

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

SD แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป spss วิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

1.2 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง

1.3 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.1 ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนายจ้าง

2.2 ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง

2.3 ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร

ช่วงที่ 2 นำเสนอรูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของนายจ้าง ลูกจ้าง และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

ตารางที่ 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	183	57.73
หญิง	134	42.27
รวม	317	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	127	40.07
41 – 50 ปี	86	27.13
51 ปี ขึ้นไป	104	32.80
รวม	317	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	20	6.31
มัธยมศึกษา	98	30.91
ปริญญาตรี	133	41.96
สูงกว่าปริญญาตรี	66	20.82
รวม	317	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	41	12.93
สมรส	248	78.23
หย่าร้าง/ม่าย	28	8.84
รวม	317	100.00
การสมัครเป็นสมาชิกองค์กรนายจ้าง		
ไม่ได้เป็นสมาชิก	289	91.17
เป็นสมาชิก	28	8.83
รวม	317	100.00
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.73 มีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.07 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.96 มีสถานภาพสมรสที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 78.23 และไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกองค์กรนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 91.17

1.2 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	31.60
หญิง	258	68.40
รวม	377	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	205	54.00
41 – 50 ปี	119	31.60
51 ปี ขึ้นไป	53	11.00
รวม	377	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	25	6.60
มัธยมศึกษา	166	40.00
ปริญญาตรี	110	29.20
สูงกว่าปริญญาตรี	76	20.20
รวม	377	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	167	43.00
สมรส	210	55.70
รวม	377	100.00
รายได้		
ต่ำกว่า 5,000	197	52.30
5,000 – 10,000 บาท	121	32.10
11,001 – 15,000 บาท	24	6.40
15,000 – 20,000 บาท	16	2.00
20,001 บาท ขึ้นไป	19	5.00
รวม	377	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
รายวัน	65	17.24
รายเดือน	312	82.76
รวม	377	100.00
การสมัครเป็นสมาชิกองค์กรนายจ้าง		
ไม่ได้เป็นสมาชิก	302	80.10
เป็นสมาชิก	75	19.90
รวม	377	100.00
ค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน		
ต่ำกว่า 200 บาท	205	54.00
201 - 500 บาท	148	39.30
501 - 700 บาท	20	5.30
700 บาทขึ้นไป	4	1.10
รวม	377	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.40 อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.00 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีสถานภาพสมรสที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 55.70 ด้านรายได้ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 82.76 และไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) คิดเป็นร้อยละ 80.1 ค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน ต่ำกว่า 200 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.00

1.3 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร
 ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 จังหวัดพิจิตร

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	66.7
หญิง	5	33.3
รวม	15	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	7	46.7
41 – 50 ปี	5	33.3
51 ปี ขึ้นไป	3	20.0
รวม	15	100.0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษา	3	20.0
ปริญญาตรี	10	66.7
สูงกว่าปริญญาตรี	2	13.3
รวม	15	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	6	40.0
สมรส	8	53.3
หย่าร้าง/ม่าย	1	6.7
รวม	15	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.70 อายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีสถานภาพสมรสที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 53.30

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.1 ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้างโดยรวม

