

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เพื่อศึกษา “กลยุทธ์การลดต้นทุนของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี” โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การลดต้นทุนของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจที่มีผลต่อต้นทุนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาการนำข้อมูลด้านการบัญชีต้นทุนมาบริหารจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดอุบลราชธานี

ประชากรการวิจัย คือ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี พนักงานบัญชี และผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดที่ศึกษาจำนวน 907 โรงงานโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2545 : 195) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %ได้จำนวน 278 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างทั้งหมด 280 ราย โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างตามแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของโรงงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของกิจการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความรวมจำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลยุทธ์การลดต้นทุนในโรงงานอุตสาหกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบโรงงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) อุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบของต้นทุนผลิตภัณฑ์ ได้แก่ วิธีการลดต้นทุนของวัตถุดิบทางตรง จำนวน 8 ข้อ วิธีการลดต้นทุนของค่าแรงงานทางตรง จำนวน 9 ข้อ และวิธีการลดต้นทุนของค่าใช้จ่ายการผลิตจำนวน 8 ข้อ รวมข้อความจำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการใช้ข้อมูลทางการบัญชีต้นทุน และการบัญชีบริหารในการลดต้นทุนในโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนประกอบของวิธีการบัญชีในการลดต้นทุน ได้แก่ การลดต้นทุนโดยใช้ข้อมูลทางการบัญชีต้นทุน จำนวน 4 ข้อ และการลดต้นทุนโดยใช้วิธีการบัญชีบริหารจำนวน 5 ข้อ มีข้อความจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการลดต้นทุนของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือโดยในส่วนของข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.897 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่

รวบรวมได้ทั้งสิ้น 280 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อความที่เกี่ยวกับร้านค้า ผู้ตอบแบบสอบถาม และระบบการคุ้มครองทางสังคม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อความที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 แบบสอบถามถูกเก็บจากร้านอาหารที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในเมือง จำนวน 150 ราย และตั้งอยู่นอกเมือง จำนวน 100 ราย

5.1.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษา ม.1- ม.6 มีสถานภาพโสด เป็นแรงงานประเภทรายวัน โดยได้รับน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน มีค่าทิป ได้รับน้อยกว่า 51 บาทต่อวัน ไม่มีค่าเบี้ยขยัน ระยะเวลาในการทำงานที่ร้านน้อยกว่า 12 เดือน ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน เวลาทำงานปกติน้อยกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักระหว่างทำงานเฉลี่ย 1-2 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นสมาชิกการคุ้มครองทางสังคม โดยเลือกการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

5.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 รายได้มีความสัมพันธ์ กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ และการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี สำหรับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กลุ่ม

อายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุ มากกว่า 30 ปี สำหรับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ 4,200 – 5,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มรายได้ น้อยกว่า 4,000 บาท สำหรับด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปราย เพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ได้ 9 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากเป็นธรรมชาติของเพศหญิงที่ส่วนใหญ่จะถนัดงานบริการมากกว่าเพศชาย

5.2.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งได้มีคุณสมบัติที่ตรงกับความหมายของแรงงานไร้ฝีมือที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยที่แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้วแต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี

5.2.3 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานประเภทรายวัน โดยได้รับค่าจ้างรายวัน น้อยกว่า 160 บาทต่อวัน ซึ่งน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดอุบลราชธานีที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 160 บาทต่อวัน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2552 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2553 ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความหมายว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น” ถึงแม้ว่าพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะได้รับค่าทิปจากการบริการซึ่งได้รับน้อยกว่า 51 บาทต่อวันแล้วก็ตาม เพราะเจ้าของร้านอาหารส่วนใหญ่มีความคิดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะนำค่าทิปไปรวมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ดังนั้นพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จึงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นเรื่องที่นายจ้างเข้าใจผิด เพราะค่าทิปจะคล้ายกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากลูกค้าที่พอใจในการบริการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดจึงไม่สามารถนำมารวมกันได้ ดังนั้น จากผลการวิจัย พนักงานร้านอาหารที่มีคุณสมบัติเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างของตนเอง

5.2.4 จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถ (2549) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศวันออกในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวรรณ (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหออภิบาลผู้ป่วยทางเดินหายใจในโรงพยาบาลศิริราช” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.5 จากผลการวิจัย พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและการศึกษา เนื่องจากคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมที่จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจึงเปลี่ยนจากแรงงานไร้ฝีมือมาเป็นแรงงานตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งจะได้รับค่าจ้างมากขึ้น และถ้าแรงงานมีการศึกษามากขึ้นย่อมที่จะพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานตามมาตรฐานฝีมือ และจะได้รับค่าจ้างมากขึ้น เช่นเดียวกัน

5.2.6 จากผลการวิจัย พบว่า เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจมาจากสาเหตุที่ว่า เพศชายมีความอดทนต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะปัญหาเรื่องทะเลาะวิวาทจากผู้บริหารน่าจะเป็นปัญหาของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

5.2.7 จากผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อาจมาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมยานยนต์กับร้านอาหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารขนาดเล็ก ที่ค่อนข้างมีปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานจึงทำให้พนักงานร้านอาหารที่มีอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานร้านอาหารที่มีอายุมาก

5.2.8 จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อาจมาจากลักษณะงานที่ต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมยานยนต์กับร้านอาหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารขนาดเล็ก เนื่องจากโครงสร้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมยานยนต์กับการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรง และอาจตรงกันข้ามกับพนักงานร้านอาหารที่ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาจะใกล้เคียงกัน เพราะคนที่มีการศึกษาที่สูงขึ้นคงแสวงหาโอกาสการทำงานที่ดีกว่านี้ จึงทำให้ผลการวิจัยระหว่างการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

5.2.9 จากผลการวิจัย พบว่า รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจมาจากสาเหตุที่ว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีรายได้แตกต่างกันก็ต้องทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน หรือพนักงานร้านอาหารที่มีรายได้แตกต่างกันก็ต้องทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน เช่นเดียวกัน ดังนั้นรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ผู้ที่ทำงานในร้านอาหารส่วนใหญ่อายุยังน้อย และการศึกษาส่วนใหญ่จะต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับจึงค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เพราะว่าทางเจ้าของร้าน คิดว่าทิปที่ลูกจ้างได้รับจากลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ซึ่งจากการสอบถามหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีเกี่ยวกับค่าทิปว่า ในความเป็นจริงค่าทิปไม่ถือว่าเป็นเงินของนายจ้างเพราะเป็นเงินที่ได้รับจากลูกค้าจึงไม่สามารถนำค่าทิปมารวมเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างได้ ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับลูกจ้าง เช่น มีวันลาพักผ่อน โดยได้รับรายได้บางส่วนจากการลาพักผ่อน เพิ่มค่าจ้าง หรือมีโบนัสประจำปี เป็นต้น

5.3.2 พนักงานร้านอาหารบางคนเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่ไม่รู้จะเรียกร้องหาความเป็นธรรมได้ที่หน่วยงานใด ดังนั้นในกรณีนี้ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเร่งประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานนอกระบบเพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเป็นประโยชน์

5.3.3 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ควรส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเกิดการรวมกลุ่ม เพื่อให้เกิดพลังในการต่อรองกับนายจ้าง

5.3.4 สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาทำการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในประเด็นความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ ภาวะหนี้สิน และสิทธิต่างของแรงงานนอกระบบ