

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเล
แปรรูป : กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

**Perceptions about the Labor Relations Act B.E. 2518
of Thai Labors in Seafood Processing Industry
Sector : A Case Study of Surat Thani Province**

วรัชญา เพือกเดช¹
พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์²
สนชัย ใจเย็น³

Warachaya Peaukdet
Poonchat Vichaidit
Sonchai Jaiyen

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ (3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการหัวหน้า พนักงาน และแรงงานไทย ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปจำนวน 33 โรงงาน และมีจำนวน 360 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าหรือตัวแทนแรงงานไทยจำนวน 22 คน และข้าราชการจำนวน 3 คน มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติเชิงอนุมาน (Inductive Statistics) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² รองศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ อาจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

(Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านประกันสังคม ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ที่ตั้งของสถานประกอบการมีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แตกต่างกันในภาพรวม ดังนั้นสถานประกอบการควรมีเจ้าหน้าที่ที่ชี้แจงความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินโบนัส เบี้ยขยันแก่ลูกจ้าง - พนักงาน โดยมุ่งเน้นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของกรมแรงงานเป็นหลักและวุฒิการศึกษา ซึ่งฝ่ายบุคคลต้องคอยให้ความรู้ ชี้แนะ และประสานงานให้พนักงานและแรงงานทราบข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการตลอดเวลา พร้อมทั้งคอยให้ความรู้และอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของกรมแรงงาน โดยการจัดประชุมหรืออบรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้สถานประกอบการจะต้องเป็นผู้ให้ความรู้กับแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องการได้รับสิทธิต่างๆ จากประกันสังคมให้กับแรงงานไทยในสถานประกอบการและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะต้องให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมาตรวจประเมินสถานประกอบการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

คำสำคัญ : ความรู้ความเข้าใจ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แรงงานไทย ภาคอุตสาหกรรมภาคอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Abstract

This study aims to (1) study about Labor Relations Act B.E. 2518 (1975). (2) compare the cognition about the Labor Relations Act B.E. 2518 of labor classified by personal status and (3) develop a better cognition about the Labor Relations Act B.E. 2518 (1975) of Thai labors in seafood processing industry sector : A Case Study of Surat Thani province. The sample groups were 360 persons who work at seafood processing industry sector in position managers, chiefs, employees and Thai labors in 6 districts of

Surat Thani province consist of Muang, Phunphin, Tha Chang, Chaiya, Donsak and Ban Na Doem. The non - probability sampling or the purposive sampling was used for in - depth interviews 22 thai heads or representatives of labor seafood processing industry sector in Surat Thani province and 3 officials associated with the agency to protect workers of Surat Thani. Based on the research outcome, it revealed that the level of cognition about the Labor in overall were at the middle level in all 5 aspects consist of wage rate and revenues, welfare, labor protection, social insurance, safety, occupational health and environment of work. But when considering by personal status found that gender, age and location of the establishment were differently cognition about the Labor Relations Act B.E. 2518. Therefore, the enterprise should arrange staffs for explaining employees about salary, bonus which consider by the minimum wage and educational background. The human resource must suggest them to know and perceive about social welfare and the right of labor legislation by meeting or training. Furthermore, the enterprise must let Thai labor realize about the right of social welfare and inform the government sector such as Department of health to estimate the safety of workplace at least once a year.

Keywords : Cognition, Labor Relations Act B.E. 2518 (1975), Thai labors, seafood processing industry sector, Surat Thani Province

บทนำ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นับเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย เพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และค้ำประกันการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงานซึ่งส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคม กฎหมายฉบับนี้บัญญัติทั้งเรื่องอัตราค่าจ้างและรายได้ สวัสดิการ คຸ້มครองแรงงาน ประกันสังคม ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงเรื่องการแรงงานสัมพันธ์

มนุษย์ถือเป็นกำลังและทุนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับ ทั้งระดับ ส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ ได้แก่ แรงงานภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ ถ้าแรงงานในภาค การผลิตต่างๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะทำให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการผลิตสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม ของประเทศ เห็นได้ว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนา ประเทศ (เสาวณี จันทะพงษ์, 2555 : 1) ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้ง ด้านปริมาณและคุณภาพถูกกล่าวถึง และมีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ ทุกภาคส่วน ของสังคมจำเป็นต้องมีความเข้าใจในสาเหตุอย่างถ่องแท้ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง เพื่อหา แนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานของประเทศโดยรวม (เสาวณี จันทะพงษ์, 2555 : 1) การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมามุ่ง เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ซึ่งมีการใช้แรงงาน อย่างเข้มข้น มีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรในเขตชนบท เข้าสู่ เขตเมืองจำนวนมาก เพื่อหางานทำในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นภาคที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีระดับค่าจ้างที่สูงกว่ารายได้แรงงานในภาคเกษตร (สุมาลี ปิตยานนท์, 2545 : 178) ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานโดยได้กำหนดเป็นนโยบายสำคัญของ พรรคการเมือง เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย เมื่อได้เป็นรัฐบาลบริหารประเทศมีกฎหมาย คุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายมหาชน มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น จากความคุ้มครองทั่วไป มีกฎหมายประกันสังคมที่เป็นหลักประกันความมั่นคงใน การดำรงชีวิต โดยเฉพาะแรงงานจะได้รับประโยชน์หรือความช่วยเหลืออย่างมากจาก กฎหมายประกันสังคม (พูนฉัตร วิชัยดิษฐ์, 2548 : 3)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีสภาพภูมิประเทศและพื้นที่ที่เอื้ออำนวยต่อการเพาะเลี้ยง สัตว์ทะเลบริเวณชายฝั่ง ทั้งยังมีศักยภาพในการทำประมงซึ่งส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรม อาหารจากทะเลจำนวนมาก ปัจจัยหลักที่มีผลต่ออุตสาหกรรมอาหารจากทะเลของจังหวัด สุราษฎร์ธานี คือมีท่าเลและที่ตั้งที่เหมาะสมในการทำประมง มีแหล่งทรัพยากร ทั้ง จากแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งเพาะเลี้ยงอาหารทะเลในบริเวณอ่าวบ้านดอน ด้านการตลาดอาหารทะเลแปรรูปส่วนใหญ่ส่งไปจำหน่ายยังต่างประเทศ แหล่งประกอบ การ มีทั้งสถานประกอบการพื้นบ้านหรือในระดับครัวเรือน และสถานประกอบการโรงงาน อาหารทะเลหรือแหล่งประกอบการพาณิชย์ ทั้งโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง และโรงงาน อาหารกระป๋อง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีทั้งจากหน่วยงานราชการและภาคเอกชน

ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนในอุตสาหกรรมอาหารทะเล (อุราภรณ์ เรื่องวัชรินทร์และคณะ. 2553 : 87) ในปัจจุบันจึงมีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปใน 6 อำเภอของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 โรงงาน อำเภอดอนสัก จำนวน 21 โรงงาน อำเภอพุนพิน จำนวน 2 โรงงาน อำเภอท่าฉาง จำนวน 1 โรงงาน อำเภอไชยา จำนวน 1 โรงงาน และอำเภอบ้านนาเดิม จำนวน 1 โรงงาน รวม 33 โรงงาน โดยมีแรงงานไทยทั้งสิ้นจำนวน 3,199 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี. 2556 : 1 - 5) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงมีความสำคัญกับแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมทะเลแปรรูป จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการเรียกร้อง การเจรจาหรือนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมและสิ่งที่แรงงานพึงได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านประกันสังคม ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงปัญหาของแรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่อยู่อาศัยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป : กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป : กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3,199 คน แบ่งเป็นเพศชาย 1,064 คน เพศหญิง 2,135 คน ใน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอดอนสัก อำเภอพุนพิน อำเภอท่าฉาง อำเภอไชยา และอำเภอบ้านนาเดิม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2556) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 360 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (พิสนุ พองศรี, 2554 : 112) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งใช้แบบทดสอบในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถาม แล้วเลือกคำถามที่มีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.80 - 1.00 ตรวจสอบหาค่าความยากง่าย (Difficulty : P) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.25 - 0.87 การตรวจสอบหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination : r) พบว่า ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.25 - 0.62 ปรากฏว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ทำการศึกษ จำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่า ค่าอำนาจจำแนกที่ยอมรับได้มีค่าระหว่าง 0.20 - 1.00 และค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.2 - 0.8 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติอนุมาน (Inductive Statistic) หรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) เพื่อทำการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent - Samples t test (t - test) One - Way ANOVA (F - test)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหรือตัวแทนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป จำนวน 22 คน และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในการคุ้มครองแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลก่อนเก็บข้อมูลในพื้นที่จริงในการสัมภาษณ์จะกำหนดเฉพาะหัวหน้าหรือ

ตัวแทนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปและข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในการคุ้มครองแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ประถมศึกษาปีที่ 6 ระยะเวลาทำงานมากกว่า 1 ปี เป็นแรงงานไทยประเภทโรงงานและมีที่ตั้งของสถานประกอบการอยู่ในอำเภอดอนสัก

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 50.30) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี (ร้อยละ 61.51) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54.47) ส่วนด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านประกันสังคม และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 48.17, 43.91, 43.48 ตามลำดับ)

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	ค่า t.	ค่า F.	ค่า sig.
1. เพศ	-.40	-	.42
2. อายุ	-	3.25	.00*
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	-	4.26	.14
4. ระยะเวลาการทำงาน	-	.59	.66
5. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการ	-	4.90	.22
6. ประเภทของสถานประกอบการ	-	2.87	.29
7. ที่ตั้งของสถานประกอบการ	-	9.73	.00*

*sig < .05

1) **ด้านเพศ** ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านการคุ้มครองแรงงาน

2) **ด้านอายุ** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

3) **ด้านระดับการศึกษาสูงสุด** ไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านการคุ้มครองแรงงาน และด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) **ด้านระยะเวลาการทำงาน** ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

5) **ด้านตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการ** ไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านประกันสังคม และด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6) **ด้านประเภทของสถานประกอบการ** ไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ด้านสวัสดิการ และด้านการคุ้มครองแรงงาน

7) **ด้านที่ตั้งของสถานประกอบการ** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

3. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป : กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 สถานประกอบการ

1) สถานประกอบการต้องมีเจ้าหน้าที่ซึ่งแจ้งความรู้และรายละเอียดของเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินโบนัส เบี้ยขยันแก่ลูกจ้าง - พนักงาน ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยมุ่งเน้นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศของกรมแรงงานเป็นหลักและวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ที่ปรับเปลี่ยนได้ทันท่วงที

2) สถานประกอบการควรให้ฝ่ายบุคคลคอยให้ความรู้ ชี้แนะ และประสานงานให้พนักงานและแรงงานทราบข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการตลอดเวลา ซึ่งทำให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

3) สถานประกอบการควรให้ความรู้และอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของกรมแรงงานว่า พนักงานและแรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างไรเกี่ยวกับการทำงาน โดยการจัดประชุมหรืออบรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

4) สถานประกอบการจะต้องเป็นผู้ให้ความรู้กับแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องของการได้รับสิทธิต่างๆ จากประกันสังคมให้กับแรงงานไทยในสถานประกอบการและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5) หากนายจ้างไม่ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างได้ทราบหรือไม่จัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง อาจเกิดผลกระทบต่อสถานประกอบการได้ เช่น ลูกจ้างไปหางานใหม่ที่มีสวัสดิการที่ดีและมีแรงจูงใจ ขาดแคลนแรงงาน ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่จะก่อประโยชน์ให้กับนายจ้าง เป็นต้น

