

การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง
ในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี

Rights Perception in case Termination of Employment under the Labour
Protection Act of Employee in the Place of Business UdonThani Province

ปกป้อง สารบรรณ¹, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ² และ จุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์³

Pokpong Sarabun, Supharuk Aticomswan, and Chutathip Thawornratana

Receive October 11, 2025; Retrieved December 22, 2025; Accepted March 12, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขนาดของสถานประกอบกิจการ และช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการจำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.969 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการพบว่า ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง และช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างต่างกัน ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้ได้สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้และการเผยแพร่ข้อมูลด้านสิทธิแรงงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้ลูกจ้างมีความเข้าใจและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างเหมาะสม

¹นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ^{2, 3}ที่ปรึกษา, สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

¹ Master of Arts Program, ^{2,3}Advisor, Department of Human and Community Resource Development, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaengsaen Campus

Email: pokpongpong@hotmail.com

คำสำคัญ: การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้าง, แรงงาน, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

Abstract

This research article uses quantitative research aimed to study the perception of termination rights under the Labor Protection Act of employees in business establishments and to compare the perception of termination rights under the Labor Protection Act of employees in business establishments in Udon Thani Province. The research classifies respondents by gender, age, educational level, marital status, income, work experience, previous experience of being laid off, interest in employee rights under the Labor Protection Act, size of the workplace, and the channels through which employees receive information regarding dismissal rights. The sample consisted of 400 employees working in various establishments. A 5-point Likert scale questionnaire was used as the research instrument. The reliability of the questionnaire, verified using Cronbach's alpha, was 0.969. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The research findings revealed that overall, the perception of employees in business establishments regarding their rights in cases of termination of employment under the Labor Protection Act was at a low level. When comparing levels of perception regarding their right in cases of termination, it was found that experience of termination and channels through which employees received information regarding their rights significantly influenced their perception. Employees with different experiences of termination and different information sources exhibited significantly different levels of rights perception, which supports the research hypothesis. These findings highlight the necessity of enhancing knowledge dissemination and providing comprehensive information regarding labor rights to ensure that employees are well-informed and capable of protecting their rights appropriately.

Keywords: Rights Perception in case Termination of Employment, Labor, Labor protection act

บทนำ

ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โลกเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของโรสดังกล่าวเป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) และประเทศไทยได้รับผลกระทบในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านระบบสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ



เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ส่งผลให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน เช่น ลดเงินเดือน การหยุดกิจการชั่วคราวไปจนถึงการเลิกจ้างและปิดกิจการในที่สุด จึงต้องสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับแรงงานและเป็นการป้องกันมิให้มีการละเมิดสิทธิประโยชน์แรงงานตามกฎหมายแรงงาน (Royal Thai Government, 2021) ได้มีบัญญัติถึงค่าตอบแทนในการทำงานให้ที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของผลผลิตโดยรวมของประเทศ ด้านการส่งเสริมการลงทุนโดยมีบทบัญญัติในเนื้อหาบทลงโทษ และมีสถาบันที่เป็นกลางในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการสร้างความสะดวกสบายในสังคมอุตสาหกรรม กฎหมายแรงงานจะกำหนดขั้นตอนในการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคม ช่วยในการลดความเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดขอบเขตความชอบธรรมที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถยอมรับได้ ด้านการถนอมแรงงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานเกินความสามารถทางด้านร่างกาย ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพรวมทั้งให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Wilawan, K. 2014)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายหรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามเหมาะสม มีคุณภาพในการดำรงชีวิตที่ดี (Mahasumran, W. ,2020) การไม่รับรู้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถรักษาสีทธิตามกฎหมายของตนเอง ตลอดจนการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายที่ตนพึงได้รับ (Rueangsaengthongkul, S. 2015) การเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่มีความเข้าใจในสิทธิของตนเองจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายอย่างครบถ้วน ดังนั้นการเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง จึงเป็นการปกป้องสิทธิอันชอบธรรม และกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญของลูกจ้าง (Meesith, C. 2017) โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ก็ต่อเมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไป ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันไม่ครบ 120 วัน จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเสมือนนายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้เตรียมตัวก่อนออกจากงาน กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินประกันหรืออื่นใดที่เป็นตัวเงิน และลูกจ้างที่มีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในพื้นที่ที่ ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่ นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ (Bangkok Area 3 Office of Welfare and Labor Protection, 2022) โดยลูกจ้าง 1 ราย สามารถยื่นคำร้องทุกซ์ (คร.7) ซึ่งประกอบด้วยคำร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น ได้มากกว่า 1 ประเภทคำร้องทุกซ์ (คร.7) ทั้งนี้ในช่วง 9 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2565 กรมสวัสดิการและ



คุ้มครองแรงงานได้รับคำร้องทุกข์ (คร.7) รวมทั้งสิ้น 12,439 ราย จำนวนคำร้องเพิ่มขึ้นจากในช่วง 9 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2564 จำนวน 1,204 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.7 โดยเรื่องที่ลูกจ้างร้องทุกข์มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ค่าจ้าง จำนวน 8,112 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.2 ค่าชดเชยการเลิกจ้าง จำนวน 3,232 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.0 และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 2,954 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.7 เช่นเดียวกับจังหวัดอุดรธานีที่พบว่า มีลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ (คร.7) ต่อพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 189 เรื่อง โดยเป็นกรณีค่าจ้าง 93 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 49.21 กรณีเลิกจ้าง 67 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 35.45 และกรณีอื่นๆ 29 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 15.34 อย่างไรก็ตาม การยื่นคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างที่ประสงค์เรียกร้องสิทธิตามกฎหมายยังไม่เข้าใจเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกบอกเลิกจ้าง ซึ่งสะท้อนจากข้อมูลที่ลูกจ้างกรอกในแบบยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ครบถ้วน เช่น ลูกจ้างไม่ทราบถึงจำนวนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า อัตราค่าชดเชย และจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างควรได้รับ และเมื่อลูกจ้างต้องบันทึกข้อเท็จจริงต่อพนักงานตรวจแรงงาน ยังพบปัญหาลูกจ้างเข้าใจผิดเกี่ยวกับการถูกบอกเลิกจ้างโดยผู้ที่บอกเลิกจ้างไม่ใช่ นายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจในการบอกเลิกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องสิทธิประโยชน์ได้ และถูกเอาเปรียบจากสิทธิในการได้รับเงินชดเชยตามกฎหมาย ทำให้ได้รับเพียงค่าจ้างค้างจ่ายที่เหลือเท่านั้น ทั้งนี้กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้กระทำความผิด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไป หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันไม่ครบ 120 วัน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้นให้แก่ลูกจ้าง และในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนหนึ่งงวด การจ่ายค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเต็มจำนวนเสมือนนายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างเตรียมตัวก่อนออกจากงาน

ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างเกิดการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน รวมถึงเป็นการปกป้องและรักษาสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำประโยชน์จากผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผนนโยบายและกระบวนการทำงาน เสริมสร้างการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขนาดของสถานประกอบกิจการ ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง



สมมติฐานการวิจัย

ลูกจ้างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขนาดของสถานประกอบกิจการ ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างต่างกัน มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยศึกษา เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง 5 หมวด ได้แก่ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 9 การควบคุม และหมวด 11 ค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ขอบเขตประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้าง จำนวน 52,202 คน ที่ทำงานในสถานประกอบ กิจการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อ ด้านต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเติบโตของเศรษฐกิจที่ลดลง ทำให้หลาย ธุรกิจต้องปิดตัว หรือลดภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน เช่น การลดเงินเดือน การหยุดกิจการชั่วคราว ไปจนถึง การเลิกจ้างในที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างงานและการใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสมเหมาะสม และได้รับประโยชน์ ตามสมควรทั้งสองฝ่าย การสร้างการ รับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องในสถาน ประกอบกิจการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับแรงงานและเป็นการป้องกันมิให้มีการละเมิดสิทธิประโยชน์ แรงงานตามกฎหมายแรงงาน (Royal Thai Government, 2021) จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยทฤษฎี การรับรู้ (Perception Theory) เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เนื่องจากการตอบสนองต่อ พฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถในการแปลความหมายของ สภาพนั้นๆ ซึ่งปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น ทั้งนี้ การรับรู้ที่ประกอบไปด้วยกระบวนการทั้งหมดสามด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ โดยการเรียนรู้เป็นผลมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส (Sensory motor) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensor) ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการรับรู้จะ เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด มักขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยในการรับรู้ด้วย อันได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้และ ลักษณะของสิ่งเร้า สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ที่ประกอบไปด้วย ค่านิยมและทัศนคติ บุคลิกภาพ ความ คาดหวัง ประสบการณ์ แรงจูงใจ และความสนใจ ทั้งนี้การรับรู้ประกอบด้วยกระบวนการหลายขั้นตอน ได้แก่



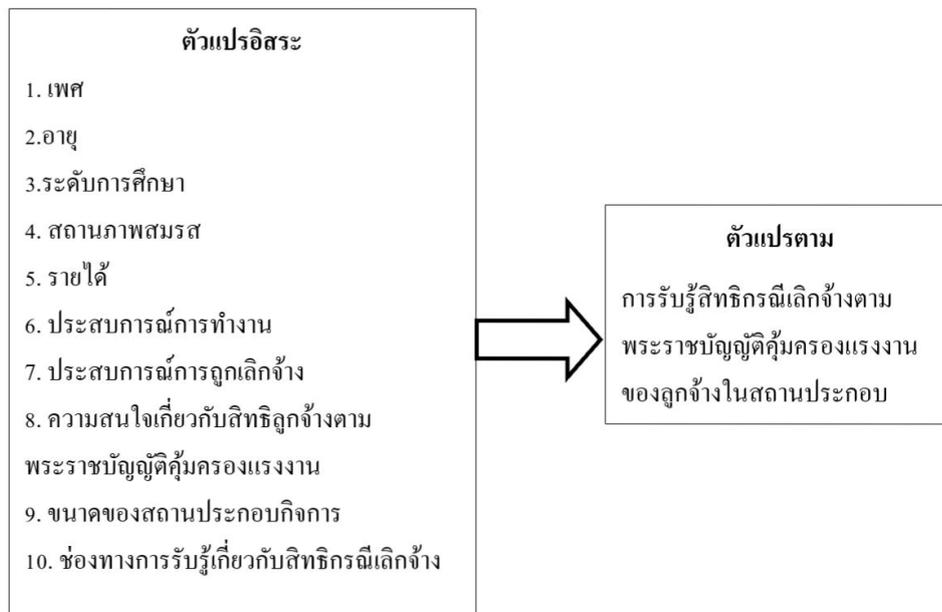
ความสนใจและการเลือกข้อมูล การจัดการข้อมูล การตีความข้อมูล และการดึงข้อมูลกลับมา โดยกระบวนการรับรู้ นั้นอาจมีความผิดพลาดได้ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ เช่น ความผิดพลาดจากความเหมือน ความผิดพลาดจากการเปรียบเทียบอคติของบุคคล

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่ากฎหมายแรงงาน คือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติต่อกัน และปฏิบัติต่อรัฐ โดยกำหนดถึงการคุ้มครองการใช้แรงงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน เวลาทำงาน วันทำงาน วันหยุด สวัสดิการ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการเลิกจ้าง (Wilawan, K. 2014) อีกทั้งยังได้มีการกำหนดถึงขั้นตอนในการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งนายจ้าง และลูกจ้างด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคม ช่วยในการลดความเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดขอบเขตความชอบธรรมที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถยอมรับได้ ด้านการรณอมแรงงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานเกินความสามารถทางด้านร่างกาย ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Wilawan, K. 2014) ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ได้บัญญัติว่าการเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดก็ตามที่นายจ้างไม่ให้อีกจ้างทำงานต่อไปได้หรือให้อีกจ้างหยุดงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างอีกต่อไป ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป เพื่อให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันเลิกกัน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ พบว่า การรับรู้ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสาทสัมผัสโดยอาศัยอวัยวะสัมผัส ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เลือกปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีผลต่อการรับรู้ของลูกจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขนาดของสถานประกอบกิจการ และช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1

กรอบแนวความคิดการวิจัย





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้าง จำนวน 52,202 คน ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 4,377 แห่ง และคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ Yamane (1973) จากนั้นได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลอีก 3 คน เพื่อทดแทนกลุ่มตัวอย่างที่อาจเข้าร่วมการวิจัยแล้วตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ หรือออกจากกระบวนการวิจัยก่อน รวมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 400 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่มตามขนาดของสถานประกอบการ คือ กลุ่มสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก จำนวน 4,226 แห่ง และขนาดกลางขึ้นไป จำนวน 151 แห่ง

- ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบกลุ่ม โดยจับฉลากรายชื่อสถานประกอบกิจการ กลุ่มละ 10 แห่ง

- ขั้นตอนที่ 3 สุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากรายชื่อลูกจ้างจากกลุ่มสถานประกอบกิจการ แห่งละ 20 คน

3. สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและเติมคำตอบลงในช่องว่าง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิถูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขนาดของสถานประกอบกิจการ ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ได้แก่ 1 หมายถึง รับรู้่น้อยที่สุด 2 หมายถึง รับรู้่น้อย 3 หมายถึง รับรู้ปานกลาง 4 หมายถึง รับรู้มาก และ 5 หมายถึง รับรู้มากที่สุด

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.969 แสดงถึงเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก จึงนำไปใช้เก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน

5. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากลูกจ้าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแห่ง โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวทางการตอบแบบสอบถาม และการเก็บรักษาข้อมูลให้เป็นความลับ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีจากผู้ให้ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฯลฯ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ 1.0 – 1.79 หมายความว่า มีการรับรู้สิทธิฯ ระดับน้อยที่สุด 1.80 – 2.59 หมายความว่า มีการรับรู้สิทธิฯ ระดับน้อย 2.60 – 3.39 หมายความว่า มีการรับรู้สิทธิฯ ระดับปานกลาง 3.40 – 4.19 หมายความว่า มีการรับรู้สิทธิฯ ระดับรับรู้มาก และ 4.20 – 5.00 หมายความว่า มีการรับรู้สิทธิฯ ระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้สิทธิตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ t-test สำหรับข้อมูลที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดำเนินการทดสอบรายคู่เพิ่มเติมด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดแตกต่างจากกลุ่มใด



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.00 อายุระหว่าง 50 –59 ปี ร้อยละ 37.00 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 38.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.00 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 18,751 – 27,499 บาท ร้อยละ 55.80 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 8 ปี แต่น้อยกว่า 13 ปี ร้อยละ 48.50 ไม่มีประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ร้อยละ 89.50 ไม่มีความสนใจเกี่ยวกับสิทธิถูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ 54.50 ทำงานในสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก และขนาดกลางขึ้นไปร้อยละ 50 ช่องทางในการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างผ่านหัวหน้า ร้อยละ 39.30

2. ผลการวิเคราะห์การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมลูกจ้างมีระดับของการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มาตรา 119 ความรู้ความเข้าใจ เรื่องเกี่ยวกับค่าชดเชยว่า ลูกจ้างที่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จะไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.95) มาตรา 119 เรื่องเกี่ยวกับค่าชดเชยว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จากการทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จะไม่ได้รับค่าชดเชยกับมาตรา 119 เรื่องเกี่ยวกับค่าชดเชยว่า ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง และนายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือตักเตือนแล้ว เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.84, 0.86 ตามลำดับ) และมาตรา 119 เรื่องเกี่ยวกับค่าชดเชยว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จะไม่ได้รับค่าชดเชย และมาตรา 119 เรื่องเกี่ยวกับค่าชดเชยว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จะไม่ได้รับค่าชดเชย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.85) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ (n = 400)

สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 5			
1.1 การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้าง	2.38	0.83	น้อย
1.2 การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิค่าชดเชยพิเศษ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษ	2.37	0.81	น้อย



ตารางที่ 1 การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ(ต่อ)

2. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 9			
2.1 การรับรู้เกี่ยวกับดอกเบี้ย เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง แต่ไม่จ่ายค่าจ้าง	2.22	0.77	น้อย
2.2 การรับรู้เกี่ยวกับดอกเบี้ย เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง แต่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา	2.22	0.77	น้อย
2.3 การรับรู้เกี่ยวกับดอกเบี้ย เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง แต่ไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด	2.23	0.79	น้อย
2.4 การรับรู้เกี่ยวกับดอกเบี้ย เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง แต่ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด	2.22	0.77	น้อย
2.5 การรับรู้เกี่ยวกับดอกเบี้ย เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง แต่นายจ้างไม่คืนเงินประกัน	2.10	0.79	น้อย
3. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 10			
3.1 การรับรู้เกี่ยวกับเงินประกัน เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ให้นายจ้างคืนหลักประกัน พร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง	2.14	0.87	น้อย
4.7 การรับรู้เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน	2.26	0.73	น้อย
4.8 การรับรู้เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา	2.25	0.73	น้อย
4.9 การรับรู้เกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่เลิกจ้าง โดยจ่ายในวันที่ลูกจ้างออกจากงาน	2.25	0.72	น้อย
5. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 43			
5.1 การรับรู้เกี่ยวกับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์	1.88	1.09	น้อย
6. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 67			
6.1 การรับรู้เกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่กระทำความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี	1.49	0.87	น้อยที่สุด
6.2 การรับรู้เกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม	1.49	0.87	น้อยที่สุด



ตารางที่ 1 การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ (n = 400) (ต่อ)

สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
7. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 108			
7.1 การรับรู้เกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีรายละเอียดการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	2.01	0.93	น้อย
8. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 118			
8.1 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีวันทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี	2.29	0.85	น้อย
8.2 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีวันทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	2.29	0.85	น้อย
8.3 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีวันทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	2.30	0.85	น้อย
8.4 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีวันทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	2.30	0.85	น้อย
8.5 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีวันทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี	2.30	0.85	น้อย
8.6 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีวันทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป	2.30	0.85	น้อย
8.7 การรับรู้เกี่ยวกับการเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้	2.31	0.85	น้อย
8.8 การรับรู้เกี่ยวกับการเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง	2.32	0.86	น้อย
9. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 119			
9.1 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จากการทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง	2.73	0.84	ปานกลาง
9.2 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เนื่องจากจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง	2.72	0.85	ปานกลาง
9.3 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากประมาท เลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง	2.72	0.85	ปานกลาง
9.4 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง	2.73	0.86	ปานกลาง
9.5 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างที่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน ติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	2.79	0.95	ปานกลาง



ตารางที่ 1 การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ (n = 400) (ต่อ)

9. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 119				
9.6 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชย เมื่อลูกจ้างที่ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	2.67	1.01	ปานกลาง	
9.7 การรับรู้เกี่ยวกับการเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างไม่ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง	2.62	0.98	ปานกลาง	
สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
10. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 120				
10.1 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษ เมื่อนายจ้างประสงค์ย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง	1.64	0.92	น้อยที่สุด	
10.2 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษ เมื่อนายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่	1.63	0.91	น้อยที่สุด	
10.3 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษ เมื่อลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่	1.63	0.92	น้อยที่สุด	
11. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 121				
11.1 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า	1.63	0.91	น้อยที่สุด	
11.2 ทานรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษว่า กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี แต่นายจ้างไม่แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า	1.69	0.92	น้อยที่สุด	
12. สิทธิกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 122				
12.1 การรับรู้เกี่ยวกับค่าชดเชยพิเศษ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี และลูกจ้างนั้นมีอายุงานเกิน 6 ปีขึ้นไป	1.69	0.91	น้อยที่สุด	
รวม	2.18	0.68	น้อย	

3. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)



พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของกลุ่มตัวอย่างแต่ละช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามพบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างต่างกัน ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least - Significant Different (LSD) พบว่า

ลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.39$) มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 1.69$) และเฟซบุ๊ก ($\bar{X} = 1.94$)

ลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 1.69$) มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ น้อยกว่าลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.35$) และหัวหน้างาน ($\bar{X} = 2.31$)

ลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านหัวหน้างาน ($\bar{X} = 2.31$) มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 1.69$) และเฟซบุ๊ก ($\bar{X} = 1.94$)

ลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านเว็บไซต์ ($\bar{X} = 2.22$) มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านเฟซบุ๊ก ($\bar{X} = 1.94$)

ลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านเฟซบุ๊ก ($\bar{X} = 1.94$) มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ น้อยกว่าลูกจ้างที่มีช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างฯ ผ่านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.39$) หัวหน้างาน ($\bar{X} = 2.31$) และเว็บไซต์ ($\bar{X} = 2.22$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value	สรุปผลการทดสอบ
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.23	0.67	0.57	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	185.02	396	0.47			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.93	4	0.23	0.50	0.74	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	185.03	395	0.47			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	1.33	0.27	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ จังหวัดอุดรธานี (ต่อ)



ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value	สรุปผลการทดสอบ
รายได้	ภายในกลุ่ม	184.73	397	0.47	0.42	0.74	ไม่แตกต่างกัน
	ระหว่างกลุ่ม	0.58	3	0.20			
ประสบการณ์การทำงาน	ภายในกลุ่ม	185.38	369	0.47	1.78	0.13	ไม่แตกต่างกัน
	ระหว่างกลุ่ม	3.29	4	0.82			
ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง	ภายในกลุ่ม	182.68	395	0.46	2.97	0.00*	แตกต่างกัน
	ระหว่างกลุ่ม	10.64	8	1.33			
	ภายในกลุ่ม	175.32	391	0.45			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การเคยถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างฯ และขนาดของสถานประกอบกิจการ โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้สิทธิของลูกจ้างที่มีเพศ ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างฯ และขนาดสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่มีประสบการณ์การถูกเลิกจ้างต่างกัน มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างฯ และขนาดของสถานประกอบกิจการ

ตัวแปร		\bar{x}	S.D	t	Sig.
เพศ	ชาย	2.18	0.70	-0.67	0.51
	หญิง	2.18	0.68		
ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง	เคยถูกเลิกจ้าง	2.60	0.49	6.51	0.00*
	ไม่เคยถูกเลิกจ้าง	2.13	0.68		
ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างฯ	สนใจ	2.26	0.70	1.64	0.10
	ไม่สนใจ	2.15	0.67		
ขนาดของสถานประกอบกิจการ	ขนาดเล็ก	2.21	0.64	0.54	0.30
	ขนาดกลางขึ้นไป	2.14	0.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป



ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ พบว่า ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง และช่องทางการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างต่างกัน ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี พบว่า ลูกจ้างมีระดับของการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จากผลการวิจัยดังกล่าว ลูกจ้างอาจมีปัจจัยการรับรู้ สิ่งเร้า และปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ ตามทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกรณีเลิกจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่ำ ทำให้การรับรู้สิทธิดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ขนาดของสถานประกอบกิจการ ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง พบว่า ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง และช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างต่างกัน มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน อภิปรายผลได้ดังนี้

ลูกจ้างที่มีประสบการณ์การถูกเลิกจ้างต่างกัน มีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน เนื่องจากเมื่อลูกจ้างมีประสบการณ์เคยถูกเลิกจ้าง จะเป็นผู้มีประสบการณ์โดยตรงที่เมื่อถูกเลิกจ้างจะเกิดแรงกระตุ้นให้ต้องศึกษา หรือสนใจเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างเพื่อจะรักษาสิทธิที่พึงจะได้รับของตนเอง ทำให้เกิดการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างมากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว หัวหน้างาน เว็บไซต์ และเฟซบุ๊ก คะแนนเฉลี่ยช่องทางการรับรู้สิทธิฯ สูงสุด 2 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ทั้งนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานมีความใกล้ชิดติดกันในการปฏิบัติงาน สามารถซักถามข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกรณีเลิกจ้างได้ทันที อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจ และมีความน่าเชื่อถือในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งยังสามารถเข้าถึงได้โดยง่ายมากกว่าสื่อออนไลน์ ได้แก่ เฟซบุ๊ก ยูทูป เว็บไซต์ ไลน์ ซึ่งช่องทางการรับรู้ ทั้งหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นสื่อประเภทบุคคล ซึ่งสื่อบุคคลดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของปัจเจกบุคคล อันจะส่งผลต่อการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้าง

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ลูกจ้างมีการรับรู้เรื่องสิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดให้ลูกจ้างไม่ได้สิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมาย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้าน



การคุ้มครองแรงงาน เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและตระหนักถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากสิทธิกรณีเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยการกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความรู้ และประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่เข้าถึงประชาชนที่มากขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ โดยเฉพาะสื่อบุคคลที่เป็นหัวหน้างาน มากกว่าผ่านสื่ออื่นๆ เพื่อให้ลูกจ้างเข้าถึงข้อมูลและรับรู้สิทธิที่ตนเองพึงได้รับเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรเปิดระบบการฝึกอบรม สำหรับนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงหัวหน้างาน โดยมีหลักสูตรอบรมความรู้เกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอนเพื่อให้เกิดความสะดวกในการแบ่งเวลาของผู้เข้ารับการอบรม มีแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม เมื่ออบรมเสร็จสิ้นผู้เข้าอบรมจะได้รับใบรับรอง เพื่อให้หัวหน้างานมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนให้กับลูกจ้าง

3. ควรจัดทำเว็บไซต์หรือเฟซบุ๊ก เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้าง เข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา และยังเป็นการรับรู้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และทันสมัย มีเนื้อหา ที่กระชับ เข้าใจง่าย โดยมีรูปแบบของสื่อที่เหมาะสมกับสื่อแต่ละประเภท โดยในช่องทางเฟซบุ๊กใช้การเผยแพร่ ผ่านอินโฟกราฟิกที่ใช้คำอธิบายสั้น กระชับ คลิปวิดีโอแบบสั้น การเปิดโพสต์ถาม - ตอบ ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนช่องทางเว็บไซต์ใช้การเผยแพร่ในรูปแบบบทความสั้น อินโฟกราฟิก รวมไปถึงการเปิดให้ดาวน์โหลดเอกสาร และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างละเอียดครบถ้วน ไม่คลาดเคลื่อน และเป็นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม เว็บไซต์ควรมีรูปแบบที่ใช้งานง่าย รองรับการเข้าถึงผ่านมือถือ และมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง ได้มีบทบาทในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้กับนายจ้าง เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างต้องเผชิญกับความเสียหายทางกฎหมายหรือคดีแรงงานจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงระดับความรู้ ความเข้าใจในการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกลูกจ้างในแต่ละท้องที่ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข หรือเหตุผลของกลุ่มเป้าหมายในการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้าง เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ และศึกษาวิจัยการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในพื้นที่อื่นๆด้วย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ ปัญหาและนำไปส่งเสริมพัฒนาให้ลูกจ้างมีความรู้มากยิ่งขึ้น



2. จากผลการวิจัยที่พบว่ามีความสำคัญ เช่น ประสบการณ์ถูกเลิกจ้าง ช่องทางการรับรู้สิทธิ ควรนำตัวแปรดังกล่าวมาวิจัยต่อยอด ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาการรับรู้ของลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิที่ตนเองพึงได้ต่อไป

3. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ จังหวัดอุดรธานี ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงขอเสนอให้มีการศึกษา กลุ่มคนในสังคมไทยกลุ่มอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจสภาพปัญหาการรับรู้ของประชาชนในภาพรวม

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง "การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ จังหวัดอุดรธานี" สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. ระดับการรับรู้สิทธิโดยรวม งานวิจัยพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการในจังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่มี การรับรู้สิทธิกรณีเลิกจ้างอยู่ในระดับน้อยซึ่งชี้ให้เห็นว่าลูกจ้างยังขาดความเข้าใจในสิทธิของตนเอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการถูกเลิกจ้าง มาตรา 67 เรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่กระทำความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับกับมาตรา 67 เรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีว่า นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง และช่องทางการรับรู้ข้อมูล มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับการรับรู้สิทธิของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

- ลูกจ้างที่มีประสบการณ์ถูกเลิกจ้างมาก่อนจะมีการรับรู้สิทธิที่สูงกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์
- เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานถือเป็นสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของลูกจ้างมากกว่าสื่อออนไลน์

องค์ความรู้ใหม่เหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2557). *กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล การเลิกจ้างและการลาออก*.

กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ชฤทธิ์ มีสิทธิ์. (2560). *ความยุติธรรมและกฎหมายด้านแรงงาน: ลูกจ้างจะเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้อย่างไร*.

สืบค้นจาก <https://aromfoundation.org/2017/ความยุติธรรมและกฎหมาย>

รัฐบาลไทย. (2564). *กสร. ติวเข้มกฎหมายแรงงาน ป้องกันการละเมิดสิทธิลูกจ้างในสถานการณ์โควิด-19*.

สืบค้นจาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/42706>

วโรปภา มหาสำราญ. (2563). *การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562. วารสาร*



- วิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1), 203-212. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/233853/165471>
- สุชาติ เรืองแสงทองกุล. (2558). ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554: ศึกษากรณีสถานประกอบการย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5(2), 238-240. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJ/SocSci/article/view/48460>
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. (2563). *การยื่นคำร้อง*. สืบค้นจาก <https://area3.labour.go.th/2018/2015-12-03-04-55-08/821>
- Yamane T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

Translated Thai References

- Bangkok Area 3 Office of Welfare and Labor Protection. (2020). *Filing a complaint*. Retrieved from <https://area3.labour.go.th/2018/2015-12-03-04-55-08/821> (In Thai)
- Mahasumran, W. (2020). *Compensation under the Labor Protection Act B.E. 2562*. *Journal of Management Science Review*, 22(1), 203-212. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/233853/165471> (In Thai)
- Meesith, C. (2017). *Justice and labor law: How employees can access their legal rights*. Retrieved from <https://aromfoundation.org/2017/ความยุติธรรมและกฎหมาย> (In Thai)
- Royal Thai Government. (2021). *DLPW intensifies labor law training to prevent employee rights violations during the COVID-19 situation*. Retrieved from <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/42706> (In Thai)
- Rueangsaengthongkul, S. (2015). Legal problems about protecting employee under occupational safety, Health and Environment Act B.E. 2554: A case study on Rangsit enterprises and nearby in Pathum Thani Province. *EAU Heritage Journal Science and Technology*, 5(2), 238-240. Retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/48460/40257> (In Thai)
- Wilawan, K. (2014). *Labor law and personnel management: Dismissal and resignation*. Bangkok: Winyuchon. (In Thai)

