ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1,931,912	1,523,662	408,250	24.33
	8.ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	429,699	279,109	150,590	5.41
9.อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	2,126,015	1,617,943	508,072	26.78	
นายจ้าง	รวม	931,807	840,342	91,465	100.00
	1.ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	394,998	304,161	90,837	42.39
	2.ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ	3,388	3,388	0	0.36
	3.ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	14,047	14,047	0	1.51
	4.เสมียน	2,329	2,329	0	0.25
	5.พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	182,866	182,866	0	19.62
	6.ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	168,270	167,849	421	18.06
	7.ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	136,054	136,054	0	14.60
	8.ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	19,113	19,016	97	2.05
9.อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	10,743	10,631	112	1.15	
ลูกจ้างเอกชน	รวม	7,007,139	5,309,221	1,697,918	100.00
	1.ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	57,520	22,393	35,127	0.82
	2.ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ	71,034	34,669	36,365	1.01
	3.ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	223,229	119,796	103,433	3.19
	4.เสมียน	198,206	111,364	86,842	2.83
	5.พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	838,548	675,714	162,834	11.97
	6.ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	1,296,886	1,090,273	206,613	18.51
	7.ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1,795,858	1,387,608	408,250	25.63
	8.ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	410,586	260,092	150,494	5.86
9.อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	2,115,272	1,607,312	507,960	30.19	

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551

(สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

5.1.4 การจ้างงานใน MSEs จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

เมื่อพิจารณาการจ้างงานจำแนกตามสถานภาพการทำงานออกเป็น นายจ้าง และ ลูกจ้างเอกชน จะเห็นว่า สัดส่วนนายจ้างในสถานประกอบการโดยเฉลี่ย ตกประมาณร้อยละ 7.07 และในสถานประกอบการขนาดใหญ่ (การจ้างงาน 20 คนขึ้นไป) มีสัดส่วนนายจ้างเพียงร้อยละ 0.88 ในขณะที่สถานประกอบการขนาด 1-19 คน (MSEs) มีสัดส่วนนายจ้างถึงร้อยละ 11.74 โดยสถานประกอบการขนาด 1-9 คนมีสัดส่วนนายจ้างสูงสุด คือ ร้อยละ 13.67 เทียบกับสถานประกอบการขนาด 10-19 คน ที่มีนายจ้างร้อยละ 5.11 อาจ

กล่าวได้ว่าสัดส่วนนายจ้างต่อการจ้างงานในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ผกผันกับขนาดของสถานประกอบการ

ตาราง 16 การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและ สถานภาพการทำงาน ปี 2551

ขนาดสถานประกอบการ	สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
MSEs	รวม	7,938,947	100.00
	นายจ้าง	931,807	11.74
	ลูกจ้างเอกชน	7,007,139	88.26
1-9 คน	รวม	6,149,563	100.00
	นายจ้าง	840,342	13.67
	ลูกจ้างเอกชน	5,309,221	86.33
10-19 คน	รวม	1,789,383	100.00
	นายจ้าง	91,465	5.11
	ลูกจ้างเอกชน	1,697,918	94.89
20 คนขึ้นไป	รวม	5,995,468	100.00
	นายจ้าง	52,982	0.88
	ลูกจ้างเอกชน	5,942,485	99.12
รวม	รวม	13,934,414	100.00
	นายจ้าง	984,790	7.07
	ลูกจ้างเอกชน	12,949,625	92.93

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

5.1.5 การจ้างงานใน MSEs จำแนกตามเพศ อายุและการศึกษา

5.1.5.1 เพศ

ปี 2551 การจ้างงานใน MSEs เป็นชายจำนวน 4.86 ล้านคน หรือ ร้อยละ 61.28 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด และเป็นหญิงจำนวน 3.07 ล้านคน หรือ ร้อยละ 38.72 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด ในส่วนของนายจ้าง เป็นชายร้อยละ 76.99 และหญิง ร้อยละ 23.01 ของจำนวนนายจ้างใน MSEs ทั้งหมด และใน ส่วนลูกจ้าง เป็นชายร้อยละ 59.19 และหญิง ร้อยละ 40.81 ของจำนวนลูกจ้างใน MSEs ทั้งหมด

ตาราง 17 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามสถานภาพการทำงาน และ เพศ ปี 2551

หน่วย: คน

ขนาดสถานประกอบการ	สถานภาพการทำงาน	รวม	ชาย	หญิง
MSEs	รวม	7,939,047	4,864,704	3,074,343
	สัดส่วน (%)	100.00	61.28	38.72
	นายจ้าง	931,807	717,377	214,430
	สัดส่วน (%)	100.00	76.99	23.01
	ลูกจ้างเอกชน	7,007,139	4,147,249	2,859,890
	สัดส่วน (%)	100.00	59.19	40.81
1-9 คน	รวม	6,149,663	3,787,409	2,362,255
	สัดส่วน (%)	100.00	61.59	38.41
	นายจ้าง	840,342	643,863	196,479
	สัดส่วน (%)	100.00	76.62	23.38
	ลูกจ้างเอกชน	5,309,221	3,143,469	2,165,752
	สัดส่วน (%)	100.00	59.21	40.79
10-19 คน	รวม	1,789,483	1,077,375	712,108
	สัดส่วน (%)	100.00	60.21	39.79
	นายจ้าง	91,465	73,515	17,951
	สัดส่วน (%)	100.00	80.37	19.63
	ลูกจ้างเอกชน	1,697,918	1,003,780	694,138
	สัดส่วน (%)	100.00	59.12	40.88

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

5.1.5.2 อายุ

ปี 2551 การจ้างงานใน MSEs พิจารณาแยกตามช่วงอายุต่างๆ จะเห็นว่า การจ้างงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-44 ปี จำนวน 3.22 ล้านคน หรือ ร้อยละ 40.58 ของจำนวนการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 15-29 ปี จำนวน 2.46 ล้านคน (ร้อยละ 31.01) ช่วงอายุ 45-59 ปี จำนวน 1.85 ล้านคน (ร้อยละ 23.33) และ ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 4.04 แสนคน (ร้อยละ 5.08) ตามลำดับ ซึ่งโครงสร้างอายุของ MSEs ของภาพรวม (ทุกระบบ) นี้ จะคล้ายกับของ MSEs ในระบบซึ่งสัดส่วนของลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 30-44 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 47 ของลูกจ้างทั้งหมด) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 15-29 ปี (ร้อยละ 44) และอายุระหว่าง 45-59 ปี (ร้อยละ 8) ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

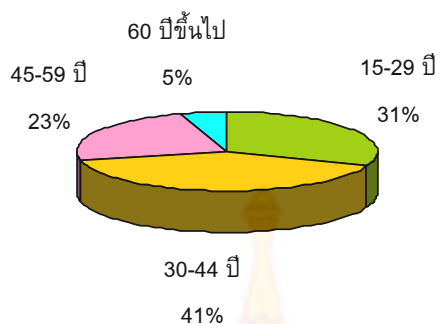
ตาราง 18 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ สถานภาพการทำงาน และ อายุ ปี 2551

หน่วย: คน

ขนาดสถานประกอบการ	สถานภาพการทำงาน	รวม	15-29 ปี	30-44 ปี	45-59 ปี	60 ปีขึ้นไป
MSEs	รวม	7,938,947	2,461,637	3,221,333	1,852,441	403,536
	สัดส่วน (ร้อยละ)	100.00	31.01	40.58	23.33	5.08
	นายจ้าง	931,807	60,738	405,766	362,105	103,198
	ลูกจ้างเอกชน	7,007,139	2,400,899	2,815,567	1,490,335	300,339
1-9 คน	รวม	6,149,563	1,889,674	2,453,300	1,474,703	331,885
	สัดส่วน (ร้อยละ)	100.00	30.73	39.89	23.98	5.40
	นายจ้าง	840,342	55,107	372,370	317,027	95,839
	ลูกจ้างเอกชน	5,309,221	1,834,568	2,080,931	1,157,677	236,047
10-19 คน	รวม	1,789,383	571,963	768,032	377,737	71,651
	สัดส่วน (ร้อยละ)	100.00	31.96	42.92	21.11	4.00
	นายจ้าง	91,465	5,632	33,396	45,079	7,359
	ลูกจ้างเอกชน	1,697,918	566,331	734,636	332,659	64,292

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

ภาพ 32 สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามอายุปี 2551



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3

5.1.5.3 ระดับการศึกษาที่สำเร็จ

ปี 2551 การจ้างงานใน MSEs ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานในแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน 4.57 ล้านคน หรือ ร้อยละ 57.53 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1.34 ล้านคน (ร้อยละ 16.87) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8.94 แสนคน (ร้อยละ 11.26) และ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 4.41 แสนคน (ร้อยละ 5.56) กล่าวคือ การจ้างงานส่วนใหญ่ใน MSEs เป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ

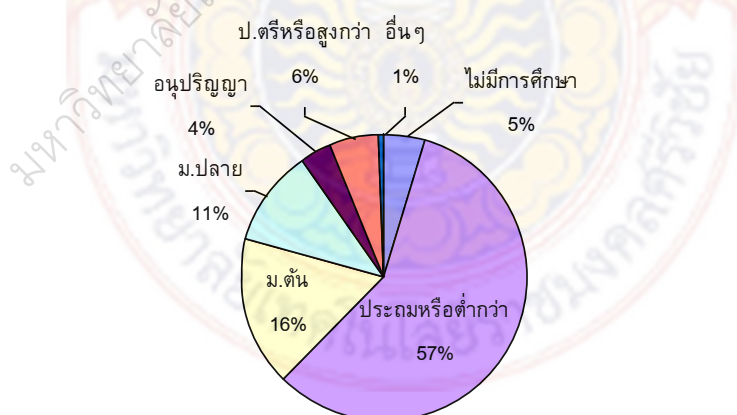
ตาราง 19 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ สถานภาพการจ้างงาน และ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี 2551

หน่วย: คน

ขนาดสถานประกอบการ	สถานภาพการทำงาน	รวม	ไม่มีการศึกษา	ประถมศึกษาและต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรีและสูงกว่า	อื่นๆ
MSEs	รวม	7,938,947	370,816	4,566,937	1,339,671	894,029	282,264	441,204	44,025
	สัดส่วน (%)	100.00	4.67	57.53	16.87	11.26	3.56	5.56	0.55
	นายจ้าง	931,807	15,949	423,919	137,348	141,326	63,785	141,308	8,172
	ลูกจ้างเอกชน	7,007,139	354,866	4,143,018	1,202,323	752,703	218,479	299,897	35,853
1-9 คน	รวม	6,149,563	285,466	3,616,804	1,066,915	679,854	193,164	274,415	32,945
	สัดส่วน (%)	100.00	4.64	58.81	17.35	11.06	3.14	4.46	0.54
	นายจ้าง	840,342	15,252	391,450	128,159	128,945	51,074	118,573	6,889
	ลูกจ้างเอกชน	5,309,221	270,215	3,225,354	938,756	550,909	142,090	155,843	26,056
10-19 คน	รวม	1,789,383	85,350	950,133	272,757	214,175	89,100	166,789	11,080
	สัดส่วน (%)	100.00	4.77	53.10	15.24	11.97	4.98	9.32	0.62
	นายจ้าง	91,465	698	32,469	9,189	12,381	12,710	22,735	1,283
	ลูกจ้างเอกชน	1,697,918	84,652	917,664	263,568	201,794	76,390	144,054	9,797

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

ภาพ 33 สัดส่วนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี 2551

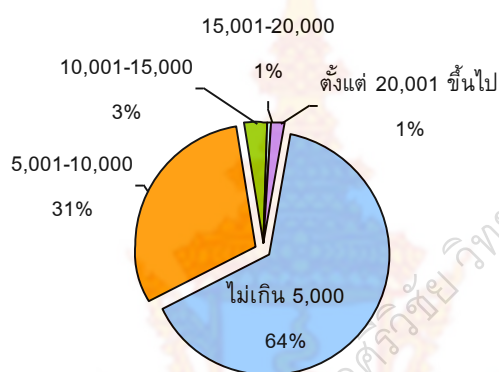


ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3

5.1.6 การจ้างงานใน MSEs จำแนกตามระดับรายได้

ในการสำรวจข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในส่วนของรายได้ มีการสำรวจเฉพาะรายได้ของลูกจ้างและไม่ได้สำรวจรายได้ของนายจ้าง ดังนั้นในส่วนนี้จึงแสดงเฉพาะระดับรายได้ (บาทต่อเดือน) ของลูกจ้างเท่านั้น

ภาพ 34 สัดส่วนลูกจ้างใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศ
จำแนกตามระดับรายได้ (บาทต่อเดือน) ปี 2551



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551

ปี 2551 ลูกจ้างใน MSEs ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน จำนวน 4.52 ล้านคน หรือ ร้อยละ 64.44 ของจำนวนลูกจ้างใน MSEs ทั้งหมด รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 2.15 ล้านคน (ร้อยละ 30.67) จะเห็นว่ารวมลูกจ้างทั้ง 2 ส่วนแล้วเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 95.11 ของจำนวนลูกจ้างใน MSEs ทั้งหมด โดยจะเห็นว่าลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดย่อม (Micro Enterprises จ้างงาน 1-9 คน) มีสัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับรายได้ในระดับต่ำ (ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน) มากกว่าลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก และในระดับรายได้ที่สูงขึ้นลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับรายได้มากกว่า

ตาราง 20 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบทั่วประเทศจำแนกตามขนาดของ สถานประกอบการและระดับรายได้ (บาทต่อเดือน) ปี 2551

หน่วย: คน

ระดับรายได้ (บาทต่อเดือน)	MSEs	สัดส่วน (%)	1-9 คน	10-19 คน
รวม	7,007,139	100.00	5,309,221	1,697,918
ไม่เกิน 5,000	4,515,452	64.44	3,611,704	903,748
5,001-10,000	2,149,315	30.67	1,520,403	628,912
10,001-15,000	204,488	2.92	108,058	96,430
15,001-20,000	48,951	0.70	20,295	28,656
ตั้งแต่ 20,001 ขึ้นไป	88,933	1.27	48,761	40,172

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

5.2 การจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคม - ในระดับประเทศ

การศึกษาวิเคราะห์การจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคม ส่วนนี้ใช้ข้อมูลสำนักงานประกันสังคมและการสำรวจตัวอย่างของโครงการนี้เป็นหลัก ซึ่งการจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคม มีจำนวน 1.65 ล้านคนในปี 2550 และ 1.53 ล้านคน ในปี 2551 คิดเป็นร้อยละ 21.1 และ 19.3 จำนวนการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อม (MSEs) ทั้งระบบ (จากข้อมูล สสช. และการคาดประมาณ) จำนวน 7.82 ล้านคนและ 7.94 ล้านคน ในปี 2550 และ 2551 ตามลำดับ

5.2.1 การจ้างงานใน MSEs และแนวโน้ม

จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม จำนวนการจ้างงาน MSEs (จ้างงาน 1-19 คน) ในระบบฯ มีจำนวน 1.53 ล้านคนปี 2551 โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยมาตั้งแต่ปี 2546 จนกระทั่งถึงปี 2550 และลดลงปี 2551 (ซึ่งอาจเนื่องจากข้อมูลปี 2551 เป็นข้อมูลเดือนเมษายน และยังไม่ครบรอบปีรวมทั้งภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปีดังกล่าว) โดยปี 2545 มีจำนวนการจ้างงานจำนวน 1.31 ล้านคน และ ปี 2551 มีจำนวน 1.53 ล้านคน คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.57 ต่อปี โดยแนวโน้มของการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมต่างจากการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ การจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.69 ต่อปี และการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) เพิ่มขึ้นเช่นกัน ร้อยละ 2.41 ต่อปี ทั้งนี้แนวโน้มการจ้างงานในสถานประกอบการทั้งสองขนาดเพิ่มขึ้นเรื่อยมาจนถึงปี 2550 และลดลงปี 2551 ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว

ตาราง 21 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคมจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2545-2551

หน่วย: คน

ขนาดสถานประกอบการ	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551*	อัตราการเติบโต (% ต่อปี)
MSEs (1-19 คน)	1,309,693	1,410,035	1,488,137	1,553,993	1,625,651	1,651,559	1,525,313	2.57
MEs (1-9 คน)	755,843	804,672	853,101	892,128	930,901	942,487	886,452	2.69
SEs (10-19 คน)	553,850	605,363	635,036	661,865	694,750	709,072	638,861	2.41
ขนาดการจ้างงาน 20 คนขึ้นไป	5,590,530	6,024,202	6,343,326	6,671,484	6,912,150	7,129,703	6,648,805	2.93
รวม	6,900,223	7,434,237	7,831,463	8,225,477	8,537,801	8,781,262	8,174,118	2.86
สัดส่วน MEs ต่อ MSEs (ร้อยละ)	57.71	57.07	57.33	57.41	57.26	57.07	58.12	
สัดส่วน SEs ต่อ MSEs (ร้อยละ)	42.29	42.93	42.67	42.59	42.74	42.93	41.88	

ที่มา: สถิติงานประกันสังคม ปี 2545-2550 ยกเว้นปี 2551 จากฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

หมายเหตุ: *ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี 2553

5.2.2 การจ้างงานใน MSEs จำแนกตามอุตสาหกรรม

ตามปกติข้อมูลการจ้างงานใน MSEs ของสำนักงานประกันสังคมไม่ได้จำแนกตามอุตสาหกรรมตาม ISIC แต่คณะผู้วิจัยได้ใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550) ได้ทำการจัดกลุ่มใหม่ตามระบบ ISIC แล้ว

โดยปี 2551 สาขาอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานใน MSEs มากที่สุด คือ สาขาการขายส่ง ขายปลีกฯ คิดเป็นร้อยละ 31.57 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด (มีลูกจ้างจำนวน 4.81 แสนคน) ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม อันดับสอง ได้แก่ สาขาการผลิต จ้างงานร้อยละ 27.17 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด (มีลูกจ้างจำนวน 4.14 แสนคน) อันดับสาม ได้แก่ สาขาการเป็นสื่อกลางทางการเงิน จ้างงานร้อยละ 7.69 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด (มีลูกจ้างจำนวน 1.17 แสนคน)

ตาราง 22 จำนวนการจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคมจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ และ สาขาอุตสาหกรรม ปี 2551*

หน่วย: คน

สาขาอุตสาหกรรม	MSEs	สัดส่วน (%)	1-9 คน	10-19 คน	20 คนขึ้นไป	รวม
การเกษตรกรรม	5,588	0.37	2,953	2,635	20,704	26,292
เหมืองแร่และเหมืองหิน	6,687	0.44	3,058	3,629	53,042	59,729
การผลิต	414,496	27.17	216,467	198,029	3,863,196	4,277,692
อาหารและเครื่องดื่ม	52,813	3.46	26,206	26,607	634,817	687,630
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	38,329	2.51	18,522	19,807	629,225	667,554
ผลิตภัณฑ์จากไม้	21,305	1.40	10,547	10,758	136,449	157,754
ยานยนต์และชิ้นส่วน	69,969	4.59	44,023	25,946	359,608	429,577
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	232,080	15.22	117,169	114,911	2,103,097	2,335,177
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	6,332	0.42	3,059	3,273	28,329	34,661
การก่อสร้าง	94,157	6.17	53,285	40,872	313,947	408,104
การขายส่ง การขายปลีก	481,467	31.57	300,471	180,996	819,840	1,301,307
โรงแรมและภัตตาคาร	107,538	7.05	63,345	44,193	295,462	403,000
การขนส่ง	86,236	5.65	44,050	42,186	299,343	385,579
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	117,256	7.69	74,195	43,061	291,411	408,667
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์	29,510	1.93	18,924	10,586	52,919	82,429
การบริการอื่นๆ	165,334	10.84	100,399	64,935	590,363	755,697
ไม่ระบุประเภทกิจการ	10,712	0.70	6,246	4,466	20,249	30,961
รวม	1,525,313	100.00	886,452	638,861	6,648,805	8,174,118

ที่มา: ฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

หมายเหตุ: * ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี 2553

เนื่องจากข้อมูลสถิติงานประกันสังคมไม่ได้ให้ข้อมูลที่จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและมิติอื่นๆ ของแรงงาน เช่น อาชีพ รายได้ เพศ อายุและการศึกษา ตลอดจนพฤติกรรมการจ้างงานและการเข้าออกงานใน MSEs ในระบบ ในการวิเคราะห์ในหัวข้อดังกล่าวอาศัยผลการสำรวจตัวอย่างในโครงการมาใช้ประกอบได้ดังต่อไปนี้

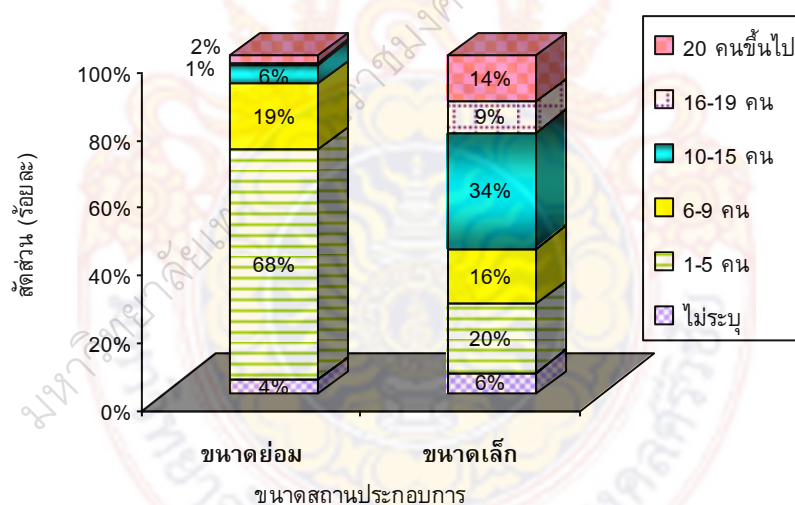
5.3 ลักษณะของการจ้างงานใน MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในระบบประกันสังคม (ผลการสำรวจตัวอย่าง)

5.3.1 การจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

5.3.1.1 จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการประมาณ 1-5 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 57 ของ สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งหมด รองลงมาคือ การจ้างงาน 6-9 คน (ร้อยละ 19) และการจ้างงาน 10-15 คน (ร้อยละ 13) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กพบว่าสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมส่วนใหญ่มีจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการเพียง 1-5 คนในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 68 และมีการจ้างงาน 6-9 คนร้อยละ 19 ขณะที่สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กส่วนใหญ่มีจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการสูงกว่าโดยเปรียบเทียบ กล่าวคือ มีการจ้างงาน 10-15 คนในสัดส่วนที่สูงประมาณร้อยละ 34 รองลงมาคือ มีการจ้างงาน 1-5 คนร้อยละ 20 และการจ้างงาน 6-9 คนร้อยละ 16 และมีการจ้างงาน 20 คนขึ้นไปอีกร้อยละ 14

ภาพ 35 การจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการของ MSEs ของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคาร



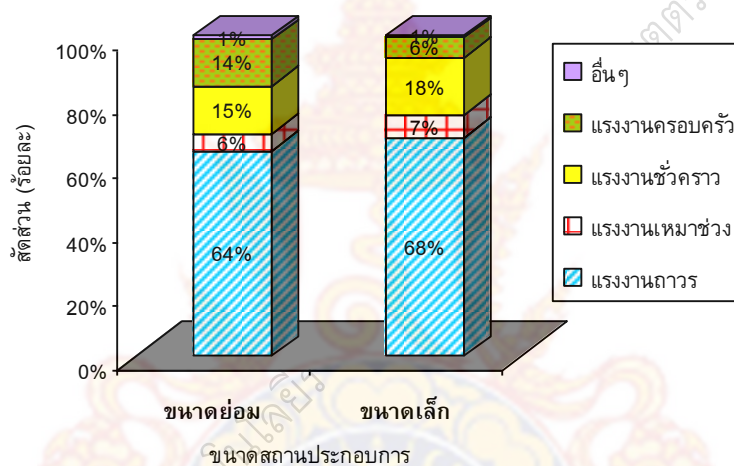
5.3.1.2 เพศของแรงงานที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

เมื่อเริ่มกิจการ สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีการจ้างแรงงานชายมากกว่าหญิง โดยคิดเป็นชายร้อยละ 61 ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมดเมื่อแรกเริ่ม และหญิงร้อยละ 39

5.3.1.3 ประเภทแรงงานที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเมื่อเริ่มกิจการมีการจ้างแรงงานถาวรในสัดส่วนที่สูง คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือ แรงงานชั่วคราว (หรือแรงงานตามฤดูกาล หรือแรงงานรายวัน) (ร้อยละ 16) แรงงานครอบครัว (ร้อยละ 11) และแรงงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (ร้อยละ 6) เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร พบว่าสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมมีสัดส่วนของแรงงานชั่วคราวและแรงงานครอบครัวที่ไม่แตกต่างกันมากนัก (ร้อยละ 15 และร้อยละ 14 ตามลำดับ) ขณะที่สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนของแรงงานชั่วคราวที่สูงกว่าแรงงานครอบครัวอย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 17 และร้อยละ 6 ตามลำดับ)

ภาพ 36 ประเภทของแรงงานเมื่อเริ่มกิจการ



5.3.2 การจ้างงานในปัจจุบัน

5.3.2.1 เพศของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน

ในปัจจุบันสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กยังคงมีการจ้างแรงงานชายมากกว่าหญิงแต่สัดส่วนลดลงเล็กน้อย โดยคิดเป็นชายร้อยละ 58 ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด และหญิงร้อยละ 42 (เมื่อเริ่มกิจการ สัดส่วนของการจ้างงานที่เป็นเพศชายร้อยละ 61 และเพศหญิงร้อยละ 39)

5.3.2.2 ประเภทแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานถาวรในสัดส่วนที่สูง คิดเป็นร้อยละ 68 (เพิ่มเล็กน้อยจาก ร้อยละ 66 เมื่อตอนเริ่มกิจการ) รองลงมาคือ แรงงานชั่วคราว (หรือแรงงานตามฤดูกาล หรือแรงงานรายวัน) (ร้อยละ 18) แรงงานครอบครัว (ร้อยละ 10) และแรงงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (ร้อยละ 4) เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดย่อมมีสัดส่วนของแรงงานชั่วคราวและแรงงานครอบครัวที่เท่ากัน (ร้อยละ 15) ขณะที่

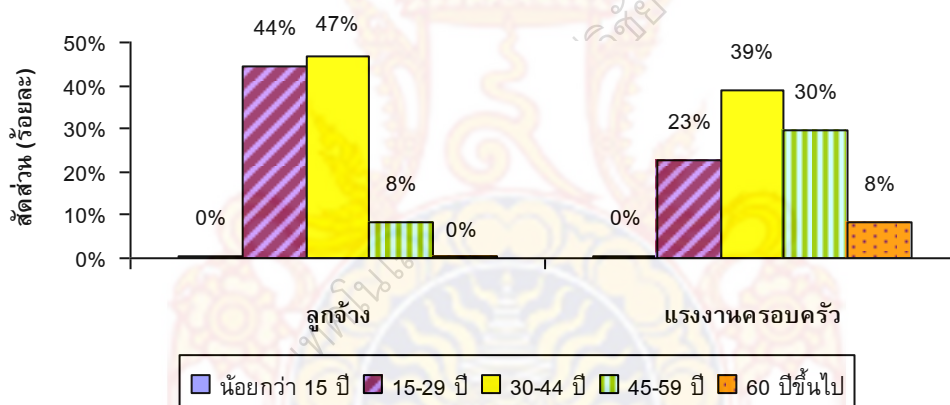
สถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนของแรงงานชั่วคราวที่สูงกว่าแรงงานครอบครัวอย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 21 และร้อยละ 5 ตามลำดับ)

5.3.2.3 อายุของแรงงานในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาอายุของแรงงานที่เป็นลูกจ้างพบว่า สัดส่วนของลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 30-44 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 47 ของลูกจ้างทั้งหมด) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 15-29 ปี (ร้อยละ 44) และอายุระหว่าง 45-59 ปี (ร้อยละ 8)

เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานครอบครัว พบว่าสัดส่วนของแรงงานครอบครัว ที่มีอายุระหว่าง 30-44 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 39 ของลูกจ้างทั้งหมด) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 45-59 ปี (ร้อยละ 30) และอายุระหว่าง 15-29 ปี (ร้อยละ 23)

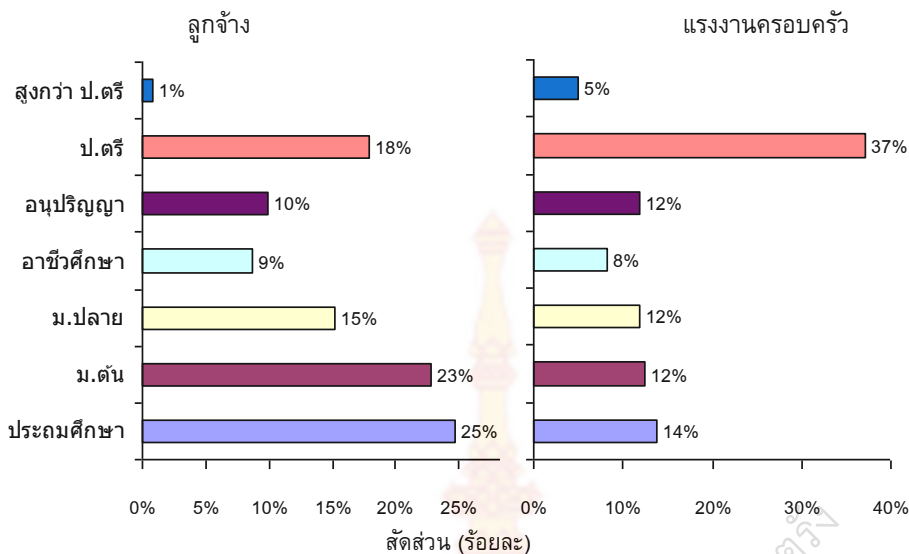
ภาพ 37 อายุของแรงงานในปัจจุบัน



5.3.2.4 การศึกษาของแรงงานในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาการศึกษาของแรงงานที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กและขนาดเล็พบว่า สัดส่วนของลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 25 รองลงมาได้แก่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 23 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าร้อยละ 19 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 15 ระดับอนุปริญญาร้อยละ 10 และระดับอาชีวศึกษาร้อยละ 9

ภาพ 38 ระดับการศึกษาของแรงงานในปัจจุบัน



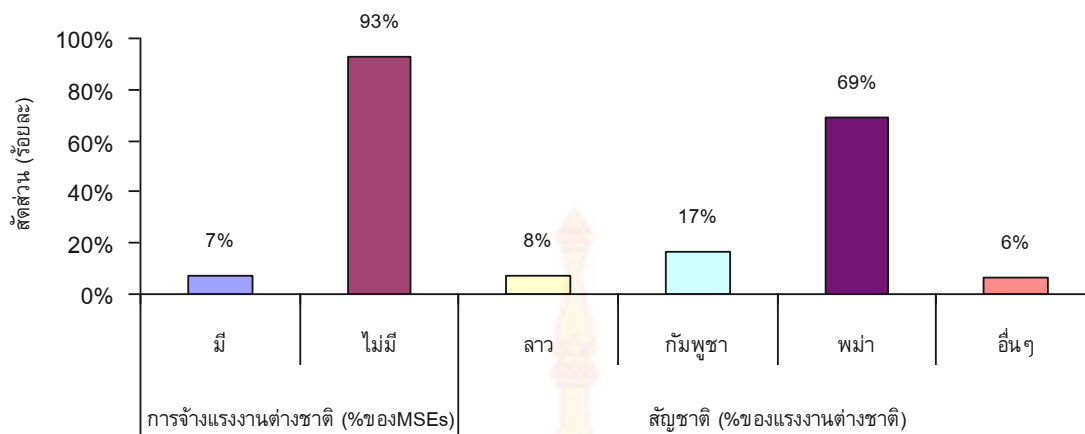
เปรียบเทียบกับแรงงานครอบครัว พบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีสัดส่วนของแรงงานครอบครัวที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 37 เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดพบว่า สถานประกอบการขนาดย่อมมีสัดส่วนของแรงงานครอบครัวที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 36 ขณะที่ สถานประกอบการขนาดเล็กมีแรงงานครอบครัวที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40

