

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง “การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ปราบกฏผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ส่วนที่ 3 ช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้ศึกษา ได้นำเสนอผลการศึกษาในรูปของร้อยละ โดยใช้ในการหาค่าร้อยละของข้อมูลแต่ละด้าน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	N=65	
ชาย	18	27.7
หญิง	47	72.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N=65	ร้อยละ
สาขาวิชา		
สาขาบัญชี	35	53.8
สาขาการเงิน	16	24.6
สาขาการตลาด	14	21.5
ประสบการณ์ทำงานพิเศษ		
มี	20	30.8
ไม่มี	45	69.2
การฝึกงาน		
เคย	44	67.7
ไม่เคย	21	32.3
การเรียนวิชากฎหมายแรงงาน		
เรียน	5	7.7
ไม่เรียน	60	92.3

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 4.1 ปราบกฏผลการศึกษา ดังนี้

เพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.3 และเพศชาย ร้อยละ 27.7

สาขาวิชา

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.8 ศึกษาในสาขาวิชาบัญชี มากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 24.6 ศึกษาในสาขาวิชาการเงิน และร้อยละ 21.5 ศึกษาในสาขาการตลาด

ประสบการณ์ทำงานพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 69.2 ไม่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษ ส่วนร้อยละ 30.8 มีประสบการณ์ทำงานพิเศษ

การฝึกงาน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 67.7 เคยฝึกงาน แต่ร้อยละ 32.3 ไม่เคยฝึกงาน

การเรียนรู้วิชากฎหมายแรงงาน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 92.3 ไม่ได้เรียนรู้วิชากฎหมายแรงงาน แต่ร้อยละ 7.7 เรียนวิชา
กฎหมายแรงงาน

ตารางที่ 4.2
สถานที่ทำงานพิเศษ

สถานที่ทำงานพิเศษ	จำนวน (คน) N=18	ร้อยละ
ร้านการ์ตูน (Part time)	1	5.6
So Cool	1	5.6
Work and Travel in USA, Seaworld Adventure Park Orlando, FL	1	5.6
Disney's World	1	5.6
Ace Uniform, San Riego USA	1	5.6
บริษัท แบบสอบถาม	1	5.6
East of chicago pizza, South coroling, USA	1	5.6
Boots เมเจอร์ รังสิต	1	5.6
Universal onlando	1	5.6
ประถมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1	5.6
SCB	1	5.6
ชายของตลาดนัดในมหาวิทยาลัย	1	5.6
Bugata, By USA	1	5.6
TU Station snack bar (part time)	1	5.6
JJ (จตุจักร)	1	5.6
Boots Retail Thailand	1	5.6
บริษัท พัฒนาบุคลากร	1	5.6
ฟิวเจอร์ พาร์ค บางแค	1	5.6
รวม	18	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานพิเศษในแต่ละสถานที่ แห่งละ 1 คน คือ ร้านการ์ตูน So Cool Work and Travel in USA Seaworld Adventure Park Orlando, FL Disney's World Ace Uniform San Riego USA บริษัท แบบสอบถาม East of Chicago pizza South coloring USA Boots เมเจอร์ ริงสิต Universal onlando ประถมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ SCB ขายของตลาดนัดในมหาวิทยาลัย Bugata By USA TU Station snack bar JJ (จตุจักร) Boots Retail Thailand บริษัท พัฒนาคูคณากร ฟิวเจอร์ พาร์ค บางแค

ตารางที่ 4.3
สถานที่ฝึกงาน

สถานที่ฝึกงาน	จำนวน (คน) N=44	ร้อยละ
บริษัท	26	59.1
ธนาคาร	11	25.0
สำนักงานบัญชีและกฎหมาย/ตลาดหลักทรัพย์	7	15.9
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างที่เคยฝึกงาน ร้อยละ 59.1 เคยฝึกงานที่บริษัท รองลงมา ร้อยละ 25.0 เคยฝึกงานที่ธนาคาร และร้อยละ 15.9 เคยฝึกงานที่สำนักงานบัญชีและกฎหมาย/ตลาดหลักทรัพย์

ตารางที่ 4.4
การเรียนวิชากฎหมายแรงงาน

วิชากฎหมายแรงงาน	จำนวน (คน) N=5	ร้อยละ
BA201 Business Law	3	60.0
LA209 Civil and Commercial Law	2	40.0
รวม	5	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างที่เรียนวิชากฎหมายแรงงาน ร้อยละ 60.0 เรียนวิชา
กฎหมายแรงงาน BA201 รองลงมา ร้อยละ 40.0 เรียนวิชากฎหมายแรงงาน LA209

