

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณีในสถานประกอบการกิจการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้ศึกษาได้รวบรวมและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้
 3. แนวคิดและสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
- โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง การกระทำหรือข้อเท็จจริงที่ได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Perception) (The Lexicon Webster Dictionary, 1976, p. 195 อ้างถึงใน อภาพร ไตรวรรณเกษม, 2544, หน้า 8)

พจนานุกรมเวบสเตอร์ (The Lexicon Webster Dictionary, 1994, p. 271 อ้างถึงใน อภาพร ไตรวรรณเกษม, 2544, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ไว้ดังนี้

1. ขบวนการของการรับรู้ในระบบประสาท ซึ่งรวมรวมถึงความเข้าใจ ความจำ และการตัดสินใจ
2. ผลลัพธ์ที่ได้รับจากขบวนการคิด การเข้าใจ

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ของ กู๊ด (Good, 1973, p. 113 อ้างถึงใน อภาพร ไตรวรรณเกษม, 2544, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) โดยทั่วไปหมายถึง ขบวนการของการรับรู้ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจ การคิดใคร่ครวญหรือความจำ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติความหมายเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจว่า

ความรู้ คือ แจ่ม เข้าใจ ทราบ

ความเข้าใจ คือ รู้เรื่อง รู้ความหมาย

ความรู้และความเข้าใจตามพจนานุกรม มีความหมายที่สลับกลับกัน ซึ่งความรู้น่าจะหมายถึง การที่สมองรับเอาเรื่องราว ข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาจดจำเอาไว้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยสามารถรวบรวมหรือแยกแยะเรื่องราวหรือข้อมูลนั้นได้อย่างถ่องแท้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า ความเข้าใจ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 10-11 อ้างถึงใน อาภาพร โควรรณเกษม, 2544, หน้า 8-9) กล่าวถึง ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรู้ การจำ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถทักษะทางสติปัญญา การใช้วิจารณญาณ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้ประกอบด้วยความสามารถในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ นึกได้โดยการมองเห็น การได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ วิธีแก้ปัญหา เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือ การที่บุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่ง ๆ โดยการฟัง การอ่าน หรือการเขียน ซึ่งแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถได้ เช่น การแปล (Translation) การให้ความหมาย (Interpretation) การคาดคะเน (Extrapolation)

3. การประยุกต์หรือการนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นการนำความรู้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหา และมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น แล้วจึงรู้ถึงหลักของการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันขึ้นเป็นปัญหานั้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างที่แน่ชัด

6. การประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นส่วนประกอบในการประเมิน

จันทร์กษ ทะเกิลาก (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริงรายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้คัดแปลง อธิบายเปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และความรู้ความเข้าใจเป็น

สิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

มานิตย์ วานิชัตถากร (2545, หน้า 12) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง รู้ถึงวิธีการแก้ปัญหา สามารถเข้าใจในวิธีการรวบรวมและเรียบเรียงเป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความหมาย สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานหรือสิ่งใด ๆ โดยอย่างมีระเบียบ มีแผน และเป็นระบบ

ศิริพรรณ อัสวินวงศ์ (2544, หน้า 23) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ข้อเท็จจริงและเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่สั่งสมไว้อย่างถูกต้อง ชัดเจน แน่นนอน และเรียนรู้มากพอ สามารถอธิบายความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยสัมพันธ์กัน และสามารถพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นจนสามารถอธิบายความรู้ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เผยแพร่ออกไปให้กว้างไกลยิ่งขึ้น

อาภาพร โตรวรรณเกษม (2544, หน้า 10) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นของมนุษย์ในการที่จะรับรู้และจดจำเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เคยเรียนรู้มาก่อนจากการมองเห็น การได้ยิน และการสัมผัส แล้วสามารถที่จะสื่อความหมายของประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ โดยแสดงออกมาในรูปของการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ และการคาดคะเน

อำนาจ แยมศิริ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจเป็นกระบวนการรับรู้เรื่องราวหรือข้อมูลต่าง ๆ เข้าสู่ตัวมนุษย์อย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยมีระบบความรู้สมองจัดความรู้นั้นเป็นหมวดหมู่สามารถรวบรวมเรื่องเดียวกันไว้ด้วยกัน และแยกแยะเรื่องที่ต่างกันออกจากกัน นอกจากรวบรวมและแยกแยะเป็นหมวดหมู่ยังสามารถจัดลำดับขั้นตอนได้โดยมนุษย์ต้องเกิดความรู้ก่อนจึงจะเข้าใจ แต่ถ้าถามว่าจำเป็นต้องเข้าใจทั้งหมดที่รู้หรือไม่ อันที่จริงได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่าสมองได้จัดความรู้ไว้เป็นหมวดหมู่และสามารถแบ่งประเภทเรื่องราวหรือข้อมูลที่เข้ามามีการรับรู้ของสมองว่าสามารถรับรู้และทำความเข้าใจได้เพียงใดเรื่องของความรู้จึงแบ่งจำแนกออกเป็นระดับดังเช่น ความรู้ที่ได้อธิบายในเชิงจิตวิทยานั้นเอง

นอกจากนี้แล้วยังมีนักจิตวิทยาอีกหลายท่านที่ได้อธิบายถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญของความรู้ และการจัดแบ่งประเภทของความรู้ไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ

ทฤษฎีนี้ เน้นถึงกระบวนการทางเขาวนปัญญาและโครงสร้างเชิงทฤษฎีของเขาวนปัญญา ในการทำความเข้าใจพัฒนาการทางเขาวนปัญญาของมนุษย์ โครงสร้างเชิงทฤษฎีนี้ กล่าวถึงเหตุการณ์ซึ่งไม่อาจสังเกตได้ด้วยตาเปล่า เช่น การคิดของมนุษย์ มีคำถามข้อหนึ่งว่า แท้จริงแล้วเขาวนปัญญากับความรู้เป็นสิ่งเดียวกันหรือไม่ คำว่าความรู้ความเข้าใจโดยความหมาย หมายถึง

การกระทำเพื่อการรับรู้ นักจิตวิทยา เช่น บัลค์ เห็นว่าความรู้ความเข้าใจเป็นวิธีการที่บุคคลใช้
 เชาวนปัญญาของตน แต่แนวคิดของเปียเจต์ได้มองว่าความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ เกิดจากการที่อินทรีย์
 จัดการกระทำต่อสิ่งแวดล้อมและเห็นว่าพัฒนาการของความรู้ความเข้าใจมีเป็นลำดับขั้น นักทฤษฎี
 คนอื่น ๆ ที่เสนอแนวคิดนี้ และได้รับความสนใจ ได้แก่ แนวคิดของเสทอร์นเบอร์ก เมื่อ ค.ศ. 1982
 เสทอร์นเบอร์ก และคีเทอร์แมน ได้ให้ความเห็นว่า เชาวนปัญญา เป็นกระบวนการติดต่อกับ
 สารสนเทศจากระยะเวลาที่เรารับรู้จนกระทั่งถึงเวลาที่เรাজัดกระทำกับมันและหมายถึงลักษณะ
 5 ลักษณะดังนี้ (ทวี นาคนบุตร, 2549 ข)

1. ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์
2. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
3. ความสามารถในการใช้ถ้อยคำ
4. ทักษะในการแก้ปัญหา
5. สามัญสำนึก

2. ความสำคัญของความรู้

ความรู้เกิดจากสมองของมนุษย์ได้มีการพัฒนาการมาตั้งแต่เด็กเล็ก ๆ โดยเฉพาะเด็กที่มี
 อายุต่ำกว่า 3 ขวบ จะเป็นวัยที่มีการพัฒนาของสมองมากที่สุด คนส่วนมากมักคิดว่าเด็กอายุยังน้อย
 จึงละเลยต่อการเอาใจใส่ แต่กลับไปให้ความสำคัญในวัยอื่นแทน ฉะนั้นเด็กในช่วงวัย 3 ขวบในวัยนี้
 พ่อแม่ จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างความรู้เป็นอย่างมาก สมองของมนุษย์สามารถ
 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมองซีกซ้ายทำหน้าที่ ช่วยในการใช้ภาษาพูด การวิเคราะห์ การจัดลำดับก่อนหลัง
 การเรียนรู้ ภาษาและคณิตศาสตร์
2. สมองซีกขวาทำหน้าที่ ช่วยเรื่องภาษา ทำทาง จินตนาการ ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ และการคิดสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เมื่อสมองทั้ง 2 ซีกได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่แล้วทำให้
 แต่ละบุคคล จะมีความรู้เกิดขึ้นมา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาการสมองมาเป็นอย่างดีก็จะเป็นคนฉลาด
 มีปฏิภาณไหวพริบ และมีความเชี่ยวชาญตามความถนัดของตนที่ได้สั่งสมความรู้ในด้านต่าง ๆ มา
 (ทวี นาคนบุตร, 2549 ค)

ที่มาของความรู้

ความรู้มีที่มา 3 ประการ (อมร โสภณวิเศษฐ์วงศ์, 2541 อ้างถึงใน อภาพร ไตรวรรณเกษม,
 2544, หน้า 10) คือ

1. ความรู้ที่เกิดจากประสาทสัมผัสหรือความรู้ประจักษ์ (Immediate Apprehension) ได้แก่ ความรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อประสาทสัมผัสต่าง ๆ ประสบกับอารมณ์ที่เป็นคู่กัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรารู้ได้โดยตรง
2. ความรู้ที่เกิดจากการอนุมาน (Inference) หรือการคิดหาเหตุผล (Reasoning) ได้แก่ ความรู้ที่อาศัยข้อมูลหรือความรู้ประจักษ์เป็นพื้นฐาน แล้วคิดสืบสาวไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้
3. ความรู้ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยพยานและหลักฐาน (Testimony and Authority) ได้แก่ ความรู้ที่ได้จากการบอกเล่าของบุคคลที่เชื่อถือได้ หรือได้จากหลักฐานที่ได้จากบุคคลวัตถุ หรือสถาบันที่น่าเชื่อถือ

3. ประเภทของความรู้

ความรู้ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ หลายประการ (ชม ภูมิภาค, 2526, หน้า 193-194 อ้างถึงใน อาภาพร โควรรณเกษม, 2544, หน้า 10-11) ได้แบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น 12 ประการ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับสิ่งเฉพาะ (Knowledge of Specifies) เป็นการจดจำสิ่งต่าง ๆ อย่างโดดเด่นเป็นการเชื่อมสัญลักษณ์กับสิ่งที่ป็นรูปธรรม เป็นรากฐานของการสร้างความคิดที่เป็นนามธรรม
2. ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำ (Knowledge of Terminology) เป็นความรู้เกี่ยวกับความหมายของสัญลักษณ์ของศัพท์ต่าง ๆ เป็นข้อความหรือศัพท์ทางเทคนิค
3. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงเฉพาะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับชื่อบุคคล สถานที่ เหตุการณ์เวลา
4. ความรู้เกี่ยวกับวิถีทางในการจัดการเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะ เช่น ความรู้ในการจัดระเบียบ การศึกษา การวิจารณ์ วิธีการสืบสวน เป็นต้น
5. ความรู้ในระเบียบแบบแผนของกลุ่ม (Knowledge of Conversion) เป็นสิ่งกำหนดเอาไว้โดยอาศัยข้อตกลงของกลุ่มของวงอาชีพ
6. ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม หรือเหตุการณ์ตามลำดับต่อเนื่อง เป็นความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ
7. ความรู้เกี่ยวกับการจัดแยกประเภท
8. ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์
9. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (Methodology) เช่น ความรู้เกี่ยวกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์
10. ความรู้เกี่ยวกับนามธรรมชาติของวิชาการด้านต่าง ๆ ด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนมากเป็นทฤษฎี กฎเกณฑ์ เป็นระดับสูงสุดของนามธรรม (Abstraction)
11. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและสรุป

12. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Theories and Structure) เป็นการรวมหลักการหรือสรุปเข้าเกี่ยวพันกันเป็นระบบ

โนนากะ (Nonaka, n.d. อ้างถึงใน ทวี นาบุตร, 2549 ก) แบ่งความรู้ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่เราสามารถรับรู้ หรือทำความเข้าใจได้โดยการอ่าน ฟัง หรือการดูสังเกต หรือทุก ๆ วิธีประกอบกัน เช่น เราฟังครูสอนการบอก ลบ คูณ หาร เล่าเรื่องวิถีชีวิตของคน ในบางประเทศให้เราฟัง เราสังเกตเห็นการขยายตัวของโลหะเมื่อมันได้รับความร้อน เราเรียนรู้วิธีปรุงอาหาร การจักสาน ซ่อมเครื่องยนต์ เราเห็นแมลงวันวางไข่ในเศษอาหารขยะหรือของเน่าเปื่อยแล้ว ไข่กลายเป็นตัวหนอน เราเห็นว่า น้ำร้อนฆ่าแมลง และสัตว์ตัวเล็ก ๆ ได้ ฯลฯ ส่วนการสรุปรวบรัด (Assume) หรือนำหลักการนี้ไปใช้กับเหตุการณ์อื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน (ImPLY) เช่น การอุปมาอุปมัย ก็เป็นการประยุกต์ต่อจากการใช้ความรู้ประเภทนี้นั่นเองเราเรียกความรู้ชนิดนี้ว่า ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ครูอาจารย์เป็นตัวหลักในการให้ความรู้ประเภทนี้

2. ความรู้ประเภทที่บอกเล่า ความรู้ประเภทนี้จะเกี่ยวกับสภาวะสถานการณ์ ความรู้สึก ที่เกิดและสืบเนื่องจากการมีประสบการณ์ในสภาวะหรือสถานการณ์นั้น ความรู้เหล่านี้ได้แก่ ความรู้สึก เมื่อถูก คำ คำหยาบ ขม ถูกลงโทษ การได้รางวัล ไฟช็อต สำลักน้ำ ถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ สภาวะที่ต้องประสบเมื่อเป็นคนจน คนยากไร้ ไร้อำนาจต่อรอง สภาวะที่ประสบเมื่อเป็นคนรวย การรู้ธรรมชาติหรือรู้แจ้งเห็นจริง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เราจะไม่เข้าใจอย่างแท้จริงเลยโดยการฟังจากผู้อื่น หรืออ่านจากนิยายเอกสารวิชาการใด ๆ แต่จะเข้าใจได้ซาบซึ้งใจทุกประสบการณ์รับรู้ “ร้อน” คืออะไร เมื่อเรา ถูกจับนิ้วไปจุ่มเปลวเทียน และ “จน” เป็นอย่างไรเมื่อเราได้อยู่ในสภาวะนั้นเองจริง ๆ เราเรียกความรู้ชนิดนี้ว่า ความรู้แฝงเร้น (Implicit Knowledge)

ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้สองประเภทคือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น (Implicit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่นคู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา ส่วนความรู้แฝงเร้น คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกันตามตัวแบบของเซกิ (SECI Model) ความรู้ทั้งแบบแฝงเร้นและแบบชัดแจ้ง จะมีการแปรเปลี่ยนถ่ายทอดไปตามกลไกต่าง ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดความรู้ การผสานความรู้ และการซึมซับความรู้

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่เรามองเห็นสัมผัส จับต้องได้ อ่านหรือฟังจากแหล่งต่าง ๆ ได้ มันเป็นความรู้ประเภทพื้นฐานความจริงทางวิทยาศาสตร์ เป็นกฎเป็นเกณฑ์ เป็นพื้นฐานที่สามารถเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อน และไม่จำกัดด้วย ข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น ภาษา วัฒนธรรม วัย

ความรู้ชัดแจ้งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ชุกซ่อนอยู่ข้างในตัวเอง หรือจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อมีการกระทำอะไรบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องฝึกฝนเอาเองปะทะกับสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ หรือเรื่องของเขาเอง การเกิดสภาวะต่าง ๆ เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ชัดแจ้งกับตัวเรา และหรือบุคคลอื่น บุคคลกับบุคคล สิ่งแวดล้อมกับตัวเราและหรือบุคคลทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับบริบทและขนาดของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งจะก่อให้เกิดประสบการณ์ต่อการรับรู้ต่าง ๆ (ทวี นาคบุตร, 2549 ก)

4. ระดับของความรู้

บลูม (Bloom, 1975, หน้า 65-197 อ้างถึงใน อาภาพร โทวรรณเกษม, 2544, หน้า 11-12) ได้จำแนกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับ ได้แก่

1. ระดับที่ระลึกได้ (Recall) หมายถึง การเรียนรู้ในลักษณะที่จำเรื่องเฉพาะ วิธีปฏิบัติ กระบวนการ และแบบแผนได้ ความสำเร็จในระดับนี้ จะแสดงให้เห็นได้จากความสามารถ ในการนำข้อมูลจากความจำออกมาได้
2. ระดับที่รวบรวมสาระสำคัญได้ (Comprehension) หมายถึง บุคคลสามารถทำบางสิ่ง บางอย่างได้มากกว่าการจำเนื้อหาที่ได้รับ สามารถที่จะเขียนข้อความเหล่านั้นได้ด้วยถ้อยคำของ ตนเอง สามารถแสดงให้เห็นด้วยภาพ (Illustration) ให้ความหมาย แปลความ และเปรียบเทียบ ความคิดเห็นอื่น ๆ หรือสามารถคาดคะเนผลที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไปได้
3. ระดับการนำไปใช้ (Application) เป็นระดับที่ผู้เรียนสามารถนำเอาข้อเท็จจริง ตลอดจนความคิดที่เป็นนามธรรมไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม
4. ระดับการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นระดับที่สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำ ความคิดมาแยกเป็นส่วน ประเภท หรือนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อการปฏิบัติของตนเอง
5. ระดับการสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการนำเอาข้อมูล และแนวความคิดมาประกอบกัน แล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ต่างจากเดิม
6. ระดับการประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้เพื่อจัดตั้งเกณฑ์ การรวบรวมข้อมูล การวัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ได้ข้อตัดสินถึงระดับของประสิทธิผลของ กิจกรรมแต่ละประเภท

5. การวัดความรู้

การวัดความรู้ เป็นการวัดความสามารถด้านการระลึกออกของความจำ เป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์หรือเคยรู้เคยเห็นและทำมาก่อน การวัดความรู้อาจใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางปัญญาและทักษะต่าง ๆ ตลอดจนสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการเรียนรู้ในอดีต (ชวาล แพรัตกุล, 2526, หน้า 201-205 อ้างถึงใน อาภาพร โตรวรรณเกษม, 2544, หน้า 12-13) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ถามความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์และนิยาม ได้แก่ โจทย์ที่ถามว่าคำหรือกลุ่มคำที่ใช้ในวิชานั้น ๆ คืออะไร มีความหมายทั่วไปหรือความหมายเฉพาะว่าอย่างไร เป็นต้น
2. ถามความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริง ได้แก่ การถามสูตร กฎเกณฑ์ ความจริงข้อเท็จจริง เรื่องราว ใจความ หรือเนื้อความสำคัญต่าง ๆ ตามที่ได้พิสูจน์แล้ว
3. ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ คือถามว่าเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้น ๆ หรือข้อความต่าง ๆ ที่ได้มานั้นมีที่มาอย่างไร ใช้ระเบียบวิธีการอะไร และดำเนินการเป็นขั้น ๆ อย่างไร
4. ถามความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ ได้แก่ คำถามต้องการจะวัดว่าผู้ตอบสามารถจำ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ สำหรับใช้ในการวินิจฉัยและตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้หรือไม่
5. ถามเกี่ยวกับลำดับชั้นและแนวโน้มว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความเคลื่อนไหวโน้มเอียงหรือเจริญเสื่อมไปในทิศทางใดตามลำดับกาลเวลาอย่างไร
6. ถามเกี่ยวกับการจำแนกประเภท ได้แก่ คำถามที่ใช้จัดประเภทสิ่งของหรือ เรื่องราว และเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าเป็นหมวดหมู่ตามประเภท ตามชนิดเรื่องราวนั้น ๆ
7. ถามเกี่ยวกับวิธีการหรือวิธีการดำเนินงาน คือถามว่า การที่ได้มาซึ่งผลลัพธ์ต่าง ๆ นั้นจะต้องใช้เทคนิคอะไร หรือมีวิธีปฏิบัติอย่างไร
8. ถามความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่องเป็นคำถามที่จะวัดว่าผู้ตอบสามารถจำข้อสรุป หรือหลักการใหญ่ ๆ ของเนื้อหาวิชานั้น ๆ ได้หรือไม่
9. ถามความรู้เกี่ยวกับวิชาการ และการขยายหลักวิชาการ ได้แก่ คำถามที่มุ่งวัดว่า ผู้ตอบสามารถจำหลักการต่าง ๆ อันเป็นสาระสำคัญของวิชานั้น ๆ ได้หรือไม่
10. ถามความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง เป็นคำถามที่จะวัดว่า ผู้ตอบสามารถ ระลึก และนำความสัมพันธ์จากทฤษฎีและหลักวิชาการต่าง ๆ มาสรุปเป็นเนื้อความใหญ่ ๆ เรื่องเดียวกันได้หรือไม่

ชวาล แพรัตกุล (2526, หน้า 201-205 อ้างถึงใน อาภาพร โตรวรรณเกษม, 2544, หน้า 12-13) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า วิธีการที่จะวัดว่าใครมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่ เราทำโดยตั้งคำถามที่เกี่ยวกับเนื้อเรื่อง วิธีการ ความรู้รวบยอดของเรื่องราวนั้น ๆ ให้เขาตอบ โดยจะถาม

แต่เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือครบทั้ง 3 อย่างก็ได้ ถ้าใครสามารถตอบได้ถูกต้องสอดคล้องกับที่เขาเคยสั่งสอนอบรมกันไว้ ก็เรียกว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องวิชานั้น คำถามประเภทความรู้ทุกชนิดเป็นการวัดความสามารถในการระลึกออกของความจำที่เคยบันทึกไว้ในสมองมาก่อนทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่า คนที่มีความรู้ ก็คือ ผู้ที่จำเนื้อเรื่อง วิธีการและความคิดรวบยอดของเรื่องนั้นได้ ก็สามารถระลึกทั้ง 3 ส่วนนั้นออกมาได้

เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้มีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทก็เหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป สำหรับเครื่องมือที่นิยมใช้ในการวัดความรู้ แบบสอบถามหรือแบบทดสอบ ซึ่งประเภทของแบบสอบถามหรือแบบทดสอบก็แบ่งได้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2534, หน้า 68-70) ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะทางจิตวิทยาที่ใช้วัด มี 3 ประเภท คือ

1.1 แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test)

1.2 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test)

1.3 แบบทดสอบบุคลิก-สังคม (Personal-Social Test)

2. แบ่งตามรูปแบบของการถามการตอบ มี 2 ประเภท คือ

2.1 แบบทดสอบแบบความเรียง (Essay Test) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถามให้ และให้ผู้ตอบจะต้องเรียบเรียงคำตอบเอง

2.2 แบบทดสอบสั้นและเลือกตอบ (Short and Multiple Choices) แบบนี้จะกำหนดคำถามให้ และกำหนดคำตอบให้ตอบสั้น ๆ หรือกำหนดคำตอบมาให้เลือกตอบ ซึ่งแบ่งเป็น 4 แบบ คือ

2.2.1 แบบถูก-ผิด (True-False Item)

2.2.2 แบบให้ตอบสั้น (Short-Answer Item)

2.2.3 แบบจับคู่ (Matching Item)

2.2.4 แบบเลือกตอบ (Multiple Choices Item)

3. แบ่งตามลักษณะการตอบ มี 3 ประเภท คือ

3.1 แบบทดสอบปฏิบัติ (Performance Test)

3.2 แบบทดสอบเขียนตอบ (Paper-Pencil Test)

3.3 แบบทดสอบปากเปล่า (Oral Test)

4. แบ่งตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ มี 2 ประเภท คือ

4.1 แบบทดสอบใช้ความเร็ว (Speed Test)

4.2 แบบทดสอบให้เวลามาก (Power Test)

5. แบ่งตามลักษณะเกณฑ์ที่ใช้วัด มี 2 ประเภท คือ

5.1 แบบทดสอบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Test)

5.2 แบบทดสอบอิงกลุ่ม (Norm-Referenced Test)

จึงสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการเรียนรู้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารนั้น ข้อมูลข่าวสารที่ผู้ที่เรียนรู้ได้รับนำไปคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลทำให้เกิดความเชื่อหรือไม่เชื่อในข้อมูลข่าวสารนั้น ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อบังคับแนวปฏิบัติถ้าได้รับการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับระดับความรู้ของผู้รับสารก็จะทำให้ข้อมูลข่าวสารนั้นถึงปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) การเรียนรู้ คือกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ย่นการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน มีเนื้อหา ดังนี้

1. การเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)
 2. การเรียนรู้ตามทฤษฎีของเมเยอร์ (Mayor)
 3. การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner)
 4. การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Tyler)
 5. ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ของกาเย่ (Gagne)
 6. องค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ จากแนวคิดนักการศึกษา กาเย่ (Gagne)
- การเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy) Bloom ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น

6 ระดับ

1. ความรู้ที่เกิดจากความจำ (Knowledge) ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด

2. ความเข้าใจ (Comprehend)

3. การประยุกต์ (Application)

4. การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่าง ๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ได้ ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่

6. การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินใจว่าอะไรถูกหรือผิด ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของเมเยอร์ (Mayor)

ในการออกแบบสื่อการเรียนการสอน การวิเคราะห์ความจำเป็นเป็นสิ่งสำคัญ และตามด้วยจุดประสงค์ของการเรียน โดยแบ่งออกเป็นย่อย ๆ 3 ส่วนด้วยกัน

1. พฤติกรรม ควรชี้ชัดและสังเกตได้

2. เงื่อนไข พฤติกรรมสำเร็จได้ควรมีเงื่อนไขในการช่วยเหลือ

3. มาตรฐาน พฤติกรรมที่ได้นั้นสามารถอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner)

1. ความรู้ถูกสร้างหรือหล่อหลอมโดยประสบการณ์

2. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบในการเรียน

3. ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายขึ้นมาจากแง่มุมต่าง ๆ

4. ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

5. ผู้เรียนเลือกเนื้อหาและกิจกรรมเอง

6. เนื้อหาควรถูกสร้างในภาพรวม

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Tyler)

1. ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะ ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะ ในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่องกัน

2. การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง หรือการจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. บูรณาการ (Integration) หมายถึง การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียน ได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมด ของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ที่แวดล้อม

ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ของกาเย่ (Gagne)

1. การจูงใจ (Motivation Phase) การคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้
2. การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ
3. การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว

4. ความสามารถในการจำ (Retention Phase)
5. ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase)
6. การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase)
7. การแสดงออกพฤติกรรมที่เรียนรู้ (Performance Phase)
8. การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบผลเร็วจะทำให้มีผลดีและประสิทธิภาพสูง

องค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ จากแนวคิดนักการศึกษา กาเย่ (Gagne)

1. ผู้เรียน (Learner) มีระบบสัมผัสและ ระบบประสาทในการรับรู้
2. สิ่งเร้า (Stimulus) คือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
3. การตอบสนอง (Response) คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การสอนด้วยสื่อตามแนวคิดของกาเย่ (Gagne)
4. เร้าความสนใจ มีโปรแกรมที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน เช่น ใช้ การ์ตูน หรือ กราฟิกที่ดึงดูดสายตา
5. ความอยากรู้อยากเห็นจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจในบทเรียน การตั้งคำถามก็เป็นอีกสิ่งหนึ่ง
6. บอกวัตถุประสงค์ ผู้เรียนควรทราบถึงวัตถุประสงค์ ให้ผู้เรียนสนใจในบทเรียนเพื่อให้ทราบว่าบทเรียนเกี่ยวกับอะไร
7. กระตุ้นความจำผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์ในการโยงข้อมูลกับความรู้ที่มีอยู่ก่อน เพราะสิ่งนี้สามารถทำให้เกิดความทรงจำในระยะยาวได้เมื่อได้โยงถึงประสบการณ์ผู้เรียน โดยการตั้งคำถาม เกี่ยวกับแนวคิด หรือเนื้อหานั้น ๆ
8. เสนอเนื้อหา ขั้นตอนนี้จะเป็นการอธิบายเนื้อหาให้กับผู้เรียน โดยใช้สื่อชนิดต่าง ๆ ในรูป กราฟิก หรือ เสียง วิดีโอ
9. การยกตัวอย่าง การยกตัวอย่างสามารถทำได้โดยยกกรณีศึกษา การเปรียบเทียบเพื่อให้เข้าใจได้ชัดขึ้น

10. การฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรม เป็นการวัดความเข้าใจว่าผู้เรียนได้เรียนถูกต้อง เพื่อให้เกิดการอธิบายซ้ำเมื่อรับสิ่งที่ผิด
11. การให้คำแนะนำเพิ่มเติม เช่น การทำแบบฝึกหัด โดยมีคำแนะนำ
12. การสอบ เพื่อวัดระดับความเข้าใจ
13. การนำไปใช้กับงานที่ทำในการทำสื่อควรมี เนื้อหาเพิ่มเติม หรือหัวข้อต่าง ๆ ที่ควร จะรู้เพิ่มเติม

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ที่บรรลุประสิทธิผลเกิดจากเครื่องมือสื่อสารที่มีคุณภาพ ผู้ที่ผ่าน การเรียนรู้โดยผ่านสื่อที่มีประสิทธิภาพและตรงกับความสนใจของผู้เรียนหรือรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จะทำให้ผู้เรียนหรือผู้รับสื่อมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของข้อมูลข่าวสารนั้นและสามารถ นำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

แนวคิดและสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เกษมสันต์ วิจารณ์ (2544, หน้า 19-20) กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมาย ที่มีโทษทางอาญาเมื่อไม่ปฏิบัติตาม และพนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีอาญาได้เมื่อมี การตรวจพบ แม้จะไม่มีลูกจ้างหรือผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษก็ตาม นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย โดยไม่ให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง นอกจากได้รับโทษทางอาญาแล้ว อาจถูกดำเนินคดีทางแพ่ง เพื่อบังคับให้จ่ายเงินหรือชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิด้วย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย สัญญาหรือ ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ บทบัญญัติที่ใช้คำว่า “ห้ามมิให้” ย่อมเป็น โฆษะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 และสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างกับ บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (บทบัญญัติที่ใช้คำว่า “ให้” หรือ “ต้อง”) ย่อมเป็น โฆษะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150-151 เช่นเดียวกัน

แนวคิดในการปฏิบัติตามกฎหมาย

เกษมสันต์ วิจารณ์ (2544, หน้า 22-23) กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีทั้ง บทบัญญัติที่เป็นข้อห้าม (ที่ใช้คำว่า “ห้ามมิให้”) และบทบัญญัติที่เป็นข้อปฏิบัติ (ที่ใช้คำว่า “ให้” หรือ “ต้อง”) นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตาม เพราะการปฏิบัติตามนอกจากจะไม่ต้อง ได้รับโทษแล้วยังได้รับประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายด้วย

1. นายจ้างและลูกจ้างไม่ควรตกลงหรือทำสัญญากำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์หรือได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะจะทำให้เกิดข้อพิพาทและคดีทั้งทางแพ่งและอาญาตามมา

2. นายจ้างไม่อาจกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ที่เป็นการลดทอนสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของลูกจ้างหรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระหรือต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ หากฝ่าฝืนจะทำให้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นใช้บังคับไม่ได้เนื่องจากเป็นเหตุที่ขัดต่อกฎหมาย

3. นายจ้างที่กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ที่เป็นคุณหรือส่งผลดีแก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ย่อมใช้บังคับได้และมีผลผูกพันนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะใช้กฎหมายอื่นแทนมิได้

4. การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่มีความผิดและมีโทษทางอาญาให้เป็นไปเช่นเดียวกับการตีความกำหนดอาญาทั่วไป ส่วนการตีความในกรณีที่มีปัญหา หรือข้อสงสัยตัวบทกฎหมายที่ไม่ชัดเจนประการใด ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และสร้างแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีแก่สังคมแรงงานมากกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้างหรือบุคคลแต่ละคน

สาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554 ข) ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญสรุปไว้ ดังนี้

1. เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมง/ วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชั่วโมง/ วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/ สัปดาห์

2. เวลาพัก

ระหว่างการทำงานปกติ

ไม่น้อยกว่า 1 ชม./ วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./ วัน

งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวัน ไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชม./ วันก็ได้

นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

ก่อนการทำงานล่วงเวลา

กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

3. วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์

ไม่น้อยกว่า 1 วัน/ สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดตามประเพณี

ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ และพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

สำหรับงานในกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ไม่น้อยกว่า 6 วันทำการ/ ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี

อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./ สัปดาห์

5. วันลา

วันลาป่วย

ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วย

วันลากิจ

ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

วันลาทำหมัน

ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

วันลารับราชการทหาร

ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลอง ความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้

วันลาคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด

วันลาฝึกอบรม

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อ การแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบ วัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา

นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลา หากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้งหรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือ กระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง

จ่ายเป็นเงินเท่านั้น

จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 8 ช.ม./ วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับ ค่าจ้างเป็นรายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน 8 ช.ม. ขึ้นไปไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้าง ต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงานและในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือ ต่อหน่วยในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุด

จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อน ประจำปี ยกเว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำ สัปดาห์

ค่าจ้างในวันลา

จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ ปี

จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน

จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน 60 วัน/ ปี

จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน/ ครรภ์

ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้าง ตามผลงาน

ค่าทำงานในวันหยุด

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้าง ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย

ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

ลูกจ้างทำงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งได้รับค่านายหน้า

ลูกจ้างที่ทำงานขบวนการจัดงานรถไฟและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถไฟ งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตุน้ำ งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ งานดับเพลิง หรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ งานที่มีลักษณะหรือสภาพไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่ หรือทรัพย์สินอันมิใช่เป็นหน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง งานขนส่งทางบก มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ทั้งนี้ นายจ้างอาจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ก็ได้

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะ คุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน

จ่ายเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

กรณีจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

จ่ายไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน

กรณีเลิกจ้างให้จ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง

กรณีนายจ้างเลิกจ้างมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

กรณีลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือนายจ้างเลิกจ้าง ให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

การหักค่าตอบแทนในการทำงาน

จะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ ยกเว้น

1. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ
2. ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

3. ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

4. เป็นเงินประกัน หรือค่าใช้จ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม 2, 3, 4 และ 5 ในแต่ละกรณีต้องไม่เกิน 10% และหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

7. การพักงาน

นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อน

จ่ายไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน ในระหว่างการพักงานหากผลการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ย 15% ต่อปี โดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

8. การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วันทำการและต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 75% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

9. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

การบอกเลิกสัญญาจ้าง

การจ้างมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างหรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน ให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง

สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

การเลิกจ้าง

การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ค่าชดเชย

จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน
5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

ข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชย

1. กรณีที่นายจ้างไม่ทำสัญญาเป็นหนังสือกับลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งต้องเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะ ที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างโดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ทั้งนี้งานดังกล่าวนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี

2. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- 2.1 ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 2.3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

2.4 ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้คัดค้านเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องคัดค้าน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

2.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

2.6 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี ข้อ 2.6 ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ค่าชดเชยพิเศษ

1. กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการและมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ

ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการย้ายสถานประกอบการน้อยกว่า 30 วันจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

2. กรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะมีการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

กรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติอีกไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างตามผลงาน ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวรวมกัน

แล้วจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบ 1 ปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วันให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี

10. หลักฐานเกี่ยวกับการทำงาน

นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีเอกสารดังต่อไปนี้

1. ขอบบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงาน ค่าล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์ การลา วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ การร้องทุกข์อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

2. ทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด หรืออายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง วันสิ้นสุดของการจ้าง

3. เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ผลงานที่ได้ สำหรับลูกจ้างตามผลงานอัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกกันเป็นหลายฉบับก็ได้ ทั้งนี้หลักฐานการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร หรือสถาบันการเงินอื่นถือเป็นเอกสารตามข้อนี้ด้วย

นายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้าง ลูกจ้างแต่ละรายหรือนับแต่วันที่ย้ายเงินดังกล่าว เว้นแต่มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือมีการฟ้องคดีแรงงาน นายจ้างต้องเก็บรักษาไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

11. แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี หากข้อเท็จจริงที่แจ้งเปลี่ยนแปลงไปให้แจ้ง

การเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มี
การเปลี่ยนแปลง

12. อัตราโทษ

กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีโทษ
ตามความหนักเบาของความผิด ตั้งแต่ปรับไม่เกิน 5,000 บาท ถึงจำคุกไม่เกิน 1 ปีหรือปรับไม่เกิน
200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่มีบทบาทสำคัญ
ในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ
ภายใต้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการคุ้มครองดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน
ทั้งในเรื่องสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการ เพื่อให้ลูกจ้าง
มีสภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

เมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2518 ได้ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้สังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย
เดิมใช้ชื่อว่า “สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี”

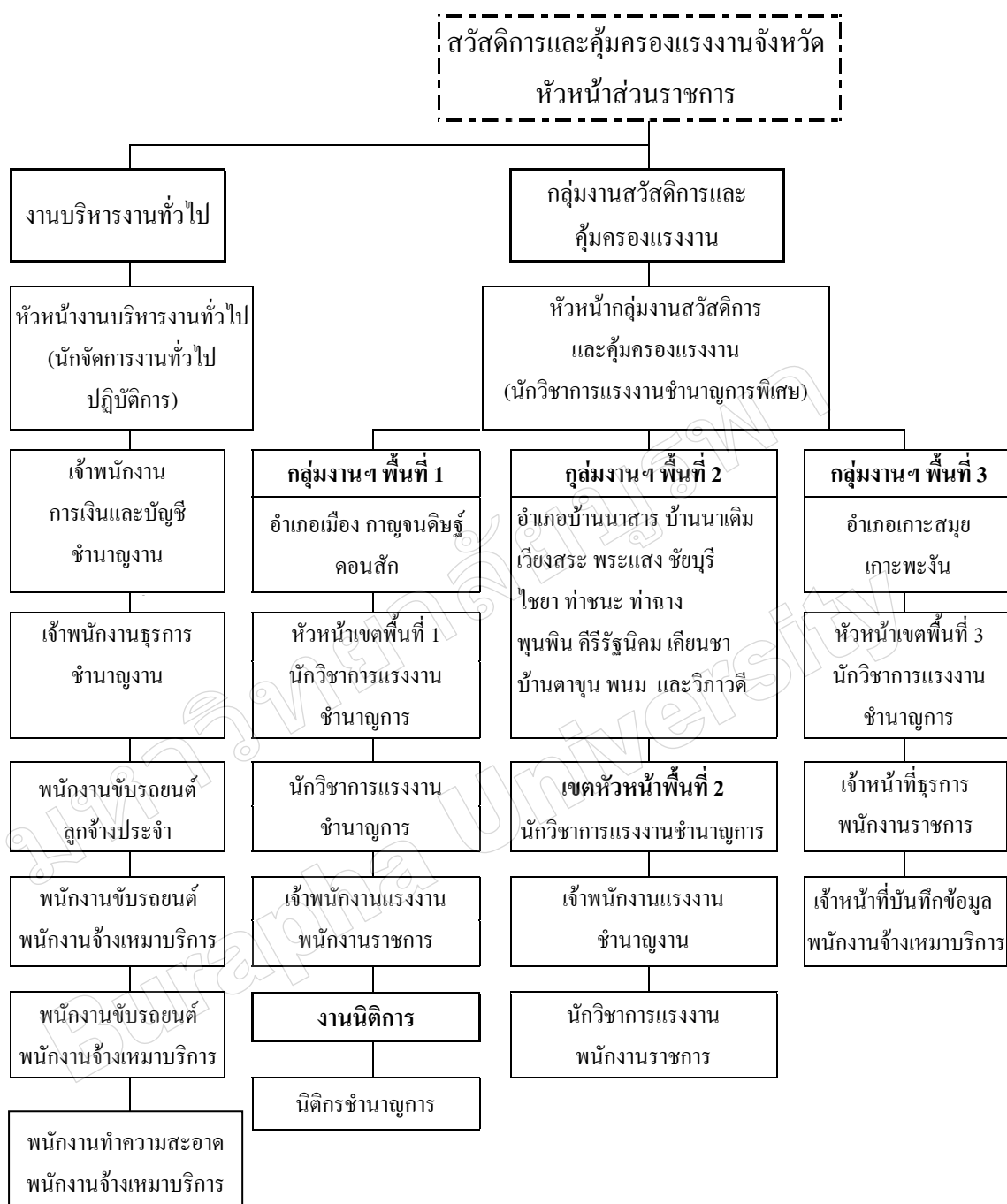
ต่อมา 15 มีนาคม พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2535 ยุบกรมแรงงาน และจัดตั้งหน่วยงานระดับกรมขึ้น 2 กรม คือ กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังคงสังกัดกระทรวงมหาดไทย ทำให้
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี
คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามชื่อกรมต้นสังกัด

23 กันยายน พ.ศ. 2536 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8)
พ.ศ. 2536 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน จึงโอนไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และ
พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 ปรับเปลี่ยนกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นหน่วยงาน
ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ เลขที่ 15
ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน (ชั้น 3) ถนนสุราษฎร์-นาสาร หมู่ที่ 1 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทรศัพท์/ โทรสาร 077-355414-5 Website: <http://suratthani.labour.go.th>
E-mail: suratthani@labour.mail.go.th และสำนักงานสาขากะสมุย ตั้งอยู่ ณ อาคารร่วมใจ
เฉลิมพระเกียรติ ชั้น 1 ที่ว่าการอำเภอเกาะสมุย ตำบลบ่อผุด อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทรศัพท์ 08-8765-4391 มีโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี อำนาจหน้าที่ และการแบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University



ภาพที่ 1 โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

สุราษฎร์ธานี (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554 ค)

หมายเหตุ: สำนักงาน ฯ มีบริการรับคำร้อง และให้คำปรึกษาด้านแรงงาน ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ
ร่วมใจ ชั้น 1 ที่ว่าการอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจัดข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการ
แรงงานชำนาญการ และนิติกรชำนาญการ รวม 5 คน ไปปฏิบัติงานหมุนเวียนเดือนละ 1 คน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ให้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยได้กำหนดในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนที่ 93 ก ลงวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2552 ข้อ 24 ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
2. รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน และ โครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
3. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

โครงสร้างการแบ่งงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลงานสารบรรณ และธุรการ งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากรเบื้องต้น งานการประชุม งานงบประมาณประจำปี งานรวบรวม ข้อมูลและสถิติและรายงาน งานบันทึกข้อมูล และพิมพ์หนังสือ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับ มอบหมาย

2. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่คุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน และกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนี้

2.1 งานคุ้มครองแรงงาน

กำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้แรงงานในและนอกกระบบได้รับการคุ้มครองและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายขั้นต่ำของการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง วันเวลาทำงาน วันหยุดต่าง ๆ การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การรับและวินิจฉัย คำร้อง ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานแก่มาผู้รับบริการ

2.2 งานความปลอดภัยในการทำงาน

ดูแลให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย และกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และให้คำปรึกษาแนะนำนายจ้าง และผู้ใช้แรงงานถือปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

2.3 งานแรงงานสัมพันธ์

ดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้อยู่ร่วมกัน เข้าใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน

และการปิดงาน กำกับดูแล การดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2523

2.4 งานสวัสดิการแรงงาน

ส่งเสริม และดำเนินการให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีและเหมาะสม รวมตลอดถึงการกำกับดูแลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดหรือการจัดสวัสดิการอื่นเหนือที่กฎหมายกำหนด กำกับดูแลให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการตามที่กฎหมายกำหนด

2.5 งานพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ส่งเสริม พัฒนาสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติให้สอดคล้องมาตรฐานสากล โดยรณรงค์นายจ้างตระหนักถึงความรับผิดชอบทางสังคมเข้าร่วม โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (ม.ร.ท. 8001-2553)

2.6 งานนิติการ

ดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน, ดำเนินการตรวจสอบทรัพย์สินเพื่อพิจารณาดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้มีหน้าที่ชดใช้เงินให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตลอดจนฟ้องคดีและแก้ต่างคดีให้ลูกจ้างในคดีแพ่ง

2.7 งานด้านอื่น ๆ

ดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และ โรคเอดส์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาภาพร ไตรวรรณเกษม (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจดังกล่าวได้แก่ ประสบการณ์ในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540 การรับรู้ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความสนใจในเรื่องของกฎหมายใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับตำแหน่ง 1-7 จำนวน 1,030 คน ใน 76 กอง 34 กรม สังกัดกระทรวงหรือเทียบเท่า 15 แห่ง โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540 อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในเรื่อง

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540 คือ สถานภาพบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540 การรับรู้ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความสนใจในเรื่องของกฎหมายใหม่

มานิตย์ วานิชวัตถการ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ และปัญหาการละเมิดสิทธิอันพึงควรได้รับตามกฎหมาย ของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิอันพึงควรได้รับตามกฎหมาย ปัญหาการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง และให้ทราบถึงมาตรการในการปรับปรุงสิทธิอันพึงควรได้รับตามกฎหมายของลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอุตสาหกรรมของนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 388 คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดประมาณ 12,683 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 6.0 for MS Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุระหว่าง 21 ปี-30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา มีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท มีภูมิลำเนาเกิดในภาคตะวันออก ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างในรายผลิต โอเปอเรเตอร์ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นสมาชิกในกิจกรรมสังคมใด ๆ เลย และมีการรับรู้ข่าวสารข้อมูลทางโทรทัศน์เป็นส่วนใหญ่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างเป็นรายชื่อ พบว่า ลูกจ้างมีความรู้มากที่สุด คือ เรื่องการกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ในสัปดาห์หนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 วัน และการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลา เพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อฝึกทหาร ส่วนเรื่องที่มีความรู้น้อยที่สุด คือ เรื่องการกำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยได้ 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ

2. ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิอันพึงควรได้รับตามกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง ร้อยละ 58.00 และพบว่า ไม่มีลูกจ้างใดเลยที่ไม่มีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิอันพึงควรได้รับตามกฎหมาย

3. ปัญหาการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่าประเด็นที่มีการละเมิดมากที่สุด คือ การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ และการบีบให้ลาออกเอง โดยการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยที่ลูกจ้างไม่มีความรู้ ส่วนประเด็นที่มีการละเมิดน้อยที่สุด คือ เรื่องที่นายจ้างไม่อนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปีตามวันและที่ลูกจ้างต้องการ

อรทิพา เชื้อแดง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตาม การประกันสังคมของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างตั้งแต่ 1-9 คน ในเขตจังหวัดสระบุรี วัดดูประสงค์เพื่อ ศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านการประกันสังคมของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการประกันสังคม จังหวัดสระบุรี ศึกษาการปฏิบัติงานด้านประกันสังคมของนายจ้างในเขตจังหวัดสระบุรี เปรียบเทียบการปฏิบัติตามการประกันสังคมของนายจ้างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้ ความเข้าใจด้านการประกันสังคม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นายจ้าง จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามนายจ้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าไค-สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการประกันสังคม พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคมมากที่สุดในเรื่องลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงาน ประกันสังคมจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปี และมีความรู้น้อยที่สุดในเรื่อง ผู้ประกันตนหญิงได้รับเฉพาะค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย ให้ครั้งละ 4,000 บาท การปฏิบัติงาน ด้านประกันสังคมของนายจ้าง พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานด้านประกันสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคมในระดับมาก และด้านการปฏิบัติตามการประกันสังคมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน สถานประกอบการ ระยะเวลาเข้าสู่ระบบการประกันสังคมแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามแตกต่างกัน ยกเว้นจำนวนลูกจ้างแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามไม่แตกต่างกันและการปฏิบัติตามการประกันสังคม แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจด้านประกันสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ความเข้าใจด้านการประกันสังคม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาเข้าสู่ระบบการประกันสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจด้านประกันสังคม ยกเว้น เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจด้านการประกันสังคม

นันทน ราชประโคน (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจ ของผู้รับบริการต่อการให้บริการด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดบุรีรัมย์ วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์และขั้นตอนการปฏิบัติ ตนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนของผู้รับบริการ ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อ การให้บริการด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์ ศึกษาปัญหาที่ผู้รับบริการได้รับจากการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้รับบริการที่เป็นผู้ประกันตนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มารับบริการ จากสถานประกอบกิจการภาคีรัฐบาล จำนวน 388 คน โดยแยกเป็นผู้รับบริการจากสถานประกอบ

กิจการภาครัฐบาล จำนวน 69 คน และผู้รับบริการจากสถานประกอบกิจการภาคเอกชน จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test Independent และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยสถิติ ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์และขั้นตอนการปฏิบัติตนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม 2542 ของผู้รับบริการโดยภาพรวมพบว่า ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ ด้านระบบงาน และด้านสถานที่อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา รายได้ สถานที่ทำงาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ สถานประกอบการทำงานผู้รับบริการมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพระดับการศึกษา ผู้รับบริการมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาการประชาสัมพันธ์ด้านการขอรับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม สถานที่จอดรถไม่เพียงพอและห้องน้ำไม่เพียงพอ

อรรวรรณ อรุณวิภาส (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้และการใช้สิทธิจากการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีศึกษาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดสมุทรสาคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ การใช้สิทธิและศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับเรื่อง ความรู้และการใช้สิทธิของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกันตนที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้ประกันตนที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดสมุทรสาคร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากตารางความเชื่อมั่นที่ระดับ ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 398 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากการสุ่มตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 460 คน แต่เก็บแบบสอบถามมาได้สมบูรณ์ทั้งสิ้น 426 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ไค-สแควร์ (Chi-Square) แครมเมอร์สวี (Cramer's V) และสหสัมพันธ์ไบซีเรียล (Be serial Correlation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความรู้ของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ผู้ประกันตนมีความรู้ระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.05 จากคะแนนเต็ม 54.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ประกันตนมีความรู้ในระดับสูง ได้ความรู้พื้นฐานของผู้ประกันตนและความรู้เกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ส่วนกรณีที่มีความรู้ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ความรู้เกี่ยวกับกรณีคลอดบุตร ความรู้เกี่ยวกับกรณีทุพพลภาพ ความรู้เกี่ยวกับกรณีเสียชีวิต ความรู้เกี่ยวกับกรณีสงเคราะห์บุตร ความรู้เกี่ยวกับกรณีชราภาพ และความรู้เกี่ยวกับกรณีว่างงาน ส่วนใหญ่มีความรู้ในทฤษฎีความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม ขอบเขตการบังคับใช้ เงินสมทบ และประโยชน์ทดแทน และมีทัศนคติเชิงลบในเรื่อง เงินสมทบที่เก็บแต่ละเดือนมีอัตราสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับในการเข้ารับบริการภายใต้การประกันสังคม แพทย์ใช้เวลาน้อยแทบจะไม่ถามอาการป่วยและการบริการค่าคลอดบุตรล่าช้ามาก และไม่สะดวกที่จะต้องรอการจ่ายเงินจากสำนักงานประกันสังคม

พุทธิกัญจน์ มนต์เลี้ยง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 จำแนกตามลักษณะบุคคล ศักยภาพที่ทำให้ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาถ่าน อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ความเชื่อมั่น 91% โดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 728) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 อยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและการเข้าร่วมสัมมนาไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
3. สาเหตุที่ทำให้ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ พระราชบัญญัติ ฯ มีการยกเลิกและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ยากแก่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องน่าจะจัด

สัมมนา รองลงมาคือ มีปัญหาในเรื่องการขออนุญาตก่อสร้างอาคารการเผยแพร่เอกสารยังไม่ทั่วถึง และภาษากฎหมายบางครั้งยากต่อการอ่านทำความเข้าใจทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

สุชนา สัมกรการ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 ในเขตเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ศึกษาถึงระดับความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการประกันภัยตามพระราชบัญญัติทางใดบ้าง โดยทำการศึกษาเฉพาะประชาชน ที่อยู่ในเขตเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจากการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (52.3%) ที่มีช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี (33.3%) ประกอบอาชีพรับราชการ รัฐวิสาหกิจ (36.0%) และเป็น พนักงานบริษัท (35.7%) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (36.7%) ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันภัยตามพระราชบัญญัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันภัยตามพระราชบัญญัติ ในประเด็นการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถอยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นอันดับ 1 รองลงมา ได้แก่ ประเด็นโทษของการไม่ทำประกันภัยตามพระราชบัญญัติ เป็นอันดับ 2 ข้อค้นพบจากการศึกษาช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันภัยตาม พระราชบัญญัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (61.7%) เคยรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันภัย ตามพระราชบัญญัติโดยสื่อ ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างได้รับส่วนใหญ่ (70.5%) เป็นสื่อพิมพ์ (หนังสือพิมพ์, แผ่นพับและ โปสเตอร์) รองลงมาเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์) เสียงตามสาย วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต (69.8%) ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันภัย ตามพระราชบัญญัติ คือ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ การศึกษา และอาชีพ เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันภัยตามพระราชบัญญัติ

กิตขจร เรืองแก้ว (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การควบคุมการใช้รถจักรยานยนต์รับจ้างของผู้ประกอบการอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง: กรณีศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ รถยนต์ พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติรถยนต์ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2547 (การควบคุม การใช้รถจักรยานยนต์รับจ้างของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้าง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการควบคุมการใช้รถจักรยานยนต์รับจ้างของ ผู้ประกอบการอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง) ประชากร คือผู้ประกอบการอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 4,077 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง รวม 364 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ ไค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการควบคุมการใช้รถจักรยานยนต์รับจ้างของผู้ประกอบการอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง กรณีศึกษาเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 92.03 และความรู้ความเข้าใจระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9.97 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการควบคุมการใช้รถจักรยานยนต์รับจ้างของผู้ประกอบการอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพ การศึกษา การรับข่าวสาร ระยะเวลาขับขี่และช่วงเวลาขับขี่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการควบคุมการใช้รถจักรยานยนต์รับจ้างของผู้ประกอบการอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง

ยุทธจักร งามขจิต, ศิริวัฒน์ เพ็ชรายุทธ และพีระพันธ์ ไกรเดช (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนในโครงการประกันสังคมของผู้ประกันตน เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 8 กรณี ได้แก่ 1. เจ็บป่วย 2. คลอดบุตร 3. ทุกพลภาพ 4. เสียชีวิต 5. สงเคราะห์บุตร 6. ชราภาพ 7. ว่างาน 8. ทันตกรรม และศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างในความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคม จำแนกตามคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้ประกันตนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยวิธีทดสอบที (t-test) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสองตัวแปร และการวิเคราะห์ด้วยวิธีทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจสิทธิประโยชน์ตามคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 96.5 ผู้ประกันตนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนโครงการประกันสังคม ระดับปานกลาง โดยในภาพรวมผู้ประกันตนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจรัตน์ ธารารักษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และเพื่อศึกษาผลกระทบของการนำพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 มาใช้ในระหว่างปี พ.ศ. 2550-2551

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสายช่วยวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการในสำนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธีการสุ่มตามสัดส่วนของขนาดประชากรจำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสรุปผลการวิจัย 1. จากการทดสอบเชิงสถิติพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 มีความเข้าใจอย่างครอบคลุมตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 อยู่ในระดับน้อย 2. จากการศึกษาผลกระทบของการนำพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 มาใช้ในระหว่างปี พ.ศ. 2550-2551 พบว่า เงื่อนไขในความซับซ้อนของการควบคุม ป้องกันการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 เป็นผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับน้อย

สมเกียรติ ชูศรีทอง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทการผลิตในจังหวัดขอนแก่น 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทการผลิตในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ลูกจ้างจำนวน 221 คน ที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทการผลิตจำนวน 20 แห่ง ในจังหวัดขอนแก่น ที่สุ่มมาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณและใช้แนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับตัวแปรเดียวใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ระดับสองตัวแปรใช้สถิติไค-สแควร์ และการวิเคราะห์ระดับหลายตัวแปรใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 75.6 เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับมาก แต่ยังมีลูกจ้างอยู่มากถึงร้อยละ 24.4 ที่เคยใช้สิทธิแรงงานในระดับปานกลางและน้อย โดยลูกจ้างเคยใช้สิทธิแรงงานมากที่สุดในการประกันสังคมและการรักษาพยาบาล รองลงมาคือด้านหยุดพักผ่อน และด้านค่าจ้างที่เป็นธรรม ในขณะที่สิทธิแรงงานด้านเงินทดแทนหรือเงินชดเชย มีลูกจ้างเคยใช้สิทธิแรงงานเพียงร้อยละ 54.2 และสิทธิแรงงานด้านการยื่นคำร้องให้รัฐช่วยเหลือไม่มีลูกจ้างใช้

สิทธิแรงงานเลย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านลูกจ้างคือ การรับรู้ความเดือดร้อนจากการทำงาน ($b = 2.130$) ความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน ($b = 0.50$) การได้รับสนับสนุนทางสังคม ($b = 0.433$) การเป็นลูกจ้างรายเดือน ($b = 6.193$) และปัจจัยด้านสถานประกอบกิจการ คือร้อยละของผู้ประกันตน ($b = 0.395$) การเป็นสถานประกอบกิจการขนาดกลาง ($b = 9.892$) ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามคือ การใช้สิทธิแรงงานได้ร้อยละ 66.0 ($R^2 = 0.660$)

จันทร์กษ ทะเกิงลาภ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้และทัศนคติของผู้ประกันตนต่อสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้ประกันการว่างงานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ลูกจ้างที่มาใช้บริการด้านการว่างงาน ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 9 ในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2553 จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติประกอบการพรรณนา ผลการศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิประโยชน์พบว่า ผู้ประกันตนมีความรู้ในระดับมากในด้านขอบเขตความคุ้มครองในด้านกำหนดระยะเวลาบังคับใช้ในด้านกำหนดระยะเวลาบังคับใช้และด้านประโยชน์ทดแทน ส่วนที่มีความรู้ในระดับน้อยได้แก่ ด้านอัตราเงินสมทบ และด้านเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประกันตนไม่ได้รับความรู้ที่ละเอียดถูกต้องและชัดเจน ทำให้ไม่มีความเข้าใจในเงื่อนไขการเกิดสิทธิในด้านประโยชน์ทดแทนจากกรณีการว่างงานนั้น ผู้ประกันตนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อสิทธิประโยชน์และความจำเป็นของการประกันการว่างงาน ผู้ประกันตนมีความมั่นใจว่ารัฐจะให้การดูแลช่วยเหลือระหว่างที่ว่างงาน ผู้ประกันตนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อความพร้อมในการปฏิบัติของผู้ประกันตน เนื่องจากผู้ประกันตนมองเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จากการปฏิบัติ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการว่างงานให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง ส่งเสริมการสร้างงานให้กับลูกจ้าง จัดให้มีการศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรมอาชีพ สร้างเครือข่ายทั่วประเทศให้สามารถระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาเครือข่ายให้สามารถเป็นศูนย์ของการจัดหางานได้อย่างแท้จริง และมีการประเมินผลการดำเนินงาน

ณัฐยา จันทร์คง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิด้านแรงงานของนักศึกษาก่อนการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการรับรู้ด้านสิทธิแรงงานของนักศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ระดับอุดมศึกษา จากสถาบันการศึกษาของรัฐ 1 แห่ง จำนวน 65 คน สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ศึกษาสาขาบัญชี ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การทำงานพิเศษและไม่เคยเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน แต่เคยผ่านการฝึกงานมาก่อน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ด้านประสบการณ์การทำงานพิเศษ ด้านการฝึกงาน และด้านการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ในด้านเวลาการทำงานเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติ ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการ และค่าชดเชย ส่วนสิทธิแรงงานเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา สัญญาจ้าง และกฎระเบียบต่าง ๆ มีการรับรู้เป็นส่วนน้อย กรณีที่รับรู้สิทธิแรงงานดังกล่าว พบว่ารับรู้ผ่านสื่อบุคคลโดยเฉพาะครูอาจารย์และจากสื่อโทรทัศน์ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีการรับรู้แตกต่างกันในเกือบทุกด้านของสิทธิแรงงาน คือ การที่กลุ่มตัวอย่างเคยเรียนวิชากฎหมายแรงงานมาก่อน จึงทำให้รับรู้สิทธิแรงงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยเฉพาะสิทธิแรงงานด้านเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ สัญญาจ้าง และกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นว่าภาครัฐควรเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลด้านสิทธิแรงงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และสถาบันการศึกษาควรจัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน

สันติ กาญจนมิตร (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความรู้ ความเข้าใจของประชาชนกับขั้นตอนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 กรณีศึกษา: ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนกับขั้นตอนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 กรณีศึกษา: ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 2. ศึกษาสาเหตุที่ทำให้ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยผลของการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ร้อยละ 71.06 ความรู้ความเข้าใจของประชาชนกับขั้นตอนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับสาเหตุที่ทำให้ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พบว่า ขาดการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ความรู้จากหน่วยงานภาครัฐสู่ประชาชน ประชาชนขาดการตระหนักรู้ และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ดังนั้นผู้บริหารในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ควรเร่งหาแนวทางและวิธีการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้

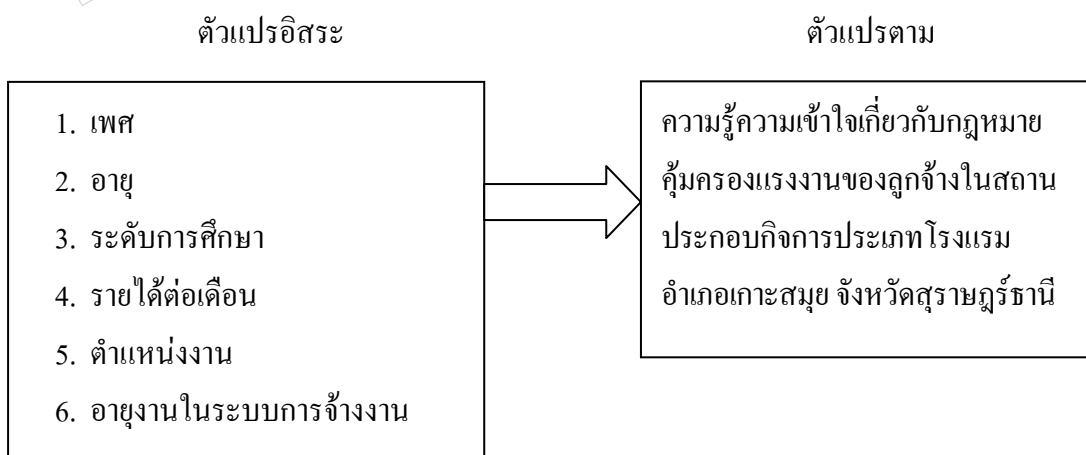
เกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 เช่น มีการจัดการด้านสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายช่องทาง มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อจัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 เป็นต้น

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดพบว่า ผู้วิจัยได้แนวความคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. ทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายเป็นข้อกำหนด
 2. การที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องจะนำข้อบังคับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติได้ถูกต้องจะต้องเกิดจากความรู้อย่างเข้าใจในหลักข้อบังคับกฎหมายเหล่านั้น
 3. การที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในข้อบังคับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารในช่องทางที่ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้รับสารสามารถเรียนรู้ได้
 4. ช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารหลักข้อบังคับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นการดำเนินการของหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ
 5. ข้อบังคับหรือหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 6. กลุ่มเป้าหมายที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานคือ นายจ้าง ลูกจ้าง
- สำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ นายจ้างลูกจ้างในประเภทกิจการ โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2551 มาใช้เป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย