

การศึกษา

เรื่อง ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
จังหวัด กรณีศึกษา : อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



โดย

นางสาวกานต์กมล ชุมภูทอง
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน 6 ว
เลขที่ตำแหน่ง 659

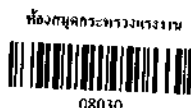
ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการแรงงาน 7 ว
เลขที่ตำแหน่ง 658

สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ว 12.05.6
0432ก
2546



ความสามารถในการดำรง

คำนำ

กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายที่ดำเนินตาม รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านการพัฒนาท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ เพื่อนำไปสู่การคุ้มครองคนไทยทุกคนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ในการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด มีดัชนีชี้วัด 9 ปัจจัย ได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้า มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพ แรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษามาตรฐานการ ดำรงชีพของลูกจ้าง ที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และการบริการ จำนวน 4 ประเภทกิจการ โดยพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ของจังหวัดปี 2542 ซึ่งรายได้จากสาขา เกษตรกรรมมากที่สุด รองลงมาคือสาขาการบริการ สาขาค้าส่งค้าปลีก สาขาอุตสาหกรรม เป็นการศึกษา "ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กรณีศึกษา : อำเภอเมือง จังหวัด สุราษฎร์ธานี"

การศึกษา "ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กรณีศึกษา : อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี" ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้าง กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในโอกาสต่อไป

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ นายนิกร นำนานนท์ แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ได้กรุณา ให้คำแนะนำ ในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนผู้ใช้แรงงานทุกท่าน สถานประกอบการทุกแห่ง และเจ้าหน้าที่ทุก ฝ่าย ทุกคน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้ความร่วมมือ สนับสนุนให้การศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวกานต์กมล ชุมภูทอง

27 ตุลาคม 2546

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง " ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
กรณีศึกษา: อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี " มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสามารถในการดำรงชีพ
ของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้
จากการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในโอกาสต่อไป

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยการส่งแบบ
สอบถามทางไปรษณีย์ ลักษณะของคำถามแบบปลายเปิด ให้กับกลุ่มตัวอย่างประเภทสถานประกอบการ
ที่นับว่าเป็นรายได้หลักของจังหวัด ตามศักยภาพของจังหวัด จากข้อมูลของผลิตภัณฑ์มวลรวม(GDP) ปี
2542 ของจังหวัด ที่มีรายได้จากสาขาเกษตรกรรม รองลงมา คือสาขา บริการ สาขาค้าส่ง ค้าปลีก
สาขาอุตสาหกรรม โดยครอบคลุมพื้นที่ อ.เมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 4 ประเภทกิจการ ได้แก่
1.) ประเภทกิจการยางแผ่นรมควัน น้ำยางข้น ยางแท่ง 2.) กิจการประเภทอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง
3.) กิจการประเภทแปรรูปไม้ยางพารา อัดน้ำยา และอบไม้ และ 4.) กิจการประเภทบริการ โรงแรม

นโยบายการกระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายที่ดำเนินการตาม
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา
ประเทศ ทั้งด้านการพัฒนาท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ เพื่อนำไปสู่การคุ้มครองคนไทยทุกคนอย่าง
เสมอภาคและเป็นธรรม

สืบเนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ เมื่อปี 2540 ก่อให้เกิดปัญหา การว่างงาน การเลิกจ้าง และ
เศรษฐกิจตกต่ำ ในทุกพื้นที่ของประเทศ รัฐบาลในขณะนั้นเห็นความจำเป็นในการกระจายอำนาจการกำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อให้จังหวัดได้มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสภาพ
เศรษฐกิจและสังคม และแรงงานของท้องถิ่น โดยไม่ต่ำกว่าอัตรากลางที่คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (ปี 2545 - 2549) กำหนดเป้าหมายในการ
พัฒนาประเทศ ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและโอกาส
ในการพึ่งตนเอง พร้อมทั้งยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศ

รัฐบาลโดย พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายเร่งด่วนในการ
แก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด และปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ ทั้งยังได้มุ่งเน้น
นโยบายการสร้างรายได้ และนโยบายการพัฒนาแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและยกระดับมาตรฐาน

ฝีมือแรงงาน ให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ด้วยตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในระบบการผลิตและระบบเศรษฐกิจแผนใหม่