ส่วนที่ 2 การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การนำเสนอผลการศึกษาในส่วนการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ค่าชดเชย สัญญาจ้าง และกฎระเบียบ โดยให้กลุ่มตัวอย่าง พิจารณาตัดสินใจเลือกคำตอบเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.5

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน

สิทธิแรงงานด้านเวลาทำงาน	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
เวลาทำงานปกติของลูกจ้างคือ วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง	57 (87.7)	8 (12.3)
ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้ว ไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน	28 (43.1)	37 (56.9)
การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป เมื่อนำเวลาทำงานรวมกันแล้วต้องไม่เกิน สัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง	27 (41.5)	38 (58.5)
ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างนำเวลาทำงานที่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ไปรวมกับเวลาทำงานปกติอื่นได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง และ สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง	17 (26.2)	48 (73.8)
เวลาทำงานปกติของลูกจ้างต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 42 ชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ความปลอดภัย	17 (26.2)	48 (73.8)
ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดเวลาพักก่อนเริ่มทำงานไม่น้อยกว่า 20 นาที	13 (20.0)	52 (80.0)

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านเวลาทำงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่อง เวลาทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมงมากที่สุด ร้อยละ 87.7 รองลงมา ร้อยละ 43.1 รับรู้เรื่องเวลาพักระหว่างการทำงานวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และร้อยละ 41.5 รับรู้เรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง เรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องจัดเวลาพักก่อนเริ่มทำงานไม่น้อยกว่า 20 นาที ซึ่งมีมากถึงร้อยละ 80.0

ตารางที่ 4.6

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับวันหยุด

สิทธิแรงงานด้านวันหยุด	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน	37 (56.9)	28 (43.1)
งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น	36 (55.4)	29 (44.6)
ลูกจ้างมีสิทธิในวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ	34 (52.3)	31 (47.7)
ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน	27 (41.5)	38 (58.5)
งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด	20 (30.8)	45 (69.2)
ลูกจ้างที่ทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกับนายจ้างเพื่อสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน	10 (15.4)	55 (84.6)

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วันมากที่สุด ร้อยละ 56.9 รองลงมา ร้อยละ 55.4 รับรู้เรื่องงานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น และร้อยละ 52.3 ลูกจ้างมีสิทธิในวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ เรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกับนายจ้างเพื่อสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 84.6

ตารางที่ 4.7

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง

สิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	50 (76.9)	15 (23.1)
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี	44 (67.7)	21 (32.3)
ลูกจ้างที่ทำงานมีลักษณะอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชายและหญิง	35 (53.8)	30 (46.2)
การจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ในการจ้างให้ลูกจ้าง จะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง	31 (47.7)	34 (52.3)
ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานครรภ์หนึ่งไม่เกิน 45 วัน	31 (47.7)	34 (52.3)
ลูกจ้างรายเดือนซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง	24 (36.9)	41 (63.1)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน	21 (32.3)	44 (67.7)
ลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง	14 (21.5)	51 (78.5)

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยไม่เลือกปฏิบัติ มากที่สุด ร้อยละ 76.9 รองลงมา ร้อยละ 67.7 รับรู้เรื่องลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และร้อยละ 53.8 รับรู้เรื่องลูกจ้างที่ทำงานมีลักษณะอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชายหญิง และเรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 78.5

ตารางที่ 4.8

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
เกี่ยวกับค่าล่วงเวลา

สิทธิแรงงานด้านค่าล่วงเวลา	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง	18 (27.7)	47 (72.3)
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง	14 (21.5)	51 (78.5)
การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง ให้จ่ายเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	13 (20.0)	52 (80.0)

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าล่วงเวลา ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง มากที่สุด ร้อยละ 27.7 และเรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง ให้จ่ายเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 80.0

ตารางที่ 4.9

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสวัสดิการ

สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้	52 (80.0)	13 (20.0)
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามประเภทและมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล พยาบาล แพทย์ เป็นต้น	51 (78.5)	14 (21.5)
การจัดสวัสดิการตามกฎหมายหรือตามที่มิข้อตกลงกับลูกจ้าง ให้ นายจ้างปิดประกาศจัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง	37 (56.9)	28 (43.1)
สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน	9 (13.8)	56 (86.2)

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ มากที่สุด ร้อยละ 80.0 รองลงมา ร้อยละ 78.5 รับรู้เรื่องลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามประเภทและมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล พยาบาล แพทย์ เป็นต้น และเรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 86.2

ตารางที่ 4.10

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าชดเชย

สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่ลูกจ้างได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง	47 (72.3)	18 (27.7)
นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีที่จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย	41 (63.1)	24 (36.9)
นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีที่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	27 (41.5)	38 (58.5)
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน กรณีที่เลิกจ้างเพราะย้ายสถานประกอบกิจการ ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ	11 (16.9)	54 (83.1)
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน กรณีที่เลิกจ้างเพราะปรับปรุงหน่วยงาน ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันเลิกจ้าง	11 (16.9)	54 (83.1)
ลูกจ้างทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน	10 (15.4)	55 (84.6)
ลูกจ้างทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน	9 (13.8)	56 (86.2)
ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน	8 (12.3)	57 (87.7)
ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน	8 (12.3)	57 (87.7)
ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน	7 (10.8)	58 (89.2)

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าชดเชย หมายถึง เงินที่ลูกจ้างได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง มากที่สุด ร้อยละ 72.3 รองลงมา ร้อยละ 63.1 รับรู้เรื่องนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีที่จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และร้อยละ 41.5 รับรู้เรื่องนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีที่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 89.2

ตารางที่ 4.11

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสัญญาจ้าง

สิทธิแรงงานด้านสัญญาจ้าง	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
สัญญาจ้างหรือข้อตกลงที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างหรือขัดต่อกฎหมายสัญญาจะตกเป็นโมฆะ	35 (53.8)	30 (46.2)
สัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี	30 (46.2)	35 (53.8)
สัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็นหนังสือหรือตกลงด้วยวาจาก็ได้	28 (43.1)	37 (56.9)
ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง	25 (38.5)	40 (61.5)

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านสัญญาจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสัญญาจ้างหรือข้อตกลงที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างหรือขัดต่อกฎหมายสัญญาจ้างจะตกเป็นโมฆะ มากที่สุด ร้อยละ 53.8 รองลงมา ร้อยละ 46.2 รับรู้เรื่องสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี เรื่องที่รับรู้น้อยที่สุดคือ เรื่องห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงินทรัพย์สินหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 61.5

ตารางที่ 4.12

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับกฎระเบียบ

สิทธิแรงงานด้านกฎระเบียบ	รับรู้	ไม่รับรู้
	จำนวน	จำนวน
ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้าง	31 (47.7)	34 (52.3)
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต้องมีรายละเอียด คือ วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง หลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ	26 (40.0)	39 (60.0)
ในกรณีที่ทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวน เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้	17 (26.2)	48 (73.8)
นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง	10 (15.4)	55 (84.6)

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิแรงงานด้านกฎระเบียบ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และวันสิ้นสุดการจ้าง มากที่สุด ร้อยละ 47.7 รองลงมา ร้อยละ 40.0 รับรู้เรื่อง

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต้องมีรายละเอียด คือ วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง หลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ เรื่องที่รับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 84.6

ส่วนที่ 3 ช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ นำเสนอผลการศึกษาในรูปของร้อยละ โดยใช้การหาค่าร้อยละของช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงาน ประกอบด้วย ช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล และสื่ออื่น ๆ

ตารางที่ 4.13

การรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล

การรับรู้สิทธิ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคยรับรู้	32	49.2
ไม่เคยรับรู้จากสื่อบุคคล	33	50.8
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.8 ไม่เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล และร้อยละ 49.2 เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล

ตารางที่ 4.14

การรับรู้สิทธิแรงงานของผู้ที่เคยรับรู้จากสื่อบุคคล

ประเภทสื่อบุคคล	จำนวน (คน) (N=32)	ร้อยละ
ครู อาจารย์	25	78.1
บุคคลในครอบครัว	18	56.3
เพื่อน	10	31.3
เพื่อนบ้าน	1	3.1
อื่น ๆ (บุคคลที่เคยฝึกงาน)	1	3.1

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.14 จำนวนผู้ที่เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล มีจำนวน 32 คน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.1 รับรู้สิทธิแรงงานจากครู อาจารย์ รองลงมา ร้อยละ 56.3 รับรู้สิทธิแรงงานจากบุคคลในครอบครัว ร้อยละ 31.3 รับรู้สิทธิแรงงานจากเพื่อน และร้อยละ 3.1 รับรู้สิทธิแรงงานจากเพื่อนบ้าน และอื่น ๆ (บุคคลที่เคยฝึกงาน)

ตารางที่ 4.15

การรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่ออื่น ๆ

การรับรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคยรับรู้	49	75.4
ไม่เคยรับรู้จากสื่ออื่น ๆ	16	24.6
รวม	65	100.0

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.4 เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่ออื่น ๆ และร้อยละ 24.6 ไม่เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่ออื่น ๆ

ตารางที่ 4.16

การรับรู้สิทธิแรงงานของผู้ที่เคยรับรู้จากสื่ออื่น ๆ

ประเภทสื่ออื่น ๆ	จำนวน (คน) (N=49)	ร้อยละ
โทรทัศน์	39	79.6
หนังสือ	24	49.0
นิตยสาร วารสารทั่วไป	18	36.7
อินเทอร์เน็ต	15	30.6
แผ่นพับ	13	26.5
วิทยุ	8	16.3
ข่าวประชาสัมพันธ์	7	14.3

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.16 ในจำนวนผู้รับรู้สิทธิแรงงานของผู้ที่เคยรับรู้จากสื่ออื่น ๆ จำนวน 49 คน พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.6 รับรู้สิทธิแรงงานจากโทรทัศน์ รองลงมา ร้อยละ 49.0 รับรู้สิทธิแรงงานจากหนังสือ ร้อยละ 36.7 รับรู้สิทธิแรงงานจากนิตยสาร วารสารทั่วไป ร้อยละ 30.6 รับรู้สิทธิแรงงานจากอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 26.5 รับรู้สิทธิแรงงานจากแผ่นพับ ร้อยละ 16.3 รับรู้สิทธิแรงงานจากวิทยุ ร้อยละ 14.3 รับรู้สิทธิแรงงานจากข่าวประชาสัมพันธ์

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทาง การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ จำนวน 13 คน รายละเอียดมีดังนี้

ข้อเสนอต่อภาครัฐ

1. ภาครัฐควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานให้มากขึ้นกว่าเดิม (2 คน)
2. ภาครัฐควรส่งเสริมให้ความรู้และความเข้าใจแก่แรงงานให้มากขึ้นและอย่างทั่วถึง เพื่อให้ไม่ให้เกิดข้อพิพาทจากนายจ้าง (2 คน)

ข้อเสนอต่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา

1. สถาบันการศึกษาควรจัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนเรื่องนี้ และให้เป็นวิชาบังคับของทุกคนฯ และทุกสถาบันการศึกษา (4 คน)
2. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสิทธิของแรงงานให้นักศึกษาก่อนจบการศึกษา (1 คน)
3. ให้สถาบันการศึกษามีการส่งเสริมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กับนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา (1 คน)

ข้อเสนออื่น ๆ

1. ควรจัดทำแผ่นพับเล็ก ๆ และแจกให้นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา (2 คน)
2. ควรมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารในเว็บไซต์ให้มากขึ้น และใช้ภาษาที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย (1 คน)

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้สิทธิแรงงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มีดังนี้

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่าง
กับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เพศ	การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน								รวม
	เวลาทำงาน	วันหยุด	ค่าจ้าง	ค่าล่วงเวลา	สวัสดิการ	ค่าชดเชย	สัญญาจ้าง	กฎระเบียบ	
ชาย \bar{X}	0.46	0.38	0.49	0.37	0.51	0.25	0.33	0.26	0.38
S.D.	0.31	0.34	0.33	0.41	0.30	0.25	0.38	0.33	0.24
หญิง \bar{X}	0.39	0.44	0.48	0.18	0.60	0.29	0.50	0.35	0.40
S.D.	0.27	0.30	0.26	0.28	0.25	0.21	0.38	0.33	0.21
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.07	0.06	0.01	0.19	0.09	0.04	0.17	0.09	0.02
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.17 จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิง กับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา และสัญญาจ้าง แตกต่างกัน โดยเพศชายมีการรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าล่วงเวลามากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับสัญญาจ้างมากกว่าเพศชาย สำหรับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าชดเชย และ กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18
 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสาขาวิชา
 ของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้สิทธิแรงงาน
 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สาขาวิชา	การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน								รวม
	เวลา ทำงาน	วันหยุด	ค่าจ้าง	ค่า ล่วงเวลา	สวัสดิ การ	ค่า ชดเชย	สัญญา จ้าง	กฎ ระเบียบ	
สาขา \bar{X} บัญชี	0.41	0.44	0.50	0.21	0.60	0.28	0.46	0.33	0.40
S.D. และการเงิน	0.28	0.32	0.27	0.31	0.26	0.23	0.38	0.32	0.22
สาขา \bar{X} การ	0.42	0.36	0.41	0.31	0.46	0.27	0.45	0.30	0.37
S.D. ตลาด	0.29	0.27	0.28	0.38	0.29	0.22	0.41	0.36	0.20
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.01	0.08	0.09	0.10	0.14	0.01	0.01	0.03	0.03
การ แปลผล	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง

จากตารางที่ 4.18 จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสาขาวิชาบัญชี สาขาการเงิน และสาขาการตลาด กับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าสาขาวิชาบัญชี สาขาการเงิน และสาขาการตลาด รับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ค่าชดเชย สัญญาจ้าง และกฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19
 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประสบการณ์
 ทำงานพิเศษของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้สิทธิแรงงาน
 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ประสบการณ์ การทำงาน พิเศษ	การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน								รวม	
	เวลา ทำงาน	วันหยุด	ค่าจ้าง	ค่า ล่วงเวลา	สวัสดิ การ	ค่า ชดเชย	สัญญา จ้าง	กฎ ระเบียบ		
มี \bar{X}	0.33	0.37	0.38	0.20	0.54	0.29	0.39	0.29	0.34	
S.D.	0.27	0.25	0.28	0.27	0.26	0.26	0.30	0.32	0.21	
ไม่มี \bar{X}	0.44	0.44	0.53	0.24	0.59	0.27	0.48	0.34	0.41	
S.D.	0.28	0.34	0.27	0.35	0.27	0.21	0.42	0.33	0.22	
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.11	0.07	0.15	0.04	0.05	0.02	0.09	0.05	0.07	
การ แปลผล	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตก ต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง

จากตารางที่ 4.19 จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษและผู้ที่ไม่ประสบการณ์ทำงานพิเศษ กับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษและผู้ที่ไม่ประสบการณ์ทำงานพิเศษ มีการรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้าง แตกต่างกัน สำหรับการรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุด ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ค่าชดเชย สัญญาจ้าง และ กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20
เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างการฝึกงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้สิทธิแรงงาน
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การฝึกงาน	การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน								รวม
	เวลาทำงาน	วันหยุด	ค่าจ้าง	ค่าล่วงเวลา	สวัสดิการ	ค่าชดเชย	สัญญาจ้าง	กฎระเบียบ	
เคย \bar{X}	0.34	0.36	0.43	0.21	0.55	0.24	0.39	0.29	0.35
S.D.	0.26	0.29	0.28	0.32	0.26	0.19	0.36	0.30	0.20
ไม่เคย \bar{X}	0.54	0.56	0.58	0.27	0.62	0.35	0.58	0.39	0.49
S.D.	0.28	0.33	0.25	0.34	0.29	0.28	0.42	0.38	0.22
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.20	0.20	0.15	0.06	0.07	0.11	0.19	0.10	0.14
การแปลผล	ต่าง	ต่าง	ต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.20 จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้ที่เคยฝึกงานและผู้ที่ไม่เคยฝึกงานกับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้ที่เคยฝึกงานและผู้ที่ไม่เคยฝึกงาน มีการรับรู้สิทธิแรงงาน เกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง และ สัญญาจ้าง แตกต่างกัน สำหรับการรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ค่าชดเชย และกฎระเบียบ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.21
 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างการเรียนวิชา
 กฎหมายแรงงานของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้สิทธิแรงงาน
 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การเรียน วิชา กฎหมาย แรงงาน	การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน								รวม
	เวลา ทำงาน	วันหยุด	ค่าจ้าง	ค่า ล่วงเวลา	สวัสดิ การ	ค่า ชดเชย	สัญญา จ้าง	กฎ ระเบียบ	
เรียน \bar{X}	0.60	0.53	0.70	0.33	0.80	0.38	0.75	0.80	0.59
S.D.	0.19	0.36	0.07	0.47	0.11	0.28	0.43	0.11	0.15
ไม่เรียน \bar{X}	0.39	0.41	0.46	0.22	0.55	0.27	0.43	0.28	0.38
S.D.	0.28	0.31	0.28	0.32	0.27	0.22	0.37	0.31	0.21
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.21	0.12	0.24	0.11	0.25	0.11	0.32	0.52	0.21
การ แปลผล	ต่าง	ไม่ แตกต่าง	ต่าง	ไม่ แตกต่าง	ต่าง	ไม่ แตกต่าง	ต่าง	ต่าง	ต่าง

จากตารางที่ 4.21 จากผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างการเรียน
 วิชากฎหมายแรงงานและการไม่เรียนวิชากฎหมายแรงงานกับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมาย
 คุ้มครองแรงงาน พบว่าโดยรวม แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้ที่เรียนวิชา
 กฎหมายแรงงานและผู้ที่ไม่เรียนวิชากฎหมายแรงงาน มีการรับรู้สิทธิแรงงาน เกี่ยวกับเวลาทำงาน
 ค่าจ้าง สวัสดิการ สัญญาจ้าง และ กฎระเบียบ แตกต่างกัน สำหรับการรับรู้สิทธิแรงงานเกี่ยวกับ
 วันหยุด ค่าล่วงเวลา และค่าชดเชย ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.22

สรุปภาพรวมผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้สิทธิแรงงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูล ส่วนบุคคล	การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน								รวม
	เวลา ทำงาน	วันหยุด	ค่าจ้าง	ค่า ล่วงเวลา	สวัสดิ การ	ค่า ชดเชย	สัญญา จ้าง	กฎ ระเบียบ	
เพศ	X	X	X	แตกต่าง	X	X	แตกต่าง	X	X
สาขาวิชา	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ประสบ การณ์ ทำงาน พิเศษ	X	X	แตกต่าง	X	X	X	X	X	X
การเคย ฝึกงาน	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	X	X	X	แตกต่าง	X	X
การเรียน วิชา กฎหมาย แรงงาน	แตกต่าง	X	แตกต่าง	X	แตกต่าง	X	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวมปรากฏดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง เพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันด้านค่าล่วงเวลา และสัญญาจ้าง
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษและไม่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษ มีการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันด้านค่าจ้าง

3. กลุ่มตัวอย่าง ที่เคยฝึกงานและไม่เคยฝึกงาน มีการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันด้านเวลาทำงาน วันหยุด ค่าจ้าง และ สัญญาจ้าง

4. กลุ่มตัวอย่าง ที่เรียนวิชากฎหมายแรงงานและไม่เรียนวิชากฎหมายแรงงาน มีการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน ในด้านเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ สัญญาจ้าง และ กฎระเบียบ

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง “การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” ของกลุ่มตัวอย่างสามารถนำมาอภิปรายผล ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และศึกษาอยู่ในสาขาบัญชี สาขาการเงิน และสาขาการตลาด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ทำงาน (ร้อยละ 69.2) มีเพียงประสบการณ์จากการฝึกงานเท่านั้น ซึ่งการฝึกงานก็ยังไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานได้ เหตุเพราะการฝึกงานส่วนใหญ่ไม่มีค่าจ้างและเป็นไปในลักษณะของการอาสาเพื่อเข้าไปช่วยงานเพียงเท่านั้น อีกทั้งเนื่องจากสายการเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่เน้นไปในลักษณะของความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตนเองศึกษา จึงทำให้ความต้องการที่จะเรียนรู้ในเรื่องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เป็นที่น่าสนใจของกลุ่มตัวอย่างมากนัก มีเพียงร้อยละ 7.7 เท่านั้นที่เรียนวิชาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ทั้งที่การเรียนวิชาดังกล่าวจะช่วยให้ตนเองได้รับรู้ถึงสิทธิด้านแรงงานที่พึงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เมื่อจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ของ สุทธิญาลีแวง (2547, น. 24) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของคนจะมีลักษณะเป็นธรรมชาติเป็นไปตามรูปแบบของสังคมที่เขาได้อยู่ กล่าวคือหากกลุ่มตัวอย่างไม่ได้อยู่ในวัยทำงาน หรือจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเพื่อนำมาประกอบอาชีพในอนาคต ก็จะไม่ส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในการรับรู้สิทธิด้านแรงงาน ถึงแม้จะมีความสำคัญต่อตนเองในอนาคตก็ตาม

การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงและศึกษาในสาขาบัญชี ซึ่งมีส่วนน้อยที่เคยฝึกงานและเคยเรียนวิชากฎหมายแรงงาน ซึ่งมีการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจากประสบการณ์ทำงานพิเศษ และการฝึกงาน และจากช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล และสื่ออื่น ๆ แต่ผลการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้กลับพบว่า การรับรู้สิทธิแรงงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผู้เคยมีประสบการณ์ทำงานและไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องในส่วนนี้ จึงมีผลทำให้การรับรู้สิทธิแรงงานในแต่ละด้านมีน้อยที่น่าสังเกตคือ ผู้ที่เรียนวิชากฎหมายแรงงานและผู้ที่ไม่เรียนวิชากฎหมายแรงงาน มีผลทำให้การรับรู้สิทธิแรงงานเกิดความแตกต่างกัน คือผู้ที่เรียนวิชากฎหมายแรงงานจะมีการรับรู้ได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้ของ กัญญา สุวรรณแสง (ม.ป.ป., อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรังษี, 2552, น. 35-39) ซึ่งหากมีการรับรู้ที่ถูกต้องเป็นพื้นฐานแล้ว คนเราจะมีความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดี

จากผลการศึกษาเมื่อแยกการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะพบว่า

1. การรับรู้สิทธิแรงงานเรื่องลูกจ้างที่ทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ตุงกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง อาจตกลงกับนายจ้างเพื่อสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน เรื่องลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างต่อชั่วโมง และเรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง ให้จ่ายเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง จากผลการศึกษาพบว่า เรื่องนี้มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด เพราะเนื่องจากเป็นเรื่องที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่ ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงาน และไม่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษหรือเคยฝึกงานในด้านนี้มาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิศมัย สุวรรณรังษี (2552, น. 35-39) กล่าวถึง การเลือกที่จะรับรู้ เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถรับรู้ รับทราบข้อมูลได้ทั้งหมด ด้วยเหตุผลจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้ และปัจจัยภายนอก

2. การรับรู้สิทธิแรงงานเรื่องสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน จากการศึกษา

พบว่า เรื่องนี้รับรู้ร่น้อยที่สุด ซึ่งมากถึง ร้อยละ 86.2 และการรับรู้สิทธิแรงงาน เรื่องนายจ้างซึ่งมี ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง จากการศึกษาพบว่า เรื่องนี้รับรู้ร่น้อยที่สุด มากถึง ร้อยละ 84.6 สาเหตุที่ทำให้การรับรู้มีน้อยเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์ จากการทำงานจริง อีกทั้งการรับรู้ในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่ไกลตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจาก ผลการศึกษาดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพล ศรีโอฬาร (2549) ที่ศึกษา เรื่องความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในทัศนะของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อศึกษาสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนความรู้ พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของสถานศึกษารัฐบาล ระดับ ความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงาน และระดับความสำคัญและจำเป็นของความรู้พื้นฐานด้าน สิทธิแรงงาน ที่ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ เสริมทักษะให้นักเรียนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การรับรู้สิทธิแรงงาน เรื่องลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน จากการศึกษาพบว่า เรื่องนี้รับรู้ร่น้อยที่สุด ซึ่งมีมาก ถึงร้อยละ 89.2 และร้อยละ 87.7 ร้อยละ 68.2 ตามลำดับ ได้แก่ เรื่อง ลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน และเรื่อง ลูกจ้างทำงาน ครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน และเรื่อง ลูกจ้างทำงาน ครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน เหตุเพราะ การรับรู้ในเรื่องดังกล่าวมีความซับซ้อนในด้านกฎหมายในการทำความเข้าใจการนับอายุงาน อีกทั้งการเรียกชื่อลักษณะการจ้างที่แตกต่างกัน เช่น ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานทดลองงาน พนักงานประจำ อาจก่อให้เกิดความสับสนในการทำความเข้าใจในการสื่อความหมายหากขาด ซึ่งหลักยึดที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้อีกเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจัง

ช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงาน

ผลจากการศึกษาพบว่าช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงานที่สำคัญได้แก่ ครูอาจารย์ บุคคลในครอบครัว และเพื่อน ๆ นอกเหนือจากนี้ การรับรู้จากประสบการณ์การทำงานพิเศษและ การฝึกงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมีตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตเมื่อจบการศึกษาและเข้าสู่ ตลาดแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าช่องทางการรับรู้ที่สำคัญที่สุดถึงร้อยละ 78.1 คือ ครูอาจารย์ จัดเป็นช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล ซึ่งถือเป็นแหล่งการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งจะช่วยในการส่งเสริมการรับรู้สิทธิในแต่ละด้านให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวัดผลผู้เข้าศึกษาว่ามีพัฒนาการต่อการรับรู้ในเรื่องที่เรียนมากน้อยเพียงใด อีกทั้งยังมีผู้คอยชี้แนะข้อสงสัยจึงทำให้สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ของผู้เข้าศึกษาเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องแนวคิดของ ดวงใจ จตุรภัทร (2525, น. 23, อ้างถึงใน สุปรภาณี บุญวิเศษ, 2548, น. 17-18) ที่กล่าวถึงข้อดีของการสื่อสารที่ใช้ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล สามารถทำหน้าที่อย่างได้ผลดีใน 2 ลักษณะ คือ

1. หน้าที่การสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้ส่งสารสามารถทราบปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร และสามารถปรับปรุงแก้ไขหรือลดอุปสรรคของการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที
2. สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึกได้

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 พบว่า เพศมีผลต่อการรับรู้สิทธิแรงงานในสองเรื่องคือ การรับรู้เรื่องค่าล่วงเวลา โดยเพศชายมีการรับรู้ในด้านนี้มากกว่าเพศหญิงอาจเป็นเพราะเพศชายเป็นเพศที่มีความต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพสูงกว่าเพศหญิงจึงทำให้การรับรู้ของเพศชายสูงกว่า ส่วนอีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ด้านสัญญาจ้างเพศหญิงกลับมีการรับรู้สูงกว่าเหตุเพราะเพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบกว่านั่นเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ พิศมัย สุวรรณรังษี (2552, น. 35-39) ที่กล่าวถึงปัจจัยในตัวผู้รับว่า บุคลิกภาพ และความสนใจในเรื่องนั้น ๆ มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งความสนใจและบุคลิกภาพระหว่างเพศที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้ส่งผลต่อการรับรู้ในด้านดังกล่าวข้างต้นแตกต่างกันตามไปด้วย

สาขาวิชาเรียน ผลจากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้านเหตุเพราะการศึกษาในด้านสาขาวิชาบัญชี การเงิน และการตลาด เป็นการศึกษาวิชาชีพเฉพาะด้านที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่าใดนักและการเรียนวิชากฎหมายแรงงานไม่ใช่วิชาบังคับให้ต้องศึกษา ดังนั้นการเรียนวิชากฎหมายแรงงานเพิ่มเติมของนักศึกษาในสาขาวิชาชีพดังกล่าวจึงเป็นไปในลักษณะความสนใจส่วนบุคคลซึ่งจากผลการศึกษามีผู้สนใจเรียนวิชากฎหมายแรงงานเพียงร้อยละ 7.7 จึงทำให้พื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิด้านแรงงานอยู่

ในระดับต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของพิศมัย สุวรรณรังษี (2552, น. 35-39) ที่กล่าวว่า การมีแรงจูงใจหรือความสนใจในเรื่องนั้น ๆ จะทำให้รับรู้ได้มากกว่ากรณีที่ขาดแรงจูงใจหรือขาดความสนใจในเรื่องดังกล่าว

ประสบการณ์ทำงานพิเศษและประสบการณ์การฝึกงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันมากนักแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ามี ความแตกต่างกันในบางด้านของการรับรู้ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่ มีประสบการณ์ทำงานพิเศษและผู้มีประสบการณ์การฝึกงานกลับมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้ในรายด้านน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงาน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานขาดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจากการเรียนการสอนด้านการเรียนวิชา กฎหมายแรงงานในสถานศึกษา โดยใช้เวลาไปกับการทำงานนอกเวลา มากกว่าที่จะมาศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่ตนเองไม่สนใจ จึงส่งผลให้การรับรู้สิทธิแรงงานต่ำกว่านั่นเอง

สำหรับด้านการเรียนวิชากฎหมายแรงงานส่งผลต่อความแตกต่างในด้านการรับรู้สิทธิด้านแรงงานมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน เหตุเพราะการเรียนการสอนที่เป็นระบบในสถานศึกษา เป็นลักษณะของการสื่อสารสองทาง ซึ่งมีความสอดคล้องตามแนวคิดของ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2529, น. 13-14, อ้างถึงใน สุปรภาณี บุญวิเศษ, 2548, น. 17-18) ที่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ส่งสารจะต้องสามารถทราบปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร และสามารถปรับปรุงแก้ไขหรือลดอุปสรรคของการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที อีกทั้งในระบบการศึกษายังมีการวัดผล และมีผู้ให้คำแนะนำในข้อสงสัยต่าง ๆ จึงทำให้การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานของผู้ที่เรียนวิชากฎหมายแรงงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนนั่นเอง