

รายงานฉบับสมบูรณ์  
(Final Report)

โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงาน  
ในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก

(An In-depth Study on Employment in Micro and Small Enterprises in Thailand: EMSET)

เสนอต่อ

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โดย

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

กรกฎาคม 2552



---

---

**รายชื่อคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือก  
โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อม**

---

---

1. นายสุนันท์ โพธิ์ทอง  
รองอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
รักษาราชการในตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน  
ประธานกรรมการ
2. นายชัยวัฒน์ เกิดผล  
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
รองประธานกรรมการ
3. นายบุญเลิศ วีระตระกูล  
ผู้อำนวยการกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน  
กรรมการ
4. นางมลวิไลย์ วรณอาภา  
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
กรรมการ
5. ดร.วิภาวี ศรีเพียร  
ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและสารสนเทศ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กรรมการ
6. นางเพ็ญศรี ไตรรัตน์  
ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม  
กรรมการ
7. นายเทียนชัย นพมาศ  
นักวิชาการพัฒนาปฏิบัติการ กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง  
กรรมการ
8. นางสาววีรจิตต์ สุวรรณบุญ  
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  
กรรมการและเลขานุการ
9. นางสุจิตรา ไกรฤทธิ์  
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ  
กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

\*\*\*\*\*



---

---

## รายชื่อคณะวิจัยหลัก\*

---

---

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์     | ผู้อำนวยการโครงการ                      |
| 2. รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์    | ที่ปรึกษาและหัวหน้าทีมกรุงเทพและปริมณฑล |
| 3. ดร.เสาวร็จ รัตนคำฟู       | นักเศรษฐศาสตร์ ทีมอำนาจการ              |
| 4. ผศ.ดร.สุจิตรา รอดสมบุญ    | รองหัวหน้าทีมกรุงเทพและปริมณฑล          |
| 5. ผศ.ดร.กัลปพฤกษ์ ผิวทองงาม | หัวหน้าทีมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ         |
| 6. รศ.อนงค์นุช เทียนทอง      | หัวหน้าทีมภาคตะวันออกเฉียงเหนือร่วม     |
| 7. ผศ.ดร.พิมลพรรณ อิศรภักดี  | หัวหน้าทีมภาคกลาง                       |
| 8. รศ.ดร.มาชะลิรี ชาวกุล     | หัวหน้าทีมภาคเหนือ                      |
| 9. รศ.ดร.ลือชัย จุลาสัย      | หัวหน้าทีมภาคเหนือร่วม                  |
| 10. รศ.ดร.วันชัย ธรรมสัจการ  | หัวหน้าทีมภาคใต้                        |
| 11. น.ส.นิภานันท์ อัครกุล    | นักวิจัยทีมอำนาจการ                     |
| 12. น.ส.มณฑินี จักรสิรินนท์  | นักวิจัยทีมอำนาจการ                     |

\* รายชื่อคณะวิจัยระดับภาคทั้งหมดดูในภาคผนวก ข

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก

---

## ผลการศึกษาที่สำคัญ

รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์แบ่งออกเป็น 9 บทโดยมีผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้

### (1) การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้พบว่าปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีนิยามเป็นทางการของ MSEs สำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 1-9 คน และ 10-19 คนตามลำดับ ที่ผ่านมา MSEs มีการวัดได้หลายรูปแบบโดยดูจากการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร และ/หรือ ทุนจดทะเบียน ซึ่งมีการกำหนดขนาดต่างๆ กันทั้งการจ้างงานและทุนตามประเภทกิจการ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละประเทศ

สำหรับประเทศไทยกฎกระทรวงอุตสาหกรรมปี 2545 ออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2543 ได้กำหนดนิยามวิสาหกิจขนาดย่อมให้หมายถึงวิสาหกิจขนาดเล็ก จ้างงานตั้งแต่ 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

มีกรอบนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 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 การเพิ่มผลิตภาพของแรงงานของ 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 ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน 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 ระยะที่สำคัญ คือ ระยะแรก (ค.ศ. 1945-1954) ซึ่งเป็นช่วงของการบูรณะประเทศหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ระยะที่สอง (ค.ศ. 1955-1972) เป็นช่วงของการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง ระยะที่สาม (ค.ศ. 1973-1984) เป็นช่วงของการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ หลังจากวิกฤตการณ์น้ำมันครั้งที่หนึ่ง โดยในระยะนี้มีการเน้นหนักด้านการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร

และการพัฒนาเทคโนโลยี และระยะที่สี่ (ค.ศ. 1985-ปัจจุบัน) เป็นช่วงของการเปลี่ยนผ่านหลังจากข้อตกลงพลาซา (Plaza Accord) ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนในขณะนี้คือ 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 ปัญหาทางด้านผลิตภาพการผลิตที่ต่ำซึ่งอาจเป็นผลจากการขาดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ การขาดความชำนาญทั้งในด้านการบริหารและด้านเทคนิค ความไม่มีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ รวมถึงการขาดความสามารถในการขยายกิจการหรือขยายตลาดออกไปสู่ตลาดต่างประเทศ

รัฐบาลสิงคโปร์ให้การสนับสนุน SMEs ตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือทั้งทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน 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 21<sup>st</sup> century" ซึ่งเป็นแผนกลยุทธ์ 10 ปี ซึ่งพัฒนาจากแผนแม่บท SMEs ใน ค.ศ. 1998 โดยแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการได้แก่ ประการแรก การสร้าง SMEs รุ่นใหม่ที่สามารถ



เจริญเติบโตและแข่งขันในตลาดโลกได้ ประการที่สอง การเพิ่มประสิทธิภาพของสถานประกอบการในภาคบริการทั้งการปรับโครงสร้าง พื้นฟู หรือยกระดับกิจการที่ถูกเลือกเฉพาะ เช่น คำปลีก และประการสุดท้าย 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 ในประเทศสามารถพบและพูดคุยกับผู้ประกอบธุรกิจในต่างประเทศ หรือกลยุทธ์ในการสร้างตราสินค้า)

นอกจากนั้นแล้ว รัฐยังให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น การปรับปรุงกิจการให้ทันสมัยและการขยายขนาดของ SMEs การพัฒนาฝีมือและช่วยเหลือด้านการเงินอื่นๆ เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือ (Skills Development Fund) ให้เงินสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือของแรงงาน จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความช่วยเหลือต่างๆ นอกจากนี้ในส่วนของภาคเอกชนได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาวิสาหกิจ (Enterprises Development Centre) เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านการเงิน ด้านธุรกิจ และการฝึกอบรม

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

แนวทางที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ประกอบการหรือธุรกิจครัวเรือนสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้ โดยควรดูแลผู้ประกอบการที่จะเติบโตต่อไปในอนาคต (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรดูแลด้าน

ความสนใจและความสามารถของผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการที่มีอายุน้อยและเป็นเพศหญิง) และการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ

แนวทางที่ 2 การช่วยให้ผู้ประกอบการที่ซื้อสัตย์หรือมีการบริหารจัดการที่ดีแต่มีปัญหาทางด้านการเงินหรือล้มละลายได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับโอกาสอีกครั้งอย่างรวดเร็ว

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 การประยุกต์ใช้เครื่องมือทางด้านนโยบายสาธารณะเพื่อสนองต่อความต้องการของ SMEs เช่นการประยุกต์ใช้กรอบโครงสร้างด้านการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐเพื่อเอื้อให้ SMEs เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ

แนวทางที่ 6 การช่วยเหลือ SMEs ในการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อ การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและกฎหมายเพื่อให้เอื้อต่อการทำธุรกรรมทางการเงินในภาคธุรกิจ

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) ในภาคการส่งออกที่

สำคัญ โดยทำหน้าที่ให้ข้อมูลทางด้านตลาดและการกีดกันทางตลาดในการค้าขายกับประเทศนอกกลุ่มสมาชิกยุโรปแก่ SMEs

สำหรับประเทศลาว ในปี 2544 ได้กำหนดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ MSEs ประกอบด้วยการค้นหาภาคธุรกิจที่มีศักยภาพเพื่อทำการส่งเสริม การจัดทำนโยบายในการหาเงินทุน และจัดสรรเงินลงทุนอย่างเหมาะสม และการเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่อยู่บนพื้นฐานของธรรมชาติ (Nature-Based Economy) เป็นเศรษฐกิจที่อยู่บนพื้นฐานของการผลิต (Production Economy) ซึ่งเน้นการพัฒนาและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การพัฒนาการเชื่อมต่อระหว่างส่วนการผลิตในไร่นาและส่วนการกระจายสินค้า รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ ฯลฯ ทั้งนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับนโยบายของ MSEs และไม่มียุทธศาสตร์หรือกฎหมายเฉพาะในการสนับสนุน MSEs

## (2) MSEs และการจ้างงานใน MSEs ของประเทศไทย

ผลการศึกษาลักษณะของ MSEs และการจ้างงานใน MSEs พบว่าในปี 2550 จำนวน 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 รวมทุกระบบมีสัดส่วนโดยประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดของประเทศ

โครงสร้าง MSEs รวมทุกระบบจำแนกตามอุตสาหกรรม สูงสุดคือการค้าปลีก (ร้อยละ 27.9) รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต (ร้อยละ 27.1) บริการ (ร้อยละ 21.4) และเกษตร (ร้อยละ 16.2) โดยประมาณ ขณะที่ในปี 2551 MSEs ที่เข้าระบบประกันสังคม พบว่าสาขาอุตสาหกรรมที่มีจำนวน MSEs มากที่สุด คือ สาขาการขายส่ง ขายปลีก 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)

