

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541" ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่รัฐ และนายจ้างหรือผู้ประกอบการในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยส่งแบบสอบถามไป 80 ชุด และ 327 ชุด ตามลำดับ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านเวลาในการศึกษา ทำให้ไม่สามารถติดตามเก็บแบบสอบถามได้ครบถ้วน จึงได้แบบสอบถามคืนมาในส่วนของเจ้าหน้าที่รัฐ จำนวน 61 ชุด และนายจ้างหรือผู้ประกอบการจำนวน 189 ชุด ในส่วนของลูกจ้างในสถานประกอบการได้ส่งแบบสอบถามไป 500 ชุด ได้กลับคืนมา 467 ชุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- ส่วนที่ 4 ศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้าง
- ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 สถานะการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน	189	26.4
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	61	8.5
ลูกจ้างในภาคเอกชน	467	65.1
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงสถานะการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมา นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และเจ้าหน้าที่ของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	374	52.2
หญิง	343	47.8
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.8

ตารางที่ 5 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	37	5.2
20 – 35 ปี	441	61.5
36 – 50 ปี	196	27.3
51 – 65 ปี	41	5.7
สูงกว่า 65 ปี	2	0.3
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 5 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา 36 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 – 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.7 และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 6 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	178	24.8
มัธยมศึกษา	314	43.8
ปริญญาตรี	158	22.0
อื่น ๆ	67	9.3
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.8 ส่วนปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.0 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 7 สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	335	46.7
สมรส	353	49.2
หย่าร้าง/หม้าย	29	4.0
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 46.7 และหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 8 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	246	34.3
รายเดือน	450	62.8
อื่น ๆ	21	2.9
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 8 แสดงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมารายวัน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 9 การเป็นสมาชิกขององค์การนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเป็นสมาชิก	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้เป็นสมาชิก	600	83.7
เป็นสมาชิก	117	16.3
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 9 แสดงการเป็นสมาชิกขององค์การนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมาเป็นสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 16.3

ตารางที่ 10 รายได้เฉลี่ยต่อวันของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100 บาท	202	28.2
101 – 200 บาท	296	41.3
201 – 300 บาท	93	13.0
301 – 400 บาท	38	5.3
401 บาทขึ้นไป	88	12.3
รวม	717	100.0

จากตารางที่ 10 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อวันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อวัน 101 – 200 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาต่ำกว่า 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.2 ส่วนผู้ที่มีรายได้ 201 – 300 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และ 401 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.3

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การกำหนดให้มีคณะกรรมการ ค่าจ้าง ที่ประกอบด้วยตัวแทน รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน	168 (23.4)	296 (41.3)	166 (23.2)	60 (8.4)	27 (3.8)
2. ให้ปลัดกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมเป็นประธานคณะกรรมการ	126 (17.6)	368 (51.3)	126 (17.6)	73 (10.2)	24 (3.3)
3. ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	162 (22.6)	322 (44.9)	153 (21.3)	66 (9.2)	14 (2.0)
4. การกำหนดค่าจ้างให้พิจารณาตามความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม	204 (28.5)	277 (38.6)	148 (20.6)	72 (10.0)	16 (2.2)
5. ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้	134 (18.7)	280 (39.1)	185 (25.8)	100 (13.9)	18 (2.5)
6. คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างด้วย	182 (25.4)	286 (39.9)	153 (21.3)	79 (11.0)	17 (2.4)
7. การกำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	195 (27.2)	270 (37.7)	160 (22.3)	81 (11.3)	11 (1.5)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

นโยบายการกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำ	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. การกำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเฉพาะกิจการประเภทใด ประเภทหนึ่งได้	134 (18.7)	266 (37.1)	169 (23.6)	107 (14.9)	41 (5.7)
9. การให้มีการกำหนดอัตราค่า จ้างขั้นต่ำเพื่อใช้ในท้องที่ใดท้องที่ หนึ่งได้	134 (18.7)	250 (34.9)	146 (20.4)	126 (17.6)	61 (8.5)
10. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้อง คำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตรา เงินเพื่อมาตรฐานการครองชีพ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพ แรงงาน ฯลฯ	233 (32.5)	267 (37.2)	115 (16.0)	66 (9.2)	36 (5.0)
11. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้บังคับ แก่นายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนาและเพศ	157 (21.9)	307 (42.7)	141 (19.7)	80 (11.2)	32 (4.5)
12. การกำหนดให้มีคณะ อนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด สามารถทำให้การกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะ สมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ของท้องถิ่นได้	167 (23.3)	272 (37.9)	180 (25.1)	82 (11.4)	16 (2.2)
13. ทำให้นายจ้างมีความสามารถ ในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้น	131 (18.3)	289 (40.3)	156 (21.8)	111 (15.5)	30 (4.2)

จากตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำว่าเห็นด้วยอย่างมากกับข้อความที่ว่า การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อมาตรฐานการครองชีพ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาการกำหนดค่าจ้างให้พิจารณาตามความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม คิดเป็นร้อยละ 28.5 และการกำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่าเห็นด้วยกับข้อความที่ว่าให้ปลดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานคณะกรรมการ คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนาและเพศ คิดเป็นร้อยละ 42.7 ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความที่ว่า การให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งได้ คิดเป็นร้อยละ 8.5 รองลงมา การกำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้ คิดเป็นร้อยละ 5.7 และ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อมาตรฐานการครองชีพ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนด
ค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นโยบายการกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำ	X	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดให้มีคณะกรรมการ ค่าจ้าง ที่ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน	3.72	1.03	เห็นด้วย
2. ให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานคณะกรรมการ	3.70	0.98	เห็นด้วย
3. ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน	3.77	0.97	เห็นด้วย
4. การกำหนดค่าจ้างให้พิจารณาตามความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม	3.81	1.03	เห็นด้วย
5. ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้	3.57	1.02	เห็นด้วย
6. คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างด้วย	3.75	1.03	เห็นด้วย
7. การกำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	3.78	1.02	เห็นด้วย
8. การกำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำเฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้	3.48	1.13	ค่อนข้างเห็นด้วย
9. การให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งได้	3.38	1.21	ค่อนข้างเห็นด้วย
10. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพอัตราเงินเฟ้อมาตรฐานการครองชีพ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ฯลฯ	3.83	1.13	เห็นด้วย
11. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนาและเพศ	3.67	1.07	เห็นด้วย

ตารางที่ 12 (ต่อ)

นโยบายการกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำ	X	S.D.	ระดับ
12. การกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด สามารถทำให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นได้	3.69	1.02	เห็นด้วย
13. ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างตาม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้น	3.53	1.08	เห็นด้วย
รวม	3.67	1.06	เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางที่เห็นด้วยกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละประเด็นแล้ว พบว่า

มีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยสูงสุด 5 ประเด็น ดังนี้

- 1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพอัตราเงินเฟ้อมาตรฐานการครองชีพ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.83
- 2) การกำหนดค่าจ้างให้พิจารณาตามความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.81
- 3) การกำหนดให้มีค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.78
- 4) การให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.77
- 5) การให้คณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.75

สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างเห็นด้วยมี 2 ประเด็น คือ

- 1) การกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.48
- 2) การให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้ในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.38

ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	รู้และเข้าใจดีมาก	รู้และเข้าใจ	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ	รู้แต่ไม่เข้าใจ	ไม่รู้และไม่เข้าใจ
1. องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือ คณะกรรมการค่าจ้าง	106 (14.8)	194 (27.1)	203 (28.3)	127 (17.7)	87 (12.1)
2. คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละเท่ากัน	63 (8.8)	201 (28.0)	218 (30.4)	127 (17.7)	108 (15.1)
3. คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	76 (10.6)	173 (24.1)	207 (28.9)	148 (20.6)	113 (15.8)
4. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้นๆ และนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อพิจารณาวินิจฉัย	90 (12.6)	183 (25.5)	188 (26.2)	154 (21.5)	102 (14.2)
5. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง	75 (10.5)	202 (28.2)	174 (24.3)	160 (22.3)	106 (14.8)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	รู้และเข้าใจดีมาก	รู้และเข้าใจ	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ	รู้แต่ไม่เข้าใจ	ไม่รู้และไม่เข้าใจ
6. ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลของจังหวัดประกอบด้วย 5 คน คือผู้ว่าราชการจังหวัด พาณิชยจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	79 (11.0)	168 (23.4)	201 (28.0)	152 (21.2)	117 (16.3)
7. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง 2 ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และค่าจ้างขั้นต่ำ	79 (11.0)	174 (24.3)	204 (28.5)	155 (21.6)	105 (14.6)
8. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของจังหวัดประกอบด้วย ฝ่ายละ 5 คน โดยการสมัครจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนจากองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง เพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกโดยมีคณะกรรมการสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาเลือก	73 (10.2)	169 (23.6)	199 (27.8)	174 (24.3)	102 (14.2)
9. ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้	78 (10.9)	174 (24.3)	196 (27.3)	170 (23.7)	98 (13.7)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	รู้และเข้าใจดีมาก	รู้และเข้าใจ	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ	รู้แต่ไม่เข้าใจ	ไม่รู้และไม่เข้าใจ
10. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภัณฑมวบรวมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	107 (14.9)	174 (24.3)	172 (24.0)	167 (23.3)	97 (13.5)
11. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดขึ้น ต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	63 (8.8)	211 (29.4)	164 (22.9)	177 (24.7)	102 (14.2)
12. คณะอนุกรรมการการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอาจกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำตามประเภทกิจการหรืออุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้	71 (9.9)	159 (22.2)	199 (27.8)	168 (23.4)	119 (16.6)
13. ถ้าจังหวัดใดไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือเอาอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นเกณฑ์	74 (10.3)	170 (23.7)	181 (25.2)	176 (24.5)	115 (16.0)
14. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนา และเพศ	89 (12.4)	213 (29.7)	151 (21.1)	161 (22.5)	102 (14.2)
15. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างในภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ	81 (11.3)	191 (26.6)	176 (24.5)	165 (23.0)	104 (14.5)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	รู้และเข้าใจดีมาก	รู้และเข้าใจ	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ	รู้แต่ไม่เข้าใจ	ไม่รู้และไม่เข้าใจ
16. ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่ให้ไว้เป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างแรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้	98 (13.7)	211 (29.4)	153 (21.3)	152 (21.2)	103 (14.4)

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในขั้นดีมากกับข้อความที่ว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภักดิ์มวลรวมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คิดเป็นร้อยละ 14.9 รองลงมา องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือ คณะกรรมการค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 14.8 และค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่ให้ไว้เป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างแรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ คิดเป็นร้อยละ 13.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจกับข้อความที่ว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนา และเพศ คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดขึ้น ต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และ ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่ให้ไว้เป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างแรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ คิดเป็นร้อยละ 29.4 เท่ากัน ส่วนคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 28.2 ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความรู้และไม่เข้าใจกับข้อความที่ว่า คณะกรรมการการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอาจกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำตามประเภทกิจการ หรือ อุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้ คิดเป็นร้อยละ 16.6 รองลงมา ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลของจังหวัดประกอบด้วย 5 คน คือผู้ว่าราชการจังหวัด พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงาน และ สวัสดิการสังคมจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 16.3 และ ถ้าจังหวัดใดไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือเอาอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในนโยบายการกระจายอำนาจในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	X	S.D.	ระดับ
1. องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คือ คณะกรรมการค่าจ้าง	3.15	1.23	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
2. คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้างเท่ากัน	2.98	1.19	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
3. คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	2.93	1.22	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
4. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้นๆ และนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อพิจารณาวินิจฉัย	3.01	1.24	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
5. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง	2.97	1.23	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
6. ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลของจังหวัดประกอบด้วย 5 คน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	2.92	1.24	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
7. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง 2 ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและค่าจ้างขั้นต่ำ	2.95	1.22	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
8. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของจังหวัดประกอบด้วย ฝ่ายละ 5 คน โดยการสมัครจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนจากองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง เพื่อเข้ารับการคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาคัดเลือก	2.91	1.20	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย	X	S.D.	ระดับ
9. ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้	2.95	1.21	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
10. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	3.04	1.27	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
11. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดขึ้น ต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน	2.94	1.21	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
12. คณะอนุกรรมการการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอาจกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำตามประเภทกิจการ หรืออุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้	2.85	1.22	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
13. ถ้าจังหวัดใดไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือเอาอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นเกณฑ์	2.88	1.24	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
14. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนา และเพศ	3.04	1.26	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
15. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่บังคับแก่ลูกจ้างในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ	2.97	1.24	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
16. ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างที่ให้ไว้เป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างแรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้	3.07	1.27	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ
รวม	2.97	1.23	รู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจในนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยในทุกประเด็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้แต่ไม่ค่อยเข้าใจ ซึ่งมีประเด็นดังนี้

- 1) องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือ คณะกรรมการค่าจ้าง โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.15
- 2) ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นค่าจ้างที่ให้ไว้เป็นหลักประกัน แก่ลูกจ้างแรกเข้าทำงาน และไม่มีฝีมือให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยมีความรู้ความเข้าใจ เท่ากับ 3.07
- 3) หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.04
- 4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนา และเพศ โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.04
- 5) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้นๆ และนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อพิจารณาวินิจฉัย โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 3.01
- 6) คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเท่ากัน โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.98
- 7) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.97
- 8) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.97
- 9) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีอัตราค่าจ้าง 2 ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.95
- 10) ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้ โดยมีความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.95

- 11) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะกำหนดขึ้น ต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.94
- 12) คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.93
- 13) ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลของจังหวัด ประกอบด้วย 5 คน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด พาณิชยจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.92
- 14) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของจังหวัดประกอบด้วย ฝ่ายละ 5 คน โดยการสมัครจากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนจากองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง เพื่อเข้ารับการคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาคัดเลือก โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.91
- 15) ถ้าจังหวัดใดไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ถือเอาอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.88
- 16) คณะอนุกรรมการการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด อาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประเภทกิจการหรืออุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเท่ากับ 2.85

ส่วนที่ 4 ศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้าง

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้าง

ข้อคำถาม	เห็นด้วย		ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	อย่างยิ่ง			เห็นด้วย	อย่างยิ่ง
1. คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีบทบาทเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	157 (21.9)	263 (36.7)	133 (18.5)	08 (15.1)	56 (7.8)
2. คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้	146 (20.4)	277 (38.6)	141 (19.7)	109 (15.2)	44 (6.1)
3. คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควรต่อการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ	142 (19.8)	247 (34.4)	155 (21.6)	111 (15.5)	62 (8.6)
4. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากคณะอนุกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด	126 (17.6)	238 (33.2)	174 (24.3)	126 (17.6)	53 (7.4)
5. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถควบคุมดูแลและบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายได้	124 (17.3)	254 (35.4)	167 (23.3)	128 (17.9)	44 (6.1)

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อความถาม	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ไม่ค่อย	ไม่เห็นด้วย
	อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	เห็นด้วย	อย่างยิ่ง
6. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์ อัตราวันละ 133 บาท สามารถทำให้ลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือสามารถดำรงชีพอยู่ได้	87 (12.1)	172 (24.0)	175 (24.4)	165 (23.0)	118 (16.5)

จากตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีศักยภาพและความร่วมมือในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความที่ว่า คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีบทบาทเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 21.9 รองลงมา คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้ คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควรต่อการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 19.8 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้ คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมา คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีบทบาทเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถควบคุมดูแล และบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายได้ คิดเป็นร้อยละ 35.4 ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความที่ว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์ อัตราวันละ 133 บาท สามารถทำให้ลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือสามารถดำรงชีพอยู่ได้ คิดเป็นร้อยละ 16.5 รองลงมา คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควรต่อการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.6 และ คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีบทบาทเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้าง

ข้อคำถาม	X	S.D.	ระดับ
1. คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ ยังไม่มีบทบาทเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	3.50	1.21	เห็นด้วย
2. คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้	3.52	1.15	เห็นด้วย
3. คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควรต่อการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ	3.41	1.21	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะอนุกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด	3.36	1.17	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถควบคุมดูแล และบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายได้	3.40	1.15	ค่อนข้างเห็นด้วย
6. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์ อัตราวันละ 133 บาท สามารถทำให้ลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือสามารถดำรงชีพอยู่ได้	2.92	1.27	ค่อนข้างเห็นด้วย
รวม	3.35	1.19	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางที่เห็นด้วยเกี่ยวกับศักยภาพและความร่วมมือของคณะกรรมการค่าจ้างที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เท่ากับ 3.35

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็นแล้วปรากฏว่าประเด็นที่เห็นด้วย ได้แก่

1) คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.52

2) คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่มีความเพียงพอในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.50

สำหรับประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วย มี 4 ประเด็น คือ

1) คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้างเท่าที่ควรต่อการให้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.41

2) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสามารถควบคุมดูแล และบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายได้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.40

3) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะอนุกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.36

4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์ อัตราวันละ 133 บาท สามารถทำให้ลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานและไม่มีฝีมือสามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.92

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า "การกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างที่ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน"

สถานะการทำงาน	การกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างที่ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน	45 (23.8)	67 (35.4)	38 (20.1)	26 (13.8)	
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	19 (31.1)	35 (57.4)	5 (8.2)	1 (1.6)	1 (1.6)	61 (8.5)
ลูกจ้างในภาคเอกชน	104 (22.3)	194 (41.5)	123 (26.3)	33 (7.1)	13 (2.8)	467 (65.1)
รวม	168 (23.4)	296 (41.3)	166 (23.2)	60 (8.4)	27 (3.8)	717 (100.0)

$$\chi^2 = 33.51$$

$$df. = 8$$

$$Sig. = 0.00$$

จากตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า "การกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างที่ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน" พบว่า นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชนส่วนใหญ่ตอบว่า เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20.1 ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่ตอบว่าเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 31.1 และค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 8.2 ผู้ที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชนส่วนใหญ่ตอบว่า เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.3 และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 22.3

ผลการวิเคราะห์ค่าไคร์ - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 33.51 เมื่อค่า df. เท่ากับ 8 ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างที่ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า “ให้คณะกรรมการ
ค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน”

สถานะการทำงาน	ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พื้นฐาน					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน	46 (24.3)	71 (37.6)	42 (22.2)	28 (14.8)	
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	15 (24.6)	33 (54.1)	13 (21.3)	-	-	61 (8.5)
ลูกจ้างในภาคเอกชน	101 (21.6)	218 (46.7)	98 (21.0)	38 (8.1)	12 (2.6)	467 (65.1)
รวม	162 (22.6)	322 (44.9)	153 (21.3)	66 (9.2)	14 (2.0)	717 (100.0)

$$\chi^2 = 19.92$$

$$df. = 8$$

$$Sig. = 0.01$$

จากตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า “ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 24.3 และค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 22.2 ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 24.6 และ ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 21.3 ผู้ที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 21.0

ผลการวิเคราะห์ค่าไคร์ - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 19.92 เมื่อค่า df. เท่ากับ 8 ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.01 ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความถามที่ว่า "ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้น"

สถานะการทำงาน	ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้น					รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน	30 (15.9)	82 (43.4)	41 (21.7)	33 (17.5)	
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	16 (26.2)	24 (39.3)	16 (26.2)	1 (1.6)	4 (6.6)	61 (8.5)
ลูกจ้างในภาคเอกชน	85 (18.2)	183 (39.2)	99 (21.2)	77 (16.5)	23 (4.9)	467 (65.1)
รวม	131 (18.3)	289 (40.3)	156 (21.8)	111 (15.5)	30 (4.2)	717 (100.0)

$$\chi^2 = 16.75$$

$$df. = 8$$

$$Sig. = 0.03$$

จากตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความถามที่ว่า "ทำให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้น" พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชนส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 21.7 และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 15.9 ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 26.2 เท่ากัน ผู้ที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 18.2

ผลการวิเคราะห์ค่าไคร์ - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 16.75 เมื่อค่า df. เท่ากับ 8 ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.01 ค่า Sig. เท่ากับ 0.03 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้ดีขึ้นของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า “คณะอนุกรรมการ
ค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริง
ในจังหวัดได้”

สถานะการทำงาน	คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถ ทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน	42 (22.2)	63 (33.3)	27 (14.3)	38 (20.1)	19 (10.1)	189 (26.4)
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	14 (23.0)	30 (49.2)	9 (14.8)	7 (11.5)	1 (1.6)	61 (8.5)
ลูกจ้างในภาคเอกชน	90 (19.3)	184 (39.4)	105 (22.5)	64 (13.7)	24 (5.1)	467 (65.1)
รวม	146 (20.4)	277 (38.6)	141 (19.7)	109 (15.2)	44 (6.1)	717 (100.0)

$$\chi^2 = 21.13$$

$$df. = 8$$

$$Sig. = 0.00$$

จากตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า “คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน ส่วนใหญ่ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ ไม่ค่อยเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 20.1 ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 23.0 และค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 14.8 ผู้ที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 22.5 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 19.3

ผลการวิเคราะห์ค่าไคร์ – สแควร์ มีค่าเท่ากับ 21.13 เมื่อค่า df. เท่ากับ 8 ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.01 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดบุรีรัมย์ยังไม่สามารถทำหน้าที่ในการศึกษาหาข้อมูลที่เป็นจริงในจังหวัดได้ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า "คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด"

สถานะการทำงาน	คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด					รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
นายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน	24 (12.7)	74 (39.2)	32 (16.9)	44 (23.3)	15 (7.9)	189 (26.4)
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	17 (27.9)	20 (32.8)	14 (23.0)	5 (8.2)	5 (8.2)	61 (8.5)
ลูกจ้างในภาคเอกชน	85 (18.2)	144 (30.8)	128 (27.4)	77 (16.5)	33 (7.1)	467 (65.1)
รวม	126 (17.6)	238 (33.2)	174 (24.3)	126 (17.6)	53 (7.4)	717 (100.0)

$$\chi^2 = 22.34$$

$$df. = 8$$

$$Sig. = 0.00$$

จากตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการทำงานกับข้อความที่ว่า "คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใด" พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาไม่ค่อยเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 16.9 ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 27.9 และค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 23.0 ผู้ที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเห็นร้อยละ 30.8 รองลงมา ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 27.4 และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 18.2

ผลการวิเคราะห์ค่าไคร์ – สแควร์ มีค่าเท่ากับ 22.34 เมื่อค่า df. เท่ากับ 8 ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.01 ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่มีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดบุรีรัมย์เนื่องจากคณะกรรมการใช้ข้อมูลจากคณะกรรมการค่าจ้าง ไม่ได้ใช้ข้อมูลของจังหวัดบุรีรัมย์แต่อย่างใดของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับสถานะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสามฝ่ายยังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงต่อแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ข้อที่ 2 ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อที่ 3 คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่มีศักยภาพและความร่วมมือที่เพียงพอในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผลปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ในบางส่วน เนื่องจาก พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสามฝ่ายมีความรู้แต่ยังขาดความเข้าใจต่อแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (ตารางที่ 14)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลปรากฏว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก พบว่า ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐ มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 17 - 21)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผลปรากฏว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก พบว่า คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่มีศักยภาพและความร่วมมือที่เพียงพอในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน (ตารางที่ 15 - 16)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การสรรหาคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดจะดำเนินการโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งคณะกรรมการมีอยู่ 2 ประเภท คือ โดยการแต่งตั้ง ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล และโดยการสรรหา ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และได้มีการดำเนินการประชุม 2 ครั้ง ครั้งแรก เป็นการประชุมเพื่อยื่นเสนอข้อเรียกร้องขอปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จาก 130 บาท เป็น 133 - 135 บาท เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2543 ประชุมครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2543 เพื่อนำเสนอข้อมูลและขอมติในที่ประชุมเพื่อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ผลของมติคือให้คงค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ณ 130 บาท ต่อมาคณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็น 133 บาท ในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผลให้ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ ต้องปรับเป็น 133 บาทโดยทันที

ในการประชุมมีตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ไม่มาร่วมประชุม 1 ท่าน และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ไม่มาร่วมประชุม 2 ท่าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีน้อย

การนำเสนอข้อมูลและการแสดงความคิดเห็นมีลักษณะเปิดกว้างและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แต่ระยะเวลาในการประชุมมีน้อย คือ ประมาณ 2 ชั่วโมงครึ่ง และข้อมูลที่ฝ่ายต่าง ๆ นำเสนอ มีมาก โดยเฉพาะข้อมูลของฝ่ายรัฐที่มีการแจกเอกสารในวันประชุมจำนวนมาก แต่ผู้เข้าร่วมการประชุมไม่สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในเวลาที่มีจำกัดได้ อีกทั้งฝ่ายรัฐบาลก็ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์และความสำคัญของข้อมูลต่าง ๆ ให้ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าใจได้ เนื่องจาก ตัวแทนฝ่ายรัฐบาลที่นำเสนอข้อมูลเป็นเพียงหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ อีกทีหนึ่ง

ข้อมูลจากฝ่ายตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง จะใช้เพียงราคาน้ำมัน ราคาสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภค ค่าครองชีพของแรงงาน มาถึงประสบการณ์ของตัวแทนแต่ละฝ่ายยังมีต้องงานที่ตนเองเกี่ยวข้อง

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดบุรีรัมย์ทุกท่านเห็นด้วยกับนโยบายการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ทุกฝ่ายต่างยอมรับว่ามีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คือ ประมาณ 80 - 120 บาท แต่ไม่มีการร้องทุกข์จากลูกจ้าง ซึ่งเกิดจาก ประการแรก คือ การยินยอมตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในลักษณะเป็นการทดลองงานโดยฝ่ายนายจ้าง

จะให้ทดลองงานประมาณ 3 – 6 เดือน หากลูกจ้างมีความชำนาญ หรือประสบการณ์ก็จะปรับค่าจ้างให้ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและในช่วงทดลองงานนี้นายจ้างจะมีสวัสดิการให้ เช่น อาหาร ที่พัก เป็นต้น ประการที่สอง หน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่สามารถควบคุมปัญหานี้ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากหากเข้าไปควบคุมอย่างจริงจังกับสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลาง อาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้างได้ โดยเฉพาะปัญหาการเลิกจ้าง เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานของรัฐ จึงได้พยายามประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของแรงงาน โดยใช้สื่อต่างๆ และได้พยายามควบคุม ดูแลในเรื่องค่าจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่