6) ในส่วนของอัตราค่าจ้างและรายได้ ปัจจุบันนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องมากขึ้น แต่ในส่วนของค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดยังมีบางสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้อง เนื่องจากทั้งนายจ้างและลูกจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตามกฎหมาย

7) หากนายจ้างไม่ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับลูกจ้าง ผลกระทบที่ตามมา คือ ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน อาจได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือถึงแก่ชีวิต ลูกจ้างหยุดงาน ไม่มีคนทำงานให้กับสถานประกอบการ เกิดความสูญเสียกับนายจ้างและลูกจ้าง รวมไปถึงผลกระทบต่อกำลังการผลิต สถานประกอบการเสียชื่อเสียง อาจมีผลกระทบต่อคู่แข่งทางการค้า เนื่องจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างไม่ดี ตลอดถึงความมั่นคงในการทำงานทำให้ลูกจ้างต้องเปลี่ยนงานใหม่

3.2 แรงงานไทย

1) แรงงานไทยควรศึกษาอัตราค่าจ้างและรายได้ที่ถูกต้องก่อนที่จะมีการสมัครงาน แต่สถานประกอบการควรให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องเบี้ยค่าชยัน โบนัสประจำปี เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่จะพึงพอใจถึงความชัดเจนของสถานประกอบการในเรื่องอัตราค่าจ้างและรายได้

- 2) หัวหน้างานแต่ละฝ่ายควรมีการประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มความรู้และสวัสดิการที่เหมาะสมและถูกต้องให้กับแรงงานเสมอ
- 3) ลูกจ้างสามารถซักถามกับนายจ้างหรือฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองแรงงานได้ตลอด

3.3 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

- 1) หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมาตรวจประเมินสถานประกอบการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) ด้านประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ยังมีความรู้ค่อนข้างน้อยมากเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เพราะสำนักงานประกันสังคมจะมีการให้ความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะการสมัครตามมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ

อภิปรายผล

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 : กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง โดยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สูงสุด ได้แก่ ด้านการคุ้มครองแรงงาน รองลงมาคือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการ ด้านประกันสังคม และด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องที่แรงงานสามารถเรียกร้องสิทธิให้กับตนเองได้ และเป็นความรู้เบื้องต้นในการทำงานที่แรงงานควรศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พูลฉัตร วิชัยดิษฐ (2548 : 124) กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์พื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกันตามที่มาตรฐานขั้นต่ำกำหนดไว้ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการจัดให้ฝ่ายนายจ้าง หรือเกิดจากการปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความสัมพันธ์พื้นฐานดังกล่าวเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องของการจัดสถานที่ทำงาน การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การประกันสังคม ค่าตอบแทน สวัสดิการและสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ด้านอัตราค่าจ้างและรายได้ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการบางแห่งยังคงปกปิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและรายได้ที่แรงงานควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้แรงงานบางคนไม่มีความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและรายได้ที่แท้จริงของตน จึงยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สง่า ธนสงวนวงศ์ (2556) พบว่า แรงงานในระดับปฏิบัติการที่เพิ่งเข้ามาขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับเข้าสู่อัตราฐานเงินเดือนขั้นต่ำ

ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการบางแห่งไม่มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับแรงงาน และผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดสวัสดิการเท่าที่ควร รวมไปถึงการขาดความรู้ของแรงงานเกี่ยวกับสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับจากนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555 : 75 - 77) กล่าวว่านายจ้างต้องเปิดเผยการจัดสวัสดิการตามกฎหมายหรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

ด้านการคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี เพราะสถานประกอบการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิในการลาต่างๆ วันทำงาน วันหยุด และเวลาการทำงานที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างชัดเจนในระดับหนึ่ง ซึ่งถือเป็นความยุติธรรมที่แรงงานควรได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เจริญจิตต์ (2551) พบว่า ผู้ใช้แรงงานบางคนที่ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน แต่ส่วนใหญ่ก็ยังพอรู้ว่ากฎหมายแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร แต่ไม่สามารถที่จะอธิบายหรือยกตัวอย่างได้ และผู้ใช้แรงงานเกือบทั้งหมดรู้ว่ากฎหมายแรงงานเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ใช้แรงงานและการทำงานในที่ทำงาน แต่ไม่รู้ว่ารายละเอียดนั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง มีเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่กล่าวอย่างชัดเจนว่ากฎหมายแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อตนเอง

ด้านประกันสังคม อยู่ในระดับน้อย เพราะในการขอรับประกันสังคม แรงงานไม่ได้รับการอธิบาย หรือการให้รายละเอียดที่ถูกต้องจากสถานประกอบการ นอกจากนี้แรงงานยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ที่ตนควรได้รับจากสถานประกอบการ และภาครัฐเท่าที่ควร ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เสียสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทิพา เกื้อแดง (2550) พบว่า นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับความรู้ หรือข่าวสารเกี่ยวกับประกันสังคมและยังไม่เข้าใจเท่าที่ควร ทำให้มีความรู้เรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการประกันสังคมหรือความรู้อื่นๆ เกี่ยวกับการประกันสังคม ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่สำนักงานประกันสังคมตอบแทนให้กับผู้ประกันตนน้อย

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการทุกแห่งยังคงเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้พอสมควร รวมไปถึงการได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงเป็นประจำ จึงเป็นการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจเบื้องต้นให้กับแรงงานไปโดยปริยาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรา วิวรรธนะเดช (2546) พบว่า ความรู้ด้านอาชีวอนามัย การรับรู้ความเสี่ยงต่อโรค การรับรู้ความรุนแรงของโรค ทักษะคดีด้านอาชีวอนามัย ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัย ส่วนใหญ่มีความรู้ด้านอาชีวอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. นายจ้างควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและรายได้ สวัสดิการ การคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่กฎหมายกำหนดให้ถูกต้องและชัดเจนให้แรงงานทราบ
2. แรงงานต้องหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและรายได้ สวัสดิการ และประกันสังคมที่แรงงานไทยควรได้รับ
3. นายจ้างควรบริหารจัดการด้านสวัสดิการแรงงาน โดยผ่านคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ
4. นายจ้างต้องจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานทุกระดับ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว
5. สถานประกอบการควรมีนิตยสารประกันสังคมวางไว้ในสำนักงาน เพื่อให้พนักงานศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจด้วยตนเองในเบื้องต้น
6. สถานประกอบการต้องทำหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่อง อัตราค่าจ้างและรายได้ สวัสดิการ การคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับนายจ้าง
7. ควรศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). แรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- พิสนุ พองศรี. (2554). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- พูลฉัตร วิชัยดิษฐ. (2548). เอกสารคำสอน รายวิชาแรงงานสัมพันธ์. สุราษฎร์ธานี :
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มยุรา วีวรรณเดชะ. (2546). พฤติกรรมด้านอาชีพอนามัยของคณงานโรงงานอบลำไย
จังหวัดลำพูน. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มงคล เจริญจิตต์. (2551). การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดย่อม.
นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สง่า ธนสงวนวงศ์. (2556). รายงานสำรวจเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้สถานประกอบการ
รองรับการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำวันละ 300 บาท. ข่าวสารตลาดแรงงาน,
20(3), 3 - 4.
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2555). การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหาสาเหตุและ
แนวทางการแก้ไข. กรุงเทพฯ : ธนาครแห่งประเทศไทย.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). ตลาดแรงงานไทยกับนโยบาย. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2556). สถิติโรงงานภายใน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี 2556. สุราษฎร์ธานี : กระทรวงอุตสาหกรรม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- อรทิพา เกื้อแดง. (2550). ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามประกันสังคมของนายจ้าง
ที่มีต่อลูกจ้างตั้งแต่ 1 - 9 คนในเขตจังหวัดสระบุรี.
วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุราภรณ์ เรืองวัชรินทร์ และคณะ. (2552 ธันวาคม - 2553 พฤษภาคม).
การส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารจากทะเลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
2(1) : 87 - 102.