

บทที่ ๕

สรุปผลการสำรวจและข้อเสนอแนะ



การสัมภาษณ์นายจ้างและผู้บริหาร

หมวด ก. ตารางที่ ๑.๑ ผู้ให้สัมภาษณ์ ๕๐ คน ๘๐% เป็นผู้ชาย ส่วนมากจะมีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี ลักษณะของการประกอบกิจการแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๑๔ ประเภท ตามการแบ่งประเภทอุตสาหกรรมของกระทรวงอุตสาหกรรม ตามตารางที่ ๑.๕ ประเภทของกิจการเป็นในรูปของบริษัทจำกัด ส่วนมาก (๘๔%) นอกจากนั้นเป็นห้างหุ้นส่วน ดำเนินงานมาแล้วประมาณ ๑๑-๑๕ ปี จำนวนคนงานประมาณ ๑๐๐ - ๓๐๐ คนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนับว่าเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก กิจการที่มีคนงานประมาณ ๕๐๐ คนมีเพียง ๒ ราย (๘.๐%) คนงานกิจการส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเสีย ๖๐-๘๐% ของคนงานทั้งหมด

อัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำต่อจำนวนคนงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง ๑ - ๑๐% ดังตาราง ๑.๘ ลักษณะและระบบการจ่ายค่าจ้างที่คนงานได้รับจากการสัมภาษณ์นายจ้างแสดงว่าคนงานส่วนมากได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดอย่างเต็มที่ถึง ๘๔% รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และรายวัน ซึ่งคิดเป็น ๖๘% และ ๒๒% ตามลำดับดังตารางที่ ๒.๒

ด้านสวัสดิการที่ให้มีโบนัสและเบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ เงินสะสม รถรับ-ส่ง ชุดทำงาน สันทนาการ ที่พักอาศัย และเงินช่วยเหลือครอบครัว

การสัมภาษณ์ฝ่ายลูกจ้าง

หมวด ก. ตารางที่ ๑ แสดงถึงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลูกจ้าง และลักษณะของงานที่ทำ จากจำนวนลูกจ้าง ๑๐๐ คน ในจำนวนนี้เป็นชายเสีย ๖๘.๘% และเป็นหญิง ๓๑.๑% อายุของผู้ให้สัมภาษณ์อยู่ระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี และปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ จำแนกได้ ๑๔ ประเภทดังตาราง ๑.๕ กิจการส่วนใหญ่เป็นไปในรูปของบริษัท (๘๐.๓%) เช่นเดียวกับข้อมูลฝ่ายนายจ้าง นอกจากนั้นเป็นห้างหุ้นส่วน และกิจการประเภทนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก คือ ๓๔% ของข้อมูลเป็นกิจการที่มีคนงาน

ระหว่าง ๑๐๑-๓๐๐ คนมีเพียง ๑.๙% เท่านั้นที่มีคนงานมากกว่า ๒๐๐๐ คน ดังตาราง ๑.๗ ระดับการศึกษาของคนงานส่วนใหญ่ ๖๖.๖๒% จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และอัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำส่วนใหญ่ประมาณ ๒๐-๔๐ มีถึง ๑๐.๗%

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างนั้นเป็นเงินสดเพียงอย่างเดียวถึง ๙๗.๑% คนงานส่วนมากจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และรายวัน คิดเป็น ๕๔.๔% และ ๔๒.๗% ตามลำดับ สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับจากตาราง ๒.๓ เช่นเดียวกับกับสวัสดิการที่ฝ่ายนายจ้างให้สัมภพณ์

จากตาราง ๒.๖ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับจะสูงกว่า ๒๘ บาทต่อวันอยู่แล้ว คือ ลูกจ้างผู้ได้รับค่าจ้างระหว่าง ๔๐-๕๐ บาทต่อวันมี ๒๕.๔% ลูกจ้างผู้ได้ค่าจ้างสูงกว่า ๕๐ บาทต่อวันมี ๓๖.๖% แต่ก็ยังมีลูกจ้างบางรายที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า ๒๘ บาทถึง ๔.๒% จะเห็นได้ว่ายังมีกิจการบางแห่งที่หลีกเลี่ยงการให้ค่าจ้างขั้นต่ำแก่คนงาน

### สรุปรายงานการสำรวจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับความกระทบกระเทือนโดยตรง คือ นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน ๒๘ บาท ว่าทั้งลูกจ้างและนายจ้างต่างไม่ยอมรับว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ราชการกำหนดจะเป็นอัตราค่าจ้างอันเหมาะสม ดังการทดสอบสมมุติฐานจากข้อมูลที่ได้จากการสอบถามทั้งสองฝ่ายดังนี้

จากการสอบถามนายจ้าง

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่นายจ้าง ต้องการให้ลูกจ้าง (x)	๒๘	๓๐	๓๑	๓๒	๓๕	๓๘	๔๐	๔๓	๕๐
frequency	๑๕	๖	๑	๘	๑๓	๑	๑	๑	๓

จำนวนคนทั้งหมด  $n = 49$  คน (ไม่ตอบ ๑ คน)

$$\sum x = 3,693$$

$$\sum x^2 = 44,639$$

$$\text{mean } \bar{X} = 74.8$$

$$\text{Standard deviation } s = 5.64$$

จากสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานในการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

นายจ้างไม่พอใจอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน (= ๒๘ บาทในขณะเก็บข้อมูล)

วิธี Test.

$$H_0 : \mu = 28$$

$$H_1 : \mu > 28$$

ให้ Level of significant  $\alpha = 0.05$

Critical region  $t > t_{0.05}$

$$t_{0.05} = 1.65 \quad (\text{จากตารางสถิติ})$$

ใช้สถิติ 
$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

$$= \frac{32,9 - 28}{5.65 / \sqrt{49}} = 6.07$$

= 6.07 อยู่ใน Critical region เราจึงปฏิเสธ  $H_0$ .

สรุปว่า

นายจ้างต้องการให้ค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่า ๒๘ บาท นั่นคือความคิดเห็นของนายจ้างของอุตสาหกรรม  
ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างไม่พอใจในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท

จากการสอบถามลูกจ้าง

ข้อมูล

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ( $\mu$ )	๒๘	๓๐	๓๒.๕	๓๕	๓๖.๕	๓๗.๕	๓๘	๔๐	๔๑	๔๕	๔๗.๕	๔๘	๕๐
ที่ลูกจ้างต้องการ (X)													
frequency	๓	๘	๑๕	๒๗	๒๘	๑	๒	๒๙	๒๙	๒๑	๒๑	๑	๗

จากข้อมูล .- จำนวนคนงานทั้งหมด (Sampling)  $n = ๑๐๓$  คน

$$\sum x = ๔,๑๐๐ \text{ คน}$$

$$\sum x^2 = ๑๖,๖๓๒$$

$$\text{mean } \bar{X} = ๓๙.๘$$

$$\text{Standard deviation. } s = ๕.๕๕$$

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานในการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่อ  
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ

ลูกจ้างไม่พอใจในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน (= ๒๘ บาทในขณะที่ทำการเก็บข้อมูล)

วิธีการ Test

$$H_0 : \mu = 28$$

$$H_1 : \mu > 28$$

$$\text{Let level of significant } \alpha = 0.05$$

$$\text{Critical region } t > 0.05$$

$$t_{0.05} = 1.65 \text{ จากตารางสถิติ}$$

ใช้สถิติ

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$= \frac{39.8 - 28}{5.54/\sqrt{103}} = 21.4$$

$t = 21.4$  อยู่ใน critical region เราจึงปฏิเสธ  $H_0$ .

สรุปว่า ลูกจ้างหรือคนงานต้องการที่จะมีค่าจ้างขั้นต่ำสุด สูงกว่า ๒๘ บาท นั่นคือ ตามความคิดเห็นของลูกจ้างของอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่อค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างไม่พอใจในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท

สาเหตุของการที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท นั้นพิจารณาได้ดังนี้

จากตาราง ๒.๔ ความคิดเห็นของนายจ้างต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท นายจ้างส่วนใหญ่ ๗๐% เห็นว่ายังเป็นอัตราที่ต่ำไป และไม่มีนายจ้างรายใดเลยเห็นว่าสูงไป จากตาราง ๒.๕ นายจ้าง ๓๗.๒% เห็นว่าอัตราค่าจ้างอันเหมาะสมควรอยู่ระหว่าง ๓๗-๔๐ บาท จากตาราง ๒.๖ ถ้ามีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเวลา ๑-๓ ปีข้างหน้า นายจ้างส่วนใหญ่ ๓๖% เห็นว่าจะได้รับผลกระทบกระเทือนปานกลาง จากการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคตอันใกล้ และสำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการนั้น นายจ้างคำนึงถึงค่าครองชีพ เป็นลำดับแรก และหลักเกณฑ์ที่นายจ้างเห็นว่ารัฐบาลควรใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ได้แก่ ค่าครองชีพ เป็นลำดับแรก เช่นเดียวกับความคิดเห็นที่นายจ้างเห็นว่าคนงานต้องการหลัก เกณฑ์เรื่องค่าครองชีพ เป็นหลักสำคัญในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตาราง ๒.๑๑ ฝ่ายนายจ้างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ให้สัมภาษณ์ ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างส่วนใหญ่ ๔๔% เห็นว่ามีผลให้กิจการเพิ่มต้นทุน และต้องเพิ่มราคาสินค้า ฉะนั้นสวัสดิการที่นายจ้างคาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงถ้ามีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ คือ โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ รถรับส่ง

จากตาราง ๒.๑๓ สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างที่ไม่พอใจค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๔ บาทนั้น เห็นได้จากตาราง ๒.๕ ลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ๓๔% ต้องการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๔๐.๑ บาท ขึ้นไป และจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับในปัจจุบัน มีลูกจ้างเดือดร้อน ๔๐.๓% สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องมาจาก รายได้ไม่สอดคล้องกับราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากตาราง ๒.๑๐ ลูกจ้างยังมีความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าควรคำนึงถึงค่าครองชีพ เป็นลำดับแรก ดังตาราง ๒.๑๔ สำหรับความคิดเห็นที่ลูกจ้างมีต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการดังตาราง ๒.๑๕ นั้น ลูกจ้างเห็นว่าทางราชการควรคำนึงถึงค่าครองชีพ เป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่ง เช่นเดียวกัน แต่สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของ นายจ้างนั้นแตกต่างออกไปดังตาราง ๒.๑๖ เพราะลูกจ้างเห็นว่านายจ้างจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ สวัสดิการอื่น ๆ อันกิจการได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากตาราง ๒.๘ ทางฝ่ายนายจ้าง นายจ้างกลับมีความคิดเห็นที่ว่าค่าครองชีพควรเป็นเกณฑ์ สำคัญอันดับหนึ่ง

เมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายลูกจ้างคาดว่าทางฝ่ายผู้บริหารจะลดสวัสดิการด้านโบนัส ค่าครองชีพ สันทนาการ ค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือครอบครัวคนงานลงดังตาราง ๒.๑๘ แต่ สำหรับผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของกิจการ หรือนายจ้างทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้าง จากตาราง ๒.๑๙ เห็นว่าจะมีผลให้กำไรของกิจการลดลง และคนงาน อาจเกิดการนัดหยุดงานได้ ถ้าอัตราค่าจ้างที่เพิ่มไม่สูงนัก และจากตาราง ๒.๒๐ ผลกระทบกระเทือนต่อ ลูกจ้างหรือคนงานโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีผลให้ค่าครองชีพ สูงขึ้นเช่นกัน จากตาราง ๒.๒๑ ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ของลูกจ้างจะเป็นค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ฉะนั้นลูกจ้าง จึงแสดงความคิดเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพอันเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และถ้าหากได้รับ ค่าจ้างเพิ่มขึ้น คนงานส่วนใหญ่จะเก็บไว้เป็นเงินออม สำหรับความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างผู้ถูก สัมภาษณ์ คนงานส่วนใหญ่คือ ๘๑.๖% ต้องรับผิดชอบครอบครัวด้วย และขนาดของครอบครัวที่ลูกจ้างต้อง รับผิดชอบส่วนใหญ่ประมาณ ๔ คน มี ๒๕%

จากความคิดเห็นของผู้เขียน ผู้เขียนเห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท ในการศึกษาเป็นอัตราค่าจ้างที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่พอใจนั้น อาจสรุปได้ว่า ทางฝ่ายนายจ้างและหรือผู้บริหารของกิจการมีความไม่พอใจนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่น่ายินดีที่นายจ้างเห็นว่า เป็นอัตราค่าจ้างอันไม่เหมาะสมกับระดับค่าครองชีพในขณะนั้น และนายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างอันเหมาะสมควรเป็น ๓๗ - ๔๐ บาท ฉะนั้นเกณฑ์ค่าครองชีพจึงเป็นเกณฑ์อันดับหนึ่งที่นายจ้างคำนึงถึง สำหรับฝ่ายลูกจ้างนั้น เหตุที่ไม่พอใจอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท เนื่องมาจากเขาพิจารณาเห็นว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่ยังต่ำไปไม่สมดุลย์กับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างอันเหมาะสมควรเป็น ๔๐ บาทขึ้นไป ฉะนั้นทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าเกณฑ์ค่าครองชีพควรเป็นเกณฑ์สำคัญอันดับหนึ่งในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งผู้เขียนเองก็เห็นด้วยว่าเกณฑ์ค่าครองชีพควรเป็นเกณฑ์สำคัญอันดับหนึ่งในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ดังนั้น ในการแก้ปัญหา เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีความเหมาะสมมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้นั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑. ควรจัดลำดับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเกณฑ์ค่าครองชีพควรเป็นเกณฑ์สำคัญอันดับหนึ่ง รองลงมาอาจได้แก่ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ สภาพท้องถิ่น ลักษณะของงาน อายุการทำงานของพนักงาน ฯลฯ

๒. การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งย่อมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกัน แต่อาจมีความใกล้เคียงกัน

๓. ควรพิจารณาแยกแยะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับเขตการทำงานแต่ละ เขต หรือแต่ละท้องที่

๔. ควรแก้ไขความล่าช้าของกลไกการบริหารงานของรัฐ เพราะเท่าที่เป็นอยู่การดำเนินงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำยังมีความล่าช้าอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การประกาศใช้การควบคุมดูแลให้ เป็นไปตามประกาศของรัฐ

๕. แนวโน้มของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคตนั้น ควรได้พิจารณาถึงแนวทางการแบ่งตามลักษณะอาชีพ เช่น บรรดาช่างฝีมือ ควรได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่สูงกว่าบรรดาคนงานไร้ฝีมือ

และยังควรมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทงาน ซึ่งผิดกับในปัจจุบันที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอันรัฐบาลประกาศใช้นั้นมีผลบังคับใช้แก่งานทุกประเภท ไม่มีการแยกแยะตามลักษณะของงาน

แต่อย่างไรก็ตาม เรื่องราวของค่าจ้างขั้นต่ำมิใช่เป็นความรับผิดชอบของฝ่ายรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียว เพราะค่าจ้างขั้นต่ำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าครองชีพ และเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบที่ค่อนข้างสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล การขยายกิจการและการลงทุนของนายจ้าง การเพิ่มทุนรายได้และการแสวงหางานทำในธุรกิจของลูกจ้าง ฉะนั้น เรื่องราวของค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเรื่องราวที่ควรศึกษา และสนใจแก่บรรดาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยนายจ้างหรือผู้บริหารของกิจการผู้มีคุณธรรมควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์อันเหมาะสมของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ มิใช่แต่จะเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่มีการปรับค่าแรงอันเหมาะสมให้ ต้องนึกถึงว่าคนงานก็เป็นส่วนหนึ่งของกิจการ หากคนงานได้รับค่าจ้างอันไม่เหมาะสม ผลงานอาจลดลงยังความเสียหายให้แก่วัตถุประสงค์ของกิจการได้ ในทำนองเดียวกันทางฝ่ายลูกจ้างก็ต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีที่ตนมีต่อกิจการ มิใช่ตั้งหน้าตั้งตาแต่จะเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นแต่ฝ่ายเดียว โดยมีได้ให้บริการด้านแรงงานอันเหมาะสมแก่ค่าจ้าง แก่ธุรกิจที่ตนทำงานอยู่ด้วย ทางฝ่ายรัฐบาลเองก็ต้องคอยควบคุมดูแลให้นายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ทำการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอันเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ ประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำและพิจารณาแก้ไขปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ไปให้ทันต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย