



การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Labour Right Awareness in Career Preparation for Liberal Arts Students,
University of Technology Phra Nakhon

อังคณา แวซอเหาะ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่อง : การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้วิจัย : อังคณา แวซอเหาะ

พ.ศ. : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ และแนวทางส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวัน เวลาในการทำงาน พบว่านักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้ เรื่องวันเวลาในการทำงานปกติในแต่ละวันต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเวลาพักระหว่างวันการทำงานปกติ ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าชั่วโมง 1 ชั่วโมง
2. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน
3. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องสิทธิของการลาป่วยที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการลาได้เท่าที่ป่วยจริง และหากลาตั้งแต่ 3 ขึ้นไปจำเป็นต้องแสดงใบรับรองแพทย์ และสิทธิการลากิจเพื่อประกอบกิจธุระส่วนตัวที่จำเป็น
4. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน พบว่านักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้เรื่องค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และนักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องการคำนวณจ่ายค่าจ้างว่าสามารถคำนวณตามระยะเวลาการทำงานได้ โดยนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงานได้เป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์
5. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องที่นายจ้างที่ต้องจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มิเช่นนั้นถือว่าผิดกฎหมายโดยต้องปิดประกาศ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
6. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชยในทุกกรณี ตั้งแต่ความหมายและเงื่อนไขของค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่

ลูกจ้างในกรณีที่ถูกลบเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา 119 นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่ นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งอัตราค่าชดเชยกรณีปกติและกรณีพิเศษ

7. แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการให้มีการ ประชาสัมพันธ์ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย คณะ และสาขา อาทิ เว็บไซต์ และบอร์ด ประกาศ และสื่อมัลติมีเดียของมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้มีการเรียนการสอนเรื่องสิทธิแรงงาน สอดแทรกในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง



Title : Labour Right Awareness in Career Preparation for Liberal Arts Students,
University of Technology Phra Nakhon

Researcher : Angkhana Wesoho

Year : 2017

Abstract

This research aims to study and to promote labor right awareness in career preparation for Liberal Arts Students, University Technology of Phra Nakhon. Interview and group discussion were used in this qualitative research. The sample was 12 of senior students from Faculty of Liberal Arts, University of Technology Phra Nakhon in second semester of academic year 2016. The research instrument was a structured interview.

The results were as follows:

1. All students were aware of labor right awareness in working time 8 hours a day and 1 hour of breaking time on weekdays.
2. Most students were aware of a weekly holiday at least once a week.
3. Most students were aware of the right to sick leave and to go for private business. If their leaves were 3 or more, a medical certificate was required.
4. All students were aware of the wages paid to employees were not less than the legal minimum wage. Most students were aware of the payroll calculation that can be calculated by the length of the work and paid per hourly, daily or weekly wages.
5. Most students were aware of the need for employers to provide welfare benefits as required by law. It is legal to place an announcement at the workplace of the employees.
6. Most students lacked awareness of the right to compensation in all cases; definition and conditions of compensation to be paid by the employer to the employee in case of termination of employment without offense under Section 119 other than that of other types of payers paid by the employer to the employee. Including normal and special compensation rates.

7. Guidelines to promote labor right awareness were through various media of universities, faculties and branches such as websites, announcement and including teaching on labor right in relevant fields.



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครผู้วิจัยขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการประสานงานติดต่อนักศึกษาสำหรับการให้ข้อมูล และ ขอขอบคุณนักศึกษาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

อังคณา แวซอเหาะ

25 ธันวาคม 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพประกอบ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ความรู้เกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูล	5
ความหมายของการรับรู้	5
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้	7
การรับรู้ทางสังคม	8
ความหมายของข้อมูล	9
แนวคิดการรับรู้ข้อมูล	9
ความสำคัญของการรับรู้ข้อมูล	13

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประโยชน์ของการรับรู้ข้อมูล	13
ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน	13
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน	13
ขอบเขตของกฎหมายแรงงาน	14
แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	15
ลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	16
สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	30
การกำหนดประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง	30
ประชากร	30
กลุ่มตัวอย่าง	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	48
สรุปผลการวิจัย	48
อภิปรายผลการวิจัย	52
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	60
แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพ	
ของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
ประวัติผู้วิจัย	72

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คำร้อยละข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา จำแนกตาม เพศ สาขาวิชาการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน	34
2	คำร้อยละประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสิทธิแรงงาน	35
3	คำร้อยละช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน	36



สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
2 กระบวนการรับรู้	5
3 กระบวนการรับรู้ของมนุษย์	6
4 รูปแบบภาพจำลอง S M C R	11



บทที่ 1 บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การกำหนดสิทธิแรงงานเป็นแนวคิดพื้นฐานในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และให้ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้แรงงาน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่พึงได้รับจากระบบ การจ้างงาน หรือมาตรฐานแรงงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิทธิตามหลักมนุษยชนที่เกิดจาก ความสัมพันธ์ ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อาทิ อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จำนวนชั่วโมงในการทำงานปกติและจำนวนชั่วโมงในการทำงานเกินเวลาการทำงานปกติ สภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน และสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยผู้ใช้แรงงานสามารถใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับด้วยความชอบธรรม (International Labour Organisation. 2006 ; Organisation for Economic Co-operation and Development, 1996 อ้างอิงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ และ วณิชชา ณรงค์ชัย. 2556 : 23)

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนจึงทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดแรงงาน อย่างเข้มข้น โดยผู้ประกอบการสามารถเลือกแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างเสรี และ สะดวกสบายมากขึ้น เนื่องจากผู้ใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 10 ประเทศในกลุ่มประชาคม อาเซียนสามารถเดินทางเข้าออกได้สะดวกมากขึ้น ประกอบกับอัตราค่าแรงขั้นต่ำต่อวันในประเทศ ไทยมีอัตราที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศเวียดนาม ลาว เมียนมาร์ กัมพูชา มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ย่อมสามารถดึงดูดความสนใจจากผู้ใช้แรงงานในชาติอื่น ๆ เข้ามาทำงานใน ประเทศไทย รวมถึงค่าครองชีพในประเทศไทยยังไม่สูงมาก เมื่อเทียบกับประเทศสิงคโปร์ ลาว บรูไน ดารุสซาลาม กัมพูชา และเมียนมาร์ คิดเป็นร้อยละ 67.09, 27.25, 9.26, 5.76 และ 4.61 ตามลำดับ (ณกฤษ เศวตนันท์. 2549 : ออนไลน์) ดังนั้นการเข้าใจถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจึงเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับนักศึกษาที่ต้องออกไปเป็นกำลังสำคัญในตลาดแรงงานของประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการตัดสินใจต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เหมาะสมในการเลือกประกอบอาชีพ รวมทั้งมีทัศนคติ ที่ดีต่อการแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2560 ที่ได้กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่จะได้รับตามกฎหมาย ประกอบด้วยการใช้แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับวันและเวลาในการทำงานปกติโดยกำหนดอัตราจำนวน ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันหรือใน 1 สัปดาห์ จำนวนวันที่ต้องทำงานในแต่ละสัปดาห์ จำนวน วันหยุดที่ต้องได้รับในแต่ละสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา ประเภทต่าง ๆ การทำงานเกินเวลาการทำงานปกติโดยกำหนดจำนวนชั่วโมงที่สามารถทำงานได้ใน 1 สัปดาห์ การใช้แรงงานหญิงและเด็กโดยกำหนดลักษณะงาน สถานที่ทำงาน และช่วงเวลาที่ยกเว้น ใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าจ้างในวันทำงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือที่ต้องได้รับเมื่อลูกจ้างได้ทำงานเกินเวลาทำงานในส่วนของค่าล่วงเวลา ค่าทำงานใน

วันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยโดยกำหนดอัตราค่าชดเชยและเงื่อนไขที่ลูกจ้างต้องได้รับ เมื่อถูกเลิกในกรณีปกติและกรณีพิเศษ สวัสดิการโดยกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องเป็นผู้จัดหา สวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามลักษณะและประเภทของงานและประกาศให้ลูกจ้างทราบ และเงื่อนไขของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ และเงินสะสมโดย กำหนดเงื่อนไขของการส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น สำหรับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ใน ชั้นปีที่ 4 ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งกำลังจะออกไปเป็นผู้ใช้ แรงงานในตลาดแรงงานสาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สากล รวมทั้งสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจเป็นเรื่องใหม่และเป็นเรื่องที่ทำหายที่ต้องเรียนรู้ไป พร้อม ๆ กับการเริ่มต้นประสบการณ์ในการทำงานในสายวิชาชีพที่ได้เลือกทำงาน แต่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาได้ก่อน โดยเฉพาะเรื่องสิทธิแรงงาน หากมีข้อมูลที่ ครบถ้วน และถูกต้องจะส่งผลที่ดีต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาในอนาคต

การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพและการถนอมการ ใช้แรงงาน รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเป็น ส่วนหนึ่งซึ่งช่วยให้ลดการเหลื่อมล้ำทางสังคม ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแรงงานด้านแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การชะงักการเจริญเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้สอนในรายวิชา กฎหมายและจริยธรรมในวิชาชีพ รวมทั้งเป็นอาจารย์ในสังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงเล็งเห็นความสำคัญของการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานของนักศึกษา ซึ่งเป็นอนาคตของชาติที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานที่ถูกต้องและครบถ้วน เพื่อ ประโยชน์ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพต่อไป

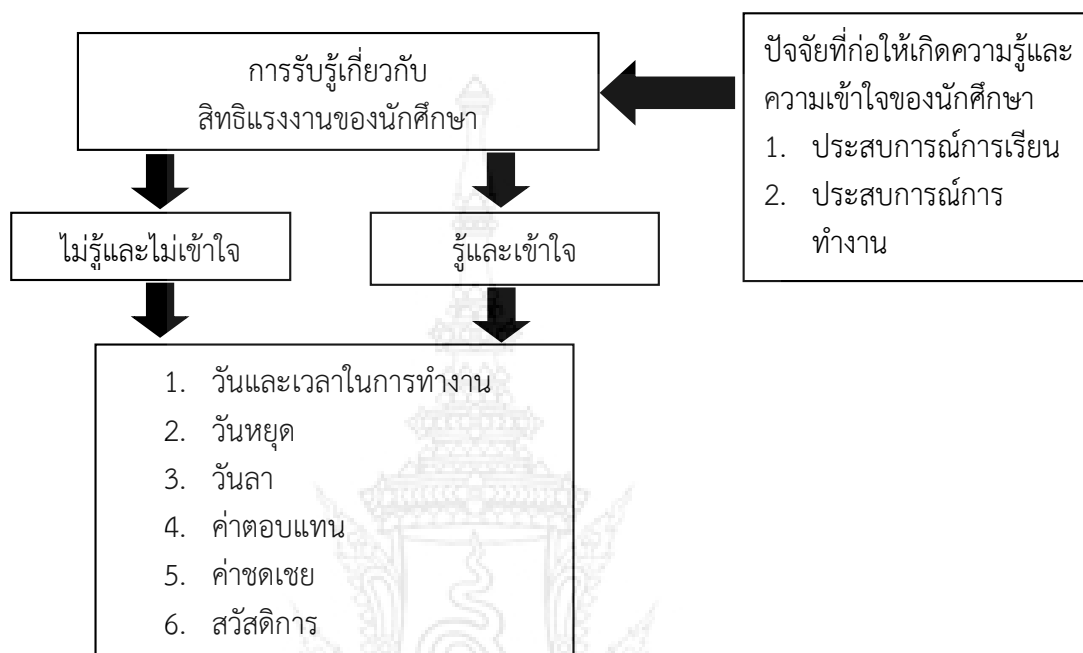
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้สิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพของ นักศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานแก่นักศึกษา และเพื่อประโยชน์ต่อ การพัฒนานักศึกษาให้พร้อมสู่ตลาดแรงงาน และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเลือกอาชีพที่ เหมาะสมกับความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการของนักศึกษา รวมทั้งสามารถ เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพ ของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

หัวข้อที่ศึกษาครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ของสิทธิแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับวัน และเวลาในการทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และสวัสดิการ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. 2560 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2559 โดยการสุ่มแบบโควตา จาก 3 สาขาวิชา ดังนี้ สาขาวิชาการท่องเที่ยว 4 คน สาขาวิชาการโรงแรม 4 คน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน ประกอบด้วย

2.1 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านวันและเวลาในการทำงาน

- 2.2 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านวันหยุด
- 2.3 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านวันลา
- 2.4 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน
- 2.5 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ
- 2.6 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาคณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 สังกัดสาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาการโรงแรม และสาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2559
2. การรับรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาที่มีต่อข้อคำถาม เนื้อหา และรายละเอียดข้อเท็จจริงภายใต้หัวข้อที่กำหนด ด้านสิทธิแรงงานที่เกี่ยวข้องกับวัน และเวลาในการทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และสวัสดิการ รวมทั้งช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิทธิแรงงาน
3. สิทธิแรงงาน หมายถึง สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข (พ.ศ. 2560) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัน-เวลาในการทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และค่าชดเชย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของนักศึกษา
2. ทำให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิแรงงานก่อนก้าวสู่ตลาดแรงงาน
3. สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ของคณะศิลปศาสตรทำให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจถึงสิทธิแรงงาน และตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิแรงงาน

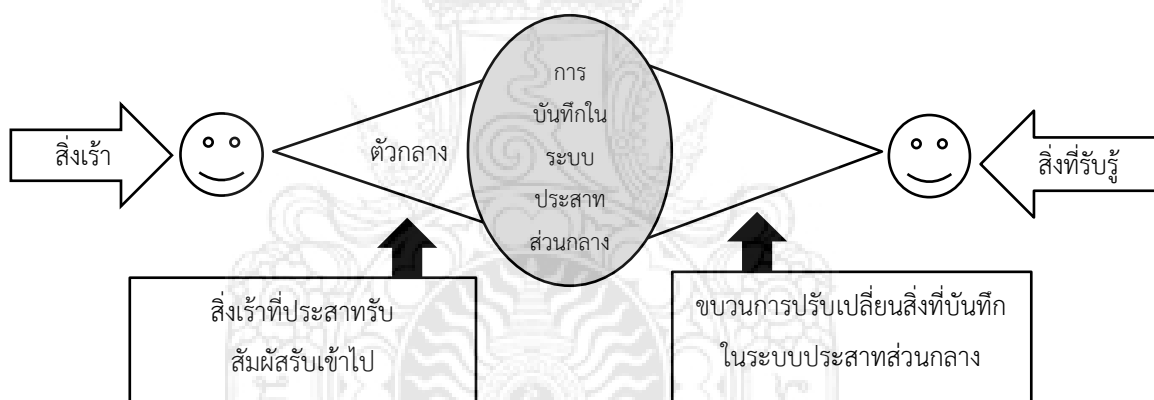
บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูล

ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมผ่านประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการใช้วิญวะสัมผัสจากสิ่งเร้า และจัดระบบสิ่งเร้าใหม่ภายในระบบการคิดในสมอง ภายหลังจากนั้นจึงจะแปลความหมายว่าสิ่งเร้าที่รับสัมผัสเข้ามานั้นคืออะไร ชั้นแปลความหมายในชั้นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย ดังภาพ 2 (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546 : 84)



ภาพ 2 กระบวนการรับรู้

ที่มา : สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546 : 84

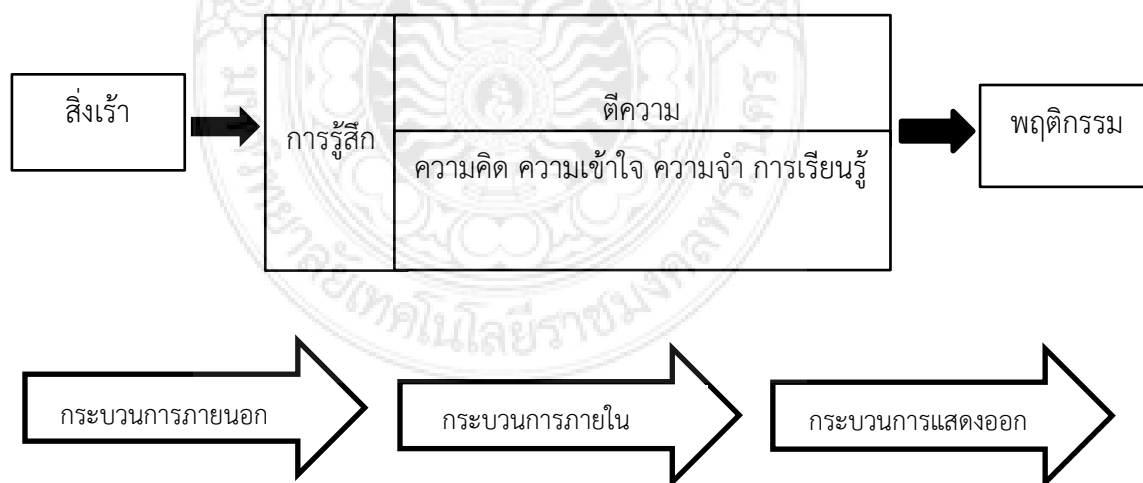
จากภาพแสดงกระบวนการรับรู้ จะเห็นได้ว่าก่อนมีการรับสัมผัสสิ่งเร้าด้วยประสาทสัมผัสนั้น ตัวกลางได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการรับสัมผัส ไม่ว่าจะเป็นแสง เสียง ความร้อน หรือองค์ประกอบทางกายภาพต่าง ๆ ส่งผลให้การรับสัมผัสดีหรือเลวได้ เมื่อประสาทรับสัมผัสสิ่งเร้าแล้วจะส่งต่อไปสู่ระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งจะทำหน้าที่บันทึกกลรหัสสิ่งเร้านั้น จากกระบวนการรับสัมผัสดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่าต้องมีข้อมูลสิ่งเร้านั้น ๆ ขาดหายไปประหวางทางเช่นกัน สำหรับการตีความเริ่มต้นหลังจากที่มีการรับสัญญาณจากประสาทรับสัมผัสไปบันทึกในระบบประสาทส่วนกลาง เรียกว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนสิ่งบันทึกในระบบประสาทส่วนกลาง คือ สิ่งเร้าที่ถูกบันทึกในระบบประสาทส่วนกลางจะ

ถูกประเมินไปพร้อม ๆ กับกิจกรรมทางประสาทที่เกิดขึ้น ณ ขณะเดียวกัน เช่น สภาวะของอินทรีย์ เนื่องจากความกระหาย ความหิว กิจกรรมทางการรู้การคิดในสมอง เกิดเป็นผลการรับรู้ขั้นสุดท้าย

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ของบุคคล โดยแต่ละบุคคลจะมีวิธีการรับรู้ที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะภูมิหลังที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละคนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การมองเห็นในสิ่งเดียวกันของแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อมูล ข้อเท็จจริง และความรู้ รวมทั้งความรู้สึกและทัศนคติส่วนตัว ที่ทำให้เกิดการตีความหมายที่แตกต่างกันไป (สุจิตรา พรหมนุชาธิป. 2549 : 79)

การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ หรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้ ดังนั้นจะต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความหมายที่สื่อความเข้าใจกันได้ กล่าวคือ การรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้อย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอด ทัศนคติของมนุษย์ อันเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน (วชิระ ชินหนองจอก. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

กระบวนการรับรู้ของมนุษย์ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สิ่งเร้า พฤติกรรม ความรู้สึกและการตีความ ก่อให้เกิดความคิด ความเข้าใจ ความจำ และการเรียนรู้ ดังภาพ 3



ภาพ 3 กระบวนการรับรู้ของมนุษย์

ที่มา : กัญยา สุวรรณแสง. 2544 : 128

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

กัลยา สุวรรณแสง (2544 : 126-129) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ไว้ว่าสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนมีความสามารถรับรู้ที่แตกต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน การรับรู้จะสามารถรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษา ครอบครัวยุคสมัย สังคมรอบ ๆ ตัว ดังนั้นการที่บุคคลจะเลือกรับรู้จากสิ่งเร้าใจอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1. อิทธิพลที่มาจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มแข็งและขนาดของสิ่งเร้า (Intensively and Size) การกระทำซ้ำ ๆ (Repetition) สิ่งตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement)

2. อิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิดและจินตนาการ ความรู้สึกต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 ลักษณะของผู้รับรู้ พิจารณาจากการที่บุคคลเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลัง มากหรือน้อยอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้รับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา คอ จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่ มีความรู้สึกสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด ความสมบูรณ์ของอวัยวะสัมผัส จะทำให้รับรู้ได้ดีการรับรู้บางอย่างเกิดจากอวัยวะสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรู้รส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันจะทำให้สามารถแปลความหมายของสิ่งเร้าได้อย่างถูกต้อง

2.1.2 ด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึกละเอียดอ่อนมีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะค่านิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม และความรู้เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิมและประสบการณ์เดิม

2.2 ลักษณะของสิ่งเร้า พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลัง มากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าสิ่งเร้านั้น ๆ สามารถดึงดูดความสนใจได้ดีเพียงใด ความตั้งใจมากน้อยเพียงใดหรือไม่ ลักษณะของสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.2.1 สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความสนใจและความตั้งใจ ได้แก่ คุณสมบัติและคุณลักษณะของสิ่งเร้าที่จะทำให้เกิดการรับรู้ขึ้นเอง ซึ่งถ้าสิ่งเร้ามีคุณสมบัติและลักษณะที่ตอบสนองธรรมชาติในการรับรู้ของคนเราก็จะทำให้มีความตั้งใจในการรับรู้ดีขึ้น

2.2.2 การจัดลักษณะหมวดหมู่ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้า นอกจากนี้ประสบการณ์เดิมของบุคคลที่สะสมจะช่วยให้คาดคะเนหรือเตรียมการรับรู้ได้ดีขึ้น รวมทั้งการเตรียมความคิดและสถานการณ์แวดล้อมจะส่งผลให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยการรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ใหม่เนื่องจากความรู้พื้นฐานเดิมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดเจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรม เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ต่อไป

การรับรู้ทางสังคม

การรับรู้ทางสังคม หมายถึงการรับรู้บุคคล (Person Perception) เป็นการกระทำของบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ที่จะเข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นซึ่งเป็นสิ่งเร้าสำหรับการรับรู้ข้อมูลของตนเอง ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์จะพยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บุคคล มีดังนี้ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546 : 85-88)

1. ลักษณะประจำตัวของบุคคลที่เป็นสิ่งเร้า

กรณีบุคคลที่เป็นสิ่งเร้ามีบุคลิกภาพภายนอก มารยาท และสำเนียงการพูดเป็นที่ดึงดูดใจ ยิ่งทำให้ผู้รับรู้ได้รับแรงดึงดูดให้สนใจบุคลิกภาพภายนอก การรับรู้จะไม่ตรงกับความเป็นจริง

กรณีบุคคลที่เป็นสิ่งเร้ามีตำแหน่งทางสังคมสูง อาจจะทำให้การรับรู้ลักษณะบางอย่างบิดเบือนได้ รวมทั้งลักษณะที่สิ่งเร้าที่เป็นบุคคลแสดงออกมาอาจจะถูกกำหนดมาจากบทบาทที่บุคคลแสดงอยู่ ซึ่งบทบาทที่แสดงต้องเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับรู้ หรือผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการแสดงบทบาทนั้น ๆ คนเราส่วนใหญ่พยายามที่จะวางแผนที่จะแสดงออกไปเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ในทิศทางหรือแบบอย่างที่ต้องการ เพื่อที่ตนเองจะได้ควบคุมพฤติกรรมการตอบสนองของผู้อื่นได้

2. สถานการณ์แวดล้อมของบุคคลที่เป็นสิ่งเร้า การรับรู้บุคคลได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม บริบทของสังคมที่แวดล้อมบุคคลที่เป็นสิ่งเร้า สถานะ และลักษณะความเป็นอยู่เช่นกัน

3. คุณลักษณะของผู้รับรู้ เนื่องจากการรับรู้เป็นกระบวนการที่มีการใช้การทำงานของสมอง สภาวะภายในตัวของผู้รับรู้ขณะรับรู้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล อาทิ ความต้องการเจตคติ ความหิว ความต้องการของผู้รับรู้ส่งผลต่อสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้สามารถรับรู้ต่อสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น เด็กที่มีความต้องการเงินและเห็นคุณค่าของเงินแตกต่างกันจะรับรู้ถึงขนาดของเหรียญที่ต่างกัน

ในบางกรณีผู้รับรู้ได้นำความชอบในตัวของผู้ที่เป็นสิ่งเร้าไปบิดเบือนการรับรู้พฤติกรรมของผู้ที่เป็นสิ่งเร้าแห่งการรับรู้ การเตรียมตัวของผู้รับรู้ ประกอบด้วยประสบการณ์ และ

ลักษณะการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งมาก่อนย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมตัวที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ในแนวทางที่ดี รวมทั้งลักษณะของบุคลิกภาพ และทัศนคติของผู้รับรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แข็งแกร่ง ยึดมั่นถือมั่นจะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเราได้ช้ากว่า บุคคลที่มีบุคลิกยืดหยุ่น หากผู้รับรู้อมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง การกระทำที่จะส่งผลต่อการรับรู้ ย่อมเป็นไปในทิศทางที่ดีด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1984 : 87 อ้างอิงใน ชิดชนก ทองไทย. 2556 :

16) การรับรู้ของบุคคลมีอิทธิพลที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ในการรับรู้เช่นกัน ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคลที่ถูกรู้ ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะการพูด การใช้ท่าทางในการสื่อสาร เหตุผลตามลักษณะอาชีพ และบุคลิกของผู้รับรู้ เป็นต้น
2. คุณลักษณะของบุคคลผู้รับรู้ ได้แก่ แนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ การตอบสนอง เป็นต้น
3. คุณลักษณะของสถานการณ์ ได้แก่ องค์ประกอบทางสังคม บทบาทขององค์กร ตำแหน่งทางสังคม เป็นต้น

ความหมายของข้อมูล

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เช่น คน สถานที่ สิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งมีการเก็บรวบรวมเอาไว้ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในภายหลัง โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ข้อความ ภาพ เสียง ข้อความและภาพ ภาพและเสียง เป็นต้น

ข้อมูลต่าง ๆ ถูกบันทึกเพื่อเป็นสื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจไปสู่บุคคลอื่น ๆ ในรูปแบบของหนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ จุลสาร รายการโทรทัศน์ รายการวิทยุ เว็บไซต์ เพชบุ๊คและสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ เป็นต้น

แนวคิดการรับรู้ข้อมูล

การรับรู้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้รับสาร ผู้ส่งสาร ข้อมูลและข่าวสาร และช่องทางในการสื่อสาร จะต้องประกอบกันขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้ เบอร์โล (Berla. 1967 อ้างอิงใน ครูบ้านนอก.คอม. 2550 : ออนไลน์) ได้อธิบายแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ถึงข้อมูลที่ต้องการถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยคุณสมบัติและทักษะต่าง ๆ ของผู้รับสารและผู้ส่งสาร ในรูปแบบภาพจำลอง S M C R ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Source) คือ บุคคลซึ่งเป็นผู้เริ่มต้นสร้างและส่งสารไปยังผู้อื่น โดยแปลสารให้อยู่ในรูปแบบของสัญลักษณ์ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นแทนความคิด ได้แก่ กริยาท่าทาง สารดังกล่าวจะถูก

ส่งไปยังผู้รับสารโดยผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารทางใดทางหนึ่ง ทั้งนี้ผู้ส่งสารจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับผู้อื่น ต้องมีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการ “การเข้ารหัส” (Encode) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับสารเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และมีความสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย

2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) คือองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการสื่อสาร ซึ่งแสดงออกมาโดยอาศัยภาษาหรือสัญลักษณ์ที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันได้ อย่างไรก็ตามการที่จะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

2.1 รหัสของสาร (Message Codes) คือภาษา สัญลักษณ์ หรือรหัสที่มนุษย์คิดขึ้นเพื่อแสดงออกแทนความคิดเกี่ยวกับบุคคลและสิ่งต่างๆ รหัสของสารอาจเป็นรหัสที่ใช้คำ (Verbal Message Code) ได้แก่ ภาษาต่างๆ หรืออาจเป็นรหัสที่ไม่ใช้คำ (Nonverbal Message Code) ได้แก่ ระบบสัญลักษณ์ สัญญาณ หรือเครื่องหมายใดๆ ก็ตามที่มนุษย์ในแต่ละสังคมแต่ละวัฒนธรรมพัฒนาขึ้นมาและรับรู้ความหมายกัน

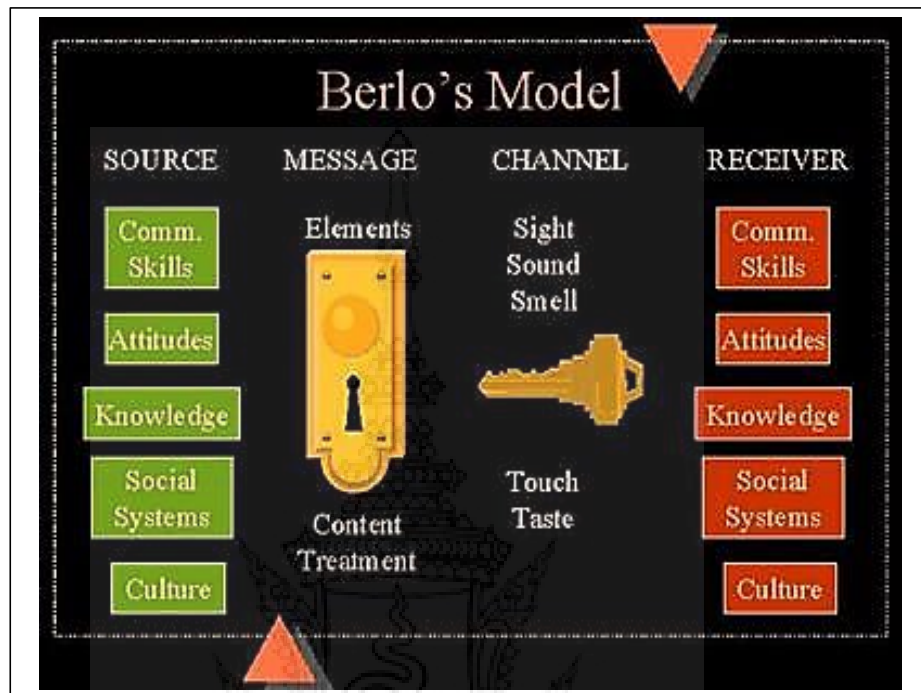
2.2 เนื้อหาของสาร (Message Content) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการที่จะถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกัน เนื้อหาของสารอาจเป็นข้อเท็จจริงที่รายงานให้ทราบถึงเรื่องต่างๆ ที่สามารถจะตรวจสอบได้ถึงความแน่นอนถูกต้องของสารนั้น หรืออาจเป็นข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในจิตใจจากการประเมินของผู้ส่งสาร ได้แก่ความรู้สึกนึกคิด แนวคิด ความเชื่อที่บุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุ หรือต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

2.3 การจัดสาร (Message Treatment) จะช่วยทำให้สารนั้นเป็นสารที่มีประสิทธิภาพการจัดสารที่ดีนั้น ควรคำนึงถึงในเรื่องของการเรียบเรียง ลำดับความ ระดับความยากง่าย และรูปแบบของการใช้ภาษาเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับสาร

3. ช่องทางในการส่ง (Channel) หมายถึง การที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับข้อมูลข่าวสารโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่นและในการสื่อสารแต่ละครั้งนั้น จำเป็นต้องเลือกใช้ช่องทางและสื่อที่เหมาะสมให้แก่การสื่อสารแต่ละประเภท ซึ่งอาจจัดแบ่งประเภทของสื่อได้หลายแบบด้วยกัน เช่น อาจแบ่งโดยใช้ลักษณะของสื่อเป็นเกณฑ์ ได้แก่ สื่อธรรมชาติ สื่อมนุษย์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อประสม เป็นต้น

4. ผู้รับสาร (Receiver) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายในกระบวนการสื่อสารและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ โดยผู้รับสารต้องเป็นผู้สารต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการ “การถอดรหัสสาร” (Decode) เป็นผู้ที่มีทัศนคติ มีระดับความรู้และพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรม เช่นเดียวหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่งสาร จึงทำให้การ

สื่อสารนั้นได้ผล การสื่อสารใดๆ ก็ตามจะไม่ประสบความสำเร็จหรืออาจประสบความสำเร็จไม่เต็มที่ ถ้าผู้รับสารไม่สามารถรับรู้ความหมายได้หรือไม่สามารถแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้ส่งสารได้



ภาพ 4 รูปแบบภาพจำลอง S M C R

ที่มา : ครูบ้านนอก.คอม. 2550 : ออนไลน์

ตามลักษณะของ S M C R Model มีปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อขีดความสามารถของผู้ส่งและผู้รับ ที่จะทำให้การสื่อความหมายนั้นได้ผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ได้แก่ (ครูบ้านนอก.คอม. 2550 : ออนไลน์)

1. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) หมายถึง ทักษะของผู้ส่งและผู้รับควรมีความชำนาญในการส่งและการรับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้ส่งต้องมีความสามารถในการเข้ารหัส มีการพูด โดยการใช้ภาษาพูดที่ถูกต้อง ใช้คำพูดที่ชัดเจน ฟังง่าย มีการแสดงสีหน้าหรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ทำนองลีลาในการพูด เป็นจังหวะน่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้องสละสลวยน่าอ่าน ส่วนผู้รับก็ต้องมีความสามารถในการถอดรหัส และมีทักษะที่เหมือนกันกับผู้ส่งสาร โดยมีทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมา นั้นได้ เป็นต้น

2. เจตคติ (Attitudes) เป็นเจตคติของผู้ส่งและผู้รับซึ่งมีผลต่อการสื่อสาร ถ้าผู้ส่งและผู้รับมีเจตคติที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การสื่อสารได้ผลดี ทั้งนี้เพราะเจตคดีย่อมเกี่ยวโยงไปถึง การยอมรับซึ่งกัน

และกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับด้วย เช่น ถ้าผู้ฟังมีความนิยมชมชอบในตัวผู้พูดก็มักจะมีความเห็นที่สอดคล้องตามไปได้ง่ายกับผู้พูด แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ฟัง มีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้พูดก็จะฟังแล้วไม่เห็นชอบด้วย และมีความเห็นขัดแย้งในสิ่งที่พูดมานั้น หรือถ้าทั้งสองฝ่ายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อกัน ท่วงทำนองหรือน้ำเสียงในการพูดก็อาจจะห้วนห้าว แต่ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อกันก็มักจะพูดกันด้วยความไพเราะน่าฟัง

3. ระดับความรู้ (Knowledge Levels) ถ้าผู้ส่งและผู้รับมีระดับความรู้ที่เท่าเทียมกัน ก็จะทำให้การสื่อสารนั้นลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้าหากความรู้ของผู้ส่งและผู้รับมีระดับ ที่แตกต่างกันย่อมจะต้องมีการปรับความยากง่ายของข้อมูลที่จะส่งในด้านความยากง่ายของภาษา และถ้อยคำ สำนวนที่ใช้ เช่น การไม่ใช้คำศัพท์ทางวิชาการ ภาษาต่างประเทศ หรือถ้อยคำยาวๆ สำนวนที่สลับซับซ้อน ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อความเข้าใจ ตัวอย่างเช่น การที่หมอรักษาคนไข้แล้ว พูดแต่คำศัพท์ทางการแพทย์เกี่ยวกับโรคต่างๆ ย่อมจะทำให้คนไข้ไม่เข้าใจว่าตนเป็นโรคอะไรแน่ หรือการที่พัฒนากรจากส่วนราชการออกไปพัฒนาหมู่บ้านต่างๆในชนบท เพื่อให้คำแนะนำทางด้านวิชาการเกษตรและเลี้ยงสัตว์แก่ชาวบ้าน ถ้าพูดแต่ศัพท์ทางวิชาการโดยไม่อธิบายด้วยถ้อยคำ หรือภาษาที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้ชาวบ้านไม่สามารถเข้าใจหรืออาจเข้าใจผิดไปได้

4. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio - Culture System) ระบบสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติเป็นสิ่งที่มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของประชาชนในชาตินั้น ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติ สังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติย่อมมีความแตกต่างกันไป เช่นการให้ความสำคัญต่อการพูดอวาโร หรือวัฒนธรรมการกินอยู่ต่างๆ ดังนั้นในการติดต่อสื่อสารของบุคคลต่างชาติต่างภาษากัน จึงจะต้องมีการศึกษาระบบสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลในแต่ละชาติ เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ย่อมรวมไปถึงกฎข้อบังคับทางศาสนาของแต่ละศาสนาด้วย

รูปแบบของการสื่อสาร แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบคือ

1. การสื่อสารทางเดียว (One - Way Communication) เป็นการส่งข่าวสารหรือการสื่อความหมายไปยังผู้รับสารแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่ผู้รับไม่สามารถมีการตอบสนองในทันทีทันใดให้ผู้ส่งสารทราบได้ทันที แต่อาจจะมีปฏิกริยาสนองกลับไปยังผู้ส่งภายหลังได้ เช่น การฟังวิทยุ หรือการชมโทรทัศน์ เป็นต้น

2. การสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้รับสารมีโอกาสตอบสนองมายังผู้ส่งสารได้ในทันที โดยที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารอาจจะอยู่ต่อหน้า หรืออาจอยู่คนละสถานที่ แต่ทั้งสองฝ่ายจะสามารถมีการเจรจาโต้ตอบได้ทันทีทันใด โดยที่ต่างฝ่ายต่างผลัดกันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารในเวลาเดียวกัน เช่น การพูดโทรศัพท์ การประชุม เป็นต้น

ความสำคัญของการรับรู้ข้อมูล

ความสำคัญของการรับรู้ข้อมูล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (สิทธิโชค วรานุสันติ กุล. 2546 : 113-114)

1. การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยการรับรู้ข้อมูลก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้ข้อมูลจะเกิดการเรียนรู้ไม่ได้ ในขณะที่เดียวกันการเรียนรู้ส่งผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากประสบการณ์เดิมจะถูกแปลความหมาย พร้อมกับปรับแก้ความหมาย และการตีความเดิมให้ถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น
2. การรับรู้มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิดความรู้สึกและอารมณ์ พร้อมพัฒนาเป็นเจตคติ ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่พร้อมจะถูกพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการรับรู้ข้อมูล

การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (จุฑามาศ สิทธิชวา. 2542 อ้างอิงใน ณัฐชลิดา เมธีวิวัฒน์. 2553 : 13)

1. การสร้างความประทับใจแก่ผู้อื่น ความประทับใจระหว่างบุคคลเมื่อพบกันครั้งแรกจะเกิดจากการรับรู้ส่งผลต่อความประทับใจในแง่ต่าง ๆ ทั้งในแง่ลบและแง่บวก ดังนั้นการสร้างความประทับใจมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากคาดหวังถึงคุณสมบัติและความสัมพันธ์ที่จะเกิดในอนาคต
2. การสร้างสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประกอบด้วย คุณสมบัติของสิ่งเร้า และคุณสมบัติของผู้รับรู้ ดังนั้นหากสามารถนำปัจจัยเหล่านั้นมาช่วยจะให้เกิดกลุ่มเป้าหมาย ความสนใจ และเข้าใจวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ และเกิดพฤติกรรมการเลือกใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง
3. การตัดสินใจ การรับรู้ข้อมูลสามารถสนับสนุนในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีจำกัดและข้อมูลเดิมที่มีไม่เพียงพอ

ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

สิทธิ หมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้ “รับรอง” ว่ามีอยู่และเป็นประโยชน์ที่กฎหมาย “คุ้มครอง” คือ คุ้มครองมิให้มีการละเมิดสิทธิ รวมทั้งบังคับให้เป็นไปตามสิทธิในกรณีที่มีการละเมิดด้วย เช่น สิทธิในครอบครัว สิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว สิทธิในเกียรติยศชื่อเสียง สิทธิในการเลือกอาชีพ ถิ่นที่อยู่ การเดินทาง สิทธิในทรัพย์สิน เป็นต้น สิทธิตามกฎหมาย

เป็นสิทธิตามที่ระบุไว้ในตัวบทกฎหมาย มีความชอบธรรม และมีความถูกต้องหรือชอบธรรมเป็นพื้นฐาน และเป็นที่ยอมรับของคนอื่นหรือคนในสังคมมีผู้ถือสิทธิหรือเจ้าของสิทธิหรือที่เรียกว่าผู้ทรงสิทธิ ซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ต้องเป็นเนื้อหาแห่งสิทธิที่สามารถใช้ยื่นผู้อื่นได้ คือ ข้อความที่สามารถยืนยันได้ว่าสามารถกระทำการใดๆ หรือไม่กระทำการใดได้ตามที่ต้องการ และส่งผลให้บุคคลอื่นมีภาระต้องยอมให้ถูกกระทำ หรือรับรู้การกระทำที่เรียกว่า “หน้าที่” ก่อให้เกิดหน้าที่แก่ผู้รับรู้การใช้สิทธินั้น ซึ่งจะเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ (จรรยา อุปัญญา. ม.ป.ป. : ออนไลน์)

กฎหมายแรงงาน เป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นมา เพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงาน ให้ลักษณะการจ้างและการประกอบอุตสาหกรรมเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของสังคม มีระบบและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของสังคม ข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมีบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับ อาทิ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น

ขอบเขตของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานมีขอบเขตและบังคับใช้ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างโดยครอบคลุมตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นเข้าทำงาน ระหว่างการทำงานเป็นลูกจ้าง รวมทั้งกรณีหลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. 2541 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2). 2551 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2560. 2560 : ออนไลน์)

นายจ้าง (Employer) คือ

1. บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้
2. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้าง
3. ผู้ซึ่งมีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
4. ผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ให้มีอำนาจกระทำการแทน
5. การจ้างเหมาแรงงาน หากมีองค์ประกอบ คือ ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วย

วิธีการหม่าค่าแรง การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจใน ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างด้วย

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง
2. มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ
3. นายจ้างจะโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่น ต้องได้รับความยินยอม

จากลูกจ้าง

4. กิจการใดที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างคนใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและ
- หน้าที่
5. นายจ้างต้องออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้าง

สิ้นสุด

6. นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้ตามที่กฎหมายกำหนด

ลูกจ้าง (Employee) หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะ เรียกชื่ออย่างไร ลูกจ้างเป็นบุคคลที่ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างมีลักษณะเป็นลูกจ้างตาม สัญญาจ้าง ไม่ว่าจะรับค่าจ้างเองหรือให้บุคคลอื่นรับแทน

สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

1. ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
2. ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง ห้ามมิให้บุคคลอื่นทำงานแทน หากมิได้รับความ
- ความยินยอมจากนายจ้าง
3. ลูกจ้างต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้ในสัญญาจ้าง
4. ลูกจ้างต้องไม่ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร
5. ลูกจ้างต้องไม่ทำผิดร้ายแรง
6. ลูกจ้างต้องไม่กระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จ

ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

แนวคิดพื้นฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นจากแนวความคิดพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาค ของอำนาจการต่อรองของคู่สัญญาเพื่อเข้าทำสัญญา ซึ่งความเสมอภาคดังกล่าวเป็นเหตุให้หลัก เสรีภาพในการทำสัญญาถูกใช้ประโยชน์ของนายจ้างเพียงผู้เดียว และสัญญาจ้างแรงงานตาม พระราชบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเต็มที่

ลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะเฉพาะ 4 ด้าน ดังนี้

1. เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง
2. เป็นกฎหมายเคร่งครัด เนื่องจากเป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อความสงบเรียบร้อย
3. เป็นกฎหมายพิเศษที่ต้องนำมาใช้บังคับก่อนกฎหมายทั่วไป
4. รัฐมีอำนาจบังคับหรือลงโทษ เมื่อมีการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีบทลงโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนดไม่ให้ใช้บังคับแก่

1. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
3. นายจ้างประเภทที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งจะไม่ใช้บังคับตามกฎหมายทั้งฉบับหรือบางส่วนก็ได้

สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย (กระทรวงแรงงาน.

2552 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. 2541 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2). 2551 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3). 2551 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4). 2553 : ออนไลน์ ; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2560. 2560 : ออนไลน์)

1. เวลาในการทำงาน

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานตามปกติในวันทำงาน โดยไม่รวมเวลาในการทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลา ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เวลาทำงานกำหนดไว้ ดังนี้

1.1 งานอุตสาหกรรม งานขนส่ง งานพาณิชยกรรม ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน แต่นายจ้างและลูกจ้างจะตก

ลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครึ่งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

กรณีลูกจ้างเด็กต้องให้เด็กมีเวลาพักผ่อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงาน มาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง

ในกรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกฉินโดยจะหยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกฉิน)

3. วันหยุด

วันหยุด หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นช่วงเวลาพักผ่อนของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างอาจมีวันหยุดได้ 3 ประเภท

3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดไว้ ดังนี้

1) ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

2) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)

3) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

4) งาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมงงานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สละและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

5) ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนดวันหยุด

6) ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุด ตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

3.2 วันหยุดตามประเพณี ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจาก วันหยุดราชการประจำปี

วันหยุดทางศาสนาหรือ ขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
- 2) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- 3) ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้
- 4) ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน
- 5) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า เพื่อสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

4. วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

4.1 วันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่ให้นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

4.2 การลาคลอด ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

4.3 การลาเพื่อทำหมั้น ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมั้นตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย

4.4 การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

4.5 การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

4.6 การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเด็ก และนายจ้างต้องอนุญาตให้ลาได้ โดยได้รับค่าจ้างในวันลาวันนั้นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ไม่เกิน 30 วันต่อปี

4.7 วันลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลา เพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา โกล่เกลี่ย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด แต่ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยแจ้งพร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวันลาดังกล่าวให้ถือเป็นวันทำงาน

5. ค่าตอบแทนในการทำงาน

5.1 ความหมายของค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ ในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

5.2 อัตราค่าตอบแทนในการทำงาน

1) ค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และ

รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีการอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกว่าอย่างไร อาทิ ค่าครองชีพ เบี้ยเลี้ยง ค่าตำแหน่ง ค่าเดินทาง เป็นต้น

2) ค่าล่วงเวลาเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติ โดยต้องจ่ายให้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

2.1) อัตราค่าล่วงเวลา

2.1.1) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.1.2) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.2) ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

2.2.1) ลูกจ้างที่นายจ้างให้เดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในระหว่างการเดินทาง และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

2.2.2) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

2.2.2.1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง สำหรับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

2.2.2.2) งานเร่ขายหรือซื้อสินค้า ซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าแก่ลูกจ้าง

2.2.2.3) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

2.2.2.4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

2.2.2.5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

2.2.2.6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

2.2.2.7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงาน

นอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

2.2.2.8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

2.2.2.9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

2.3) ค่าทำงานในวันหยุด กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประเพณี ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

2.3.1) กรณีลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ได้แก่ ลูกจ้างรายเดือน ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดประเพณี วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.3.2) กรณีลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ได้แก่ ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง ลูกจ้างรายผลงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.4) ลักษณะงานที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ได้แก่ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคมสถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงกำหนด เว้นในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

6. ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยกฎหมายกำหนดคุ้มครองในเรื่องเงินชดเชย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนหนึ่งสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวระหว่างว่างงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ค่าชดเชยสามารถแบ่ง 2 ประเภท ดังนี้

1) ค่าชดเชยกรณีปกติ กรณีที่มีเหตุเลิกจ้างโดยปกติทั่วไป และไม่เข้าข้อยกเว้นของการจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีปกติ เมื่อเข้าเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

2) ค่าชดเชยกรณีพิเศษ กรณีที่มีการเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือ

เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี เป็นเหตุให้ลดจำนวนลูกจ้างลง ลูกจ้างที่ลูกเลิกในกรณีดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีพิเศษ เมื่อเข้าเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

6.1 เงื่อนไขของการจ่ายค่าชดเชย ต้องมีการแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยนายจ้าง หรือผู้มีอำนาจแทนนายจ้าง การแสดงเจตนาอาจเป็นลักษณะการกล่าวด้วยวาจา หรือด้วยลายลักษณ์อักษร หรือด้วยลักษณะการกระทำของนายจ้างที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

6.2 เงื่อนไขอายุการทำงานของลูกจ้าง

1) กรณีปกติ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อลูกเลิกจ้างจะต้องมีอายุการทำงานครบ 120 วัน โดยนับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดการจ้างแต่ละช่วงจะมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงของการทำงานนั้นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เพื่อเกิดสิทธิดังกล่าว

2) กรณีพิเศษ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเมื่อถูกเลิกจ้าง จะต้อง มีอายุการทำงานครบ 6 ปี โดยนับรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง แล้วจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติสำหรับการทำงานเกิน 6 ปี

6.3 อัตราค่าชดเชย

1) กรณีปกติ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกำหนดไว้ ดังนี้

1.1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

1.2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

1.3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

1.4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

1.5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

2) กรณีพิเศษ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยกำหนดไว้ ดังนี้

2.1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้าง

อัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.2 ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

2.4) นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 ก่อนวันที่จะเลิกจ้างถ้าไม่แจ้ง แก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน ถ้าไม่แจ้งก่อนล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้อธิบายว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎหมายด้วย

6.4 เงื่อนไขการจ่ายค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถย้ายตามไปทำงานในสถานประกอบการใหม่ได้ นายจ้างต้องปฏิบัติ ดังนี้

1) นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามเงื่อนไขอายุการทำงาน

2) ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

6.5 ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

- 1) ลูกจ้างลาออกเอง
- 2) ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 3) ลูกจ้างกระทำความผิดโดยจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 4) ลูกจ้างกระทำความผิดโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

5) ลูกจ้างฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของ นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ ลูกจ้างได้กระทำความผิด

6) ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่น หรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

7) ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนด

7. การใช้แรงงานผู้หญิง มีข้อกำหนดดังนี้

7.1 ช่วงเวลา และลักษณะงานที่กำหนดให้นายจ้างห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงาน มีดังนี้

1) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 6.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่ เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

2) ลักษณะงานที่กำหนดให้นายจ้างห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงาน มีดังนี้

2.1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ใน อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง นั้น

2.2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

2.3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ลักษณะ ของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

2.4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

7.2 ช่วงเวลา และลักษณะงานที่กำหนดให้นายจ้างห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีกรรมกร์ ทำงาน มีดังนี้

1) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีกรรมกร์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 6.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1.1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

1.2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

1.3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15

กิโลกรัม

1.4) งานที่ทำในเรือ

1.5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3) ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน
ชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานใน
หน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อน หรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสม
ให้แก่ลูกจ้างนั้น

8. การใช้แรงงานเด็ก มีข้อกำหนดดังนี้

8.1 อายุของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก มีข้อกำหนดดังนี้

1) ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง

2) ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้าง

ปฏิบัติตามดังนี้

2.1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงาน
ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

2.2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจาก
เดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงาน
ตรวจได้ในเวลาทำการ

2.3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจ
แรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกให้เป็นไปตามแบบที่
อธิบดีกำหนด

8.2 ช่วงเวลา และลักษณะงานที่กำหนดให้นายจ้างห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็น
เด็กทำงาน มีดังนี้

1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
ทำงานใน ระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 6.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจาก
อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และเป็นผู้แสดง
ภาพยนตร์ ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้
นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

2) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

- 3) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้
- 3.1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
 - 3.2) งานปั๊มโลหะ
 - 3.3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับ แตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3.4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3.5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3.6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานี บริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3.7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3.8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
 - 3.9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฝ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
 - 3.10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3.11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ ขณะที่เครื่องจักรหรือ เครื่องยนต์กำลังทำงาน
 - 3.12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - 3.13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 4) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้
- 4.1) โรงฆ่าสัตว์
 - 4.2) สถานที่เล่นการพนัน
 - 4.3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
 - 4.4) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

9. สวัสดิการ มีข้อกำหนด ดังนี้

9.1 นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในกฎกระทรวง และต้องเป็นไปตามมาตรฐานตามประเภทของสถานประกอบกิจการ

9.2 สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นด้วย

9.3 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- 2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัด

สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

- 3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- 4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์

สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

9.4 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

9.5 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามที่กฎกระทรวงกำหนด หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชิดชนก ทองไทย (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้และทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การรับรู้ของนักศึกษาประกอบด้วย แหล่งข้อมูลส่วนบุคคล และแหล่งข้อมูลสื่อมวลชน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติของนักศึกษาประกอบด้วย ด้านความเชื่อเกี่ยวกับงานในประชาคมอาเซียน ความรู้สึกที่มีต่อประชาคมอาเซียน และความตั้งใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่าอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษา อยู่ในระดับ

มาก นักศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านสาขาแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ของนักศึกษา ประกอบด้วย แหล่งข้อมูลส่วนบุคคล และแหล่งข้อมูลสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์กับด้านความพร้อม ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง และต่ำในทิศทางเดียวกันตามลำดับ ทศนคติของนักศึกษาด้านความเชื่อเกี่ยวกับ งานในประชาคมอาเซียน ความรู้สึกที่มีต่อประชาคมอาเซียน และความตั้งใจในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน มีความสัมพันธ์กับด้านความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และต่ำในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ดุชฎี อายุวัฒน์ และ วณิชชา ณรงค์ชัย (2556 : 17) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของ แรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงงาน นอกระบบที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ในระดับต่ำ และระดับปานกลาง มาก ถึงร้อยละ 52.5 และร้อยละ 41.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิแรงงานของ แรงงานนอกระบบ เป็นรายข้อ พบว่า 2 ใน 3 ของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ไม่มีความเข้าใจ ทั้งใน ส่วนของกฎหมายที่ให้การคุ้มครองและในส่วนของการส่งเสริมสิทธิแรงงาน สำหรับในด้านสิทธิและ หน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า กว่า 2 ใน 3 ของแรงงานนอกระบบไม่มีความ เข้าใจเรื่องการทำสัญญาจ้าง รายละเอียดของสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้ในด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ยังพบว่า ร้อยละ 60.1 ของแรงงานนอกระบบ ไม่ทราบว่า มีมาตรการ ห้ามให้เด็กต่ำกว่าอายุ 15 ปี และหญิงมีครรภ์รับงานไปทำที่บ้าน และไม่ทราบว่า ผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ในกรณีที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยจากการใช้อุปกรณ์ที่ผู้จ้างงานส่ง มอบให้

ณัฐยา จันทรงค์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่านักศึกษามีการรับรู้สิทธิ แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านเวลาการทำงานเกี่ยวกับเวลาทำงาน ปกติ ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ และค่าชดเชย ส่วนสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา สัญญาจ้าง และ กฎระเบียบต่าง ๆ มีการรับรู้เป็นส่วนน้อย กรณีที่รับรู้สิทธิแรงงาน พบว่านักศึกษารับรู้ผ่านสื่อมวลชน โดยเฉพาะครู อาจารย์ และจากสื่อโทรทัศน์ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการรับรู้สิทธิแรงงานแตกต่างกัน ในเกือบทุกด้านของสิทธิแรงงาน คือ การที่กลุ่มตัวอย่างเคยเรียนวิชากฎหมายแรงงานมาก่อน จึง ทำให้รับรู้สิทธิสิทธิแรงงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะสิทธิแรงงานด้านเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ สัญญาจ้างงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามนักศึกษามีข้อคิดเห็นว่าภาครัฐควรเผยแพร่

ข่าวสารข้อมูลด้านสิทธิแรงงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และสถาบันการศึกษาควรจัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน

สมเกียรติ ชูศรีทอง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 75.6 เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับมาก แต่ยังมีลูกจ้างอยู่มากถึงร้อยละ 24.4 ที่เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับปานกลาง และน้อย โดยลูกจ้างเคยใช้สิทธิแรงงานมากที่สุดในการประกันสังคม และรักษาพยาบาล รองลงมาคือด้านการหยุดพักผ่อน และด้านค่าจ้างที่เป็นธรรม ในขณะที่สิทธิแรงงานด้านเงินทดแทน หรือเงินชดเชย มีลูกจ้างเคยใช้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 54.2 และสิทธิแรงงานด้านยื่นคำร้องให้รัฐช่วยเหลือไม่มีลูกจ้างใช้สิทธิแรงงานเลย

ณัฐพล ศรีโอฬาร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อศึกษาสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานและระดับความสำคัญและจำเป็นของความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนยังไม่มีจัดการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงาน เพราะกระทรวงศึกษาธิการไม่มีหลักสูตรนี้แต่นักเรียนประมาณ 1 ใน 3 ระบุว่าอาจารย์บางท่านสอนโดยสอดแทรกเนื้อหาวิชา วิชาพื้นฐานให้การบ้านเป็นใบงาน หรือวิชาเพิ่มเติมคือสังคมศึกษา และวิชาช่วงยนต์ นักเรียนมีความรู้พื้นฐานเรื่องกฎหมายรัฐธรรมนูญ การไม่คุ้มครองบุคคลสัญชาติอื่น และสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การใช้แรงงานทั่วไป เรื่องเวลาทำงานมีความรู้่น้อยและนักเรียนเห็นว่า ความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำคัญและจำเป็นมาก นอกจากนั้นแหล่งความรู้จากสื่อโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์นักเรียนได้รับความรู้เพิ่มเติม และข้อเสนอจากผลการศึกษา คือ กระทรวงแรงงานและสถานศึกษาควรร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานแล้วค่อยพัฒนาเป็นการจัดหลักสูตรแบบเนื้อหาวิชา ประชาสัมพันธ์ ข่าวสารข้อมูลให้นักเรียนรับรู้และเข้าใจสิทธิดังกล่าวทางสื่อสารมวลชนทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ รวมทั้งศึกษาความต้องการของกลุ่มนักเรียนกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเสริมทักษะให้นักเรียนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน และศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสิทธิแรงงานของนักศึกษา รวมทั้งความตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิแรงงานก่อนเข้าสู่โลกอาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและอาจารย์ของคณะศิลปศาสตร์ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการรับรู้เรื่อง สิทธิแรงงานแก่นักศึกษาของคณะต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 196 คน (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2560 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 โดยการสุ่มแบบโควตาจาก 3 สาขาวิชา ดังนี้ สาขาวิชาการท่องเที่ยว 4 คน สาขาวิชาการโรงแรม 4 คน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และสัญญาจ้างแรงงาน
2. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และครอบคลุมประเด็นกฎหมายว่าด้วยสิทธิแรงงานหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง วัน เวลา ในการทำงาน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมาย

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาให้ครอบคลุมถึงสิทธิแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ด้านวัน – เวลาในการทำงาน
- 1.2 ด้านวันหยุด
- 1.3 ด้านวันลา
- 1.4 ด้านค่าตอบแทน
- 1.5 ด้านสวัสดิการ
- 1.6 ด้านค่าชดเชย

4. นำขอบเขตของเนื้อหาที่ได้ทั้งหมดมาสร้างข้อคำถาม โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ประกอบด้วย เพศ สาขาวิชาที่ศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน อาทิกฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายธุรกิจ กฎหมายและจริยธรรมในวิชาชีพ เป็นต้น และช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และซักถามกลับในกรณีที่มีข้อสงสัยเพิ่มเติมในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน และช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของนักศึกษา ครอบคลุมสิทธิแรงงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านวัน – เวลาในการทำงาน ด้านวันหยุด ด้านวันลา ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านค่าชดเชย เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานที่กำหนดขอบเขตของเนื้อหาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านวัน เวลาในการทำงาน ด้านวันหยุด ด้านวันลา ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านค่าชดเชย จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

5. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างเสร็จแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบและให้คำแนะนำ เพื่อนำผลมาที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งมีคำแนะนำให้มีการปรับแก้เนื้อหาให้สมบูรณ์และถูกต้องตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยมากขึ้นจำนวน 10 ข้อ โดยผู้วิจัยนำคำแนะนำดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขใหม่อีกครั้งให้ถูกต้องและเหมาะสม

6. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดสอบหาค่า ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยทดสอบกับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ซึ่งได้ค่าความเชื่อถือที่ 0.88 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

7. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่เรียบร้อยแล้วไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อและประสานงานกับอาจารย์ประจำสาขา และนักศึกษา เพื่อนัดหมายวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยกำหนดให้นักศึกษาสาขาวิชาเดียวกันมาในวันเดียวกัน เพื่อสะดวกต่อการสัมภาษณ์เป็นกลุ่มย่อย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเตรียมความพร้อมด้านวันและเวลาในการสัมภาษณ์โดยยืนยันการนัดหมายให้เป็นที่แน่นอน ด้านสถานที่เลือกสถานที่ที่สามารถสัมภาษณ์โดยปราศจากสิ่งรบกวนจากภายนอก โดยขอความร่วมมือในการใช้ห้องทำงานเป็นสถานที่ในการสัมภาษณ์ ด้านข้อมูลในการวิจัยและแบบสัมภาษณ์จัดเตรียมเอกสารทั้ง 2 ชุดที่เป็นของผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูลการสัมภาษณ์เบื้องต้นทั้ง 2 ฝ่าย ด้านอุปกรณ์บันทึกเสียงเตรียมความพร้อมเรื่องพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลและแบตเตอรี่ให้เพียงพอในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างตามขอบเขตของเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแบ่งแยกประเภทของข้อมูลโดยแยกข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. นำข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของนักศึกษามาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. นำข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน โดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาทบทวนบันทึกคำสัมภาษณ์และการถอดคำสัมภาษณ์จากการบันทึกเสียงมาอ่านหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการรวบรวมข้อมูลที่ได้

4. นำข้อมูลทั้งหมดมาแยกประเด็นที่สำคัญๆ ในแต่ละด้านที่ได้กำหนดตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์โดยละเอียดอีกครั้ง พร้อมคัดเลือกคำสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานในแต่ละด้านออกมาเรียบเรียงประโยคใหม่

5. คำสัมภาษณ์ที่มีประโยคหรือข้อความที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยกำหนดรหัสข้อมูลตามกลุ่มสนทนากำกับคำสัมภาษณ์ดังกล่าว

6. นำคำสัมภาษณ์ที่มีการจัดกลุ่มและกำหนดรหัสแล้วมาสรุปเรื่องสิทธิแรงงาน ในแต่ละด้านตามโครงสร้าง รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน

7. สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และสนทนากลุ่ม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 12 คน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาประกอบด้วย เพศ สาขาวิชาที่ศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชา สิทธิแรงงาน อาทิ กฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายธุรกิจ กฎหมายสำหรับบริหาร กฎหมายและจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นต้น และช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิ แรงงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ตอนที่ 2 แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา
2. การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
 - 2.1 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวัน เวลาในการทำงาน
 - 2.2 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด
 - 2.3 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา
 - 2.4 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน
 - 2.5 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ
 - 2.6 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย
3. แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ประกอบด้วย เพศ สาขาวิชา ประสบการณ์ทำงาน และ ประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน ปรากฏผลดังตาราง 1-3

ตาราง 1 ค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา จำแนกตาม เพศ สาขาวิชาการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	4	33.33
หญิง	8	66.67
รวม	12	100.00
2.สาขาวิชาการศึกษา		
สาขาวิชาการท่องเที่ยว	4	33.33
สาขาวิชาการโรงแรม	4	33.33
สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อสสารกถ	4	33.33
รวม	12	99.99
3.ประสบการณ์ทำงาน		
เคยทำงานพิเศษ	11	91.67
เคยทำงานพิเศษและทำงานประจำ	1	8.33
รวม	12	100.00

จากตาราง 1 นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.67) กำลังศึกษาใน 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาการโรงแรม และสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสสารกถ (ร้อยละ 33.33 ร้อยละ 33.33 และร้อยละ 33.33 ตามลำดับ) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานพิเศษ (ร้อยละ 91.67)

จากการสนทนากลุ่มพบว่า ลักษณะงานพิเศษที่นักศึกษาทำเป็นส่วนใหญ่ คือ งานการขาย หน้าร้าน งานบริการในร้านอาหารและเครื่องดื่ม งานผู้ช่วยมัคคุเทศก์ และงานทั่วไป ๆ

ตาราง 2 ค่าร้อยละประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสถิติแรงงาน

ประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาสถิติแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชากฎหมายเพื่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	2	16.67
2. มีประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชากฎหมายประกันสังคม	1	8.33
3. มีประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชากฎหมายการวางแผนและพัฒนาธุรกิจการโรงแรม	1	8.33
4. ไม่มีประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสถิติแรงงาน	8	66.67
รวม	12	100.00

จากตาราง 2 นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสถิติแรงงาน (ร้อยละ 66.67) รายวิชาที่นักศึกษามีประสบการณ์การเรียนรู้มากที่สุด คือ รายวิชากฎหมายเพื่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (ร้อยละ 16.67) รองลงมา คือ รายวิชากฎหมายประกันสังคม และรายวิชากฎหมายการวางแผนและพัฒนาธุรกิจการโรงแรม (ร้อยละ 8.33 และ 8.33 ตามลำดับ)

จากการสนทนากลุ่มพบว่า เนื้อหารายวิชาที่นักศึกษาส่วนใหญ่เรียนจะกล่าวถึงความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป กฎหมายประกันสังคม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจโรงแรม สถานบริการ ธุรกิจนำเที่ยว การควบคุมนักท่องเที่ยวและผู้ให้บริการ และความปลอดภัย

ตาราง 3 ค่าร้อยละช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ช่องทางการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. ครู อาจารย์	6	50.00
2. เพื่อน	3	25.00
3. สื่อวิทยุ	1	8.33
4. สื่อโทรทัศน์	7	58.33
5. สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์, เฟซบุ๊ก	11	91.67
6. หนังสือ	4	33.33
7. บุคคลในครอบครัว	6	50.00
8. หนังสือพิมพ์	2	16.67
9. การลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง	2	16.67

จากตาราง 3 นักศึกษาส่วนใหญ่รับรู้เรื่องสิทธิแรงงานโดยผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์, เฟซบุ๊ก (ร้อยละ 91.67) รองลงมาคือ สื่อโทรทัศน์ (ร้อยละ 58.33) และครู อาจารย์ และบุคคลในครอบครัว (ร้อยละ 50.00 และ 50.00 ตามลำดับ)

จากการสนทนากลุ่มพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเข้าถึงสื่อออนไลน์สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกที่สุด (ร้อยละ 91.67) นอกจากนี้ยังมีเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน สวัสดิการแรงงานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และหากต้องการความรู้เพิ่มเติมหรือข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานส่วนใหญ่จะสอบถามจากครู อาจารย์และบุคคลในครอบครัว

ตัวอย่างการสนทนา จากคำถาม : นักศึกษารู้เรื่องของสิทธิแรงงานหรือการใช้แรงงานหรือกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง

“ปัจจุบันเรื่องแรงงาน เราสามารถหาอ่านได้ง่ายจากเว็บไซต์ แต่ถ้าอ่านไม่รู้เรื่องก็จะไปถามคนอื่นต่ออาจเป็นครู เพื่อน หรือไม่ก็ถามคนที่บ้าน”

“ส่วนใหญ่พวกเราเข้าเว็บไซต์ ค้นโดยใช้ Google พิมพ์สิ่งที่พวกเราอยากรู้ มันง่ายและมีทุกอย่าง”

“ตอนเรียนจะถามจากครู เพราะคิดว่าครูน่าจะตอบได้”

“ติดตามได้จากข่าว”

ตัวอย่างการสนทนา จากคำถาม : เนื้อหาส่วนใหญ่ที่นักศึกษาถาม หรือค้นหาเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง

“ส่วนใหญ่จะถามเรื่องสัญญาที่จะใช้ในการจ้างทำงาน”

“คำตอบแทนที่นายจ้างต้องให้กับเรา”

“อัตราค่าจ้างที่พวกเราต้องได้ ในกรณีที่เราเรียนจบปริญญาตรี”

“ลักษณะการทำงาน”

“บทบาทและหน้าที่ของนายจ้าง”

2. การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของนักศึกษา

2.1 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวัน เวลาในการทำงาน

2.1.1 เวลาทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และใน 1 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับงานอันตรายต่อสุขภาพ อาทิ การทำงานในที่อับชื้นใต้ดิน ใต้น้ำ หรือสถานที่ที่มีเสียงดังต่อเนื่องเกินกว่ากฎหมายกำหนดในแต่ละวันต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และใน 1 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้เรื่องวัน เวลาในการทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 100.00) แต่ไม่ทราบว่าสามารถคำนวณชั่วโมงการทำงานเป็นสัปดาห์ได้ นอกจากนี้พบว่านักศึกษาบางส่วนมีการรับรู้เรื่องวัน เวลาในการทำงานในการทำงานปกติ สำหรับอันตรายในแต่ละวันไม่เกิน 7 ชั่วโมง (ร้อยละ 25.00) แต่ไม่ทราบว่าสามารถคำนวณชั่วโมงการทำงานเป็นสัปดาห์ได้ และไม่ทราบถึงลักษณะรายละเอียดของงานอันตรายดังกล่าว

2.1.2 ระหว่างวันทำงานต้องมีเวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างเด็กต้องหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อกัน และนายจ้างไม่จำเป็นต้องให้พักในคราวเดียวกันก็ได้ อาจแบ่งช่วงเวลาพัก โดยการแบ่งช่วงเวลาพักคราวหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 20 นาที

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้เรื่องเวลาพักระหว่างวันการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 100.00) แต่ไม่ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับช่วงเวลาทำงานติดต่อกัน ก่อนการพักระหว่างวัน นอกจากนี้ ส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าการพักระหว่างต้องพักราวเดียวเท่านั้น (ร้อยละ 66.67) ซึ่งมีนักศึกษาบางส่วนเท่านั้นที่ทราบว่าสามารถแบ่งช่วงเวลาพักได้ (ร้อยละ 33.33) รวมทั้งนักศึกษาทั้งหมดไม่ทราบว่าหากนายจ้างให้เวลาพักระหว่างวันการทำงานเกิน 1 ชั่วโมง ให้ถือว่าเวลาดังกล่าวเป็นเวลาทำงานปกติ

2.1.3 การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน และเวลาทำงานต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่องการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดต้องได้รับยินยอมจากลูกจ้างก่อน (ร้อยละ 66.67) นอกจากนี้ นักศึกษายังขาดความเข้าใจเรื่องลักษณะการทำงานในวันหยุด ซึ่งมีความแตกต่างในรายละเอียดระหว่างวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดประเพณี รวมถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ซึ่งมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงาน ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง (ร้อยละ 75.00)

นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องช่วงเวลาพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา หากมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ โดยทำต่อจากการทำงานปกติ มากกว่า 2 ชั่วโมง ต้องได้รับการพักก่อนเริ่มทำงานไม่น้อยกว่า 20 นาที (ร้อยละ 75.00)

2.2 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด

2.2.1 นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ซึ่งวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง หรืองานอื่น ๆ ตามที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

จากการสนทนากลุ่มพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ว่าอย่างน้อยใน 1 สัปดาห์ต้องได้รับวันหยุด 1 วัน และทราบว่าวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการ (ร้อยละ 83.33) แต่นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าใจข้อความที่ระบุเรื่องระยะห่างไม่เกิน 6 วัน เพราะคิดว่าไม่สำคัญ (ร้อยละ 58.33) นอกจากนี้ นักศึกษาเข้าใจว่าการกำหนดวันหยุดเป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวเท่านั้นที่สามารถระบุวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันใดก็ได้ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์ได้

นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องวันหยุดสำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง หรืองานอื่น ๆ ตามที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (ร้อยละ 91.67)

2.2.2 วันหยุดประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

จากการสนทนากลุ่มพบว่า นักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้ เรื่องวันหยุดประเพณีว่าวันหยุดประเพณีเป็นวันหยุดตามราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีที่นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุด (ร้อยละ 100.00) แต่สิ่งที่นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่แน่ใจคือจำนวนวันหยุด

ตามประเพณีที่ต้องไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี เนื่องจากมีความเข้าใจว่า นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหยุดตาม ปฏิทินวันหยุดราชการประจำปีและรวมวันแรงงานชาติ (ร้อยละ 66.67)

2.2.3 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วัน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องสิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปี โดยมีเงื่อนไขเมื่อลูกจ้างทำงานครบ 1 ปีแล้วสามารถขอใช้สิทธิพักผ่อนประจำปีได้ โดย นักศึกษาเข้าใจว่าเงื่อนไขจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนด (ร้อยละ 75.00) และส่วนใหญ่ไม่ทราบวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้า ให้สะสมหรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยนำไปรวบรวมกับปีต่อ ๆ ไป (ร้อยละ 83.33)

2.3 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา

2.3.1 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของ สถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องวันลาที่มีลักษณะ แตกต่างกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างสามารถขอใช้สิทธิในการลาเพื่อ ทำกิจกรรมส่วนตัว ตามที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ 91.67) สำหรับสิทธิของการลาป่วย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่อง การลาป่วย ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการลาได้เท่าที่ป่วยจริง และหากลาตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปจำเป็นต้องแสดงใบรับรองแพทย์ (ร้อยละ 83.33) หากแต่นักศึกษาไม่ ทราบถึงจำนวนวันลาตามที่กฎหมายกำหนดว่าสามารถลาได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี ซึ่งมีผลให้นายจ้าง สามารถจ่ายค่าจ้างได้หากลูกจ้างคนใดลาเกินกว่ากฎหมายกำหนด รวมทั้งคำอธิบายถึงใบรับรอง ของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง

2.3.2 ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้ นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลา และให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่านักศึกษากลุ่มส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องการลาคลอดของ ลูกจ้างหญิง ถึงเรื่องจำนวนวันที่ลูกจ้างหญิงสามารถลาคลอดได้ 90 วัน โดยนับรวมวันหยุดที่มีระหว่าง วันลา (ร้อยละ 66.66) หากแต่นักศึกษาบางส่วนเข้าใจว่า การลาคลอดต้องลาเฉพาะหลังจากคลอด แล้วเท่านั้น นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าระหว่างลาคลอดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวัน ทำงานด้วย โดยจะต้องจ่ายไม่เกิน 45 วัน ต่อการลาคลอดหนึ่งครรภ์ (ร้อยละ 75.00)

2.3.3 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรองให้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องการลาเพื่อทำหมัน โดยทั้งลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงสามารถใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันได้ (ร้อยละ 75.00) โดยนักศึกษาบางส่วนคิดว่าหากจะทำหมันควรใช้สิทธิลาป่วย นอกจากนี้ นักศึกษาบางส่วนคิดว่าหากจะทำหมันต้องใช้ลาอีก เนื่องจากการทำหมันเป็นกิจกรรมส่วนตัว และไม่สามารถใช้สิทธิการลาป่วยไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช่ลักษณะของอาการป่วยไข้ตามปกติ

2.3.4 ลูกจ้างมีสิทธิลาอีก เพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามระเบียบของบริษัท

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องสิทธิการลาอีกเพื่อประกอบกิจธุระส่วนตัวที่จำเป็น ซึ่งจะต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างเป็นรายกรณี (ร้อยละ 83.33) หากแต่นักศึกษามีข้อบ่งคับข้องใจเรื่องจำนวนวันที่สามารถลาอีกได้ว่าจะสามารถใช้สิทธิในการลาได้อีกวัน เนื่องจากทราบว่าแต่ละสถานประกอบการกำหนดจำนวนวันลาอีกไม่เท่ากัน

2.3.5 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

จากสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาบางส่วนมีการรับรู้ เรื่องสิทธิการลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกทหารหรือทดสอบความพร้อม (ร้อยละ 50.00) แต่ไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการลาเรื่องจำนวนวันและค่าจ้างที่จะได้รับตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี และนักศึกษาบางส่วนคิดว่าเมื่อถูกเรียกพลต้องใช้ลาอีกเท่า นั้น (ร้อยละ 50.00)

2.3.6 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยได้รับค่าจ้างในวันลา แต่ลาได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องการลาเพื่อฝึกอบรมโดยทางภาครัฐมีโครงการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงที่มีช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมที่แน่นอน โดยลูกจ้างสามารถขอใช้สิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมได้ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน โดยจะได้รับค่าจ้างสำหรับการลาในวันนั้น (ร้อยละ 91.67)

2.4 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน

2.4.1 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้ เรื่องค่าตอบแทนที่นายจ้างต้องจ่ายว่าต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐกำหนด (ร้อยละ 100.00) แต่สิ่งที่

นักศึกษาไม่ทราบคือ การจ่ายตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ การกำหนดขึ้นเพื่อเป็นค่าจ้างสำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่มีทักษะแรงงานต่ำ

2.4.2 ค่าจ้างสามารถคำนวณจ่ายตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องการคำนวณจ่ายค่าจ้างว่าสามารถคำนวณตามระยะเวลาการทำงานได้ โดยนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงานได้เป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ (ร้อยละ 83.33) แต่นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ทราบค่าจ้างสามารถคำนวณตามลักษณะผลงานที่ลูกจ้างทำในเวลาทำงานได้ เช่น การคำนวณเป็นชิ้นงาน ในส่วนความรับผิดชอบ อาทิ การขึ้นรูปสินค้า 1 ชิ้นต่อ 10 บาท การคำนวณเป็นระยะทาง อาทิ การขับรถ 1 กิโลเมตรไป-กลับละ 150 บาทต่อเที่ยว (ร้อยละ 75.00)

2.4.3 ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงที่ทำงานมีลักษณะงานคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่ากฎหมายกำหนดความเท่าเทียมและเสมอภาคกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงว่าต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 75.00) แต่นักศึกษาหญิงส่วนใหญ่ตั้งข้อสังเกตว่าในการทำงานจริงลูกจ้างหญิงมักจะถูกเอาเปรียบโดยไม่รับค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างชาย แม้ว่าลักษณะอย่างเดียวกัน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานเท่าๆ กัน (ร้อยละ 62.50)

2.4.4 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าเมื่อทำงานให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีจะต้องได้รับค่าจ้างตามสิทธิ (ร้อยละ 75.00) แต่สิ่งที่นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ทราบคือ หากมาทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องได้รับค่าจ้างตามสิทธิเช่นกัน (ร้อยละ 75.00) นอกจากนี้ นักศึกษายังเข้าใจผิดเรื่องอัตราค่าจ้างที่จะได้รับจากการทำงานในวันหยุดแต่ละประเภท (ร้อยละ 58.33)

2.4.5 หากลูกจ้างต้องทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงแต่ว่า เมื่อได้รับหน้าที่ให้มาทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานให้แก่นายจ้างต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มจากค่าจ้างทำงาน

ปกติ แต่ไม่ทราบถึงอัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง (ร้อยละ 66.67)

2.4.6 หากลูกจ้างรายเดือนที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ต้องทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ สำหรับลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือรายผลงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ถึงอัตราค่าจ้างที่จะได้รับกรณีทำงานในวันหยุดในช่วงเวลาปกติ ทั้งกรณีลูกจ้างที่มีสิทธิและไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษาไม่ทราบถึงความแตกต่างระหว่างลูกจ้างที่มีสิทธิ และไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดว่ามีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร จึงทำให้ได้ค่าจ้างแตกต่างกัน ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าหากต้องมาทำงานในวันหยุดก็ต้องได้รับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากัน (ร้อยละ 75.00)

2.4.7 หากลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ถึงอัตราค่าจ้างที่จะได้รับกรณีทำงานล่วงหน้าในวันหยุด (ร้อยละ 75.00) โดยนักศึกษาคิดว่าลักษณะการทำงานเกินเวลาในวันหยุดเป็นการทำงานในวันหยุดเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องจ่ายเพิ่มเติมจากการทำงานเกินเวลาในวันทำงานปกติและวันทำงานในวันหยุด และการทำงานในวันหยุด (ร้อยละ 75.00)

2.4.8 การจ่ายค่าจ้างต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจ้าง ณ สถานที่ หรือด้วยวิธีการอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง รวมทั้งต้องระบุวัน เวลาที่ชัดเจน

จากสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงแต่ว่านายจ้างมีหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันไว้ โดยไม่สนใจเรื่องวิธีการ หรือกระบวนการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่าย วันและเวลาที่ต้องระบุอย่างชัดเจน (ร้อยละ 66.67) รวมทั้งไม่ทราบว่าในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตรงตามวันและเวลาที่กำหนดจะต้องเสียค่าปรับให้แก่ลูกจ้าง สำหรับการผิดชำระหนี้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 83.33)

2.5 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ

2.5.1 นายจ้างต้องจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มิเช่นนั้นถือว่าผิดกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามประเภทและมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น โดยนายจ้างต้องปิดประกาศ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างอย่างชัดเจน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องสวัสดิการที่นายจ้าง มีหน้าที่ที่ต้องจัดสวัสดิการ และปิดประกาศถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องได้รับให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน (ร้อยละ 66.67) แต่นักศึกษาทั้งหมดไม่ทราบว่าสวัสดิการต่าง ๆ ต้องได้รับมีอะไรบ้าง และถ้า นายจ้างไม่ทำตามที่กฎหมายระบุขั้นพื้นฐานแล้วจะมีความผิด (ร้อยละ 100.00)

2.5.2 สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาทั้งหมดขาดการรับรู้ เรื่องสิทธิและ กระบวนการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้งไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สวัสดิการว่ามีความสำคัญอย่างไรบ้าง และหากไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการจะมีผลอย่างไร ต่อนายจ้างและลูกจ้างบ้าง (ร้อยละ 100.00)

2.6 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย

2.6.1 ความหมายของค่าชดเชย หมายถึง เงินที่ลูกจ้างจะได้รับหากนายจ้างเลิกจ้าง โดยลูกจ้างไม่มีความผิด นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องความหมาย และ เงื่อนไขที่แท้จริงของเงินชดเชย (ร้อยละ 66.67) โดยมีนักศึกษาบางส่วนเท่านั้นที่ทราบว่าเงินชดเชย เป็นเงินที่นายจ้างจะต้องให้กับลูกจ้างเมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น แต่ไม่ทราบถึงเงื่อนไข ของการเลิกจ้างที่สามารถได้รับค่าชดเชย (ร้อยละ 33.33) นอกจากนี้พบว่านักศึกษาบางส่วนเข้าใจว่า เงินชดเชยเป็นเงินสินไหมทดแทนจากกรณีบาดเจ็บ หรือป่วยจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

2.6.2 อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับ ตามสิทธิของอายุงานที่ทำงานกับนายจ้าง ดังนี้

- 1) ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- 2) ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
- 3) ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

4) ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

5) ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องสิทธิของอายุงานที่จะได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยเข้าใจว่าอัตราค่าชดเชยที่จะได้รับกรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนดตามข้อตกลงของการว่าจ้าง ซึ่งได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้โดยสามารถกำหนดให้จำนวนเท่าไรก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (ร้อยละ 83.33) รวมทั้งไม่เข้าใจวิธีการคำนวณค่าจ้างอัตราสุดท้ายว่าต้องนำเงินส่วนใดมาคำนวณบ้าง โดยเข้าใจว่าเงินอัตราสุดท้ายที่นำมาคำนวณมีเพียงเงินเดือนเท่านั้น (ร้อยละ 83.33) ซึ่งตามกฎหมายระบุไว้คือ ค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง อาจเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ เงินเบี้ยเลี้ยง เบี้ยประกัน เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น และไม่ทราบว่าต้องจ่ายทันทีที่เลิกจ้าง หากไม่จ่ายจะถือเป็นความผิดฐานผิดนัดชำระหนี้

2.6.3 การเลิกจ้างในกรณีที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 119

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ถึงลักษณะความผิดทั้งหมดที่ลูกจ้างกระทำแล้วส่งผลทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหากนายจ้างบอกเลิกจ้าง และนักศึกษาส่วนใหญ่คิดเพียงว่าหากนายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ (ร้อยละ 83.33) นอกจากนี้พบว่านักศึกษาบางส่วนคิดว่าหากถูกบอกเลิกจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

2.6.4 หากลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องการกระทำทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (ร้อยละ 83.33) โดยไม่เข้าใจว่าการกระทำกรณีทุจริตต่อหน้าที่กับการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ไม่จำเป็นต้องเป็นการกระทำความผิดที่กระทำในคราวเดียวกัน โดยนักศึกษาเข้าใจว่าหากลูกจ้างกระทำความผิดโดยทุจริตต่อหน้าที่แล้วต้องเป็นความผิดลักษณะกระทำความผิดอาญาด้วยหรือไม่ ถ้ากระทำทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาอย่างใดอย่างหนึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงลักษณะและรูปแบบของพฤติการณ์ที่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

2.6.5 หากลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เข้าใจถึงหมายความของคำว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหายว่าการกระทำนั้นต้องเกิดจากเจตนาและความตั้งใจให้มีผลเกิดขึ้นจากการกระทำดังกล่าว แต่ไม่เข้าใจว่าความจงใจนั้นจะครอบคลุมถึงผลสำเร็จที่ยังไม่เกิดขึ้นจากการกระทำดังกล่าว กรณีที่การกระทำนั้นยังไม่ได้กระทำขึ้นตามที่ตั้งใจไว้ หากแต่ถูกเปิดโปงและหรือถูกจับได้เสียก่อน จากข้างต้นสรุปได้ว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องการกระทำความผิดหากเกิดจากการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (ร้อยละ 66.67)

2.6.6 หากลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ถึงลักษณะและรูปแบบการกระทำความผิดที่เกิดจากการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ซึ่งส่งผลให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (ร้อยละ 75.00) โดยเข้าใจว่าลักษณะและรูปแบบของการประมาทเลินเล่อ คือการกระทำที่ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น ทำให้ไม่จึงส่งผลให้ไม่ได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง และคำว่าความเสียหายอย่างร้ายแรงวัดอย่างไรถึงเรียกว่าร้ายแรง รวมทั้งลักษณะและรูปแบบไหนเรียกว่าความเสียหายร้ายแรงบ้างที่จะส่งผลให้ไม่ได้รับค่าชดเชย

2.6.7 หากลูกจ้างฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตามถือเป็นความผิด (ร้อยละ 83.33) แต่สิ่งที่นักศึกษาขาดการรับรู้ คือการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างในทุกกรณีที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นคำสั่งที่อยู่ภายใต้หน้าที่การทำงาน ถือเป็นความผิดเช่นกัน อีกสิ่งหนึ่งที่นักศึกษาขาดการรับรู้ คือกรณีการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมมีทั้งกรณีที่ร้ายแรง และไม่ร้ายแรง ซึ่งมีระเบียบข้อบังคับต่างกันที่กรณีร้ายแรงไม่ต้องตักเตือนก่อน หากลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างทันที แต่กรณีไม่ร้ายแรงต้องมีหนังสือตักเตือนก่อน ซึ่งหนังสือเตือนจะมีผลไม่เกิน 1 ปี หากครบกำหนดจะไม่สามารถนำมาใช้ได้ อีก นายจ้างต้องทำหนังสือตักเตือนใหม่ และหากบอกเลิกจ้างทันทีในกรณีไม่ร้ายแรง ส่งผลให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย (ร้อยละ 91.67)

2.6.8 หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องลักษณะรายละเอียดของการละทิ้งหน้าที่ (ร้อยละ 75.00) ทั้งนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ทราบถึงสิทธิการลาว่าสามารถลาได้เกิน 3 วัน ดังนั้นไม่น่าจะเกี่ยวข้องข้องกันและส่งผลกับการละทิ้งหน้าที่ นอกจากนี้พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงกรณีที่มีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม (ร้อยละ 58.33) โดยส่วนใหญ่คิดว่าวันหยุดจะต้องไม่นำมานับรวมกับระยะเวลาของการละทิ้งหน้าที่ เนื่องจากเป็นคนละส่วนกัน

2.6.9 กรณีนายจ้างต้องย้ายสถานประกอบกิจการ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติ ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องกรณีการเลิกจ้างด้วยเหตุการย้ายสถานประกอบกิจการ ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกได้ว่าจะย้ายไปทำงานในสถานที่ใหม่กับนายจ้างกรณีที่นายจ้างต้องย้ายสถานประกอบการได้ รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่เลือกที่จะย้ายไปทำงานกับนายจ้างกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ (ร้อยละ 91.67) นอกจากนี้ นักศึกษาขาดการรับรู้ เรื่องที่นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าภายใน 30 วัน และหากนายจ้างไม่แจ้งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (ร้อยละ 75.00)

2.6.10 กรณีนายจ้างต้องปรับปรุงสถานประกอบการ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน

สำหรับอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างกรณีปรับปรุงสถานประกอบการ หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบ 1 ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย โดยค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวรวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องการเลิกจ้างกรณีนายจ้างต้องปรับปรุงสถานประกอบการ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนการเลิกจ้าง

ถ้านายจ้างไม่แจ้งต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน (ร้อยละ 75.00) โดยนักศึกษาคิดว่าต้องบอกเป็นระยะเวลา 3 เดือน เพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมตัวหางานใหม่ได้ นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องอัตราค่าชดเชยพิเศษ หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 360 วัน (ร้อยละ 91.67)

3. แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน จากการสนทนากลุ่มนักศึกษาได้เสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานหลากหลายรูปแบบดังนี้

3.1 รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการเรียน คือ ให้มีการนำเนื้อหาด้านสิทธิแรงงานไปสอดแทรกในรายวิชาใดรายวิชาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต การทำงาน สังคมปัจจุบัน เป็นต้น (ร้อยละ 83.33) หรือเปิดช่องทางเลือกให้นักศึกษาสามารถเรียนข้ามคณะ ข้ามสาขา ที่มีเปิดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน สำหรับลงทะเบียนเรียนในรายวิชาเลือกเสรีควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเลือกเรียนเองได้จริงตามความต้องการ (ร้อยละ 66.67)

3.2 รูปแบบการส่งเสริมการรับรู้ เรื่องกฎหมายพื้นฐานตั้งแต่วัยเด็ก คือ ให้มีการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ด้วยสื่อที่ทันสมัย หลากหลายรูปแบบ และเข้าใจง่าย เพื่อให้เด็กมีทัศนคติที่ดีต่อกฎหมาย (ร้อยละ 16.67)

3.3 รูปแบบการส่งเสริมการรับรู้ด้วยการประชาสัมพันธ์ความรู้ มีดังนี้

- 1) การส่งเสริมความรู้ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และคณะ (ร้อยละ 100.00)
- 2) การส่งเสริมความรู้ผ่านบอร์ดประกาศของสาขา คณะ และมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 100.00)
- 3) การส่งเสริมความรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดียของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 83.33)

3.4 รูปแบบการส่งเสริมความรู้แบบเข้มข้นแก่นักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 58.33)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้ และแนวทางส่งเสริมการรับรู้เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา จำนวน 5 ข้อ คือ เพศ สาขาวิชาที่ศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน และช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน

ส่วนที่ 2 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวัน เวลาในการทำงาน

ด้านที่ 2 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด

ด้านที่ 3 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา

ด้านที่ 4 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน

ด้านที่ 5 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ

ด้านที่ 6 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย

ส่วนที่ 3 แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.67) กำลังศึกษาใน 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาการโรงแรม และสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล (ร้อยละ 33.33 ร้อยละ 33.33 และร้อยละ 33.33 ตามลำดับ) และมีประสบการณ์ในการทำงานพิเศษ (ร้อยละ 91.67) นอกจากนี้นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสิทธิแรงงาน (ร้อยละ 66.67) และช่องทางที่ทำให้นักศึกษารับรู้เรื่องสิทธิแรงงานมากที่สุด คือ การรับรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือ เฟซบุ๊ก (ร้อยละ 91.67) รองลงมา คือ สื่อโทรทัศน์ (ร้อยละ 58.33) และครู อาจารย์ และบุคคลในครอบครัว (ร้อยละ 50.00 และ 50.00 ตามลำดับ)

2. การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของนักศึกษา

2.1 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวัน เวลาในการทำงาน

นักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้ เรื่องวันเวลาในการทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวัน ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และเวลาพักระหว่างการทำงานปกติ ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 100.00 ร้อยละ 100.00 ตามลำดับ) นอกจากนี้พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่องการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ต้องได้รับยินยอมจากลูกจ้างก่อน (ร้อยละ 66.67) และมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงาน ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง (ร้อยละ 75.00)

2.2 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด

นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุดที่เกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ (ร้อยละ 83.33) นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องวันหยุดสำหรับงานโรงงาน งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง หรืองานอื่น ๆ ตามที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (ร้อยละ 91.67) วันหยุดประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (ร้อยละ 66.67) และสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 หากทำงานติดต่อกัน 1 ปี (ร้อยละ 75.00)

2.3 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา

นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลาที่เกี่ยวกับสิทธิของการลาป่วย ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการลาได้เท่าที่ป่วยจริง และหากลาตั้งแต่ 3 ขึ้นไปจำเป็นต้องแสดงใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้น 1 (ร้อยละ 83.33) สิทธิการลาคลอด ของลูกจ้างหญิง ซึ่งมีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมหยุดที่มีระหว่างลา (ร้อยละ 66.67) และสิทธิการลากิจเพื่อประกอบกิจธุระส่วนตัวที่จำเป็น (ร้อยละ 83.33) สำหรับสิทธิการลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดสอบความพร้อมโดยลาได้เท่ากับจำนวนที่ทางการเรียกและยังได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี พบว่ามีเพียงนักศึกษาบางส่วนเท่านั้นที่รับรู้เรื่องดังกล่าว (ร้อยละ 50.00) นอกจากนี้พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่องสิทธิการลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด (ร้อยละ 75.00) และสิทธิการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งจะได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี (ร้อยละ 91.67)

2.4 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน

นักศึกษาทั้งหมดมีการรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิ

ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐกำหนด (ร้อยละ 100.00) นอกจากนี้ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้ เรื่องการคำนวณจ่ายค่าจ้างว่าสามารถคำนวณตามระยะเวลาการทำงานได้ โดยนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงานได้เป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ (ร้อยละ 83.33) โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงที่มีการทำงานลักษณะเดียวกัน และต้องจ่ายตามที่ตกลงกันไว้ (ร้อยละ 75.00) และรวมทั้งสิทธิที่จะได้ค่าจ้างหากมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี (ร้อยละ 75.00)

นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่องการคำนวณค่าจ้างซึ่งสามารถคำนวณตามลักษณะผลงานที่ลูกจ้างทำในเวลาทำงานได้ และอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างจะได้กรณีลูกจ้างมาทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งต้องได้รับค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง (ร้อยละ 66.67) กรณีลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ซึ่งต้องได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ต้องได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง (ร้อยละ 75.00) กรณีลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ต้องได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง (ร้อยละ 75.00) รวมทั้งขาดการรับรู้เรื่องวิธีการจ่าย สถานที่จ่ายวันและเวลาที่ต้องระบุดังชัดเจน (ร้อยละ 83.33)

2.5 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ

นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างที่ต้องจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มิเช่นนั้นถือว่าผิดกฎหมายโดยต้องปิดประกาศ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง (ร้อยละ 66.67) นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาทั้งหมดขาดการรับรู้เรื่องรายละเอียดของสวัสดิการที่ต้องได้รับตามประเภท และมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดตามลักษณะงานแต่ละประเภทว่าประกอบด้วยสวัสดิการใดบ้าง (ร้อยละ 100.00) และสิทธิการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (ร้อยละ 100.00)

2.6 การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย

นักศึกษาส่วนใหญ่ ขาดการรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชยในทุกกรณีตั้งแต่ความหมายและเงื่อนไขของค่าชดเชยซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา 119 นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 66.67) ดังนี้ หากลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (ร้อยละ 83.33) หากลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (ร้อยละ 66.67) หากลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (ร้อยละ 75.00) หากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่

จำเป็นต้องตกเดือน ซึ่งหนังสือเดือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด (ร้อยละ 83.33) และหากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร (ร้อยละ 75.00) อัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับตามสิทธิของอายุงาน หากลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หากลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หากลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หากลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน และลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน (ร้อยละ 83.33) ในกรณีนายจ้างต้องย้ายสถานประกอบการ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้ายสถานประกอบการ หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติ (ร้อยละ 91.67) ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (ร้อยละ 75.00) รวมทั้งในกรณีนายจ้างต้องปรับปรุงสถานประกอบการ นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ถ้านายจ้างไม่แจ้งต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน ในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างกรณีปรับปรุงสถานประกอบการ หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงาน ครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 360 วัน (ร้อยละ 91.67)

3. แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการให้มีการเรียนการสอนสอดแทรกในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต การทำงาน สังคมปัจจุบัน เป็นต้น (ร้อยละ 83.33) หรือเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเลือกวิชาลงเองตามความสมัครใจในรายวิชาเลือกเสรี (ร้อยละ 66.67) การส่งเสริมให้ความรู้แก่นักศึกษาในชั้นปี 3 - 4 โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 58.33) และการประชาสัมพันธ์ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย คณะ และสาขา อาทิ เว็บไซต์ และบอร์ดประกาศ (ร้อยละ 100.00) รวมทั้งสื่อมัลติมีเดียของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 83.33)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน

ช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่รับรู้เรื่องสิทธิแรงงานโดยผ่านสื่อออนไลน์จากเว็บไซต์ หรือ เฟซบุ๊ก ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานซึ่งมีเผยแพร่จำนวนมากบนเว็บไซต์สามารถทำได้ง่ายและสะดวกสบาย รวมทั้งสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวที่ในเวลาใดก็ได้และกี่ครั้งก็ได้ นอกจากนี้รูปแบบข้อมูลที่นักศึกษาจะได้รับมีทั้งประเภทเอกสารและสื่อที่อยู่ในรูปแบบของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน บทความทางวิชาการ บทความสาระความรู้ ปัญหาคำถามคำตอบ สื่อมัลติมีเดียที่นักศึกษาสามารถดูและฟังเนื้อหาไปพร้อมๆ กันผ่าน YouTube เป็นต้น โดยเนื้อหาที่มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตลอดเวลาให้มีความทันสมัยทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อาทิ เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน สถาบันอุดมศึกษา เว็บไซต์จัดหางาน เว็บไซต์สารานุกรมเสรี เป็นต้น รองลงมาพบว่านักศึกษารับรู้สิทธิแรงงานจากครูอาจารย์และบุคคลในครอบครัว ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลดังกล่าวเป็นแหล่งข้อมูลที่มีความใกล้ชิดกับนักศึกษามาก ทำให้โดยนักศึกษสามารถถามหาข้อมูลและได้คำตอบทันทีที่ข้อสงสัย โดยไม่เขินอาย หรือรู้สึกลำบากใจในการเข้าถึง ซึ่งจะทำได้สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว หากยังคงมีข้อสงสัยนักศึกษาก็สามารถซักถามต่อให้หมดข้อสงสัยได้ทันทีในการสนทนาเพียงครั้งเดียว นอกจากนี้หากยังคงมีเรื่องที่สงสัยเกิดขึ้นภายหลังนักศึกษาก็ยังคงสามารถกลับมาซักถามได้ใหม่ตลอดเวลา

2. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวัน เวลาในการทำงาน

2.1 เวลาทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวัน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องเวลาทำงานปกติ และเวลาพักระหว่างวันทำงานปกติของลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเรื่องพื้นฐานทั่วไปที่นักศึกษสามารถรับรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับในการจ้างงานจากประสบการณ์ในการทำงานพิเศษและทำงานประจำในระหว่างที่ศึกษาอยู่ แต่สิ่งที่นักศึกษขาดการรับรู้คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติสามารถคำนวณชั่วโมงการทำงานเป็นสัปดาห์ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานเป็นรายวันในแต่ละครั้งของการทำงาน ในส่วนของเวลาพักระหว่างการทำงานนักศึกษส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงสิทธิเวลาพักระหว่างไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากการทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง หากแต่ส่วนใหญ่ไม่ทราบรายละเอียดของเวลาพักที่สามารถแบ่งช่วงเวลาพักได้คราวละไม่น้อยกว่า 20 นาที เนื่องจากมีความเข้าใจว่าการพักนั้นจะต้องได้รับการพักในคราวเดียวกัน ทั้งนี้จากประสบการณ์ในการทำงานนายจ้างหรือหัวหน้างานมักให้นักศึกษาราวเดียวและส่วนใหญ่จะได้พักช่วงเวลา 11.00 – 12.00 น. หรือไม่จะเป็นช่วงเวลา 12.00 – 13.00 น.รวมทั้งช่วงเวลาพักก่อนเริ่ม

ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติหากต้องทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง จะต้องได้รับการพักก่อน 20 นาที ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา ซึ่งนักศึกษาทั้งหมดยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานในลักษณะดังกล่าวโดยตรง

2.2 การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องลักษณะการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดที่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน แลการกำหนดเวลาทำงานต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษากลุ่มนี้มีความเข้าใจว่าการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานหรือการทำงานในวันหยุดเป็นสิทธิโดยพื้นฐานของนายจ้างซึ่งสามารถกระทำได้ หากเห็นว่ามีความจำเป็นต่อหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถานประกอบการ เช่น หน่วยงานอยู่ในช่วงขาดกำลังคนในการให้บริการ หน่วยงานอยู่ในช่วงปิดงบประมาณ การผลิตสินค้าขององค์กรไม่สามารถผลิตทันต่อกำหนดการส่งสินค้าแก่ลูกค้า เป็นต้น จึงไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน นอกจากนี้ยังมีนักศึกษาบางส่วนคิดว่าหากลูกจ้างปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดตามคำสั่งของนายจ้างจะส่งผลต่อการจ้างงานรวมทั้งเป็นการขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย สำหรับจำนวนชั่วโมงทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานและในวันหยุด และการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่องนี้ เนื่องจากนักศึกษาเห็นว่าไม่สำคัญว่ากฎหมายกำหนดจำนวนชั่วโมงไว้อย่างไร หากมีระยะเวลาในการทำงานเพิ่มจะส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงไม่ให้ความสนใจในข้อกำหนดดังกล่าว อีกทั้งเป็นรายละเอียดปลีกย่อยที่น้อยคนจะรับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานพิเศษ นอกจากการลงเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานซึ่งจะมีเนื้อหารายละเอียดที่กล่าวถึงลักษณะและรูปแบบการใช้แรงงาน การทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติ การทำงานเกินเวลาในช่วงเวลาทำงานปกติ หรือการทำงานในวันหยุด

3. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันหยุด

3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่รับรู้เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันล่วงหน้าได้ โดยให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ซึ่งต้องมีไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน นอกจากนี้มีนักศึกษายังทราบและเข้าใจเรื่องของวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นไม่จำเป็นต้องตรงกับวันหยุดราชการ คือ วันเสาร์หรือวันอาทิตย์ แต่สิ่งที่นักศึกษาขาดการรับรู้เรื่องวันหยุด คือวันหยุดสำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง หรืองานอื่น ๆ ตามที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวเป็นลักษณะงานเฉพาะตัวที่มีคุณสมบัติแตกต่างจากงานอื่น ๆ ที่สามารถทำให้สำเร็จ หรือสิ้นสุดได้ภายในแต่ละวัน หรืองานที่สามารถรอให้ทำต่อได้ในวันรุ่งขึ้น หรืองานที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่สามารถทำให้สามารถเข้า-ออกได้โดยสะดวก เป็นต้น ซึ่งนักศึกษาไม่อาจสามารถรับรู้ได้จาก

ประสบการณ์ในการทำงาน หรือจากการซักถามจากบุคคลอื่น ๆ ที่นักศึกษาใกล้ชิด และคาดว่าจะสามารถให้คำตอบแก่นักศึกษาได้ทันที อีกทั้งงานลักษณะดังกล่าวอยู่นอกเหนือความสนใจที่จะก่อให้เกิดสิ่งเร้าที่ดึงดูดความสนใจของนักศึกษาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์เรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสิทธิแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยา จันทร์คง (2551 : 65-66) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าเรื่องที่นักศึกษารับรู้น้อยที่สุดด้านวันหยุดคือ ลูกจ้างที่ทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดารหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกับนายจ้างเพื่อสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

3.2 วันหยุดประเพณี พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องวันหยุดประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันหยุดแรงงานแห่งชาติ ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษามีความเข้าใจว่าวันหยุดประเพณี เป็นวันหยุดตามปฏิทินราชการประจำปี ซึ่งประกอบด้วยวันหยุดทางศาสนา วันหยุดตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวันหยุดที่เกี่ยวข้องกับชาติและพระมหากษัตริย์ โดยไม่สนใจว่าจะมีจำนวนทั้งหมดกี่วันต่อปี และเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องให้ลูกจ้างได้หยุดตามปฏิทินราชการ

3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องสิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปี มีเงื่อนไขต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี จึงจะมีสิทธิใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน โดยส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าการหยุดพักผ่อนประจำปีขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในการจ้างของนายจ้างแต่ละรายที่สามารถกำหนดขึ้นเองตามลักษณะของสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเรื่องเฉพาะตัวและมีรายละเอียดปลีกย่อยที่ต้องศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งไม่สามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานพิเศษได้อย่างเดียว

4. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา พบว่านักศึกษามีการรับรู้สิทธิแรงงานด้านวันลา ซึ่งเป็นสิทธิที่ลูกจ้างสามารถขอใช้สิทธิการลาได้ตามความจำเป็นในกรณีต่าง ๆ ตามประเภทของการลา และตามจำนวนวันลาของแต่ละประเภททั้งหมด 4 ประเภทประกอบด้วย สิทธิการลาป่วย 1 ปีได้ไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถกำหนดให้ลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ได้ สิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันของลูกจ้างหญิง โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลา และให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สิทธิลาภักดิ์เพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามระเบียบของบริษัท สิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี จากประเภทการลาทั้งหมด 6 ประเภท โดย 2 ประเภทการลาที่นักศึกษาขาดการรับรู้ คือ

สิทธิการลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และสิทธิการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี ทั้งนี้เนื่องจากรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการลาทั้ง 2 ประเภทเป็นเรื่องเฉพาะตามที่กฎหมายกำหนด โดยส่วนใหญ่จะมีเพียงคนที่ทำงานประจำแล้วเท่านั้น อาจจะไม่รู้เรื่องสิทธิการลาดังกล่าว โดยเฉพาะเรื่องสิทธิการลาเพื่อทำหมันซึ่งเป็นเรื่องไกลตัวนักศึกษาเป็นอย่างมาก และหลายคนยังมีข้อคำถามกลับว่า “การลาแบบนี้สามารถลาได้จริง ๆ หรือไม่น่าจะลาได้” หรือ “ถ้าจะทำหมันควรใช้ลาป่วยหรือไม่ก็ลา กิจ” รวมทั้งเรื่องสิทธิการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี นักศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าการฝึกอบรมเป็นหน้าที่ของหน่วยงาน และหรือสถานประกอบการ และหรือนายจ้างต้องเป็นผู้จัดการฝึกอบรมให้อยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องลา จึงทำให้ทราบว่านักศึกษาไม่เข้าใจ เรื่องสิทธิการลาดังกล่าวที่ลูกจ้างเด็กสามารถขอลาเพื่อเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งทางหน่วยงานราชการจัดให้ นอกเหนือจากการจัดฝึกอบรมโดยนายจ้าง

5. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าตอบแทนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสามารถคำนวณจ่ายตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น รวมทั้งสิทธิที่จะได้ค่าจ้างกรณีมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ทั้งนี้เนื่องจาก เรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่ให้ความสนใจ และมีความต้องการเป็นลำดับต้น ๆ ส่งผลต่อการตอบสนองการรับรู้ในภาพรวมของนักศึกษาให้มีความตั้งใจในการรับรู้ได้ดี (กันยา สุวรรณแสง, 2554 : 127) โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงที่มีการทำงานที่มีลักษณะเดียวกันและต้องจ่ายตามที่ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่องการคำนวณค่าจ้างซึ่งสามารถคำนวณตามลักษณะผลงานที่ลูกจ้างทำในเวลาทำงานได้ และอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างจะได้รับ กรณีลูกจ้างมาทำงานเกินเวลาในวันทำงานปกติต้องได้รับค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในกรณีที่ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุดต้องได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง รวมทั้งขาดการรับรู้เรื่องวิธีการจ่าย สถานที่จ่ายวันและเวลาที่ต้องระบุอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจาก เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในแต่ละกรณีของการทำงาน นอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติมีอัตราที่กำหนดแตกต่างกันในแต่ละกรณีตามเงื่อนไขของเวลาและลักษณะของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากเกินกว่าที่จะรับรู้ได้โดยตรงจากการประสบการณ์การทำงานพิเศษของนักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของการทำงานพิเศษจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่

กฎหมายได้กำหนดไว้เบื้องต้น โดยนักศึกษาส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงส่งผลให้นักศึกษาไม่สามารถทราบถึงลักษณะและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างที่ต้องได้รับในกรณีการทำงานเกินเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด และการทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุด

6. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านสวัสดิการ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้ เรื่องสิทธิแรงงานด้านสวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเภท และมาตรฐานของสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดหาตามลักษณะของงานแต่ละประเภท รวมทั้งสิทธิในการจัดตั้งกรรมการสวัสดิการร่วมกับนายจ้าง ซึ่งต้องมีลูกจ้างร่วมเป็นคณะกรรมการอย่างน้อย 5 คน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากประเภทและมาตรฐานตามลักษณะงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของรายละเอียดปลีกย่อยตามลักษณะเฉพาะของแต่ละงาน ซึ่งประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาส่วนใหญ่ที่เคยทำงานเป็นงานบริการทั่วไป งานขาย งานต้อนรับ ผู้ช่วยหัวหน้า นำเที่ยว เป็นต้น ซึ่งนายจ้างได้จัดสวัสดิการพื้นฐานทั่วไปเป็นอย่างดี จากการสัมภาษณ์นักศึกษาส่วนใหญ่ทราบดีว่านายจ้างต้องเป็นผู้จัดการสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง และต้องปิดประกาศให้ทราบทั่วกัน ส่วนการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเป็นเรื่องที่ไกลตัวสำหรับนักศึกษาที่จะรับรู้ข้อมูล ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งความสนใจในการซักถาม หรือการค้นหาข้อมูล เนื่องจากนักศึกษายังไม่เกิดความสนใจในการใช้ข้อมูลดังกล่าว เพื่อวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการจ้างงาน

7. การรับรู้สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชย พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดการรับรู้เรื่อง สิทธิแรงงานด้านค่าชดเชยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับตามสิทธิของอายุงานที่ได้ทำงานร่วมกับนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด กรณีเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 119 กรณีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากย้ายสถานประกอบการ และกรณีปรับปรุงสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากเรื่องทั้งหมดมีเนื้อหาที่ซับซ้อน และมีรายละเอียดในส่วนข้อกำหนดทางกฎหมายที่ยากต่อทำความเข้าใจด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงานพิเศษ หรือการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารจากช่องทางต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ สื่อโทรทัศน์ที่นักศึกษาจะต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดปลีกย่อยของวิธีการนับอายุการทำงาน หรือลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ในหลาย ๆ กรณีศึกษา อาทิ การทุจริตต่อหน้าที่ หรือการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง นักศึกษามีความคิดเห็นว่าต้องเป็นการกระทำผิดในคราวเดียวกันทั้ง 2 กรณี และต้องเป็นความผิดที่ร้ายแรง หรือลักษณะการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา นักศึกษาไม่เข้าใจถึงรูปแบบและลักษณะพฤติการณ์การกระทำความผิดว่าอย่างไรถึงเรียกว่าเป็นความผิดอาญา หรือการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นักศึกษาไม่เข้าใจว่าพฤติการณ์ใดบ้างที่ถือว่าเป็นการประมาทเลินเล่อ พฤติการณ์ใดบ้างที่ไม่ถือ

เป็นการประมาทเลินเล่อ อีกทั้งสื่อต่าง ๆ ที่นำเสนอข้อมูล ข่าวสารเรื่องสิทธิแรงงานที่เกี่ยวข้องกับ ค่าชดเชยส่วนมากจะให้ความรู้เชิงวิชาการ ภาษาที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นภาษาทางการที่มีคำศัพท์เฉพาะ ทางด้านกฎหมาย ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ และทำความเข้าใจในเนื้อหาข้อมูล ข่าวสารดังกล่าว ประกอบกับสื่อต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นการสื่อสารทางเดียวที่นักศึกษาไม่สามารถซักถามเมื่อมีข้อสงสัยใน เนื้อหา รวมทั้งการทำความเข้าใจในกรณีการเลิกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ และกรณี นายจ้างปรับปรุงสถานประกอบการที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ซึ่งมีข้อกำหนดทางกฎหมายที่ละเอียด และซับซ้อนยากต่อทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง หรือซักถามบุคคลในครอบครัว ครู อาจารย์ที่ นักศึกษาใกล้ชิดเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบ และลักษณะพฤติการณ์ที่ก่อให้เกิดการกระทำความผิด มีความละเอียดอ่อนในการตีความ รูปแบบความผิดเดียวกันอาจจะมีลักษณะความร้ายแรงต่างกัน ขึ้นอยู่กับพฤติการณ์ และบริบทของการกระทำ ณ ขณะนั้น ซึ่งต้องตีความออกเป็นรายกรณี ดังนั้น บุคคลที่สามารถให้ความกระจ่างในข้อสงสัยต่าง ๆ ในกรณีการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 119 ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมาย แรงงาน หรือสิทธิแรงงานโดยตรงจึงจะช่วยคลายความสงสัยและให้ความรู้แก่นักศึกษาได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีรายวิชากฎหมายแรงงาน หรือรายวิชาที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ กฎหมาย และสิทธิแรงงานเป็นวิชาเลือก ซึ่งต้องเนื้อหาทางด้านกฎหมายแรงงานมากกว่า 60 เปอร์เซ็นต์ และต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเลือกรายวิชาลงเรียนได้อย่างเสรี

1.2 คณะ หรือมหาวิทยาลัย ควรมีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ใหม่ ๆ ด้านสิทธิแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ง่าย อาทิ เว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัยหรือคณะ เพชบุ๊ก Line สื่อมีเดียเดีย เสียงตามสาย ข่าวสารของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

1.3 คณะ หรือมหาวิทยาลัย ควรมีโครงการเพื่อฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นักศึกษาเพิ่มเติมก่อนจบการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพร้อมปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาส่งเสริม ความรู้ด้านสิทธิแรงงานที่เหมาะสมกับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดความพร้อมก้าวสู่ ตลาดแรงงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2552). **สิทธิตามกฎหมายแรงงาน**. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2559, จาก http://www.mol.go.th/employee/rihgt_labor%20low.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). **จิตวิทยาทั่วไป = General psychology**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2545). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ครูบ้านนอก.คอม. (2550). **รูปแบบจำลอง S M C R Model**. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.kroobannok.com/102>.
- จรรยา อุปัญญา. (ม.ป.ป.). **กฎหมายสื่อสารมวลชน**. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2559, จาก http://elearning.nsruc.ac.th/web_elearning/commlaw/chapter1.htm.
- ชิดชนก ทองไทย. (2556). **การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณกฤษ เสวตนันท์. (2549, 4 มีนาคม) “รายได้ และ ค่าครองชีพ AEC,” **ประชาชาติธุรกิจออนไลน์**. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2560, จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1456978639.
- ณัฐชลิดา เมธีวิวัฒน์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการการชำระเงินผ่านบัญชีธนาคารของผู้ใช้น้ำประปาที่พักอาศัย กรณีศึกษา : สำนักงานประปาสาขาถนนทูลกระหม�ง ชลบุรี : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- ณัฐพล ศรีโอฬาร. (2549). **การศึกษาความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานด้านสิทธิแรงงานในทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย**. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐยา จันทร์คง. (2553). **การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดุซงฎิ อายูวัฒน์ และ วณิชชา ณรงค์ชัย. (2556. มกราคม - เมษายน). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบในชนบท จังหวัดขอนแก่น” **วารสารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 30,1 : 17-50.

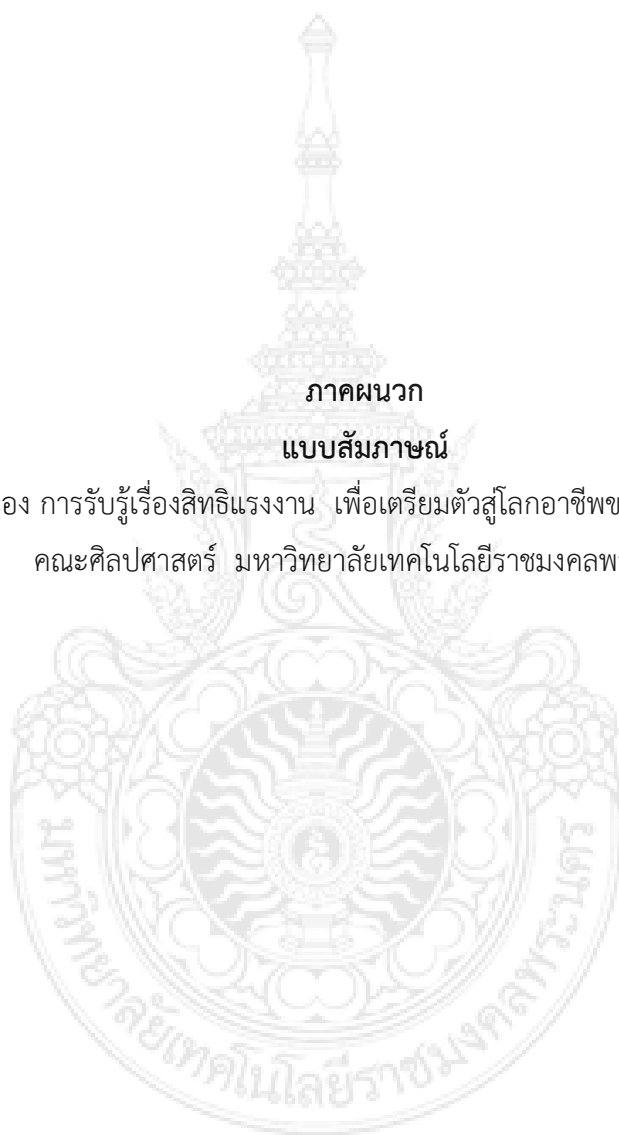
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.** (2551). สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2559, จาก http://www.parameelaw.com/images/column_1290753532/%28%20%29%202551.pdf.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่3) พ.ศ. 2551.** (2551). สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2559, จาก http://www.parameelaw.com/images/column_1290755472/%283%29%20%202551%20.pdf.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553.** (2553). สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2559, จาก http://www.parameelaw.com/images/column_1295322202/2553%20%281%29.pdf.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** (2541). สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2559, จาก http://www.parameelaw.com/images/column_1290745609/2541.pdf.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2560.** (2560). สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2560, จาก http://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541_new.pdf.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.** (2518). สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2559, จาก http://www.parameelaw.com/images/column_1291717480/2518.pdf.
- วชิระ ชินหนองจอก. (ม.ป.ป.). **การรับรู้เป็นกระบวนการนำไปสู่การเรียนรู้.** สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/282194>.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2540). **กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมเกียรติ ชูศรีทอง (2552). **การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2545). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น .
- สุจิตรา พรมนุชาธิป. (2549). **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2560). **สถิตินักศึกษาปัจจุบัน-2559-2.** สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://regis.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2017/01/%E0%99-2559-2-%B8%9B.pdf>.
- Crobach, Lee J. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** 3 rd ed. New York : Harper.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพของนักศึกษา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน เพื่อเตรียมตัวสู่โลกอาชีพของนักศึกษา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา
2. การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของนักศึกษา
3. แนวทางเพื่อส่งเสริมการรับรู้ด้านสิทธิแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. สาขาวิชาที่ศึกษา การท่องเที่ยว
 การโรงแรม
 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - เคยทำงานประจำ หน้าที่/บทบาทในการทำงาน.....
 - เคยทำงานพิเศษ หน้าที่/บทบาทในการทำงาน.....
 - ไม่เคยทำงาน
4. ประสบการณ์การเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาสิทธิแรงงาน อาทิ กฎหมายแรงงาน
สวัสดิการแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายธุรกิจ กฎหมายและจริยธรรมในวิชาชีพ เป็นต้น
 - เคย วิชา.....
เนื้อหาเกี่ยวข้องกับ.....
 - ไม่เคย

5. ช่องทางการรับรู้เรื่องสิทธิแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ครู อาจารย์ | <input type="checkbox"/> บุคคลในครอบครัว |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน | <input type="checkbox"/> สื่อโทรทัศน์ |
| <input type="checkbox"/> สื่อวิทยุ | <input type="checkbox"/> สื่อออนไลน์ เช่น Web site, Facebook เป็นต้น |
| <input type="checkbox"/> นิตยสาร / วารสาร | <input type="checkbox"/> หนังสือพิมพ์ |
| <input type="checkbox"/> หนังสือ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ |

เนื้อหาส่วนใหญ่ที่ค้นหา/ซักถาม.....

สาเหตุที่เลือกช่องทางดังกล่าว.....

ตอนที่ 2 การรับรู้เรื่องสิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ด้านวัน เวลาในการทำงาน

1.1 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า เวลาทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง

ทราบ

ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้าง และนายจ้างอาจตกลงกันเวลาทำงานเป็นสัปดาห์ โดยใน 1 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ทราบ.....

ไม่ทราบ.....

1.2 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า สำหรับงานอันตรายต่อสุขภาพ เช่น งานที่ต้องทำในที่อับชื้น สถานที่ที่มีเสียงดังต่อเนื่องเกินกว่ากฎหมายกำหนด เป็นต้น ในแต่ละวันต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง

ทราบ

ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้าง และนายจ้างอาจตกลงกันเวลาทำงานเป็นสัปดาห์ โดยใน 1 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

ทราบ.....

ไม่ทราบ.....

1.3 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างวันทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า กรณีลูกจ้างเป็นเด็ก นายจ้างจัดเวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า การจัดเวลาพักระหว่างวัน นายจ้างไม่จำเป็นต้องให้พักในคราวเดียวกันได้ โดยสามารถแบ่งช่วงเวลาพักในแต่ละครั้งต้องไม่น้อยกว่า 20 นาที

- ทราบ.....
- ไม่ทราบ

1.4 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาต่อจากการทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องให้พักก่อนไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนเริ่มทำงาน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

1.5 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้างก่อน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า เวลาในการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน สัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

- ทราบ
- ไม่ทราบ

2. ด้านวันหยุด

2.1 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างต้องได้รับไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

2.2 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

- ทราบ
- ไม่ทราบ

2.3 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง หรืองานอื่น ๆ ตามที่กฎกระทรวงฯ กำหนด นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า เพื่อสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

2.4 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า วันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างต้องได้รับไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

- ทราบ
- ไม่ทราบ

2.5 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

3. ด้านวันลา

3.1 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้น
ตรวจได้

- ทราบ
- ไม่ทราบ

3.2 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน
90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลา

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า ระหว่างลาคลอดนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานตลอด
ระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

- ทราบ.....
- ไม่ทราบ.....

3.3 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด
และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้น

- ทราบ
- ไม่ทราบ

3.4 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลากิจเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามระเบียบของ
บริษัท

- ทราบ
- ไม่ทราบ

3.5 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อ
ตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหาร
เรียก

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารฯ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตลอดเวลา
ที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

- ทราบ
- ไม่ทราบ

3.6 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยได้รับค่าจ้างในวันลา

- ทราบ
- ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างที่สามารถใช้สิทธินี้ ต้องเป็นลูกจ้างเด็ก

- ทราบ.....
- ไม่ทราบ.....

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า สำหรับค่าจ้างที่จะได้รับในการใช้สิทธิวันลาไม่เกิน 30 วันต่อปี

- ทราบ.....
- ไม่ทราบ.....

4. ด้านค่าตอบแทน

4.1 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.2 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ค่าจ้างสามารถคำนวณจ่ายตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.3 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงที่ทำงานมีลักษณะงานเดียวกัน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.4 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.5 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน

ชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.6 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างรายเดือนที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.7 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือรายผลงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เมื่อทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.8 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.9 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า การจ่ายค่าจ้างต้อง ณ สถานที่ที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจ่าย ณ สถานที่ หรือด้วยวิธีการอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

- ทราบ
- ไม่ทราบ

4.10 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า การจ่ายค่าจ้างต้องระบุวัน และเวลาที่ชัดเจน

- ทราบ
- ไม่ทราบ

5. ด้านสวัสดิการ

5.1 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า นายจ้างต้องจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มิเช่นนั้นถือ
ว่าผิดกฎหมาย

ทราบ

ไม่ทราบ

5.2 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า การจัดสวัสดิการ นายจ้างต้องปิดประกาศ ณ สถานที่ทำงาน
ของลูกจ้างอย่างชัดเจน

ทราบ

ไม่ทราบ

5.3 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามประเภทและ
มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน
 เป็นต้น

ทราบ

ไม่ทราบ

5.4 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้
มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน

ทราบ

ไม่ทราบ

5.5 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า คณะกรรมการสวัสดิการมีหน้าที่อะไรบ้าง

ทราบ

ไม่ทราบ

6. ด้านค่าชดเชย

6.1 นักศึกษาทราบความหมายของค่าชดเชยหรือไม่ว่า หมายถึงอะไร

ทราบ

ไม่ทราบ

6.2 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามสิทธิของอายุงานที่ทำงานกับ
นายจ้าง เช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ
ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้าย 90 วัน

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้าย 180 วัน

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้าง
สุดท้าย 240 วัน

ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย
300 วัน

ทราบ

ไม่ทราบ

6.3 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดย
เจตนาแก่นายจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ทราบ

ไม่ทราบ

6.4 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างไม่
ต้องจ่ายค่าชดเชย

ทราบ

ไม่ทราบ

6.5 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความ
เสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ทราบ

ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบลักษณะของการประมาทเลินเล่อหรือไม่ อย่างไร

ทราบ

ไม่ทราบ

6.6 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ
หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว
เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี
นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ทราบ

ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบลักษณะของกรณีร้ายแรงหรือไม่ อย่างไร

ทราบ

ไม่ทราบ

6.7 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะ
จะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ทราบ

ไม่ทราบ

6.8 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า กรณีนายจ้างต้องย้ายสถานประกอบการ นายจ้างต้องแจ้ง
ล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน
ด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตรา
ค่าชดเชยปกติ

ทราบ

ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า กรณีดังกล่าวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 30 วัน ถ้า
นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

ทราบ

ไม่ทราบ

6.9 นักศึกษาทราบหรือไม่ว่า กรณีนายจ้างต้องปรับปรุงสถานประกอบการ นายจ้างต้อง
แจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้าต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอก
กล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน

ทราบ

ไม่ทราบ

นอกจากนี้ทราบหรือไม่ว่า หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่าย
ค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา
สุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงาน
ครบ 1 ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ทราบ

ไม่ทราบ

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ นางสาวอังคณา แวซอเหาะ
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 1021 00938 98 7
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. สถานที่ทำงาน คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ที่อยู่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต
กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 02-2819102 ต่อ 1020 และ 1957
E-mail angkhana.w@rmutp.ac.th
5. ประวัติการศึกษา
 - พ.ศ. 2540 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และ
สารสนเทศศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 - พ.ศ. 2547 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และ
สารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