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	2.99	0.94	ปานกลาง	3
2.	ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	3.04	1.04	ปานกลาง	1
3.	ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.99	0.82	ปานกลาง	2
4.	ด้านระบบงานวิชาการ	1.98	0.65	น้อย	4
	รวมเฉลี่ย	2.75	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นปัญหาอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านระบบงานวิชาการ ซึ่งเป็นปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 1.98$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง
ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ				
1.	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.95	0.85	ปานกลาง	5
2.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของมาตรฐานครองชีพ	2.76	1.07	ปานกลาง	8
3.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของดัชนีค่าครองชีพ	2.80	0.96	ปานกลาง	7
4.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของราคา	3.04	1.01	ปานกลาง	4
5.	การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐเมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	3.52	1.14	มาก	1
6.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ	3.20	1.04	ปานกลาง	2
7.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภาพแรงงาน	3.15	0.71	ปานกลาง	3
8.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ	2.95	1.21	ปานกลาง	6
9.	ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้างของลูกจ้างชายและหญิง (เว้นแต่ลักษณะหรือของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้)	2.61	1.10	ปานกลาง	9
10.	การเรียกร้องการรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง	2.47	1.14	น้อย	10
	รวมเฉลี่ย	2.99	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐเมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ มีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเภท ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ การเรียกร้องการรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้าง
 ขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง
 ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการ
 พิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง ขั้นต่ำ</u>				
1.	คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด	2.90	1.10	ปานกลาง	7
2.	ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	3.09	1.10	ปานกลาง	4
3.	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.80	1.18	ปานกลาง	8
4.	การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	3.02	1.02	ปานกลาง	5
5.	ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กร ไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง	2.78	0.82	ปานกลาง	9
6.	กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็น คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.93	1.11	ปานกลาง	6
7.	ความน่าเชื่อถือถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการ พิจารณา	3.34	0.99	ปานกลาง	2
8.	ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบการ พิจารณา	3.50	0.94	ปานกลาง	1
9.	ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบการ พิจารณา	3.29	1.15	ปานกลาง	3
	รวมเฉลี่ย	3.04	1.04	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณามีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา ได้แก่ ความน่าเชื่อถือถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กร ไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร
ของนายจ้างด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการ</u> <u>อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</u>				
1.	การดำเนินการตามนโยบาย ของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง	2.70	1.08	ปานกลาง	8
2.	การจัดทำแผนการประชุมที่ชัดเจน	2.70	1.08	ปานกลาง	8
3.	มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้	2.51	1.14	ปานกลาง	9
4.	การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบ การตัดสินใจอย่างเหมาะสม	3.14	1.13	ปานกลาง	2
5.	การรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	2.86	1.21	ปานกลาง	6
6.	การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณา ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างแท้จริง	3.15	1.03	ปานกลาง	1
7.	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	3.04	0.79	ปานกลาง	3
8.	การรายงานผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบอย่างทั่วถึง	3.00	1.35	ปานกลาง	4
9.	ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ ความคิดเห็นของผู้แทนแต่ละฝ่าย	2.97	1.25	ปานกลาง	5
10.	ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การ ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	2.84	0.95	ปานกลาง	7
	รวมเฉลี่ย	2.99	0.98	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณา ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างแท้จริง เป็นปัญหาอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมา ได้แก่ การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร
ของนายจ้างด้านระบบงานวิชาการ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านระบบงานวิชาการ</u>				
1.	คุณภาพของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	1.93	0.93	น้อย	3
2.	การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม	1.81	0.94	น้อย	7
3.	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	1.85	0.81	น้อย	6
4.	ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสนอ ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	1.88	0.90	น้อย	4
5.	ความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	1.94	0.85	น้อย	2
6.	การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	1.97	0.73	น้อย	1
7.	การจัดทำรายงานการวิเคราะห์/วิจัยด้านเศรษฐกิจ ภายในจังหวัด	1.86	0.79	น้อย	5
	รวมเฉลี่ย	1.98	0.65	น้อย	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง โดยรวมมีปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 1.98$)
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีปัญหาอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 1.97$) รองลงมา
ได้แก่ความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
จังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 1.94$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ การจัดทำเอกสาร
ประกอบการประชุม ซึ่งเป็นปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81$)

2.2 ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร
ของลูกจ้างรวมทุกด้าน

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	3.07	0.72	ปานกลาง	1
2.	ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	2.92	0.69	ปานกลาง	4
3.	ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.95	0.76	ปานกลาง	3
4.	ด้านระบบงานวิชาการ	2.98	0.65	ปานกลาง	2
	รวมเฉลี่ย	2.98	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง โดยรวมมีปัญหาระดับน้อย ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพมีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมา ได้แก่ ด้านระบบงานวิชาการ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัญหาระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร
ของลูกจ้างด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ</u>				
1.	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.01	0.97	ปานกลาง	6
2.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของมาตรฐานครองชีพ	2.96	0.96	ปานกลาง	8
3.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของดัชนีค่าครองชีพ	3.04	0.86	ปานกลาง	4
4.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของราคา	2.93	1.03	ปานกลาง	9
5.	การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐ เมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	3.10	1.06	ปานกลาง	1
6.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริง ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ	2.97	0.83	ปานกลาง	7
7.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิต ภาพแรงงาน	3.02	0.92	ปานกลาง	5
8.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของความ สามารถในการจ่ายของธุรกิจ	3.07	0.76	ปานกลาง	3
9.	ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้าง ของลูกจ้างชายและหญิง(เว้นแต่ลักษณะหรือของ งานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้)	2.90	0.93	ปานกลาง	10
10.	การเรียกร้องการรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง	3.08	0.93	ปานกลาง	2
	รวมเฉลี่ย	3.07	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.07$)
เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐ เมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ มีปัญหา

เป็นอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมา ได้แก่ การเรียกร้อง การรักษาสีทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้างของลูกจ้างชายและหญิง (เว้นแต่ลักษณะหรือของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้) ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้างด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ลำดับที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ</u>				
1.	คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.87	0.75	ปานกลาง	8
2.	ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.97	0.77	ปานกลาง	1
3.	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.90	0.74	ปานกลาง	6
4.	การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.97	0.82	ปานกลาง	2
5.	ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กร ไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง	2.90	0.89	ปานกลาง	7
6.	กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.86	0.88	ปานกลาง	9
7.	ความน่าเชื่อถือถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา	2.91	0.89	ปานกลาง	4
8.	ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา	2.91	0.95	ปานกลาง	5
9.	ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา	2.97	0.86	ปานกลาง	3
	รวมเฉลี่ย	2.92	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด, การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และ ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา มีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) รองลงมา ได้แก่ ความน่าเชื่อถือถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา และความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็นคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้าง
 ขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง
 ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</u>				
1.	การดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการ ค่าจ้างกลาง	2.85	0.79	ปานกลาง	5
2.	การจัดทำแผนการประชุมที่ชัดเจน	2.79	0.95	ปานกลาง	9
3.	มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้	2.74	0.91	ปานกลาง	10
4.	การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจ อย่างเหมาะสม	2.85	0.82	ปานกลาง	6
5.	การรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	2.84	0.93	ปานกลาง	7
6.	การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณา ขั้นต่ำจังหวัดอย่างแท้จริง	3.02	0.94	ปานกลาง	1
7.	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	2.90	0.77	ปานกลาง	3
8.	การรายงานผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบอย่างทั่วถึง	2.79	0.99	ปานกลาง	8
9.	ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ความ คิดเห็นของผู้แทนแต่ละฝ่าย	2.86	0.88	ปานกลาง	4
10.	ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	2.92	0.92	ปานกลาง	2
	รวมเฉลี่ย	2.95	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง โดยรวมมีปัญหาใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างแท้จริง มีปัญหาเป็นระดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา ได้แก่ ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร
ของลูกจ้าง ด้านระบบงานวิชาการ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านระบบงานวิชาการ</u>				
1.	คุณภาพของข้อมูลที่นำมาประกอบการ พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	2.93	0.93	ปานกลาง	3
2.	การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม	2.81	0.94	ปานกลาง	7
3.	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการ พิจารณาของคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด	2.85	0.81	ปานกลาง	6
4.	ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ เสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	2.88	0.90	ปานกลาง	4
5.	ความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด	2.94	0.85	ปานกลาง	2
6.	การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด	2.97	0.73	ปานกลาง	1
7.	การจัดทำรายงานการวิเคราะห์/วิจัย ด้านเศรษฐกิจภายในจังหวัด	2.86	0.79	ปานกลาง	5
	รวมเฉลี่ย	2.98	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของ
คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 2.97$) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของ
คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) ส่วน
อันดับต่ำสุด ได้แก่การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.81$)

2.3 ปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมทุกด้าน

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	3.00	0.84	ปานกลาง	1
2.	ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	2.60	0.63	ปานกลาง	4
3.	ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.93	0.79	ปานกลาง	2
4.	ด้านระบบงานวิชาการ	2.80	0.77	ปานกลาง	3
	รวมเฉลี่ย	2.82	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร
ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้านภาวะเศรษฐกิจและการ
ครองชีพ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ				
1.	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	2.86	1.06	ปานกลาง	5
2.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของ มาตรฐานครองชีพ	3.20	1.08	ปานกลาง	1
3.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของดัชนี ค่าครองชีพ	3.00	1.13	ปานกลาง	3
4.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของราคา	2.93	1.03	ปานกลาง	4
5.	การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐเมื่อมีการขึ้นค่า จ้างขั้นต่ำ	3.06	1.27	ปานกลาง	2
6.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ	2.86	1.12	ปานกลาง	7
7.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของผลิตภาพ แรงงาน	3.00	0.30	ปานกลาง	3
8.	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของ ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ	2.86	1.06	ปานกลาง	6
9.	ความเท่าเทียมกันในสิทธิประโยชน์จากการจ้าง ของลูกจ้างชายและหญิง (เว้นแต่ลักษณะหรือ ของ งานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้)	2.86	0.99	ปานกลาง	8
10.	การเรียกร้อง การรักษาสวัสดิ์ประโยชน์ของลูกจ้าง	2.73	1.27	ปานกลาง	9
	รวมเฉลี่ย	3.00	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อเท็จจริงของมาตรฐานครองชีพ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมา ได้แก่ การควบคุมราคาสินค้าของภาครัฐ เมื่อมีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ การเรียกร้อง การรักษาสีทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University



ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร
ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อที่	ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u> <u>จังหวัดและข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ</u>				
1.	คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.53	0.74	ปานกลาง	6
2.	ความเหมาะสมของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.66	0.61	ปานกลาง	5
3.	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.93	0.79	ปานกลาง	1
4.	การแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.93	0.96	ปานกลาง	2
5.	ความเพียงพอของจำนวนผู้แทนที่มาจากองค์กร ไตรภาคี 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง	2.66	0.81	ปานกลาง	6
6.	กระบวนการคัดเลือกผู้แทนที่จะมาเป็นคณะกรรมการ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.66	0.61	ปานกลาง	5
7.	ความน่าเชื่อถือถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการ พิจารณา	2.53	0.74	ปานกลาง	6
8.	ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา	2.73	0.70	ปานกลาง	4
9.	ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา	2.80	1.01	ปานกลาง	3
	รวมเฉลี่ย	2.60	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และการแสวงหาข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ซึ่งมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) รองลงมา ได้แก่ ความครอบคลุมของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ คุณสมบัติของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และความน่าเชื่อถือถูกต้องของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้าง
 ขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร คณะ
 อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ด้านการบริหารจัดการของคณะอนุกรรมการ
 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านการบริหารจัดการของคณะอนุกรรมการ</u> <u>อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด</u>				
1.	การดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการ ค่าจ้างกลาง	2.46	0.99	ปานกลาง	9
2.	การจัดทำแผนการประชุมที่ชัดเจน	2.60	0.82	ปานกลาง	7
3.	มีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้	2.46	0.83	ปานกลาง	8
4.	การนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจ อย่างเหมาะสม	2.73	0.79	ปานกลาง	5
5.	การรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	2.80	0.94	ปานกลาง	4
6.	การใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำอย่างแท้จริง	2.66	0.89	ปานกลาง	6
7.	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	2.80	0.86	ปานกลาง	3
8.	การรายงานผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างทั่วถึง	2.80	0.94	ปานกลาง	4
9.	ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ ความคิดเห็นของผู้แทนแต่ละฝ่าย	2.86	0.83	ปานกลาง	2
10.	ผลของการตัดสินใจของคณะอนุกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ	3.06	0.96	ปานกลาง	1
	รวมเฉลี่ย	2.93	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด โดยรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลของการตัดสินใจของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่นำไปสู่การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมา ได้แก่ ความมีอิสระในการแสดงบทบาทหน้าที่/ความคิดเห็นของผู้แทนแต่ละฝ่าย ซึ่งมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ การดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง และมีการจัดประชุมตามแผนที่วางไว้ซึ่งเป็นปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.46$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาของการกำหนดอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร
อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ด้านระบบงานวิชาการ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	<u>ด้านระบบงานวิชาการ</u>				
1.	คุณภาพของข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	2.80	0.94	ปานกลาง	3
2.	การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม	2.60	0.73	ปานกลาง	6
3.	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการ พิจารณาของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด	2.66	1.04	ปานกลาง	5
4.	ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ เสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ	2.86	1.06	ปานกลาง	2
5.	ความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาค่าจ้าง ขั้นต่ำของ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.73	0.96	ปานกลาง	4
6.	การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด	2.86	0.63	ปานกลาง	2
7.	การจัดทำรายงานการวิเคราะห์/วิจัย ด้าน เศรษฐกิจภายในจังหวัด	2.93	0.79	ปานกลาง	1
	รวมเฉลี่ย	2.80	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำจังหวัด โดยรวมมีปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
การจัดทำรายงานการวิเคราะห์/วิจัยด้านเศรษฐกิจภายในจังหวัด ซึ่งมีปัญหาระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ
ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จังหวัด ซึ่งมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) ส่วนอันดับต่ำสุด ได้แก่ การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม ซึ่งมีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)

ช่วงที่ 2 รูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

สรุปข้อค้นพบ ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของกลุ่มนายจ้าง ลูกจ้างและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คือ ด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และด้านระบบงานวิชาการ ซึ่งระดับของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงนำปัญหาดังกล่าวมาหาแนวทางในการแก้ปัญหาการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของจังหวัดพิจิตร ในช่วงที่ 2 ต่อไป

ผู้ทำวิจัยนำปัญหาที่ได้จาก

1. นายจ้าง
2. ลูกจ้าง
3. กรรมการ 5 คน

เพื่อนำเข้าที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเลือกปัญหาและผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง

7 คน ลงความเห็นแก้ปัญหาด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ

สาเหตุ

1. ลูกจ้างแต่ละรายและสถานประกอบการมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำพื้นฐานที่จำเป็นแตกต่างกัน และถ้าขอขึ้นค่าจ้างเกรงว่าจะต้องออกจากงาน
2. เนื่องจากราคาน้ำมันในตลาดโลกสูงขึ้นและการเกิดวิกฤตการณ์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ราคาสินค้าและค่าครองชีพไม่นิ่ง
3. ขาดแหล่งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อนำมาประกอบ / อ้างอิง ในการพิจารณาสนับสนุนการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง
4. ขาดแหล่งข้อมูล เพราะแต่ละครั้งไม่ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากกลุ่มผู้ที่มีข้อมูล
5. สภาพเศรษฐกิจที่วุ่นวายมีเป็นบางกลุ่มธุรกิจบางประเภทเท่านั้น ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการบางอย่างขาดความสามารถในการจ่าย

แนวทางแก้ปัญหา

1. ควรมีการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีโดยพิจารณาจากค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในจังหวัดเป็นหลัก
2. ควรมีการติดตามสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและแรงงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานและการจ้างงาน
3. ควรมีการอบรมเพิ่มศักยภาพ/ทักษะให้แก่แรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขันอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
4. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้างขึ้นในจังหวัดที่ยังไม่มีเพื่อลูกจ้างจะได้มีผลในการเรียกร้องและรักษาสิทธิของตนเอง
5. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิต

ด้านคุณสมบัติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

สาเหตุ

1. กลุ่มข้าราชการจะมีการโยกย้ายบ่อย ทำงานไม่ต่อเนื่อง
2. กลุ่มของลูกจ้างมีการลาออก กว่าที่จะพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

มาทดแทน

3. กรรมการบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการหาข้อมูล และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในการประชุม

การพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ฝ่ายนายจ้าง/ลูกจ้างมีกระบวนการ ขั้นตอนมาก ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างไม่ค่อยมีใครสมัครเนื่องจากต้องให้นายจ้างเห็นชอบ

แนวทางแก้ปัญหา

1. ควรมีการกำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในภาคเกษตรด้วย
2. ควรมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างขั้นต่ำและกรอบในแต่ละระดับอุตสาหกรรมแตกต่างกันไปตามความชำนาญ ความรับผิดชอบและการทำงาน
3. ควรมีการ/สำรวจข้อมูลและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่รวมเอาครอบครัวไว้ด้วย มิใช่คนงานเพียงคนเดียว

ด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด สาเหตุ

1. คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขาดเอกภาพในการตัดสินใจ การดำเนินการต้องดำเนินตามนโยบายของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง
2. มีภารกิจและงานเร่งด่วนมาก ทำให้ไม่สามารถจัดการประชุมตามแผนได้
3. เนื่องจากวัฒนธรรม ค่านิยม ทำให้บางคนเกรงใจ ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดขาดการนำข้อมูลจากทุกฝ่ายมาใช้ ประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างแท้จริง

แนวทางแก้ปัญหา

1. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการประชุมที่ทำให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลมาประกอบการชี้แจง
3. ควรมีการเพิ่มโทษ ภาคทัณฑ์นายจ้างที่ละเมิดค่าจ้างขั้นต่ำ

ด้านระบบงานวิชาการ

สาเหตุ

1. ข้อมูลที่นำมาประกอบการพิจารณาส่วนมากจะเป็นข้อมูลภาพรวมในระดับประเทศและไม่เป็นปัจจุบัน
2. การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการฯ จัดเพียงปีละ 1 ครั้ง ซึ่งไม่พอเพียง ทำให้ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
3. ขาดเอกสารประกอบการประชุมที่เป็นปัจจุบัน

แนวทางแก้ปัญหา

1. ควรมีศูนย์ข้อมูลที่น่าเชื่อถือข้อมูลที่จำเป็นในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำหรือเกี่ยวข้องไว้ อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ
2. ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำรายงาน การวิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสำรวจข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุม การนำมาใช้งาน
3. ควรมีการติดตามประเมินผล และวิจัยงานด้านอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในระดับจังหวัดด้วย

นำสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหามาวิเคราะห์และสามารถสรุปเป็นรูปแบบ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบอำนาจหน้าที่ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและนโยบายของหน่วยงาน ระดับกระทรวง เพื่อเป็นกรอบในการทำงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ขั้นที่ 2 เป็นการวางแผนแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด ประกอบด้วย

1. แผนการประชุม
2. แผนการศึกษา/วิเคราะห์/วิจัย เพื่อหาข้อมูลมาประกอบการพิจารณา

ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

3. การศึกษาดูงานในจังหวัดที่มีระบบการทำงานของคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ดี

จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ขั้นที่ 3 การพัฒนาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้านความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทุก 3 เดือน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 4.1 แสดงรูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด