

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม การใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมนั้นเป็นแบบแลกเปลี่ยนด้วยแรงงานมิได้มีการจ้างให้ทำงานโดยใช้เงิน ซึ่งเรียกว่า “การเอาแรง-ใช้แรง” โดยเมื่อต้องการการรวมตัวทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ก็จะใช้วิธี “ลงแขก” แต่ปัจจุบันการเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจ ของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศไทยมีธุรกิจภาคอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เกิดขึ้นอย่างมากมาย (บุญส่ง รัชกิจ, 2547, หน้า 1)

โดยสถิติเมื่อปี พ.ศ. 2482 มีแรงงานทั่วประเทศประมาณ 6 ล้านเศษ คนทำงานรับจ้างมีประมาณสองแสนเศษ ส่วนใหญ่เป็นคนทำงานตามโรงเลื่อย โรงสี โรงน้ำแข็ง สวนยาง เหมือนแรงแการคมนาคม ขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและระบบครอบครัว ข้อขัดแย้งมีน้อย (นิคม จันทรวาท, 2524, หน้า 1) หากกล่าวถึงกฎหมายแรงงานในประเทศไทยฉบับแรก ๆ ที่มีลักษณะเป็นกฎหมายสมัยใหม่แล้วคงหนีไม่พ้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 (ที่ได้ตรวจชำระใหม่) ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 อันเป็นกฎหมายเอกชนที่บัญญัติถึงสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างภายใต้หลักเสรีนิยม (Liberalism) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานคือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ รวมถึงให้เสรีภาพที่จะให้นายจ้างและลูกจ้างที่จะตกลงกันเกี่ยวกับการจ้างแรงงานตามชอบใจเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย อันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จากวันที่มีผลใช้บังคับดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงถือได้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย (สมัยรัชกาลที่ 7 ก่อนการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง) และมีการคุ้มครองการจ้างแรงงาน เฉกเช่นเดียวกันกับนานาอารยประเทศไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law เช่น อังกฤษ อเมริกา หรือกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Civil Law เช่น ฝรั่งเศส ซึ่งจะบัญญัติเอาไว้ในกฎหมายแพ่ง (วิศศักดิ์ จันทรรัตน์, 2543, หน้า 11)

ต่อมาเมื่อประเทศไทยได้รับวัฒนธรรมและเทคโนโลยีจากประเทศตะวันตกมากขึ้น ทำให้มีการพัฒนาจากระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมมาเป็นสังคมกึ่งเกษตรกรรมกึ่งอุตสาหกรรม มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม มีแรงงานหลั่งไหลจากภาคเกษตรกรรมมาทำงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมมากขึ้น เป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมขึ้น เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ (วิรัตน์ แต่กระโทก, 2542, หน้า 2-3)

ดังนั้นในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาล (สมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม) จึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นมาเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 และมีผลใช้บังคับแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ซึ่งถือได้ว่าเป็นการตัดสินใจที่สำคัญในประวัติศาสตร์ของประเทศที่มีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะเป็นครั้งแรกอันจะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง รวมตลอดถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวันเวลาทำงาน วันหยุด สวัสดิการ ค่าทดแทนเมื่อประสบอันตราย การจ่ายเงินชดเชยในการให้ออกจากงาน โดยไม่มีความผิด การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การก่อตั้งสหภาพแรงงาน การหยุดงาน และปิดงานดค้าง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดเพราะหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามแล้วจะได้รับโทษทางอาญา (โดยจะมีสารวัตรแรงงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจตราและควบคุมนายจ้าง) นอกจากนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีลักษณะพิเศษประการหนึ่งคือ มีลักษณะเป็นกฎหมายที่รวมระหว่างการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไว้ในฉบับเดียวกันและเป็นฉบับแรกของประเทศไทยด้วย แต่เป็นที่น่าเสียดายพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลาไม่ถึง 2 ปี ก็ได้ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 (เกิดการปฏิวัติ โดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501) โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศเพื่อคุ้มครองแรงงาน หลังจากที่ได้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 มาเป็นเวลาเกือบ 8 ปี ในปี พ.ศ. 2508 (ปีเดียวกันกับที่กองแรงงานได้ถูกยกฐานะเป็นกรมแรงงาน) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2509 เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้มีวิธีการที่จะทำความตกลงกันด้วยความสมัครใจ และเพื่อวางมาตรการอันถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการของประเทศในการระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงในการที่จะยับยั้งซึ่งใจตามสมควร ในการใช้สิทธิร่วมกันนัดหยุดงานและปิดงานดค้าง โดยให้สิทธิลูกจ้างนัดหยุดงานหรือนายจ้างปิดงานได้ ในกรณีฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องไม่ยอมเจรจาหรือไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดของเจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือในกรณีที่ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องไม่ยอมเจรจา จึงถือได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 บางส่วนและเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกที่ประกาศใช้หลังจากการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในปี พ.ศ. 2514 เกิดการปฏิวัติขึ้น คณะปฏิวัติได้ยกเลิกรัฐธรรมนูญและยุบสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 โดยในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งมีเนื้อหาสาระเป็นการยกเลิก

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจ กำหนดการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การจ่ายเงินทดแทน ค่าชดเชย การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างกองทุนเงินทดแทน โดยจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศกระทรวง ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (รวิศศักดิ์ จันทรัตน์, 2543, หน้า 12)

บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งข้อกำหนด เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว อยู่ในรูปของประกาศ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง ทำให้เกิดมีปัญหาค่าในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา (วิรัตน์ แต่กระโทก, 2542, หน้า 3)

ภาคการท่องเที่ยว มีปัญหาหรรษา แต่ภาวะเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อภาคการท่องเที่ยวมาโดยตลอด โดยเฉพาะภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ที่รัฐบาลกำหนดให้ภาคการท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของภาคการขับเคลื่อนหลักทางเศรษฐกิจ และได้ประกาศให้ปี พ.ศ. 2541-2542 เป็นปีส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (Amazing Thailand) ซึ่งส่งผลให้ จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (อาร์วายทีไนท์, 2554) สถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทาง เข้ามาไทย ปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน 14,149,841 คน และปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 15,936,400 คน ปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 19,098,323 คน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554) ทำให้ธุรกิจโรงแรม ที่พัก จึงต้องมีความพร้อมในการให้บริการนักท่องเที่ยว ดังนั้นในธุรกิจดังกล่าว จึงจำเป็นต้องสรรหา กำลังแรงงานเข้ามาทำงานจำนวนมากเช่นกัน โดยจังหวัดในภาคใต้โดยเฉพาะอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ เดินทาง เข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น นักท่องเที่ยวต่างชาติ ปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 666,578 คน, ปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน 650,788 คน และปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 652,140 คน (สำนักงานการท่องเที่ยว และการกีฬาจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2554) ดังนั้นธุรกิจโรงแรม ที่พัก จึงเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญ และต่อเนื่องกับการบริการนักท่องเที่ยว จากข้อมูลสถิติปี พ.ศ. 2554 ของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน พบว่า สถานประกอบการกิจการประเภท โรงแรม ที่พัก สำหรับบริการนักท่องเที่ยว ในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวน 385 แห่ง มีการจ้างแรงงานเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 13,551 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554 ก)

ระบบการจ้างงานในประเทศไทยในฐานะนายจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายไทย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งดูแลรับผิดชอบโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในการนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กระจายภารกิจการคุ้มครองแรงงานให้กับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด จากข้อมูลรายงานผลการตรวจคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ ของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2553 มีสถานประกอบกิจการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน จำนวน 694 แห่ง ปรากฏว่ามีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.19 ส่วนอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการตรวจคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 165 แห่ง ปรากฏว่ามีสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.42 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554 ข) สำหรับการร้องทุกข์ของลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2553 มีลูกจ้างยื่นคำร้อง จำนวน 342 คน ได้รับเงินตามสิทธิเรียกร้องเป็นเงินรวมทั้งสิ้น 5,350,445.71 บาท ส่วนสถานประกอบกิจการประเภทโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย มีลูกจ้างร้องทุกข์ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.99 สาเหตุจากการดำเนินการเรียกร้องสิทธิให้กับลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ครบถ้วน บางรายไม่มีความรู้เลย แต่บางรายพอมีความรู้บ้าง ซึ่งอาจเป็นช่องทางให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง เพราะความไม่รู้เท่าทันถึงสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำจากนายจ้าง ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ให้การดูแลช่วยเหลือตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้แก่ลูกจ้าง โดยการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างลิดรอนสิทธิที่พึงมีพึงได้ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554 ค) ส่วนในเรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ลูกจ้าง แต่ละคนก็มีหน้าที่ที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ดีด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อปกป้องสิทธิและคุ้มครองแรงงานผลประโยชน์ของตนเอง ตามหลักการที่ว่าภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกันทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน (วิรัตน์ แต้กระโทก, 2542, หน้า 7)

เนื่องจากเหตุผลดังกล่าว ลูกจ้างทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงน่าที่จะมีการศึกษาว่าลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเลือกศึกษา

เฉพาะกรณีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเผยแพร่สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับลูกจ้างมากขึ้น และอาจนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาส่งเสริมสร้างความเข้าใจ ในการนำไปใช้ที่ถูกต้องสำหรับกลุ่มเป้าหมายยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างใน สถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างใน สถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี แต่ละระดับกลุ่มต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานในระบบการจ้างงาน
3. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน
2. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน
3. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน
4. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน
5. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน
6. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประเภท โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุงานในระบบการจ้างงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานในระบบการจ้างงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 13,551 คน
ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี หมายถึง หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค รูปแบบหนึ่ง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

นายจ้าง หมายถึง สถานประกอบการประเภทกิจการ โรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัด สุราษฎร์ธานี ที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนสถานประกอบการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลูกจ้าง หมายถึง กลุ่มลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทโรงแรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนสถานประกอบการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การรู้และสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราว ข้อเท็จจริง กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อมูล และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สิทธิของลูกจ้าง หมายถึง สิทธิที่ลูกจ้างพึงมีพึงได้รับตามบทบัญญัติของกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน

สัญญาจ้าง หมายถึง สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจ
โดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง
และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

วันทำงาน หมายถึง วันที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องมาทำงานตามปกติที่นายจ้างกำหนดไว้

เวลาทำงาน หมายถึง กำหนดเวลาที่แน่นอนให้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องมาทำงานในวันทำงาน
ตามปกติ คือ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

เวลาพัก หมายถึง เวลาที่ลูกจ้างได้หยุดพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า
หนึ่งชั่วโมง

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน
ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ
ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน
แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เพื่อทดแทนหรือชดเชย
ค่าจ้าง หรือรายได้ที่สูญเสียไปในระหว่างไม่มีงานทำ

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การที่ลูกจ้างทำงานเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันทำงาน
ปกติหรือวันหยุด

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน
ล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน
ในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน
การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

วันหยุด หมายถึง วันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน

วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานตามที่มีหน้าที่ต้องทำงานตามปกติ โดยได้แจ้งเหตุที่ไม่อาจมาทำงานในวันนั้นให้นายจ้างทราบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไป
2. ทราบถึงข้อมูลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในแต่ละระดับกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองแรงงานเสมอภาคกัน
3. ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เข้าถึงลูกจ้างแต่ละกลุ่มอย่างตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพต่อไป