

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้า
3. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา

ประชากรการวิจัย คือ พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรวิธีไม่ทราบประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) โดยสัดส่วนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจล่วงหน้า คือ 0.8 ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ได้จำนวน 246 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างทั้งหมด 250 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือโดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.897 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 250 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับร้านค้า ผู้ตอบแบบสอบถาม และระบบการคุ้มครองทางสังคม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้าใช้ค่าไคสแควร์ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-Test และจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปรอายุ การศึกษาและรายได้ กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 แบบสอบถามถูกเก็บจากร้านอาหารที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในเมือง จำนวน 150 ราย และตั้งอยู่นอกเมือง จำนวน 100 ราย

5.1.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาม.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 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อต้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 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 กลุ่มอายุต่างๆที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี สำหรับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กลุ่มอายุต่ำกว่า 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 สำหรับด้านค่าตอบแทนเพียงพอ

และยุติธรรม 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 เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (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 พระเจ้าของร้านอาหารส่วนใหญ่มีความคิดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะนำค่าทิปไปรวมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ดังนั้นพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จึงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นเรื่องที่นายจ้างเข้าใจผิด เพราะค่าทิปจะคล้ายกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากลูกค้าที่พอใจในการบริการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดจึงไม่สามารถนำมารวมกันได้ ดังนั้น จากผลการวิจัย พนักงานร้านอาหารที่มีคุณสมบัติเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างของตนเอง

5.2.4 จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย (2549) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศวันออกในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม



สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวรรณ (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช” 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 โดยเฉพาะปัญหาเรื่องทะเลาะวิวาทจากผู้รับบริการน่าจะเป็นปัญหาของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

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 อาจมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมยานยนต์กับร้านอาหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารขนาดเล็ก 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

5.3.1 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนหรือถ้ามีก็ไม่เกิน 1 ปี ซึ่งได้มีคุณสมบัติที่ตรงกับความหมายของแรงงานไร้ฝีมือที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยที่แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้วแต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้วแต่รวมระยะเวลาการทำงานกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี และเป็นประเภทแรงงานรายวัน โดยได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดอุบลราชธานีที่ปัจจุบันได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 171 บาทต่อวัน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2553 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความหมายว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น” แต่จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องถึงสาเหตุที่นายจ้างให้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดเนื่องจากนายจ้างมีความคิดว่าพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะได้รับค่าทิปจากการบริการในแต่ละวันอยู่แล้วซึ่งเมื่อรวมกับค่าจ้างที่ให้ก็น่าจะมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้วิจัยได้สอบถามประเด็นนี้ต่อหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีที่เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง พบว่า เป็นเรื่องที่นายจ้างเข้าใจผิด เพราะค่าทิปจะคล้ายกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากลูกค้าที่พอใจในการบริการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดจึงไม่สามารถนำมารวมกันเพื่อรวมเป็นอัตราค่าจ้างในก้อนเดียวกันได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเข้าใจความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และควรสุ่มตรวจสอบผู้ประกอบการร้านอาหารเพื่อตัดเตือนและลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน



5.3.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระบบการคุ้มครองทางสังคม เช่น โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค) และรัฐบาลปัจจุบันได้เปลี่ยนจากบัตร 30 บาทรักษาทุกโรคมาใช้เป็นบัตรประชาชนแทน จึงทำให้แรงงานนอกระบบเหล่านี้มีระบบการคุ้มครองทางสังคมกันทุกคน ดังนั้นถ้าหากเกิดอุบัติเหตุต่างๆที่ต้องมีค่าใช้จ่ายสูงใน รัฐบาลจะเป็นผู้ดูแลภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้แทนก็เสมือนกับคนที่มียาได้ที่เสียภาษีทั้งประเทศช่วยกันแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาให้กับแรงงานนอกระบบเหล่านี้ที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีรายได้น้อยและไม่ค่อยได้รับโอกาสในสังคม

5.3.3 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ยิ่งมีอายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานยิ่งต่ำลง และอายุก็มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นหมายความว่า พนักงานร้านอาหารเมื่อมีอายุมากขึ้นจะไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้าไปช่วยเหลือแรงงานที่อายุน้อยเหล่านี้ให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือเพื่อที่จะมีโอกาสได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม

5.3.4 กลุ่มพนักงานร้านอาหารที่มีสถานภาพโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานกลุ่มที่สมรสแล้วให้เป็นพิเศษเพื่อที่จะทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น