กระทรวงแรงงาน มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างผู้ประกอบการ อีกทั้งเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงได้ สำหรับกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้าง ส่วนการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจให้กับคณะอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด แล้วนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงาน

ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการตามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 ประเภทกิจการ เพื่อต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

1. ประเภทกิจการยางแผ่นรมควัน น้ำยางข้น ยางแท่ง ทราบว่าสถานประกอบการยังมีความต้องการพนักงานอีกเป็นจำนวนมาก ได้ปิดประกาศรับสมัครที่หน้าสถานประกอบการและประกาศที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดด้วย ปรากฏว่า ยังไม่มีคนหางานไปสมัครงาน ซึ่งตำแหน่งงานที่มีความต้องการเป็นพนักงานรายวัน ค่าจ้างประมาณวันละ 200 บาท ทำหน้าที่ล้างยางแผ่น ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องอยู่กับยางแผ่นและน้ำที่ใช้ล้างยางแผ่น โดยสถานประกอบการจัดให้มีรองเท้าบูท ถุงมือยาง ผ้าปิดจมูก ทั้งนี้สถานประกอบการยังจัดที่พักให้ด้วย ก็ยังหาผู้ทำงานไม่ได้ทำให้ผู้ประกอบการมีความเข้าใจว่า ลักษณะงานแบบนี้ เป็นงานที่คนไทยไม่ทำ ส่งผลให้มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานคนไทย

2. กิจการประเภท บริการ โรงแรม พบว่ามีการเข้า - ออกงานบ่อย โดยสันนิษฐานว่าพนักงาน ต้องการรายได้สูง แต่คุณวุฒิน้อยกว่าซึ่งไม่สอดคล้องกัน หรือ อาจจะเป็นเพราะการขาดความอดทน และมีตัวแปรบางอย่าง เช่น

2.1 พนักงาน โรงแรมซึ่ง เป็นลักษณะงานที่ คนได้ไม่ค่อยส่งเสริมให้ลูกหลานทำ มากนักหากมีงานประเภทอื่นให้เลือก

2.2 ผู้หางานบางคนต้องการทำงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา หากไม่มีก็ไม่ทำ ไม่ค่อยยอมทำงานต่ำกว่าระดับหรือมีก็น้อยมาก และบางคนยังต้องการทำงานประเภทงานในสำนักงาน เพราะมีความเข้าใจว่ามีเกียรติ สะดวกสบาย กว่า งานประเภทบริการ หากไม่มีก็ยังไม่ทำ เพราะยังมีพ่อแม่ให้การดูแลอยู่

2.3 ขณะนี้ยางพารา มีราคาสูง กิโลกรัมละ ประมาณ 40 บาท ทำให้พนักงานที่พ่อ แม่ หรือญาติที่มีสวนยางพารา หันไปประกอบอาชีพทำสวนยางพารา หรือไม่ก็ไปรับจ้างกรีดยางพาราก็จะทำให้ได้ รายได้ที่ดีกว่า

จากการศึกษา " ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กรณีศึกษา : อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี " พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไป

พนักงานหญิงเข้าสู่ระบบการทำงานในสถานประกอบการมากกว่าพนักงานชาย พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการจะมีอายุที่แตกต่างหลากหลายกันไปแล้วแต่ลักษณะงานที่ทำ โดยพนักงานที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วจะมีมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะมีการะับผิดชอบ ถึงแม้จะไม่ชอบลักษณะงานก็ต้องอดทน พนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด และระดับประถมศึกษาเป็นลำดับรอง นับว่ายังมีความด้อยทางการศึกษาทำให้ไม่สามารถจะเลือกงานได้มากนัก แต่ก็ยังมีพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ยอมทำงานต่ำกว่าระดับอยู่ในทุกประเภทกิจการ อาจจะเป็นเพราะมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเมือง และไม่ต้องการไปทำงานที่ไกลบ้าน ยอมทำงานต่ำกว่าระดับก็ยังดีกว่าไม่มีงานทำและยังได้อยู่กับครอบครัวมีความอบอุ่น พนักงานส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาเดิมหรือบ้านเกิดอยู่ใกล้เคียงกับอำเภอเมือง ทั้งที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในอำเภอเมือง อาจจะเป็นเพราะคนที่อยู่อาศัยในอำเภอเมืองส่วนใหญ่เป็นคนที่ยอพยพมาจากอำเภอรอบนอก หรือคนต่างจังหวัด ได้แก่ อ.พนม อ.บ้านตาขุน อ.พระแสง อ.ชัยบุรี จ.นครศรีธรรมราช จ.ชุมพร จ.สงขลา จ.ปทุมธานี และกรุงเทพฯ หรืออาจจะเป็นเพราะคนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่อำเภอเมือง ได้รับการศึกษาสูงๆ และมีโอกาสในการทำงานที่ดีกว่า

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

พนักงานในสถานประกอบการ มีระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 เดือนถึง 6 เดือน และ 2 ปีขึ้นไป มากกว่า น่าจะเป็นเพราะขณะที่สำรวจมีการเข้า - ออกงาน ของพนักงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง เนื่องจากไม่พอใจในรายได้ หรือลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการที่ทำการศึกษา พนักงานทุกคนของสถานประกอบการ ยังไม่พอใจในรายได้ที่ได้รับ ตั้งแต่พนักงานรายวันที่มีรายได้วันละ 135 บาทต่อคนต่อวัน จนถึงพนักงานรายเดือนที่มีรายได้เดือนละ 15,000 บาท การทำงานจะมีการพัฒนาไปตามลักษณะงานจาก ตำแหน่งคนงาน พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือน หัวหน้างาน หรือหัวหน้าแผนก การทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ตรงตามความถนัด บางคนที่ไม่ตรงกับความถนัดก็บอกว่าถึงแม้จะไม่ตรงกับความถนัด แต่ก็สามารถปรับตัวได้ ถ้ามถึงรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายที่ได้รับ

ตอบว่าไม่พอใช้จ่ายมาก ถึง 230 คน จากจำนวนทั้งหมด 255 คน เมื่อให้โอกาสในการกำหนดเงินเดือนเอง พนักงานส่วนใหญ่ต้องการรายได้จากการทำงานเดือนละ 5,000 - 5,500 บาท ซึ่งนับว่าไม่สูงมากนักคงเป็นเพราะคำนึงถึงวุฒิการศึกษาของตนเอง และความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วย การได้รับค่าทำงานล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด พนักงานส่วนใหญ่ตอบว่าได้รับหากนายจ้างมีงานนอกเวลาให้ทำ หรือมีงานให้ทำในวันหยุด ก็จะได้รับค่าตอบแทน พนักงานบางแห่งให้ข้อมูลว่า นายจ้างจัดวันหยุดให้กับพนักงานแทนการทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นกิจการประเภท บริการ น่าจะเป็นเพราะเป็นลักษณะงานที่ปกติ คงที่ไม่ต้องการความเร่งด่วน ไม่มีผลกระทบต่อกิจการมากนัก ต่างกับกิจการประเภทการผลิตเมื่อมีความต้องการของลูกค้ามาก หรือมีวัตถุดิบเข้ามามาก ก็ต้องเร่งผลิตเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายกับเจ้าของกิจการ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน/รายได้ในปัจจุบัน พนักงานทุกคนของทุกสถานประกอบการตอบว่าพึงพอใจในตำแหน่งงาน แต่ไม่พึงพอใจรายได้ในปัจจุบัน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ด้านสวัสดิการ

สถานประกอบการทุกประเภทจากกลุ่มตัวอย่างจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ในรูปแบบที่แตกต่างกันตามลักษณะงานของแต่ละประเภทกิจการ เช่น กิจการประเภทการผลิตที่ต่อเนื่องจากการเกษตร ได้แก่ กิจการยางแผ่นรมควัน น้ำยางข้น ยางแท่ง กิจการอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง และกิจการแปรรูปไม้ ยางพารา อัดน้ำยา และอบไม้ จะจัดรถ รับ - ส่งให้กับพนักงาน แต่กิจการบริการ โรงแรม จะไม่จัดให้การฉีดพื้ก อาศัยให้ ส่วนใหญ่ ก็จะจัดให้ คือจำนวน 196 คน จากจำนวนทั้งหมด 255 คน อาจจะเป็นเพราะบางคนมีภูมิลำเนาอยู่ใน อ. เมือง อยู่แล้ว หรือเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ เรื่องเครื่องแบบในการทำงาน การประกันสังคม ห้องน้ำ/ห้องส้วม มีทุกสถานประกอบการ เรื่องน้ำดื่ม อาหาร ทุกสถานประกอบการ จัดให้เฉพาะน้ำดื่ม ส่วนอาหารจัดให้มีการจำหน่าย ก็นับว่าเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน สถานประกอบการ ไม่อยากเป็นภาระในเรื่องอาหารของพนักงาน เพราะความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ให้กับพนักงานของแต่ละแห่งแตกต่างกัน และมากคนก็มากเรื่อง ขนาดพนักงานบางคนที่ได้รับสวัสดิการในเรื่องนี้ยังตอบว่ารายการอาหารไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ส่วนการจัดแพทย์/พยาบาล ให้กับพนักงานก็ไม่จำเป็นจะต้องมีจัดให้มีพนักงานรับผิดชอบก็เพียงพอแล้ว เนื่องจากพนักงานทุกคนมีบัตรประกันสังคมแล้วหากเกิดเจ็บป่วยก็สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลที่ตนเองเลือกไว้ได้ สะดวก

จากการที่พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ออกไปตรวจในสถานประกอบการเรื่องการจ้างงาน พบว่าไม่มีสถานประกอบการที่ทำผิดเรื่องการจ้างแรงงาน ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดให้สำหรับลูกจ้างแรกเข้าทำงานหรือลูกจ้างไร้ฝีมือ ของจังหวัด สุราษฎร์ธานี ในปัจจุบันอัตราวันละ 135 บาทต่อวันต่อคน นั้นนับว่าน้อยมากสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในหนึ่งวัน จากการตอบแบบสอบถามจากลูกจ้างที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 135 บาทต่อคน ต่อวัน จำนวน 131 คนจากจำนวนทั้งหมด 255 คน ตอบว่ารายได้ไม่พอใช้เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 51 และโดยภาพรวมของจำนวนลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 230 คน จากจำนวนทั้งหมด 255 คนตอบว่ารายได้ไม่พอใช้เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 90

จากการศึกษาสถานประกอบการได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานพอสมควร นับว่าเป็นการพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หากลูกจ้างไม่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ นายจ้างก็ไม่สามารถอยู่ได้เช่นกัน ลูกจ้างควรมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้เหนือกว่าระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพราะหากมีทักษะฝีมือแล้ว จะมีอำนาจในการต่อรองค่าจ้างได้มากกว่า หรือการเพิ่มทักษะฝีมือเพื่อพลิกผันตัวเองไปสู่การเป็นผู้ประกอบการใหม่ ก็สามารถทำได้ หากมีความพยายามศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษา ภาวะเศรษฐกิจและสภาพสังคมปัจจุบัน ศึกษาตลาดแรงงาน และต้องเป็นผู้ที่ไม่เลิกงาน มีความขยัน อดทน อดออม และนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันด้วย

ปัญหาและอุปสรรคของการศึกษา

1. ข้อจำกัดด้านเวลา เนื่องจากผู้ศึกษามีระยะเวลาจำกัดในการศึกษาจึงทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ละเอียดมากนัก
2. พนักงานส่วนใหญ่ไม่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และการไม่เข้าใจในคำถามของพนักงานบางคน
3. เป้าหมายในการศึกษาต้องการข้อมูลจากลูกจ้างที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดอัตราวันละ 135 บาท ต่อคน ต่อวัน แต่ความเป็นจริงไม่สามารถทำได้ ทำให้ได้ข้อมูลจากลูกจ้างที่หลากหลาย
4. การส่งแบบสอบถามผ่านทางฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการทำให้พนักงานไม่มีอิสระในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง

5. พนักงานขาดการพัฒนาทั้งด้านทักษะฝีมือ และการพัฒนาตนเอง จากแบบสอบถาม พนักงานต้องการเงินเดือนสูงแต่เมื่อเปรียบเทียบกับคุณวุฒิแล้วบางคนมีคุณวุฒิระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือค่าตอบแทนที่ต้องการ
6. สถานประกอบการขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของบุคลากร ในองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานกระทรวงแรงงาน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 11 สุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานควรให้ข้อมูลที่แท้จริง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา พิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ในโอกาสต่อไป
2. พนักงานควรมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองด้วย ส่วนใหญ่พนักงานจะมีการเข้า - ออกงานจากสถานประกอบการหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งเรื่อยๆ โดยขาดการวิเคราะห์ตัวเอง
3. พนักงานควรมีการวิเคราะห์ตัวเอง ว่าเหตุใดต้องเข้า - ออกงานบ่อยๆ การวิเคราะห์ตลาดงาน โดยดูสถานการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต เพื่อนำไปสู่ทิศทางการพัฒนาตัวเอง
4. พนักงานควรมีการพัฒนาตนเองเพื่อพลิกผันชีวิตตัวเองไปสู่การเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กบ้าง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่นับว่าเป็นรายได้หลักของจังหวัด ตามศักยภาพของจังหวัด จากกลุ่มตัวอย่าง 4 ประเภทกิจการ ในเรื่อง " ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด กรณีศึกษา : อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี " ผู้ศึกษาขอเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปคือ

ควรมีศึกษาในเชิงลึกทั้งเจ้าของสถานประกอบการ และลูกจ้าง ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานอย่างไร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	i
บทคัดย่อ	ii
สารบัญเรื่อง	viii
สารบัญตาราง	x
สารบัญภาพ	xi
บทที่ 1 บทนำ	1
สภาพและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
การนำเสนอผลการศึกษา	4
ระเบียบวิธีวิจัย	5
เครื่องมือในการวิจัย	5
หน่วยของการวิเคราะห์	6
กลุ่มตัวอย่าง	6
การเก็บรวบรวมข้อมูล	6
การวิเคราะห์ข้อมูล	6
นิยามศัพท์ในการศึกษา	7
บทที่ 2 ที่มาของนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	10
การปฏิบัติตามนโยบาย	12
กรอบแนวคิดในการศึกษา	15
บทที่ 3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	17
ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	17
โครงสร้างกำลังแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	17
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ประเภทกิจการยางแผ่นรมควัน น้ำยางข้น ยางแท่ง	18
ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	18
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	19
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน	20

	หน้า
บทที่ 4 กลุ่มตัวอย่างประเภทกิจการอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง	22
ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	22
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	23
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน	24
บทที่ 5 กลุ่มตัวอย่างประเภทกิจการแปรรูปไม้ยางพารา อัดน้ำยา และอบไม้	26
ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	26
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	27
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน	28
บทที่ 6 กลุ่มตัวอย่างประเภทกิจการ บริการ โรงแรม	30
ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	30
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	31
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน	32
บทที่ 7 การอภิปรายเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง	34
ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	34
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	36
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน	39
บทที่ 8 ผลสรุปและข้อเสนอแนะ	42
สรุปผลการศึกษา	42
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	49
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	51
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	54
ก. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	55
ข. แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา	60
ค. รายชื่อสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง	62
ง. จำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ (เมษายน - มิถุนายน 2546)	63
จ. จำนวนของผู้มีงานทำจำแนกตามสถานการทำงานและเพศ (เมษายน - มิถุนายน 2546)	64
ฉ. จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	65
ช. จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการ	66

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประเภทช่างแผ่นรมควัน น้ำยางชั้น ยางแท่ง	18
ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง(ช่างแผ่นรมควัน น้ำยางชั้น ยางแท่ง)	19
ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน(ช่างแผ่นรมควัน น้ำยางชั้น ยางแท่ง)	20
ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประเภทอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง	22
ตารางที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง(อาหารทะเลบรรจุกระป๋อง)	23
ตารางที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน(อาหารทะเลบรรจุกระป๋อง)	24
ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประเภทแปรรูปไม้ยางพารา อัดน้ำยา และอบไม้	26
ตารางที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง(แปรรูปไม้ยางพารา อัดน้ำยาและอบไม้)	27
ตารางที่ 9 ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน(แปรรูปไม้ยางพารา อัดน้ำยา และอบไม้)	29
ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประเภท บริการ โรงแรม	30
ตารางที่ 11 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง(บริการ โรงแรม)	31
ตารางที่ 12 ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน(บริการ โรงแรม)	32
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	34
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	36
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงาน	39

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ที่มาของนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด	12
ภาพที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	12
ภาพที่ 3 ปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	15