สำหรับลักษณะเชิงคุณภาพของ MSEs มีเฉพาะ MSEs ในระบบประกันสังคม ที่ได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผลการสำรวจตัวอย่างและกรณีศึกษา กล่าวโดยย่อได้ดังนี้

ที่ตั้ง ทั้ง Micro enterprises และ Small enterprises ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 อยู่ในเขตเทศบาล และอยู่ในแหล่งชุมชน MSEs ส่วนใหญ่เกินร้อยละ 50 ใช้เพื่อประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัยด้วยพร้อมกัน อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการและเป็นที่พักอาศัยด้วยสูงที่สุดคือยานยนต์ และชิ้นส่วนฯ (ร้อยละ 75) และอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของสถานประกอบการที่ใช้ประกอบกิจการอย่างเดียว สูงที่สุดคือ สาขาการเป็นสื่อกลางทางการเงิน (ร้อยละ 72)

อายุกิจการส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 26) เมื่อพิจารณาแยกตามขนาดของสถานประกอบการ สถานประกอบการขนาดย่อม (Micro enterprises) ที่มีอายุไม่เกิน 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมา คือ อายุ 6-10 ปี (ร้อยละ 23) และอายุ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 20) ขณะที่สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็ก (Small enterprises) ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 25) รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 20) และอายุ 6-10 ปี (ร้อยละ 19) MSEs สาขาการผลิตอาหารและเครื่องดื่มมีสัดส่วนของกิจการที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 38 ของ MSEs ในการผลิตอาหารและเครื่องดื่มทั้งหมด)

การจดทะเบียน MSEs ในระบบฯ เกือบทุกแห่งมีการจดทะเบียนพาณิชย์ โดยส่วนใหญ่จดทะเบียนในรูปแบบของกิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว (ร้อยละ 49) รองลงมาเป็นบริษัทจำกัด (ร้อยละ 25) และห้างหุ้นส่วน จำกัด (ร้อยละ 18) โดยสถานประกอบการขนาดย่อม (Micro enterprises) ที่จดทะเบียนแบบกิจการร้านค้า เจ้าของคนเดียวสูงถึงร้อยละ 55 รองลงมาคือบริษัทจำกัด (ร้อยละ 21) และห้างหุ้นส่วนจำกัด (ร้อยละ 15) ขณะที่สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็ก (จ้างงาน 10-19 คน) ส่วนใหญ่จดทะเบียนบริษัทจำกัดมากกว่า (ร้อยละ 39) รองลงมาคือ กิจการร้านค้าเจ้าของคนเดียว (ร้อยละ 27) และห้างหุ้นส่วนจำกัด (ร้อยละ 27)

เงินลงทุน Micro enterprises ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการประมาณ 100,001-500,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 25 ของ Micro enterprises ทั้งหมด รองลงมาคือใช้เงินลงทุนประมาณ 500,001-1,000,000 บาท (ร้อยละ 18) และ 1,000,001-5,000,000 บาท (ร้อยละ 12) ขณะที่ Small enterprises ใช้เงินลงทุนเมื่อเริ่ม กิจการ 1,000,001-5,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21 ของ Small enterprises ทั้งหมด รองลงมาคือ ใช้เงิน ลงทุนประมาณ 500,001-1,000,000 บาท (ร้อยละ 19) และ 100,001-500,000 บาท (ร้อยละ 17) MSEs ที่ใช้ เงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ได้แก่ สาขาโรงแรมและภัตตาคารที่มีสัดส่วนใช้เงินลงทุนเมื่อ เริ่มกิจการ 10 ล้านบาทขึ้นไปถึงร้อยละ 20

MSEs ส่วนใหญ่ใช้เงินส่วนตัวเป็นแหล่งเงินทุนหลักเมื่อเริ่มกิจการ คิดเป็นร้อยละ 58 ของ MSEs ทั้งหมด รองลงมาคือ เงินของสมาชิกในครอบครัวหรือญาติ (ร้อยละ 14) เงินกู้ในระบบ (ร้อยละ 14) เงินลงทุน จากหุ้นส่วน (ร้อยละ 11) และ เงินกู้นอกระบบเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 1) และส่วนใหญ่ใช้เงินหมุนเวียนประมาณ 100,001-500,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 28 และ 27 ตามลำดับ MSEs ส่วนใหญ่เคยกู้เงิน โดยมีสัดส่วน ของการกู้เงินจากสถาบันการเงินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48 และสัดส่วนของการไม่เคยกู้เงินร้อยละ 41 สาขา

อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของกิจการที่เลิกจ้างเงินจากสถาบันการเงินมากกว่าร้อยละ 60 ได้แก่ กิจการด้าน อสังหาริมทรัพย์ และ การก่อสร้าง

MSEs ร้อยละ 63 มีผลการดำเนินงานแบบพออยู่ได้ ขณะที่เพียงร้อยละ 31 มีกำไรมาโดยตลอด และที่ โดยเฉลี่ยขาดทุนมาโดยตลอดมีเพียงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 3 ในระดับสาขาอุตสาหกรรม เกือบทุกสาขา อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของกิจการที่มีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยพออยู่ได้มากที่สุดทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา (ร้อยละ 87)

สัดส่วนยอดขายของ MSEs ส่วนใหญ่ขายในประเทศสูงมากถึงร้อยละ 92 ซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69) คือผู้บริโภค และอีกประมาณร้อยละ 19 คือพ่อค้าคนกลางและผู้ผลิตรายใหญ่ ทุกสาขาอุตสาหกรรม มีสัดส่วนของกิจการที่มีสัดส่วนยอดขายที่ขายในประเทศสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาโรงแรมและ ภัตตาคาร (ร้อยละ 97) ส่วนสาขาอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของยอดขายที่ส่งออกโดยตรงสูงกว่าสาขาอื่นๆ ได้แก่ สาขาขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม (ร้อยละ 10) และ สาขาเหมืองแร่เหมืองหิน (ร้อยละ 7)

MSEs ส่วนใหญ่มีสัดส่วนการใช้วัตถุดิบในประเทศสูงมากคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 87 ในระดับสาขา อุตสาหกรรม พบว่า ทุกสาขา มีสัดส่วนของกิจการที่มีสัดส่วนวัตถุดิบในประเทศสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สาขาการเกษตรกรรม และสาขาอาหารและเครื่องดื่ม (ร้อยละ 97) แหล่งวัตถุดิบหลักส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่น (ร้อยละ 30) บางกิจการวัตถุดิบมาจากหลายๆ แห่ง (ร้อยละ 21) มาจากเขต/อำเภออื่นแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน (ร้อยละ 16) และ อยู่ในพื้นที่เขต/อำเภอเดียวกัน (ร้อยละ 14) แสดงให้เห็นว่าวัตถุดิบไม่ใช่เหตุผลสำคัญในการ เลือกที่ตั้ง โดยเฉพาะสาขาการเกษตรกรรมมีสัดส่วน MSEs ที่ใช้วัตถุดิบจากจังหวัดอื่นๆ ถึงร้อยละ 52 ส่วน สาขาที่มีสัดส่วนสถานประกอบการที่ใช้วัตถุดิบจากหลายแหล่งที่มีสัดส่วนมากที่สุด คือ สาขาการขนส่งฯ (ร้อยละ 43) รองลงมา คือ สาขาการก่อสร้าง (ร้อยละ 35)

MSEs เพียงร้อยละ 20 มีการว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องานไปทำ ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ไม่มีการทำ สัญญา (ร้อยละ 68) ซึ่งสาขาอุตสาหกรรมที่มีการว่าจ้างผู้อื่นให้รับช่วงต่องานไปทำ ได้แก่ สาขาการก่อสร้างมี สัดส่วนสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างฯ มากกว่า (ร้อยละ 61) และพบว่าสัดส่วนของสถานประกอบการที่มี การว่าจ้างฯ นี้มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีการทำสัญญาและไม่มีการทำสัญญาในสัดส่วนเท่ากัน

ลูกค้าหลักของกิจการใน MSEs ส่วนใหญ่คือผู้บริโภค คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 69 ของ สถานประกอบการที่ทำการสำรวจทั้งหมด รองลงมา ร้อยละ 10 เป็นพ่อค้าคนกลาง ร้อยละ 9 เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ โดยในสถานประกอบการขนาดย่อมส่วนใหญ่แล้วลูกค้าหลักเป็นผู้บริโภคในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 74 ขณะที่ในสถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีลูกค้าหลักเป็นผู้บริโภคในสัดส่วนน้อยกว่า ร้อยละ 55 นอกจากนั้นเป็นพ่อค้าคนกลาง ร้อยละ 15 และเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ร้อยละ 14

สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กส่วนใหญ่มีลักษณะของลูกจ้างเป็นแบบไม่มีเจ้าประจำ (ร้อยละ 52) รองลงมา ได้แก่ มีเครือข่ายลูกจ้างหลายราย (ร้อยละ 36) และมีลูกจ้างรายเดียวเพียงร้อยละ 8 ส่วนใหญ่ไม่มีการทำสัญญา ยกเว้นลูกจ้างรายเดียวจะมีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีการทำสัญญามากกว่าแบบลูกจ้างหลายราย ในขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้ส่งสินค้า MSEs ส่วนใหญ่ไม่มีเจ้าประจำ (ร้อยละ 48) รองลงมา ได้แก่ เครือข่ายผู้ขายวัตถุดิบหลายราย (ร้อยละ 35) และผู้ขายวัตถุดิบรายเดียว (ร้อยละ 13)

MSEs ในระบบฯ ของไทยมีการรวมกลุ่มกิจการ จากการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพียงร้อยละ 27 โดย Small enterprises มีสัดส่วนของการรวมกลุ่มมากกว่า Micro enterprises (ร้อยละ 32 สำหรับ SEs และ ร้อยละ 26 สำหรับ MEs) โดยรูปแบบการรวมกลุ่มส่วนใหญ่เป็นแบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ร้อยละ 55) รองลงมา ได้แก่ สมาคม (ร้อยละ 27) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35) นอกนั้นก็เป็นการรวมกลุ่มเพื่อตอบสนองการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณมาก (ร้อยละ 19) เพื่อการมีอำนาจต่อรองราคาสินค้าเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 12) และ เพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบราคาถูก (ร้อยละ 8) อุตสาหกรรมสาขาที่มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีการรวมกลุ่มมากที่สุด คือ สาขาเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ 57) มีรูปแบบเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และ แบบสมาคมในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 38)

เจ้าของ MSEs ในระบบฯ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 57 ของ MSEs ทั้งหมด อุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของเจ้าของกิจการเป็นเพศชายมากที่สุด ได้แก่ สาขายานยนต์และชิ้นส่วน (ร้อยละ 72) สาขาเกษตรกรรม (ร้อยละ 70) และสาขาการก่อสร้าง (ร้อยละ 70) เจ้าของ MSEs ในประเทศไทยมีอายุเฉลี่ยประมาณโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี (ร้อยละ 33 ของทั้งหมด) เจ้าของ MSEs ส่วนใหญ่เป็นคนในอำเภอและจังหวัดเดียวกับที่ตั้งของสถานประกอบการ โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 58 ของทั้งหมด และร้อยละ 26 ที่เจ้าของกิจการเป็นคนจากจังหวัดอื่น

ในขณะที่ MSEs ใช้ทุนเงินเริ่มต้นไม่มากนัก แต่การสำรวจพบว่ากิจการ MSEs ใช้ทุนมนุษย์ค่อนข้างสูง MSEs มีเจ้าของที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39 ของ MSEs ทั้งหมด เจ้าของ MSEs ที่เคยได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 44 เจ้าของส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 52 ขณะที่สัดส่วนของเจ้าของสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23 และร้อยละ 21 ตามลำดับ นอกจากนี้เจ้าของ MSEs มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันโดยเฉลี่ยประมาณ 12 ปี และประสบการณ์ทำงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ทั้งนี้ ประสบการณ์เฉลี่ยของเจ้าของ Micro enterprises และ Small enterprises ไม่แตกต่างกันมากนัก

สถานภาพเดิมของเจ้าของ MSEs เคยเป็นลูกจ้างมาก่อนมีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา คือ เคยทำธุรกิจอื่นมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 36 และมีข้อสังเกตว่าเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือว่างงาน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 13

เจ้าของ MSEs ส่วนใหญ่เริ่มกิจการเอง โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 77 ของทั้งหมด รองลงมา คือรับช่วงต่อจากครอบครัว (ร้อยละ 15) และซื้อหรือเช่ากิจการต่อ (ร้อยละ 4) เจ้าของ MSEs ส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อมาประกอบกิจการในปัจจุบัน โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การจ้างงานใน MSEs ในภาพรวมปี 2551 มีการจ้างงานใน MSEs รวมทุกระบบทั้งสิ้น 7.94 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 56.97 ของการจ้างงานที่มีค่าจ้าง (Wage employment) ทั้งหมด ประกอบด้วยการจ้างงานใน MEs และ SEs ร้อยละ 77.26 และ 22.54 ตามลำดับ แนวโน้มที่ผ่านมามาตั้งแต่ปี 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 ยังแบ่งออกเป็นนายจ้างและลูกจ้างเอกชน โดยเป็นการจ้างงานที่เป็นนายจ้างร้อยละ 11.74 และลูกจ้างเอกชนร้อยละ 88.26 และการจ้างงานใน MSEs ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยนายจ้างจะมีสัดส่วนของเพศชายมากกว่าเพศหญิงอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่สัดส่วนระหว่างชายและหญิงของลูกจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุในช่วง 30-44 ปี (ร้อยละ 41) และแรงงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าในสัดส่วนที่มากกว่าครึ่ง จะเห็นได้ว่าแรงงานของไทยยังมีการศึกษาในระดับต่ำ และยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ใน MSEs หารายได้ในระดับต่ำ (ไม่เกิน 5,000 บาท) โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน MEs สัดส่วนของแรงงานที่หารายได้ในระดับต่ำจะมากกว่าใน 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)

จากข้อมูลการสำรวจ MSEs พบว่าเมื่อเริ่มกิจการ ส่วนใหญ่มีขนาดการจ้างงานเท่ากับ 1-5 คน โดยเฉพาะในสาขาการขายส่ง-ขายปลีก สูงถึงร้อยละ 68 และส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานถาวรมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ในบางสาขาอุตสาหกรรม เช่น สาขาเกษตรกรรมมีสัดส่วนของแรงงานถาวร และ แรงงานชั่วคราวไม่แตกต่างกันมากนัก ขณะที่ สาขาก่อสร้างมีการจ้างแรงงานที่เป็นแบบเหมาช่วงค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสาขาอุตสาหกรรมอื่นๆ นอกจากนี้ลักษณะของแรงงานครอบครัวจะพบใน MEs ในสัดส่วนที่สูงกว่าการจ้างงานใน SEs อย่างเห็นได้ชัด หากเปรียบเทียบกับกรจ้างงานในปัจจุบันของ MSEs พบว่าสาขาอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นบางอุตสาหกรรม เช่น สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โรงแรม

และกัฏตาการ การเป็นสื่อกลางทางการเงิน และ การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ที่มีสัดส่วนของแรงงานหญิงมากกว่าชาย

นอกจากนี้ แรงงานที่เป็นลูกจ้างและแรงงานครอบครัวมีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดคือ 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 โดยแรงงานที่เป็นลูกจ้างสำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษาสูงถึงร้อยละ 25 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 23) ขณะที่แรงงานครอบครัวส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 37)

เมื่อถามถึงบทบาทของ MSEs ประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) มีความเห็นว่ากิจการของตนมีบทบาททำให้เกิดการเพิ่มรายได้และสวัสดิการแก่ครอบครัว (ทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น) ในสัดส่วนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บทบาททำให้เกิดการเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรู้สึกที่เราสามารถทำได้ (ร้อยละ 22) บทบาททำให้เกิดการพัฒนาและการกระจายรายได้ของสังคม (ร้อยละ 20) บทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และ บทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เสถียรภาพทางการเมือง และ ประชาธิปไตยในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 17)

ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการประกอบกิจการของ MSEs ในระบบฯ ส่วนใหญ่ระบุว่าประสบปัญหา (ร้อยละ 95) โดยเป็นปัญหาในด้านการผลิตและบริการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาทางด้านการตลาด ในส่วนความกังวลด้านแรงงาน MSEs ประมาณร้อยละ 90 มีข้อกังวลเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นความกังวลในเรื่องการหาแรงงานที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ ต้นทุนการจ้างแรงงานที่สูงขึ้น

ในส่วนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ MSEs ร้อยละ 56 ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ส่วนใหญ่ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในเรื่องการจัดหาแหล่งสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ รองลงมา คือ การแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศให้เป็นปกติ นอกจากนี้ MSEs ได้ให้ความเห็นต่อการจัดฝึกอบรมแรงงานของภาครัฐว่า "ไม่มีเลย" (ร้อยละ 32) และ บางส่วนให้ความเห็นว่ายังสนับสนุนในด้านนี้น้อย (ร้อยละ 31) จึงส่งผลให้ MSEs เกือบครึ่งไม่สนใจที่เข้าร่วมฝึกอบรมกับภาครัฐ ส่วน MSEs ที่สนใจฝึกอบรมกับภาครัฐ มีความสนใจฝึกอบรมในด้านเทคนิคหรือการผลิตมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะต่อการฝึกอบรมของภาครัฐว่าควรจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของภาคเอกชน และ ควรมีการติดตามผลหลังจากมีการจัดฝึกอบรมไปแล้วอีกด้วย



### (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานใน MSEs

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานใน MSEs มีข้อสังเกตเบื้องต้น ดังนี้

หนึ่ง การศึกษานี้จำกัดอยู่เฉพาะการจ้างงานใน MSEs ซึ่งอยู่ในระบบประกันสังคม (ตามขอบเขตของการศึกษา) ซึ่งอาจมีลักษณะแตกต่างไปจากการจ้างงานในกิจการอย่างอื่นที่ไม่ใช่ MSEs หรือการจ้างงานแบบอื่นๆ

สอง โดยนิยาม MSEs เป็นกิจการที่จ้างงาน 1-9 คนและ 10-19 คน ดังนั้น การจ้างงานมากหรือน้อยของ MSEs จึงอยู่ระหว่าง 1 ถึง 19 คนเท่านั้น ถ้าเกินจำนวนนี้ไป กิจการนั้นก็จะถูกเรียกเป็นอย่างอื่น ดังนั้น คำถามหลักคือปัจจัยใดที่ทำให้ MSEs แต่ละแห่งจ้างแรงงานในจำนวนต่างๆ กันระหว่าง 1-19 คน ขณะเดียวกันในภาพรวมก็มีคำถามที่สองว่า การจ้างงานใน MSEs ทั้งประเทศจะเพิ่มขึ้นมากน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยใด ซึ่งในกรณีนี้การจ้างงานรวมของ MSEs จะขึ้นอยู่กับจำนวนการจ้างงานในแต่ละ MSEs คูณด้วยจำนวน MSEs กล่าวคือถ้าการจ้างงานในแต่ละ MSEs คงที่ เช่นในปัจจุบันเฉลี่ยแห่งละ 5 คน<sup>1</sup> จำนวนการจ้างงาน MSEs ทั้งหมดจะเท่ากับจำนวน MSEs 287,053 แห่งคูณด้วยการจ้างเฉลี่ยต่อ MSEs (5 คน) เท่ากับ 1.53 ล้านคน ถ้าจำนวน MSEs เพิ่มขึ้น การจ้างงานก็มากขึ้นถ้าจำนวน MSEs น้อยลงการจ้างงาน MSEs รวมทุกแห่งก็น้อยลง

ดังนั้นปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานจึงต้องแยกเป็น 2 ส่วน คือปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในแต่ละ MSEs กับปัจจัยที่กำหนดจำนวน MSEs ซึ่งการแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่มเช่นนี้จะช่วยให้กำหนดนโยบายได้ชัดเจนขึ้น ว่าเป็นนโยบายที่เน้นการขยายการจ้างงานใน MSEs แต่ละแห่ง หรือ นโยบายเพื่อเพิ่มจำนวน MSEs

ในการศึกษานี้เน้นส่วนแรก คือ ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในแต่ละ MSEs เนื่องจากเป็นภารกิจโดยตรงของกระทรวงแรงงาน

หากมองจากมุมมองของแรงงานปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานใน MSEs แต่ละแห่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน (รวมทั้งความสบายใจ) ความมั่นคงในการทำงานความก้าวหน้าเป็นหลัก โดยอาจมีข้อพิจารณาอื่นๆ เช่น ความยอมรับของสังคม ชื่อเสียงของที่ทำงาน เครื่องแบบ ฯลฯ ขณะที่ในมุมมองของนายจ้างที่จ้างแรงงานมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับ หนึ่ง ปริมาณงาน (ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ รวมทั้งเศรษฐกิจ คุณภาพของสินค้าและบริการของสถานประกอบการ ความสะดวกในการซื้อสินค้าและบริการของลูกค้า ฯลฯ ดังนั้นความต้องการแรงงานในส่วนนี้จึงเรียกว่า Derived demand หรือ ความต้องการจ้างงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ) สอง ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพหรือคุณภาพในการทำงานของแรงงาน คือถ้าแรงงานคนหนึ่งทำงานได้เก่ง เร็ว ดี ก็จำเป็นต้องจ้างเพียงน้อยคน สาม เครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยี กล่าวคือแรงงานจะทำงานได้มากน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ ถ้ามีน้อยหรือไม่ก็ไม่ต้องใช้

<sup>1</sup> Micro enterprise มีการจ้างงานเฉลี่ย แห่งละ 3.7 คน และ Small enterprise มีการจ้างงานเฉลี่ย 13.1 คน

แรงงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีบางอย่างก็กลับช่วยให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น (นอกจากนั้นลักษณะของเครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้จะเป็นตัวกำหนดประเภทหรือคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการด้วย) สี ความต้องการใช้แรงงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับค่าจ้าง และสวัสดิการที่ต้องให้แรงงานด้วยซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้างจึงมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับปริมาณการจ้างงาน ปัจจัยสี่ประการนี้นับว่าเป็นปัจจัยหลักสำหรับนายจ้างโดยอาจมีข้อพิจารณาอื่นๆ เช่น ความประพฤติ เพศ อายุ และ บุคลิกลักษณะ (Attributes) อื่นๆ ของลูกจ้างด้วย

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในแต่ละ MSEs มีมากมายซึ่งในการศึกษาทางเศรษฐมิติได้คำนึงถึง แต่เนื่องจากตัวแปรจำนวนมากอาจไม่เหมาะที่จะใส่ลงในสมการหรือตัวแบบ (model) ที่จะใช้จึงมักนิยมมองหาตัวแปรที่จะสะท้อนปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น ตัวอย่างเช่นในตัวแบบของ Liedhom และ Mead (1999) ใช้การศึกษาของนายจ้างเป็นตัวที่สะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการทั้งทุนเครื่องจักรและทุนมนุษย์ การขยายหรือความก้าวหน้าของกิจการ มนุษย์สัมพันธ์กับลูกค้าและลูกจ้าง รวมทั้งเป็นปัจจัยที่แรงงานมองเป็นศูนย์รวมของความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่น ค่าจ้างและสวัสดิการ รวมทั้งอนาคตของกิจการและของลูกจ้าง อีกตัวแปรหนึ่งที่ใช้ คือ อายุของกิจการเป็นตัวแปรที่สะท้อนโอกาสใหม่ๆ โอกาสในการเติบโต รวมทั้งเป็นหลักธรรมชาติที่สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ย่อมมีโอกาสเติบโตมากกว่าสิ่งที่เกิดมานานหรือชราภาพ ดังนั้นจึงมีการใช้ตัวแปรนี้เป็นปัจจัยที่กำหนดการเติบโตของการจ้างงานในสถานประกอบการ MSEs

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 นอกจากจะมีความกระตือรือร้นแล้วยังอาจมีแนวความคิดหรือความรู้ใหม่ๆ หรือการบริหารจัดการแรงงานที่ใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>2</sup>

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

นอกจากนั้นแล้วการศึกษาพบว่า MSEs ยังมีความแตกต่างกันระหว่าง Micro enterprises ซึ่งมีขนาดการจ้างงาน 1-9 คน และ Small enterprises ซึ่งมีการจ้างงาน 10-19 คน จะมีลักษณะพฤติกรรมและปัญหาแตกต่างกัน กล่าวคือ Micro enterprises มีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นธุรกิจที่มีขนาดเล็กๆ มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับที่พออยู่ได้ โครงสร้างการผลิตและการจำหน่ายไม่ซับซ้อน ส่วนใหญ่เป็นการขายหรือบริการแก่ผู้บริโภคโดยตรง ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจในการดำเนินกิจการเพียงเพื่อมีรายได้เลี้ยงตัวเอง และการฝึกอบรมแรงงานส่วนใหญ่เป็นการได้รับการฝึกอบรมจากภาคเอกชน และปัญหาสำคัญของ Micro enterprises คือไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ ขาดเงินทุนหมุนเวียน ผู้ประกอบการขาดความรู้ด้านการตลาด และหาคนงานได้ยาก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งนี้อาจส่งผลให้มีการใช้แรงงานครอบครัวมากกว่า ในขณะที่ Small enterprises โดยทั่วไป มีการให้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การปรับค่าจ้าง สวัสดิการ และการดูแลสุขภาพแก่แรงงานหรือมีพฤติกรรมจ้างงานที่เป็นระบบมากกว่า Micro enterprises ลักษณะสำคัญที่ต่างจาก Micro enterprises คือส่วนใหญ่มีการใช้เงินลงทุนและเงินหมุนเวียนค่อนข้างสูง (มากกว่า 500,000 บาทต่อเดือน) และโดยทั่วไปมีผลประกอบการที่มีกำไร มีโครงสร้างการผลิตและจำหน่ายที่ซับซ้อนกว่า เช่น มีการขายให้แก่พ่อค้าคนกลางและผู้ผลิตรายใหญ่มากกว่า มีการจ้างเหมาช่วง (subcontract) มากกว่า และมีการพัฒนาด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องจักร นอกจากนี้ ผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อกิจการค่อนข้างสูง และต้องการเห็นความก้าวหน้าของกิจการ และการฝึกอบรมแรงงานเป็นการจัดขึ้นโดยกิจการเองมากกว่า และปัญหาที่สำคัญของ Small enterprises คือ ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ แม้ว่าจะมีความต้องการเงินทุนเพื่อขยายการลงทุนเนื่องจากกิจการที่มีขนาดเล็กทำให้ถูกประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง และประสบปัญหาการหาแรงงานที่มีคุณภาพเนื่องจากแรงงานที่มีคุณภาพนิยมทำงานในกิจการที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียง

ทั้งนี้ ผลการศึกษาายังพบว่า MSEs ส่วนใหญ่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Micro enterprises ที่มีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ไม่มีการเติบโตของการจ้างงาน (ขณะที่ Small enterprises มีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งที่มีการเติบโตของการจ้างงานเป็นบวก) ทั้งนี้เหตุผลสำคัญดังได้กล่าวไปแล้วคือน่าจะมาจาก

<sup>2</sup> ซึ่งในประการหลังนี้ชี้ให้เห็นว่าในการส่งเสริมการจ้างงานใน MSEs รัฐบาลควรติดตามช่วยผู้ประกอบการให้มีความกระตือรือร้นและนำเทคนิค แนวคิดใหม่ๆ มาใช้อยู่โดยตลอด