5.3.3 แรงงานต่างชาติ

5.3.3.1 การจ้างแรงงานต่างชาติ

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 93 ไม่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ มีเพียงร้อยละ 7 เท่านั้นที่มีการจ้างงานแรงงานต่างชาติ โดยเป็นแรงงานสัญชาติพม่าสูงถึงร้อยละ 69 ของจำนวนแรงงานต่างชาติทั้งหมด รองลงมาเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา (ร้อยละ 17) และ สัญชาติลาว (ร้อยละ 8) โดยเฉพาะจังหวัดภูเก็ตมีการจ้างแรงงานต่างชาติในสัดส่วนสูงสุด

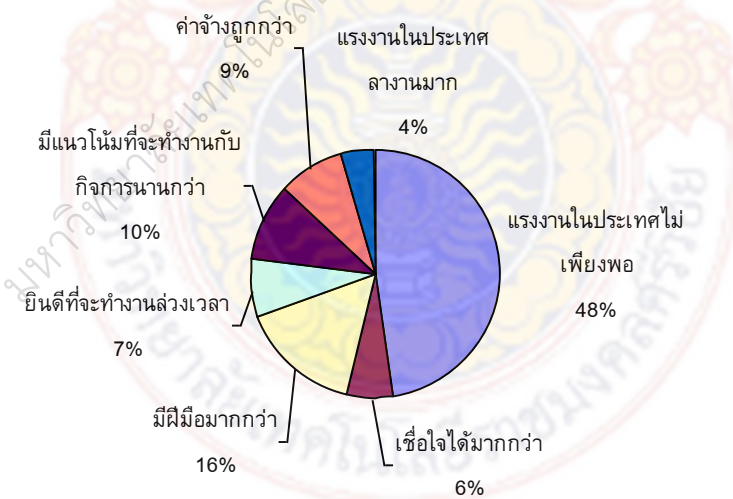
ภาพ 39 การจ้างแรงงานต่างชาติ จำแนกตามจังหวัด



5.3.3.2 สาเหตุในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน

จากการสำรวจพบว่าสาเหตุหลักในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานคือ ไม่สามารถหาแรงงานในประเทศได้เพียงพอกับความต้องการของกิจการ (ร้อยละ 48) รองลงมา คือ การเห็นว่าแรงงานต่างชาติมีฝีมือมากกว่าแรงงานภายในประเทศ (ร้อยละ 16)

ภาพ 40 สาเหตุในการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก



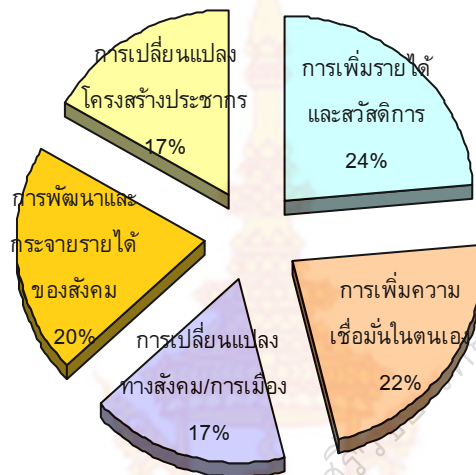
5.4 ปัญหา ความต้องการและบทบาทของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

5.4.1 ความเห็นเรื่องบทบาทของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) มีความเห็นว่ากิจการของตนมีบทบาททำให้เกิดการเพิ่มรายได้และสวัสดิการแก่ครอบครัว (ทั้งต่อตัวเองและ

ผู้อื่น) ในสัดส่วนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บทบาททำให้เกิดการเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรู้สึกรู้สึกว่าเราสามารถทำได้ (ร้อยละ 22) บทบาททำให้เกิดการพัฒนาและการกระจายรายได้ของสังคม (ร้อยละ 20) บทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และ บทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เสถียรภาพทางการเมือง และ ประชาธิปไตยในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 17)

ภาพ 41 ความเห็นเรื่องบทบาทของ MSEs ของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

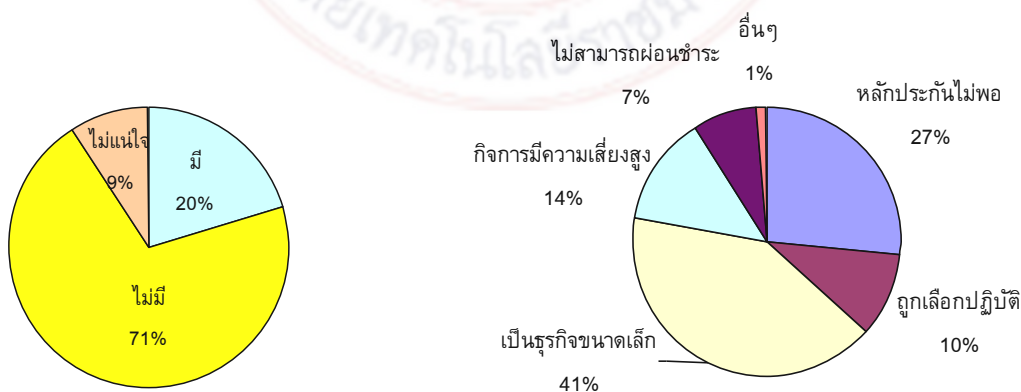


5.4.2 ปัญหาและความต้องการด้านต่างๆ

5.4.2.1 ด้านแหล่งเงินทุน

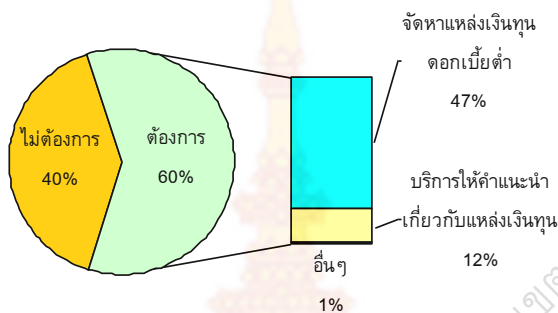
ส่วนใหญ่สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กไม่มีปัญหาด้านแหล่งเงินทุน มีเพียงร้อยละ 21 ที่มีปัญหาด้านนี้ และอีกร้อยละ 9 ไม่แน่ใจว่ามีปัญหาหรือไม่ สถานประกอบการที่มีปัญหาส่วนใหญ่มีปัญหาเนื่องจากการเป็นธุรกิจขนาดเล็ก (ร้อยละ 41) มีหลักประกันไม่เพียงพอ (ร้อยละ 27) กิจการมีความเสี่ยงสูง (ร้อยละ 14)

ภาพ 42 การมีปัญหาด้านแหล่งเงินทุนและประเภทของปัญหาด้านแหล่งเงินทุน



ในส่วนความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุน สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60) มีความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุน โดยต้องการให้ช่วยในเรื่องการจัดการจัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำมาก รองลงมา ต้องการให้ภาครัฐจัดการบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งเงินทุน

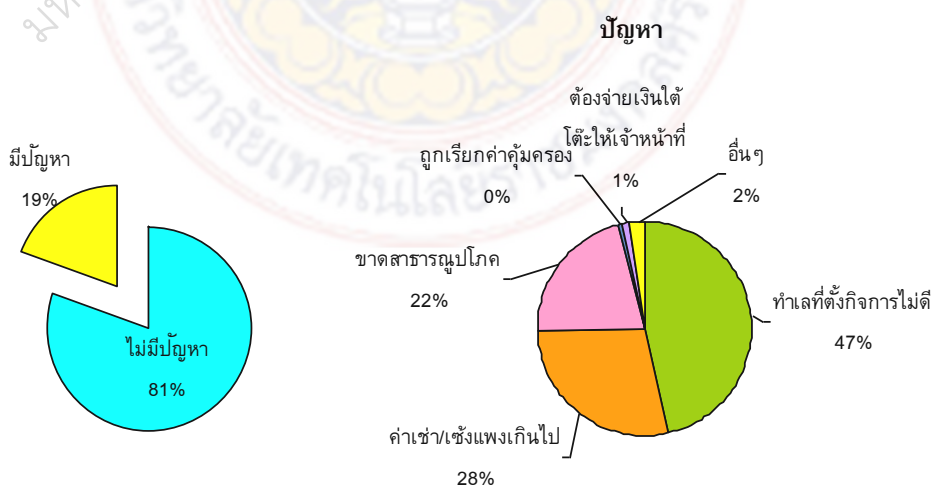
ภาพ 43 ความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุน



5.4.2.2 ด้านสถานที่ประกอบกิจการ

การที่กิจการจะประสบความสำเร็จได้ ชัยภูมิหรือที่ตั้งนับว่าสำคัญเป็นอันดับต้นๆ โดยรวมพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีปัญหาด้านสถานที่ประกอบกิจการมีเพียงร้อยละ 19 ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านทำเลที่ตั้งกิจการไม่ดี ทำให้ขายสินค้า/บริการได้น้อย (ร้อยละ 46) รองลงมา คือ ปัญหาเช่า/ค่าเช่าสถานที่ประกอบกิจการแพงเกินไป (ร้อยละ 28) นอกจากนี้จะเห็นปัญหาอื่นๆ มีสัดส่วนที่มาก ยกตัวอย่างเช่น การไม่มีที่จอดรถ สถานที่ตั้งมีคู่แข่งทางการค้ามาก ปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม สถานที่คับแคบ เป็นต้น

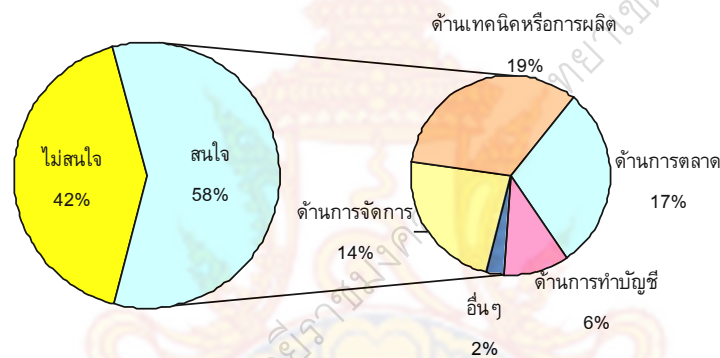
ภาพ 44 การมีปัญหาและประเภทของปัญหาด้านสถานที่ประกอบกิจการ



5.4.2.3 ด้านการฝึกอบรม

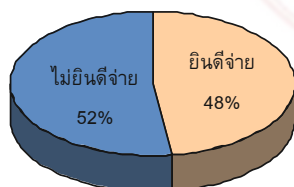
สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะฝึกอบรมถึงร้อยละ 58 โดยสนใจการฝึกอบรมในด้านเทคนิคหรือการผลิต (Technical/Production Training) และด้านการตลาด (Training in Marketing) มากในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 17) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการ (Management Training) (ร้อยละ 14) และ ด้านการทำบัญชี (ร้อยละ 6) แต่ทั้งนี้ก็พบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารฯ อีกร้อยละ 42 ไม่สนใจที่จะมีการฝึกอบรม สำหรับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารที่สนใจในการฝึกอบรมร้อยละ 48 มีความยินดีที่จะจ่ายเงินหากการฝึกอบรมนั้นๆ ต้องมีค่าใช้จ่าย และ ได้แสดงความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของภาครัฐต่อการฝึกอบรมว่า “ไม่มีเลย” ในสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 33) อีกร้อยละ 31 ให้ความเห็นว่ารัฐยังคงให้การสนับสนุนในด้านนี้น้อย

ภาพ 45 ความสนใจด้านการฝึกอบรมและประเภทของการฝึกอบรมที่สนใจ

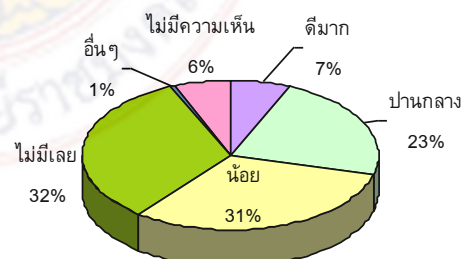


ภาพ 46 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของภาครัฐต่อการฝึกอบรม

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



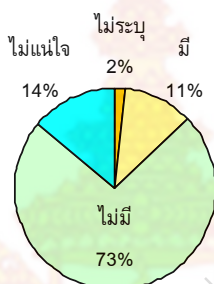
ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของภาครัฐต่อการฝึกอบรม



5.4.2.4 ด้านสารสนเทศต่างๆ

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่ประสบปัญหาด้านสารสนเทศต่างๆ มีเพียงร้อยละ 11 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ทำการสำรวจที่ประสบปัญหาด้านนี้ โดยแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่สำคัญส่วนใหญ่ ได้แก่ จากบุคคล (ร้อยละ 36) โทรทัศน์ (ร้อยละ 21) อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 19) หนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 15) และ หน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 7) ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่กิจการให้ความสนใจในสัดส่วนมากที่สุด คือ ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาด (ร้อยละ 33) ด้านวัตถุดิบ (ร้อยละ 23) ภาวะการแข่งขัน (ร้อยละ 16)

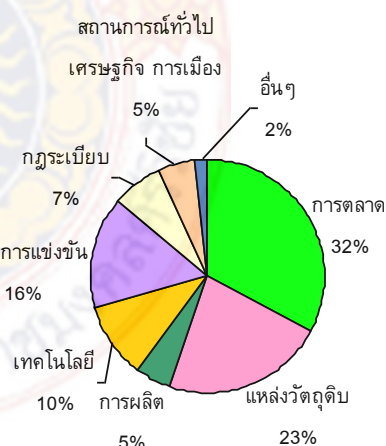
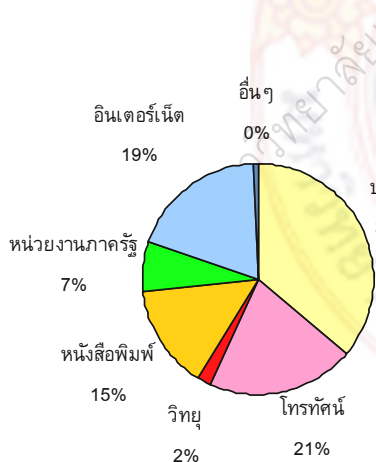
ภาพ 47 การมีปัญหาด้านสารสนเทศ



ภาพ 48 แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของกิจการ และ ข้อมูลสารสนเทศที่กิจการให้ความสนใจ

แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของกิจการ

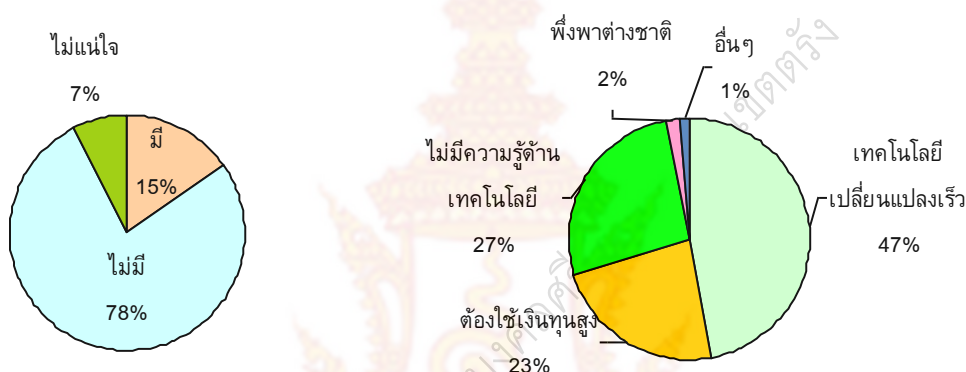
ข้อมูลสารสนเทศที่กิจการให้ความสนใจ



5.4.2.5 ด้านเทคโนโลยี

ในเรื่องปัญหาและความต้องการด้านเทคโนโลยี พบว่า สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านนี้ มีเพียงร้อยละ 15 ที่ประสบปัญหา โดยปัญหาที่สำคัญคือเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ตามไม่ทัน (ร้อยละ 47) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (ร้อยละ 27) ต้องใช้เงินทุนสูง ขาดแคลนแหล่งเงินทุน (ร้อยละ 23) และ ปัญหาจากการต้องพึ่งพาต่างชาติ (ร้อยละ 2) ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีในกิจการ มีสถานประกอบการร้อยละ 42 ที่ไม่มีการใช้เทคโนโลยีในกิจการ ส่วนใหญ่เป็นการใช้อินเทอร์เน็ตในการหาข้อมูล

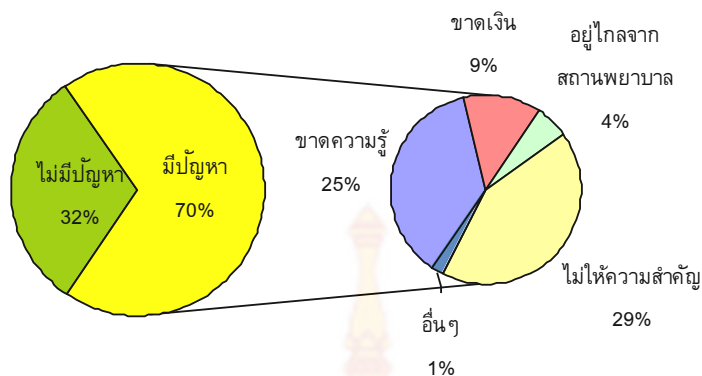
ภาพ 49 การมีปัญหาด้านเทคโนโลยี และ ปัญหาด้านเทคโนโลยี



5.4.2.6 ด้านสุขภาพ

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพ อีกร้อยละ 31 ที่ไม่มีปัญหานี้ โดยปัญหาส่วนใหญ่เนื่องมาจากกิจการไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ (ร้อยละ 42) รองลงมา ได้แก่ การขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ (ร้อยละ 37) ขาดเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลและรักษาสุขภาพ (ร้อยละ 14) แต่ทั้งนี้เมื่อถามถึงความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐเกี่ยวกับเรื่องนี้ ร้อยละ 48 ไม่ต้องการความช่วยเหลือ ส่วนร้อยละ 42 ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ทั้งนี้ในระดับขนาดของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีความแตกต่างกัน ในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมมีสัดส่วนสถานประกอบการที่ไม่ต้องการความช่วยเหลือมากกว่าที่ต้องการ ส่วนในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนสถานประกอบการที่ต้องการความช่วยเหลือมากกว่าที่ไม่ต้องการ แต่ต่างกันไม่มากนัก

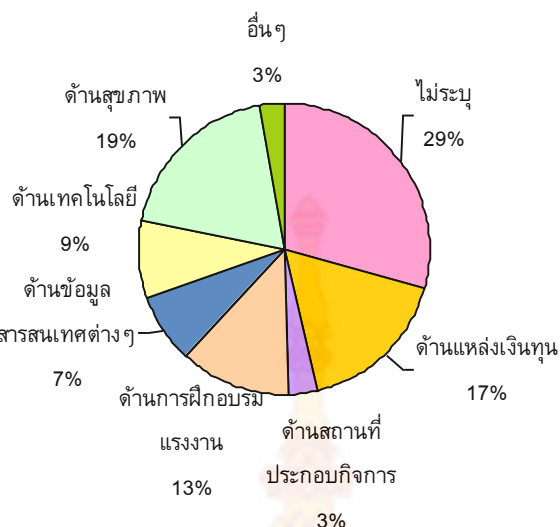
ภาพ 50 การมีปัญหาด้านสุขภาพ และ ประเภทของปัญหาด้านสุขภาพ



5.4.3 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวม

ปัญหาในภาพรวมของ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ เป็นปัญหาทางการแข่งขันทางธุรกิจ (ร้อยละ 11) รองลงมาเป็นปัญหาทางด้านยอดขาย (ร้อยละ 7) ปัญหาทางด้านแรงงาน (ร้อยละ 7) ปัญหาทางด้านแหล่งเงินทุน (ร้อยละ 6) ปัญหาทางด้านสุขภาพ (ร้อยละ 6) แต่ทั้งนี้เมื่อถามถึงความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวม ร้อยละ 19 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ทำกรสำรวจทั้งหมดมีความต้องการความช่วยเหลือทางด้านสุขภาพ รองลงมา ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในด้านแหล่งเงินทุน (ร้อยละ 17) และ ด้านการฝึกอบรมแรงงาน (ร้อยละ 13) ทั้งนี้ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมส่วนใหญ่ประสบปัญหาในภาพรวมในเรื่องด้านการแข่งขันทางธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 12) เช่นเดียวกับในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก ประสบปัญหาด้านการแข่งขันทางธุรกิจมากกว่าด้านอื่นๆ (ร้อยละ 10) แต่เมื่อพิจารณาความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวม ทั้ง MEs ของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคารและ SEs ของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคารกลับต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในด้านสุขภาพเป็นสัดส่วนมากที่สุด

ภาพ 51 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวม



5.5 ประเด็นด้านการจ้างงานที่น่าสนใจจากกรณีศึกษา

5.5.1 ค่าจ้างและสวัสดิการ

ค่าจ้างและสวัสดิการสำหรับแรงงานถาวรและแรงงานชั่วคราวในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ สำหรับแรงงานถาวรนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เป็นแรงงานฝีมือหรือแรงงานวิชาชีพ โดยแรงงานในส่วนนี้จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เช่น ประกันสังคม (ในบางสถานประกอบการนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้ทั้งหมดโดยไม่หักเงินสมทบจากลูกจ้างเลย ในขณะที่บางสถานประกอบการจะทำให้เฉพาะแรงงานที่ต้องการ เนื่องจากแรงงานบางคนสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อยู่แล้วจึงไม่ต้องการทำซ้ำซ้อนอีก) นอกจากนี้ยังรวมอาหาร 3 มื้อ ลางาน ลากิจ ลาป่วยได้ตามสมควร และจัดหาชุดทำงาน เป็นต้น ในบางสถานประกอบการจัดที่พักให้กับแรงงาน แต่ในบางสถานประกอบการไม่มีการจัดที่พักไว้ให้ เนื่องจากแรงงานเป็นคนในพื้นที่ สามารถเดินทางไป-กลับได้ อย่งไรก็ตาม แรงงานถาวรของบางสถานประกอบการมีการจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายวันก็มี ซึ่งแรงงานจะไม่ได้รับสวัสดิการทางด้านประกันสังคม และหากลาจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้นๆ

ในส่วนของแรงงานชั่วคราวนั้น ค่าจ้างและสวัสดิการจะแตกต่างกันในแต่ละสถานประกอบการ เช่น หากเป็นแรงงานชั่วคราวในสถานประกอบการภัตตาคาร ร้านอาหาร แรงงานจะได้รับเพียงค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างล่วงเวลาหากทำงานเกินเวลาหรือทำงานในวันหยุด โดยได้รับการดูแลในเรื่องความปลอดภัย และในบางสถานประกอบการ มีรถรับส่งในกรณีมาทำงาน ขณะที่ หากเป็นแรงงานชั่วคราวในสถานประกอบการ โรงแรม จะได้รับค่าจ้างรายวันและอาหาร เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ นอกจากนี้ในบางสถานประกอบการ มีการจ้างแรงงานชั่วคราวในลักษณะของแรงงานที่เป็นนักศึกษาหรือนักเรียนมาทำงานพิเศษ หรือเข้ามาฝึกงาน ซึ่งจะได้รับสวัสดิการที่คล้ายกับแรงงานประจำ เช่น อาหาร และชุดทำงาน เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้ว นายจ้างส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงงานพอสมควร เช่น ค่ารักษาพยาบาลของแรงงาน ค่าเล่าเรียนบุตรของแรงงาน รวมถึง การให้เงินพิเศษในช่วงเทศกาลต่างๆ และระบบการขึ้นเงินเดือนเป็นการประเมินจากผลการทำงานของแรงงานและผลประกอบการของกิจการ เช่น พนักงานขายจะได้รับค่าคอมมิสชั่นเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้วย หรือกิจการประสบความสำเร็จ ได้กำไรเป็นกอบเป็นกำ มักจะปันผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสรายปีก็มี เป็นต้น

5.5.2 การรับคนงาน และการเข้าออกงาน

ในส่วนของแรงงานฝีมือ หรือแรงงานวิชาชีพ จะมีการรับแรงงานที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. ขึ้นไป ขณะที่ แรงงานไร้ฝีมือไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาที่สูง ขอเพียงแค่สามารถอ่านออกเขียนได้เท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบางครั้งสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงเข้ามาทำงาน เช่น วุฒิปริญญาตรี แต่ไม่สามารถหาได้จึงจำเป็นต้องรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าเข้ามาฝึกเพื่อทำงานแทน ทั้งนี้ แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีค่านิยมในการเข้าไปทำงานในกิจการหรือสถานประกอบการขนาดใหญ่ และไม่นิยมเข้ามาอยู่ในกิจการหรือสถานประกอบการเล็กๆ

แม้ว่าระดับการศึกษาของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญในการรับเข้าทำงาน แต่ในบางสถานประกอบการเห็นความสำคัญของแรงงานที่มีความอดทน ขยัน และซื่อสัตย์มากกว่าแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาสูง เนื่องจากหากแรงงานมีความอดทน และได้ฝึกฝนความชำนาญจากการทำงานจะทำให้สามารถกลายเป็นแรงงานฝีมือได้ นอกจากนี้ ความรับผิดชอบและใจรักในการบริการ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ผู้ประกอบการต้องการ หากแรงงานมีความรับผิดชอบส่งผลดีต่อกิจการในที่สุด และในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร ที่ต้องให้บริการลูกค้า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญอย่างมากต่อแรงงานที่มีใจรักในการบริการ

ด้านปัญหาของการเข้าออกงาน พบว่าในแต่ละสถานประกอบการประสบปัญหาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไป ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานที่ไม่ค่อยเปลี่ยนงานจะเป็นแรงงานที่ค่อนข้างมีอายุ เนื่องจากแรงงานที่มีอายุน้อยไม่อดทน และไม่สู้งานหนัก นอกจากนี้แรงงานที่มีอายุน้อยเมื่อฝึกงานจนทำงานเป็นแล้ว มักจะย้ายไปทำงานที่อื่นๆ ที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าเนื่องจาก สามารถทำงานได้แล้ว ซึ่งในกรณีที่ประสบปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้ประกอบการพยายามแก้ไขปัญหโดย เสนอให้เงินพิเศษเมื่ออยู่ครบปี หรือการเสนอค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาดังกล่าว

ในการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจาก เกรงกลัวปัญหาทางด้านอาชญากรรม และความประณีตและความสะอาดในการทำงานของแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าแรงงานไทย ดังนั้นในงานที่เกี่ยวกับการประกอบอาหาร งานแม่บ้านมักจะไม่ใช้แรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตามในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมักเป็นงานที่แรงงานไทยรังเกียจที่จะทำงาน เช่น การล้างจาน ทำสวน นอกจากนี้ ในบางสถานประกอบการมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เนื่องจากแรงงานไทยไม่ค่อยมีวินัย บางครั้งหยุดงานโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า หรือเมื่อรับเงินเดือนแล้วก็มักจะออกจากงานเลย และในบางสถานประกอบการมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน

แรงงานไทยในช่วงเทศกาลและในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการบางส่วนมีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมือดีน้อยกว่า แต่มีอัตราการเข้าออกน้อยกว่า

5.5.3 ระบบการทำงาน

ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการเป็นผู้ดูแลควบคุมระบบการทำงานทุกอย่าง โดยลูกจ้างจะทำงานในส่วนของงานไร่ฝัมือ ขณะที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ดูแลในด้านที่สำคัญ เช่น การทำบัญชี การขาย และการตลาด อย่างไรก็ตาม ในบางสถานประกอบการมีการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานทั้งในตำแหน่งพนักงานบัญชี พนักงานขาย และพนักงานเช็คสต็อก

ในสถานประกอบการให้บริการให้บริกาานั้น ส่วนใหญ่จะมีการทำงานในลักษณะที่เป็นทีม (Team work) มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะของแต่ละคนถนัด และทุกคนจะได้เรียนรู้ระบบการทำงานโดยองค์รวมเพื่อสามารถทำงานทดแทนกันได้หากมีคนขาดไป ขณะที่ในสถานประกอบการที่มีนายจ้างและลูกจ้างทำงานในลักษณะที่พึ่งพากันก็จะเป็นระบบการทำงานแบบ Job Sharing ซึ่งเป็นการทำงานแบบแบ่งงานกันทำ

ในส่วนของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานเหมางานเป็นชิ้น หรือว่าจ้างแรงงานเหมาช่วงนั้น หรือการจ้างงาน Freelance นั้น ระบบการทำงานจะเป็นลักษณะของการให้รายละเอียดการทำงาน และกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ในช่วงเวลานั้น เจ้าของสถานประกอบการหรือตัวแทนจะเข้าไปตรวจงานเพื่อดูแลควบคุมคุณภาพและตรวจงานตามเวลาที่กำหนดไว้

โดยทั่วไปหากแรงงานมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น แรงงานสามารถปรึกษาผู้ประกอบการ หรือหัวหน้างานที่ควบคุมดูแลได้

5.5.4 การฝึกอบรม

ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมภายในสถานประกอบการเอง โดยคนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วจะช่วยอบรมคนที่เพิ่งเข้ามาทำงาน และในบางครั้งเจ้าของสถานประกอบการจะทำการอบรมให้เอง โดยส่วนใหญ่เป็นการอบรมในขณะที่ทำงาน (Learning by Doing) แม้ว่าบางสถานประกอบการประสบปัญหาการเข้าออกของแรงงานในอัตราสูง แต่ก็จำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน อย่างไรก็ตามในบางสถานประกอบการพยายามรับแรงงานที่มีประสบการณ์แล้วเข้ามาทำงาน เพื่อจะได้ไม่ต้องฝึกงาน ในขณะที่บางสถานประกอบการที่จ้างแรงงานไร่ฝัมือจะไม่มีการฝึกอบรม มีเพียงการบอกลักษณะงานให้แรงงานทราบเท่านั้น

ในการส่งพนักงานเข้าไปอบรมกับหน่วยงานอื่นนั้น ส่วนใหญ่เป็นการส่งไปอบรมตามหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานฝ่ายบัญชีที่จะถูกส่งไปอบรมมากที่สุด นอกจากนี้ ก็มีการส่งไปอบรมทางด้านการขาย และการตลาด

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการบางรายไม่สนับสนุนการส่งแรงงานไปอบรมนอกสถานประกอบการ เนื่องจากการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และเสียทั้งค่าใช้จ่ายและเวลาทำงาน ทั้งนี้ ในขณะที่เดียวกันบางกรณี แม้ว่าจะรับพนักงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาแล้ว แต่จะต้องมีการฝึกฝนก่อนจึง

จะสามารถทำงานได้จริง ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบในการทำงานของแต่ละสถานประกอบการมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะการบริการ มีลักษณะเฉพาะในแต่ละสถานประกอบการ

ในส่วนของแรงงานนั้น ส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องวิชาชีพ เช่น ภาษา คอมพิวเตอร์ และวิชาชีพเสริมสวย เป็นต้น เนื่องจาก แรงงานหวังว่าจะสามารถนำความรู้มาใช้ในการสร้างธุรกิจของตนเองต่อไป

5.5.5 สภาพการทำงาน และ ปัญหาในการทำงาน

ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการจะมีการเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้แรงงาน เช่น ชุดกันเปื้อน ถุงมือ และรองเท้า เป็นต้น และส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายแรงงานที่ละเลยในการป้องกันอันตราย

ด้านปัญหาในการทำงาน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ ประการแรก เป็นความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์มักจะเกิดในกิจการที่ให้อิสระลูกจ้างในด้านวิธีการทำงาน ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะนี้นายจ้างมีความคิดเห็นว่าเป็นผลดีต่อกิจการ เนื่องจากช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ ประการที่สอง เป็นความขัดแย้งในเรื่องส่วนตัวของแรงงานที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งนายจ้างจะแก้ปัญหาโดยการให้แรงงานปรับความเข้าใจกัน อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีผู้สาว นายจ้างมักจะให้ลาออก

5.6 สรุป

ในภาพรวมประเทศไทยปี 2551 มีการจ้างงานใน MSEs ทั้งสิ้น 7.94 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 56.97 ของการจ้างงานในสถานประกอบการเอกชนทั้งหมด แบ่งออกเป็นการจ้างงานใน MEs และ SEs ร้อยละ 77.26 และ 22.54 ตามลำดับ แนวโน้มที่ผ่านมามีตั้งแต่ปี 2545 เห็นได้ว่าการจ้างงานใน MEs มีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อย ขณะที่การจ้างงานใน SEs มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย

สาขาเกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้มีการจ้างงานใน MSEs ทุกระบบมากที่สุด (ร้อยละ 31.3 ของการจ้างงานใน MSEs ทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ สาขาการขายปลีก ขายส่งฯ และการก่อสร้าง ส่วนการจ้างงานเมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า 1 ใน 4 เป็นผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

การจ้างงานใน MSEs ทุกระบบ ยังแบ่งออกเป็น นายจ้าง และ ลูกจ้างเอกชน โดยเป็นการจ้างงานที่เป็นนายจ้างร้อยละ 11.74 และ ลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 88.26 และการจ้างงานใน MSEs ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยนายจ้างจะมีสัดส่วนของเพศชายมากกว่าเพศหญิงอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่สัดส่วนระหว่างชายและหญิงของลูกจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุในช่วง 30-44 ปี (ร้อยละ 41) และแรงงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าในสัดส่วนที่มากกว่าครึ่ง จะเห็นได้ว่าแรงงานของไทยยังมีการศึกษาในระดับต่ำ และยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ใน MSEs ได้รับรายได้ในระดับต่ำ (ไม่เกิน 5,000 บาท) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน MEs สัดส่วนของแรงงานที่ได้รับรายได้ระดับต่ำจะมากกว่าใน SEs

เมื่อพิจารณาการจ้างงานของ MSEs ในระบบประกันสังคม ปี 2551 (เดือนเมษายน) มีจำนวนทั้งสิ้น 1.53 ล้านคน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยมาตั้งแต่ปี 2546 ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาแยกเป็น MEs และ SEs ก็เช่นกัน สัดส่วนของ MEs และ SEs ต่อการจ้างงานใน MSEs ก็ไม่แตกต่างกันมากนัก คิดเป็นสัดส่วน 58.12 และ 41.88 ตามลำดับ หากจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสาขา การขายปลีก ขายส่ง (ร้อยละ 31.57) รองลงมา ได้แก่ สาขาการผลิต (ร้อยละ 27.17)

จากข้อมูลการสำรวจสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กพบว่า เมื่อเริ่มกิจการ ส่วนใหญ่มีขนาดการจ้างงานเท่ากับ 1-5 คน และส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานถาวรมากที่สุด นอกจากนี้ลักษณะของแรงงานครอบครัวจะพบใน MEs ของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคารในสัดส่วนที่สูงกว่าการจ้างงานใน SEs ของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคารอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้ แรงงานที่เป็นลูกจ้างและแรงงานครอบครัวมีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ แรงงานที่เป็นลูกจ้างจะมีสัดส่วนสูงในช่วงอายุ 30-44 ปี (ร้อยละ 47) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 15-29 ปี (ร้อยละ 44) ขณะที่แรงงานครอบครัวส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุที่สูงกว่า กล่าวคือ มีสัดส่วนมากที่สุดในช่วงอายุ 30-44 ปี (ร้อยละ 39) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 45-59 ปี (ร้อยละ 30) และด้านการศึกษา แรงงานที่เป็นลูกจ้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าแรงงานครอบครัว โดยแรงงานที่เป็นลูกจ้างสำเร็จ การศึกษาระดับประถมศึกษาสูงถึงร้อยละ 25 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 23) ขณะที่ แรงงานครอบครัวส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 37)

เมื่อถามถึงบทบาทของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) มีความเห็นว่าสถานประกอบการของตนมีบทบาททำให้เกิดการเพิ่มรายได้และสวัสดิการแก่ครอบครัว (ทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น) ในสัดส่วนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บทบาททำให้เกิดการเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรู้สึกรู้ว่าเราสามารถทำได้ (ร้อยละ 22) บทบาททำให้เกิดการพัฒนาและการกระจายรายได้ของสังคม (ร้อยละ 20) บทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และ บทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เสถียรภาพทางการเมือง และ ประชาธิปไตยในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 17)

ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการประกอบกิจการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ ส่วนใหญ่ประสบปัญหา (ร้อยละ 95) โดยเป็นปัญหาในด้านการผลิตและบริการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาทางด้านการตลาด ในส่วนความกังวลด้านแรงงาน สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กประมาณร้อยละ 90 มีข้อกังวลเกี่ยวกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นความกังวลในเรื่องการหาแรงงานที่มีคุณภาพ รองลงมาคือ ต้นทุนการจ้างแรงงานที่สูงขึ้น ในส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กร้อยละ 56 ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในเรื่องการจัดหาแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ รองลงมา คือ การแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศให้เป็นปกติ นอกจากนี้ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กให้ความเห็นต่อการจัดฝึกอบรมแรงงานของ

ภาครัฐว่า “ไม่มีเลข” (ร้อยละ 32) และ บางส่วนให้ความเห็นว่ายังสนับสนุนในด้านนี้น้อย (ร้อยละ 31) จึงส่งผลให้ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเกือบครึ่งไม่สนใจที่เข้าร่วมฝึกอบรมกับภาครัฐ ส่วนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่สนใจฝึกอบรมกับภาครัฐ มีความสนใจฝึกอบรมในด้านเทคนิคหรือการผลิตมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะต่อการฝึกอบรมของภาครัฐว่าควรจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของภาคเอกชน และ ควรมีการติดตามผลหลังจากมีการจัดฝึกอบรมไปแล้วอีกด้วย



แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

จากผลการศึกษา MSEs ของ Tarmidi L. (2005: 1) พบว่า ถึงแม้ว่าบทบาทของ MSEs มีความสำคัญเป็นอย่างมากในระบบเศรษฐกิจ และได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาที่จริง ตลอดจนการส่งเสริม MSEs นับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพื่อรักษาเสถียรภาพและระดับความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าระหว่างประเทศก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาในด้านกลยุทธ์การแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าของไทยที่ผ่านมากลับพบว่า ภาครัฐมักเน้นการส่งเสริมสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) มากกว่าการส่งเสริมสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (Micro and Small Enterprises: MSEs) ทั้งนี้ก็อาจเพราะ MSEs ได้ถูกจัดอยู่ในประเภทการดำเนินการด้านธุรกิจ Informal Sector จากอุปสรรคคั้งที่ได้กล่าวมาจึงได้ส่งผลให้โอกาสด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทยในช่วงที่ผ่านมาขาดความมั่นคง สอดคล้องกับข้อมูลของ Tarmidi L. ในการประชุมระดับนานาชาติ International Conference on “Building an Asia-Pacific Economic Community” เมื่อวันที่ 22-25 May 2005 ณ โรงแรม Shilla ใน Jeju Korea ในประเด็น The Importance of MSEs in Economic Development of Developing APEC Countries พบว่า การส่งเสริม SMEs ของภาครัฐ ถือเป็นนโยบายที่ไม่ถูกต้อง เพราะ SMEs มักจะมีภูมิรัฐอยู่แล้ว และยิ่งถ้าหากภาครัฐไม่แยกการส่งเสริม MSEs ออกจาก SMEs สิ่งที่ภาครัฐส่งเสริมไป มักจะตกไปอยู่กับ SMEs มากกว่า

ดังนั้น MSEs จึงมีบทบาทสำคัญมากต่อเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจ้างงานและรายได้ของประเทศ ดังนั้นความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน MSEs โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการในการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการพัฒนา MSEs ให้เติบโตได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ปัญหาค่าความยากจนในประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ในประเด็นแบบแผนการเติบโตของการจ้างงาน คณะผู้วิจัยนำเสนอบทวิเคราะห์ผลการสำรวจโดยพิจารณาจากแบบแผนการเติบโตของการจ้างงานดังกล่าว คือ การแบ่งประเภทของ MSEs เป็น 3 ระดับ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน ได้แก่

1. อัตราการเติบโตของการจ้างงานที่น้อยกว่า 0
2. อัตราการเติบโตของการจ้างงานเท่ากับ 0
3. อัตราการเติบโตของการจ้างงานมากกว่า 0

ในที่นี้ อัตราการเติบโตของการจ้างงาน หมายถึง ผลต่างระหว่างจำนวนการจ้างงานในปัจจุบัน และจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการหารด้วยอายุของกิจการ

โดยการศึกษาในส่วนนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ในส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์แบบแผนการเติบโตของการจ้างงาน จำแนกตามขนาด และจังหวัด ในส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ลักษณะของ MSEs ที่มีแบบแผนการเติบโตที่แตกต่างกัน และในส่วนสุดท้าย เป็นบทสรุป

(1) แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม และขนาดเล็ก

ในส่วนนี้ได้ทำการศึกษาแบบแผนการเติบโตของการจ้างงาน จำแนกตามขนาดของ MEs (การจ้างงาน 1-9 คน) และ SEs (การจ้างงาน 10-19 คน) จำแนกตามจังหวัด (จังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต)

(1.1) แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม และขนาดเล็กจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ตาราง 23 แสดงแบบแผนการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs โดยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของ MSEs ที่ทำการสำรวจไม่มีการเติบโตของการจ้างงานเลย (ร้อยละ 51.1) ขณะที่ประมาณร้อยละ 36 มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก และเพียงร้อยละ 13 ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นลบ

เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของ MEs (การจ้างงาน 1-9 คน) มีลักษณะคล้ายคลึงกับแบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของ MSEs กล่าวคือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของ MEs ไม่มีการเติบโตของการจ้างงานเลย (ร้อยละ 54.7) ขณะที่ประมาณหนึ่งในสามของ MEs มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก (ร้อยละ 32) และเพียงร้อยละ 13 ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นลบ

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าแบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของ SEs (มีการจ้างงาน 10-19 คน) มีลักษณะที่แตกต่าง กล่าวคือ ประมาณครึ่งหนึ่งของ SEs มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก (ร้อยละ 51) ขณะที่ประมาณร้อยละ 38 ของ SEs ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน และร้อยละ 11 มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นลบ

ตาราง 23 แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของ MSEs

อัตราการเติบโตของการจ้างงาน	MSEs		MEs		SEs	
	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)
< 0	23	13.0	17	13.4	5	11.4
= 0	84	51.1	65	54.7	18	37.6
> 0	63	36.0	38	31.9	27	51.0
ทั้งหมด	170	100.0	120	100.0	50	100.0

(2) แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานของ MSEs จำแนกตามจังหวัด

เมื่อเปรียบเทียบกับรายจังหวัด จังหวัดที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นลบมากที่สุดคือ จังหวัดกระบี่ (ร้อยละ 16) รองลงมาคือ จังหวัดตรัง (ร้อยละ 24) ขณะที่จังหวัดที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีอัตราการเติบโตเป็นบวกมากที่สุดคือ ภูเก็ต

ตาราง 24 แบบแผนการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs จำแนกตามภูมิภาค

อัตรา การเติบโตของ การจ้างงาน	จังหวัดตรัง		จังหวัดกระบี่		จังหวัดภูเก็ต	
	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)
< 0	32	12.5	31	16.2	11	6.3
= 0	155	60.8	91	47.6	124	70.9
> 0	68	26.7	69	36.1	40	22.9
ทั้งหมด	255	100.0	191	100.0	175	100.0

(2) ลักษณะของ MSEs ที่มีแบบแผนการเติบโตของการจ้างงานที่แตกต่างกัน

ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์หว่า MSEs ที่มีแบบแผนการเติบโตที่ต่างกันนี้ มีลักษณะที่ต่างกันอย่างไร โดยพิจารณาจากตัวแปรต่างๆ ทั้งในระดับของผู้ประกอบการและสถานประกอบการ

(2.1) ลักษณะของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

(2.1.1) แรงผลักดันในการเริ่มกิจการของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาแรงผลักดันในการเริ่มกิจการของผู้ประกอบการ ซึ่งจำแนกเป็นแรงผลักดันทางอุปทาน (Supply Driven) ซึ่งหมายถึงการเริ่มกิจการเพื่อประทังชีวิตหรือเพื่อความอยู่รอด ขณะที่แรงผลักดันทางอุปสงค์ (Demand Driven) หมายถึงการเริ่มกิจการเนื่องจากการเห็นช่องทางในการทำธุรกิจ เช่น ตลาดสินค้าเป็นที่นิยม หรือคนให้ความสนใจในผลิตภัณฑ์มาก พบว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่เป็นบวกมีสัดส่วนของผู้ประกอบการที่มีแรงผลักดันทางอุปสงค์ในการเริ่มกิจการมากกว่า MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นลบ ขณะที่ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นลบหรือเท่ากับศูนย์ มีสัดส่วนของผู้ประกอบการที่มีแรงผลักดันทางอุปทานในการเริ่มกิจการมากกว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นบวก (ตาราง 25) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงผลักดันในการเริ่มกิจการที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อการเติบโตของกิจการที่แตกต่างกัน

ตาราง 25 แรงผลักดันในการเริ่มกิจการของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	แรงผลักดัน ทางอุปทาน	แรงผลักดัน ทางอุปสงค์	รับช่วงต่อ จากครอบครัว	อื่นๆ	รวม
< 0	27.0	65.6	6.6	0.8	100.0
= 0	27.1	66.9	4.1	1.9	100.0
> 0	18.8	73.8	5.0	2.4	100.0

(2.1.2) ความคาดหวังต่อกิจการของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

ตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังต่อกิจการที่ต่างกัน ส่งผลต่อการเติบโตของการจ้างงานที่ต่างกัน กล่าวคือ สำหรับ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตที่เป็นบวกนั้น ในภาพรวมผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อกิจการค่อนข้างสูง คือ มีความเจริญก้าวหน้า สามารถขยายกิจการให้ใหญ่โตขึ้นได้ และสามารถมีรายได้เพียงพอที่จะส่งลูกเรียนจบได้ ขณะที่ MSEs ที่มีการเติบโตเป็นลบนั้น โดยรวมผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อกิจการที่ค่อนข้างต่ำคือ เพียงแค่มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว

ตาราง 26 ความคาดหวังต่อกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	พอมีรายได้เลี้ยง ตัวเองและครอบครัว	มีความเจริญก้าวหน้า ขยายตัวใหญ่ขึ้น	มีรายได้ ส่งลูกเรียนจบ	อื่นๆ	รวม
< 0	54.9	41.8	1.6	1.6	100.0
= 0	47.5	49.0	2.9	0.6	100.0
> 0	34.0	61.5	3.8	0.6	100.0

(2.1.3) ความสนใจในการฝึกอบรมแรงงานของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่เป็นบวก มีสัดส่วนของผู้ประกอบการที่มีความสนใจในการฝึกอบรมแรงงานมากกว่าโดยเปรียบเทียบกับ MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นลบ (ตาราง 27) ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า กิจการที่มีการเติบโตมากกว่า มีความสนใจในการพัฒนาคุณภาพทักษะแรงงานมากกว่า

ตาราง 27 ความสนใจในการฝึกอบรมแรงงาน จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	ไม่สนใจ	สนใจ	รวม
< 0	48.0	52.0	100.0
= 0	46.1	53.9	100.0
> 0	37.1	62.9	100.0

(2.1.4) ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐของผู้ประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

MSEs ที่มีอัตราการเติบโตที่ต่างกันมีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐที่แตกต่างกัน กล่าวคือ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นลบ มีสัดส่วนของผู้ประกอบการที่ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมากกว่า MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นบวก (ตาราง 28) ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า MSEs ที่มีการเติบโตเป็นลบอาจเผชิญปัญหาและอุปสรรคมากกว่า MSEs ที่ไม่เติบโตเลยหรือมีการเติบโตเป็นบวก ดังนั้น MSEs ที่มีการเติบโตเป็นลบจึงต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมากกว่า

ตาราง 28 ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐจำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	ต้องการ	ไม่ต้องการ	รวม
< 0	57.7	42.3	100.0
= 0	55.6	44.4	100.0
> 0	55.1	44.9	100.0

(2.2) ลักษณะของสถานประกอบการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

(2.2.1) เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

ตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่เป็นบวก มีสัดส่วนของเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการเป็นเงินส่วนตัวที่มากกว่า และมีการใช้เงินกู้ในระบบที่น้อยกว่า MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นลบ ซึ่งการใช้เงินส่วนตัวในการลงทุนสะท้อนถึงการไม่มีต้นทุนด้านดอกเบี้ย และการใช้เงินกุน้อยสะท้อนถึงต้นทุนด้านดอกเบี้ยที่ต่ำกว่า จึงทำให้มีต้นทุนในการดำเนินการที่ต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบ ในทางตรงข้าม MSEs ที่มีการเติบโตเป็นลบมีสัดส่วนของเงินเมื่อเริ่มกิจการเป็นเงินกู้ในระบบมากกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความเสียเปรียบด้านต้นทุนที่มากกว่าเนื่องจากต้องมีภาระด้านดอกเบี้ย ดังนั้น ภาระการแบกรับต้นทุนด้านดอกเบี้ยตั้งแต่เมื่อเริ่มกิจการ อาจส่งผลต่อการเติบโตของกิจการในเวลาต่อมา

ตาราง 29 เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโตของการจ้างงาน	เงินส่วนตัว	เงินของสมาชิกในครอบครัว / ญาติ	เงินลงทุนจากหุ้นส่วน	เงินกู้ในระบบ	เงินกู้นอกระบบ	อื่นๆ	รวม
< 0	57.9	11.6	10.7	16.5	1.7	1.7	100.0
= 0	55.6	16.3	10.0	15.4	1.0	1.7	100.0
> 0	63.5	12.8	9.5	12.2	1.5	0.6	100.0

(2.2.2) ลักษณะการกู้เงิน จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะของการกู้เงิน พบว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตที่เป็นบวก มีสัดส่วนของการเคยกู้เงินจากสมาชิกในครอบครัวหรือญาติสูงกว่า MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตที่เป็นลบ ซึ่งการกู้เงินจากสมาชิกในครอบครัวหรือญาติอาจสะท้อนถึงความได้เปรียบด้านอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกู้เงินจากสถาบันการเงินหรือการกู้เงินนอกระบบ (ตาราง 30)

ตาราง 30 ลักษณะการกู้เงิน จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโตของการจ้างงาน	ไม่เคยกู้เงิน	เคยกู้เงินจากคนในครอบครัว	เคยกู้จากสถาบันการเงิน	เคยกู้เงินนอกระบบ	อื่นๆ	รวม
< 0	35.8	3.3	52.8	5.7	2.4	100.0
= 0	51.0	4.4	41.2	2.1	1.3	100.0
> 0	35.0	7.6	52.1	4.1	1.2	100.0

(2.2.3) ยอดขายของกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

ตาราง 31 แสดงให้เห็นว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มียอดขายตั้งแต่ 500,000 บาทขึ้นไปมากกว่า MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นลบ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณายอดขายเฉลี่ยต่อปี พบว่าอัตราการเติบโตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับยอดขายเฉลี่ยต่อปีของกิจการ กล่าวคือ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นลบมียอดขายเฉลี่ยต่อปี 5.2 ล้านบาท ซึ่งน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ MSEs ที่ไม่มีการเติบโตเลยมียอดขายเฉลี่ยต่อปี 6.4 ล้านบาท และ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นบวกมียอดขายเฉลี่ยต่อปีสูงถึง 27.8 ล้านบาท ดังนั้น ยอดขายของกิจการมีความสำคัญต่อการเติบโตของกิจการ กล่าวคือ กิจการที่จะเติบโตได้ มีแนวโน้มที่จะมียอดขายต่อปีที่สูง

ตาราง 31 ยอดขายของกิจการต่อปี จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	1- 50,000	50,001- 100,000	100,001- 500,000	500,001- 1,000,000	1,000,001 ขึ้นไป	รวม	ยอดขายเฉลี่ย ต่อปี (ล้านบาท)
< 0	0.9	4.6	19.3	14.7	60.6	100.0	5.2
= 0	0.5	2.9	22.6	19.5	54.5	100.0	6.4
> 0	0.7	2.1	8.2	22.3	66.7	100.0	27.8

(2.2.4) ขนาดของการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

ตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่ยิ่งสูง ขนาดการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ ยิ่งเล็ก กล่าวคือ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นบวก มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มแรกเพียง 1-5 คนสูงถึงร้อยละ 78 ขณะที่ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นลบ มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานเมื่อแรกเริ่มค่อนข้างสูงโดยเปรียบเทียบกับ MSEs ที่มีการเติบโตเป็นบวก หรือไม่มีการเติบโต นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาขนาดการจ้างงานเฉลี่ยเมื่อเริ่มกิจการ พบว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นลบมีขนาดการจ้างงานเฉลี่ย 13 คน ขณะที่ MSEs ที่ไม่มีการเติบโตเลยมีการจ้างงานเฉลี่ย 6 คนเมื่อเริ่มกิจการ และ MSEs ที่มีอัตราการเติบโตเป็นบวกที่มีการจ้างงานเฉลี่ย 4 คนเมื่อเริ่มกิจการ

ตาราง 32 ขนาดของการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	1-5 คน	6-9 คน	10-15 คน	16-19 คน	20 คน ขึ้นไป	รวม	ขนาดการจ้าง งานเฉลี่ย (คน)
< 0	25.2	19.5	29.3	4.9	21.1	100.0	13
= 0	60.1	22.3	14.0	3.5	0.0	100.0	6
> 0	78.0	13.5	7.3	1.2	0.0	100.0	4

(2.2.5) การเปลี่ยนแปลงการผลิต/บริการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

เมื่อพิจารณาด้านการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ ประเภท หรือชนิดของสินค้าหรือบริการ ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักรของ MSEs พบว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้านการผลิตหรือการบริการมากกว่าโดยเปรียบเทียบ ขณะที่ MSEs ที่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงานหรือมีอัตราการเติบโตเป็นลบ มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงลดลงด้านการผลิตหรือการบริการที่มากกว่า MSEs ที่มีการเติบโตเป็นบวก (ตาราง 33)

ตาราง 33 การเปลี่ยนแปลงการผลิตหรือการบริการ จำแนกตามอัตราการเติบโตของการจ้างงาน

อัตราการเติบโต ของการจ้างงาน	ไม่มีการ เปลี่ยนแปลง	มีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้น	มีการเปลี่ยนแปลง ลดลง	รวม
< 0	41.6	47.8	10.6	100.0
0	46.5	48.1	5.4	100.0
> 0	23.7	72.6	3.8	100.0

(2.2.6) สรุป

กลุ่มตัวอย่างของ MSEs ที่สำรวจมีแบบแผนการเติบโตของการจ้างงานที่ต่างกัน โดยประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) ของ MSEs ที่สำรวจไม่มีการเติบโตของการจ้างงานเลย ขณะที่ประมาณร้อยละ 36 มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานมากกว่า 0 และเพียงร้อยละ 13 ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานน้อยกว่า 0 และในระดับขนาดของกิจการ พบว่า MSEs ส่วนใหญ่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง MEs ที่มีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน ขณะที่ SEs มีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งที่มีการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก

MSEs ส่วนใหญ่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง MEs ที่มีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน ขณะที่ SEs มีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งที่มีการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก ซึ่งอัตราการเติบโตของกิจการที่แตกต่างกันก็มีลักษณะที่แตกต่างกันทั้งในระดับของผู้ประกอบการ และระดับสถานประกอบการ กล่าวคือ ในระดับของผู้ประกอบการนั้น MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่เป็นบวกมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนของผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่า มีแรงผลักดันทางอุปสงค์ในการเริ่มกิจการมากกว่า มีความคาดหวังต่อกิจการที่สูงกว่า มีความสนใจในการฝึกอบรมแรงงานมากกว่า และต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐน้อยกว่า หากเปรียบเทียบกับ MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นลบ

นอกจากนี้ หากพิจารณาในระดับของสถานประกอบการ พบว่า MSEs ที่มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่เป็นบวกมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนของสถานประกอบการที่มีเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการเป็นเงินส่วนตัวมากกว่าและใช้เงินกู้้น้อยกว่า มีสัดส่วนของการกู้เงินจากคนในครอบครัวมากกว่า มียอดขายของกิจการที่ค่อนข้างสูงกว่า มีขนาดการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการค่อนข้างน้อย และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้านการผลิตหรือการบริการ หากเปรียบเทียบกับ MSEs ที่ไม่มีการเติบโตหรือมีการเติบโตเป็นลบ

กล่าวโดยสรุปคือ ในระดับของผู้ประกอบการ ปัจจัยบวกต่ออัตราการเติบโตของการจ้างงานคือ ระดับการศึกษาที่สูง แรงผลักดันทางอุปสงค์ในการเริ่มกิจการ ความคาดหวังสูงต่อกิจการ และความสนใจในการพัฒนาคุณภาพแรงงาน และในระดับของสถานประกอบการ ปัจจัยบวกต่ออัตราการเติบโตของการจ้างงานคือ แหล่งเงินทุนของกิจการที่ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ ยอดขายของกิจการที่สูง ขนาดการจ้างงานที่เล็ก ๆ เมื่อเริ่มกิจการ และการพัฒนาการผลิตหรือการบริการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

ในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ MSEs มีบทบาทสำคัญต่อการจ้างงานและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมการเจริญเติบโตของการจ้างงานใน MSEs จึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการลดปัญหาการว่างงานและความยากจน ตลอดจนช่วยสนับสนุนการกระจายรายได้และการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ในประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติเกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs โดยการใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติ (Econometric Model) ในการประมาณการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs ของจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจตัวอย่างของ MSEs ทั้ง 3 จังหวัดจำนวนประมาณ 170 แห่งในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2553 – มีนาคม 2554

ทั้งนี้โดยหลักการเบื้องต้น การเติบโตของกิจการจะส่งผลให้เกิดการจ้างงานของกิจการเพิ่มขึ้น และข้อเท็จจริงจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีหลายการศึกษาที่วัดการเติบโตหรือความสำเร็จของธุรกิจโดยพิจารณาจากการเติบโตของการจ้างงาน นอกจากนั้นการใช้การเติบโตของการจ้างงานเป็นตัวแปรหลักจะทำให้เห็นภาพชัดเจนว่าตัวแปรต่างๆ มีผลต่อการเติบโตของการจ้างงานในทิศทางใด โดยภาพเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อไปถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของการจ้างงาน

การศึกษาในประเด็นนี้ครอบคลุมถึงข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นเป็นการนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ และผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดการเติบโตของการจ้างงานของจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต นอกจากนั้นได้วิเคราะห์การเติบโตของการจ้างงานในภาพรวมโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิให้เห็นภาพในระดับมหภาคเนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลปฐมภูมิดังกล่าวต่อไป และสุดท้ายเป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อจำกัด (limitation) บางประการของการศึกษาทางเศรษฐมิติในการศึกษานี้คือ ประการแรก ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจเป็นข้อมูล ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา (Cross Section Data) ทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบระหว่างปีต่างๆ ได้ ดังนั้น ตัวแปรแทน (Proxy Variable) ที่ใช้ในการวัดการเติบโตของการจ้างงานคือ ผลต่างระหว่างจำนวนแรงงานในปัจจุบันและจำนวนแรงงานเมื่อเริ่มแรกหารด้วยจำนวนอายุของสถานประกอบการ ขณะที่หากเป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่แสดงการเปลี่ยนแปลงตามลำดับเวลา (Time Series Data) จะสามารถใช้ตัวแปรแทนเป็นอัตราการเติบโตของการจ้างงานในแต่ละปีซึ่งแสดงถึงข้อมูลของอัตราการเติบโตของการจ้างงานได้ดีกว่า ประการที่สองคือ การสำรวจสถานประกอบการ ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา ทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะกิจการที่ยังคงดำเนินการอยู่เท่านั้น (Survival Firms) ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึง

ครอบคลุมเฉพาะกิจการที่ยังคงดำเนินการอยู่ และไม่รวมถึงสถานประกอบการที่เลิกกิจการแล้ว (Exit Firms) และประการสุดท้าย คือ ไม่มีข้อมูลว่าการเติบโตของกิจการเกิดจากการเติบโตภายในกิจการเอง หรือเกิดจากการควบรวมกิจการ อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการที่มีการจ้างงานต่ำกว่า 20 คนมีความน่าจะเป็นของการควบรวมกิจการในระดับที่ต่ำ (MacDonald, 1986) ดังนั้น ปัญหานี้จึงไม่น่าส่งผลกระทบต่อผลการศึกษานี้

(1) ข้อมูลและสถิติ (Data and Descriptive Statistics)

(1.1) ข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-19 คน และมีการจดทะเบียนแรงงานกับสำนักงานประกันสังคม โดยเป็นการสำรวจในพื้นที่จังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2553 – มีนาคม 2554 และรวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 170 แห่ง

(1.2) ข้อมูลทางสถิติ

ตาราง 34 แสดงข้อมูลทางสถิติของตัวแปรเชิงปริมาณที่ใช้ในแบบจำลองการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs โดยค่าเฉลี่ยของอัตราการเติบโตของการจ้างงานต่อปีของ MSEs เพียง 0.08 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราการเติบโตของการจ้างงานค่อนข้างน้อยโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเติบโตเฉลี่ยของ MEs เพียงร้อยละ 0.01 ขณะที่ อัตราการเติบโตเฉลี่ยของ SEs ร้อยละ 0.31 และอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่ต่ำที่สุดคือ -7 และสูงสุดคือ 11 ขณะที่ จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการโดยเฉลี่ยของ MSEs ประมาณ 6 คน โดยจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ โดยเฉลี่ยของ MEs และ SEs เท่ากับ 4 คน และ 12 คนตามลำดับ และจำนวนการจ้างงานของ MSEs ที่น้อยที่สุดคือ 1 คน และมากที่สุดคือ 97 คน ส่วนอายุของ MSEs โดยเฉลี่ยประมาณ 14 ปี โดย MEs มีอายุเฉลี่ยประมาณ 13 ปี ขณะที่ SEs มีอายุเฉลี่ยประมาณ 17 ปี และ MSEs ที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 1 ปีและมากที่สุดคือ 60 ปี และผู้ประกอบการใน MSEs มีประสบการณ์เฉลี่ยประมาณ 14 ปี โดยผู้ประกอบการใน MEs มีประสบการณ์เฉลี่ย 14 ปีซึ่งน้อยกว่าผู้ประกอบการใน SEs ที่มีประสบการณ์เฉลี่ย 16 ปี และผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์น้อยที่สุดคือ 1 ปีและมากที่สุดคือ 70 ปี

ตาราง 34 ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรเชิงปริมาณ

ตัวแปร	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)	ค่าต่ำสุด (Minimum)	ค่าสูงสุด (Maximum)
อัตราการเติบโตของการจ้างงาน (ร้อยละ)	948	0.08	.81	-7	11
- MSEs	726	0.01	.57	-7	3
- MEs	222	0.31	1.29	-5	11
- SEs					
จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ (คน)	948	6.13	6.40	1	97
- MSEs	726	4.37	3.54	1	30
- MEs	222	11.86	9.56	1	97
- SEs					
จำนวนการจ้างงานในปัจจุบัน (คน)					
- MSEs	948	6.79	4.69	1	19
- MEs	726	4.63	2.44	1	9
- SEs	222	13.84	3.09	10	19
อายุของกิจการ (ปี)					
- MSEs	948	14.18	11.36	1	60
- MEs	726	13.45	11.00	1	60
- SEs	222	16.54	12.18	1	59
ประสบการณ์ของผู้ประกอบการ (ปี)					
- MSEs	948	14.38	10.45	1	70
- MEs	726	13.92	10.32	1	70
- SEs	222	15.89	10.73	1	60

(1.3) วรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญต่อการเติบโตของกิจการที่มีขนาดไม่ใหญ่นัก (ซึ่งหมายรวมถึง SMEs และ MSEs) อาจแบ่งได้เป็นปัจจัยภายในและภายนอกกิจการ โดยปัจจัยภายในกิจการ ได้แก่ ลักษณะของผู้ประกอบการและกิจการ และขนาดของกิจการ ขณะที่ ปัจจัยภายนอกกิจการ ได้แก่ การมีกลุ่มเครือข่าย (Clusters) หรือการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม (Agglomeration) นโยบายที่เป็นมิตรต่อตลาด ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ การสนับสนุนทางการเงินและทางเทคนิค และสถานะการณ์ทางเศรษฐกิจมหภาค

(1.3.1) ปัจจัยภายในกิจการ

ลักษณะของผู้ประกอบการและกิจการ

ลักษณะของผู้ประกอบการและกิจการที่มีผลกระทบต่อกิจการ ได้แก่

การศึกษาและประสบการณ์ ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาสูงกว่าและประสบการณ์มากกว่ามีแนวโน้มที่จะดำเนินกิจการได้ดีกว่าผู้ประกอบการที่มีการศึกษาและประสบการณ์น้อยกว่า (Okpara 2007, Schmidt 2007, Mead, Liedholm, Bhamik 2004, Parker 1994) ทั้งนี้ Liedholm (2002) พบว่า MSEs ในประเทศแอฟริกาที่เจ้าของกิจการได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจอื่นมาก่อนจะเติบโตรวดเร็วกว่า

การฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบการฝึกอาชีพ (Vocational) และการฝึกอบรมในงาน (On The Job Training) (Liedholm 2002 และ McPherson 1992) โดย McPherson (1992) พบว่าผู้ประกอบการที่ได้รับการฝึกอาชีพมีการเติบโตของกิจการเร็วกว่าถึงร้อยละ 9 เมื่อเทียบกับกิจการที่ผู้ประกอบการไม่ได้รับการฝึกอบรม

เพศของผู้ประกอบการ กิจการที่มีผู้ประกอบการเป็นเพศหญิงอาจมีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้แต่มักจะไม่ค่อยเติบโต เนื่องจากผู้หญิงมักไม่ค่อยชอบความเสี่ยงสูง ทั้งนี้ Liedholm (2002) ซึ่งศึกษา MSEs ใน 5 ประเทศในภูมิภาคแอฟริกาพบว่า เพศของผู้ประกอบการไม่ค่อยมีผลต่อความล้มเหลวและการปิดกิจการ

อย่างไรก็ตาม เพศของผู้ประกอบการเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเติบโตของวิสาหกิจ โดยผู้ประกอบการที่เป็นเพศชายดำเนินกิจการได้ดีกว่าผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิง นอกจากนี้ Liedholm and Mead (1999) ซึ่งศึกษาพลวัตของ MSEs ในภูมิภาคแอฟริการวม 12 ประเทศได้พบว่า MSEs ที่มีผู้ประกอบการเป็นเพศหญิงมีอัตราการเติบโตที่ต่ำกว่า MSEs ที่มีผู้ประกอบการเป็นเพศชาย สอดคล้องกับงานการศึกษาของ Downing and Daniels (1992) และ Liedholm, McPherson and Chuta (1994) ที่พบว่าผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิงในแอฟริกาไม่ชอบความเสี่ยง (Risk- Averse) จึงมีแนวโน้มที่จะเติบโตน้อยกว่าผู้ประกอบการที่เป็นเพศชาย

ทำเลที่ตั้งของกิจการ ที่ตั้งของกิจการที่แตกต่างกัน เช่น ในเขตเมือง (Urban) ชนบท (Rural) หรืออยู่ใกล้หรือไกลจากตลาด มีผลต่อพลวัตของกิจการ โดยการศึกษาของ Liedholm (2002) พบว่า ความเป็นไปได้ที่จะเลิกกิจการมีความสัมพันธ์กับที่ตั้งของกิจการ โดยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการอยู่รอดของกิจการ

ในแอฟริกา คือการที่กิจการมีทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ตลาด กล่าวคือ กิจการทุกขนาดที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะอยู่รอดมากกว่ากิจการที่อยู่ในเขตชนบท และกิจการที่ตั้งอยู่ในย่านการค้าพาณิชย์มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดมากกว่ากิจการที่ตั้งอยู่ละแวกบ้าน นอกจากนี้ ตัวแปรด้านที่ตั้งมีความสำคัญต่อการเติบโตของกิจการ (วัดจากจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น) โดยวิสาหกิจที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองและในย่านการค้าพาณิชย์เติบโตรวดเร็วกว่าวิสาหกิจที่อยู่ในชนบทและเป็นการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Liedholm, McPherson and Chuta (1994) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) ในชนบทของประเทศในภูมิภาคแอฟริกา ได้แก่ การมีที่ตั้งอยู่ในย่านการค้าและริมถนน (เมื่อเทียบกับที่ตั้งอยู่ที่บ้าน) ในทำนองเดียวกัน Liedholm and Mead (1999) พบว่า MSEs ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง (Urban) มีอัตราการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยมากกว่า MSEs ที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท (Rural)

เครือข่ายทางตลาด MSEs ที่มีการขายสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้ค้าหรือพ่อค้าคนกลางมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่สูงกว่า MSEs ที่ขายสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภคโดยตรง ซึ่งอาจเป็นผลจากรูปแบบการตลาดที่ซับซ้อนมากกว่าทำให้ผู้ประกอบการมีโอกาสที่จะได้รับความรู้ความชำนาญ (Specialization) เพิ่มมากขึ้น (Liedholm and Mead, 1999)

ประเภทอุตสาหกรรม Liedholm and Mead (1999) พบว่า MSEs ที่อยู่ในภาคการผลิตมีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตที่ช้าที่สุด และ MSEs ที่อยู่ในภาคบริการมีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตที่เร็วที่สุด สอดคล้องกับ Liedholm, McPherson and Chuta (1994) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) ในชนบทของประเทศในภูมิภาคแอฟริกา ได้แก่ การประกอบกิจการในภาคบริการ (เมื่อเทียบกับภาคการค้า)

ขนาดของกิจการและการเติบโต

ขนาดของกิจการเมื่อเริ่มต้นมีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้สมมติฐานที่ว่ากิจการที่มีขนาดเล็กมากๆ มีแนวโน้มที่จะไม่สามารถอยู่รอดและไม่เติบโต เพราะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางนโยบายและธุรกิจที่ยากลำบาก ซึ่งสะท้อนได้จากอัตราการเลิกกิจการของวิสาหกิจขนาดเล็กมากๆ จะสูงกว่าวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่กว่า

อย่างไรก็ตาม งานศึกษาโดย Liedholm (2002) พบว่าขนาดของกิจการในประเทศแถบแอฟริกาเมื่อแรกเริ่มมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับการขยายตัวของกิจการ กิจการที่มีขนาดเล็กกว่าเมื่อตอนเริ่มกิจการ มีแนวโน้มที่จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากกว่าเมื่อเทียบกับกิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าเมื่อตอนเริ่มกิจการ ในทำนองเดียวกัน Liedholm, McPherson and Chuta (1994) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของวิสาหกิจขนาดย่อมในชนบทของแอฟริกา ได้แก่ อายุของกิจการ และขนาดของวิสาหกิจเมื่อเริ่มกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบบจำลองการเรียนรู้ (Learning Model) ของ Jovanovic (1982) ที่ว่าอายุของวิสาหกิจและขนาดของวิสาหกิจเมื่อเริ่มกิจการมีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามกับการเติบโตของวิสาหกิจ

นอกจากนี้ Aw (2002) พบว่าในประเทศไต้หวัน กิจการที่มีผลิตภาพ (Productivity) สูงกว่าสามารถเติบโตได้มากกว่า ขณะที่กิจการที่มีผลิตภาพน้อยกว่ามักจะเติบโตได้น้อยกว่าหรือเลิกกิจการไป ดังนั้นการ

เติบโตของการจ้างงานในกิจการมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อระดับของผลิตภาพเมื่อเริ่มกิจการ ในทางตรงข้าม การเติบโตของการจ้างงานมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อขนาดของกิจการเมื่อเริ่มกิจการ กล่าวคือ เมื่อกำหนดให้ระดับผลิตภาพเมื่อเริ่มกิจการคงที่ กิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าเมื่อเริ่มกิจการมีแนวโน้มขยายตัวได้ช้ากว่า ซึ่งอาจแสดงได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบไม่ใช่ขนาดของกิจการแต่เป็นผลิตภาพ

(1.3.2) ปัจจัยภายนอกกิจการ

กลุ่มเครือข่าย (Clusters) หรือการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม (Agglomeration)

การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายหรือการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม หมายถึงการกระจุกตัวทางภูมิศาสตร์หรือการรวมตัวกันของกิจการต่างๆ ในกลุ่มธุรกิจ ซึ่งการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเครือข่ายมีความสำคัญเนื่องจากทำให้เกิดการแพร่กระจายทางความรู้ (Knowledge Spillovers) การใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกัน (Input Sharing) และการรวมตัวของตลาดแรงงาน (Labor Market Pooling) ยกตัวอย่างเช่น Yamawaki (2002) พบว่าประโยชน์สำคัญที่กิจการขนาดเล็กได้รับจากการอยู่รวมตัวกันเป็นกลุ่มมี 4 ประการ ดังนี้ ความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษ (Specialization) การจัดซื้อเป็นไปได้ง่าย การแพร่กระจายทางเทคโนโลยี และการได้รับการสนับสนุนจากนโยบายสาธารณะ (เช่น การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเทคโนโลยีและการวิจัยโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น) ตลอดจน ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะเฉพาะพิเศษ และทำให้เกิดการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนให้ต่ำลงในที่สุด

ทั้งนี้ Berry, Rodrigueq and Sandee (2002) พบว่าการรวมตัวกันของกิจการขนาดเล็กในอินโดนีเซียทำให้ SMEs ส่วนหนึ่งสามารถเติบโตเป็นผู้ส่งออกได้ เนื่องจากการทำสัญญารับเหมาช่วง (Subcontract) กับบริษัทต่างชาติ กล่าวคือ วิศวกรที่อยู่วางตัวกันมีแนวโน้มที่จะดำเนินธุรกิจส่งออกและสามารถปรับนวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์และกระบวนการมาใช้ได้ รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้ซื้อต่างชาติทำให้สามารถปรับประเภทของผลิตภัณฑ์ให้หลากหลายและพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้รวดเร็วมากขึ้น

นอกจากนี้ การอยู่รวมตัวกันช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม โดยผ่านทาง การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Spillovers) ซึ่งกิจการที่มีขนาดเล็กกว่าจะได้รับประโยชน์จากการแพร่กระจายความรู้มากกว่า เนื่องจาก โดยปกติแล้ว กิจการขนาดเล็กมักไม่ค่อยใช้จ่ายด้านพัฒนาและวิจัย ดังนั้น ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของกิจการขนาดเล็กจึงมักไม่ได้เกิดจากทรัพยากรและความพยายามของกิจการเอง แต่อาจเกิดจากการที่กิจการมีที่ตั้งใกล้กับมหาวิทยาลัย สถาบันด้านการวิจัยและพัฒนา และกิจการอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดการแพร่กระจายทางความรู้ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมของกิจการขนาดเล็ก (Iqbal and Urata, 2002)

นโยบายที่เป็นมิตรต่อตลาด

นโยบายภาครัฐที่เป็นมิตรต่อตลาดมีความสำคัญต่อพลวัตของ SMEs โดย Wang and Yao (2002) พบว่าการเติบโตอย่างรวดเร็วของ SMEs ในประเทศจีนเป็นผลจากการยกเลิกการควบคุมโดยรัฐ เช่น การยกเลิกการควบคุมในภาคเกษตรทำให้เกิดฟาร์มขนาดเล็กที่เป็นกิจการภายในครอบครัวเพิ่มสูงขึ้นมาก

นอกจากนี้ นโยบายของรัฐที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมหนักทำให้เกิดสูญญากาศขนาดใหญ่ในตลาดสินค้าผู้บริโภค ซึ่งต่อมาส่งผลให้กิจการขนาดเล็กเริ่มที่จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในตลาดสินค้าผู้บริโภคในทศวรรษ 1980 และนโยบายการเปิดการค้ากับต่างชาติให้มากขึ้นช่วยทำให้ผู้ผลิตขนาดเล็กก้าวสู่การส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) กล่าวโดยสรุป นโยบายที่เป็นมิตรต่อตลาดจะช่วยส่งเสริมการเติบโตของการค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศในสินค้าที่ใช้แรงงานมาก ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากแก่ SMEs ในประเทศกำลังพัฒนา

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกิจและภาครัฐ

Rasiah (2002) พบว่าความร่วมมือระหว่างภาครัฐกิจและภาครัฐในระดับท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการดำเนินการของ SMEs ในมาเลเซีย โดยศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินการของ SMEs ที่รับความช่วยเหลือเครื่องจักรที่มีที่ตั้งอยู่ในรัฐปีนัง (Penang) และรัฐคีลางวัลเลย์ (Kelang Valley) กล่าวคือ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือเครื่องจักรมีการพัฒนาอย่างมากในปีนัง ซึ่งเป็นผลจากความแตกต่างของความร่วมมือระหว่างภาครัฐกิจและรัฐบาลท้องถิ่นของปีนังและคีลางวัลเลย์ โดยรัฐปีนังให้การสนับสนุนแก่ SMEs ท้องถิ่นและบริษัทข้ามชาติในหลายรูปแบบ เช่น การจัดหาลูกค้าที่เหมาะสมระหว่างบริษัทท้องถิ่นที่รับจ้างเหมาช่วงและบริษัทข้ามชาติที่ต้องการจ้างเหมาช่วงโดยการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับทั้ง 2 ฝ่ายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้ รัฐปีนังยังเปลี่ยนจากนโยบายของชาติที่มุ่งส่งเสริมเฉพาะวิสาหกิจที่เป็นของคนพื้นเมือง ไปสู่การส่งเสริมธุรกิจ SMEs ที่ดำเนินการโดยเจ้าของที่มีเชื้อสายจีนที่มีความสามารถ ในทางตรงข้าม ในรัฐคีลางวัลเลย์ การเชื่อมโยงระหว่างบริษัทข้ามชาติทางอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็กและบริษัทผลิตเครื่องมือเครื่องจักรท้องถิ่นไม่ได้มีการพัฒนา เนื่องจากการขาดความร่วมมือระหว่างภาครัฐกิจและภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนทางการเงินและเทคนิค

ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้จัดการสนับสนุนทางการเงินและเทคนิคแก่ SMEs มาช้านาน โดยการสนับสนุนทางการเงินอาจเป็นในรูปแบบของการสนับสนุนทางการเงินโดยตรงหรือการช่วยเหลือด้านเงินกู้โดยผ่านธนาคารของเอกชนและของรัฐ หรือการรับประกันเครดิต และสิทธิประโยชน์ทางภาษี ขณะที่การสนับสนุนทางเทคนิคอาจเป็นในรูปแบบของสถาบันวิจัย ห้องทดลองด้านมาตรฐานและการทดสอบ อุทยานวิทยาศาสตร์ (Science Parks) การให้บริการคำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มและปรับปรุงผลผลิต และศูนย์ส่งเสริมการค้า แม้ว่าการสนับสนุนทางเทคนิคเหล่านี้ไม่ได้จำกัดให้แต่ SMEs เท่านั้น แต่ส่วนใหญ่แล้ว SMEs เป็นผู้ใช้บริการมากกว่ากิจการขนาดใหญ่ (Iqbal และ Urata, 2002)

ความสำคัญของการสนับสนุนทางการเงินและเทคนิคแตกต่างกันในแต่ละประเทศ กล่าวคือ Nugent and Yhee (2002) ศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมส่งเสริมทางการเงินและเทคนิคแก่ SMEs ในเกาหลีใต้พบว่า SMEs ในเกาหลีใต้มีแนวโน้มที่ใช้การสนับสนุนทางการเงินอย่างกว้างขวางและแพร่หลายมากกว่าการสนับสนุนทางเทคนิค ในทำนองเดียวกัน Wiboonchutikul (2002) สำรวจความต้องการของ SMEs ใน

ประเทศไทย พบว่า กิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้และการเข้าถึงแหล่งเงินกู้มากกว่าการจัดโปรแกรมด้านการอบรมและการตลาด

ในทางตรงข้าม Kawai and Urata (2001) พบว่าอุปสรรคในการเริ่มกิจการของ SMEs (ในการศึกษานี้ ได้นิยาม SMEs ตามขนาดการจ้างงาน โดยในภาคการผลิตมีการจ้างงานไม่เกิน 299 คน ภาคค้าส่งมีการจ้างงานไม่เกิน 99 คน และ ภาคค้าปลีกและบริการอื่นๆ มีการจ้างงานไม่เกิน 49 คน) ในประเทศญี่ปุ่นคือ ความเสียเปรียบด้านต้นทุนเนื่องจากการมีขนาดเล็กและความขาดแคลนทรัพยากรทางการเงินและทางเทคนิค นอกจากนี้การที่รัฐจัดหาเงินกู้สนับสนุนโดยตรงแก่ SMEs เป็นการคุ้มครอง SMEs ที่ดำเนินกิจการอยู่ในปัจจุบัน แต่เป็นอุปสรรคต่อการเริ่มกิจการของวิสาหกิจที่มีขนาดเล็กมาก ทั้งนี้ ความช่วยเหลือทางเทคนิคเป็นประโยชน์อย่างมากต่อ SMEs และ SMEs ในญี่ปุ่นมีการใช้ประโยชน์จากสถาบันวิจัยและเทคนิคสาธารณะอย่างมาก นอกจากนี้ การได้มาซึ่งสิทธิบัตรและความรู้ทางเทคนิคจากภายนอกกิจการเป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับและการเติบโตของผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวม (Total Factor Productivity)

Audretsch (2002) พบว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกา โปรแกรมการสนับสนุนทางการเงินและทางเทคนิคร่วมกันเป็นปัจจัยสนับสนุน SMEs โดยโปรแกรมนี้เป็นการจัดหาเงินทุนสำหรับการสร้างนวัตกรรมของธุรกิจขนาดเล็ก ที่เรียกว่า Small Business Innovation Research Program (SBIR) ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องทำการจัดสรรเงินส่วนหนึ่งจากงบประมาณวิจัยให้แก่กิจการขนาดเล็ก โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านขั้นตอนการวิจัยและการนำนวัตกรรมไปใช้ในเชิงพาณิชย์ นับได้ว่าโปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จอย่างมาก เนื่องจาก SMEs ที่ได้รับการสนับสนุนจาก SBIR มีอัตราการเติบโตที่รวดเร็วกว่า SMEs อื่น และยังทำให้ SMEs ส่วนหนึ่งสามารถเริ่มต้นกิจการขึ้นมาได้

(1.3.3) สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจมหภาค

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจมหภาคเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเติบโตของ MSEs โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้น ผลิตผลทางการเกษตรต่อประชากรสูงขึ้น รายได้ต่อหัวของประชากรที่เพิ่มขึ้น นโยบายด้านราคาที่มีเสถียรภาพและอัตราดอกเบี้ยต่ำ กล่าวคือ ในประเทศที่มีระดับรายได้ต่ำ วิสาหกิจที่มีขนาดเล็กๆ จะเป็นแหล่งการจ้างงานที่สำคัญ แต่ในประเทศที่มีระดับรายได้สูง การจ้างงานในวิสาหกิจที่มีขนาดเล็กๆ จะลดลง และวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่กว่าและทันสมัยกว่าจะมีบทบาทที่สำคัญมากขึ้นในระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้ในประเทศที่มีระดับรายได้ที่ทรงตัว การจ้างงานที่เพิ่มขึ้นมักจะเป็นผลจากแรงผลักดันทางด้านอุปทาน (เช่น เพื่อประทังชีวิต หรือเพื่อความอยู่รอด) ขณะที่ประเทศที่มีรายได้ต่อหัวสูงขึ้น การจ้างงานที่เพิ่มขึ้นมักจะเป็นผลจากแรงผลักดันทางด้านอุปสงค์ (เช่น ผู้ประกอบการมองเห็นช่องทางในการทำธุรกิจจึงเปิดกิจการขึ้น)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ประเภทของ MSEs อาจจำแนกตามแรงผลักดันในการเริ่มกิจการเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก เป็นวิสาหกิจที่ดำเนินธุรกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด (Survival Activities) ซึ่งมักมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดจากแรงผลักดันทางด้านอุปทาน (Supply Driven) กล่าวคือ ประชาชนทำงานเพียงเพื่อประทังชีวิตในภาวะที่ประสบความสำเร็จยากลำบากทางเศรษฐกิจ ซึ่งการขยายตัวของการจ้างงาน

ประเภทนี้สะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวทางเศรษฐกิจในการพัฒนาเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของคนส่วนใหญ่ ในทางตรงข้าม ประเภทที่สอง เป็นวิสาหกิจที่มีความสามารถที่จะเติบโตได้ (Growth Activities) ซึ่งมักมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดจากแรงผลักดันทางด้านอุปสงค์ (Demand Driven) กล่าวคือ เป็นการเติบโตของการจ้างงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากวิสาหกิจตอบสนองต่อโอกาสทางการตลาด ดังนั้น วิสาหกิจจึงขยายกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการขยายตัวของการจ้างงานประเภทนี้ทำให้เพิ่มผลตอบแทนทั้งต่อวิสาหกิจและแรงงาน จึงนับได้ว่าเป็นการสะท้อนถึงความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ (Liedholm and Mead, 1998 และ Mead, 1994)

(1.3.4) วิธีการศึกษา

ในการวัดอัตราการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ โดยทั่วไปหากเป็นข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) อัตราการเติบโตของการจ้างงานเท่ากับ ความแตกต่างระหว่างจำนวนการจ้างงานเมื่อเวลา t และจำนวนการจ้างงานเมื่อเวลา $t-1$ หารด้วยจำนวนการจ้างงานเมื่อเวลา $t-1$ ขณะที่หากเป็นข้อมูลเวลาจุดใดจุดหนึ่ง (Cross Section Data) อัตราการเติบโตของการจ้างงานอาจวัดโดยความแตกต่างระหว่างจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการและจำนวนการจ้างงานในปัจจุบันหารด้วยจำนวนอายุของกิจการทั้งหมด ซึ่งในการศึกษานี้ด้วยข้อจำกัดของข้อมูลที่เป็น Cross-Section Data ตัวแปรแทน (Proxy Variable) ในการวัดอัตราการเติบโตของการจ้างงานจึงเป็นความแตกต่างระหว่างจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ และจำนวนการจ้างงานในปัจจุบันหารด้วยจำนวนอายุของกิจการทั้งหมด

ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในแบบจำลองเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของอัตราการเติบโตของการจ้างงานประกอบด้วย อายุและขนาดของกิจการเมื่อเริ่มกิจการ โดยทฤษฎีแบบจำลองการเรียนรู้ของ Jovanovic (1832) ระบุว่าอายุของกิจการและขนาดของกิจการเมื่อเริ่มกิจการมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับการเติบโตของกิจการที่มีขนาดเล็กๆ กล่าวคือ กิจการที่มีอายุน้อยและขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะเติบโตมากกว่ากิจการที่มีอายุมากและมีขนาดใหญ่กว่า เนื่องจากกิจการจะเรียนรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่แท้จริงของกิจการเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้เบย์เซียน (Bayesian learning process) ดังนั้น กิจการที่มีประสิทธิภาพจะอยู่รอดได้และเติบโตต่อไป ขณะที่กิจการที่ไม่มีประสิทธิภาพจะลดการผลิตหรือบริการและเลิกกิจการในที่สุด นอกจากนี้ กิจการที่อายุน้อยกว่าจะเติบโตได้เร็วกว่ากิจการที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากในการเรียนรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่แท้จริงของกิจการต้องใช้เวลาในระยะหนึ่ง ทำให้กิจการที่มีอายุน้อยๆ ซึ่งยังไม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่แท้จริงของตนเองจึงทำการผลิตในระดับต่ำและไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเมื่อแรกเริ่ม ต่อมาเมื่อได้เรียนรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของกิจการมากขึ้นจึงมีการปรับตัวและเติบโต ขณะที่กิจการที่มีอายุมากขึ้น จะสามารถหรือได้ผ่านการเรียนรู้ประสิทธิภาพที่แท้จริงของกิจการมาแล้วจึงไม่ค่อยปรับตัวและเติบโตต่อไป จึงเป็นผลให้กิจการที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีการเติบโตน้อยกว่ากิจการที่มีอายุน้อย นอกจากนี้กิจการที่มีขนาดเล็กจะมีการเติบโตมากกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่กว่า ทั้งนี้ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเติบโตของกิจการประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น การศึกษา เพศ และ

ประสบการณ์ ตลอดจนอุปสงค์ของสินค้าซึ่งอาจสะท้อนจากความแตกต่างทางสาขาอุตสาหกรรม ภูมิภาคหรือจังหวัด และที่ตั้งของสถานประกอบการ

ดังนั้น แบบจำลองที่ใช้ในการประมาณการหาความสัมพันธ์ของอัตราการเติบโตของการจ้างงานในการศึกษานี้ จึงประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

$$\begin{aligned} emp_{gi} = & \beta_0 + \beta_1 ini_i + \beta_2 age_i + \beta_3 age_i^2 + \beta_4j edu_{ji} + \beta_{4s} edus_i + \beta_{4u} eduv_i + \beta_{4b} edub_i \\ & + \beta_{4h} edup_i + \beta_5 exp_i + \beta_6 gender_i + \beta_7 loc_i + \beta_8 ind_i + \beta_9 prov_i + u_i \end{aligned}$$

- โดย i = สถานประกอบการที่ i (1,....., n)
- emp_{gi} = อัตราการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ i
- ini_i = ขนาดของสถานประกอบการเมื่อเริ่มกิจการ วัดโดยจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการของสถานประกอบการ i
- age_i = อายุทั้งหมดของสถานประกอบการ i
- $edui$ = ตัวแปรหุ่น (dummy variable) เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ประกอบการเมื่อเทียบกับผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา โดย
- edu_{ji} = 1 หากผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ 0 ถ้าไม่ใช่
- $edus_i$ = 1 หากผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และ 0 ถ้าไม่ใช่
- $eduv_i$ = 1 ถ้าผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i จบการศึกษาระดับอนุปริญญา และ 0 ถ้าไม่ใช่
- $edub_i$ = 1 ถ้าผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และ 0 ถ้าไม่ใช่
- $edup_i$ = 1 ถ้าผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และ 0 ถ้าไม่ใช่
- exp_i = ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i
- $gender_i$ = ตัวแปรหุ่น (dummy variable) เกี่ยวกับเพศของผู้ประกอบการ โดย $gender_i = 1$ ถ้าผู้ประกอบการในสถานประกอบการ i เป็นเพศหญิง และ 0 ถ้าเป็นเพศชาย
- loc_i = ตัวแปรหุ่น (dummy variable) เกี่ยวกับที่ตั้งของสถานประกอบการ โดย

$loc_i = 1$ ถ้าที่ตั้งของสถานประกอบการ i อยู่ชานเมืองและนอกเมือง และ 0 ถ้าอยู่ในเมือง

$prov_i =$ ตัวแปรหุ่น (dummy variable) เกี่ยวกับจังหวัดของสถานประกอบการ i เมื่อเทียบกับสถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดภูเก็ต (การเติบโตของการจ้างงานของสถานประกอบการส่วนหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับขนาดตลาดและอุปสงค์ในจังหวัดนั้น ซึ่งจังหวัดภูเก็ตเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่โดยเปรียบเทียบ และรายได้ต่อหัวของประชากรสูงกว่าจังหวัดอื่น) โดย

$prov_i = 1$ ถ้าสถานประกอบการ i อยู่ในจังหวัดตรัง, 2 ถ้าอยู่ในจังหวัดกระบี่, และ 0 ถ้าอยู่ในจังหวัดภูเก็ต

u_i คือ ค่าความผิดพลาด (error term)

จากทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เครื่องหมายของสัมประสิทธิ์ (Expected sign of coefficient) ที่คาดคือ

$\beta_1 < 0$ (จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ ซึ่งอาจแสดงถึงขนาดของกิจการ มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ผกผันกับอัตราการเติบโตของการจ้างงาน กล่าวคือ จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการที่น้อย สัมพันธ์กับอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่สูง)

$\beta_2 < 0$ และ $\beta_3 < 0$ (อายุของกิจการ ซึ่งแสดงถึงการเรียนรู้ของกิจการ มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ผกผันกับอัตราการเติบโตของการจ้างงาน กล่าวคือ กิจการที่อายุน้อยกว่าจะเติบโตมากกว่ากิจการที่มีอายุมาก เนื่องจากกิจการจะเรียนรู้ประสิทธิภาพที่แท้จริงของกิจการเมื่อเวลาผ่านไป)

$\beta_{4j} > 0$ (ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานสูงกว่าผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา)

$\beta_{4s} > 0$ (ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานสูงกว่าผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา)

$\beta_{4v} > 0$ (ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานสูงกว่าผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา)

$\beta_{4b} > 0$ (ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานสูงกว่าผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา)

$\beta_{4p} > 0$ (ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานสูงกว่าผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา)

$\beta_5 > 0$ (ประสบการณ์ของผู้ประกอบการ มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์แปรผันตรงกับอัตราการเติบโตของการจ้างงาน)

$\beta_6 < 0$ (สถานประกอบการที่ผู้ประกอบการเป็นเพศหญิง มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานต่ำกว่าผู้ประกอบการที่เป็นเพศชาย เพราะเพศหญิงมักเป็นผู้ที่ไม่ชอบเสี่ยง (risk-averter))

$\beta_7 < 0$ (ที่ตั้งของสถานประกอบการที่อยู่นอกเมืองหรือชานเมือง มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานต่ำกว่าสถานประกอบการที่อยู่ในเมือง เนื่องจากพื้นที่ในเมืองมีอุปสงค์ของสินค้าหรือบริการสูงกว่าพื้นที่นอกเมือง)

$\beta_8 < 0$ (เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีรายได้ต่อหัวของประชากรสูงกว่าจังหวัดอื่น สถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดอื่นมีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตของการจ้างงานที่ต่ำกว่า)

(1.3.5) ผลการศึกษา

ในการประมาณการหาความสัมพันธ์ของอัตราการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs การศึกษานี้เริ่มจากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ Heteroskedasticity (ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน (Variance of the Error Term) ที่ไม่คงที่) เนื่องจากลักษณะของข้อมูลที่เป็น Cross-Section Data และเป็นข้อมูลสำรวจซึ่งมีลักษณะของการแบ่งเป็นกลุ่มๆ เช่น รายจังหวัด และรายขนาด เป็นต้น ซึ่งตัวอย่างในกลุ่มเดียวกันมักจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และมีลักษณะที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ดังนั้น อาจทำให้เกิดปัญหา Heteroskedasticity ยกตัวอย่างเช่น กิจการที่มีขนาดเล็กๆ มีแนวโน้มที่จะมีความแตกต่างสูงด้านการจัดการมากกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่กว่า ดังนั้น กิจการที่มีขนาดเล็กๆ มักจะมีค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ Heteroskedasticity โดยใช้วิธีการทดสอบที่เรียกว่า Breusch-Pagan and Cook-Weisberg Test for Heteroskedasticity ภายใต้อสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis) ของความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Constant Variance) และเมื่อค่าสถิติที่ได้คือ 14.45 ซึ่งมากกว่าค่าสถิติ Chi-square ณ ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ผลการทดสอบแสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนไม่คงที่ ดังนั้น จึงไม่สามารถใช้วิธีการของ OLS (Ordinary Least Squared) เนื่องจากตัวประมาณค่ายังมีคุณสมบัติไม่เอนเอียง (Unbiased) แต่ไม่มีคุณสมบัติประสิทธิภาพ (Inefficient) ซึ่งอาจนำไปสู่การสรุปผลทางสถิติที่ผิดพลาดได้ กล่าวคือ การนำไปสู่การยอมรับสมมติฐานหลักที่ผิด (False Null Hypothesis) เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) จะสูงกว่าค่าที่ควรจะเป็น ทำให้ค่า t-statistics น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และ ค่า F-statistic ไม่น่าเชื่อถือ ซึ่งวิธีการที่เหมาะสมกว่าเมื่อมีปัญหา Heteroskedasticity คือการใช้วิธีการ Weighted Least Squared (WLS) ซึ่งเป็นการใช้ค่าถ่วงน้ำหนักเพื่อแก้ปัญหาค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนที่ไม่คงที่

ตาราง 35 แสดงผลการประมาณการความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs และตัวแปรต่างๆ ซึ่งพบว่าตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ อายุ

ของกิจการ และระดับการศึกษา กล่าวคือ จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการมีความสัมพันธ์ผกผันกับอัตราการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs และกิจการที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะเติบโตมากกว่ากิจการที่มีอายุมากกว่า ขณะที่ กิจการที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเติบโตที่ลดลง และสุดท้าย ผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มที่จะมีกิจการที่มีอัตราการเติบโตสูงกว่าผู้ประกอบการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา

ตาราง 35 ผลการประมาณการความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs

ตัวแปร	Coefficient	Standard error	t-statistic
ini_i	-.04***	.00	-14.43
age_i	-.015**	.00	-2.27
$agei_2$.0003**	.00	2.2
$Eduj_i$.08	.07	1.13
$edus_i$.05	.07	.61
$eduv_i$.06	.09	.63
$edub_i$.11**	.05	1.96
$edup_i$.19***	.07	2.56
exp_i	0.00	.00	.33
$gender_i$	-.03	.04	-.79
loc_i	-.03	.05	-.61
ind_i	-.02	.01	-1.16
$prov_i$	-.01	.01	-1.46
constant	.43*	.09	5.01
$N = 924$			
$F(13, 910) = 18.17$			
$R^2 = .21$			

หมายเหตุ: *** ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, ** ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ

* ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1

(1.3.6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตของการจ้างงานใน MSEs ระดับมหภาค

ระยะเวลาที่ผ่านมาสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างไรยังไม่มีผู้ศึกษาไว้ในระดับมหภาค โดยพิจารณาจากฐานข้อมูล MSEs รวมทุกระบบ ในขณะที่ MSEs ในภาพรวมของระบบประกันสังคมในส่วนของ Micro Enterprises (จ้างงาน 1-9 คน) เพิ่งเข้าสู่ระบบประกันสังคมเมื่อปี 2545 จึงมีข้อมูลจำนวนตั้งแต่ปี 2545 ถึงปัจจุบัน โดยมีแนวโน้มการเติบโตระหว่างปี 2545-2551 ประมาณร้อยละ 2.15 ต่อปี จำแนกเป็น Micro Enterprises เติบโตเฉลี่ยร้อยละ 2.09 ต่อปี และ Small Enterprises เติบโตเฉลี่ยร้อยละ 2.42 ต่อปีในช่วงเวลาดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม สำหรับการจ้างงานใน MSEs รวมทุกระบบ สามารถประมวลได้จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยพบว่า การจ้างงานใน MSEs เพิ่มจาก 6.98 ล้านคนในปี 2545 เป็น 7.94 ล้านคนในปี 2551 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.16 ต่อปี จำแนกเป็นการจ้างงานใน Micro Enterprises (จ้างงาน 1-9 คน) เพิ่มจากประมาณ 5.26 ล้านคนในปี 2545 เป็นประมาณ 6.15 ล้านคนในปี 2551 โดยมีอัตราเติบโตประมาณร้อยละ 2.65 ต่อปี ในขณะที่ Small Enterprises (จ้างงาน 10-19 คน) เพิ่มจาก 1.73 ล้านคนในปี 2545 เป็น 1.79 ล้านคนในปี 2551 โดยมีอัตราเติบโตประมาณร้อยละ 0.6 ต่อปี โดยถ้าหากพิจารณาไปในแต่ละรายอุตสาหกรรมพบว่า สาขาอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวมากในช่วง 2545-2551 ได้แก่การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา (ถึงร้อยละ 65.7) แต่ตัวเลขการจ้างงานของสาขานี้จากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรค่อนข้างผิดปกติคือบางปีมีค่าเป็นศูนย์บางปีมีค่าสูงถึง 2,558 คน ซึ่งน่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่าง อุตสาหกรรมที่มีอัตราเพิ่มสูงรองลงมาได้แก่ การเป็นสื่อกลางทางการเงิน (ร้อยละ 9.36 ต่อปี) ส่วนสาขาที่การขยายตัวติดลบได้แก่การประมง (ร้อยละ -8.84 ต่อปี) และ การผลิต (ร้อยละ -1.62 ต่อปี) (ตาราง 36)

การจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคมเพิ่มจาก 1.31 ล้านคนในปี 2545 เป็น 1.53 ล้านคนในปี 2551 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.57 ต่อปี ประกอบด้วย การจ้างงานใน Micro Enterprises เพิ่มจาก 0.76 ล้านคนในปี 2545 เป็น 0.89 ล้านคนในปี 2551 คิดเป็นอัตราเพิ่มร้อยละ 2.69 ต่อปี และ การจ้างงานใน Small Enterprises จาก 0.55 ล้านคนในปี 2545 เป็น 0.64 ล้านคนในปี 2551 ด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 2.41 ต่อปี ทั้งนี้ไม่มีข้อมูลการขยายตัวจำแนกตามอุตสาหกรรม

การเติบโตของ MSEs (รวมทุกระบบ) ในอดีตของประเทศไทยจะเกิดจากปัจจัยใดไม่มีผู้ศึกษาไว้ แต่ถ้าพิจารณาจากประสบการณ์ของประเทศเกาหลีใต้หรือประเทศญี่ปุ่น การเติบโตของ MSEs จะมีผลมาจากนโยบายของรัฐบาลเป็นอย่างมาก ในประสบการณ์ของทั้งสองประเทศดังกล่าวพบว่ายามที่รัฐบาลหันไปส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ MSEs ก็จะอ่อนแอลง จนเมื่อรัฐบาลเห็นความสำคัญจึงหันมาทะนุบำรุง MSEs ให้เติบโตแข็งแรงต่อไป (สำหรับ MSEs ในระบบประกันสังคม ปัจจัยสำคัญต่อการขยายตัวของ MSEs ดังกล่าวน่าจะขึ้นอยู่กับนโยบายและความพร้อมของระบบประกันสังคม อย่างไรก็ตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจก็อาจมีผลกระทบต่อการเริ่มหรือเลิกกิจการด้วยเช่นเดียวกัน)

ในทางทฤษฎีจากการศึกษาวิจัยในอดีตพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเติบโตของ MSEs ที่สำคัญประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในกิจการ โดยปัจจัยภายนอกกิจการ ได้แก่ การมีกลุ่มเครือข่าย (Clusters) หรือการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม (Agglomeration) นโยบายที่เป็นมิตรต่อตลาด ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกิจและภาครัฐ การสนับสนุนทางการเงินและทางเทคนิค และสถานะการณ์ทางเศรษฐกิจมหภาค รวมทั้งนโยบายและมาตรการของรัฐบาลในการส่งเสริม MSEs ขณะที่ปัจจัยภายในกิจการ ได้แก่ ลักษณะของผู้ประกอบการและกิจการ และขนาดของกิจการ (ลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น การศึกษาและประสบการณ์ของผู้ประกอบการ การฝึกอบรม เพศและอายุ ประเภทและขนาดของกิจการ เครือข่ายตลาด เป็นต้น)

ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานใน MSEs คืออะไร คำถามเบื้องต้นคือการจ้างงานของ MSEs ขึ้นอยู่กับหรือสัมพันธ์กับการเติบโตของ MSEs หรือไม่ คำตอบคือทั้งใช่และไม่ใช่ ขึ้นอยู่กับแบบแผนการประกอบการของ MSEs ว่าเน้นการใช้แรงงาน (Labour Intensive) หรือไม่เพียงใด ผู้ประกอบการอาจเลือกใช้แรงงานลดลง (ต่อสถานประกอบการ) โดยใช้ทุนเครื่องจักร หรือ เทคโนโลยีมากขึ้น แต่จากการหาความสัมพันธ์ของการจ้างงานของ MSEs ในระบบฯ กับจำนวน MSEs ในระบบฯ พบว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก ($R^2 = 0.99$) อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงจึงขึ้นอยู่กับรายขายตัวของ MSEs มาก และคงได้กล่าวแล้วหากความต้องการซื้อสินค้าและบริการสูงขึ้น การเพิ่มกำลังการผลิตอาจทำได้โดยเพิ่มการจ้างงานหรือเพิ่มเครื่องจักรและเทคโนโลยีก็ได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าในอดีตการจ้างงานใน MSEs จะสัมพันธ์กับจำนวน MSEs มากก็ตาม ในอนาคตหากตลาดแรงงานดึงตัวผู้ประกอบการคงต้องพึ่งเครื่องจักรและเทคโนโลยีมากขึ้น

นอกจากจำนวนการเติบโตของ MSEs (และปัจจัยที่กำหนด MSEs) แล้ว การจ้างงานใน MSEs ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นโดยตรงด้วยเช่นกัน

ตาราง 36 จำนวนการจ้างงานทุกระบบจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ ปี 2545-2551

(หน่วย: คน)

สาขาอุตสาหกรรม	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	อัตราการเติบโตเฉลี่ยปี 45-51 (%)
ขนาดการจ้างงาน 1-9 คน (MEs)								
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	1,733,864	1,774,529	2,039,804	2,077,474	2,010,497	1,922,338	2,066,099	2.96
การประมง	111,911	98,108	91,770	85,108	71,134	72,896	64,240	-8.84
เหมืองแร่และเหมืองหิน	4,036	4,136	6,091	5,503	7,346	4,425	6,166	7.32
การผลิต	751,955	690,713	758,266	752,195	695,670	765,653	681,586	-1.62
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	29	1,632	0	0	1,171	2,558	601	65.66
การก่อสร้าง	796,511	788,615	953,302	924,649	1,003,324	1,005,793	1,118,940	5.83
การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	943,471	1,028,204	1,259,307	1,040,371	1,067,666	1,124,242	1,137,001	3.16
โรงแรมและภัตตาคาร	256,449	270,075	335,953	324,659	349,960	341,958	327,949	4.18
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	105,466	100,622	129,899	107,435	114,886	115,951	106,381	0.14
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	25,019	25,016	22,291	25,533	21,597	25,913	42,804	9.36
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรม	112,709	129,848	141,484	139,796	121,466	148,550	150,520	4.94

สาขาอุตสาหกรรม	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	อัตราการเติบโตเฉลี่ยปี 45-51 (%)
ทางธุรกิจ								
การบริการอื่นๆ	416,426	461,691	482,491	480,413	428,069	473,404	447,277	1.20
รวม	5,257,846	5,373,189	6,220,658	5,963,134	5,892,785	6,003,682	6,149,563	2.65
ขนาดการจ้างงาน 10-19 คน (SEs)								
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	478,910	362,772	464,837	456,227	369,980	380,563	421,971	-2.09
การประมง	17,969	16,413	10,551	21,204	18,630	16,484	16,015	-1.90
เหมืองแร่และเหมืองหิน	6,612	9,069	7,518	3,560	10,599	8,166	3,584	-9.70
การผลิต	321,717	307,878	335,518	336,275	308,164	324,045	289,861	-1.72
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	769	287	1,404	1,536	278	337	522	-6.27
การก่อสร้าง	354,685	345,139	426,628	440,397	427,788	396,199	370,318	0.72
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	266,537	313,268	353,493	325,707	317,982	333,245	354,870	4.89
โรงแรมและภัตตาคาร	102,488	120,455	105,455	112,605	107,121	119,266	90,120	-2.12
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	52,368	64,512	59,192	49,256	58,037	61,465	61,147	2.62
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	23,840	23,166	29,582	28,183	35,587	28,113	38,913	8.51
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	43,639	57,962	59,956	57,794	64,008	64,725	57,915	4.83
การบริการอื่นๆ	56,777	60,789	93,227	100,004	84,845	86,826	84,148	6.78
รวม	1,726,311	1,681,709	1,947,360	1,932,748	1,803,018	1,819,434	1,789,383	0.60
ขนาดการจ้างงาน 1-19 คน (MSEs)								
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	2,212,774	2,137,301	2,504,642	2,533,701	2,380,477	2,302,901	2,488,070	1.97
การประมง	129,879	114,521	102,321	106,312	89,764	89,381	80,255	-7.71
เหมืองแร่และเหมืองหิน	10,647	13,205	13,609	9,063	17,945	12,591	9,750	-1.46
การผลิต	1,073,672	998,591	1,093,784	1,088,470	1,003,835	1,089,698	971,447	-1.65
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	799	1,919	1,404	1,536	1,449	2,895	1,123	5.85
การก่อสร้าง	1,151,196	1,133,753	1,379,930	1,365,045	1,431,111	1,401,992	1,489,258	4.38
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	1,210,008	1,341,472	1,612,800	1,366,079	1,385,648	1,457,487	1,491,870	3.55
โรงแรมและภัตตาคาร	358,937	390,530	441,408	437,264	457,081	461,224	418,069	2.57
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	157,835	165,134	189,091	156,690	172,923	177,417	167,528	1.00
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	48,859	48,182	51,873	53,716	57,183	54,026	81,717	8.95
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	156,348	187,810	201,440	197,591	185,474	213,274	208,435	4.91
การบริการอื่นๆ	473,203	522,480	575,717	580,416	512,914	560,230	531,425	1.95
รวม	6,984,157	7,054,898	8,168,018	7,895,883	7,695,803	7,823,116	7,938,947	2.16
ขนาดการจ้างงาน 20 คนขึ้นไป								
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	129,452	162,513	144,168	177,195	128,763	101,133	118,704	-1.43
การประมง	15,578	29,950	20,537	22,996	29,857	21,678	11,025	-5.60
เหมืองแร่และเหมืองหิน	23,535	23,777	20,813	30,680	31,922	38,389	41,013	9.70
การผลิต	2,983,375	3,126,622	3,317,117	3,398,632	3,416,065	3,534,162	3,317,009	1.78
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	6,998	5,532	5,695	4,209	1,210	9,678	4,564	-6.88
การก่อสร้าง	323,256	314,387	344,706	329,810	405,120	362,493	348,407	1.26
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	623,150	686,449	684,380	730,763	745,970	757,124	754,241	3.23
โรงแรมและภัตตาคาร	269,185	269,440	238,612	269,720	268,583	270,496	291,479	1.34
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	165,262	207,090	182,552	238,089	241,414	212,343	228,071	5.52
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	153,069	170,626	184,054	204,995	225,494	231,479	232,680	7.23
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	181,731	205,670	244,212	236,799	276,672	307,171	302,443	8.86
การบริการอื่นๆ	270,402	321,397	312,803	358,402	358,171	353,485	345,830	4.19
รวม	5,144,993	5,523,453	5,699,649	6,002,291	6,129,240	6,199,629	5,995,468	2.58

สาขาอุตสาหกรรม	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	อัตราการเติบโตเฉลี่ยปี 45-51 (%)
รวมทุกขนาด								
เกษตรกรรม การค้าสัตว์ และการป่าไม้	2,342,226	2,299,813	2,648,810	2,710,896	2,509,240	2,404,034	2,606,775	1.80
การประมง	145,457	144,471	122,859	129,308	119,620	111,058	91,280	-7.47
เหมืองแร่และเหมืองหิน	34,183	36,982	34,422	39,743	49,866	50,980	50,763	6.81
การผลิต	4,057,048	4,125,213	4,410,901	4,487,102	4,419,900	4,623,860	4,288,455	0.93
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	7,796	7,450	7,099	5,746	2,659	12,573	5,687	-5.12
การก่อสร้าง	1,474,451	1,448,140	1,724,636	1,694,855	1,836,232	1,764,484	1,837,665	3.74
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	1,833,158	2,027,921	2,297,179	2,096,842	2,131,617	2,214,611	2,246,112	3.44
โรงแรมและภัตตาคาร	628,121	659,970	680,020	706,984	725,665	731,720	709,549	2.05
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	323,097	372,225	371,643	394,779	414,337	389,759	395,599	3.43
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	201,928	218,808	235,927	258,711	282,677	285,504	314,397	7.66
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	338,079	393,480	445,652	434,390	462,146	520,445	510,878	7.12
การบริการอื่นๆ	743,605	843,877	888,520	938,818	871,085	913,715	877,255	2.79
รวม	12,129,150	12,578,351	13,867,667	13,898,173	13,825,043	14,022,745	13,934,414	2.34

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551

ประมวลผลโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2552



(1.3.7) สรุป

ผลการประมาณการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ที่สำคัญในการศึกษานี้คือ ขนาดของกิจการเมื่อแรกเริ่มและอายุของกิจการมีความสัมพันธ์ผกผันกับอัตราการเติบโตของการจ้างงาน กล่าวคือ กิจการที่มีขนาดเล็กเมื่อแรกเริ่มมีแนวโน้มที่จะมีการเติบโตมากกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าเมื่อแรกเริ่ม (เมื่อตัวแปรอื่นคงที่) และกิจการที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะเติบโตมากกว่ากิจการที่มีอายุมากกว่า (เมื่อตัวแปรอื่นคงที่) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโต ขนาด และอายุของกิจการของ Jovanovic (1982) นอกจากนี้ ผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีกิจการที่เติบโตมากกว่าผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ที่มีขนาดการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการที่น้อยกว่า อายุน้อยกว่า มีผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเติบโตได้มากกว่า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวอาจสะท้อนได้ว่าสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต เป็นกลุ่มวิสาหกิจที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านโอกาสและความต้องการซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรของวิสาหกิจ ยกตัวอย่างเช่น สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ที่เพิ่งเริ่มต้นหรือมีอายุน้อยๆ มีข้อจำกัดและโอกาสที่แตกต่างจากสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ที่ดำเนินธุรกิจมาในระยะหนึ่งแล้วและกำลังขยายตัว ดังนั้นความช่วยเหลือต่างๆ ของภาครัฐควรสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

สำหรับรายละเอียดของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต นี้เป็นผลการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบในรายจังหวัด ซึ่งเป็นการขยายผลจากการศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศซึ่งได้นำเสนอไปแล้วก่อนหน้านี้ ดังนั้นในประเด็นนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญคือการวิเคราะห์ลักษณะและโครงสร้างเชิงปริมาณ เช่น จำนวน แนวนอน และลักษณะเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ พฤติกรรมและพลวัตของ MSEs อาทิ ที่ตั้ง และการกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของ MSEs จำแนกตามพื้นที่ และ อุตสาหกรรม โดย ได้แยกการวิเคราะห์การจ้างงานใน MSEs ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการ MSEs ในแง่ของการจ้างงาน

การศึกษาในแต่ละจังหวัดได้แบ่งพื้นที่การศึกษออกเป็น 3 จังหวัดด้วยกัน ได้แก่ จังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ซึ่งในแต่ละจังหวัดเหล่านี้มีลักษณะดังนี้

เมื่อพิจารณาจากภาคใต้พบว่าประกอบด้วย 14 จังหวัด คือ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี ในปี 2551 มีประชากร 9.15 ล้านคน มีแรงงานประมาณ 5.16 ล้านคน ภาคใต้อยู่ติดลงไปจากบริเวณภาคกลาง บนคาบสมุทรอินเดียนับด้วยอ่าวไทยทางฝั่งตะวันออก และทะเลอันดามันทางฝั่งตะวันตก มีเนื้อที่รวม 70,715.2 ตารางกิโลเมตร ความยาวจากเหนือจดใต้ ประมาณ 750 กิโลเมตร ทุกจังหวัดของภาคมีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล ยกเว้นจังหวัดยะลา พื้นที่ส่วนใหญ่ของภาคเป็นที่ราบ มีเทือกเขาที่สำคัญได้แก่ เทือกเขาตะนาวศรี เทือกเขาภูเก็ต เทือกเขานครศรีธรรมราช โดยมีเทือกเขาสันกาลาคีรี เป็นพรมแดนกั้นระหว่างไทยกับมาเลเซีย เทือกเขาในภาคใต้อาจมีความยาวทั้งสิ้น 1,000 กิโลเมตร

อุตสาหกรรมที่สำคัญคือเหมืองแร่ สวนยาง และการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเท่ากับ 373.12 พันล้านบาท และรายได้ต่อหัวเท่ากับ 40,765 บาทในปี 2551

ตาราง 37 ประชากร แรงงานและรายได้ จำแนกตามภาค ปี 2551

	กรุงเทพและ ปริมณฑล	ภาคกลาง	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคเหนือ	ภาคใต้	รวม
จำนวนประชากรทั้งหมด ¹ (คน)	11,444,359	11,164,623	22,660,737	12,089,019	9,152,929	66,511,667
จำนวนกำลังแรงงานรวม ² (คน)	6,647,858	6,557,572	12,864,997	7,110,368	5,163,883	38,344,677
จำนวนผู้ว่างงาน ³ (คน)	83,062	93,169	135,037	74,692	64,942	450,903
อัตราการว่างงาน ⁴ (ร้อยละ)	1.25	1.42	1.05	1.05	1.26	1.18
ผลผลิตมวลรวมรายภาค ⁵ (GRP) ณ ราคาคงที่ปี 2531 (ล้านบาท)						
รวม	1,968,647.77	1,277,291.41	435,683.91	359,625.14	373,120.40	4,414,368.62
ภาคเกษตรกรรม	17,756.02	81,601.85	84,803.79	66,915.11	126,628.17	377,704.93
ภาคอุตสาหกรรม	934,946.19	875,294.65	110,110.14	117,010.09	82,889.45	2,120,250.52
ภาคบริการ	1,015,945.56	320,394.91	240,769.99	175,699.95	163,602.78	1,916,413.17
รายได้ต่อหัว ⁶ (บาทต่อคนต่อปี)	172,019	114,405	19,226	29,748	40,765	66,370

ที่มา: ¹⁻⁴ ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 3 ปี 2551

⁵ ผลการประมาณการของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ปี 2552

⁶ ข้อมูลปี 2550 จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

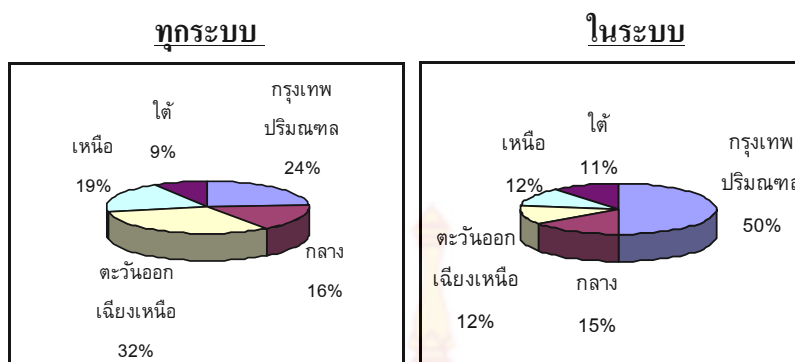
โครงสร้างสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำแนกตามจังหวัด

จำนวน

ดังที่ได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ 3 ว่าขณะนี้ไม่มีข้อมูลจำนวนสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กของทั้งระบบในระดับประเทศ แต่คณะผู้วิจัยได้ประมาณการว่าจำนวนสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งระบบในระดับประเทศมีประมาณ 2.2 ล้านแห่งเป็นอย่างต่ำ ทั้งนี้การคาดประมาณดังกล่าวยังไม่ได้จำแนกเป็นรายจังหวัด

เพื่อศึกษาโครงสร้าง MSEs ในระดับจังหวัด คณะผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลการกระจายตัวรายภาคของวิสาหกิจรายย่อย (จ้างงาน 1-5 คน และอยู่นอกระบบ) ปี 2550 จำนวน 1.58 ล้านแห่งจากตัวเลขของ สสว. (ปี 2551 หน้า 4) รวมกับข้อมูลการกระจายตัวของ MSEs ในระบบฯ (จ้างงาน 1-19 คน) จากสำนักงานประกันสังคมในปีเดียวกันจำนวน 319,447 แห่ง จากนั้นได้ทำการคำนวณจำนวนสถานประกอบการขนาด 6-19 คนที่อยู่นอกระบบ อีกประมาณ 316,720 แห่ง รวมเป็นสถานประกอบการขนาด 1-19 คน ทั้งในระบบและนอกระบบ จำนวน 2,217,008 แห่ง จะได้ภาพการกระจายรายภาคของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กที่อยู่ทุกระบบ ดังตาราง 38 และภาพ 52

ภาพ 52 จำนวนสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามภาค ปี 2550



ตาราง 38 จำนวน MSEs จำแนกตามภาค ปี 2550

ภาค	ทุกระบบ ^{ก/}		ในระบบ ^{ข/}	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
กรุงเทพฯและปริมณฑล	520,428	0.23	160,110	0.50
กลาง	363,711	0.16	47,729	0.15
ตะวันออกเฉียงเหนือ	696,778	0.31	38,757	0.12
เหนือ	432,039	0.19	38,268	0.12
ใต้	204,071	0.09	34,583	0.11
รวม	2,217,008	1.00	319,447	1.00

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม 2550

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการกระจายตัวระดับภาคมีความแตกต่างกันระหว่าง MSEs ทุกระบบ และในระบบ คือในกรณีที่น่า MSEs นอกกระบบมาพิจารณารวมด้วย MSEs ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 31) จะอยู่ตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล (ร้อยละ 23) แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะ MSEs ในระบบ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51) จะกระจุกอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยภาคอื่นๆ ต่างจากกรุงเทพฯและปริมณฑลมากแต่ระหว่างภาคด้วยกันจะมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ระหว่างร้อยละ 11 ถึง ร้อยละ 15 ทั้งนี้เนื่องจาก MSEs ในระบบหมายถึง MSEs ที่ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนเท่านั้น ซึ่งจะค่อนข้างหนาแน่นในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

สำหรับ MSEs ในระบบฯ จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม MSEs ทั้งประเทศ ในปี 2550 มีจำนวนทั้งสิ้น 319,447 แห่ง หรือ ประมาณร้อยละ 84 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบทั้งหมด จำนวน 381,506 แห่ง พบว่าภาคที่มีจำนวน MSEs และการจ้างงานใน MSEs มากที่สุด คือ กรุงเทพฯและปริมณฑล มีจำนวนสถานประกอบการ 1.60 แสนแห่ง (ร้อยละ 50.0 ของจำนวน MSEs ในระบบรวม) และ

ภาคที่มีจำนวน MSEs และการจ้างงานใน MSEs น้อยที่สุด คือ ภาคใต้ มีจำนวนสถานประกอบการ 3.46 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 11 ของจำนวน MSEs ในระบบทั้งหมด) (ตารางที่ 7.3)

ในปี 2551 มีจำนวน MSEs ลดลงเหลือ 287,053 แห่ง หรือ ประมาณร้อยละ 84 ของจำนวนสถานประกอบการในระบบทั้งหมด จำนวน 342,993 แห่ง โดยภาคที่มีจำนวน MSEs และการจ้างงานใน MSEs มากที่สุดยังคงเป็น คือ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีจำนวนสถานประกอบการ 1.50 แสนแห่ง (ร้อยละ 50 ของจำนวน MSEs ในระบบรวม) และ ภาคที่มีจำนวน MSEs และการจ้างงานใน MSEs น้อยที่สุด คือ ภาคใต้ มีจำนวนสถานประกอบการ 3.1 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 9 ของจำนวน MSEs ในระบบทั้งหมด) (ตารางที่ 7.3)

แนวโน้ม

จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม เพิ่มขึ้นจาก 2.23 แสนแห่ง ในปี 2545 เป็น 3.19 แสนแห่งในปี 2550 สำหรับในปี 2551 จำนวนสถานประกอบการที่แสดง 2.87 แสนแห่งนั้น นับแค่เดือนเมษายน อย่างไรก็ตามอัตราการเพิ่มจำนวนของ MSEs ในระบบในช่วงปี 2545-2551 ตกประมาณร้อยละ 4.8 ต่อปี หากพิจารณาจากสัดส่วนของ MSEs ต่อจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดจะเห็นว่าไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงคือสัดส่วน MSEs ประมาณร้อยละ 84 ของ สถานประกอบการทั้งหมด

ในระดับภาคทุกภาคมีแนวโน้มจำนวน MSEs เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน โดยภาคเหนือมีอัตราเติบโตสูงสุด ร้อยละ 6.1 รองลงมาได้แก่ภาคกลาง ร้อยละ 5.2 ส่วนภาคที่อัตราเติบโตของจำนวน MSEs ต่ำที่สุดได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 2.9

ในภาพรวม สถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) ขยายตัวช้ากว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) เล็กน้อย ในอัตราเฉลี่ย ร้อยละ 4.8 และ 5. ตามลำดับ ภาคที่สถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) ขยายตัวเร็วที่สุด ได้แก่ ภาคเหนือ (ร้อยละ 6.4 ต่อปี) ภาคที่สถานประกอบการขนาดย่อม (1-9 คน) ขยายตัวช้าที่สุดได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขณะที่ของสถานประกอบการขนาดเล็ก (10-19 คน) ภาคที่ขยายตัวเร็วที่สุดคือ ภาคกลาง (ร้อยละ 7.2 ต่อปี) และภาคที่ขยายตัวช้าที่สุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 3.4 ต่อปี)

ตาราง 39 จำนวน MSEs ในระบบประกันสังคม จำแนกตามขนาด และ ภาค ปี 2545-2551

ภาค	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551*	อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (ปี 45-50) (%)
MSEs								
กรุงเทพและปริมณฑล	126,533	137,202	146,806	153,150	158,927	160,110	150,845	4.8
ภาคกลาง	37,088	39,172	41,772	44,088	46,441	47,729	42,705	5.2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	33,593	34,818	37,768	38,862	38,923	38,757	30,055	2.9
ภาคเหนือ	28,520	31,339	34,148	36,164	37,729	38,268	32,396	6.1
ภาคใต้	26,986	28,828	31,170	32,203	33,468	34,583	31,052	5.1
รวม	252,720	271,359	291,664	304,467	315,488	319,447	287,053	4.8
สัดส่วนต่อจำนวนสถานประกอบทั้งหมด (ร้อยละ)	83.8	83.7	84.1	84.0	84.0	83.7	83.7	
MEs								
กรุงเทพและปริมณฑล	103,661	112,507	120,927	126,062	130,474	131,535	122,896	4.9
ภาคกลาง	31,228	32,734	34,907	36,727	38,500	39,452	35,365	4.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	29,591	30,128	32,958	33,864	33,716	33,442	26,420	2.5
ภาคเหนือ	23,872	26,239	28,833	30,753	32,220	32,530	27,804	6.4
ภาคใต้	23,172	24,713	26,916	27,787	28,919	29,847	27,022	5.2
รวม	211,524	226,321	244,541	255,193	263,829	266,806	239,507	4.8
สัดส่วนต่อจำนวนสถานประกอบทั้งหมด (ร้อยละ)	70.2	69.8	70.5	70.4	70.2	69.9	69.8	
SEs								
กรุงเทพและปริมณฑล	22,872	24,695	25,879	27,088	28,453	28,575	27,949	4.6
ภาคกลาง	5,860	6,438	6,865	7,361	7,941	8,277	7,340	7.2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4,002	4,690	4,810	4,998	5,207	5,315	3,635	5.8
ภาคเหนือ	4,648	5,100	5,315	5,411	5,509	5,738	4,592	4.3
ภาคใต้	3,814	4,115	4,254	4,416	4,549	4,736	4,030	4.4
รวม	41,196	45,038	47,123	49,274	51,659	52,641	47,546	5.0
สัดส่วนต่อจำนวนสถานประกอบทั้งหมด (ร้อยละ)	13.7	13.9	13.6	13.6	13.7	13.8	13.9	
รวมทุกขนาด								
กรุงเทพและปริมณฑล	155,432	168,010	178,651	186,454	193,154	194,913	184,341	4.6
ภาคกลาง	45,441	48,421	51,863	54,930	57,937	59,829	53,782	5.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	37,315	38,993	42,236	43,587	43,869	44,039	33,608	3.4
ภาคเหนือ	32,589	35,735	38,668	40,932	42,589	43,261	36,149	5.8

ภาค	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551*	อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (ปี 45-50) (%)
ภาคใต้	30,741	32,920	35,518	36,656	38,156	39,464	35,113	5.1
รวม	301,518	324,079	346,936	362,559	375,705	381,506	342,993	4.8

ที่มา: สถิติงานประกันสังคม ปี 2545-2550 ยกเว้น ปี 2551 ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม

ประมวลผลโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

หมายเหตุ: * ข้อมูล ณ เดือนเมษายน ปี 2551

ลักษณะเชิงคุณภาพของ MSEs จำแนกตามภาค

การศึกษาในส่วนนี้ใช้ผลการสำรวจตัวอย่างสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ด้วยแบบสัมภาษณ์ จากตัวอย่างทั้งสิ้น 30 ตัวอย่าง กระจายใน 3 จังหวัด (จังหวัดตรัง 10 ตัวอย่าง จังหวัดกระบี่ 10 ตัวอย่าง และจังหวัดภูเก็ต 10 ตัวอย่าง) หัวข้อที่สำคัญในแบบสัมภาษณ์ได้แก่ ลักษณะทำเลที่ตั้งของ MSEs พฤติกรรมธุรกิจและผลการดำเนินงาน ลักษณะทางประชากร สังคมและเศรษฐกิจของเจ้าของ MSEs การเปลี่ยนแปลงของ MSEs เครือข่ายทางธุรกิจ สำหรับผลการสำรวจเกี่ยวกับลักษณะของการจ้างงานใน MSEs แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานใน MSEs พฤติกรรมการทำงาน และบริหารงาน ได้นำไปกล่าวในบทที่ 8 เนื่องจากข้อมูลที่เก็บมีเป็นจำนวนมาก การวิเคราะห์ในบทนี้จึงแยกตารางไว้ต่างหากในภาคผนวกตารางสถิติ

ที่ตั้งของกิจการ

ในทุกจังหวัดสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาล โดยจังหวัดที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดภูเก็ตรองลงมา คือจังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ ตามลำดับ

เป็นที่น่าสังเกตว่าที่ตั้งของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบน่าจะแตกต่างไปจาก MSEs รวมทุกระบบเพราะ MSEs นอกกระบบซึ่งไม่ได้ขึ้นทะเบียนพาณิชย์หรือทะเบียนประกันสังคมมีแนวโน้มที่จะกระจายไปในพื้นที่นอกเขตเทศบาลมากกว่า ข้อมูลที่อาจจะสนับสนุนข้อสังเกตนี้อาจได้จากการสำรวจการประกอบอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ปี 2550 ของ สสช. (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2551 หน้า 23) ซึ่งพบตัวอย่างครัวเรือนที่เข้าข่ายอุตสาหกรรมการผลิต 7,047 แห่ง อยู่ในเขตเทศบาล เทียบกับ 7,432 แห่งอยู่นอกเขตเทศบาล

ลักษณะของสถานที่ดำเนินกิจการ

ในทุกจังหวัดสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในแหล่งชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดภูเก็ตที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่อยู่ในแหล่งชุมชนมากที่สุด แต่โดยทั่วไปสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดก็ถือว่าอยู่ในแหล่งชุมชน และเมื่อนำจำนวนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่อยู่ในตลาดมารวมกับ MSEs ที่อยู่ในแหล่งชุมชน พบว่าจังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในส่วนนี้มากที่สุด นอกจากนี้ในจังหวัดกระบี่พบว่ามีส่วนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่อยู่นอกเมือง/ชานเมืองมากกว่าจังหวัดอื่นๆ



“ทำเลสำหรับกิจการร้านอาหาร ถือว่าสำคัญมาก เพราะเราเน้นขายในปริมาณมากและราคาต้องไม่แพง ดังนั้นต้องอยู่ใกล้ทะเลไว้ก่อน จะได้ซื้อหาอาหารทะเลสดๆ ราคาไม่แพง ประหยัดค่าขนส่ง”
ทำเลที่ตั้งอยู่ที่อ่าวนาง จังหวัดกระบี่

“ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจอาหาร
เข้าในตัวเมืองตรัง คือ จอดรถได้ง่าย
มีรายการให้เลือกเยอะ
รวมทั้งต้องสะอาด และรสชาติดี
ทำเลที่ตั้งบนถนนเพลินพิทักษ์
ที่อยู่ใกล้สะพานแก้วคู่ค้า”



ลักษณะการใช้สถานที่ประกอบกิจการ

ในทุกจังหวัดมีส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัยด้วยสูงกว่า ส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการอย่างเดียว ในทางตรงข้ามเมื่อจำแนกรายอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการโรงแรมของทุกจังหวัด มีส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการอย่างเดียวสูงกว่า

อายุของกิจการ

จังหวัดภูเก็ต กระบี่ และตรัง ตามลำดับมีส่วนของกิจการที่มีอายุไม่เกิน 5 ปีมากที่สุด โดยคิดเป็น ส่วนร้อยละ 36 29 และ 31 ตามลำดับ ขณะที่จังหวัดตรังที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด



๓๐๘

“กิจการเริ่มต้นจากบรรพบุรุษ โดยแรงงานเริ่มต้น 2 คนสามี-ภรรยา กิจการเติบโตจนขยาย การจ้างงานสูงสุดถึง 40 คน 3 สาขา ก่อนลดลงมาเหลือ 25 คน ในปัจจุบัน ภายในเวลา 15 ปี”
(ร้านข้าวต้มฟู้ย ตรัง)

๓๐๙

ลักษณะการจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการ

ทุกจังหวัดมีสัดส่วนของกิจการที่จดทะเบียนกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียวมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดภูเก็ต อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าจังหวัดตรังและจังหวัดกระบี่มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่จดทะเบียนกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว และจดทะเบียนบริษัทจำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

การจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการเมื่อเริ่มกิจการ

ทุกจังหวัดมีสัดส่วนของกิจการที่จดทะเบียนเมื่อเริ่มกิจการมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดภูเก็ต และจังหวัดตรัง (ร้อยละ 91 และ 90 ตามลำดับ) โดยเปรียบเทียบกับรายจังหวัด พบว่าจังหวัดกระบี่มีสัดส่วนของกิจการที่ไม่จดทะเบียนเมื่อเริ่มกิจการมากที่สุด

ทุนและการเงิน

เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในทุกจังหวัดประมาณหนึ่งในสี่มี สัดส่วนของกิจการที่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ 100,001-500,000 บาท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดตรัง โดย จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดกระบี่กระบี่มีสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กใช้ เงินลงทุน 500,000-1,000,000 บาทเป็นสัดส่วนสูงที่สุด



เงินลงทุน 2 ล้านบาทเริ่มแรกนั้นประกอบด้วยค่าอุปกรณ์ในห้องพักประมาณ 5 แสนบาท ที่เหลือ เป็นสิ่งปลูกสร้างและเงินทุนหมุนเวียน ปัจจุบัน กิจการมีเงินทุนหมุนเวียนคิดเป็นประมาณ 1-1.5 แสนบาทต่อเดือน

“การทำธุรกิจห้องพักให้เช่าจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ห้องพักจะมีคนพักเต็มโดยตลอด”

เจ้าของห้องพักให้เช่า ภูเก็ต

แหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในทุกจังหวัดมักเริ่มกิจการด้วยเงินส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดตรัง รongลงมา จังหวัดกระบี่ ส่วนจังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ใช้เงินส่วนตัวน้อยที่สุด แต่มีสัดส่วนการใช้เงินของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติมากกว่าจังหวัดอื่นๆ

เงินหมุนเวียนของกิจการ

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในทุกจังหวัดมีสัดส่วนของกิจการที่ใช้เงินหมุนเวียน 100,001-500,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดภูเก็ต ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่า จังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนของผู้ประกอบการที่ไม่ระบุเงินหมุนเวียนสูงมากที่สุด

การกู้เงินของกิจการ

จังหวัดที่มีสัดส่วนของกิจการที่เคยกู้เงินจากสถาบันการเงินมากที่สุด คือ จังหวัดภูเก็ต ในขณะที่จังหวัดที่มีสัดส่วนของการไม่เคยกู้เงินมากที่สุด คือ จังหวัดตรังและจังหวัดกระบี่



“ถ้าไม่เสี่ยงวันนั้น คงไม่มีวันนี้...”

เราเริ่มทำธุรกิจจากเงินส่วนตัวและการกู้ยืม
เราทำทุกอย่าง ที่ไม่รู้ว่าข้างหน้าจะเป็นยังไง
กิจการจะไปรอดไหม แต่ถ้าเราไม่เสี่ยง เราก็จะ
ไม่มีกิจการนี้”

เจ้าของกิจการรีสอร์ท ภูเก็ต

ผลการดำเนินงานของกิจการ

ทุกจังหวัดมีส่วนของกิจการที่มีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยพออยู่ได้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดกระบี่ ซึ่งไม่ต่างจากสัดส่วนของกิจการที่มีกำไรมาโดยตลอดมากนัก ทั้งนี้ เมื่อนำผลการดำเนินงาน เทียบรายจังหวัด จังหวัดตรังมีส่วนของกิจการที่มีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยขาดทุน โดยตลอดสูงกว่า จังหวัดอื่นๆ ในขณะที่จังหวัดภูเก็ตมีส่วนของกิจการที่มีผลการดำเนินงานเฉลี่ยขาดทุนน้อยที่สุด โดยทั่วไปถือว่าผลการดำเนินงานของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กใน ทุกจังหวัดในระบบสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างพอเพียงมีการขาดทุนน้อยมาก

การขายและวัตถุดิบ

สัดส่วนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต

ทุกจังหวัดมีส่วนการใช้วัตถุดิบในประเทศสูงกว่าร้อยละ 80 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดตรัง จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีสัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ใช้วัตถุดิบในประเทศน้อย ที่สุดคือจังหวัดกระบี่ นับว่าเป็นข้อดีของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ ไม่ต้องพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศ

เครือข่ายทางธุรกิจ

แหล่งวัตถุดิบหลักของกิจการ

ในจังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ บางส่วนต้องใช้วัตถุดิบหลักจากจังหวัดอื่นๆ ยกเว้นจังหวัดภูเก็ต ที่ ส่วนใหญ่มีแหล่งวัตถุดิบมาจากหลายแหล่ง ลักษณะเช่นนี้ต้องมี Logistics ที่ดี ซึ่งอาจเป็นแนวทางที่รัฐจะ เข้ามาช่วยสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

ลักษณะทางประชากรและสังคมของเจ้าของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม และขนาดเล็ก

เพศของเจ้าของกิจการ

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นชายในทุก จังหวัด โดยจังหวัดที่มีสัดส่วนเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ เป็นชายมากที่สุด คือจังหวัดภูเก็ต จังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ตามลำดับ

อายุของเจ้าของกิจการ

ในทุกจังหวัดมีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด ยกเว้นจังหวัดกระบี่ที่มีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด ส่วนจังหวัดตรังมีสัดส่วนของเจ้าของกิจการที่อายุน้อยกว่า 30 ปีมากกว่าจังหวัดอื่นๆ ในขณะที่จังหวัดภูเก็ต มีสัดส่วนของเจ้าของกิจการที่อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าจังหวัดอื่นๆ

ตาราง 40 อายุของเจ้าของกิจการ จำแนกตามจังหวัด

ภาค	ไม่ระบุ	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 - 59 ปี	60 ปีขึ้นไป	รวม
จังหวัดภูเก็ต	1%	5%	22%	30%	25%	17%	100%
จังหวัดกระบี่	2%	6%	34%	27%	21%	11%	100%
จังหวัดตรัง	1%	11%	24%	31%	25%	9%	100%

ภูมิลำเนาเดิมของเจ้าของกิจการ

ในทุกจังหวัดมีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอและจังหวัดเดียวกับที่ตั้งของสถานประกอบการมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ในสัดส่วนเท่าๆ กัน อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า จังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ย้ายมาจากที่อื่นสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ

การศึกษาของเจ้าของกิจการ

ทุกจังหวัดมีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือสูงกว่ามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดภูเก็ต ในขณะที่จังหวัดกระบี่มีสัดส่วนของเจ้าของกิจการที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากกว่าจังหวัดอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ

ตาราง 41 การศึกษาของเจ้าของกิจการ จำแนกตามจังหวัด

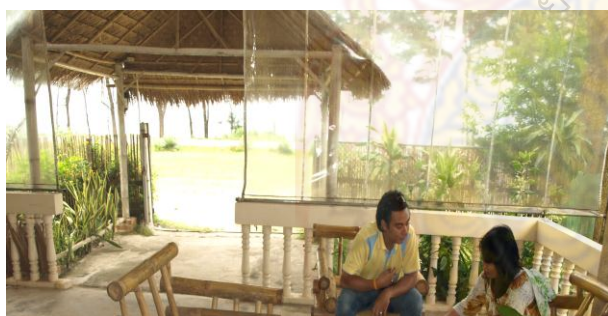
ภาค	ไม่ระบุ	ประถมศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย	อาชีวศึกษา	อนุ ปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	ไม่ได้เรียน หนังสือ	อื่นๆ	รวม
จังหวัดกระบี่	1%	20%	11%	11%	5%	7%	28%	12%	0%	3%	100%
จังหวัดภูเก็ต	0%	10%	7%	8%	3%	7%	43%	21%	0%	1%	100%
จังหวัดตรัง	0%	9%	7%	6%	5%	17%	43%	9%	1%	3%	100%

การฝึกอบรมทางเทคนิคของเจ้าของกิจการ

จังหวัดที่มีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่เคยได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมคือ จังหวัดภูเก็ต ขณะที่ใน จังหวัดตรังและกระบี่ มีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมสูงกว่า

ประสบการณ์การทำงานของเจ้าของกิจการ

ในส่วนประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบัน สัดส่วนเจ้าของกิจการในทุกจังหวัดมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องมากกว่า 10 ปีในสัดส่วนมากที่สุด โดยจังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ รองลงมา คือจังหวัดตรัง



“กว่าจะมาถึงวันนี้ ต้องมีความอดทน ต้อง
เรียนรู้งานมากมาย เพราะต้องการ
ความก้าวหน้า” เจ้าของกิจการโรงแรม
ภูเก็ต

สถานภาพเดิมของเจ้าของกิจการ

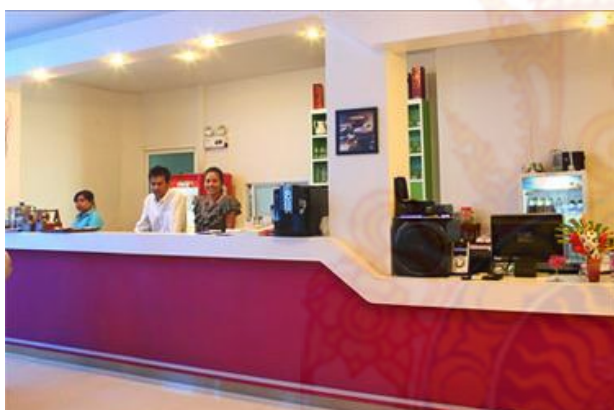
ส่วนใหญ่เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดภูเก็ตที่มีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่เคยเป็นลูกจ้างมากที่สุด ในขณะที่ มีเพียงจังหวัดตรังเท่านั้นที่เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่เคยทำธุรกิจมาก่อน นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ พบว่าจังหวัดกระบี่มีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการที่ยังไม่เคยทำงานหรือว่างงานมากที่สุด



“ปัจจุบันก็ยังดีใจอยู่ทีล้าออกจากการทำงาน
พนักงานบริษัท เพราะถ้ายังทำงาน
แบบเดิมอยู่ก็จะได้เงินเดือนน้อย แต่เรา
มาทำธุรกิจของเราเอง รายได้เดือนๆ
หนึ่งเฉียดแสน” เจ้าของร้านอาหารญี่ปุ่น
ตรัง

ฐานะปัจจุบันกับอดีตของเจ้าของกิจการ

ในทุกจังหวัด เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มี
ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดภูเก็ตที่มีสัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและ
ภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นมากที่สุด



“... แต่ก่อนเรียกได้ว่า
ไม่มีอะไรเลย เริ่มจากศูนย์ก็ว่าได้
ปัจจุบันมียอดขายต่อเดือน
ประมาณ 1 แสน”
(กิจการโรงแรม กระบี่)

การเริ่มต้นกิจการ

ในทุกจังหวัด เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่
เริ่มกิจการเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดกระบี่และจังหวัดภูเก็ตที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรม
และภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่เริ่มกิจการเองมากที่สุด

สืบทอด/ต่อยอดกิจการของครอบครัว

“เดิมกิจการเป็นของพ่อแม่ เติบโตมาพร้อมกับ
การทำร้านอาหารซีฟู้ด เมื่อจบปริญญาตรีรับ
กิจการมาทำต่อด้วยความสมัครใจ เนื่องจาก
บิดาป่วยหนักส่งผลให้กิจการตกอยู่ในสภาพ
ย่ำแย่และมีหนี้สิน”



เริ่มกิจการเพราะชอบ



“ตอนที่เริ่มลงทุนตั้งร้านนี้ไม่ได้คิดว่าจะมีกำไรหรือขาดทุน แต่เป็นเพราะรู้สึกชอบ อยากที่
จะทำร้านอาหาร เพราะถ้าคิดแต่เรื่องกำไร ก็คงอยู่ไม่ได้”
(กิจการร้านอาหาร ตรัง)

สรุป

สำหรับประเด็นทั้งหมดข้างต้นเป็นการลงลึกถึงการเปรียบเทียบสถานประกอบการโรงแรมและ
ภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กระหว่างจังหวัดต่างๆ 3 จังหวัดคือ จังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต
ประกอบด้วยการวิเคราะห์ลักษณะและโครงสร้างเชิงปริมาณ เช่น จำนวน แนวโน้ม และโครงสร้างของ
สถานประกอบการ และลักษณะเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ พฤติกรรมและพลวัตของ MSEs อาทิ ที่ตั้ง และการ

กระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures) การเติบโตของ MSEs จำแนกตามพื้นที่ และ อุตสาหกรรม ซึ่งในแต่ละหัวข้อจะเปรียบเทียบสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กแบบรวม ในระบบประกันสังคม การวิเคราะห์สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่รวมทุกระบบได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ในขณะที่สำหรับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคมได้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจตัวอย่างและกรณีศึกษาเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะเชิงคุณภาพของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

ลักษณะการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคมจำแนกตามจังหวัด (ผลการสำรวจตัวอย่าง)

การจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

พบว่าในทุกจังหวัด สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีจำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการเพียง 1-5 คนในสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรุงเทพมหานคร และ ภาคใต้ (ร้อยละ 63)

ตาราง 42 การจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำแนกตามจังหวัด

ภาค	ไม่ระบุ	1-5 คน	6-9 คน	10-15 คน	16-19 คน	20 คนขึ้นไป	รวม
จังหวัดภูเก็ต	0%	63%	19%	14%	2%	2%	100%
จังหวัดกระบี่	2%	54%	24%	16%	3%	3%	100%
จังหวัดตรัง	1%	63%	15%	11%	4%	5%	100%

เพศของแรงงานที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

ในทุกภาคจังหวัด มีการจ้างแรงงานชายเมื่อเริ่มกิจการในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดภูเก็ต ขณะที่จังหวัดตรังและกระบี่มีสัดส่วนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการที่เป็นแรงงานชายและหญิงไม่ต่างกันมากนัก

ประเภทแรงงานที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ

ในทุกจังหวัด สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีการจ้างแรงงานถาวรในสัดส่วนที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่นๆ โดยจังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนการจ้างงานแรงงานถาวรสูงที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดตรังและกระบี่

ตาราง 43 ประเภทของแรงงานที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ จำแนกตามจังหวัด

ภาค	แรงงานถาวร	แรงงานเหมาช่วง	แรงงานชั่วคราว	แรงงานครอบครัว	อื่นๆ	รวม
จังหวัดภูเก็ต	74%	2%	13%	10%	1%	100%
จังหวัดกระบี่	61%	11%	16%	10%	3%	100%
จังหวัดตรัง	66%	8%	16%	10%	0%	100%

การจ้างงานในปัจจุบัน

เพศของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน

ในทุกจังหวัด สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีการจ้างแรงงานชายในสัดส่วนที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดภูเก็ต มีสัดส่วนการจ้างงานชายสูงสุด ขณะที่จังหวัดตรังมีสัดส่วนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการที่เป็นแรงงานชายและหญิงไม่ต่างกันมากนัก มีข้อสังเกตประการหนึ่งคือ ในทุกจังหวัด สัดส่วนของแรงงานเพศชายต่อเพศหญิงที่จ้างงานในปัจจุบันลดลงจากเดิมเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของแรงงานเพศชายต่อเพศหญิงที่จ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ



“ที่ร้านมีพนักงานชายมากกว่าหญิง ดังนั้นต้องอาศัยความเด็ดขาด ผสมผสานความเอื้ออาทรกัน พี่น้องจึงอยู่ร่วมกันได้”
 ธุรกิจร้านอาหาร ภูเก็ต

ประเภทของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน

ในทุกจังหวัด สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีการจ้างแรงงานถาวรในสัดส่วนที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทอื่นๆ โดยจังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนการจ้างงานแรงงานถาวรสูงที่สุด



“เดิมมีลูกน้องเยอะ แต่ตอนนี้ ก็ให้มีพนักงานประจำ ใช้ระบบถ้าช่วงหน้า high season งานจะเยอะ ก็จะหาพนักงานจ้างรายวันมาทำ”
 ธุรกิจโรงแรม กระบี่

ตาราง 44 ประเภทของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน จำแนกตามจังหวัด

ภาค	แรงงานถาวร	แรงงานเหมาช่วง	แรงงานชั่วคราว	แรงงานครอบครัว	อื่นๆ	รวม
จังหวัดภูเก็ต	71%	3%	18%	9%	0%	100%
จังหวัดกระบี่	69%	3%	16%	11%	2%	100%
จังหวัดตรัง	67%	5%	18%	10%	0%	100%

อายุของแรงงานในปัจจุบัน

จังหวัดที่มีสัดส่วนของลูกจ้างที่มีอายุ 30-44 ปีมากที่สุด โดยเปรียบเทียบกับช่วงอายุอื่น คือ จังหวัดภูเก็ต ขณะเดียวกัน จังหวัดที่มีสัดส่วนของลูกจ้างที่มีอายุ 15-29 ปีมากที่สุด โดยเปรียบเทียบกับช่วงอายุอื่น คือจังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ ตามลำดับ

ตาราง 45 อายุของแรงงานที่จ้างงานในปัจจุบัน จำแนกตามจังหวัด

	น้อยกว่า 15 ปี	15-29 ปี	30-44 ปี	45-59 ปี	60 ปีขึ้นไป	รวม
ลูกจ้าง						
จังหวัดภูเก็ต	0%	43%	51%	5%	0%	100%
จังหวัดกระบี่	0%	48%	42%	8%	1%	100%
จังหวัดตรัง	0%	49%	43%	8%	0%	100%
แรงงานครอบครัว						
จังหวัดภูเก็ต	0%	18%	46%	26%	10%	100%
จังหวัดกระบี่	0%	24%	39%	30%	7%	100%
จังหวัดตรัง	1%	26%	38%	28%	8%	100%

การศึกษาของแรงงานในปัจจุบัน

จังหวัดที่มีสัดส่วนของลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น จังหวัดกระบี่ ส่วนจังหวัดที่มีสัดส่วนของลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือจังหวัดภูเก็ต

ตาราง 46 การศึกษาของแรงงานในปัจจุบัน จำแนกตามจังหวัด

	ประถม ศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย	อาชีว ศึกษา	อนุ ปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	รวม
ลูกจ้าง								
จังหวัดภูเก็ต	17%	20%	11%	7%	12%	32%	1%	100%
จังหวัดกระบี่	24%	17%	17%	7%	10%	23%	2%	100%
จังหวัดตรัง	13%	22%	19%	11%	12%	22%	0%	100%
แรงงานครอบครัว								
จังหวัดภูเก็ต	11%	10%	8%	13%	10%	43%	5%	100%
จังหวัดกระบี่	15%	11%	9%	3%	8%	45%	9%	100%
จังหวัดตรัง	13%	6%	10%	4%	19%	44%	4%	100%

ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานและแรงงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาด

ย่อมและขนาดเล็กจำแนกตามจังหวัด

ความเห็นเรื่องบทบาทของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

ในแต่ละจังหวัดมีสัดส่วนของแต่ละบทบาทเรียงจากมากไปน้อยเหมือนกัน คือ สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ากิจการมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มรายได้และสวัสดิการแก่ครอบครัว โดยจังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับบทบาทนี้มากที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ รองลงมา ได้แก่ จังหวัดกระบี่ และจังหวัดตรัง

ตาราง 47 ความเห็นเรื่องบทบาทของสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก
จำแนกตามจังหวัด

ภาค	การเพิ่มรายได้ สวัสดิการแก่ ครอบครัว	การเพิ่ม ความเชื่อมั่น ในตนเอง	การเปลี่ยนแปลง ทางสังคม	การพัฒนา กระจายรายได้ ของสังคม	การเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง ประชากร	รวม
จังหวัดภูเก็ต	24%	23%	16%	21%	17%	100%
จังหวัดกระบี่	24%	22%	16%	21%	16%	100%
จังหวัดตรัง	23%	22%	18%	20%	17%	100%



“เราคิดว่านี่คืองานที่เราเลือก เราคิดว่ามัน
ใช้สำหรับเราในสิ่งที่เราจะทำงาน เพราะสืบ
ทอดกันมาตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษ ”
ธุรกิจร้านอาหาร ตรัง

ปัญหาและความต้องการด้านต่างๆ

ด้านแหล่งเงินทุน

จังหวัดที่มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีปัญหาด้านแหล่งเงินทุนมากที่สุด คือ จังหวัดภูเก็ต รองลงมา คือจังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ ตามลำดับ ปัญหาสำคัญส่วนใหญ่เป็นปัญหาเนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก

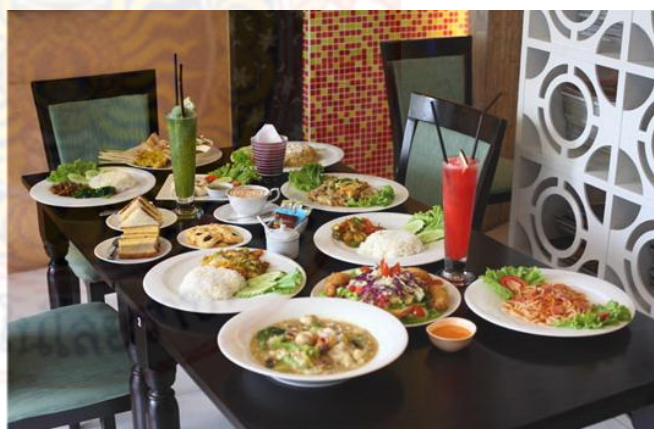
ในด้านความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในเรื่องแหล่งเงินทุน ส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐจัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำมากที่สุด โดยจังหวัดภูเก็ตมีสัดส่วนสูงถึง และ จังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ ต้องการให้ภาครัฐจัดบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งเงินทุนในระดับเท่ากัน

ด้านสถานที่ประกอบกิจการ

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีปัญหาด้านทำเลที่ตั้งมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ จังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านทำเลที่ตั้งของกิจการ

ด้านการฝึกอบรม

จังหวัดที่มีสถานประกอบการ โรงแรม และภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากที่สุด คือ จังหวัดภูเก็ต โดยให้ความสนใจฝึกอบรมในด้านเทคนิคหรือการผลิต รองลงมา คือ จังหวัดตรังและกระบี่ ให้ความสนใจในด้านเทคนิคหรือการผลิตมากที่สุดเช่นเดียวกัน



“มหาวิทยาลัยประจำจังหวัด ส่งหลักสูตรมาประจำ
อบรมตลอดทั้งปี พอเคยอบรมเขาจะส่งหลักสูตรมา
เรื่อยๆ บางทีก็ไปเอง บางทีก็ส่งลูกน้องไป”

ธุรกิจร้านอาหาร ภูเก็ต

ในเรื่องของการยินดีจ่ายหากการฝึกอบรมนั้นมีความคุ้มค่า ในทุกจังหวัด สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีสัดส่วนของการยินดีจ่ายมากกว่า และความเห็นต่อการให้การสนับสนุนจากภาครัฐ โดยมีเพียงแค่บางสถานประกอบการในจังหวัดตรังที่ให้ความเห็นว่าภาครัฐให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าภาครัฐให้การสนับสนุนในระดับน้อยถึงไม่มีเลย

ด้านสารสนเทศต่างๆ

จังหวัดตรัง เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีปัญหาด้านสารสนเทศมากที่สุด (ร้อยละ 17) รองลงมา คือจังหวัดภูเก็ต และกระบี่ ส่วนใหญ่มีแหล่งข้อมูลหลักมาจากโทรทัศน์ โดยเกือบทุกจังหวัดให้ความสนใจข้อมูลข่าวสารทางด้านการตลาดมากที่สุด ยกเว้นจังหวัดภูเก็ตที่สัดส่วนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ให้ความสนใจข้อมูลข่าวสารทางด้านแหล่งวัตถุดิบมากที่สุด

ตาราง 48 แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของกิจการ และข้อมูลสารสนเทศที่กิจการให้ความสนใจ

	จังหวัดภูเก็ต	จังหวัดกระบี่	จังหวัดตรัง
แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกิจการ			
บุคคล	47%	40%	28%
โทรทัศน์	8%	13%	35%
วิทยุ	2%	1%	3%
หนังสือพิมพ์	11%	15%	9%
หน่วยงานภาครัฐ	8%	7%	7%
อินเทอร์เน็ต	24%	24%	17%
อื่นๆ	0%	1%	1%
รวม	100%	100%	100%
ข้อมูลข่าวสารที่กิจการให้ความสนใจ			
การตลาด	17%	29%	45%
แหล่งวัตถุดิบ	40%	21%	20%
การผลิต	5%	9%	4%
เทคโนโลยี	6%	18%	9%
ภาวะการแข่งขัน	17%	14%	14%
กฎระเบียบ	10%	7%	5%
สถานการณ์ทั่วไปด้านเศรษฐกิจ การเมือง	3%	1%	2%
อื่นๆ	2%	1%	0%
รวม	100%	100%	100%

ด้านเทคโนโลยี

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีปัญหาด้านเทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมาคือ จังหวัดตรังและกระบี่

ด้านสุขภาพ

จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดตรังมีสถานประกอบการที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วประสบปัญหาเนื่องจากขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ ยกเว้นในจังหวัดกระบี่กิจการส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ในส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐก็ค่อนข้างจะแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด จังหวัดภูเก็ตและ จังหวัดตรังมีสัดส่วนความต้องการมากกว่าที่ไม่ต้องการ ส่วนจังหวัดกระบี่ส่วนใหญ่แล้วไม่ต้องการความช่วยเหลือมากกว่า

ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวม

ทุกจังหวัดส่วนใหญ่แล้วประสบปัญหาในภาพรวมทางด้านการแข่งขันทางธุรกิจ ในส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในภาพรวมทุกจังหวัด ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในด้านสุขภาพเป็นสำคัญ ส่วนจังหวัดภูเก็ตต้องการให้ช่วยเหลือในด้านการฝึกอบรมแรงงานมากกว่าด้านอื่นๆ

สรุป

สำหรับลักษณะการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคมจำแนกตามจังหวัด เป็นการวิเคราะห์การจ้างงานในในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระดับจังหวัด ซึ่งเน้นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดในลักษณะพฤติกรรมและพลวัตการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ได้แก่ ขนาดการจ้างงานและแนวโน้ม การกระจายตามอุตสาหกรรมและอาชีพ โครงสร้างเพศและอายุ การศึกษา และการฝึกอบรมของแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก รายได้และสวัสดิการต่างๆ ลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งที่อยู่ในและนอกระบบประกันสังคม และลักษณะเชิงคุณภาพของการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก เช่น การเข้าสู่ธุรกิจ การดำเนินงาน ประเภทของแรงงานที่จ้าง การใช้ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก และปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ และความต้องการการฝึกอบรม โดยในส่วนหลังนี้เป็นผลจากการสำรวจตัวอย่างสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กโดยมีนายจ้างเป็นหลักแต่ก็ได้สัมภาษณ์แรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กประกอบ

บทที่ 6

บทสรุป

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาเรื่อง “แรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในจังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดภูเก็ต” พบว่าปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีนิยามเป็นทางการของ MSEs สำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 1-9 คน และ 10-19 คนตามลำดับ โดยที่ผ่านมามีการวัดได้หลายรูปแบบโดยดูจากการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร และ/หรือ ทุนจดทะเบียน ซึ่งมีการกำหนดขนาดต่างๆ กันทั้งการจ้างงานและทุนตามประเภทกิจการ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละประเทศ

สำหรับประเทศไทยกฎกระทรวงอุตสาหกรรมปี 2545 ออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2543 ได้กำหนดนิยามวิสาหกิจขนาดย่อมให้หมายถึงวิสาหกิจขนาดเล็ก ใช้งานตั้งแต่ 1-15 คน และ 25 คน หรือ 50 คน หรืออาจดูจากสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาทหรือ 50 ล้านบาทตามแต่ประเภทกิจการ และในปี 2551 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้ศึกษา Micro enterprises และเรียกว่า วิสาหกิจรายย่อย แต่ให้หมายถึงวิสาหกิจที่จ้างงานไม่เกิน 5 คน และไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ ในต่างประเทศทั่วโลก ก็มีการนิยาม Micro enterprises และ Small enterprises โดยกำหนดขนาดการจ้างงานต่างๆ กัน โดย Micro enterprises มีขนาดการจ้างงาน 1-10 คน และ Small enterprises มีขนาดการจ้างงานอยู่ระหว่าง 3-100 คน แตกต่างกันไป-ดังนั้นในการทบทวนหรือเปรียบเทียบ MSEs จึงต้องระวังความแตกต่างของนิยาม

การทบทวนงานวิจัยพบว่างานวิจัยโดยมากจะเน้นการศึกษาเกี่ยวกับ SMEs โดยงานวิจัยเกี่ยวกับ MSEs โดยตรงมีค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ตามในประเทศส่วนใหญ่ MSEs เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดของ SMEs ดังนั้น การทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ SMEs จึงน่าจะมีประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม MSEs และการจ้างงานของไทย ในประเทศไทยในช่วงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ (ก่อนปี 2540) นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยรวมเอื้อประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ค่อนข้างมาก เช่น การส่งเสริมการลงทุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ระบุให้อุตสาหกรรมที่สามารถขอรับการส่งเสริมได้จะต้องมีเงินลงทุนไม่ต่ำกว่า 5 ล้านบาท เป็นต้น หรือมาตรการการขอคืนภาษีนำเข้าวัตถุดิบที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ปฏิบัติได้ง่ายกว่าอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หลังจากที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา ภาครัฐได้ออกนโยบายและมาตรการเพื่อปกป้องวิกฤติเศรษฐกิจหลายมาตรการ และหนึ่งในมาตรการนั้น คือ การส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2543 และมีกรอบนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 (ปี 2545-2549) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมและสนับสนุน SMEs อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมากกว่าช่วงก่อนวิกฤติเศรษฐกิจ

ในปี 2544 นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน SMEs ประกอบด้วย นโยบายทางการเงิน นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาด นโยบายด้านการบริหารจัดการและทรัพยากรมนุษย์ นโยบายด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงนโยบายด้านสิทธิประโยชน์และกฎระเบียบ แต่ไม่มีกรอบนโยบายส่งเสริมหรือสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ต่อมาในปี 2545 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการในการส่งเสริม SMEs ทั้งทางด้านการเงิน ภาษีและกฎระเบียบ การตลาด ทรัพยากรมนุษย์ และเทคโนโลยี แต่ยังคงไม่ได้มีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน จนเมื่อปี 2546 คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย (ปี 2545-2549) โดยมีเป้าหมายด้านแรงงาน SMEs คือ การจ้างงานของ SMEs เพิ่มขึ้น 180,000 คนต่อปี การเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงานของ SMEs การเพิ่มจำนวนผู้เริ่มต้นธุรกิจใหม่เพิ่มขึ้น 50,000 รายต่อปี การมีกลุ่มอาชีพที่สามารถดำเนินธุรกิจได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมโดยผลักดันให้ SMEs เข้าสู่ระบบด้วยการจดทะเบียนในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 72 ของ SMEs ทั้งหมดในปี 2549

ต่อจากนั้นในช่วงปี 2548-2549 สสว. ได้จัดทำแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (ปี 2550-2554) โดยเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาทั้งภายในและภายนอกของ SMEs ที่ยังคงมีอยู่จากการพัฒนาที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการที่มีเป้าหมายในการเสริมสร้างให้เกิดผู้ประกอบการใหม่เพิ่มขึ้น 40,000 รายต่อปี เพื่อให้ได้กรอบยุทธศาสตร์สำหรับการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 2 ในปี 2551 สสว. ได้จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริม SMEs รายสาขา ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร และในปีเดียวกัน สสว. ได้ให้มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจรายย่อย ซึ่งได้มีการนำเสนอยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจรายย่อยมากขึ้นแต่เป็น MSEs นอกกรอบที่มีขนาดจ้างงาน 1-5 คน

การทบทวนนโยบายส่งเสริมการจ้างงานและการเติบโตของ MSEs ของต่างประเทศ ประกอบด้วย นโยบายของประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และสหภาพยุโรป และประเทศที่กำลังพัฒนา ได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นโยบายทางด้าน SMEs ของประเทศญี่ปุ่นอาจจำแนกเป็น 4 ระยะเวลาที่สำคัญ คือ ระยะเวลาแรก (ค.ศ. 1945-1954) ซึ่งเป็นช่วงของการบูรณะประเทศหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ระยะเวลาที่สอง (ค.ศ. 1955-1972) เป็นช่วงของการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง ระยะเวลาที่สาม (ค.ศ. 1973-1984) เป็นช่วงของการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ หลังจากวิกฤตการณ์น้ำมันครั้งที่หนึ่ง โดยในระยะนี้มีการเน้นหนักด้านการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรและการพัฒนาเทคโนโลยี และระยะที่สี่ (ค.ศ. 1985-ปัจจุบัน) เป็นช่วงของการเปลี่ยนผ่านหลังจากข้อตกลงพลาซา (Plaza Accord) ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนในระยะนี้คือ รัฐบาลมุ่งเน้นการส่งเสริม SMEs ในการเปิดธุรกิจใหม่ๆ หรือเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงพัฒนาธุรกิจ SMEs โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมุ่งสร้างเสริมความสามารถในการแข่งขันให้แก่ SMEs

สำหรับประเทศเกาหลีใต้ ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา นโยบายการพัฒนา SMEs ของเกาหลีใต้ได้ผ่านการปรับเปลี่ยนมาแล้วหลายครั้ง โดยภาคธุรกิจ SMEs ของเกาหลีใต้ประสบปัญหาการชะลอตัวในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากนโยบายอุตสาหกรรมเอื้อประโยชน์ต่อกิจการขนาดใหญ่ และเริ่มฟื้นตัวในช่วงทศวรรษที่ 1980 จากนโยบายส่งเสริมของภาครัฐบาล และหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจใน ค.ศ. 1997 รัฐบาลได้หันมาให้ความสำคัญแก่ SMEs ในฐานะเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและเพิ่มการสนับสนุนธุรกิจ SMEs ให้แข็งแกร่งขึ้น

ในประเทศสิงคโปร์ SMEs นับว่ามีบทบาทสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือใน ค.ศ. 1999 มี SMEs ในประเทศจำนวน 102,750 ราย ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 89 ของกิจการทั้งหมด และมีสัดส่วนการจ้างงานร้อยละ 52 ของการจ้างงานรวม ปัญหาหลักของ SMEs ภายในประเทศได้แก่ ปัญหาทางด้านผลผลิตการผลิตที่ต่ำซึ่งอาจเป็นผลจากการขาดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ การขาดความชำนาญทั้งในด้านการบริหารและด้านเทคนิค ความไม่มีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ รวมถึงการขาดความสามารถในการขยายกิจการหรือขยายตลาดออกไปสู่ตลาดต่างประเทศ รัฐบาลสิงคโปร์ให้การสนับสนุน SMEs ตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือทั้งทางการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน อย่างไรก็ตาม ความช่วยเหลือดังกล่าวเป็นการให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้า ไม่ได้เป็นการช่วยเหลือตามแนวทางกลยุทธ์ เพราะรัฐบาลในขณะนั้นมุ่งเน้นความสนใจไปที่บริษัทข้ามชาติและรัฐวิสาหกิจของภาครัฐมากกว่า ใน ค.ศ. 1987 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจของสิงคโปร์ (Singapore Economic Development Board: EDB) ได้วางแผนพัฒนา SMEs ซึ่งอาศัยความร่วมมือระหว่างกระทรวงต่างๆ โดยแผนแม่บทในการพัฒนา SMEs ได้ถูกประกาศออกมาใน ค.ศ. 1988 นับเป็นแผนพัฒนาในระยะเริ่มแรก โดยมีกลยุทธ์หลักที่สำคัญ 5 ประการได้แก่ การพัฒนาและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ใน SMEs การวางแผนและการให้เงินสนับสนุนแก่ SMEs การพัฒนาและบริหารทางด้านบุคลากร การปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตและการฝึกอบรมบุคลากร การพัฒนาเครือข่ายทางการตลาดและทางธุรกิจ ใน ค.ศ. 1997 ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศในช่วง 10 ปีข้างหน้า และได้กล่าวถึงจุดอ่อนของ SMEs ในประเทศหลายประการ

สิ่งที่น่าสนใจศึกษาคือใน ค.ศ. 2000 มีการประกาศแผนกลยุทธ์ SME 21 หรือ “SME 21: Positioning Singapore for the 21st century” ซึ่งเป็นแผนกลยุทธ์ 10 ปี ซึ่งพัฒนาจากแผนแม่บท SMEs ใน ค.ศ. 1998 โดยแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการได้แก่ ประการแรก การสร้าง SMEs รุ่นใหม่ที่สามารถเจริญเติบโตและแข่งขันในตลาดโลกได้ ประการที่สอง การเพิ่มประสิทธิภาพของสถานประกอบการในภาคบริการทั้งการปรับโครงสร้าง พื้นฟู หรือยกระดับกิจการที่ถูกเลือกเฉพาะ เช่น ค้าปลีกและประการสุดท้าย การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในการเป็นผู้ประกอบการมืออาชีพซึ่งอาจทำได้โดยการสนับสนุนความเป็นผู้ประกอบการและเสริมสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการลดข้อจำกัดของการเติบโตทางธุรกิจโดยมุ่งเน้นการใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) ในการสร้างโอกาสและลดอุปสรรคเดิมที่เกิดจากขนาดหรือความสามารถในการเข้าถึงตลาด ทั้งนี้ SME 21 ได้ถูกนำมาปฏิบัติร่วมกันทั้งภาครัฐบาล

หอการค้า สมาคมอุตสาหกรรม และ ภาคเอกชน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานและผลิตภาพของสิงคโปร์ (Singapore Productivity and Standards Board: SPRING) ทำหน้าที่ประสานและดูแลการนำแนวทางของ SME 21 ไปปฏิบัติ

เป้าหมายของ SME 21 ประกอบด้วย การเข้าถึงแหล่งเงินทุน (เช่น โครงการ Business Angel Networks และ Business 2 Business (B2B) Working Capital Matching Scheme) การแพร่กระจายเทคโนโลยี (เช่น การจับคู่ระหว่างนักวิจัยกับกิจการหรือผู้ลงทุนที่สนใจในการให้เงินทุน) การเข้าถึงแรงงานฝีมือ (เช่น การให้ทุนระดับอนุปริญญาและปริญญา และจัดโปรแกรมอบรมเพื่อพัฒนาแรงงาน โดยให้ความสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายร่วมกับสถานประกอบการ การให้เงินสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือในการฝึกอบรมแรงงานทั้งผู้ที่กำลังจะเข้าทำงานหรือผู้กลับเข้ามาทำงานใหม่ นอกจากนี้ SMEs ยังสามารถใช้บริการระบบการฝึกอบรมในงานโดยหน่วยเคลื่อนที่อบรมแบบตัวต่อตัว) และการขยายความสามารถในการเข้าถึงตลาด (เช่น ศูนย์เชื่อมต่อธุรกิจที่ทำหน้าที่จัดให้ SMEs ในประเทศสามารถพบและพูดคุยกับผู้ประกอบธุรกิจ在不同ประเทศ หรือกลยุทธ์ในการสร้างตราสินค้า) นอกจากนี้แล้ว รัฐยังให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น การปรับปรุงกิจการให้ทันสมัยและการขยายขนาดของ SMEs การพัฒนาฝีมือและช่วยเหลือด้านการเงินอื่นๆ เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือ (Skills Development Fund) ให้เงินสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือของแรงงาน จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความช่วยเหลือต่างๆ นอกจากนี้ในส่วนของภาคเอกชนได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาวิสาหกิจ (Enterprises Development Centre) เพื่อให้คำปรึกษาด้านการเงิน ด้านธุรกิจ และการฝึกอบรม

ในสหภาพยุโรป ในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2008 European Council ได้ประกาศเจตนารมณ์ในการสนับสนุนความเข้มแข็งของภาคธุรกิจ SMEs ในกลุ่มสหภาพยุโรป ทั้งด้านการเติบโตอย่างยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขัน โดยการออกพระราชบัญญัติธุรกิจขนาดเล็ก (Small Business Act: SBA) สำหรับใช้ในกลุ่มประเทศยุโรป ประกอบด้วยหลักการ 10 ข้อซึ่งเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายและการนำไปปฏิบัติ คือ

แนวทางที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ประกอบการหรือธุรกิจครัวเรือนสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้ โดยควบคุมดูแลผู้ประกอบการที่จะเติบโตต่อไปในอนาคต (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควบคุมดูแลด้านความสนใจและความสามารถของผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการที่มีอายุน้อยและเป็นเพศหญิง) และการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ

แนวทางที่ 2 การช่วยให้ผู้ประกอบการที่ซื่อสัตย์หรือมีการบริหารจัดการที่ดีแต่มีปัญหาทางการเงินหรือล้มละลายได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับ โอกาสอีกครั้งอย่างรวดเร็ว

แนวทางที่ 3 การออกกฎข้อบังคับภายใต้หลักการ “Think Small First” โดยพิจารณาถึงลักษณะของ SMEs ในการออกกฎหมายและพยายามทำให้สภาพแวดล้อมทางกฎหมายที่มีอยู่ไม่ยุ่งยาก สร้างภาระหรือเพิ่มต้นทุนแก่ภาคธุรกิจให้น้อยที่สุด

แนวทางที่ 4 การจัดการบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการของ SMEs โดยให้ความสะดวกกับ SMEs เช่น การให้บริการผ่านทาง e-government หรือ ศูนย์ One-stop-shop

แนวทางที่ 5 การประยุกต์ใช้เครื่องมือทางค่านานโยบายสาธารณะเพื่อสนองต่อความต้องการของ SMEs เช่นการประยุกต์ใช้กรอบโครงสร้างด้านการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐเพื่อเอื้อให้ SMEs เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ

แนวทางที่ 6 การช่วยเหลือ SMEs ในการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อ การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และกฎหมายเพื่อให้เอื้อต่อการทำธุรกรรมทางการเงินในภาคธุรกิจ

แนวทางที่ 7 การส่งเสริมให้ SMEs ได้รับประโยชน์มากขึ้นจากโอกาสของความเป็นตลาดเดียว (Single Market) การช่วยให้ SMEs สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาด้านมาตรฐานและเครื่องหมายการค้าและสิทธิบัตรมากขึ้น

แนวทางที่ 8 การสนับสนุนการเพิ่มระดับทักษะฝีมือและนวัตกรรมใน SMEs เนื่องจากการผลิตบุคลากรจากระบบโรงเรียนไม่สามารถสร้างแรงงานระดับฝีมือที่กิจการต้องการได้ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือนับเป็นปัญหาสำคัญของ SMEs ส่งผลให้ไม่สามารถนำนวัตกรรมหรืองานวิจัยสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ได้เนื่องจากแรงงานไม่มีความสามารถพอซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสินค้า

แนวทางที่ 9 การส่งเสริมให้ SMEs เปลี่ยนความท้าทายทางสภาวะแวดล้อมให้เป็นโอกาส โดยสนับสนุนทางด้านข้อมูล ทักษะความรู้ และแรงจูงใจทางการเงินแก่ SMEs ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสของตลาดที่เน้นผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเน้นการประหยัดพลังงาน โดยส่งเสริมให้ SMEs นำระบบการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้

แนวทางที่ 10 การสนับสนุนและส่งเสริม SMEs ให้ได้รับประโยชน์จากการเติบโตของตลาดนอกสหภาพยุโรป โดยสนับสนุนด้านการตลาด และกิจกรรมการฝึกอบรมทางธุรกิจ การให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลและการหากิจการที่จะเป็นคู่ค้า รวมทั้งความช่วยเหลือทางด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมตลาดและกฎระเบียบข้อบังคับที่แตกต่างกัน มีการจัดตั้งทีมการเจาะตลาด (Market Access Teams) ในภาคการส่งออกที่สำคัญ โดยทำหน้าที่ให้ข้อมูลทางด้านตลาดและการกีดกันทางตลาดในการค้าขายกับประเทศนอกกลุ่มสมาชิกยุโรปแก่ SMEs

สำหรับประเทศลาว ในปี 2544 ได้กำหนดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ MSEs ประกอบด้วยการค้นหาภาคธุรกิจที่มีศักยภาพเพื่อทำการส่งเสริม การจัดทำนโยบายในการหาเงินทุน และจัดสรรเงินลงทุนอย่างเหมาะสม และการเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่อยู่บนพื้นฐานของธรรมชาติ (Nature-Based Economy) เป็นเศรษฐกิจที่อยู่บนพื้นฐานของการผลิต (Production Economy) ซึ่งเน้นการพัฒนาและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การพัฒนาการเชื่อมต่อระหว่างส่วนการผลิตในไร่ นา และส่วนการกระจายสินค้า รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ ฯลฯ ทั้งนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับนโยบายของ MSEs และไม่มีนโยบายหรือกฎหมายเฉพาะในการสนับสนุน MSEs

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก และการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

ผลการศึกษาลักษณะของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก และการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กพบว่าในปี 2550 ในภาพรวมจำนวนของ MSEs รวมทุกระบบมีประมาณ 2.22 ล้านแห่ง (หรือ 2.65 ล้านแห่งหากรวมสาขาเกษตรกรรม) ในจำนวนนี้เป็น MSEs ที่อยู่ในระบบประกันสังคมจำนวน 0.32 ล้านแห่ง อัตราการเติบโตของ MSEs ในระบบฯ ช่วงปี 2545-2550 ประมาณร้อยละ 4.8 แต่ถ้านับถึงปี 2551 อัตราเติบโตเฉลี่ยลดลงเหลือร้อยละ 2.15 เพราะจำนวน MSEs ในระบบฯ ลดเหลือ 287,053 แห่งในปีดังกล่าว

โครงสร้างของ MSEs จำแนกตามจำนวนการจ้างงานในปี 2551 สำหรับ MSEs ในระบบฯ คือ 283,254 แห่งหรือประมาณร้อยละ 83 เป็น Micro Enterprises และอีก 48,799 แห่งหรือร้อยละ 17 เป็น Small Enterprises ในขณะที่ MSEs รวมทุกระบบมีส่วนโดยประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดของประเทศ โครงสร้าง MSEs รวมทุกระบบจำแนกตามอุตสาหกรรม สูงสุดคือการค้าปลีก (ร้อยละ 27.9) รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต (ร้อยละ 27.1) บริการ (ร้อยละ 21.4) และเกษตร (ร้อยละ 16.2) โดยประมาณ ขณะที่ในปี 2551 MSEs ที่เข้าระบบประกันสังคม พบว่าสาขาอุตสาหกรรมที่มีจำนวน MSEs มากที่สุด คือ สาขาการขายส่ง ขายปลีกฯ มีจำนวน MSEs 9.81 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 34.2 ของ MSEs ในระบบทั้งหมด) ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการในสถานประกอบการขนาดย่อม (Micro enterprises) อันดับสอง ได้แก่ สาขาการผลิต มีจำนวน MSEs 7.00 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 24.4 ของ MSEs ในระบบทั้งหมด) และอันดับสาม ได้แก่ สาขาการเป็นสื่อกลางทางการเงิน มีจำนวน MSEs 2.32 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 8.1 ของ MSEs ในระบบทั้งหมด)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เป็นข้อมูลของ MSEs ในภาพรวมในทุกสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้เห็นภาพการเติบโตของ MSEs ในประเทศไทย ดังนั้นเมื่อพิจารณาในกรอบของข้อมูลลักษณะเชิงคุณภาพของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในระบบประกันสังคม ที่ได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผลการสำรวจตัวอย่างและกรณีศึกษา กล่าวโดยย่อได้ดังนี้

ที่ตั้ง สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 อยู่ในเขตเทศบาล และอยู่ในแหล่งชุมชน สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เกินครึ่ง ใช้เพื่อประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัยด้วยพร้อมกัน อายุกิจการส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 5 ปี เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 5 ปี ขณะที่สัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป โดยเฉพาะสถานประกอบการภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก มีสัดส่วนของกิจการที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด

การจดทะเบียนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในระบบฯ เกือบทุกแห่งมีการจดทะเบียนพาณิชย์ โดยส่วนใหญ่จดทะเบียนในรูปแบบของกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว

โดยเฉพาะสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม มีการจดทะเบียนแบบกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียวสูงที่สุด ขณะที่สัดส่วนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จดทะเบียนบริษัทจำกัดมากกว่า

เงินลงทุนของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ ประมาณ 100,001-500,000 บาท ขณะที่สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ 1,000,001-5,000,000 บาท เมื่อพิจารณาในภาพรวมสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก มีการที่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง โดยประมาณ 10 ล้านบาทขึ้นไป

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ใช้เงินส่วนตัวเป็นแหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ รองลงมาคือ เงินของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติ โดยมีการกู้เงินนอกระบบเพียงเล็กน้อย และโดยส่วนใหญ่ใช้เงินหมุนเวียนประมาณ 100,001-500,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เคยกู้เงิน โดยมีสัดส่วนของการกู้เงินจากสถาบันการเงินมากที่สุด

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเกินครึ่งหนึ่งมีผลการดำเนินงานแบบพออยู่ได้ ขณะที่บางส่วนมีผลกำไรบ้าง และที่โดยเฉลี่ยขาดทุนมาโดยตลอดมีเพียงเล็กน้อย สัดส่วนยอดขายของ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ขายในประเทศสูงมากที่สุด นอกจากนี้สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีสัดส่วนการใช้วัตถุดิบในประเทศสูงมาก โดยมีเพียงบางสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเท่านั้น ที่มีแหล่งวัตถุดิบหลักส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่น

ลูกค้าหลักของกิจการในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่คือผู้บริโภค กล่าวคือ เป็นลูกค้าที่ได้มีการติดต่อเพื่อขอใช้บริการโดยตรงกับกิจการ และมีสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเพียงไม่กี่แห่งที่ได้รับการติดต่อจากเอเจนซี่ หรือบริษัททัวร์ โดยถ้าหากพิจารณาการบริโภคของลูกค้าโดยใช้ขนาดของกิจการพบว่า ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมส่วนใหญ่แล้วลูกค้าหลักเป็นผู้บริโภค ขณะที่ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีลูกค้าหลักเป็นผู้บริโภคในสัดส่วนน้อยกว่า

สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีลักษณะของลูกค้าเป็นแบบไม่มีเจ้าประจำ โดยมีเพียงแค่บางแห่งที่มีเครือข่ายลูกค้าหลายราย ซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญา ยกเว้นลูกค้ารายเดียวจะมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีการทำสัญญามากกว่าแบบลูกค้าหลายราย ในขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้ส่งสินค้า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่มีเจ้าประจำ

สำหรับการรวมกลุ่มกิจการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก พบว่า ส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มในระดับน้อย โดยสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก มี

สัดส่วนของการรวมกลุ่มมากกว่าสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม โดยรูปแบบการรวมกลุ่มส่วนใหญ่เป็นแบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรวมกลุ่มพบว่า เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ นอกนั้นก็เป็นการรวมกลุ่มเพื่อตอบสนองการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณมาก และ เพื่อการมีอำนาจต่อราคาสินค้าเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนเพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบราคาถูก

เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี และ เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นคนในอำเภอและจังหวัดเดียวกับที่ตั้งของสถานประกอบการ มีเพียงน้อยรายที่เจ้าของกิจการเป็นคนจากจังหวัดอื่น สำหรับการใช้จ่ายเงินเมื่อเริ่มต้นพบว่า ส่วนใหญ่ใช้สูงมาก ในขณะที่เดียวกันยังพบว่ากิจการสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ใช้ทุนมนุษย์ค่อนข้างสูง โดยสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีเจ้าของที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเกือบครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งหมด นอกจากนี้เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเกือบครึ่งหนึ่งเคยได้รับการฝึกอบรม เจ้าของส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี นอกจากนี้เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันโดยเฉลี่ยประมาณ 12 ปี และประสบการณ์ทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ทั้งนี้ประสบการณ์เฉลี่ยของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก มีแตกต่างกันมาก

สำหรับสถานภาพเดิมของเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กพบว่า มีสัดส่วนการเคยเป็นลูกจ้างมาก่อน และเคยทำธุรกิจอื่นมาก่อนในระดับใกล้เคียงกัน และมีข้อสังเกตว่าเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กบางรายที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือว่างงาน นอกจากนี้เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เริ่มกิจการเอง โดยมีบางส่วนที่รับช่วงต่อจากครอบครัว และซื้อหรือเช่ากิจการต่อ เจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อมาประกอบกิจการในปัจจุบัน

ส่วนการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในภาพรวมการจ้างงานในปี 2551 มี MSEs รวมทุกระบบทั้งสิ้น 7.94 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 56.97 ของการจ้างงานที่มีค่าจ้าง (Wage employment) ทั้งหมด ประกอบด้วยการจ้างงานใน MEs และ SEs ร้อยละ 77.26 และ 22.54 ตามลำดับ แนวโน้มที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2545 เห็นได้ว่าการจ้างงานใน MEs มีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อย ขณะที่การจ้างงานใน SEs มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย

การจ้างงานใน MSEs ทุกระบบ ยังแบ่งออกเป็นนายจ้างและลูกจ้างเอกชน โดยเป็นการจ้างงานที่เป็นนายจ้างร้อยละ 11.74 และลูกจ้างเอกชนร้อยละ 88.26 และการจ้างงานใน MSEs ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยนายจ้างจะมีสัดส่วนของเพศชายมากกว่าเพศหญิงอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่สัดส่วน

ระหว่างชายและหญิงของลูกจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุในช่วง 30-44 ปี (ร้อยละ 41) และแรงงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าในสัดส่วนที่มากกว่าครึ่ง จะเห็นได้ว่าแรงงานของไทยยังมีการศึกษาในระดับต่ำ และยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ใน MSEs ได้รับรายได้ในระดับต่ำ (ไม่เกิน 5,000 บาท) โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน MEs สัดส่วนของแรงงานที่ได้รับรายได้ระดับต่ำจะมากกว่าใน SEs

เมื่อพิจารณาการจ้างงานของ MSEs ในระบบประกันสังคม ในปี 2551 (เดือนเมษายน) มีจำนวนทั้งสิ้น 1.53 ล้านคน โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยมาตั้งแต่ปี 2546 ทั้งในภาพรวมและเมื่อพิจารณาแยกเป็น MEs และ SEs ก็เช่นกัน สัดส่วนของ MEs และ SEs ต่อการจ้างงานใน MSEs ก็ไม่แตกต่างกันมากนัก คิดเป็นสัดส่วน 58.12 และ 41.88 ตามลำดับ หากจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสาขาการขายปลีก-ขายส่ง (ร้อยละ 31.57) รองลงมา ได้แก่ สาขาการผลิต (ร้อยละ 27.17)

จากข้อมูลการสำรวจสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก พบว่าเมื่อเริ่มกิจการ ส่วนใหญ่มีขนาดการจ้างงานเท่ากับ 1-5 คน และส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานถาวรมากที่สุด นอกจากนี้ลักษณะของแรงงานครอบครัวจะพบในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม ในสัดส่วนที่สูงกว่าการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก อย่างเห็นได้ชัด หากเปรียบเทียบกับการทำงานในปัจจุบันของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก พบว่า มีสัดส่วนของแรงงานหญิงมากกว่าชาย นอกจากนี้ แรงงานที่เป็นลูกจ้างและแรงงานครอบครัวมีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดคือ แรงงานที่เป็นลูกจ้างจะมีสัดส่วนสูงในช่วงอายุ 30-44 ปี ขณะที่แรงงานครอบครัวส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุที่สูงกว่า กล่าวคือ มีสัดส่วนมากที่สุดในช่วงอายุ 30-44 ปี และ ช่วงอายุ 45-59 ปี และด้านการศึกษา แรงงานที่เป็นลูกจ้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าแรงงานครอบครัว โดยแรงงานที่เป็นลูกจ้างสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาสูง ขณะที่แรงงานครอบครัวส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อสอบถามถึงบทบาทของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ประมาณ 1 ใน 4 มีความเห็นว่ากิจการของตนมีบทบาททำให้เกิดการเพิ่มรายได้และสวัสดิการแก่ครอบครัว (ทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น) และทำให้เกิดการเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรู้สึกที่เราสามารถทำได้ รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนาและการกระจายรายได้ของสังคม ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการประกอบกิจการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ ส่วนใหญ่ระบุว่าประสบปัญหา ในด้านการผลิตและบริการมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาทางด้านการตลาด ในส่วนความกังวลด้านแรงงาน สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กแทบทั้งหมด มีข้อกังวลเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นความกังวลในเรื่องการหาแรงงานที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ ต้นทุนการจ้างแรงงานที่สูงขึ้น

ในส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กประมาณครึ่งหนึ่ง ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐ

ช่วยเหลือในเรื่องการจัดหาแหล่งเงินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ และการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศให้เป็นปกติ นอกจากนี้สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กได้ให้ความเห็นต่อการจัดฝึกอบรมแรงงานของภาครัฐว่า “ไม่มีเลย” และบางส่วนให้ความเห็นว่ายังสนับสนุนในด้านนี้น้อย จึงส่งผลให้สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเกือบครึ่งไม่สนใจที่เข้าร่วมฝึกอบรมกับภาครัฐ ส่วนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่สนใจฝึกอบรมกับภาครัฐ มีความสนใจฝึกอบรมในด้านเทคนิคหรือการผลิตมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะต่อการฝึกอบรมของภาครัฐว่า ควรจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของภาคเอกชน และควรมีการติดตามผลหลังจากมีการจัดฝึกอบรมไปแล้วอีกด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต มีข้อสังเกตเบื้องต้น ดังนี้

หนึ่ง การศึกษานี้จำกัดอยู่เฉพาะการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ซึ่งอยู่ในระบบประกันสังคม ซึ่งอาจมีลักษณะแตกต่างไปจากการจ้างงานในกิจการอย่างอื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก หรือการจ้างงานแบบอื่นๆ

สอง โดยนิยามสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเป็นกิจการที่จ้างงาน 1-9 คนและ 10-19 คน ดังนั้น การจ้างงานมากหรือน้อยของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจึงอยู่ระหว่าง 1 ถึง 19 คนเท่านั้น ถ้าเกินจำนวนนี้ไป กิจการนั้นก็จะถูกเรียกเป็นอย่างอื่น ดังนั้นคำถามหลักคือปัจจัยใดที่ทำให้สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กแต่ละแห่งจ้างแรงงานในจำนวนต่างๆ กันระหว่าง 1-19 คน ขณะเดียวกันในภาพรวมก็มีคำถามที่สองว่า การจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ของทั้ง 3 จังหวัดจะเพิ่มขึ้นมากน้อยขึ้นอยู่ปัจจัยใด ซึ่งในกรณีนี้การจ้างงานรวมของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจะขึ้นอยู่กับการจ้างงานในแต่ละสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กคุณด้วย จำนวนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กกล่าวคือถ้าการจ้างงานในแต่ละสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กคงที่ เช่น ในปัจจุบันเฉลี่ยแห่งละ 5 คน จำนวนการจ้างงานสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งหมดสามารถคำนวณได้จาก จำนวน MSEs ทั้งหมดคือ 287,053 แห่งคูณด้วยการจ้างเฉลี่ยต่อ MSEs (5 คน) เท่ากับ 1.53 ล้านคน ดังนั้นถ้าจำนวน MSEs มากขึ้น การจ้างงานก็มากขึ้นถ้าจำนวน MSEs น้อยลงการจ้างงาน MSEs รวมทุกแห่งก็น้อยลง

ดังนั้นปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานจึงต้องแยกเป็น 2 ส่วน คือปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในแต่ละสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กกับปัจจัยที่กำหนดจำนวนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ซึ่งการแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่มเช่นนี้จะช่วยให้กำหนดนโยบายได้ชัดเจนขึ้น ว่าเป็นนโยบายที่เน้นการขยายการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กแต่ละแห่ง หรือ นโยบายเพื่อเพิ่มจำนวนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

ในการศึกษานี้เน้นส่วนแรก คือ ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในแต่ละสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ซึ่งหากมองจากมุมมองของแรงงานปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กแต่ละแห่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน (รวมทั้งความสบายใจ) ความมั่นคงในการทำงานความก้าวหน้าเป็นหลัก โดยอาจมีข้อพิจารณาอื่นๆ เช่น ความยอมรับของสังคม ชื่อเสียงของที่ทำงาน เครื่องแบบ ฯลฯ ขณะที่ในมุมมองของนายจ้างที่จะจ้างแรงงานมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับ หนึ่ง ปริมาณงาน (ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ รวมทั้งเศรษฐกิจ คุณภาพของสินค้าและบริการของสถานประกอบการ ความสะดวกในการซื้อสินค้าและบริการของลูกค้า ฯลฯ ดังนั้นความต้องการแรงงานในส่วนนี้จึงเรียกว่า Derived Demand หรือ ความต้องการจ้างงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ) สอง ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพหรือคุณภาพในการทำงานของแรงงาน คือถ้าแรงงานคนหนึ่งทำงานได้เก่ง เร็ว ดี ก็จำเป็นต้องจ้างเพียงน้อยคน สาม เครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยี กล่าวคือแรงงานจะทำงานได้มากน้อยย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ ถ้ามีน้อยหรือ ไม่มีก็ต้องใช้แรงงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีบางอย่างก็กลับช่วยให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น (นอกจากนั้นลักษณะของเครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้จะเป็นตัวกำหนดประเภทหรือคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการด้วย) สี่ ความต้องการใช้แรงงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับค่าจ้าง และสวัสดิการที่ต้องให้แรงงานด้วยซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้างจึงมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับปริมาณการจ้างงาน ปัจจัยสี่ประการนี้นับว่าเป็นปัจจัยหลักสำหรับนายจ้างโดยอาจมีข้อพิจารณาอื่นๆ เช่น ความประพฤติด เพศ อายุ และ บุคลิกลักษณะ (Attributes) อื่นๆ ของลูกจ้างด้วย

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในแต่ละสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีมากมายซึ่งในการศึกษาทางเศรษฐมิติได้คำนึงถึง แต่เนื่องจากตัวแปรจำนวนมากอาจไม่เหมาะที่จะใส่ลงในสมการหรือตัวแบบ (Model) ที่จะใช้จึงมักนิยมมองหาตัวแปรที่จะสะท้อนปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น ตัวอย่างเช่นในตัวแบบของ Liedhom และ Mead (1999) ใช้การศึกษาของนายจ้างเป็นตัวที่สะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการทั้งทุนเครื่องจักรและทุนมนุษย์ การขยายหรือความก้าวหน้าของกิจการมนุษย์สัมพันธ์กับลูกค้าและลูกจ้าง รวมทั้งเป็นปัจจัยที่แรงงานมองเป็นศูนย์รวมของความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่น ค่าจ้างและสวัสดิการ รวมทั้งอนาคตของกิจการและของลูกจ้าง อีกตัวแปรหนึ่งที่ใช้ คือ อายุของกิจการเป็นตัวแปรที่สะท้อนโอกาสใหม่ๆ โอกาสในการเติบโต รวมทั้งเป็นหลักธรรมชาติที่สิ่งที่เกิดขึ้น

ใหม่ย่อมมีโอกาสเติบโตมากกว่าสิ่งที่เกิดมานานหรือชราภาพ ดังนั้นจึงมีการใช้ตัวแปรนี้เป็นปัจจัยที่กำหนดการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

กล่าวโดยย่อ ในตัวแบบทางเศรษฐมิติในการศึกษานี้ได้ใช้ตัวแปรอธิบายหลายตัวซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผู้เคยทำการศึกษาไว้ในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่และมีทฤษฎีอธิบายได้ ซึ่งได้มีการทบทวนวรรณกรรมแล้ว ตัวแปรดังกล่าวประกอบด้วย (1) ขนาดของสถานประกอบการเมื่อเริ่มกิจการ (2) อายุสถานประกอบการ (3) ระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ (4) ประสบการณ์การทำงานของผู้ประกอบการ (5) เพศของผู้ประกอบการ (6) เขตที่ตั้งของสถานประกอบการ (7) จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ (8) สาขาอุตสาหกรรมของสถานประกอบการ ทั้งนี้โดยมีตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ อัตราการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มกิจการ และอายุของกิจการ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ยังไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงสถิติมากนัก ประการแรก การศึกษาของเจ้าของกิจการ ถ้าเจ้าของมีการศึกษาสูง โอกาสในการเติบโตของการจ้างงานจะเป็นบวก เนื่องจากการศึกษาของผู้ประกอบการสะท้อนให้เห็นศักยภาพอื่นๆ หลายประการดังได้กล่าวมาแล้ว ประการต่อมา ได้แก่ จำนวนการจ้างงานเมื่อเริ่มต้น กิจการที่มีขนาดเล็กเมื่อแรกเริ่มมีแนวโน้มที่จะมีการเติบโตมากกว่ากิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าเมื่อแรกเริ่ม (เมื่อตัวแปรอื่นคงที่) และ ประการที่สาม กิจการที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะเติบโตมากกว่ากิจการที่มีอายุมากกว่า (เมื่อตัวแปรอื่นคงที่) ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากการประกอบกิจการนานๆ อาจทำให้เกิดความเฉื่อย ไม่เหมือนผู้ที่เข้าสู่กิจการใหม่ๆ นอกจากนี้จะมีความกระตือรือร้นแล้วยังอาจมีแนวความคิดหรือความรู้ใหม่ๆ หรือการบริหารจัดการแรงงานที่ใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม อาจมีสถานประกอบการหลายแห่งที่เจ้าของไม่มีการศึกษาสูงนัก ซึ่งเป็นไปได้เพราะในตัวอย่างจำนวนหลายร้อยตัวอย่าง อาจจะมีผู้ประกอบการที่ไม่มีการศึกษาแต่สามารถดูแลกิจการได้ก็มีบ้าง ถือเป็นข้อยกเว้น (Exception) เนื่องจากบางกรณีการศึกษาอาจจะไม่ใช่ตัวแปรสำคัญเนื่องจากยังลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ปฏิภาณ บุคลิกลักษณะอื่นๆ (Attributes) ที่ไม่ได้เกิดจากการศึกษาในโรงเรียนหรือสถาบันก็อาจทดแทนการศึกษาได้บ้างแต่ไม่เสมอไป

นอกจากนั้นแล้วการศึกษาพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กยังมีความแตกต่างกันระหว่าง สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมซึ่งมีขนาดการจ้างงาน 1-9 คน และ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กซึ่งมีการจ้างงาน 10-19 คน จะมีลักษณะพฤติกรรมและปัญหาแตกต่างกัน กล่าวคือ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นธุรกิจที่มีขนาดเล็กๆ มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับที่พออยู่ได้ โครงสร้างการผลิตและการจำหน่ายไม่ซับซ้อน ส่วนใหญ่เป็นการขายหรือบริการแก่ผู้บริโภคโดยตรง ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจในการดำเนินกิจการเพียงเพื่อมีรายได้เลี้ยงตัวเอง และการฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่เป็นการได้รับการฝึกอบรมจากภาคเอกชน และปัญหาสำคัญของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมคือ ไม่สามารถ

เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ ขาดเงินทุนหมุนเวียน ผู้ประกอบการขาดความรู้ด้านการตลาด และหาคนงานได้ยาก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่อาจส่งผลให้มีการใช้แรงงานครอบครัวมากกว่า ในขณะที่ สถานประกอบการ โรงแรม และภัตตาคารขนาดเล็กโดยทั่วไป มีการให้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การปรับค่าจ้าง สวัสดิการ และการดูแลสุขภาพแก่แรงงานหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นระบบมากกว่าสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม ลักษณะสำคัญที่ต่างจากสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมคือ ส่วนใหญ่มีการใช้เงินลงทุนและเงินหมุนเวียนค่อนข้างสูง (มากกว่า 500,000 บาทต่อเดือน) และโดยทั่วไปมีผลประกอบการที่มีกำไร มีโครงสร้างการผลิตและจำหน่ายที่ซับซ้อนกว่า เช่น มีการขายให้แก่พ่อค้าคนกลางและผู้ผลิตรายใหญ่มากกว่า และมีการพัฒนาด้านการใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อกิจการค่อนข้างสูง และต้องการเห็นความก้าวหน้าของกิจการ และการฝึกอบรมแรงงานเป็นการจัดขึ้นโดยกิจการเองมากกว่า และปัญหาที่สำคัญของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กคือ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ แม้มีความต้องการเงินกู้เพื่อขยายการลงทุน เนื่องจากกิจการที่มีขนาดเล็กทำให้ถูกประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง และประสบปัญหาการหาแรงงานที่มีคุณภาพเนื่องจากแรงงานที่มีคุณภาพนิยมทำงานในกิจการที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียง

ทั้งนี้ ผลการศึกษายังพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่มีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน (ขณะที่ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งที่มีการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก) ทั้งนี้เหตุผลสำคัญดังกล่าวได้กล่าวไปแล้วคือน่าจะมาจากแรงจูงใจในการดำเนินกิจการที่เพียงเพื่อมีรายได้เลี้ยงตัวเอง หรือให้ครอบครัวมีงานทำ ปัญหาที่ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ ขาดเงินทุนหมุนเวียน ผู้ประกอบการขาดความรู้ด้านการตลาด และที่สำคัญมากคือหาคนงานได้ยากเนื่องจากหลายเหตุผลทั้งค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงานและสถานที่ ความมั่นคง ฯลฯ

ในระดับมหภาค ในระยะเวลาที่ผ่านมาโดยภาพรวม MSEs ในประเทศไทยมีจำนวนเติบโตอย่างไร ยังไม่มีผู้ศึกษาไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง MSEs รวมทุกระบบ ในขณะที่ MSEs ในระบบประกันสังคม ในส่วนของ Micro enterprises (จ้างงาน 1-9 คน) เพิ่งเข้าสู่ระบบประกันสังคมเมื่อปี 2545 จึงมีข้อมูลจำนวนตั้งแต่ปี 2545 ถึงปัจจุบัน โดยมีแนวโน้มการเติบโตระหว่างปี 2545-2551 ประมาณร้อยละ 2.15 ต่อปี แยกเป็น Micro Enterprises เติบโตเฉลี่ยร้อยละ 2.09 ต่อปี และ Small Enterprises เติบโตเฉลี่ย ร้อยละ 2.42 ต่อปีในช่วงเวลาดังกล่าว

สำหรับการจ้างงานใน MSEs รวมทุกระบบ พบว่า เพิ่มจาก 6.98 ล้านคนในปี 2545 เป็น 7.94 ล้านคน ในปี 2551 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.16 ต่อปี แยกเป็นการจ้างงานใน Micro Enterprises (จ้างงาน 1-9 คน) เพิ่มจากประมาณ 5.26 ล้านคนในปี 2545 เป็นประมาณ 6.15 ล้านคนในปี 2551 โดยมีอัตราเติบโตประมาณร้อยละ 2.65 ต่อปี ในขณะที่ Small Enterprises (จ้างงาน 10-19 คน) เพิ่มจาก 1.73 ล้านคนในปี 2545 เป็น 1.79 ล้านคนในปี 2551 โดยมีอัตราเติบโตประมาณร้อยละ 0.6 ต่อปี สาขาอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวมาก

ในช่วงปี 2545-2551 ได้แก่ การไฟฟ้า ก๊าซและประปา (ร้อยละ 65.7) แต่ตัวเลขการจ้างงานของสาขานี้จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรค่อนข้างผิดปกติ คือบางปีมีค่าเป็นศูนย์บางปีมีค่าถึง 2 ล้านคน ซึ่งน่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่าง อุตสาหกรรมที่มีอัตราเพิ่มสูงรองลงมาได้แก่ การเป็นสื่อกลางทางการเงิน (ร้อยละ 9.36 ต่อปี) ส่วนสาขาที่การขยายตัวดีดลบได้แก่การประมง (ร้อยละ -8.84 ต่อปี) และ การผลิต (ร้อยละ -1.62 ต่อปี) สำหรับการจ้างงานใน MSEs ในระบบประกันสังคม เพิ่มจาก 1.31 ล้านคนในปี 2545 เป็น 1.53 ล้านคนในปี 2551 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.57 ต่อปี ประกอบด้วย การจ้างงานใน Micro Enterprises เพิ่มจาก 0.76 ล้านคนในปี 2545 เป็น 0.89 ล้านคนในปี 2551 คิดเป็นอัตราเพิ่มร้อยละ 2.69 ต่อปี และการจ้างงานใน Small Enterprises จาก 0.55 ล้านคน ในปี 2545 เป็น 0.64 ล้านคนในปี 2551 ด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 2.41 ต่อปี ทั้งนี้ไม่มีข้อมูลการขยายตัวจำแนกตามอุตสาหกรรม

การเติบโตของ MSEs (รวมทุกระบบ) ในอดีตประเทศไทยจะเกิดจากปัจจัยใดไม่มีผู้ศึกษาไว้ แต่ถ้าพิจารณาจากประสบการณ์ของประเทศเกาหลีใต้หรือญี่ปุ่น การเติบโตของ MSEs จะมีผลมาจากนโยบายของรัฐบาลเป็นอย่างมาก ในประสบการณ์ของทั้งสองประเทศดังกล่าว พบว่าเมื่อรัฐบาลหันไปส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ MSEs ก็จะอ่อนแอลง จนเมื่อรัฐบาลเห็นความสำคัญจึงหันมาส่งเสริม MSEs ต่อ (สำหรับ MSEs ในระบบประกันสังคม ปัจจัยสำคัญต่อการขยายตัวของ MSEs ดังกล่าวน่าจะขึ้นอยู่กับนโยบายและความพร้อมของระบบประกันสังคม อย่างไรก็ตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจก็อาจมีผลกระทบต่อ การเริ่มหรือเลิกกิจการ)

ในทางทฤษฎีจากการศึกษาวิจัยในอดีตพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเติบโตของ MSEs ที่สำคัญประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในกิจการ โดยปัจจัยภายนอกกิจการ ได้แก่ การมีกลุ่มเครือข่าย (Clusters) หรือการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม (Agglomeration) นโยบายที่เป็นมิตรต่อตลาด ความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาครัฐ การสนับสนุนทางการเงินและทางเทคนิค และสถานะการณ์ทางเศรษฐกิจมหภาค รวมทั้งนโยบายและมาตรการของรัฐบาลในการส่งเสริม MSEs ขณะที่ปัจจัยภายในกิจการ ได้แก่ ลักษณะของผู้ประกอบการและกิจการ และขนาดของกิจการ (ลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น การศึกษาและประสบการณ์ของผู้ประกอบการ การฝึกอบรม เพศและอายุ ประเภทและขนาดของกิจการ เครือข่ายตลาด เป็นต้น)

ดังนั้นปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กคืออะไร คำถามเบื้องต้นคือการจ้างงานของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กขึ้นอยู่กับหรือสัมพันธ์กับการเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กหรือไม่ คำตอบคือ ทั้งใช่และไม่ใช่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแบบแผนการประกอบการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กว่าเน้นการใช้แรงงานเข้มข้นหรือไม่เพียงใด ผู้ประกอบการอาจเลือกใช้แรงงานลดลง (ต่อสถานประกอบการ) โดยใช้ทุนเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมากขึ้น แต่จากการหาความสัมพันธ์ของการจ้างงานของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ กับจำนวนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ

พบว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก ($R^2 = 0.99$) อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ในอดีตการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่การขยายตัวของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมาก และดังได้กล่าวแล้วหากความต้องการซื้อสินค้าและบริการสูงขึ้น การเพิ่มกำลังการผลิตอาจทำได้โดยเพิ่มการจ้างงาน หรือเพิ่มเครื่องจักรและเทคโนโลยีก็ได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าในอดีตการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจะสัมพันธ์กับจำนวนสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมากก็ตาม ในอนาคตหากตลาดแรงงานดึงตัวผู้ประกอบการคงต้องพึ่งเครื่องจักรและเทคโนโลยีมากขึ้น นอกจากจำนวนการเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก (และปัจจัยที่กำหนดสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก) แล้ว การจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กก็ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น โดยตรงด้วย

สถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กและการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระดับจังหวัด

การศึกษานี้ได้เปรียบเทียบ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ระหว่างจังหวัดต่างๆ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต ส่วนที่สำคัญคือการวิเคราะห์ลักษณะและโครงสร้างเชิงปริมาณ เช่น จำนวน แนวนอน และ โครงสร้างอุตสาหกรรม และลักษณะเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กอาทิ ที่ตั้ง และการกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ การขยายกิจการ และการเลิกกิจการ การเติบโตของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำแนกตามพื้นที่ และอุตสาหกรรม ซึ่งในแต่ละหัวข้อได้เปรียบเทียบทั้งสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กแบบรวมทุกระบบและสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบประกันสังคม

เมื่อพิจารณา MSEs รวมทุกระบบทั่วประเทศในภาพรวมพบว่า มีจำนวนประมาณ 2.22-2.65 ล้านแห่ง ส่วน MSEs ในระบบฯ มีจำนวน 319,447 แห่ง ส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล สำหรับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ตจากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาลและเขตชุมชน อายุกิจการ ส่วนใหญ่อายุ 6-10 ปี โดยสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในทุกจังหวัดประมาณหนึ่งในสี่มีส่วนของกิจการที่ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการ 100,001-500,000 บาท ส่วนใหญ่มักเริ่มกิจการด้วยเงินส่วนตัวหรือเงินครอบครัว ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์พออยู่ได้หรือมีกำไร สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ ส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบในประเทศ และส่วนใหญ่เป็นวัตถุดิบจากจังหวัดอื่น

โดยเกือบครึ่งหนึ่งเจ้าของกิจการเป็นเพศหญิง และอายุของเจ้าของกิจการอายุ 40-49 เจ้าของส่วนใหญ่มีการศึกษาดี และมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติมาก่อนเป็น 10 ปีหรือกว่านั้น และส่วนใหญ่เริ่มกิจการเอง นอกจากนี้ผู้ประกอบการสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ ของ

ทุกจังหวัด มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ในแง่ของการจ้างงาน จากการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดพบว่าการทำงานใน สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กของจังหวัดต่างๆ มีความแตกต่างกันบ้างในลักษณะต่างๆ แต่ที่แตกต่างกันมากอย่างเห็นได้ชัดเป็นความแตกต่างระหว่างการทำงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรังและกระบี่กับภูเก็ต เนื่องจากภูเก็ตยังเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภาคใต้ ขณะที่ในจังหวัดที่การทำงานในสถานประกอบการขนาดยังเล็กลงยังมียอดรวมการจ้างงานมากขึ้น แต่ตรงกันข้ามกับในจังหวัดภูเก็ตซึ่งการทำงานในสถานประกอบการขนาดยังใหญ่ยังมียอดรวมการจ้างงานมากกว่า ทั้งนี้ไม่นับจำนวนสถานประกอบการหรือการทำงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ

การเริ่มเข้าสู่กิจการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบ ๗ เริ่มด้วยทุนที่เป็นตัวเงินจำนวนมาก และมากกว่าครึ่งใช้เงินส่วนตัวหรือครอบครัว และใช้ที่พักอาศัยเป็นสถานประกอบการ โดยมีแรงงานเริ่มต้น 1-5 คนแต่ใช้ทุนมนุษย์ค่อนข้างสูง ในทุกจังหวัดพบว่าเจ้าของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีส่วนสูงกว่าระดับอื่น นอกจากนี้ทุกจังหวัดผู้ประกอบการเคยรับการฝึกอบรมบ้างพอสมควร

ปัญหาของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจากการสำรวจตัวอย่างพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีปัญหาด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ด้านเงินทุน โดยมีประมาณ 1 ใน 4 ของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมีปัญหาด้านเงินทุน ส่วนด้านสถานที่มีสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่มีปัญหาในอัตราใกล้เคียงกัน แต่มากที่สุดคือ จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดตรัง โดยจังหวัดตรังมีปัญหาด้านการฝึกอบรมค่อนข้างสูง โดยสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในทุกจังหวัดส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารัฐไม่สนใจ นอกจากนี้ปัญหาที่พบว่ามีอย่างกว้างขวางได้แก่ปัญหาสุขภาพของแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการวางแผนพัฒนาสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

จากการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมการทำงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจะประกอบด้วยบริบทที่สำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก การเพิ่มปริมาณสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กหรือการวางแผนพัฒนาส่งเสริมและคุ้มครองสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก และประการที่สองโดยการเพิ่มการทำงานในแต่ละสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กซึ่งในข้อเสนอแนะส่วนแรกจะเป็นเรื่องการวางแผนพัฒนาส่งเสริมและคุ้มครองสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กดังนี้

1) เนื่องจากบทบาทความสำคัญของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ทั้งในด้านการจ้างงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ และความคล่องตัวของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก รัฐจึงควรส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กรายใหม่ โดยส่งเสริมให้แรงงานรวมตัว หรือริเริ่มการเป็นผู้ประกอบการ โดยพิจารณาทั้งด้านความรู้ในการประกอบการหรือเริ่มต้นกิจการว่าควรจะเริ่มอย่างไร และให้คำแนะนำ ตลอดจนความช่วยเหลือในด้านการหาทุนหรือการบริหารทุน

2) เนื่องจากสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมีการจ้างงานที่ค่อนข้างเป็นระบบ (ด้าน Workplace practice) มากกว่าสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมจึงควรมีการพิจารณา ยกระดับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมเป็นสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็ก โดยเน้นในด้านการขยายกิจการทั้งการจ้างงานและการลงทุนที่สมดุลกัน นอกจากนี้ อาจส่งเสริมให้มีการสร้างกลุ่มทางธุรกิจของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่จะช่วยพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ และช่วยให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นผู้ประกอบการร่วมกัน ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะแก่สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม โดยจัดกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจขนาดเล็กๆ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจให้แก่ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม เพื่อช่วยพัฒนาธุรกิจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อม

3) ส่วนหนึ่งในแนวทางการส่งเสริม พัฒนาสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงานคือ การส่งเสริมให้สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเข้าสู่ระบบฯ เนื่องจากการเพิ่มหลักประกันในการทำงานให้กับแรงงานและมีผลให้แรงงานสนใจที่จะทำงานกับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมากขึ้นด้วย ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการส่งเสริมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานด้วย

4) เนื่องจากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของผู้ประกอบการจะมีผลบวกต่ออัตราการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จึงควรส่งเสริมการศึกษาของผู้ประกอบการ ซึ่งอาจแยกออกเป็นสองส่วน คือประการแรก ในระยะการคัดเลือกส่งเสริมสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ควรพิจารณาการศึกษาของผู้ประกอบการเป็นหลัก แต่ประการที่สอง สำหรับผู้ประกอบการที่การศึกษาน้อย ไม่ควรทอดทิ้ง รัฐอาจหาทางยกระดับการศึกษาโดยทางใดทางหนึ่ง รวมทั้งการส่งเสริมให้มีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการผลิตหรือการบริการ

5) สำหรับการส่งเสริมผู้ต้องการเริ่มกิจการในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ไม่มีเงินส่วนตัวหรือครอบครัว อาจเริ่มจากการส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ พร้อมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาด้วย เนื่องจากสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งสินเชื่อได้และขาดเงินทุนหมุนเวียน และ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคาร

ขนาดเล็กส่วนใหญ่ต้องการเงินทุนเพิ่มขึ้นเพื่อขยายกิจการ ทั้งนี้ ลักษณะของโปรแกรมให้ความช่วยเหลือด้านสินเชื่อสำหรับ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กควรมีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กคือ จำนวนสินเชื่อที่ให้แก่ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กควรมากกว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมที่ขาดเงินทุนหมุนเวียน

6) จากการที่พบว่าทุนมนุษย์เป็นส่วนสำคัญมากสำหรับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก จึงจำเป็นต้องเตรียมผู้ต้องการเริ่มกิจการให้มีความพร้อมด้านทุนมนุษย์ (การศึกษา ฝึกอบรม ประสบการณ์) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการรายใหม่ที่ไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการดำเนินกิจการหรือมีค่อนข้างน้อยจะต้องการความช่วยเหลือด้านทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นในการประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมหรือสนับสนุนผู้ประกอบการรายใหม่โดยการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ในการเริ่มกิจการและการบริหารเบื้องต้น ที่สะดวกและรวดเร็ว และรวมทั้งการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างทุนมนุษย์ให้แก่สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กรายใหม่นี้พบว่า แรงจูงใจของผู้ประกอบการในการดำเนินกิจการมีผลต่อการเติบโตและความอยู่รอดของกิจการ รวมทั้งความตั้งใจและความจริงจังในการเริ่มกิจการ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการรายใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญ

7) ในขณะเดียวกันสำหรับผู้ประกอบที่อยู่ในธุรกิจแล้ว ควรได้รับการยกระดับความรู้ความสามารถ เช่นกัน โดยการส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ โดยเน้นทั้งด้านระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ และการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตลอดจนการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำธุรกิจและความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการที่ต้องการขยายกิจการจะประสบปัญหา และมีความต้องการที่ซับซ้อนกว่า จึงต้องการคำแนะนำปรึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากกว่า เช่น ความรู้และเทคโนโลยีด้านการปรับปรุงการผลิตหรือการบริการ การปรับปรุงการบริหารจัดการในกิจการ และการพัฒนาทักษะและคุณภาพของแรงงาน เป็นต้น

8) จากการที่สำรวจพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ประมาณ 1 ใน 3 ยังไม่ทราบเกี่ยวกับการฝึกอบรมของภาครัฐ และอีก 1 ใน 3 เห็นว่ารัฐยังสนับสนุนในด้านนี้น้อย จึงควรเร่งพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้มากขึ้น นอกจากนี้อาจพิจารณาจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมของภาครัฐ ซึ่งมีลักษณะเป็น one-stop service ที่สามารถให้บริการข้อมูลครบวงจรด้านการฝึกอบรมของภาครัฐ

ข้อเสนอแนะ แนวทางส่งเสริมการจ้างงานในสถานประกอบการโรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในจังหวัดตรัง กระบี่ และภูเก็ต

ในส่วนนี้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

1) จากการศึกษาที่พบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมักประสบปัญหาการหาแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ คือ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมมักประสบปัญหาการหาแรงงาน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ค่อนข้างน้อย ขณะที่ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดเล็กมักประสบปัญหาการหาแรงงานทักษะสูงที่มีคุณภาพ เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนชื่อเสียงของกิจการ เมื่อเทียบกับกิจการที่มีขนาดใหญ่ๆ ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานหรือสำนักงานจัดหางาน ควรให้ความช่วยเหลือและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กทั้งในด้านการจัดหาแรงงานและการพัฒนาสวัสดิการและสภาพการทำงานให้ทันสมัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานสนใจทำงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กมากขึ้น

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ควรพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณภาพของแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก โดยทำให้ความรู้และฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก เนื่องจากแรงงานที่มีคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญของการเติบโตของกิจการและการปรับปรุงประสิทธิภาพของแรงงานเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษาต่างๆ มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาแรงงานกำลังปฏิบัติอยู่แล้ว แต่ควรเน้นการดำเนินการเชิงรุกโดยการเข้าถึงและร่วมมือกับภาคเอกชนในการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับทักษะหรือความชำนาญเฉพาะด้านของแรงงาน ร่วมกันจัดหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาด นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาจพิจารณาการให้เงินสนับสนุนหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ เช่น ประกาศเกียรติคุณหรือการให้สิทธิบางอย่างเป็นกรณีพิเศษแก่สถานประกอบการในการฝึกอบรมแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) จากการศึกษาพบว่ายังมี สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำนวนมากที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม และ/หรือไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการและหลักประกันของแรงงานในสถานประกอบการดังกล่าว เพราะไม่มีผู้คอยดูแลหลักประกันรายได้จากการทำงานและการคุ้มครองอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงานให้ รวมทั้งทำให้การติดตามดูแลสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานเป็นไปได้ยากเนื่องจากไม่มีข้อมูลหรือหลักแหล่งที่ชัดเจน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงควรพยายามผลักดันและส่งเสริมให้ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเข้าสู่ระบบประกันสังคม

4) จากการสำรวจพบว่า สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กจำนวนมากมีปัญหาเรื่องสุขภาพของแรงงาน ดังนั้นถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าอยู่แล้วก็ตาม ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจสุขภาพแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กเป็นพิเศษ

5) การส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและต้องติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด เช่น การวางเป้าหมายเพิ่มการจ้างงานใน MSEs ต้องคอยติดตามไม่ให้เกิดการเติบโตอย่างไม่มีคุณภาพและคุณภาพ ไม่เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน หรือคนล้นงาน ดังนั้น รัฐจึงควรจัดหรือมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงแรงงานทำหน้าที่ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก ยังมีบางประเด็นที่ควรทำการศึกษาต่อไปในอนาคต

1) การศึกษานี้ในด้านรายละเอียดของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กและการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กยังจำกัดอยู่ในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในระบบฯ ในขณะที่ สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กนอกระบบฯ ยังมีข้อมูลที่ต้องค้นคว้าเพิ่มเติมอีกมาก ทั้งในแง่ความครอบคลุม สถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กนอกระบบที่จ้างงานเกิน 5 คน ถึง 19 คน และสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กที่ไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ จึงควรมีการศึกษาต่อเนื่อง โดยเน้นเรื่องการจ้างงานในสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็ก

2) เนื่องจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กในโครงการนี้ ขณะนี้ทราบเพียงว่ามีปัญหาและความความต้องการหรือไม่เท่านั้น แต่ไม่ทราบขนาดหรือความรุนแรงของปัญหา ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับขนาดและความรุนแรงของปัญหาและความต้องการที่แท้จริง เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดทรัพยากรที่จะใช้แก้ปัญหาได้ใกล้เคียงความจริง รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ดีขึ้น

3) เนื่องจากในอดีตมีนโยบายและมาตรการ ตลอดจนยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการส่งเสริม SMEs แต่ยังไม่ทราบว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษานโยบายและมาตรการ SMEs ที่มีอยู่เพื่อประยุกต์ใช้กับสถานประกอบการ โรงแรมและภัตตาคารขนาดย่อมและขนาดเล็กอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป