

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการรับรู้และทฤษฎีการรับรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน
3. แนวคิดและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. แนวคิดและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
5. แนวคิดและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการรับรู้และทฤษฎีการรับรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

สุจิตฎญา ลีแวง (2547, น. 24) กล่าวถึง การรับรู้ของแต่ละคนว่ามีความแตกต่างกัน ไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การเรียนรู้จากสังคมหรือการอยู่ร่วมกันในสังคมของมนุษย์แต่ละคน การรับรู้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมแต่เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ของคนจะมีลักษณะเป็นธรรมชาติเป็นไปตามรูปแบบของสังคมที่เขาได้อยู่

ความหมายของการรับรู้

พิศมัย สุวรรณรังษี (2552, น. 35) มีความเห็นว่า การรับรู้เป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวป้อนหรือตัวกระตุ้น กับพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนั้นการรับรู้จึงเป็นกระบวนการทางจิตที่ค่อนข้างซับซ้อน

และเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเข้าใจการยอมรับ และการปฏิบัติร่วมกันในสังคม และองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 66, อ้างถึงใน สุทธิญา ลีแวง, 2547, น. 25) ระบุว่า การรับรู้ เป็นความสัมพันธ์ที่มีความหมาย เป็นกระบวนการแห่งการแปลความหมายจากการสัมผัสที่ได้รับให้ออกมาเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย คนเราต้องใช้ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อนจึงเกิดการรับรู้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2530, น. 70, อ้างถึงใน สุทธิญา ลีแวง, 2547, น. 25) ให้ความหมาย การรับรู้ ว่าเป็นการนำเข้าสู่ของสิ่งกระตุ้นทางกายภาพจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และประสบการณ์ในอดีต เป็นแนวโน้มการจูงใจแต่แต่ละบุคคลจะเลือกสรรการรับรู้ต่อสิ่งกระตุ้น ซึ่งจำได้จากนั้นจะตีความ ปรับความเห็นส่วนตัวให้สอดคล้องกับความต้องการและประสบการณ์ของตน

จิตรา วุฒิลิทธิกุล (2535, น. 37, อ้างถึงใน สุทธิญา ลีแวง, 2547, น. 25) ให้นิยาม คำว่า การรับรู้ ซึ่งหมายถึง การสร้างความหมายจากประสบการณ์โดยการถอดรหัสสิ่งกระตุ้นที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลบางอย่างอาจขยายความได้ว่าการรับรู้ขึ้นเกิดจากการที่เราสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวเราและจากการรับรู้นี้เองได้สร้างความรู้สึเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของเราขึ้นมา โดยผ่านกระบวนการของระบบประสาทสัมผัสและประสบการณ์ต่าง ๆ ในอดีต และสภาพความจูงใจของแต่ละคนที่แตกต่างกันซึ่งรวมเรียกว่าเป็นขบวนการรับรู้ โดยนัยนี้ความเป็นจริงของสิ่งหนึ่งสำหรับแต่ละคนจึงอาจแตกต่างกันออกไป เพราะแต่ละคนก็มีการรับรู้ที่ต่างกันไป และเมื่อการรับรู้มีความแตกต่างกันมากขึ้นปัญหาที่เกิดขึ้น และสิ่งนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารความเข้าใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก ถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งเดียวกันใกล้เคียงกัน โอกาสที่จะเข้าใจกันและลงรอยจะเกิดมาก ในขณะที่เดียวกันถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งของสิ่งเดียวกันเป็นไปคนละทิศทาง ก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาและก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันได้ในที่สุด

กันยา สุวรรณแสง (2532, น. 127, อ้างถึงใน กุลวดี พรหมมินทร์, 2549, น. 8) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ (Perception) ว่าเป็น การใช้ประสบการณ์เดิม แปลความหมายสิ่งเร้า ที่ผ่านประสาทสัมผัส แล้วเกิดความรู้สึก ระลึกถึงความหมายว่าเป็นอะไร มีสิ่งเร้า (Stimulus) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมและแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) เป็นเรื่องของการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายของมนุษย์เช่นการหดเกร็งของกล้ามเนื้อจนทำให้เป็นตะคริว และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus) เป็นสิ่งเร้าอันเกิดจาก

สิ่งแวดล้อมนอกร่างกายทั้งนามธรรมและรูปธรรม เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา ฯลฯ

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546, น. 127) ให้ความหมายของการรับรู้ว่าการรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการในการแปลความหมายที่เกิดขึ้นภายหลังร่างกายรับสัมผัสจากสิ่งเร้าทั้งหลายในการแปลความหมายของสมองจะถูกต้อง ละเอียด และชัดเจนมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความรู้ที่สะสมไว้ ความจำ ความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547, น. 57, อ้างถึงใน กุลวดี พรหมมินทร์, 2549, น. 9) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่าการรับรู้ (Perception) เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการสื่อสารของมนุษย์เพราะมีกระบวนการรับรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาการรับรู้เป็นกระบวนการของการเลือก (Selection) การรวบรวมจัดระเบียบข้อมูล (Organization) การตีความการแปลความหมาย (Interpretation) จากการสัมผัสของมนุษย์และการกำหนดภาพของสิ่งเร้าจะช่วยสร้างการรับรู้ที่สำคัญของมนุษย์

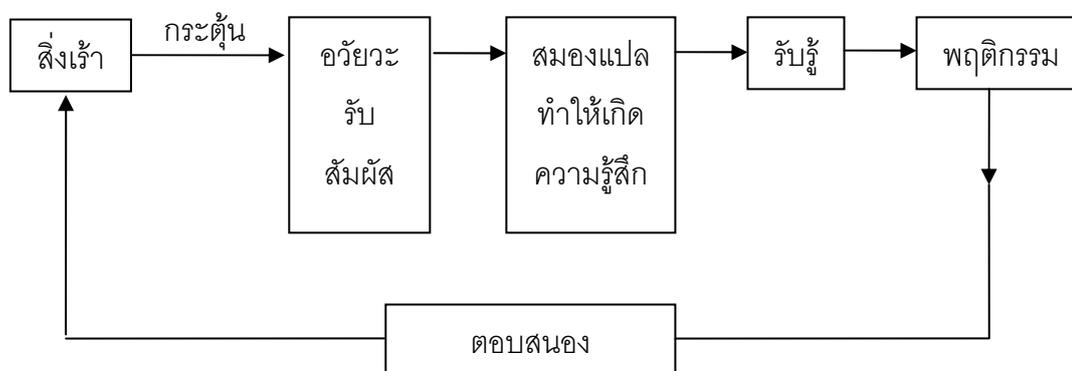
กล่าวโดยสรุป การรับรู้ หมายถึง ผลของความรู้เดิมบวกกับการรับสัมผัสจากสิ่งเร้าที่มากระทบประสาทสัมผัสเกิดความรู้สึก การรับรู้โดยอาศัยความคิด ความเข้าใจ ประสบการณ์ ความจำ ทศนคติซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การรับรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเราสามารถแปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ การรับรู้จึงมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์เพราะการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของพฤติกรรมที่เกิดจากร่างกายได้รับสิ่งเร้า และเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการสื่อสารของมนุษย์ ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงและแต่ละคนมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

กระบวนการรับรู้

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546, น. 127) กล่าวว่า การรับรู้เป็นขั้นตอนหนึ่งที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเกิดกระบวนการรับสัมผัสขึ้นกับร่างกาย กล่าวคือ เมื่อสิ่งเร้าทั้งหลายมากระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส เช่น ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง เซลล์ประสาทที่ทำหน้าที่รับพลังงานจากสิ่งเร้าจะเปลี่ยนพลังงานนั้นให้เป็นกระแสประสาทเพื่อส่งไปยังสมองเขต (area) ต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ความรู้สึกขึ้น จากนั้นจึงแปลความหมายให้รู้และเข้าใจได้ว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อไป การที่สมองแปลความหมายได้ว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร เรียกว่าเกิดการรับรู้ (perception) อาจสรุปความหมายของการรับรู้ได้ว่า หมายถึงกระบวนการ

ในการแปลความหมายที่เกิดขึ้นภายหลังร่างกายเกิดการรับสัมผัสจากสิ่งเร้าทั้งหลาย ในการแปลความหมายของสมองจะถูกต้อง ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นเรื่อยๆ จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความรู้ที่สะสมไว้ ความจำ ความเชื่อ ทักษะ และค่านิยมซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังแสดงใน ภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1
กระบวนการรับรู้ของการรับสัมผัสและการรับรู้

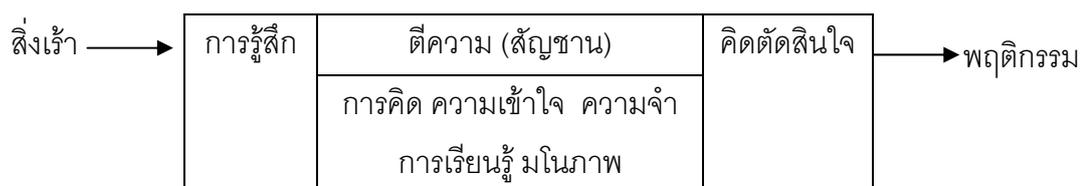


ที่มา: จิตวิทยาทั่วไป (น. 128), โดย เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กันยา สุวรรณแสง (2544, น. 128-129, อ้างถึงใน สุทธิญา ลีแวง, 2547, น. 26) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making) และการแสดงพฤติกรรม เป็นกระบวนการแปลความหมายจากการสัมผัสต่อสิ่งเร้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์เดิมด้วย แสดงเป็นภาพที่ 2.2 ได้ดังนี้

ภาพที่ 2.2

กระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก
ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ
และการแสดงพฤติกรรม



ขอบนการภายนอก → ขอบนการภายใน → ขอบนการแสดงออก
สิ่งเร้า → การรับรู้ → ปฏิกริยาตอบสนอง

ที่มา: การรับรู้เกี่ยวกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBBS) ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน
คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.)
(น. 27), โดย สุทธิญา ลีแวง, 2547, สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

พิศมัย สุวรรณรังษี (2552, น. 35-39) กล่าวว่า การรับรู้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน
สำคัญ ได้แก่

1. มีสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก
2. การสังเกตโดยผ่านประสาทสัมผัสในการมองเห็น ได้กลิ่น รับรสชาติ ได้ยิน และ
การสัมผัส
3. เลือกที่จะรับรู้ (Perceptual Selection) เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถรับรู้ รับทราบ
ข้อมูลได้ทั้งหมด ด้วยเหตุผลจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้ และปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายในตัวผู้รับ	ปัจจัยภายนอก
1. บุคลิกภาพ ที่ทำให้ความสนใจในการรับรู้ สิ่งแวดลอมภายนอก ที่แตกต่างกัน	1. ขนาด
2. การเรียนรู้และประสบการณ์	2. ความเข้มข้น (Intensity)
	3. ความตรงข้าม (Contrast)

ปัจจัยภายในตัวผู้รับ	ปัจจัยภายนอก
<p>3. การมีแรงจูงใจหรือความสนใจในเรื่องนั้น ๆ จะทำให้รับรู้ได้มากกว่ากรณีที่ขาดแรงจูงใจหรือขาดความสนใจในเรื่องดังกล่าว</p> <p>4. ความคาดหวัง หากเรื่องใดตรงกับความคาดหวังจะทำให้เกิดผลการรับรู้ในเชิงบวก หากตรงข้ามจะเกิดผลในทางลบต่อการรับรู้</p> <p>5. ทักษะคิด ที่ดีจะพร้อมที่จะรับรู้และเชื่อถือหากทักษะคิดไม่มีก็จะเกิดการต่อต้าน ไม่เชื่อถือ ไม่ยอมรับ</p> <p>6. ความสามารถในการจำ การเข้าใจที่แตกต่าง จะทำให้การรับรู้ต่างกัน</p> <p>7. แรงขับและความต้องการ เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความต้องการ ทำให้มีผลกระทบต่อการรับ โดยจะทำให้เบี่ยงเบนความสนใจเบี่ยงเบนการรับรู้ไปจากความเป็นจริง</p>	<p>4. องค์ประกอบต่าง ๆ (Background)</p> <p>5. การเคลื่อนไหว (Motion)</p> <p>6. ความซ้ำ (Repetition)</p> <p>7. ความแปลกใหม่ (Novelty)</p> <p>8. ความคุ้นเคย (Familiarity)</p>

4. การจัดกลุ่มจัดระเบียบการรับรู้ เลือกที่จะรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ผู้กระบวนความคิดซึ่งจะเกิดรับรู้ต่อมาหลังจากการจัดระเบียบการรับรู้ อาจเป็นลักษณะของ

- ความต่อเนื่อง (Continuity) คือ ความโน้มเอียงที่จะรับรู้วัตถุในรูปแบบความต่อเนื่องจากความรู้เดิมที่เคยเป็นมา

- การปิดให้เต็ม (Closure) คือ ความโน้มเอียงที่จะรับรู้ให้สมบูรณ์ โดยการเติมข้อมูล

- ความใกล้เคียง (Proximity) คือ ความโน้มเอียงที่จะรับรู้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันเนื่องจากอยู่ใกล้เคียงกัน

- ความเหมือน (Similarity) คือ ความโน้มเอียงที่จะจัดกลุ่ม ลักษณะบางอย่างที่เหมือนกันเข้าเป็นพวกเดียวกัน

5. การแปลความหมาย (Interpretation) เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งการแปลความนี้ต้องระมัดระวังความผิดพลาดในการรับรู้ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ

5.1 คิง King (n.d., อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรังษี, 2552, น. 35-39) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย

- (1) การนำเข้าของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
- (2) การส่งต่อของข้อมูล
- (3) ขบวนการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้รับ
- (4) การเก็บและจดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
- (5) การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่

5.2 จำเนียร ชวงโชติ (ม.ป.ป., อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรังษี, 2552, น. 35-39) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ต้องประกอบด้วย

(1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลรับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว

(2) การแปลความหมายจากอาการสัมผัส คือ ส่วนสำคัญที่จะช่วยแปลความหมายนั้นถูกต้องเพียงใด ซึ่งต้องอาศัยสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด การสังเกต การตั้งใจ ความสนใจ และคุณภาพจิตใจของบุคคลในขณะนั้น

(3) การใช้ความรู้เดิม หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อช่วยแปลความหมายได้แก่ ความคิดความรู้ และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีต ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมมีความสำคัญมากในการแปลความหมาย และในการแปลความหมายได้ดีต้องมีคุณลักษณะดังนี้ คือ เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน และต้องมีปริมาณมาก หมายถึงมีความรู้หลาย ๆ อย่างจึงจะช่วยแปลความหมายได้สะดวก

5.3 สถิต วงศ์สุวรรณ (2525, น. 77) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นของกระบวนการรับรู้ไว้ว่าการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สิ่งมากระทบสัมผัสของอินทรีย์

ขั้นที่ 2 กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งศูนย์อยู่ที่

สมอง

ขั้นที่ 3 สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจ โดยอาศัยความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ ปทัสถาน บุคลิกภาพ เซาว์นปัญญา สรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. มีสิ่งเร้ามากระตุ้นระบบรับรู้ความรู้สึก หรืออวัยวะสัมผัสของบุคคล
2. เกิดการจัดระบบการรับรู้ความรู้สึกจากสิ่งเร้ามากระตุ้น

3. การแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น เป็นความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งต้องอาศัยความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม ความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นก็คือ การรับรู้ของบุคคลนั่นเอง และในที่สุดการรับรู้ของมนุษย์ ก็จะนำมาซึ่งการตอบสนองและพฤติกรรมของผู้รับรู้

ความสำคัญของการรับรู้

การรับรู้ที่ถูกต้องเป็นพื้นฐานยิ่งของการเรียนรู้ เพราะการที่คนเราจะมีความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีนั้น จะต้องเริ่มจากการมีการรับรู้ที่ดีเสียก่อน (กันยา สุวรรณแสง, ม.ป.ป., อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรังษี, 2552, น. 35-39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ไว้ ดังนี้

1. การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ในทำนองเดียวกันการเรียนรู้ก็มีผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากความรู้ความจำเป็นเดิมจะช่วยแปลความหมายให้ทราบว่าเป็นอะไร
2. การรับรู้มีความสำคัญแต่เจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อเกิดการรับรู้ขึ้นย่อมเกิดความรู้สึก และมีอารมณ์ต่อการพัฒนาเป็นเจตคติ และการเกิดพฤติกรรมก็ ตามมาในที่สุด

ปัจจัย/องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2551, อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรังษี, 2552, น.35-39) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ สรุปได้ดังนี้

1. การใส่ใจ (Attention) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับสัมผัส เช่น การใช้จมูกดม การใช้สายตาเพ่งมอง ถ้าสิ่งใดได้รับการใส่ใจมากสิ่งนั้นจะมีความเด่นชัดต่อการรับรู้ การเกิดการใส่ใจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of Perceiver) หมายถึง สภาพของตัวบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ว่าจะขณะนั้นอยู่ในสภาพใด เพราะแต่ละบุคคลเกิดมามีสถานภาพ เจริญเติบโตในสังคมที่ต่างกัน เป็นผลให้ความรู้สึกนึกคิดต่างกันไปด้วย ซึ่งบุคคลจะมีความแตกต่างกันในด้านความต้องการ (need) แรงจูงใจ (Motive) ความคาดหวัง (Expectancy) ทั้งสามเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใส่ใจ

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristics) เป็นสิ่งที่บุคคลได้พบได้รู้สึกและจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจ มากน้อยขึ้นอยู่กับ ความเข้ม ขนาด ทำตรงกันข้ามหรือแปลกออกมา การทำซ้ำ การเคลื่อนไหว

2. ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) จากประสบการณ์ที่สะสมมาตั้งแต่เยาว์วัยสิ่งเหล่านี้บุคคลจะนำมาคาดคะเนหรือเตรียมการที่จะรับรู้

3. การเตรียมความคิดและสถานการณ์แวดล้อม (Mental Set and Context) ทำให้บุคคลเกิดการคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมายในสังคม บุคคลจะต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่แวดล้อมอย่างรอบคอบ พิจารณา ไตร่ตรอง ซึ่งเป็นการเตรียมความคิดที่จะรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม

จำเนียร ชวงโชติ (2532, น. 127-195, อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ, 2548, น. 14-16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประกอบขึ้นจากหลายองค์ประกอบ ดังนี้

1. อวัยวะสัมผัส ถ้าบุคคลใดมีอวัยวะสัมผัสที่ทำหน้าที่ได้ดี ประสาทสัมผัสทำงานได้ดีก็จะทำให้มีการรับรู้ได้ดี

2. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว และจะจำแนกการสัมผัสตามประสบการณ์ของตนเอง การแปลความหมาย จากการสัมผัสจะแปลได้ดีหรือถูกต้องเพียงใดจะต้องอาศัยสติปัญญา การสังเกตพิจารณาความสนใจ และตั้งใจ และคุณภาพของจิตในขณะนั้น

3. ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้ปรากฏแล้วในอดีต และถ้าเป็นความรู้หรือประสบการณ์ที่มีอยู่ถูกต้องและมีปริมาณมากจะช่วยให้การตีความหมายได้ดีขึ้น

4. คุณสมบัติและลักษณะของสิ่งเร้า ที่ทำให้เกิดการรับรู้โดยแบ่งลักษณะของสิ่งเร้าออกเป็น 2 ชนิด คือ

4.1 การรับรู้ในสถานการณ์ที่สิ่งเร้าที่มีโครงสร้างและแบบแผน สิ่งเร้ามีลักษณะที่มีโครงสร้างและแบบแผน สามารถตีความได้ทันทีว่าเป็นอะไร การรับรู้ที่เกิดจากได้รับสิ่งเร้าประเภทนี้จะใช้สถานการณ์เดิม ประสบการณ์ของผู้รับรู้เป็นเครื่องช่วยในการตีความหมาย

4.2 การรับรู้ในสถานการณ์ที่สิ่งเร้าไม่มีโครงสร้างและแบบแผน สิ่งเร้ามีลักษณะไม่ชัดเจน กำกวม บางครั้งอาจตีความหมายได้มากกว่า 1 ความหมาย หรือบางครั้งก็ไม่สามารถตีความหมายได้ การรับรู้ที่เกิดขึ้นมาจากการตีความโดยใช้ความสนใจประสบการณ์ เจตคติ และอื่น ๆ เป็นเครื่องช่วย

5. แรงขับภายในตัวผู้รับรู้ แรงขับ คือ ความต้องการในการตอบสนองในสิ่งที่เราต้องการ แรงขับจะช่วยให้มีการตอบสนองที่ดีขึ้น และทำหน้าที่เหมือนสิ่งเร้าให้เกิดการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่ง ๆ

6. ความใส่ใจหรือความตั้งใจของผู้รับสาร เราไม่สามารถรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น เราจะให้ความใส่ใจหรือสนใจกับสิ่งเร้าบางอย่างที่เราเลือกแล้ว เมื่อสิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งที่เราให้ความใส่ใจ เราก็จะตั้งใจกับสิ่งนั้นทำให้เกิดกระบวนการรับรู้กับสิ่งที่เราสนใจที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งเร้านั้น เป็นสิ่งเร้าที่เราไม่ได้ใส่ใจ เป็นสิ่งที่ไม่ตรงกับความใส่ใจ เราก็จะไม่ใส่ใจและตั้งใจในกระบวนการรับรู้สิ่งเร้านั้น ความใส่ใจหรือตั้งใจกับสิ่งเร้านั้นก็คือการเลือกรับรู้สิ่งเร้าในกรณีที่เกิดสิ่งเร้าหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน เราจะรับรู้ในสิ่งที่เราใส่ใจก่อนเสมอและจะรับรู้ในสิ่งเร้าอื่น ๆ ตามมา

7. การเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้ เป็นการเตรียมที่จะรับรู้ก่อนที่จะมีสิ่งเร้ามากระตุ้นซึ่งจะช่วยให้ผู้รับรู้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น จะเตรียมพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ ถ้าผู้รับรู้มีการเตรียมพร้อมในการรับรู้ก่อนที่จะรับรู้จะทำให้รับรู้ในสถานการณ์หรือสิ่งนั้น ได้ดี

8. ความต้องการ ส่วนใหญ่การให้ความหมายของผู้รับรู้มักตีความเหตุการณ์หรือสิ่งของมักตรงกับความต้องการและคุณค่าของตนเอง ความต้องการจะมีอิทธิพลสูงกับการรับรู้เมื่อสิ่งเร้าที่พบมีลักษณะไม่มีแบบแผน การตีความหมายของสิ่งนั้นมักจะตีความให้ไปในทางเดียวกับความต้องการของผู้รับรู้ในขณะนั้น คนหลายคนที่ได้รับสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจตีความหมายออกไปแตกต่างกันเนื่องมาจากคนหลายคนนั้นมีความต้องการแตกต่างกัน

9. คุณค่าของสิ่งเร้า ตามปกติคนจะให้ความสนใจกับสิ่งที่ตนคิดว่ามีคุณค่า และจะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตนเห็นว่ามีคุณค่ามากกว่าปกติ เช่น การเห็นว่าสิ่งที่เราให้คุณค่ามีความสำคัญนั้นมีขนาดใหญ่กว่าปกติ เป็นต้น

10. บุคลิกภาพของบุคคล แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีผลต่อการตีความในการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งเป็นผลมาจากการที่แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่ต่างกัน เช่น คนมองโลกในแง่ดี กับคนมองโลกในแง่ร้าย การรับรู้ของคน 2 กลุ่มย่อยไม่เหมือนกัน คนมองโลกในแง่ดีจะมองเหตุการณ์ หรือสภาวะแวดล้อมในด้านดี ซึ่งในตรงกันข้ามกับผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายก็จะตีความหมายและรับรู้ในส่วนที่ไม่ดี ส่วนเสียมากกว่าในด้านดี

11. ความสำเร็จและความล้มเหลว ความสำเร็จและความล้มเหลวมีอิทธิพลในระยะยาวกับการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของคน ๆ นั้น ผลของความสำเร็จหรือล้มเหลว

ทำให้คนนั้นมีการรับรู้ที่รวดเร็วหรือช้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นหรือน้อยลง เช่น คนที่ประสบกับความล้มเหลวอาจรู้สึกว่าคุณไม่เก่ง ซึ่งอาจกลายเป็นปมด้อยให้เข้าคิดว่าตนไม่เก่งและทำให้มีการรับรู้ในเรื่อง ๆ นั้นช้าลง หรืออาจรู้สึกว่าคุณต้องต่อสู้เพื่อไม่ให้เกิดความล้มเหลวอีก ก็จะมีผลให้การเพิ่มความพยายามที่จะรับรู้กับเรื่องนั้น ๆ ก็จะมีการรับรู้ในเรื่องนั้น ๆ เร็วขึ้นได้

กล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้เกิดขึ้นจากหลายองค์ประกอบ โดยอาจแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก ๆ คือ ปัจจัยในตัวของผู้รับรู้อย่างได้แก่ ประสบาสัมผัส ประสบการณ์ ความตั้งใจและความสนใจ บุคลิกภาพของผู้รับรู้ เป็นต้น และปัจจัยภายนอกผู้รับรู้ ได้แก่ ช่องทางในการรับรู้ ลักษณะสิ่งเร้า เป็นต้น บางครั้งผู้รับรู้จะได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยพร้อมกันในการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการรับรู้แต่ละคนมีความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกันก็เนื่องมาจากแต่ละคนได้รับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน

การรับรู้ข่าวสาร

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2529, น. 13-14, อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ, 2548, น. 17-18) กล่าวถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารในสังคมว่าจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของการสื่อสารครบทั้ง 4 ประการ คือ มีแหล่งกำเนิด (Source) ข่าวสาร (Message) ช่องทาง (Channel) และจุดมุ่งหมายปลายทาง (Destination) ดังนี้

1. แหล่งสารหรือผู้ส่งสาร (Source) เป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสาร หมายถึง แหล่งกำเนิดของสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วส่งต่อไปยังผู้รับสาร บทบาทของผู้ส่งสารมี 3 ประการ คือ เลือกสรรความหมายที่ใช้ในการสื่อสาร สร้างรหัสจากความหมายให้อยู่ในรูปของสาร และส่งรหัสของสารนั้นออกไป

2. สาร (Message) หมายถึง สิ่งที่ทำหน้าที่กระตุ้นความหมายให้กับผู้รับเป็นเรื่องราวสารที่ส่งออกไปจากผู้สื่อสารถึงตัวผู้รับสาร ในการวิเคราะห์ตัวขององค์ประกอบของสารมีข้อนำพิจารณา 3 ประการ คือ รหัสหรือสัญลักษณ์ของสาร (Message Code หรือ Symbol of Signal) เนื้อหาของสาร (Message Content) และการทำข่าวสาร (Message Treatment) แต่ในความหมายทั่วไปที่ใ้หมักหมายถึง “เนื้อหาของสาร” ซึ่งหมายถึงข้อความที่ผู้ส่งสารใช้สื่อความหมายที่ต้องการ

3. ช่องทางสำหรับส่งสารหรือสื่อ (Channel of Medium) เป็นสิ่งที่พาสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ

4. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับข่าวสารจากแหล่งสาร ในการรับรู้ข่าวสารนี้ บทบาทของผู้รับสารมี 3 ประการหลัก ๆ คือ รับสาร ถอดรหัสจากสารเพื่อให้ได้ความหมาย และโต้ตอบต่อความหมายนั้นสำหรับช่องทางการสื่อสารนั้น ดวงใจ จตุรภัทร (2525, น. 23, อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ, 2548, น. 17-18) ได้สรุปว่าช่องทางการสื่อสารนี้ควรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล (Personal Media) และช่องทางที่เป็นสื่อมวลชน (Mass Communication)

4.1 สื่อบุคคล เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล 2 บุคคลหรือมากกว่า ได้แก่ การพูดคุย การติดต่อในชีวิตประจำวัน การสัมภาษณ์ อภิปรายเนื่องจากในชีวิตมนุษย์โดยปกติมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล สามารถทำหน้าที่อย่างได้ผลดีใน 2 ลักษณะคือ

4.1.1 หน้าที่การสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้ส่งสารสามารถทราบปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร และสามารถปรับปรุงแก้ไขหรือลดอุปสรรคของการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที

4.1.2 สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึกได้

4.2 สื่อมวลชน เป็นการส่งข่าวสารไปสู่คนจำนวนมากได้ในเวลาเดียวกัน ด้วยเวลาอันรวดเร็ว โดยผ่านสื่อพิเศษบางอย่างซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์

ช่องทางที่เป็นสื่อมวลชน สามารถทำหน้าที่ต่อไปนี้ ได้แก่

4.2.1 สามารถเข้าถึงประชาชนผู้รับสารจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว

4.2.2 สามารถให้ข่าว และความรู้ได้ดี

4.2.3 สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ฝังรากลึกได้

Rogers (n.d., อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ, 2548, น. 17-18) สรุปว่า สื่อมวลชนสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า เมื่อวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ฝังแน่นหรือเปลี่ยนพฤติกรรมได้

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2552) อธิบายว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองของพฤติกรรมใด ๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้า ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้านคือ การรับสัมผัส การแปลความหมายและอารมณ์การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส (Sensory motor) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensory) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง

การที่จะเกิดการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องอาศัยการรับรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ การรับรู้มีกระบวนการที่ทำให้เกิดการรับรู้ โดยการนำความรู้เข้าสู่สมองด้วยอวัยวะสัมผัส และเก็บรวบรวมจดจำไว้สำหรับเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดมโนภาพและทัศนคติ ดังนั้นการมีสิ่งเร้าที่ดีและมีองค์ประกอบของการรับรู้ที่สมบูรณ์ถูกต้องก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีด้วยซึ่งการรับรู้เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการรับรู้

นอกจากนี้ กระบวนการรับรู้ยังสามารถใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนด้วย ซึ่ง Fleming ให้ข้อเสนอแนะว่ามีเหตุผลหลายประการที่นักออกแบบเพื่อการเรียนการสอนจำต้องรู้และนำหลักการของการรับรู้ไปประยุกต์ใช้กล่าวคือ

1. โดยทั่วไปแล้วสิ่งต่าง ๆ เช่น วัตถุ บุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันถูกรับรู้ดีกว่า มันก็ย่อมถูกจดจำได้ดีกว่าเช่นกัน
2. ในการเรียนการสอนจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงการรับรู้ที่ผิดพลาด เพราะถ้าผู้เรียนรู้ข้อความหรือเนื้อหาผิดพลาด เขาก็จะเข้าใจผิดหรืออาจเรียนรู้บางสิ่งที่ผิดพลาดหรือไม่ตรงกับความ เป็นจริง
3. เมื่อมีความต้องการสื่อในการเรียนการสอนเพื่อใช้แทนความเป็นจริงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องรู้ว่าทำอะไร จึงจะนำเสนอความเป็นจริงนั้นได้อย่างเพียงพอที่จะให้เกิดการรับรู้ตามความมุ่งหมาย

บทบาทของการรับรู้ที่มีต่อการเรียนรู้ว่า บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี และมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้และการรับรู้สิ่งเร้าของบุคคล นอกจากนี้ขึ้นอยู่กับตัวสิ่งเร้าและประสาท

สัมผัสของผู้รับรู้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของผู้รู้และพื้นฐานความรู้เดิมที่มีต่อสิ่งที่เรียนด้วย

องค์ประกอบการรับรู้

การที่มนุษย์จะรับรู้และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ คือ

1. สถิติปัญญา ผู้มีสถิติปัญญาสูงกว่า ย่อมรับรู้ได้ดีกว่าผู้มีสถิติปัญญาต่ำกว่า
2. การสังเกตและพิจารณา ขึ้นอยู่กับความชำนาญ และความสนใจต่อสิ่งเร้า
3. คุณภาพของจิตในขณะนั้น ถ้ามีความเหนื่อยอ่อน เครียด หรืออารมณ์ขุ่นมัว อาจ

ทำให้แปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากสภาพจิตใจเฝ้าใสปลอดโปร่ง ก็จะทำให้การรับรู้และการเรียนรู้เป็นไปด้วยดี และเป็นระบบการจัดระบบการรับรู้

กล่าวโดยสรุป การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใด ๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่จะเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ปรากฏกับประสาทสัมผัสส่วนใดส่วนหนึ่งของมนุษย์ และส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีส่วนการตัดสินใจมาจากทัศนคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ การรับรู้เป็นการเลือกรับรู้ ดีความหมายและจดจำจากประสบการณ์สิ่งเร้า สิ่งแวดล้อม สื่อ เหตุการณ์ ฯลฯ รอบตัวออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

ชวลิต สละ (2551, น. 192-193) ให้นิยามความหมายของ การคุ้มครองแรงงาน ว่าหมายถึง การกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานเมื่อเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการแล้วจะมีความมั่นใจว่าจะได้รับความมั่นคงในการทำงานโดยมีหลักประกันแน่นอนว่าจะไม่ถูกออกจากงาน โดยไม่มีความผิด ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงกำหนดเวลา และมีสวัสดิการที่ดี มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก็จะได้รับความช่วยเหลือ แต่ถ้ามองในทางกลับกันแล้ว หากไม่มีการคุ้มครองแรงงานแล้วก็มีทางเป็นไปได้มากที่นายจ้างซึ่งมีจิตใจมุ่งแสวงหาแต่กำไรอย่างสูงสุดจะพยายามลดค่าใช้จ่ายทุกวิถีทางโดยเห็นลูกจ้างเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของเครื่องจักรเครื่องยนต์ที่ไม่มีชีวิตจิตใจ และถูกใช้ให้

ผลิตสินค้าเพื่อนายจ้างเท่านั้น นายจ้างเหล่านี้จะไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจในที่สุด ก็เกิดผลเสียไม่เฉพาะแก่ลูกจ้างและนายจ้างเองแต่จะเกิดผลเสียแก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวมด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นโดยเน้นความสำคัญของ 3 เรื่อง คือ

1. ทางเศรษฐกิจ สถานะของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันนี้ ถ้าพิจารณาในทางเศรษฐกิจแล้วก็มีอยู่ 3 สถานะอยู่ในตัวคนเดียวกัน คือ แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการผลิต ในขณะที่เดียวกันก็เป็นผู้บริโภคซึ่งมีความต้องการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่ทำให้สินค้าที่ผลิตขึ้นมาแล้วได้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคต่อไป นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ทำงานเพื่อหารายได้แล้วนำมาใช้จ่ายส่วนหนึ่ง และสามารถเก็บออมไว้อีกส่วนหนึ่งด้วย ผู้ใช้แรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในทางเศรษฐกิจโดยการทำงานเพื่อหารายได้และเป็นผู้ใช้แรงงานในการผลิตซึ่งกรณีหลังนี้ถ้าผู้ใช้แรงงานมีอำนาจต่อรองสูงก็จะได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการที่น่าพอใจ แต่ถ้ามีอำนาจต่อรองต่ำหรือเป็นผู้ด้อยโอกาสก็จะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ดังนั้น รัฐจึงต้องเข้ามาคุ้มครองผลประโยชน์อันควรมีได้ของผู้ใช้แรงงาน และการที่รัฐเข้ามาคุ้มครองนี้ก็เกิดผลดีในทางเศรษฐกิจ คือ ผู้ใช้แรงงานไม่ต้องกังวลต่อความมั่นคงในการทำงาน การที่จะไม่ได้รับค่าจ้างสวัสดิการและเมื่อถึงคราวต้องหยุดการทำงานก็จะได้ค่าชดเชยซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจทำงานอย่างเต็มที่

2. ทางสังคม ผู้ใช้แรงงานมีบทบาทสำคัญในการผลิต จึงถือว่าเป็นผู้มีส่วนในการสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติ และลูกจ้างจำนวนไม่น้อยก็ยังเป็นคนด้อยโอกาสอยู่ รัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาคุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานได้รับผลประโยชน์อันควรมีควรมีได้ในฐานะที่เป็นลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้มีความสงบสุขในการทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมด้วย

3. ทางมนุษยธรรม แม้ว่าแรงงานและเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตดังกล่าวแล้วก็ตาม ลูกจ้างก็มีภาระหน้าที่ควบคุมดูแลเครื่องจักรหรือกระทำการผลิตด้วยมือของตนเอง แต่ลูกจ้างก็ไม่ใช่เครื่องจักรที่ทำงานได้โดยไม่มีชีวิตจิตใจ ทั้งนี้ เพราะลูกจ้างก็มีสภาพเป็นคนที่มีความกังวลต่อหลาย ๆ เรื่อง เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ควรจะได้รับ เป็นต้น รวมทั้งการถูกเอาเปรียบและถูกขูดรีดจากการกระทำที่ผิดศีลธรรมและมนุษยธรรม การปล่อยปละละเลยโดยไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากรัฐก็จะทำให้เกิดความเลวร้าย

ต่าง ๆ ติดตามมามากยิ่งขึ้น ดังนั้น รัฐจึงต้องเข้ามาคุ้มครองไม่ให้สิ่งที่เลวร้ายเกิดขึ้นและเป็นผลกระทบต่อบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข

วิมลรัตน์ เฟ็งศาสตร์ (2549, น. 12-13) กล่าวถึง นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปัจจุบันกระแสการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ได้มีการเจรจาสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดผลทางด้านการค้า การผลิตสินค้าเพื่อส่งออกมีการลงทุน ร่วมทุนกับต่างชาติ ส่งผลให้แรงงานมีงานทำ เกิดการจ้างงานที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้มีการเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ขณะนี้ประเทศไทยได้มีการรวมกลุ่มทางการค้ากับหลายประเทศและการลงทุนที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาการผลิตทางด้านอุตสาหกรรม แรงงานจึงได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งในเรื่องค่าจ้าง มาตรฐานแรงงาน สภาพการจ้าง และสิทธิทางกฎหมายแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานได้ยึดหลักการตามแนวทางรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 4 มีใจความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง และมาตรา 5 มีใจความว่า ประชาชนชาวไทยไม่ว่าแหล่งกำเนิด เพศ หรือศาสนาใดย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ให้มีการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อแก้ปัญหาความยากจน เพิ่มการจ้างงาน พัฒนาการคุ้มครองทางสังคม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและเพิ่มรายได้ ต้องมีการขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในและนอกระบบ

ภารกิจหลักที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่สำคัญนั้นได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิหน้าที่นายจ้างและลูกจ้างด้วยการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน อีกทั้งการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันชีวิตที่ดีที่ได้จากการทำงาน การคุ้มครองแรงงานที่เห็นได้ชัดเจนคือ การให้ความคุ้มครองแรงงานลูกจ้างตามกฎหมาย มีการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยเน้นการพัฒนากระบวนการคุ้มครองแรงงานเป็นสำคัญ

สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการดำเนินให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. ให้การคุ้มครองดูแลและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดโดยเฉพาะเรื่องการคุ้มครองแรงงาน
2. การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ โดยการพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการให้มีความรู้ความสามารถ
3. การพัฒนาการศึกษา สุขภาพอนามัย ทักษะฝีมือ และระบบสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและกระจายไปสู่ลูกจ้างอย่างทั่วถึง
4. การพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง
5. ดำเนินการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทด้านแรงงานที่จะเกิดขึ้น

แนวคิดและสาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แนวคิดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ณัฐพล ศรีโอฬาร (2549, น. 9-10) ศึกษาเรื่อง ความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กล่าวถึง นายจ้างและลูกจ้างมักเกิดข้อพิพาทแรงงานจากพื้นฐานการศึกษาที่ต่างกันความต้องการจ้างแรงงานราคาถูกและการเกณฑ์แรงงานจากถิ่นฐานชนบทเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่หมดฤดูทำเกษตรกรรมขาดอาชีพต่อเนื่องในท้องถิ่น ขาดระบบสาธารณสุขโรค สาธารณสุขขาดความรู้จากการศึกษาและการดูแลจากภาครัฐเพราะเป็นพื้นที่ห่างไกล สิ่งเหล่านี้เพื่อความอยู่รอดจึงต้องยอมแลกค่าแรงต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ความต้องการอยู่ดีมีสุขของลูกจ้างและการปฏิบัติอย่างเพื่อนมนุษย์ สภาพความเป็นจริงนายจ้างมักเอาเปรียบลูกจ้างอยู่เสมอ เช่น การได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด สวัสดิการที่ควรได้รับรับตามกฎหมาย การพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับการศึกษาความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานและความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นธรรม จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีการออกเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การใช้แรงงานเด็กและให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดและการจ่ายค่าจ้างเท่าเทียมกันของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด อำนาจหน้าที่คณะกรรมการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล ศึกษากำหนดอัตราค่าจ้างตามสภาพเศรษฐกิจ สวัสดิการตามกฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

แนวคิดและสาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ภาสกร อักษรสุวรรณ (2552, น. 17) กล่าวถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าเนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ได้บังคับใช้มาเป็นเวลานานในขณะที่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกฎกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรองจึงมีปัญหาในการยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง ดังนั้นในสมัยรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไปเพื่อใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 โดยมีแนวคิดให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้แก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเพิ่มอัตราค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มีได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2544, น. 19-20) กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาเมื่อไม่ปฏิบัติตาม และพนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีอาญาได้เมื่อมีการตรวจพบ แม้จะไม่มีลูกจ้างหรือผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษก็ตาม นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายโดยไม่ให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง นอกจากได้รับโทษทางอาญาแล้ว อาจถูกดำเนินคดีทางแพ่งเพื่อบังคับให้จ่ายเงินหรือชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง หรือผู้มิสิทธิด้วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ บทบัญญัติที่ใช้คำว่า “ห้ามมิให้” ย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 และสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (บทบัญญัติที่ใช้คำว่า “ให้” หรือ “ต้อง”) ย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 มาตรา 151 เช่นเดียวกัน

แนวคิดในการปฏิบัติตามกฎหมาย

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2544, น. 22-23) กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีทั้งบทบัญญัติที่เป็นข้อห้าม (ที่ใช้คำว่า “ห้ามมิให้”) และ บทบัญญัติที่เป็นข้อปฏิบัติ (ที่ใช้คำว่า “ให้” หรือ “ต้อง”) นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตาม เพราะการปฏิบัติตามนอกจากจะไม่ต้องได้รับโทษแล้วยังได้รับประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายด้วย

- นายจ้างและลูกจ้างไม่ควรตกลงหรือทำสัญญากำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์หรือได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะจะทำให้เกิดข้อพิพาทและคดีทั้งทางแพ่งและอาญาตามมา

- นายจ้างไม่อาจกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ที่เป็นการลดรอนสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของลูกจ้างหรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาวะหรือต้อง

ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ หากฝ่าฝืนจะทำให้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นใช้บังคับไม่ได้เนื่องจากเป็นเหตุที่ขัดต่อกฎหมาย

- นายจ้างที่กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ที่เป็นคุณหรือส่งผลดีแก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ยอมใช้บังคับได้และมีผลผูกพันนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะใช้กฎหมายอื่นแทนมิได้

- การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่มีความผิดและมีโทษทางอาญาให้เป็นไปเช่นเดียวกับการตีความกฎหมายอาญาทั่วไป ส่วนการตีความในกรณีที่มีปัญหา หรือข้อสงสัยตัวบทกฎหมายที่ไม่ขัดแย้งประการใด ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และสร้างแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีแก่สังคมแรงงานมากกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้างหรือบุคคลแต่ละคน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ภาสกร อักษรสุพรรณ (2552, น.19-23) กล่าวว่า มีขอบเขตการบังคับใช้แก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานไม่ว่าประกอบกิจการประเภทใด หรือมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด ยกเว้น นายจ้างหรือกิจการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4 คือ

(ก) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น

- ราชการ หมายถึง การงานของรัฐบาลหรือของพระเจ้าแผ่นดิน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542, อ้างถึงใน ภาสกร อักษรสุพรรณ, 2552, น. 19-23)

- ราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่นซึ่งมีฐานะเป็นกรม

- ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ

- ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกรุงเทพมหานคร

- รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หมายถึง พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 หรือกฎหมายฉบับใหม่ที่ออกมาใช้แทนพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

(ข) นายจ้างบางประเภทที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งไม่ใช้บังคับตามกฎหมายทั้งฉบับหรือบางส่วนก็ได้ กฎหมายได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นผู้รักษาการตามกฎหมายฉบับนี้ โดยได้มีการออกกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ยกเว้น มิให้บังคับกฎหมายทั้งฉบับแก่โรงเรียนเอกชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครู ในบางมาตรากับนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้าง

ทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ และกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ยกเว้นมิให้ บังคับกฎหมายทั้งฉบับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในโรงงานเกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน แบ่งเป็น 16 หมวดดังนี้

ข้อความเบื้องต้น ขอบเขตการใช้บังคับ บทนิยามศัพท์

- หมวด 1 บททั่วไป เป็นการให้คุ้มครองลูกจ้างทั่วไป เช่น การเรียกหรือรับเงิน ประกันการทำงาน การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง การปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน การห้ามนายจ้างล่วงเกินทางเพศลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การบอกกล่าวล่วงหน้าการคำนวณระยะเวลาการทำงานของ ลูกจ้าง เป็นต้น

- หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป เป็นการให้คุ้มครองลูกจ้างทั่วไป เช่น กำหนดเวลา ทำงานปกติในงานทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่กรณีที่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ การให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งต้องได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป การให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน การกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี สิทธิการลาป่วย เท่าที่ป่วยจริง ลาเพื่อทำหมั้นและลาเนื่องจากการทำหมั้นตามใบรับรองแพทย์ ลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็นตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น

- หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง เป็นการให้คุ้มครองลูกจ้างหญิง เช่น การกำหนด งานบางประเภทที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำงาน การห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานบางประเภท ทำงาน ล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด การกำหนดสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน การห้าม เลิกจ้างลูกจ้างหญิงเนื่องจากเหตุมีครรภ์ เป็นต้น

- หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เป็นการให้คุ้มครองลูกจ้างเด็ก เช่น การกำหนดอายุ ขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอนุสัญญาขององค์กร แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) การบันทึกสภาพการจ้างและการแจ้งสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็ก เวลาพักระหว่างวันทำงาน การห้ามลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ประเภทงาน

และสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำ การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็ก การห้ามเรียกรับหรือรับเงินประกัน จากลูกจ้างเด็ก การจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็กที่ลาเพื่ออบรมสัมมนา เป็นต้น

- หมวดที่ 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง เช่น การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตาม ประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายอัตราค่าจ้างสำหรับวันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาเพื่อคลอดบุตร อัตราการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงาน ล่วงเวลาในวันหยุด ประเภทงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน ประจำปีเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้ทำความผิดตามมาตรา 119 อัตรา การจ่ายค่าจ้างเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงานที่ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เว้นแต่เป็น การหักตามมาตรา 76 (1) ถึง (5) เป็นต้น

- หมวดที่ 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ว่าด้วยเรื่องของโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อำนาจหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง การพ้นจากตำแหน่ง หลักเกณฑ์การประชุม คณะกรรมการค่าจ้าง การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

- หมวดที่ 7 สวัสดิการ ว่าด้วยเรื่องของโครงสร้างคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน รวมถึง การกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจัดให้มีการเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 5 คน เพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้างใน การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง อำนาจหน้าที่การจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ

- หมวดที่ 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยเรื่องของโครงสร้างคณะกรรมการความปลอดภัยฯ อำนาจหน้าที่ การกำหนด มาตรฐานให้ นายจ้างดำเนินการในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยฯ อำนาจของพนักงานตรวจ แรงงานในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตาม การกำหนดให้นายจ้างจัดให้มี การตรวจสุขภาพลูกจ้างและการส่งผลการตรวจให้พนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

- หมวดที่ 9 การควบคุม ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในมาตรา 108 แห่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงการประกาศ การแก้ไขและสงฆ์เนาข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดใน การร้องทุกข์ของลูกจ้าง การจัดทำและจัดเก็บทะเบียน ลูกจ้าง การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น

- หมวดที่ 10 การพักงาน ให้ความคุ้มครองในเรื่องการสั่งพักงานเพื่อสอบสวน ความผิดของลูกจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิด

- หมวดที่ 11 การจ่ายค่าชดเชย ซึ่งกำหนดอัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายให้ ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างรวม 5 อัตรา ตั้งแต่อัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันถึง สามร้อยวัน ตามมาตรา 118 (1) ถึง (5) การให้นิยามการเลิกจ้างข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยตามมาตรา 119 อัตราการจ่ายค่าชดเชยและการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีนายจ้างย้าย สถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามมาตรา 120 อัตราการจ่ายค่าชดเชยและ การบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีตามมาตรา 121

- หมวดที่ 12 การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน การนำคดี ไปสู่ศาล

- หมวดที่ 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ว่าด้วยองค์ประกอบของกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง อำนาจหน้าที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงาน การส่งเงิน สะสมหรือเงินสมทบของนายจ้าง การเสนอของบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างต่อสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินก่อนเสนอต่อรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี

- หมวดที่ 14 พนักงานตรวจแรงงาน ว่าด้วยอำนาจในการปฏิบัติตามหน้าที่ของ พนักงานตรวจแรงงาน บัตรประจำตัวของพนักงานตรวจแรงงาน การตรวจสอบสถานประกอบการของ พนักงานตรวจแรงงาน

- หมวดที่ 15 การส่งหนังสือ ว่าด้วยการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือ พนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ต่อนายจ้าง

- หมวดที่ 16 บทกำหนดโทษ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตราต่าง ๆ ให้มีบทกำหนดโทษทั้งจำคุก ปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับแล้วแต่กรณี

นอกจากนี้ยังมีบทเฉพาะกาล พระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีก 13 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง วันแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล กำหนดระยะเวลาทำงานปกติและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล สถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่จัดประชุม สัมมนา อบรม ฝึก หรือการอื่น ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น

แนวคิดและสาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ภาสกร อักษรสุวรรณ (2552, น. 23) กล่าวว่า เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ตลอดจนมีนายจ้างจำนวนมากได้ใช้ช่องว่างในการตีความของกฎหมาย และไม่ปฏิบัติตาม หรือ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย รัฐบาลจึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมและประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 โดยมีสาระสำคัญ เช่น กำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือ คำสั่งของนายจ้างมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินเก้าชั่วโมงกำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ กำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกอบด้วยบทบัญญัติจำนวน 27 มาตรา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวบทกฎหมายและให้การตีความกฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ออกมาให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาทั้งเจตนารมณ์ของกฎหมาย คำชี้แจงในแต่ละมาตราหรือศัพท์เฉพาะบางคำ พร้อมทั้งกรณีตัวอย่างประกอบ

แนวคิดและสาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

ธีระพล อรุณะภักดิ์ และคนอื่น ๆ (2551, น. 148) อธิบายว่า เนื่องจากบทบัญญัติในหมวดที่ 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมและประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 โดยมีสาระสำคัญ คือ เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาสกร อักษรสุวรรณ (2552) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อปัญหาในทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงมีอายุไม่เกิน 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในสายงานทรัพยากรบุคคลมานาน 1-3 ปี โดยทำงานด้านสรรหาและว่าจ้างพนักงาน ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายใหม่มาก่อนจากสมาคม สถาบันจัดฝึกอบรมของเอกชน มีความรู้ความเข้าใจภายหลังจากได้รับการอบรมในระดับปานกลาง และกว่าครึ่งได้รับผลกระทบ

จากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจากการประกาศใช้กฎหมายใหม่ ในระดับปานกลาง ปัญหาการนำกฎหมายใหม่ไปปฏิบัติพบว่ามีในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) โดยพบปัญหาเกี่ยวกับการใช้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่ลูกจ้างเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.92) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแตกต่างกัน คือ การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายใหม่

มณฑนา เพชรมณี (2552) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติการด้านเอทีเอ็ม ธนาคาร A ที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพชีวิต ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ศึกษาจาก ลูกจ้างรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติการด้านเอทีเอ็มธนาคาร A จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างเหมาช่วงส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการทำงานกับธนาคาร A 1-3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านทั้งด้านสภาพการทำงาน สัญญาจ้าง กฎระเบียบ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการยังคงเท่าเดิม ผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความรู้ความเข้าใจ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและบริษัทที่สังกัดที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านค่าจ้างที่มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

วิมลรัตน์ เพ็งศาสตร์ (2549) ศึกษาเรื่อง "การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างในสถานประกอบกิจการขนาด 1-9 คน" ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างกว่าร้อยละ 80 เป็นชาย และนายจ้างเกือบครึ่งหนึ่งมีอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร นายจ้างกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมากกว่าร้อยละ 80 เป็นเจ้าของกิจการ และกว่าครึ่งประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเบา การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้าง พบว่า มีทั้งนายจ้างที่ปฏิบัติถูกต้องและไม่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และค่าจ้าง ในเรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าชดเชย รวมตลอดถึงการแจ้งจำนวนผู้ประกันตน และการส่งเงิน

สมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และข้อเสนอจากผลการศึกษา คือ ให้ภาครัฐรัฐประชมระดับไตรภาคี ทุกครั้งที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ หน่วยงานให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้ทั่วถึง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ให้ความรู้แก่นายจ้างในเรื่องกฎหมายแรงงานต้องจัดทำพร้อมดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้โดยเน้นที่สถานประกอบกิจการ ขนาด 1-9 คน เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน และควรมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานระบบการบังคับใช้กฎหมาย การกำกับดูแลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ณัฐพล ศรีโอฬาร (2549) ศึกษาเรื่อง “ความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอน ความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย” เพื่อศึกษา สถานการณ์การจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายของสถานศึกษารัฐบาล ระดับความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงาน และระดับความสำคัญ และจำเป็นของความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนยังไม่มีจัดการ การเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงาน เพราะกระทรวงศึกษาธิการไม่มีหลักสูตรนี้ แต่นักเรียนประมาณ 1 ใน 3 ระบุว่าอาจารย์บางท่านสอนโดยสอดแทรกเนื้อหาวิชา วิชาพื้นฐาน ให้การบ้านเป็นใบงาน หรือวิชาเพิ่มเติม คือสังคมศึกษา และวิชาช่างยนต์ นักเรียนมีความรู้พื้นฐาน เรื่องกฎหมายรัฐธรรมนูญ การไม่คุ้มครองบุคคลสัญชาติอื่น และสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 การใช้แรงงานทั่วไป เรื่องเวลาทำงานมีความรู้ต่ำ และนักเรียนเห็นว่า ความรู้ พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำคัญและจำเป็นมาก นอกจากนั้น แหล่งความรู้จากสื่อโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์นักเรียนได้รับความรู้เพิ่มเติม และข้อเสนอจากผล การศึกษา คือ กระทรวงแรงงานและสถานศึกษาควรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานแล้วค่อยพัฒนาเป็นการจัดหลักสูตรแบบเนื้อหาวิชา ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารข้อมูลให้นักเรียนรับรู้และเข้าใจสิทธิดังกล่าวทางสื่อสารมวลชนทุกรูปแบบ โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ รวมทั้งศึกษาความต้องการของกลุ่มนักเรียนกำลังจะเข้าสู่ ตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเสริมทักษะให้นักเรียนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภิญโญ คล้ายบวร (2548) ศึกษาเรื่อง “การเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้านมาตรฐาน แรงงานในสถานประกอบการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบการนำผล การเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานใน

สถานประกอบการ และเพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญา ประสบการณ์ในการทำงานมีมากกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างมีรายได้มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป และไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรม ส่วนความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงานและมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นด้านการเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการที่อยู่ในแต่ละด้านโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวิธีการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน ด้านกระบวนการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน ด้านความรู้จากการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน ด้านทักษะจากการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน ด้านเจตคติต่อการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน ด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน ด้านแรงจูงใจในการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน และด้านปัญหาในการฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน

สุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ศึกษาเรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง : กรณีศึกษาหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง และเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กล่าวถึงคำจำกัดความของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และสิ่งที่พนักงานได้รับมีสัดส่วนเหมาะสมกับสิ่งที่นำมาใช้ในการทำงาน โดยแบ่งความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ เช่น ระบบการบังคับบัญชา ระบบการกำหนดค่าตอบแทน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์การ

รัชณี หาญถาวรชัยกิจ (2547) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. บุคลากรมีความรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง และมีจริยธรรมในการทำงานในระดับสูง

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ อายุ และอายุงาน

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .157

4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนและด้านระบบ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 2.5

จากผลการศึกษานี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมและหาแนวทางให้บุคลากรมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น

