

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณีในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี แต่ละระดับกลุ่มต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานในระบบการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 388 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงานในระบบการทำงาน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	155	39.95
หญิง	233	60.05
รวม	388	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
15-20 ปี	4	1.03
21-25 ปี	64	16.49
26-30 ปี	110	28.35
31-35 ปี	132	34.02
36-40 ปี	38	9.80
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	40	10.32
รวม	388	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	19	4.90
มัธยมศึกษาตอนต้น	49	12.63
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	60	15.46
อนุปริญญา/ ปวส./ ปวท.	83	21.39
ปริญญาตรี	154	39.69
สูงกว่าปริญญาตรี	23	5.93
รวม	388	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	26	6.70
5,001-10,000 บาท	119	30.68
10,001-20,000 บาท	133	34.28
20,001-30,000 บาท	74	19.07
30,001-40,000 บาท	29	7.47
สูงกว่า 40,000 บาท	7	1.80
รวม	388	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป	110	28.35
พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนหน้า	85	21.91
พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน	141	36.34
พนักงานที่ปฏิบัติงานส่วนอื่น ๆ ภายในโรงแรม	52	13.40
รวม	388	100.00
6. อายุงานในระบบการจ้างงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	94	24.23
มากกว่า 3 ปี-6 ปี	154	39.69
มากกว่า 6 ปี-9 ปี	75	19.33
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	65	16.75
รวม	388	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.05 และเพศชาย ร้อยละ 39.95 มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 34.02 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี อายุ 21-25 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป และอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 28.35, 16.49, 10.32 และ 9.79 ตามลำดับ จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 39.69 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส./ ปวท. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 21.39, 15.46, และ 12.63 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 34.28 รองลงมาคือ รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 30.68 และ 19.07 ตามลำดับ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน ร้อยละ 36.34 รองลงมาคือ พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป และ พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนหน้า ร้อยละ 28.35 และ 21.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน มากกว่า 3 ปี-6 ปี ร้อยละ 39.69 รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และอายุงานมากกว่า 6 ปี-9 ปี ร้อยละ 24.23 และ 19.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 20 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นคำถาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ตอบถูก (1 คะแนน) ตอบผิด (0 คะแนน)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้อ 1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551	376	96.91	12	3.09
ข้อ 2 การทำงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน หรือ ค่าตอบแทน ไม่ใช่การจ้างแรงงาน	258	66.49	130	33.51
ข้อ 3 หลังจากถูกจ้างทำงาน 4 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง	167	43.04	221	56.96
ข้อ 4 ลูกจ้างทดลองงาน (ระยะเวลา 120 วัน) ถ้าถูกเลิกจ้าง ก่อนครบกำหนดทดลองงานหนึ่งวัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชย	313	80.67	75	19.33
ข้อ 5 ลูกจ้างจะออกจากงานเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องบอกให้นายจ้างทราบล่วงหน้า	318	81.96	69	17.78
ข้อ 6 ลูกจ้างที่ทำงานในโรงแรม นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้หยุดทำงาน ในวันอื่นเพื่อชดเชยวันหยุดตามประเพณีได้	330	85.05	58	14.95
ข้อ 7 ในเวลา 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน	362	93.30	26	6.70
ข้อ 8 ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ ถึงแม้จะเข้าทำงานได้เพียง 30 วัน	332	85.57	56	14.43
ข้อ 9 ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถึงแม้จะไม่ได้ไปทำงาน	302	77.84	86	22.16

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ตอบถูก (1 คะแนน) ตอบผิด (0 คะแนน)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้อ 10 กรณีลูกจ้างทำงานไม่ครบปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ลูกจ้างได้โดยการคำนวณตามสัดส่วน	264	68.04	124	31.96
ข้อ 11 กฎหมายกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย	365	94.07	23	
ข้อ 12 กรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดในวันทำงานถัดไป	349	89.95	39	10.05
ข้อ 13 กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 30 บาท หากทำงานล่วงเวลาปกติ จะได้ชั่วโมงละ 45 บาท	286	73.71	102	26.29
ข้อ 14 ลูกจ้างรายเดือน ได้รับค่าจ้างเดือน ๆ ละ 9,000 บาท ถ้าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน จะได้รับค่าทำงานในวันหยุด 600 บาท	274	70.62	114	29.38
ข้อ 15 หากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะมีความผิด ขอบสำคัญแสดงการทำงาน (ใบผ่านงาน) นายจ้างต้องออกให้	319	82.22	69	17.78
ข้อ 16 กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดและนายจ้างมีหนังสือเตือนมีผลบังคับใช้ได้ ไม่เกิน 1 ปีนับจากวันที่ได้รับหนังสือเตือน	228	58.76	160	41.24
ข้อ 17 กรณีที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ 3 ปี ถ้าถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง	335	86.34	53	13.66
ข้อ 18 ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้ถือเป็นลาป่วย ได้ตามความเหมาะสม	227	58.51	160	41.24
ข้อ 19 นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด	309	79.64	79	20.36
ข้อ 20 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับเฉพาะสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป	231	59.54	157	40.46

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นรายข้อพบว่า มีผู้ตอบถูกมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ข้อ 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ร้อยละ 96.91 รองลงมา ข้อ 11. กฎหมายกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ร้อยละ 94.07 และ ข้อ 7. ในเวลา 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน ร้อยละ 93.30 ส่วนประเด็นคำถามที่ตอบถูกน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. หลังจากลูกจ้างทำงาน 4 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ร้อยละ 43.04 สำหรับประเด็นคำถามที่ตอบผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3. หลังจากลูกจ้างทำงาน 4 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ร้อยละ 56.96 รองลงมา ข้อ 16. กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดและนายจ้างมีหนังสือเตือน มีผลบังคับใช้ได้ ไม่เกิน 1 ปีนับจากวันที่ได้รับหนังสือเตือน ร้อยละ 41.24 และ ข้อ 18. ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้ถือเป็นลาป่วย ได้ตามความเหมาะสม ร้อยละ 41.24 ส่วนประเด็นคำถามที่ตอบผิดน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ร้อยละ 3.09

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยมาก	3	0.77
น้อย	32	8.25
ปานกลาง	167	43.04
ดี	181	46.65
ดีมาก	5	1.29
รวม	388	100.00

$$\bar{X} = 15.33, SD = 2.09$$

จากตารางที่ 4 พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดี ร้อยละ 46.65 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับดีมาก และระดับน้อยมาก ร้อยละ 43.04, 8.25, 1.29 และ .77 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 15.33 (SD) เท่ากับ 2.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	$Sig.$
ชาย	155	15.10	2.08	-1.81	.07
หญิง	233	15.49	2.10		

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า $Sig. = .07$ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ลูกจ้างที่เพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	$Sig.$
ระหว่างกลุ่ม	5	114.61	22.92	5.52*	.00
ภายในกลุ่ม	382	1,585.50	4.15		
รวม	387	1,700.11			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่า $Sig. = .00$ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
กฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	15-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
15-20 ปี	13.50		-1.78	-1.55	-2.36	-2.24	-.73
21-25 ปี	15.28			.23	-.58	-.46	1.06
26-30 ปี	15.05				-.83	-.68	.83
31-35 ปี	15.86					.13	1.64*
36-40 ปี	15.74						1.51
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	14.23						

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 7 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ลูกจ้างที่มีอายุ 31-35 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานแตกต่างจากลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยพบว่า ลูกจ้างที่มีอายุ 31-35 ปี มีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	$Sig.$
ระหว่างกลุ่ม	5	108.29	21.66	5.20	.00*
ภายในกลุ่ม	382	1591.82	4.17		
รวม	387	1700.11			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่า $Sig. = .00$ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุ ปริญญา/ ปวส./ ปวท.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	15.53		-.51	.64	-.52	.59	.61
มัธยมศึกษาตอนต้น	16.04			1.16	-.01	1.11	1.13
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	14.88				-1.16	-.05	-.03
อนุปริญญา/ ปวส./ ปวท.	16.05					1.11*	1.14
ปริญญาตรี	14.94						.02
สูงกว่าปริญญาตรี	14.91						

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า มีระดับการศึกษาของลูกจ้างที่แตกต่างกันทั้งหมด 1 คู่ คือ อนุปริญญา/ ปวส./ ปวท. กับปริญญาตรี นั่นคือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส./ ปวท. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	45.84	9.17	2.12	.06
ภายในกลุ่ม	382	1654.27	4.33		
รวม	387	1,700.11			

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่า *Sig.* = .06 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	57.25	19.09	4.46	.00*
ภายในกลุ่ม	384	1642.86	4.28		
รวม	387	1,700.11			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่า *Sig.* = .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ตำแหน่งงานของลูกจ้างที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
กฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	พนักงาน ระดับ หัวหน้างาน ขึ้นไป	พนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ในส่วนหน้า	พนักงานที่ ปฏิบัติงาน ในส่วน สำนักงาน	พนักงานที่ ปฏิบัติงาน ส่วนอื่น ๆ ภายในโรงแรม
พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป	15.19		-.57	.23	-.75
พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนหน้า	15.74			.81*	-.18
พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน	14.96				-.98
พนักงานที่ปฏิบัติงานส่วนอื่น ๆ ภายในโรงแรม	15.94				

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ของลูกจ้างจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ตำแหน่งงานของลูกจ้าง
ที่แตกต่างกันมีทั้งหมด 1 คู่ คือ ลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่ง พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนหน้ากับลูกจ้าง
ที่อยู่ในตำแหน่ง พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน นั่นคือ ลูกจ้างที่อยู่ตำแหน่งพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในส่วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากกว่า ลูกจ้างที่อยู่
ตำแหน่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามอายุงานในระบบการจ้างงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	58.65	19.55	4.57	.00*
ภายในกลุ่ม	384	1,641.47	4.28		
รวม	387	1,700.11			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่า $Sig. = .00$ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงานในระบบการจ้างงานของลูกจ้างที่ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามอายุงานในระบบการจ้างงาน

อายุงาน ในระบบการจ้างงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 3 ปี	4 ปี-6 ปี	7 ปี-9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	14.72		-.92*	-.90	-.42
4 ปี-6 ปี	15.64			.02	.50
7 ปี-9 ปี	15.63				.49
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	15.14				

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง จำแนกตามอายุงานในระบบการจ้างงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า อายุงานในระบบการจ้างงานของลูกจ้างที่แตกต่างกันมีทั้งหมด 1 คู่ คือ ลูกจ้างที่มีอายุงานในระบบการจ้างงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี กับ 4 ปี-6 ปี นั่นคือ ลูกจ้างที่มีอายุงานในระบบการจ้างงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานน้อยกว่า ลูกจ้างที่มีอายุงานในระบบการจ้างงาน 4 ปี-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย คุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย คุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. ลูกจ้างที่มีอายุงานในระบบการจ้างงานต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 4 สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 16 สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่พบในแบบคำถามปลายเปิด

สาเหตุ	จำนวน (คน)
1. นายจ้างปิดกั้นหรือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรับรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานน้อย	42
2. ลูกจ้างเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว และเข้าใจยาก	32
3. ลูกจ้างไม่สนใจในการรับรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	32
4. นายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมเมื่อหน่วยงานราชการมีการจัดอบรม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	27
5. หน่วยงานภาครัฐทำการประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารไม่ทั่วถึงหรือน้อยเกินไป ควรจะมีการแจกแผ่นพับจัดบอร์ดให้ความรู้และทำเว็บไซต์เผยแพร่	25

จากตารางที่ 16 พบว่า สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 5 ปัญหา คือ ประเด็นปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง จำนวน 2 ปัญหา คือ นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างน้อย ปิดกั้นและขาดความใส่ใจที่จะทำให้ลูกจ้างรู้กฎหมาย จำนวน 42 คน และนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมเมื่อหน่วยงานราชการมีการจัดอบรมกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน 27 คน ในส่วนประเด็นปัญหาที่เกิดจากตัวลูกจ้างเอง จำนวน 2 ปัญหา คือ ลูกจ้างเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว และเข้าใจยาก จำนวน 32 คนและลูกจ้างไม่มีความสนใจในการรับรู้ข้อมูลกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 32 คน ในส่วนประเด็นปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 1 ปัญหา คือ หน่วยงานภาครัฐทำการประชาสัมพันธ์ หรือสื่อสารไม่ทั่วถึงหรือน้อยเกินไปควรจะมีการแจกแผ่นพับจัดบอร์ดให้ความรู้และทำเว็บไซต์เผยแพร่ จำนวน 25 คน