

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิด้านแรงงานของนักศึกษาก่อนการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการรับรู้ด้านสิทธิแรงงานของนักศึกษา

วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ระดับอุดมศึกษา จากสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งเรียนสาขาการบัญชี สาขาการเงิน และสาขาการตลาด จำนวน 65 คน

### สรุปผลการศึกษา

#### ข้อมูลส่วนทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.3 ซึ่งส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในสาขาวิชาบัญชี ร้อยละ 53.8 และส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษ แต่เคยมีประสบการณ์การฝึกงาน ร้อยละ 67.7 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 92.3 ไม่เคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน

#### การรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านเวลาทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.7 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือ เรื่องการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องจัดเวลาพักก่อนเริ่มทำงานไม่น้อยกว่า 20 นาที ซึ่งมีมากถึงร้อยละ 80.0

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.9 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือเรื่องลูกจ้างที่ทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกับนายจ้างเพื่อสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ซึ่งมีมากถึง 84.6

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.9 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยไม่เลือกปฏิบัติ” มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือเรื่อง ลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 78.5

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าล่วงเวลา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 27.7 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือ เรื่อง การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง ให้จ่ายเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง ซึ่งมีมากถึงร้อยละ 80.0

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.0 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับ สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือเรื่อง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 86.2

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.3 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับ ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่ลูกจ้างได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือเรื่อง ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งมีมากถึงร้อยละ 89.2

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสัญญาจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.8 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับ สัญญาจ้างหรือข้อตกลงที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างหรือขัดต่อกฎหมาย สัญญาจะตกเป็นโมฆะ มากที่สุด และรับรู้น้อยที่สุด คือเรื่อง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานไม่ว่าจะเป็นเงินทรัพย์สินหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 61.5

การรับรู้สิทธิแรงงานด้านกฎระเบียบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.7 รับรู้สิทธิเกี่ยวกับ ทะเบียนลูกจ้างต้องมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วันเริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และ

วันสิ้นสุดการจ้าง มากที่สุด และรับร้งน้อยที่สุด คือเรื่อง นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมีมากถึง ร้อยละ 84.6

### ช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.8 ไม่เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล และร้อยละ 49.2 เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อบุคคล และช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงานของผู้ที่เคยรับรู้จากสื่อบุคคล ส่วนใหญ่รับรู้สิทธิแรงงานจากครู อาจารย์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.4 เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่ออื่น ๆ และร้อยละ 24.6 ไม่เคยรับรู้สิทธิแรงงานจากสื่ออื่น ๆ และช่องทางการรับรู้สิทธิแรงงานของผู้ที่เคยรับรู้จากสื่ออื่น ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้สิทธิแรงงานจากสื่อโทรทัศน์

### สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้สิทธิแรงงาน

#### ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ

ปัจจัยด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างส่งผลกระทบต่อกรรับรู้สิทธิแรงงานในด้านค่าล่วงเวลา และด้านสัญญาจ้าง จากการกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติเท่ากับ 0.15 โดยเพศชายมีการรับรู้ในด้านค่าล่วงเวลามากกว่าเพศหญิง พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 ส่วนเพศหญิงมีการรับรู้ในด้านสัญญาจ้างมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเพียง 0.33 เท่านั้น สำหรับในด้านอื่น ๆ เพศไม่มีผลกระทบต่อกรรับรู้สิทธิด้านแรงงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานพิเศษส่งผลกระทบต่อกรรับรู้สิทธิแรงงานเพียงด้านเดียวคือด้านค่าจ้าง โดยผู้ที่ไม่ประสบการณ์ทำงานพิเศษมีการรับรู้สิทธิแรงงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษ โดยผู้ที่ไม่ประสบการณ์ทำงานพิเศษมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.53 ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษมีค่าเฉลี่ยเพียง 0.38 เท่านั้น

ปัจจัยด้านการฝึกงานส่งผลกระทบต่อกรรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในสี่ด้านได้แก่ ด้านเวลาทำงาน ด้านวันหยุด ด้านค่าจ้าง และด้านสัญญาจ้าง โดยด้านเวลาทำงานพบว่า ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับกรฝึกงานมีการรับรู้มากกว่าโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.54 ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์กรฝึกงานมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.34 สำหรับด้านวันหยุดผลจาก

การศึกษาพบว่า ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกงานมีการรับรู้มากกว่าโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.56 ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกงานมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.36 ด้านค่าจ้างผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกงานมีการรับรู้มากกว่าโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.58 ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกงานมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.43 สำหรับด้านสุดท้ายด้านสัญญาจ้างผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกงานมีการรับรู้มากกว่าโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.58 ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกงานมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.39 สำหรับในด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ปัจจัยด้านการเรียนวิชากฎหมายแรงงานที่มีผลกระทบต่อการรับรู้สิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผลจากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อการรับรู้สิทธิแรงงานซึ่งมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.21 โดยผู้ที่เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยต่อการรับรู้ร้อยละ 0.59 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยต่อการรับรู้เพียง 0.38 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ดังนี้

ด้านเวลาทำงานผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการเรียนวิชากฎหมายแรงงานมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่ไม่เรียนวิชากฎหมายแรงงานโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.60 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 0.39

ด้านเวลาค่าจ้างผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการเรียนวิชากฎหมายแรงงานมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.70 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 0.46

ด้านสวัสดิการผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการเรียนวิชากฎหมายแรงงานมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่ไม่เรียนวิชากฎหมายแรงงานโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.80 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 0.55

ด้านสัญญาจ้างงานผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการเรียนวิชากฎหมายแรงงานมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.75 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 0.43

สำหรับด้านสุดท้ายด้านกฎระเบียบผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการเรียนวิชากฎหมายแรงงานมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 0.80 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชากฎหมายแรงงานมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 0.28

### ปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบ

ปัจจัยด้านสาขาวิชาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลกระทบต่อการรับรู้สิทธิแรงงานในทุก ๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยรวมมีเพียง 0.03 เท่านั้น โดยกลุ่มที่เรียนสาขาบัญชีและการเงินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 และกลุ่มที่เรียนสาขาการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอต่อภาครัฐ

1. ภาครัฐและสถาบันการศึกษา ควรร่วมมือในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานให้กับนักศึกษา ก่อนจะก้าวออกสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้มีการรับรู้และเข้าใจเรื่องสิทธิด้านแรงงานที่พึงจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
2. ภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เรื่องสิทธิด้านแรงงาน จากช่องทางที่เป็นทั้งสื่อบุคคล และสื่ออื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้นและทั่วถึง โดยใช้ภาษาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

#### ข้อเสนอต่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา

1. สถาบันการศึกษาควรจัดหลักสูตรการเรียนการสอน วิชากฎหมายแรงงานให้กับนักเรียน นักศึกษา ทุกระดับ โดยเริ่มให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานพื้นฐานตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา เพื่อเป็นการปลูกฝังความรู้ความเข้าใจด้านนี้
2. สถาบันการศึกษาควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสิทธิด้านแรงงานแก่นักศึกษาก่อนจบการศึกษา
3. สถาบันการศึกษาควรกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนจัดสอนและให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิด้านแรงงานกับนักศึกษา โดยสอดแทรกเนื้อหาหรือให้การบ้าน เพื่อให้ นักศึกษามีความตื่นตัวและสนใจรับรู้เรื่องสิทธิด้านแรงงาน

#### ข้อเสนออื่น ๆ

ควรมีการรณรงค์และส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานให้กับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนประชาชนทุกคน เพื่อให้มีความตระหนักและสนใจที่จะรับรู้ถึงสิทธิด้านแรงงาน เช่น

หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ อาจส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงานให้มากขึ้น

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนความรู้เรื่องสิทธิด้านแรงงานของนักศึกษาในระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา และการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนวิชากฎหมายแรงงาน เพื่อสำหรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและจัดหลักสูตรให้สอดคล้องและเหมาะสม

2. ควรศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักเรียน นักศึกษาระดับอื่น ๆ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน เกี่ยวกับเรื่องการรับรู้สิทธิด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความรู้แก่แรงงานในอนาคต เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน นักศึกษาก่อนจบการศึกษา และสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