

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ ผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเพื่อสร้างรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงที่ 1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นายจ้าง หรือสถานประกอบการ เอกชน ต่างๆ ของจังหวัดพิจิตร ปี 2548 จำนวน 1,869 คน และลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ ของจังหวัดพิจิตร ที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปี 2548 จำนวน 17,438 คน รวมทั้ง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ปี 2548 จำนวน 15 คน

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มนายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชน จำนวน 317 คน กลุ่มลูกจ้าง จำนวนประชากร 377 คน กำหนดขนาดประชากรโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ปี 2548 จำนวน 15 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นแบบมาตรา 5 ระดับ ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัญหาทั่วไปของการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร 4 ด้าน คือด้านภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ ด้านคุณสมบัติ .
คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และข้อมูลประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการบริหารจัดการของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และด้านระบบงานวิชาการ จำนวน 36 ข้อ

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม จากการวิเคราะห์และแนวทางแก้ปัญหาตามความเห็นของกลุ่ม แล้วนำผลการสนทนากลุ่มแล้วนำผลสรุปของกลุ่มมาสร้างรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ถึงนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ลูกจ้างและคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจิตร และติดตามเก็บข้อมูลกลับคืนได้แบบ _____ ตาม กลับคืนที่สมบูรณ์ 730 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

เก็บรวบรวมข้อมูลโดย นำหนังสือขอเรียนเชิญคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดพิจิตร ประชุมและนำปัญหาที่พบจากการวิจัย มาดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยใช้แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มแล้วนำมาสรุป วิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วเขียนรายงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร

สถิติที่ใช้

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. นายจ้างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 57.4 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.6 อายุ ต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 การศึกษาของนายจ้าง ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 44.0 มีสถานะภาพสมรส ที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนใหญ่ ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกองค์กรนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 90.5 ส่วนลูกจ้างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.4 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุ ต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 การศึกษาของลูกจ้าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 44.0 มีสถานะภาพสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.7 ด้านรายได้ ส่วนใหญ่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และได้สมัครเป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้าง(สหภาพแรงงาน) ค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน ต่ำกว่า 200 บาท

สำหรับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 66.7 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุ ต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 การศึกษาของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66. มีสถานะภาพสมรสที่สมรสแล้ว

2.ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของนายจ้าง รวมทุกด้าน พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านระบบงานวิชาการ ด้านเดียวที่อยู่ในระดับน้อย

4.ปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตร ของลูกจ้าง พบว่า ทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตรวจสอบอำนาจหน้าที่ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และนโยบายของหน่วยงานระดับกระทรวง เพื่อเป็นกรอบในการทำงานคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขั้นที่ 2 เป็นการวางแผนแบบมีส่วนร่วมของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตำราจังหวัดเพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด ประกอบด้วย แผนการประชุมแผนการศึกษา/วิเคราะห์/วิจัย เพื่อหาข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำขั้นที่ 3 การศึกษาดูงานในจังหวัดที่มีระบบการทำงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ดี และจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขั้นที่ 4 เป็นการพัฒนาคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทุก 3 เดือนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยช่วงที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด พิจิตร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จังหวัดพิจิตรของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ได้สรุปประเมินผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพิจิตร ระหว่างปี 2546-2547 พบว่า การดำเนินงานยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะอนุกรรมการฯ และ ยังพบว่าคณะอนุกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และยังขาดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร. 2548 :4 – 5) ซึ่งหากพิจารณาปัญหาด้านคุณสมบัติคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ด้านข้อมูลประกอบการพิจารณา ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านการบริหารจัดการของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และด้านระบบงานวิชาการ จะเห็นว่าปัญหาทุกด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กรรณิการ์ อติรัตน์ (2521) วิจัยเรื่อง ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการของคนงานไทยยังไม่ได้ขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของโรงงานบางแห่ง ซึ่งส่วนมากแล้วมีกำไรมากและในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องคำนึงถึงโรงงานซึ่งกิจการมีรายได้ไม่มากนักด้วย จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะออกกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และสอดคล้องกับ มัทน.บรรดาศักดิ์ (2527) วิจัยเรื่อง ผลกระทบของค่าจ้างสูงใจที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานขับรถ เขตการเดินรถที่ 7 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ในการนำ

ระบบค่าจ้างจูงใจมาใช้ควรคำนึงถึงลักษณะงานของลูกจ้างประกอบด้วย นอกจากนั้นในลักษณะงานประเภทเดียวกันถ้าจะนำระบบค่าจ้างจูงใจและไม่จูงใจ มาใช้ร่วมกัน ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีอิสระที่จะเลือกระบบใดระบบหนึ่งอย่างเป็นธรรมชาติแล้วกันควรนำระบบค่าจ้างจูงใจเป็นรายกลุ่มมาใช้เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งการศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดยังขาดระบบงานที่ดี และการเลือกตัวแทนที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการยังไม่สามารถเลือกตัวแทนจากทุกฝ่ายที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เข้ามาเป็นตัวแทน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ให้ลุล่วงไปตามภารกิจที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวผลการวิจัยช่วงที่ 2 รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตรวจสอบอำนาจหน้าที่ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและนโยบายของหน่วยงานระดับกระทรวง เพื่อเป็นกรอบในการทำงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ขั้นที่ 2 เป็นการวางแผนแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด ประกอบด้วย แผนการประชุมแผนการศึกษา/วิเคราะห์/วิจัย เพื่อหาข้อมูลมาประกอบการพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ การศึกษาดูงานในจังหวัดที่มีระบบการทำงานของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดที่ดี และจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การพัฒนาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ด้านความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทุก 3 เดือนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนสาเหตุที่ต้องมีการตรวจสอบอำนาจหน้าที่ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและนโยบายของหน่วยงานระดับกระทรวง การวางแผนแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด การพัฒนาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทุก 3 เดือน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นกรอบในการทำงานคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และกรรมการบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการหาข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในการประชุม และมีสาเหตุมาจากกลุ่มข้าราชการจะมีการโยกย้ายบ่อย ทำงานไม่ต่อเนื่อง ส่วนกลุ่มของลูกจ้างมีการลาออกบ่อย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการจัดอบรมคณะกรรมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะและมีความรู้ความสารถในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรมีศูนย์ข้อมูลที่น่าเอาข้อมูลที่จำเป็นในการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำหรือ เกี่ยวข้องไว้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

1.3 ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำรายงาน การวิเคราะห์วิจัยด้านเศรษฐกิจ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสำรวจข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ให้ครอบคลุมการนำมาใช้งาน

1.4 ควรมีการติดตามประเมินผล และวิจัยงานด้านอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในระดับจังหวัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการทำงานคณะกรรมการ ค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ของจังหวัดในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามาเป็น คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด