

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย



จากผลการศึกษาริวิจัยครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บริหารงานบุคคลเป็นจำนวน ๕๐ ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาเป็นจำนวน ๕๐ ชุด (๑๐๐%) สำหรับแบบสอบถามที่ส่งให้แก่ฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๐ ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์เรียบร้อย ๑๐๓ ชุด (๗๐.๗%) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการสร้างตารางและการพิจารณาข้อมูล ผู้เขียนจะพิจารณาความคิดเห็นของฝ่ายนายจ้างเสียก่อน และจากนั้นจะเป็นความคิดเห็นทางฝ่ายลูกจ้าง การพิจารณาข้อมูลจะแบ่งออกเป็นหมวด ๆ ตามรูปแบบของแบบสอบถามดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ ๑ (ภาคผนวก ก) คือ

๑. การศึกษาความคิดเห็นฝ่ายนายจ้าง มีดังนี้

หมวด ก. ข้อความทั่วไป

ตารางที่ ๑.๑ เพศของเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหาร

เพศ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
ชาย	๔๐	๘๐.๐
หญิง	๑๐	๒๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

จากตารางผู้เจ้าของกิจการและผู้บริหาร ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนถึง ๔๐ ราย (๘๐%) เพศหญิงมีเพียง ๑๐ ราย (๒๐.๐%)

ตารางที่ ๑.๒ ช่วงอายุของเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหาร

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๒๑ - ๓๐ ปี	๑๗	๓๔.๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๔	๔๘.๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๗	๑๔.๐
สูงกว่า ๕๐ ปี	๒	๔.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

เจ้าของกิจการและหรือผู้บริหารมีช่วงอายุส่วนใหญ่ประมาณ ๓๑ - ๔๐ ปี ถึง ๒๔ ราย (๔๘.๐%) รองลงมาคือช่วงอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีจำนวน ๑๗ ราย (๓๔.๐%) ช่วงอายุ ๔๑-๕๐ ปีมีจำนวน ๗ ราย (๑๔.๐%) ช่วงอายุ ๕๑-๕๐ ปีมีจำนวน ๗ ราย (๑๔.๐%) สำหรับเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหารผู้มีช่วงอายุสูงกว่า ๕๑ ปี มีเพียง ๒ ราย (๔.๐%)

ตารางที่ ๑.๓ สถานภาพของเจ้าของกิจการและหรือผู้บริหาร

สถานภาพ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
เจ้าของกิจการ	๓	๖.๐
ผู้จัดการใหญ่	๑๐	๒๐.๐
ผู้ช่วยผู้จัดการ	๑๐	๒๐.๐
หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่าย	๕	๑๐.๐
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่าย	๓	๖.๐
อื่น ๆ	๑๙	๓๘.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าของกิจการเสีย ๓ ราย (๖.๐%) เป็นผู้จัดการใหญ่และผู้ช่วยผู้จัดการเสียอย่างละ ๑๐ ราย (๒๐.๐%) หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าฝ่าย ๕ ราย (๑๐.๐%) เป็นต้น

ตารางที่ ๑.๔ ลักษณะของการประกอบกิจการ

ลักษณะของการประกอบกิจการ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๑. การผลิตอาหาร	๓	๖.๐
๒. อุตสาหกรรม เครื่องดื่ม	๑	๒.๐
๓. การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก	๓	๖.๐
๔. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์ไม้	๓	๖.๐
๕. การผลิต เคมีภัณฑ์สำหรับอุตสาหกรรม	๑	๒.๐
๖. การผลิตผลิตภัณฑ์เคมี	๔	๘.๐
๗. การผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	๑	๒.๐
๘. การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	๑	๒.๐
๙. การผลิตแก้วและผลิตภัณฑ์แก้ว	๑	๒.๐
๑๐. การผลิตผลิตภัณฑ์หรือโลหะ	๑	๒.๐
๑๑. อุตสาหกรรม เหล็กขั้นมูลฐาน	๕	๑๐.๐
๑๒. การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ	๑๕	๓๐.๐
๑๓. การผลิต เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้า	๔	๘.๐
๑๔. การผลิตอุปกรณ์การขนส่ง	๗	๑๔.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

จะเห็นว่ากิจการในการสำรวจมีมากมายหลายชนิดถึง ๑๔ ประเภท แต่ที่มากที่สุดเป็นการประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ ๑๕ ราย (๓๐.๐%) รองลงมาคือกิจการที่ทำการผลิตอุปกรณ์การขนส่ง ๗ ราย (๑๔.๐%) สำหรับกิจการอื่น ๆ นั้นมีอยู่กระจัดกระจาย ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมเหล็กขั้นมูลฐาน ๕ ราย (๑๐.๐%) การผลิตผลิตภัณฑ์เคมี ๔ ราย (๘.๐%) เป็นต้น เพราะเขตในการสำรวจและวิจัยเป็นเขตที่มีการอุตสาหกรรมหนาแน่น

ตารางที่ ๑.๕ ประเภทของกิจการ

ประเภทของกิจการ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๑. บริษัท จำกัด	๔๒	๘๔.๐
๒. ห้างหุ้นส่วน	๘	๑๖.๐
๓. เอกชนคนเดียว เป็นเจ้าของ	๐	๐.๐
๔. อื่น ๆ ระบุ	๐	๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

โครงสร้างของกิจการในการสำรวจส่วนใหญ่เป็นในรูปบริษัทจำกัด มีจำนวนถึง ๔๒ ราย (๘๔.๐%) ห้างหุ้นส่วนมีเพียง ๘ ราย (๑๖.๐%) สำหรับกิจการประเภทเอกชนคนเดียว เป็นเจ้าของ และประเภทอื่น ๆ ไม่มีเลย

ตารางที่ ๑.๖ อายุการดำเนินงานของกิจการ

อายุการดำเนินงาน (ปี)	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๕ ปี	๗	๑๔.๐
๖ - ๑๐ ปี	๑๖	๓๒.๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๓	๔๖.๐
๑๖ - ๒๐ ปี	๓	๖.๐
สูงกว่า ๒๐ ปี	๑	๒.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการส่วนใหญ่มีอายุการดำเนินงานประมาณ ๑๑ - ๑๕ ปี เป็นจำนวน ๒๓ ราย (๔๖.๐%) รองลงมา มีอายุการดำเนินงาน ๖-๑๐ ปี ๑๖ ราย (๓๒.๐%) กิจการที่เพิ่งเริ่มดำเนินการมาไม่ถึง ๕ ปี มีจำนวนเพียง ๗ ราย (๑๔.๐%) และสำหรับกิจการเก่าแก่ที่ตั้งมานานกว่า ๒๐ ปี มีเพียง ๑ ราย (๒.๐%)

ตารางที่ ๑.๗ จำนวนคนงานทั้งหมดของกิจการ

ช่องจำนวนคนงาน(คน)	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐๐	๒๕	๕๐.๐
๑๐๑ - ๒๐๐	๕	๑๘.๐
๒๐๑ - ๓๐๐	๘	๑๖.๐
๓๐๑ - ๔๐๐	๖	๑๒.๐
๔๐๑ - ๕๐๐	๒	๕.๐
สูงกว่า ๕๐๐ ขึ้นไป	๐	๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการส่วนใหญ่มีจำนวนคนงานน้อยกว่า ๑๐๐ คน ถึง ๒๕ ราย (๕๐.๐%) เพราะอุตสาหกรรมในประเทศไทยมักเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม กิจการที่มีคนงานประมาณ ๔๐๑ - ๕๐๐ คนมีเพียง ๒ ราย (๕.๐%) และกิจการที่มีคนงานมากกว่า ๕๐๐ รายไม่มีเลย

ตารางที่ ๑.๘ อัตราส่วนร้อยละของคนงานชายต่อคนงานทั้งหมด

อัตราส่วนร้อยละของคนงานชาย	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๑๐.๑ - ๒๐	๕	๘.๐
๒๐.๑ - ๔๐	๕	๑๘.๐
๔๐.๑ - ๖๐	๘	๑๖.๐
๖๐.๑ - ๘๐	๑๑	๒๒.๐
๘๐.๑ - ๙๙.๙	๑๔	๒๘.๐
๑๐๐	๕	๘.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการส่วนใหญ่มีจ้างคนงานชายมากกว่าคนงานหญิง กิจการที่จ้างคนงานชายถึงร้อยละ ๘๐ ของจำนวนคนงานทั้งหมดมีถึง ๑๔ ราย (๒๘.๐%) และกิจการที่มีแต่คนงานชายเท่านั้นมีถึง ๕ ราย (๘.๐%)

ตารางที่ ๑.๘ จำนวนคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุด

จำนวนคนงาน (คน)	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐	๒๑	๔๒.๐
๑๑ - ๕๐	๒๒	๔๔.๐
๕๐ - ๑๐๐	๒	๔.๐
๑๐๑ คนขึ้นไป	๒	๔.๐
ไม่ตอบ	๐	๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุด ฉะนั้นจำนวนคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีไม่มากนัก กิจการที่มีคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดไม่เกิน ๑๐ คน มีถึง ๒๑ ราย (๔๒.๐%)

ตารางที่ ๑.๑๐ อัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่อจำนวนคนงานทั้งหมด

อัตราส่วนร้อยละ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๐.๑ - ๑๐	๓๐	๖๐.๐
๑๐.๑ - ๒๐	๘	๑๘.๐
๒๐.๑ - ๓๐	๕	๑๐.๐
๓๐.๑ - ๔๐	๒	๔.๐
๔๐.๑ - ๕๐	๒	๔.๐
๕๐.๑ - ๑๐๐	๒	๔.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

คนงานของกิจการส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเกินกว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุด เพราะเขตในการสำรวจเป็นเขตใกล้กรุงเทพมหานคร อันได้มีการประกาศใช้ค่าแรงขั้นต่ำมาช้านาน และนายจ้างปัจจุบันก็มีความตื่นตัว

ในการปรับปรุงค่าจ้าง เห็นได้ว่ากิจการที่มีคนงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๐.๑ - ๑๐ มีถึง ๓๐ ราย (๖๐.๐%) และกิจการซึ่งมีอัตราส่วนคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของคนงานทั้งหมดมีเพียง ๒ ราย (๔.๐%)

ตารางที่ ๑.๑๑ อัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้จบชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ต่อจำนวนคนงานทั้งหมด

อัตราส่วนร้อยละของคนงาน	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๐.๑ - ๒๐	๕	๑๐.๐
๒๐.๑ - ๔๐	๖	๑๒.๐
๔๐.๑ - ๖๐	๑๑	๒๒.๐
๖๐.๑ - ๘๐	๑๖	๓๒.๐
๘๐.๑ - ๙๙.๙	๗	๑๔.๐
๑๐๐.๐	๔	๘.๐
ไม่ตอบ	๑	๒.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

คนงานของโรงงานอุตสาหกรรมยังมีการศึกษาน้อย เช่น อัตราส่วนร้อยละของคนงานผู้จบชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ช่วง ๐.๑ - ๒๐ มีเพียง ๕ ราย (๑๐.๐%) ช่วง ๔๐.๑ - ๖๐ มีถึง ๑๑ ราย (๒๒.๐%) ช่วง ๖๐.๑ - ๘๐ มีถึง ๑๖ ราย (๓๒.๐%) และกิจการที่มีคนงานผู้จบชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่าถึงร้อยละ ๑๐๐ มีถึง ๔ ราย (๘.๐%)

ตารางที่ ๑.๑๒ การเป็นสาขาหรืออยู่ในเครือของบริษัทต่างประเทศ

สถานภาพ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
เป็น	๒๐	๔๐.๐
ไม่เป็น	๓๐	๖๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการในการศึกษาและวิจัยเป็นสาขาหรืออยู่ในเครือของบริษัทต่างประเทศถึง ๒๐ ราย (๔๐.๐%) ซึ่งแสดงถึงการลงทุนจากต่างประเทศมีใช้น้อย นอกจากนั้นเป็นกิจการของคนไทยทั้งสิ้น ๓๐ ราย (๖๐.๐%)

หมวด ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ ๒.๑ ลักษณะการจ่ายค่าจ้างของกิจการ

ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
เงินสดอย่างเดียว	๔๒	๘๔.๐
เงินสดและสิ่งของ	๒	๔.๐
อื่น ๆ	๐	๐.๐
ไม่ตอบ	๖	๑๒.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการส่วนใหญ่นิยมให้ค่าตอบแทนคนงานในรูปของเงินสดแต่อย่างเดียว เพราะง่าย สดวก และตรงกับความต้องการของคนงาน ซึ่งต้องการตัวเงินเพราะระดับค่าครองชีพขึ้นอยู่กับรายจ่าย จากตาราง มีถึง ๔๒ ราย (๘๔.๐%) ที่จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินสดอย่างเดียว และกิจการที่ไม่ยอมตอบ เพราะถือว่าเป็นความลับของกิจการมี ๖ ราย (๑๒.๐%)

ตารางที่ ๒.๒ ระบบการจ่ายค่าจ้าง

ระบบการจ่ายค่าจ้าง	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
บาท/ชั่วโมง	๕	๑๐.๐
บาท/วัน	๑๑	๒๒.๐
บาท/เดือน	๓๔	๖๘.๐
บาท/อื่น ๆ	๐	๐.๐
อื่น ๆ	๐	๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

กิจการจ่ายค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ แต่นิยมจ่ายให้เป็นเดือนมากกว่าจะจ่ายให้เป็นรายวัน ซึ่งมีจำนวนกิจการถึง ๓๔ ราย (๖๘.๐%) ที่จ่ายค่าจ้างให้เป็นรายเดือน ที่จ่ายให้เป็นรายวันมี ๑๑ ราย (๒๓.๐%) จ่ายเป็นรายชั่วโมงมี ๕ ราย (๑๐.๐%) และจ่ายเป็นรายอื่นไม่มีเลย (๐.๐%)

ตารางที่ ๒.๓ สวัสดิการที่กิจการให้แก่คนงาน

สวัสดิการ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
โบนัสและเบี่ยชยัน	๒๔	๑๓.๕
ค่ารักษาพยาบาล	๔๕	๒๑.๖
ค่าครองชีพ เงินสะสม	๓๔	๑๖.๓
รถรับ-ส่ง	๓๒	๑๕.๕
ชุดทำงาน	๒๑	๑๐.๑
สันทนาการ	๑๕	๗.๒
ที่พักอาศัย	๑๒	๕.๘
เงินช่วยเหลือครอบครัว	๑๒	๕.๘
อื่น ๆ	๘	๓.๘
รวม	๒๐๘	๑๐๐.๐

กิจการให้สวัสดิการแก่คนงานมากกว่า ๑ อย่างขึ้นไป แต่ที่นิยมให้มากที่สุดคือค่ารักษาพยาบาล ๔๕ ราย (๒๑.๖%) ซึ่งเป็นการส่งเสริมสุขภาพของคนงาน รองลงมาคือ ค่าครองชีพและเงินสะสม ๓๔ ราย (๑๖.๓%) จัดรถรับส่งให้ ๓๒ ราย (๑๕.๕%) โบนัสและเบี่ยชยัน ๒๔ ราย (๑๓.๕%) ชุดทำงาน ๒๑ ราย (๑๐.๑%) สันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ ๑๕ ราย (๗.๒%) การจัดที่พักอาศัย และให้เงินช่วยเหลือแก่ครอบครัว เช่น เงินเลี้ยงดูบุตรมีจำนวนเท่ากันคือ ๑๒ ราย (๕.๘%)

ตารางที่ ๒.๔ ความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาท ที่รัฐบาลกำหนด

ความคิดเห็น	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
สูงไป	๐	๐.๐
ต่ำไป	๓๕	๗๐.๐
เหมาะสมดีแล้ว	๑๕	๓๐.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

ผู้บริหารและนายจ้างส่วนมากมีความเห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาทต่ำเกินไปถึง ๓๕ ราย (๗๐.๐%) ที่เห็นว่าเป็นอัตราที่เหมาะสมดีแล้วมี ๑๕ ราย (๓๐.๐%) และไม่มีผู้ใดเลยที่เห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาทสูงเกินไปในสภาพเศรษฐกิจขณะนั้น ซึ่งสัมพันธ์กับตารางที่ ๑.๑๐ แสดงถึงอัตราส่วนร้อยละของแรงงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งแรงงานของกิจการส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำสุด

ตารางที่ ๒.๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมนอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง ๒๘ บาท

อัตราค่าจ้าง (บาท)	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
๒๘ - ๓๒	๗	๒๐.๐
๓๓ - ๓๖	๘	๒๒.๘
๓๗ - ๔๐	๑๓	๓๗.๒
๔๑ - ๔๔	๒	๕.๗
๔๕ บาทขึ้นไป	๔	๑๑.๔
ไม่ตอบ	๑	๒.๘
รวม	๓๕	๑๐๐.๐

เจ้าของกิจการและหรือผู้บริหารผู้มีความเห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาทต่ำไป ๓๕ รายนั้นได้แสดงความคิดเห็นว่าควรเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้น ๒๓ ราย (๓๗.๒%) เห็นว่าควรอยู่

ในช่วงระหว่าง ๓๗ - ๕๐ บาท ๘ ราย (๒๐.๐%) เห็นว่าควรเป็นอัตราระหว่าง ๓๓ - ๓๖ บาท ๗ ราย (๒๐.๐%) มีความเห็นว่าเป็นอัตราระหว่าง ๒๙ - ๓๒ บาท อีก ๒ ราย (๕.๓%) เห็นว่าควรเป็นอัตราระหว่าง ๕๑ - ๕๔ บาท และที่มีความเห็นว่าควรปรับให้สูงกว่า ๕๕ บาท มีถึง ๔ ราย (๑๑.๕%)

ตารางที่ ๒.๖ ความคิดเห็น เรื่องผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินกิจการของผู้ถูกสัมภาษณ์ ถ้ามีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงเวลา ๑-๓ ปีข้างหน้า

ความคิดเห็น	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
กระทบกระเทือนมาก	๔	๘.๐
กระทบกระเทือนปานกลาง	๑๘	๓๖.๐
กระทบกระเทือนน้อย	๑๔	๒๘.๐
ไม่มีผลกระทบกระเทือน	๑๔	๒๘.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

เป็นที่น่ายินดีว่าการสัมภาษณ์ผู้เป็นเจ้าของกิจการและผู้บริหารมีแนวความคิดที่ดีต่อการปรับปรุงค่าจ้างว่าต้องกระทำอยู่เสมอ ๆ และกิจการจะได้รับผลกระทบกระเทือนจากการปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอนาคตอันใกล้ไม่มากนักมีถึง ๑๔ ราย (๒๘.๐%) กระทบกระเทือนปานกลาง ๑๘ ราย (๓๖.๐%) และไม่รู้สึกรับผลกระทบกระเทือนเลย ๑๔ ราย (๒๘.๐%) สำหรับกิจการที่เห็นว่าจะได้รับผลกระทบกระเทือนมากมี ๔ ราย (๘.๐%) ซึ่งเป็นกิจการประเภทใช้แรงงานมาก (Labor Intensive) เสีย ๒ ราย คือ อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอสิ่งถัก

ตารางที่ ๒.๗ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ควรกำหนด

ระบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
รายชั่วโมง	๔	๘.๐
รายวัน	๓๐	๖๐.๐
รายสัปดาห์	๒	๔.๐
รายเดือน	๑๔	๒๘.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

ระบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่นายจ้างและผู้บริหารของกิจการเสนอนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรกำหนดเป็นรายวัน ๓๐ ราย (๖๐.๐%) รายเดือน ๑๔ ราย (๒๘.๐%) รายชั่วโมง ๔ ราย (๘.๐%) และที่น่าสังเกตคือพิจารณาเป็นรายเดือนถึง ๑๔ ราย (๒๘.๐%) อาจเป็นเพราะเป็นระบบที่สะดวกและง่ายในทางปฏิบัติ

ตารางที่ ๒.๘ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของตนเอง

หลัก เกณฑ์	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
ค่าครองชีพ	๒๘	๑๔	๑๑
สภาพท้องถิ่น	๖	๑	๔
ลักษณะของงาน	๖	๑๔	๘
ความรู้ความสามารถ	๗	๑๐	๒๐
อายุการทำงาน	๐	๔	๗
สวัสดิการ	๓	๒	๐
รวม	๕๐	๕๐	๕๐

หลักเกณฑ์ที่นายจ้างหรือผู้บริหารเห็นว่าควรจัดให้มีในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลำดับแรก คือ ค่าครองชีพ รองลงมาคือความรู้ความสามารถของแรงงาน ลักษณะของงาน อายุการทำงาน ของแรงงาน สภาพท้องถิ่นนั้น ๆ และสวัสดิการอื่น ๆ ที่กิจการจัดให้แก่คนงานนอกเหนือจาก ค่าจ้าง

ตารางที่ ๒.๘ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการ

หลักเกณฑ์	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
ค่าครองชีพ	๒๒	๑๖	๑๗
สภาพท้องถิ่น	๕	๔	๑
ลักษณะของงาน	๑๗	๙	๒
ความรู้ความสามารถ	๔	๕	๖
อายุการทำงาน	๒	๗	๗
สวัสดิการ	๐	๙	๑๗
รวม	๕๐	๕๐	๕๐

สำหรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของทางราชการนั้น นายจ้างหรือผู้บริหาร คิดว่าทางราชการจะคำนึงถึงค่าครองชีพหรือสภาวะเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ลักษณะของงาน สภาพท้องถิ่น ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อายุการทำงานและสวัสดิการอื่น ๆ ที่กิจการจัดให้แก่คนงานนอกเหนือจากค่าจ้าง

ตารางที่ ๒.๑๐ ความคิดเห็นของนายจ้างและผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่คาดว่าคนงานต้องการในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

หลัก เกณฑ์	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
ค่าครองชีพ	๓๗	๒๒	๒๑
สภาพท้องถิ่น	๐	๐	๐
ลักษณะของงาน	๖	๔	๑๐
ความรู้ความสามารถ	๐	๑๑	๔
อายุการทำงาน	๑	๔	๒
สวัสดิการ	๖	๔	๘
รวม	๕๐	๕๐	๕๐

นายจ้างและผู้บริหารมีความ เห็นว่าคนงานต้องการหลัก เกณฑ์เกี่ยวกับค่าครองชีพ เป็นลำดับแรก ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หลัก เกณฑ์เรื่องสภาพท้องถิ่นที่แตกต่างกันจะไม่ได้รับการพิจารณา เลย ลำดับถัดมาคือ ลักษณะของงาน เพราะงานยาก งานใช้ฝีมือ และงานเสี่ยงอันตรายควรได้รับค่าแรงที่ แตกต่างออกไป นอกจากนั้นก็มีสวัสดิการอื่น ๆ และอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหลัก เกณฑ์ อันเจ้าของกิจการและผู้บริหารคาดว่า เป็นหลัก เกณฑ์รอง ๆ ลงมา อันคนงานต้องการในการพิจารณา ค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ ๒.๑๑ ผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ถูกสัมภาษณ์ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ผลกระทบกระเทือน	จำนวนที่ตอบ	อัตราส่วนร้อยละ
เพิ่มต้นทุน	๔๔	๔๑.๒
กิจการต้องการเพิ่มราคาสินค้า	๓๑	๒๘.๙
กิจการต้องเพิ่มสวัสดิการ	๓	๒.๘
กิจการต้องลดสวัสดิการ	๓	๒.๘
คนงานหรือลูกจ้างพอใจ	๒๕	๒๓.๔
คนงานหรือลูกจ้างไม่พอใจ	๑	๐.๙๓
รวม	๑๐๗	๑๐๐.๐

กิจการส่วนใหญ่ให้คำตอบว่าผลกระทบกระเทือนของการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าหากมีขึ้น จะมีผลให้เพิ่มต้นทุนของกิจการ และกิจการจะเพิ่มราคาสินค้า และลดสวัสดิการ แต่ก็ยังมีกิจการ ๓ ราย (๒.๘%) ที่ตอบว่ากิจการจะเพิ่มสวัสดิการ เพราะอยู่ในแผนการที่กิจการวางไว้ และการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้คนงานของกิจการมีความพอใจ แต่ก็มีกิจการ ๑ รายที่ตอบว่าคนงานจะไม่พอใจ เพราะปัจจุบันได้ค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว จะทำให้คนงานแรกเข้าได้รับค่าจ้างทัดเทียมกับคนงานเก่า

ตารางที่ ๒.๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการที่นายจ้างหรือผู้บริหารคาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงถ้ามีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ

สวัสดิการ	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
เพิ่มขึ้น	๖	๑๒.๐
ลดลง	๕	๑๐.๐
เท่าเดิม	๓๙	๘๘.๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐

เมื่อนายจ้างหรือผู้สัมภาษณ์ได้รับการถามว่าจะเปลี่ยนแปลงการให้สวัสดิการหรือไม่เมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้ถูกสัมภาษณ์ ๓๔ ราย (๗๘.๐%) ให้คำตอบว่ายังให้สวัสดิการทุกอย่างเหมือนเดิม ไม่มีการให้มากขึ้นหรือลดลง อีก ๕ ราย (๑๐.๐%) ตอบว่าจะลดสวัสดิการลง ๖ ราย (๑๒.๐%) ให้คำตอบว่าจะเพิ่มสวัสดิการ แม้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากกิจการได้จ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานสูงกว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว

ตารางที่ ๒.๑๓ สวัสดิการที่นายจ้างหรือผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ

สวัสดิการ	เพิ่มขึ้น	อัตราส่วนร้อยละ	ลดลง	อัตราส่วนร้อยละ
โบนัส	๒	๓๓.๓๓	๑	๒๐.๐
ค่ารักษาพยาบาล	๐	๐.๐	๑	๒๐.๐
ค่าครองชีพ เงินสะสม	๔	๖๖.๖๗	๑	๒๐.๐
รถรับส่ง	๐	๐.๐	๒	๔๐.๐
ชุดทำงาน	๐	๐.๐	๐	๐.๐
สินทนการ	๐	๐.๐	๐	๐.๐
ที่พัก	๐	๐.๐	๐	๐.๐
เงินช่วยเหลือครอบครัว	๐	๐.๐	๐	๐.๐
อื่น ๆ	๐	๐.๐	๐	๐.๐
รวม	๖	๑๐๐.๐	๕	๑๐๐.๐

เจ้าของกิจการ ๖ ราย ที่ตอบว่าจะเพิ่มสวัสดิการนั้น มี ๒ ราย (๓๓.๓๓%) ตอบว่าจะเพิ่มโบนัสให้ ๔ ราย (๖๖.๖๗%) ตอบว่าจะเพิ่มค่าครองชีพหรือเงินสะสม สำหรับผู้เป็นเจ้าของกิจการ ๕ ราย ที่ให้คำตอบว่าจะลดสวัสดิการที่ให้กับพนักงานลงเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ แยกได้เป็นการลดโบนัส ๑ ราย (๒๐.๐%) ค่ารักษาพยาบาล ๑ ราย (๒๐.๐%) ค่าครองชีพและเงินสะสม ๑ ราย (๒๐.๐%) และรถรับส่ง ๒ ราย (๔๐.๐%)

ตารางที่ ๒.๑๔ ผลกระทบกระเทือนต่อกิจการหรือนายจ้างโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ในปัจจุบันตามความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์

ผลกระทบกระเทือน	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่มีผลกระทบกระเทือนเลย	๑	๑.๑๖
ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	๓๕	๔๐.๖๙
เพิ่มราคาสินค้า	๑๔	๑๖.๒๗
กำไรลดลง	๒๐	๒๓.๒๕
คนงานเรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม	๕	๕.๖๕
ลดจำนวนคนงาน	๔	๔.๖๕
กิจการขาดทุน เล็กไป	๕	๕.๘๑
ค่าครองชีพสูงขึ้น	๑	๑.๑๖
ลดปริมาณการผลิต	๒	๒.๓๒
รวม	๘๖	๑๐๐.๐

คำตอบส่วนใหญ่ที่ได้จะเป็นในลักษณะของการเพิ่มต้นทุนการผลิต ทำให้ต้องเพิ่มราคาสินค้า
กำไรของกิจการลดลง และค่าครองชีพโดยทั่วไปจะสูงขึ้น มีผู้ให้ความเห็นว่ากิจการจะต้องขาดทุน
อาจล้มเลิกไปถึง ๕ ราย (๕.๘๑%) และต้องลดจำนวนคนงานลงมีถึง ๔ ราย (๔.๖๕%)

ตารางที่ ๒.๑๕ ผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างหรือคนงานโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ในปัจจุบันตามความคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์

ผลกระทบกระเทือน	จำนวนกิจการ	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่มีผลกระทบกระเทือนเลย	๕	๘.๑
ค่าครองชีพสูงขึ้น	๒๘	๕๐.๙
คนงานตกงาน	๑๑	๒๐.๐
สวัสดิการที่ได้รับลดลง	๓	๕.๕
รายได้เพิ่มขึ้น	๗	๑๒.๗
ขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น	๑	๑.๘
รวม	๕๕	๑๐๐.๐

ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ๒๘ ราย (๕๐.๙%) มีความเห็นว่าระดับค่าครองชีพสูงขึ้น คนงาน
ได้รับค่าจ้างเพิ่มแต่ก็ต้องซื้อสินค้าแพงขึ้น รองลงมามีความเห็นว่าคนงานโดยทั่วไปอาจตกงานเสีย
๑๑ ราย (๒๐.๐%) แต่ที่เห็นในแง่ที่ว่า ขวัญและกำลังใจของคนงานจะเพิ่มขึ้นมี ๑ ราย (๑.๘%)

การศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างหรือคนงาน

หมวด ก. ข้อความทั่วไป

ตารางที่ ๑.๑ เพศของลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์

เพศ	จำนวนลูกจ้าง	อัตราส่วนร้อยละ
ชาย	๗๑	๖๘.๘
หญิง	๓๒	๓๑.๑
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ลูกจ้างหรือคนงานผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๗๑ ราย (๖๘.๘%) ส่วนลูกจ้างเพศหญิงมี ๓๒ ราย (๓๑.๑%) เช่นเดียวกับตารางที่ ๑.๑ ความคิดเห็นของเจ้าของกิจการและหรือนายจ้าง

ตารางที่ ๑.๒ ช่วงอายุของลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนลูกจ้าง	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๒๐	๗	๖.๘
๒๑ - ๓๐	๖๕	๖๓.๑
๓๑ - ๔๐	๒๔	๒๔.๓
๔๑ - ๕๐	๕	๔.๘
สูงกว่า ๕๐	๑	๐.๘๘
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ลูกจ้างผู้มีอายุน้อยคือต่ำกว่า ๒๐ ปีมี ๗ ราย (๖.๘%) ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาวคือ ช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปีมี ๖๕ ราย (๖๓.๑%) ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปีมี ๒๔ ราย (๒๔.๓%) และลูกจ้างผู้มีอายุสูงกว่า ๕๐ ปีมีเพียง ๑ ราย (๐.๘๘%)

ตารางที่ ๑.๓ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวนลูกจ้าง	อัตราส่วนร้อยละ
คนงานทั่วไป	๕๒	๕๐.๔
พนักงานขนของ / ขับรถ	๑๔	๑๔.๖
ยามรักษาการณ์	๑๓	๑๒.๖
พนักงานทำความสะอาด	๓	๒.๙
พนักงานควบคุมคลังสินค้า	๓	๒.๙
ช่าง	๑๑	๑๐.๗
หัวหน้าคนงาน	๒	๑.๙
เสมียน	๓	๒.๙
คนครัว	๑	๐.๙๗
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนงานในโรงงาน ๕๒ ราย (๕๐.๔%) พนักงานขนส่งสินค้า ขับรถและขับรถส่งของ ๑๔ ราย (๑๔.๖%) ยามรักษาการณ์ ๑๓ ราย (๑๒.๖%) ช่าง ๑๑ ราย (๑๐.๗%) พนักงานทำความสะอาด ๓ ราย (๒.๙%) พนักงานคลังสินค้า ๓ ราย (๒.๙%) เช่นกันกับเสมียนในสำนักงาน ๓ ราย (๒.๙%) หัวหน้าคนงานมี ๒ ราย (๑.๙%) และคนครัวของโรงงานมี ๑ ราย (๐.๙๗%)

ตารางที่ ๑.๔ ลักษณะของการประกอบกิจการที่ถูกสัมภาษณ์ทำงานอยู่ด้วย

ลักษณะการประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง	อัตราส่วนร้อยละ
๑. การผลิตอาหาร	๖	๔.๘
๒. อุตสาหกรรมเครื่องตี	๒	๑.๕
๓. การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก	๙	๗.๓
๔. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์ไม้	๕	๔.๕
๕. การผลิต เครื่อง เรือยนต์ตกแต่งและปูพื้น	๑	๐.๘๗
๖. การผลิต เคมีภัณฑ์สำหรับอุตสาหกรรม	๑	๐.๘๗
๗. การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีอื่น ๆ	๔	๓.๑
๘. การผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	๑	๐.๘๗
๙. การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	๒	๑.๕
๑๐. การผลิตแก้วและผลิตภัณฑ์แก้ว	๒	๑.๕
๑๑. การผลิตผลิตภัณฑ์แร่โลหะอื่น ๆ	๒	๑.๕
๑๒. อุตสาหกรรมเหล็กขั้นมูลฐาน	๑๔	๑๓.๖
๑๓. การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ	๒๔	๒๔.๒
๑๔. การผลิต เครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ไฟฟ้า	๔	๔.๗
๑๕. การผลิตอุปกรณ์การขนส่ง	๑๖	๑๕.๕
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

กิจการในการสำรวจแยกออกได้ ๑๕ ประเภท ดังตารางข้างบน ส่วนใหญ่เป็นการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ ๒๔ ราย (๒๔.๒%) จำนวนรองลงมาคือ กิจการที่ทำการผลิตอุปกรณ์การขนส่ง ๑๖ ราย (๑๕.๕%) และอุตสาหกรรมเหล็กขั้นมูลฐาน ๑๔ ราย (๑๓.๖%) นอกจากนั้นก็เป็นการอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอสิ่งถัก การผลิตผลิตภัณฑ์ยาง ฯลฯ เป็นต้น

ตารางที่ ๑.๕ ประเภทของกิจการ

ประเภทของกิจการ	จำนวนลูกจ้าง	อัตราส่วนร้อยละ
บริษัท จำกัด	๔๓	๔๐.๓
ห้างหุ้นส่วน	๑๐	๙.๗
เอกชนคนเดียวเป็นเจ้าของ		
อื่น ๆ ระบุ		
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

โครงสร้างของกิจการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ดำเนินการสำรวจส่วนใหญ่เป็นในรูปแบบบริษัทจำกัด เช่นเดียวกับตารางที่ ๑.๕ ทางด้านความคิดเห็นของฝ่ายนายจ้าง กิจการในการสำรวจมีถึง ๔๓ ราย (๔๐.๓%) ที่เหลือเป็นห้างหุ้นส่วนมี ๑๐ ราย (๙.๗%) กิจการประเภทอื่น ๆ ไม่มี

ตารางที่ ๑.๖ อายุการดำเนินงานของกิจการ

อายุการดำเนินงาน (ปี)	จำนวนลูกจ้าง	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๕	๑๔	๑๔.๖
๖ - ๑๐	๓๗	๓๕.๙
๑๑ - ๑๕	๒๒	๒๑.๔
๑๖ - ๒๐	๒๒	๒๑.๔
สูงกว่า ๒๐	๕	๔.๙
ไม่ตอบ	๒	๑.๙
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับกิจการ ซึ่งมีอายุการดำเนินงานประมาณ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๓๗ ราย (๓๕.๙%) ที่เหลือทำงานกับกิจการซึ่งมีอายุการดำเนินงาน ๑๑ - ๑๕ ปี และ ๑๖ - ๒๐ ปีอย่างละ ๒๒ ราย เท่า ๆ กัน (๒๑.๔%) และมีผู้ไม่ตอบ ๒ ราย (๑.๙%)

ตารางที่ ๑.๗ จำนวนคนงานทั้งหมดของกิจการ

จำนวนคนงานทั้งหมดของกิจการ (คน)	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐๐	๓๑	๓๐.๑
๑๐๑ - ๓๐๐	๓๕	๓๔.๐
๓๐๑ - ๕๐๐	๑๔	๑๔.๕
๕๐๑ - ๑,๐๐๐	๑๐	๙.๘
๑,๐๐๑ - ๒,๐๐๐	๓	๓.๐
สูงกว่า ๒,๐๐๐ ขึ้นไป	๒	๑.๙
ไม่ตอบ	๒	๑.๙
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

กิจการในการสำรวจส่วนใหญ่มีคนงานประมาณ ๑๐๑ - ๓๐๐ คนอยู่ ๓๕ ราย (๓๔.๐%)
 น้อยกว่า ๑๐๐ คนอยู่ ๓๑ ราย (๓๐.๑%) ๓๐๑ - ๕๐๐ คนมีอยู่ ๑๔ ราย (๑๔.๕%) ๕๐๑ - ๑,๐๐๐
 คนมีอยู่ ๑๐ ราย (๙.๘%) ที่น่าสังเกตคือกิจการซึ่งมีจำนวนคนงานสูงกว่า ๒,๐๐๐ คนขึ้นไป มี ๕ ราย
 (๑.๙%) และที่ไม่ยอมตอบมี ๒ ราย (๑.๙%)

ตารางที่ ๑.๘ อัตราส่วนร้อยละของคณงานชายต่อจำนวนคณงานทั้งหมด

อัตราส่วนร้อยละของคณงานชายต่อจำนวนคณงานทั้งหมด	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
๐.๑ - ๒๐	๘	๗.๘
๒๐.๑ - ๔๐	๑๖	๑๕.๕
๔๐.๑ - ๖๐	๑๖๑๖	๑๕.๕
๖๐.๑ - ๘๐	๒๐	๑๙.๔
๘๐.๑ - ๙๙.๙	๒๘	๒๗.๒
๑๐๐	๙	๘.๗
ไม่ตอบ	๖	๕.๘
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

กิจการนียมจ้างคณงานชายมากกว่าคณงานหญิง กิจการที่มีคณงานชายมีอัตราส่วนร้อยละ ๘๐.๑ - ๙๙.๙ ของคณงานทั้งหมดมีถึง ๒๘ ราย (๒๗.๒%) และที่ใช้คณงานถึงร้อยละร้อยมี ๙ ราย (๘.๗%) เพราะงานในโรงงานเป็นงานหนัก นายจ้างจึงนียมจ้างคณงานชายมากกว่าคณงานหญิง

ตารางที่ ๑.๙ ระดับการศึกษาของคณงานจำแนกตามเพศ

เพศ	ชั้นประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	อัตราส่วน ร้อยละ	ชั้นมัธยม ศึกษา	อัตราส่วน ร้อยละ	สูงกว่าชั้น มัธยมศึกษา	อัตราส่วน ร้อยละ	รวม	อัตราส่วน ร้อยละ
ชาย	๔๖	๔๔.๖๖	๑๙	๑๘.๔๔	๖	๕.๘๒	๗๑	๖๘.๙๓
หญิง	๒๒	๒๑.๓๖	๘	๘.๗๖	๒	๑.๙๔	๓๒	๓๑.๐๗
รวม	๖๘	๖๖.๐๒	๒๗	๒๖.๒๑	๘	๗.๗๖	๑๐๓	๑๐๐.๐

คณงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าทั้งเพศหญิงและเพศชาย จำนวนรวมของคณงานผู้ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามี ๖๘ ราย (๖๐.๐๒%) ชั้นมัธยมศึกษา มี ๒๗ ราย (๒๖.๒๑%) และคณงานทั้งหญิงและชายผู้มีการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษา มีเพียง ๘ ราย (๗.๗๖%)

ตารางที่ ๑.๑๐ จำนวนคณงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำของกิจการ

จำนวนคณงาน (คน)	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐	๒๖	๒๕.๒
๑๑ - ๕๐	๓๔	๓๓.๑
๕๑ - ๑๐๐	๔	๓.๙
สูงกว่า ๑๐๐ ขึ้นไป	๓	๒.๙
ไม่ตอบ	๓๖	๓๔.๙
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

คณงานผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ซึ่งมีจำนวนคณงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่มากนัก กิจการที่มีคณงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่า ๑๐ คน มีอยู่ ๒๖ ราย (๒๕.๒%) กิจการที่มีคณงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ ๑๑ - ๕๐ คน มีอยู่ ๓๔ ราย (๓๓.๑%) กิจการที่มีคณงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำประมาณ ๕๑ - ๑๐๐ คน มี ๔ ราย (๓.๙%) และผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ยอมตอบมีถึง ๓๖ ราย (๓๔.๙%)

เพราะอาจเกรงว่าการเปิดเผยข้อมูลในเรื่องคนงานผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำของกิจการจะกระทบกระเทือน
สถานภาพในการทำงานของตน

ตารางที่ ๑.๑๑ อัตราส่วนร้อยละของคนงานชายผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดต่อจำนวนคนงานผู้ได้รับค่าจ้าง
ขั้นต่ำทั้งหมด

อัตราส่วนร้อยละของคนงานชายผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุด	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
๐.๑ - ๒๐	๐	๔.๙
๒๐.๑ - ๔๐	๑๑	๑๐.๗
๔๐.๑ - ๖๐	๙	๘.๗
๖๐.๑ - ๘๐	๘	๗.๘
๘๐.๑ - ๙๙.๙	๔	๓.๙
๑๐๐	๑๙	๑๘.๔
ไม่ตอบ	๔๗	๔๕.๖
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่แสดงว่าคนงานชายมีมากในกิจการและเป็นผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุด
เป็นจำนวนมากด้วย ซึ่งคนงานชายผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสุดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนคน
งานทั้งหมดมีถึง ๑๙ ราย (๑๘.๔%) ผู้ไม่ให้คำตอบมีถึง ๔๗ ราย (๔๕.๖%) รองลงมาจะเป็น
คำตอบเกี่ยวกับอัตราส่วนร้อยละของจำนวนคนงานชายต่อจำนวนคนงานทั้งหมดประมาณ ๒๐.๑ - ๔๐
มี ๑๑ ราย (๑๐.๗%) ประมาณร้อยละ ๔๐.๑ - ๖๐ มี ๙ ราย (๘.๗%) ร้อยละ ๖๐.๑ - ๘๐
มี ๘ ราย (๗.๘%) และอัตราส่วนระหว่าง ๘๐.๑ - ๙๙.๙ มี ๔ ราย ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ตอบถึง
๔๗ ราย (๔๕.๖%) จำนวนผู้ไม่ตอบทางฝ่ายลูกจ้างมีมากกว่านายจ้าง อาจเนื่องจากกฎข้อบังคับ
ของสถานที่ทำงานในการให้สัมภาษณ์

หมวด ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ตารางที่ ๒.๑ ลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ

ลักษณะของการจ่ายค่าจ้าง	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
เงินสดเพียงอย่างเดียว	๑๐๐	๔๗.๑
เงินสดและสิ่งของ	๓	๒.๙
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ตาราง ๑.๑ ทางฝ่ายลูกจ้างมีความสัมพันธ์กันกับตาราง ๒.๑ ทางฝ่ายนายจ้าง เพราะลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก็เป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นเงินสดเพียงอย่างเดียวมีจำนวน ๑๐๐ ราย (๔๗.๑%) ได้รับเงินสดและสิ่งของมี ๓ ราย (๒.๙%)

ตารางที่ ๒.๒ ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ

ระบบการจ่ายค่าจ้าง	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
บาทต่อชั่วโมง	๓	๒.๙
บาทต่อวัน	๔๔	๔๒.๗
บาทต่อเดือน	๕๖	๕๔.๔
บาทต่อขึ้น	๐	๐.๐
บาทต่อสัปดาห์	๐	๐.๐
๑๒ วันต่อครั้ง	๐	๐.๐
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับส่วนใหญ่ได้เป็นรายเดือนมีถึง ๕๖ ราย (๕๔.๔%) รองลงมาได้ค่าจ้างเป็นรายวัน ๔๔ ราย (๔๒.๗%) และที่ได้ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงมี ๓ ราย (๒.๙%)

ตารางที่ ๒.๓ สวัสดิการที่คนงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง

สวัสดิการ	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
โบนัสและเบี้ยขยัน	๖๐	๑๘.๓
ค่ารักษาพยาบาล	๙๒	๒๘.๑
ค่าครองชีพ เงินสะสม	๔๑	๑๒.๕
รถรับส่ง	๕๐	๑๒.๕
ชุดทำงาน	๒๗	๘.๓
สันตนาการ	๑๖	๔.๙
ที่พัก	๒๕	๗.๗
เงินช่วยเหลือครอบครัว	๑๔	๔.๓
ไม่ตอบ	๒	๐.๖
รวม	๓๒๗	๑๐๐.๐

ผู้ตอบได้เลือกคำตอบมากกว่า ๑ ราย แต่สวัสดิการส่วนใหญ่ที่ได้รับคือค่ารักษาพยาบาล โบนัส รถรับส่ง ค่าครองชีพหรือเงินสะสม ชุดทำงาน ที่พัก เงินช่วยเหลือที่กิจการให้แก่ครอบครัว เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร มีผู้ได้ให้คำตอบเพียง ๒ ราย

ตารางที่ ๒.๔ ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๘ บาทที่รัฐบาลกำหนด

ความคิดเห็น	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
สูงไป	๐	๐.๐
ต่ำไป	๑๐๐	๙๗.๑
เหมาะสมดีแล้ว	๓	๒.๙
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๔ บาทว่ายังต่ำไปอยู่ ๑๐๐ ราย (๔๗.๑%) และที่เห็นว่าเหมาะสมดีแล้วมี ๓ ราย (๒.๙%)

ตารางที่ ๒.๕ ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอันเหมาะสม

อัตราค่าจ้าง (บาท)	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
๒๔.๑ - ๓๑	๔	๔.๐
๓๑.๑ - ๓๔	๑	๑.๐
๓๔.๑ - ๓๗	๓๐	๓๐.๐
๓๗.๑ - ๔๐	๓๑	๓๑.๐
๔๐.๑ ขึ้นไป	๓๔	๓๔.๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐

ในบรรดาลูกจ้างซึ่งมีความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๒๔ บาท ว่าต่ำไป ซึ่งมีอยู่ ๑๐๐ รายนั้นแยกพิจารณาได้ว่ามีความคิดเห็นที่อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง ๒๔.๑ - ๓๑ บาทนั้นมีอยู่ ๔ ราย (๔.๐%) ลูกจ้างผู้เห็นว่าอัตราค่าจ้างอันเหมาะสมควรอยู่ระหว่าง ๓๑.๑ - ๓๔ บาท ๑ ราย (๑.๐%) ลูกจ้างผู้เห็นว่าอัตราค่าจ้างอันเหมาะสมควรอยู่ระหว่าง ๓๔.๑ - ๓๗ บาท มี ๓๐ ราย (๓๐.๐%) อัตราระหว่าง ๓๗.๑ - ๔๐ บาทมี ๓๑ ราย (๓๑.๐%) และสำหรับอัตราค่าจ้าง ๔๐.๑ บาทขึ้นไปมีถึง ๓๔ ราย (๓๔.๐%) ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลด้านค่าครองชีพ

ตารางที่ ๒.๖ อัตราค่าจ้างที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับในปัจจุบันสำหรับคนงานชาย

อัตราค่าจ้าง (บาท/วัน)	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๒๘	๓	๔.๒
๒๘.๑ - ๓๑	๕	๖.๐
๓๑.๑ - ๓๔	๔	๕.๖
๓๔.๑ - ๓๗	๖	๘.๕
๓๗.๑ - ๔๐	๙	๑๒.๗
๔๐.๑ - ๕๐	๑๘	๒๕.๔
สูงกว่า ๕๐.๑ ขึ้นไป	๒๖	๓๖.๖
รวม	๗๑	๑๐๐.๐

คนงานชายผู้ถูกสัมภาษณ์ ๗๑ ราย ได้ค่าจ้างอยู่ในอัตราต่าง ๆ กันดังนี้ จำนวนคนงานผู้ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า ๒๘ บาท ต่อวันหรือ ๘๔๐ บาทต่อเดือนมี ๓ ราย (๔.๒%) คนงานชายผู้ได้รับค่าจ้างระหว่าง ๒๘.๑ - ๓๑ บาทต่อวันมี ๕ ราย (๗.๐%) คนงานชายผู้ได้รับค่าจ้างระหว่าง ๓๑.๑ - ๓๔ บาทต่อวันมี ๔ ราย (๕.๖%) คนงานชายผู้ได้รับค่าจ้างระหว่าง ๓๔.๑ - ๓๗ บาทต่อวันมี ๖ ราย (๘.๕%) เป็นต้น แต่คนงานชายผู้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าวันละ ๕๐.๑ บาทต่อวันหรือ ๑,๕๐๑ บาทต่อเดือนมี ๒๖ ราย (๓๖.๖%)

ตารางที่ ๒๑.๗ อัตราค่าจ้างที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับในปัจจุบันสำหรับคนงานหญิง

อัตราค่าจ้าง (บาท/วัน)	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
น้อยกว่า ๒๘	๕	๑๕.๖
๒๘.๑ - ๓๑	๕	๑๕.๖
๓๑.๑ - ๓๔	๗	๒๑.๙
๓๔.๑ - ๓๗	๓	๙.๔
๓๗.๑ - ๔๐	๓	๙.๔
๔๐.๑ - ๕๐	๗	๒๑.๙
สูงกว่า ๕๐.๑ ขึ้นไป	๓	๙.๔
รวม	๓๒	๑๐๐.๐

คนงานหญิงที่ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวอย่างมีจำนวนน้อยกว่าคนงานชาย และคนงานหญิงผู้ได้รับอัตราค่าจ้างน้อยกว่า ๒๘ บาทต่อวัน หรือเท่ากับ ๔๔๐ บาทต่อเดือนมี ๕ ราย (๑๕.๖%) คนงานหญิงผู้ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง ๒๘.๑ - ๓๑ บาทมี ๕ รายเช่นกัน (๑๕.๖%) คนงานหญิงผู้ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง ๓๑.๑ - ๓๔ บาทมี ๗ ราย (๒๑.๙%) และสำหรับคนงานหญิงผู้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่า ๕๐.๑ บาทต่อวันหรือ ๑,๕๐๑ บาทต่อเดือนมี ๓ ราย (๙.๔%)

ตารางที่ ๒๑.๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเดือดร้อนที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ประสบจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

ความคิดเห็น	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่มีความเดือดร้อน	๑๐	๙.๗
มีความเดือดร้อน	๙๓	๙๐.๓
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ผู้ให้สัมภาษณ์ ๔๓ ราย (๔๐.๓%) รายงานว่ามีความเดือดร้อนจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน และลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์เพียง ๑๐ ราย (๔.๓%) เท่านั้นที่รายงานว่าไม่มีความเดือดร้อนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ตนได้รับอยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ ๒.๕ ระดับความเดือดร้อนของพนักงานจำแนกตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

ระดับความเดือดร้อน	อัตราค่าจ้าง (บาท / วัน)													
	น้อยกว่า ๒๘	อัตราส่วน ร้อยละ ๒๘.๑-๓๑	อัตราส่วน ร้อยละ ๓๑.๑-๓๔	อัตราส่วน ร้อยละ ๓๔.๑-๓๗	อัตราส่วน ร้อยละ ๓๗.๑-๔๐	อัตราส่วน ร้อยละ ๔๐.๑-๕๐	อัตราส่วน ร้อยละ ๕๐.๑ขึ้นไป	อัตราส่วน ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ
มีความเดือดร้อนมาก	๓	๓.๒	๑	๑.๑	๓	๓.๒	-	-	๓	๓.๒	๖	๖.๕	๔	๔.๓
มีความเดือดร้อนปานกลาง	๒	๒.๒	๘	๘.๖	๔	๔.๓	๕	๕.๔	๔	๔.๓	๖	๖.๕	๖	๖.๕
มีความเดือดร้อนน้อย	๓	๓.๒	๓	๓.๒	๕	๕.๔	๓	๓.๒	๔	๔.๓	๖	๖.๕	๑๔	๑๕.๑
รวม	๘	๘.๖	๑๒	๑๒.๕	๑๒	๑๒.๕	๘	๘.๖	๑๑	๑๑.๘	๑๘	๑๘.๕	๒๔	๒๕.๕

จากผู้ถูกสัมภาษณ์ ๘๕๓ คน ผู้ได้รับความเดือดร้อนจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าพนักงานผู้ได้ค่าจ้างสูงกว่า ๕๐.๑ บาทจะมีผู้ได้รับความเดือดร้อนน้อย คือ ๑๔ ราย (๑๕.๑%) แต่โดยทั่วไปพนักงานเฉลี่ยจะมีความเดือดร้อนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๒.๑๐ ปัญหาต่าง ๆ ที่คนงานผู้ถูกสัมภาษณ์ประสบจากอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน

ปัญหา	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
รายได้ไม่สอดคล้องกับราคาสินค้าอุปโภคบริโภค	๖๑	๕๓.๑
รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร	๑๘	๑๕.๗
รายได้ไม่เพียงพอกับค่าเช่าบ้าน	๘	๖.๘
รายได้ไม่เหลือสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ	๑	๐.๘
อื่น ๆ	๘	๓.๘
รวม	๑๑๕	๑๐๐.๐

คนงานผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อ้างสาเหตุของความเดือดร้อนว่ารายได้ไม่สอดคล้องกับราคาของสินค้าอุปโภคบริโภค ๖๑ ราย (๕๓.๑%) รองลงมาเป็นคำตอบว่ารายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร ๑๘ ราย (๑๕.๗%) รายได้ไม่เพียงพอสำหรับค่าเช่าบ้าน ๘ ราย (๖.๘%) ที่เหลือเป็นค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดเสีย ๘ ราย (๓.๘%) และไม่มีเงินเหลือพอสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ๑ ราย (๐.๘%)

ตารางที่ ๒.๑๑ ความคิดเห็นของคนงานเรื่องผลกระทบกระเทือนต่อตนเองถ้ามีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำ

ผลกระทบกระเทือน	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
มาก	๘	๘.๘
ปานกลาง	๑๘	๑๘.๘
น้อย	๓๕	๓๓.๘
ไม่มีผลกระทบกระเทือน	๔๐	๓๘.๘
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

จากคำถามว่า เมื่อมีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำจะมีผลกระทบกระเทือนหรือไม่ คนงานผู้ให้คำตอบส่วนใหญ่ ๔๐ ราย (๓๘.๕%) เชื่อว่าจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อตนเอง คนงาน ๓๕ ราย (๓๓.๕%) เชื่อว่ามีผลกระทบกระเทือนต่อตนเองน้อย คนงาน ๑๕ ราย (๑๔.๕%) เชื่อว่าจะมีผลกระทบกระเทือนต่อตนเองปานกลาง และอีก ๔ ราย (๔.๕%) เชื่อว่าจะมีผลกระทบกระเทือนต่อตนเองมาก

ตารางที่ ๒.๑๒ การจำแนกผลกระทบกระเทือนที่คนงานจะได้รับเมื่อมีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำ

ผลกระทบกระเทือน	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
ค่าครองชีพสูงขึ้น	๓๖	๕๗.๑
ราคาสินค้าทั่วไปสูงขึ้น	๑๔	๒๒.๒
ลดจำนวนคนงาน	๑	๑.๕
ลดค่าเล่าเรียนบุตร	๒	๓.๒
เพิ่มเวลาทำงาน	๑	๑.๖
ลดสวัสดิการ	๑	๑.๕
ไม่ตอบ	๔	๑๒.๗
รวม	๖๓	๑๐๐.๐

จากจำนวนผู้ตอบ ๖๓ ราย ซึ่งให้คำตอบว่าจะได้รับผลกระทบกระเทือนเมื่อมีการปรับปรุงค่าจ้างขั้นต่ำ แยกได้เป็นรายละเอียดของผลกระทบกระเทือน ดังนี้ ผู้ตอบ ๓๖ ราย (๕๗.๑%) ให้คำตอบว่าค่าครองชีพสูงขึ้น ๑๔ ราย (๒๒.๒%) ให้คำตอบว่าราคาสินค้าทั่วไปสูงขึ้น ตนจะต้องซื้อสินค้านั้นแพงขึ้น ๔ ราย (๑๒.๗%) ไม่ให้คำตอบถึงรายละเอียดของผลกระทบกระเทือนที่คาดว่าจะได้รับ ๒ ราย (๓.๒%) คิดว่ากิจการจะลดค่าเล่าเรียนบุตร ๑ ราย (๑.๖%) คิดว่ากิจการจะลดจำนวนคนงาน ๑ ราย (๑.๖%) เห็นว่ากิจการจะเพิ่มเวลาทำงานให้ยาวขึ้น และอีก ๑ ราย (๑.๖%) เห็นว่ากิจการจะลดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ให้กับคนงานลง

ตารางที่ ๒.๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำของคณงาน ลูกจ้าง จำแนกตามประเภท
ของกิจการ

ประเภทของกิจการ	ระบบการจ่ายค่าจ้าง						อัตราส่วน ร้อยละ
	รายชั่วโมง	รายวัน	รายสัปดาห์	รายเดือน	ไม่ตอบ	รวม	
๑ การผลิตอาหาร	-	-	-	๖	-	๖	๕.๗
๒ อุตสาหกรรม เครื่องดื่ม	-	๑	-	๑	-	๒	๑.๙
๓ การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก	-	๑	-	๗	-	๘	๗.๖
๔ การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์ไม้	๒	๑	-	๒	-	๕	๔.๙
๕ การผลิต เครื่องร่อน ตกแต่งและปูพื้น	-	-	-	๑	-	๑	๑.๐
๖ การผลิต เคมีภัณฑ์สำหรับอุตสาหกรรม	-	-	-	๑	-	๑	๑.๐
๗ การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีอื่น ๆ	-	-	-	๔	-	๔	๓.๙
๘ การผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	-	-	-	๑	-	๑	๑.๐
๙ การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	-	-	-	๒	-	๒	๑.๙
๑๐ การผลิตแก้วและผลิตภัณฑ์แก้ว	-	-	-	๒	-	๒	๑.๙
๑๑ การผลิตผลิตภัณฑ์แร่โลหะอื่น ๆ	๑	-	-	๑	-	๒	๑.๙
๑๒ อุตสาหกรรม เหล็กขั้นมูลฐาน	-	๓	-	๑๑	-	๑๔	๑๓.๖
๑๓ การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ	-	๑๔	-	๑๔	๑	๒๙	๒๘.๑
๑๔ การผลิตเครื่องจักร เครื่องมือ และเครื่องใช้ไฟฟ้า	๒	๓	๑	๓	-	๙	๘.๗
๑๕ การผลิตอุปกรณ์การขนส่ง	๒	๔	๑	๙	-	๑๖	๑๕.๕
รวม	๗	๒๗	๒	๖๖	๑	๑๐๓	๑๐๐.๐

คณงานในกิจการประเภทต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าจ้างแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่
แล้วคณงานนิยมจ่ายเป็นรายเดือนมากกว่าระบบชนิดอื่น ๆ มีจำนวนถึง ๖๖ ราย (๖๔.๑%) ระบบการจ่ายค่าจ้าง
เป็นรายวันมี ๒๗ ราย (๒๖.๑%) รายชั่วโมงมีผู้เลือกตอบ ๗ ราย (๖.๘%)

ตารางที่ ๒.๑๔ ความคิดเห็นของลูกจ้าง/คนงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

หลักเกณฑ์	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
ค่าครองชีพ	๕๔	๔๓	๒๒
สภาพท้องถิ่น	๑๗	๓๖	๑๖
ลักษณะของงาน	๑๒	๑๗	๑๓
ความรู้ความสามารถ	๕	๒	๓๓
อายุการทำงาน	๑๐	-	๕
สวัสดิการ	-	๑๐	๑๔
รวม	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓

หลักเกณฑ์ที่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าควรจัดให้มีในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำลำดับแรกคือ ค่าครองชีพ เช่นเดียวกับทัศนคติของนายจ้างหรือผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (ตารางที่ ๒.๘) รองลงมาคือสภาพท้องถิ่น ลักษณะของงาน ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติการ สวัสดิการอื่น ๆ ที่กิจการจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง สุดท้ายคือปัจจัยด้านอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๑๕ ความคิดเห็นของลูกจ้าง/คนงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
ของทางราชการ

หลักเกณฑ์	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
ค่าครองชีพ	๘๓	๖๐	๒๙
สภาพท้องถิ่น	๙	๑๘	๗
ลักษณะของงาน	๖	๒๓	๑๖
ความรู้ความสามารถ	๙	-	๑๙
อายุการทำงาน	-	-	๑๕
สวัสดิการ	-	๒	๑๖
รวม	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓

ฝ่ายลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทาง
ราชการว่าทางราชการควรจะคำนึงถึงค่าครองชีพหรือสถานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่ง
รองลงมาคือสภาพท้องถิ่น ลักษณะของงาน ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน และ
สวัสดิการอื่น ๆ ที่กิจการจัดให้แก่คนงานนอกเหนือจากค่าจ้าง

ตารางที่ ๒.๑๖ ความคิดเห็นของลูกจ้าง คนงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
ของนายจ้าง

หลัก เกณฑ์	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
ค่าครองชีพ	๑๔	๒๖	๑๖
สภาพท้องถิ่น	๐	๑	๑
ลักษณะของงาน	๑๑	๒๐	๒๙
ความรู้ความสามารถ	๓๙	๒๔	๑๔
อายุการทำงาน	๙	๑๑	๑๔
สวัสดิการ	๓๑	๒๑	๒๑
รวม	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓

ฝ่ายลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลัก เกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของนายจ้างที่
แตกต่างออกไปจากตาราง ๒.๑๔ และตาราง ๒.๑๕ คือ ลูกจ้างมีความเห็นว่านายจ้างคำนึงถึงความ
รู้ความสามารถในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสวัสดิการอื่น ๆ ที่กิจการได้จัดให้ ผู้ปฏิบัติงาน
ค่าครองชีพ อายุการทำงานของคนงาน และสภาพท้องถิ่นเป็นประการสุดท้าย

ตารางที่ ๒.๑๗ ความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สวัสดิการ	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
เพิ่มขึ้น	๔	๓.๘
ลดลง	๒๓	๒๒.๓
เท่าเดิม	๗๖	๗๓.๘
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

จากการสัมภาษณ์ฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า เมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ฝ่ายนายจ้างจะมีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการที่ให้นั้นหรือไม่ ส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่านายจ้างคงให้สวัสดิการเท่าเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง ๘๖ ราย (๗๓.๘%) คนงาน ๒๓ ราย (๒๒.๓%) ตอบว่า ฝ่ายนายจ้างคงลดสวัสดิการลง ๒๓ ราย (๒๒.๓%) และมีเพียง ๔ ราย (๓.๘%) ที่มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่กิจการให้จะเพิ่มขึ้นตามแผนระยะยาวของกิจการ

ตารางที่ ๒.๑๘ สวัสดิการที่ฝ่ายลูกจ้างคาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สวัสดิการ	เพิ่มขึ้น	อัตราส่วนร้อยละ	ลดลง	อัตราส่วนร้อยละ
โบนัส	๐	๐.๐	๗	๓๐.๘
ค่ารักษาพยาบาล	๐	๐.๐	๒	๐.๐
ค่าครองชีพ เงินสะสม	๔	๑๐๐.๐	๗	๓๐.๘
รถรับส่ง	๐	๐.๐	๐	๐.๐
ชุดทำงาน	๐	๐.๐	๐	๐.๐
สินหนากการ	๐	๐.๐	๔	๒๑.๘
ที่พัก	๐	๐.๐	๐	๐.๐
เงินช่วยเหลือครอบครัว	๐	๐.๐	๒	๘.๗
รวม	๔	๑๐๐.๐	๒๓	๑๐๐.๐

ลูกจ้างผู้ถูกสัมภาษณ์ ๔ รายที่คาดว่าจะมีการเพิ่มสวัสดิการได้แสดงความเห็นทั้ง ๔ ราย (๑๐๐.๐%) ว่าจะมีการเพิ่มค่าครองชีพ หรือเงินสะสมตามสภาพเศรษฐกิจ สำหรับลูกจ้างผู้คาดว่า จะมีการลดสวัสดิการ ๒๓ รายนั้น ๗ ราย (๓๐.๔%) แสดงความเห็นว่าเป็นจะลดลงอีก ๗ ราย เช่นกัน (๓๐.๔%) เห็นว่าจะมีการลดค่าครองชีพหรือเงินสะสม ๔ ราย (๒๑.๘%) เห็นว่ากิจการ จะลดสวัสดิการด้านสหนาการ ๒ ราย (๘.๗%) เห็นว่ากิจการจะลดค่ารักษาพยาบาล อีก ๒ ราย (๘.๗%) เห็นว่ากิจการจะลดหรือตัดทอนเงินช่วยเหลือครอบครัวของฝ่ายลูกจ้าง

ตารางที่ ๒.๑๔ ผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของกิจการหรือนายจ้างโดยทั่วไป ถ้ามีการ เพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันตามความคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้าง

ผลกระทบกระเทือน	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่มีผลกระทบกระเทือนเลย	๘๐	๗๗.๗
ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	๒	๑.๙
ราคาสินค้าเพิ่มขึ้น	๒	๑.๙
กำไรลดลง	๔	๓.๙
คนงานนัดหยุดงาน	๔	๓.๙
ลดสวัสดิการลง	๑	๐.๙
ลดจำนวนคนงาน	๒	๑.๙
ไม่ตอบ	๘	๗.๘
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ลูกจ้างมีการคาดคะเนผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของกิจการโดยทั่วไป ดังนี้ ผู้ตอบ ๘๐ ราย (๗๗.๗%) เห็นว่าจะไม่มีผลกระทบกระเทือนเลย ไม่ยอมให้คำตอบ ๘ ราย (๗.๘%) กำไรของกิจการลดลง ๔ ราย (๓.๙%) คนงานอาจนัดหยุดงาน ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มไม่สูงนัก ๔ ราย (๓.๙%) ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ๒ ราย (๑.๙%) ราคาสินค้าอาจเพิ่มขึ้น ๒ ราย (๑.๙%) กิจการ อาจลดจำนวนคนงานลง ๒ ราย (๑.๙%) และมีผู้เห็นว่ากิจการจะลดสวัสดิการให้คนงานลง ๑ ราย (๐.๙%)

ตารางที่ ๒.๒๐ ผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างหรือคนงานโดยทั่วไป ถ้ามีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ตามความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์

ผลกระทบกระเทือน	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
ไม่มีผลกระทบกระเทือนเลย	๑	๐.๕
ค่าครองชีพสูงขึ้น	๕๔	๕๑.๑
คนงานอาจตกงาน	๑	๐.๕
ต้องเพิ่มเวลาทำงาน	๓	๒.๙
กำลังใจในการทำงานลดลงเพราะค่าครองชีพสูง	๑	๐.๕
สวัสดิการที่ได้รับลดลง	๓	๒.๙
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

คนงานผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าครองชีพสูงขึ้น ราคาสินค้าจะสูงขึ้นทำให้เงินไม่พอใช้ ๕๔ ราย (๕๑.๑%) คนงานอาจต้องเพิ่มเวลาทำงาน ๓ ราย (๒.๙%) สวัสดิการที่ได้รับลดลง ๓ ราย (๒.๙%) กำลังใจในการทำงานลดลงเพราะค่าครองชีพสูงขึ้น ๑ ราย (๐.๕%) คนงานอาจตกงาน ๑ ราย (๐.๕%) และมิผู้เห็นว่าไม่มีผลกระทบกระเทือนเลย ๑ ราย (๐.๕%)

ตารางที่ ๒.๒๑ การใช้จ่ายด้านต่าง ๆ จากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในปัจจุบัน

ค่าใช้จ่าย	ลำดับที่		
	๑	๒	๓
อาหาร	๗๑	๔๑	๓๐
รายจ่ายส่วนตัว	๖๗	๔๑	๑๖
การรักษาพยาบาล	๑๑	๘	๓
การศึกษาของตนเอง	๑	๑	๑
ของใช้ในบ้าน	๖๓	๒๘	๒๘
การศึกษาของบุตร	๓๖	๑๘	๑๐
ค่าไฟฟ้า น้ำประปา	๖๒	๔๖	๑๒
การพักผ่อนหย่อนใจ	๔๔	๓๖	๖
เก็บออมไว้	๒๔	๑๒	๑๐
การกุศล	๒๙	๒๖	๓
ให้บิดามารดาหรือญาติพี่น้อง	๑๑	๔	๕
ค่าเช่าบ้านหรือผ่อนบ้าน	๑๔	๗	๕
ค่าเลี้ยงดูบุตร	๓	๓	๓
รวม	๕๓๖	๒๗๗	๑๓๒

คำตอบส่วนใหญ่คือการใช้จ่ายในด้านอาหาร ถัดมาเป็นการใช้จ่ายด้านรายจ่ายส่วนตัว ค่าไฟฟ้า น้ำประปา ของใช้ในบ้าน การพักผ่อนหย่อนใจ การศึกษาของบุตร การกุศล การเก็บออมไว้บ้าง ค่าเช่าบ้าน การรักษาพยาบาล ให้บิดามารดาหรืออุปการะญาติพี่น้อง ค่าเลี้ยงดูบุตร และคำตอบที่น้อยที่สุดคือเพื่อการศึกษาของตนเอง

ตารางที่ ๒.๒๒ การเพิ่มการใช้จ่ายด้านต่าง ๆ หากคนงานหญิงได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น

การใช้จ่าย	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
อาหาร	๒	๖.๓
รายจ่ายส่วนตัว	๒	๖.๓
การรักษาพยาบาล	๑	๑.๑
การศึกษาของตนเอง	๑	๑.๑
ของใช้ในบ้าน	๖	๑๘.๗
การศึกษาของบุตร	๔	๑๒.๕
ค่าไฟฟ้า น้ำประปา	๐	๐.๐
การพักผ่อนหย่อนใจ	๒	๖.๓
เก็บออมไว้	๑๐	๓๒.๐
การกุศล	๑	๓.๑
ให้บิดามารดาหรือญาติพี่น้อง	๐	๐.๐
ค่าเช่าบ้าน หรือผ่อนบ้าน	๔	๑๒.๕
ค่าเลี้ยงดูบุตร	๑	๓.๑
รวม	๓๒	๑๐๐.๐

จากคำถามที่ว่า จะเพิ่มการใช้จ่ายในด้านใดหากได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น คนงานหญิงส่วนใหญ่ ๑๐ ราย (๓๒.๐%) ตอบว่าจะเก็บออมไว้ ๖ ราย (๑๘.๗%) ตอบว่าจะเพิ่มการซื้อของใช้ในบ้าน ๔ (๑๒.๕%) ตอบว่าจะใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าบ้านหรือผ่อนบ้าน ๔ ราย (๑๒.๕%) เช่นกัน ตอบว่าจะใช้จ่ายด้านการศึกษาของบุตร และจำนวนอย่างละ ๒ ราย (๖.๓%) จะเพิ่มการใช้จ่ายด้านอาหาร รายจ่ายส่วนตัว การพักผ่อนหย่อนใจ ที่เหลืออย่างละ ๑ ราย (๓.๑%) จะเพิ่มด้าน การรักษาพยาบาล การศึกษาของตนเอง การกุศล และการเลี้ยงดูบุตร

ตารางที่ ๒.๒๓ การเพิ่มการใช้จ่ายด้านต่าง ๆ หากคนงานชายได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น

ค่าใช้จ่าย	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
อาหาร	๕	๗.๑
รายจ่ายส่วนตัว	๔	๕.๖
การรักษาพยาบาล	-	-
การศึกษาของตนเอง	-	-
ของใช้ในบ้าน	๔	๑๒.๗
การศึกษาของบุตร	๑๒	๑๖.๕
ค่าไฟฟ้า น้ำประปา	-	-
การพักผ่อนหย่อนใจ	๒	๒.๘
เก็บออมไว้	๒๔	๔๐.๕
การกุศล	๒	๒.๘
ให้ บิดามารดาญาติพี่น้อง	๓	๔.๒
ค่าเช่าบ้าน หรือผ่อนบ้าน	๔	๕.๖
ค่าเลี้ยงดูบุตร	๑	๑.๔
รวม	๗๑	๑๐๐.๐

สำหรับคนงานชายนั้น ลักษณะการเพิ่มค่าใช้จ่ายหากได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นมีความคล้ายคลึงกับลักษณะการเพิ่มค่าใช้จ่ายของคนงานหญิง นั่นคือ ส่วนใหญ่จะเก็บออมไว้ ๒๔ ราย (๔๐.๕%) ถัดมาเป็นการเพิ่มการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของบุตร ๑๒ ราย (๑๖.๕%) ค่าของใช้ในบ้าน ๔ ราย (๑๒.๗%) ค่าอาหาร ๕ ราย (๗.๑%) ค่าเช่าบ้าน หรือผ่อนบ้าน ๔ ราย (๕.๖%) รายจ่ายส่วนตัว ๔ ราย (๕.๖%) ให้บิดามารดาหรือญาติพี่น้อง ๓ ราย (๔.๒%) การพักผ่อนหย่อนใจ ๒ ราย (๒.๘%) การกุศล ๒ ราย (๒.๘%) และเพื่อการเลี้ยงดูบุตร ๑ ราย (๑.๔%)

ตารางที่ ๒.๒๔ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวของผู้ถูกสัมภาษณ์

ความรับผิดชอบ	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
เฉพาะตัวเอง	๑๙	๑๘.๘
รับผิดชอบครอบครัวด้วย	๘๕	๘๑.๖
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐

ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ๘๕ ราย (๘๑.๖%) มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีเพียง ๑๙ ราย (๑๘.๔%) ที่เลี้ยงดูเฉพาะตนเองเท่านั้น ยังไม่มีครอบครัวรับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๒๕ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่คนงานต้อง รับผิดชอบ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว (คน)	ราย	อัตราส่วนร้อยละ
๒	๗	๘.๓
๓	๑๑	๑๓.๑
๔	๒๑	๒๕.๐
๕	๑๘	๒๑.๘
๖	๑๐	๑๑.๘
๗	๕	๕.๘
๘	๔	๔.๘
๙	๔	๔.๘
๑๐	๔	๔.๘
รวม	๘๕	๑๐๐.๐

คนงานผู้ถูกสัมภาษณ์ ๘๕ รายมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวถึงมีขนาดสมาชิกตั้งแต่ ๒ ถึง ๑๐ คน ขนาดของสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ คือ ๔ คน มี ๒๑ ราย (๒๕.๐%) ขนาดเล็กที่สุด คือ ๒ คนมี ๗ ราย (๘.๓%) และขนาดของสมาชิกในครอบครัว ๑๐ คนมี ๔ ราย (๔.๘%)

ตารางที่ ๒.๒๖ อัตราส่วนรายได้ของครอบครัวซึ่งส่วนหนึ่งมาจากตัวผู้ถูกสัมภาษณ์จำแนกตาม เพศ

เพศ	อัตราส่วนรายได้ของครอบครัว											
	๐.๑-๑๙.๙ ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	๒๐-๓๙.๙ ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	๔๐-๕๙.๙ ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	๖๐-๗๙.๙ ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	๘๐-๙๙.๙ ร้อยละ	อัตราส่วน ร้อยละ	รวม	อัตราส่วน ร้อยละ
ชาย	๐	๐.๐	๖	๘.๘	๑๔	๒๑.๑	๑๔	๒๑.๑	๙	๑๒.๗	๒๖	๓๖.๖
หญิง	๐	๐.๐	๖	๑๘.๘๕	๑๒	๓๗.๗๕	๘	๒๕.๐	๑	๓.๑	๔	๑๕.๖
รวม	๐	๐.๐	๑๒	๑๑.๗	๒๖	๒๖.๒	๒๒	๒๒.๓	๑๐	๙.๗	๓๑	๓๐.๑

รายได้ของครอบครัวซึ่งมาจากผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นอัตราส่วนร้อยละ ๒๐-๓๙.๙ มี ๑๒ ราย (๑๑.๗%) อัตราส่วนของรายได้ของครอบครัวซึ่งมาจากคนงานร้อยละ ๔๐-๕๙.๙ มี ๒๖ ราย (๒๖.๒%) อัตราส่วนของรายได้ของครอบครัวซึ่งมาจากคนงานร้อยละ ๖๐ - ๗๙.๙ มี ๒๓ ราย (๒๒.๓%) อัตราส่วนของรายได้ของครอบครัวซึ่งมาจากคนงานร้อยละ ๘๐-๙๙.๙ มี ๑๐ ราย (๙.๗%) และอัตราส่วนของรายได้ของครอบครัวซึ่งมาจากคนงานร้อยละ ๑๐๐ มี ๓๑ ราย (๓๐.๑%)